

## **IMPATTI DEL CORONAVIRUS SARS CoV-2 SUI RAPPORTI DI LAVORO NELLA REPUBBLICA CECA**

al 17. 03. 2020

Il Governo della Repubblica Ceca ha proclamato lo stato di emergenza nella Repubblica Ceca a partire dal 12. 03. 2020 per 30 giorni, conformemente alla legge costituzionale n. 110/1998 Racc., sulla sicurezza della Repubblica Ceca, in versione vigente. Lo stato di emergenza può essere ulteriormente prolungato. Ai sensi della legge n. 240/2000 Racc., la c.d. legge in caso di crisi, il governo ha poi progressivamente adottato un paio di misure anticrisi finalizzate ad evitare ulteriore diffusione dell'epidemia ed a proteggere la sanità e salute pubblica.

Qui sotto troverete un riassunto delle possibili situazioni che potrebbero venire a crearsi nel rapporto tra il datore di lavoro e i dipendenti, e delle possibili soluzioni.

### **I. Il datore di lavoro svolge un'attività che è stata proibita oppure relativamente alla quale è stato proibito l'accesso del pubblico, oppure la cui operatività è stata compromessa in un'altra maniera dalle misure adottate**

#### **Attività proibite:**

- **Vendita al dettaglio e vendita di servizi nelle sedi operative**, ad eccezione della vendita di prodotti alimentari; carburanti, combustibili; prodotti per l'igiene, cosmetici e altri prodotti droghisti; nelle farmacie e punti di ritiro dei dispositivi medici; animali domestici piccoli, alimenti ed altri articoli per animali domestici; occhiali, lenti a contatto ed articoli correlati; giornali, riviste, articoli per tabaccheria; servizi di lavanderia e tintoria (ciò non vale per le lavanderie e tintorie self service); vendita attraverso internet ed altre tecniche di comunicazione a distanza; riparazioni di veicoli stradali (con presenza di 30 persone al massimo nella sede operativa), rimorchi e riparazioni dei guasti dei veicoli circolanti sulle infrastrutture stradali e vendita dei pezzi di ricambio; sedi operative adibite al ritiro delle merci e spedizioni inviate dai terzi; vendita di attrezzi per giardinaggio; strutture termali (solamente per i servizi termali almeno parzialmente pagati dal fondo di assicurazione sanitaria pubblica); servizi funebri; negozi di fiori e piante; realizzazione delle costruzioni e demolizioni, progettazione edile, lavori geologici, geodesia,

realizzazione di esami, misurazione e analisi nell'edilizia; rilascio e vendita dei dispositivi medici; vendita dei tessuti e articoli da merceria; servizi di manutenzione dei dispositivi informatici e di telecomunicazione, audio e video ricevitori, dispositivi elettronici di consumo; dispositivi ed altri articoli da casa.

Le eccezioni sopra specificate sono applicabili nel caso in cui le summenzionate merci o servizi costituiscano una maggior parte dell'attività della rispettiva sede operativa. Il divieto della vendita al dettaglio non si estende alle attività che non sono attività autonome, si estende invece alla vendita al dettaglio nei mercati.

- **attività delle sedi operative dei servizi di ristorazione, che si trovano nei centri commerciali di area pari ad oltre 5 000 m<sup>2</sup>**
- **nelle sedi operative dei servizi di ristorazione**, ad eccezione delle sedi operative che non sono destinate al pubblico, e della vendita al di fuori della sede operativa stessa (ad es. fast food con uno "sportello" per il ritiro del cibo oppure la vendita del cibo da asporto senza entrare nella sede operativa), che può svolgersi senza limiti negli orari;
- spettacoli di teatro, musica, film ed altri spettacoli artistici, **eventi sportivi, culturali, religiosi**, comunitari, di danza, tradizionali ed altri eventi simili ed **assemblee** del genere, mostre, feste, gieste, sfilate, degustazioni, mercati, fiere, eventi di formazione, siano essi pubblici o privati; operatività delle case da gioco e dei casinò
- **servizi taxi**, ad eccezione dei servizi taxi che distribuiscono prodotti alimentari oppure delle persone titolari della licenza di conduttore di taxi; **scuole guida; trasporto internazionale di persone su strada, ferroviario e nautico, al quale provvedono veicoli con capienza superiore a 9 persone per il trasporto dei passeggeri che viaggiano oltre la frontiera della Repubblica Ceca;**
- **vendita dei servizi di alloggio** (con eccezioni)

### **Divieto della presenza del pubblico:**

- nei punti di vendita dei dispositivi informatici e di telecomunicazione, ricevitori audio e video, dispositivi elettronici di consumo, dispositivi ed altri articoli da casa, nelle **sedi operative dei fornitori di servizi – campi sportivi sia interni sia all’aperto; punti di vendita dei materiali da costruzione, articoli da costruzione, nonché articoli per hobbistica** (ciò vale per i consumatori); **nelle sedi operative di alcuni tipi di servizi** – palestre, piscine naturali all’aperto, solarium, saune ed altri servizi benessere, locali di musica e social, strutture per l’intrattenimento, biblioteche e gallerie pubbliche, piscine e centri di informazioni per turisti

Occorre precisare che le misure adottate dal governo non portano automaticamente alla chiusura delle sedi operative, bensì portano alla chiusura al pubblico oppure al divieto dell’attività all’interno della sede operativa (ad es. divieto della vendita nella sede operativa). In alcuni casi l’attività imprenditoriale perciò può continuare ad essere svolta, ma il pubblico non deve entrare nelle sedi operative degli imprenditori. Il datore di lavoro dovrebbe pertanto valutare se può mantenere oppure limitare la sua operatività senza l’accesso del pubblico nella sua sede operativa (ad es. vendita a distanza, attraverso e-shop, “sportello” per il ritiro, realizzazione dell’inventariazione, ricostruzione o riorganizzazione del locale oppure in altri modi).

### **MANTENIMENTO / LIMITAZIONE DELL’OPERATIVITÀ:**

Le possibili soluzioni in caso di mantenimento dell’operatività, anche se limitata, che dipendono dalla natura dell’operatività del datore di lavoro che consente o meno tale modalità di lavoro:

- a) **Home office** in base all’accordo con il dipendente – al dipendente spetta il suo normale stipendio.
- b) **Accordo con il dipendente sulla modifica al rapporto di lavoro**, ad es. sulla modifica alla tipologia concordata di lavoro (a tempo determinato), modifica agli orari di lavoro, cambio dei turni (il cambio di turni può essere disposto soltanto a patto che il datore di lavoro lo abbia fatto con un anticipo di 14 giorni, salvo patto contrario) e così via, a seconda delle necessità operative del datore di lavoro – lo stipendio dipende dalla situazione concreta.

- c) **Assegnazione al dipendente di un altro tipo di lavoro** previo consenso del dipendente ai sensi dell'art. § 41 co. 5 della legge n. 262/2006 Racc., del codice del lavoro, in versione vigente (di seguito solo "codice del lavoro"), per motivi di interruzione dell'attività (ragioni di natura operativa del datore di lavoro – viene specificato qui sotto) – qualora al dipendente dovesse spettare uno stipendio più basso per questo tipo di lavoro assegnatogli, il datore di lavoro è tenuto ad integrare il suo stipendio fino all'ammontare dello stipendio medio (§ 139 del codice del lavoro).
- d) **Ferie** concordate con il dipendente oppure disposte dal datore di lavoro (vedasi qui sotto).
- e) **Uso delle ferie sostitutive** qualora il dipendente precedentemente abbia svolto gli straordinari oppure lavorato nei giorni festivi e siano state soddisfatte le rispettive condizioni (artt. § 114 e § 115 del codice del lavoro) – il datore di lavoro può imporre al dipendente di usare le ferie sostitutive entro 3 mesi da quando sia scattato per il dipendente tale diritto, altrimenti solamente previo accordo con il dipendente. Per il periodo di tempo dell'uso delle ferie sostitutive spetta al dipendente un'indennità sullo stipendio ammontante allo stipendio medio.
- f) **Uso delle ferie non retribuite** in base all'accordo con il dipendente – nessuna indennità sullo stipendio.

### **IMPOSSIBILITÀ DI ASSEGNARE AL DIPENDENTE UN LAVORO**

Qualora non sia possibile assegnare al dipendente un lavoro, nemmeno accordarsi diversamente (cfr. punti a) - f) sopra), si verificano ostacoli imputabili al datore di lavoro. Esistono diversi tipi di questi ostacoli, che si differenziano, tra l'altro, per l'ammontare dell'indennità sullo stipendio, che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al dipendente (il 100 %, l'80 % e il 60 % dello stipendio medio).

#### **a) C. d. ostacolo diverso**

Questo tipo di ostacolo imputabile al datore di lavoro è una categoria rimanente di ostacoli, non meglio definita, che si applica nel caso in cui non possano essere applicati altri tipi di ostacoli definiti dal codice del lavoro.

**Il Ministero del lavoro e delle questioni sociali (di seguito solo “MSPSV”) ha emesso il parere ufficiale riguardante le misure attuali adottate dal governo, il quale stabilisce che qualora sia chiuso in luogo di lavoro oppure limitata la sua operatività per un certo periodo di tempo, e sempre che il datore di lavoro non sia in grado di assegnare al dipendente un lavoro, si tratta appunto del c.d. ostacolo diverso al lavoro, imputabile al datore di lavoro, ai sensi dell’art. § 208 del codice del lavoro, e che in tal caso, per il periodo della durata dell’ostacolo, spetta al dipendente un’indennità sullo stipendio ammontante allo stipendio medio.**

Riteniamo tuttavia che sia possibile che si verifichino anche altri tipi di ostacoli imputabili al datore di lavoro, che in questo momento non vengono ancora specificati da parte del MPSV, ma è possibile che più tardi il MPSV formuli un altro parere al riguardo.

In questo momento l’Ispettorato del lavoro non è in grado di rispondere alla domanda su come si procederà nel caso in cui il datore di lavoro valuti il proprio ostacolo come un ostacolo al quale è legata l’indennità sullo stipendio pari al 60 % oppure all’80 % dello stipendio medio (cioè in contrasto con il parere del MPSV) e successivamente la situazione non cambi, e ai dipendenti dovrebbe perciò spettare l’indennità sullo stipendio pari al 100 % dello stipendio medio. Tuttavia, si può presumere che ai dipendenti debba essere corrisposta la differenza nell’indennità sullo stipendio, con integrazione fino all’ammontare stabilito. Ai sensi della legge n. 251/2005 Racc., sull’ispezione del lavoro, persona fisica commette una contravvenzione se non concede al dipendente l’indennità sullo stipendio e l’Ispettorato del lavoro può infliggere una sanzione fino a 200.000,- Czk. In caso di persone giuridiche si tratterà invece di un delitto, a cui è applicabile la stessa sanzione. In ogni caso, l’inflizione della sanzione dipende dalle circostanze concrete di ciascun caso, e in questo contesto, considerata la situazione straordinaria venutasi a creare, ci possiamo aspettare una certa benevolenza delle autorità.

#### **b) Interruzione dell’attività ai sensi dell’art. § 207 lett. a) del codice del lavoro**

L’interruzione dell’attività è un ostacolo transitorio, improvviso e inaspettato, imputabile al datore di lavoro, causato dalle ragioni di natura operativa, a seguito del quale quest’ultimo non può assegnare al dipendente un lavoro. Non si può trattare di una decisione presa dal datore di lavoro, bensì di una circostanza oggettiva. Un’altra condizione è il fatto che al dipendente non possa essere assegnato un altro lavoro ai sensi dell’art. § 41 co. 5 del codice del lavoro (qui viene richiesto il consenso del dipendente). Per fare un esempio, nel caso in cui il fornitore non fornisca nella sede operativa i materiali di produzione necessari all’operatività, ad es. per motivi dei provvedimenti adottati dal governo oppure come

conseguenza delle misure legate alla quarantena. In tal caso al dipendente spetterebbe un'indennità sullo stipendio pari all'80 % dello stipendio medio.

**c) Agenti atmosferici sfavorevoli oppure fenomeno naturale ai sensi dell'art. § 207 lett. b) del codice del lavoro**

Questa circostanza non è da prendersi in considerazione nel caso di specie, tuttavia la elenchiamo giusto per completezza di informazione.

**d) La c.d. disoccupazione parziale ai sensi della disposizione dell'art. § 209 del codice civile**

Questo ostacolo riguarda i datori di lavoro che non sono Stato, entità territoriali ad autonomia amministrativa, né tantomeno sono costituiti da tali soggetti. Si tratta della situazione in cui il datore di lavoro non può assegnare al dipendente un lavoro per motivi di una temporanea limitazione delle vendite dei suoi prodotti oppure della domanda dei suoi servizi. In tal caso spetta ai dipendenti un'indennità sullo stipendio pari ad almeno il 60 % dello stipendio medio, e il datore di lavoro deve stipulare un accordo con un'organizzazione sindacale relativamente all'ammontare dell'indennità sullo stipendio. Qualora presso il datore di lavoro non operi un'organizzazione sindacale, il suddetto accordo può essere sostituito da un regolamento interno.

Attualmente, riguardo alla questione della c.d. disoccupazione parziale, viene discussa la possibilità di un contributo da parte dello Stato ammontante al 20 % dello stipendio medio del dipendente, ai fini dell'indennità sullo stipendio del dipendente. Si presume che debba essere raggiunto un accordo con l'ufficio del lavoro, secondo il quale il datore di lavoro concederebbe ai suoi dipendenti un'indennità sullo stipendio pari almeno al 70 % dello stipendio medio. Si tratta tuttavia soltanto di una proposta che viene discussa e non è stata approvata.

Qualora non sia possibile applicare al datore di lavoro nessuno degli ostacoli sopra esposti ai punti b) - d), si applicherebbe l'ostacolo imputabile al datore di lavoro di cui al punto a).

Per completezza di informazione occorre indicare anche la situazione estrema che si verrebbe a creare qualora a seguito delle **misure antiepidemiologiche, basate sulla delibera della competente autorità di protezione della sanità e salute pubblica, sarebbe chiusa la sede operativa di un determinato datore di lavoro**, si procederebbe in maniera identica a quella della quarantena. Al dipendente spetterebbe cioè il c.d. sussidio malattia (analogamente ai casi di incapacità lavorativa del dipendente), che corrisponde ad un'indennità sullo stipendio pari

al 60 % dello stipendio medio per i primi 14 giorni e successivamente, a partire dal 15° giorno, verrebbe concesso al dipendente il sussidio malattia, che viene corrisposto da parte del competente ente di previdenza sociale.

Nei media ci sono anche delle opinioni minoritarie e inufficiali, secondo le quali gli attuali provvedimenti del governo potrebbero essere interpretati ai sensi del summenzionato provvedimento antiepidemiologico e ai dipendenti dovrebbe pertanto spettare il sussidio malattia. Riteniamo, tuttavia, che un'interpretazione così estensiva non può reggere.

## **II. Il datore di lavoro svolge un'attività che non risulta pregiudicata dalle misure adottate, ma la natura del lavoro non consente che i dipendenti lavorino da casa**

In queste circostanze possono venire a crearsi 5 situazioni differenti:

### **1) Il dipendente vuole continuare a lavorare e il datore di lavoro vuole continuare a svolgere la sua attività imprenditoriale.**

In questa situazione permane l'obbligo previsto dalla legge per il dipendente (§ 38, co. 1, lett. b) del codice del lavoro) di presentarsi al luogo di lavoro e svolgere le mansioni lavorative assegnategli, rispettando le indicazioni del datore di lavoro, nonché l'obbligo previsto dalla legge per il datore di lavoro (§ 38, co. 1, lett. a) del codice del lavoro) di assegnare al dipendente un lavoro e corrispondergli un salario o uno stipendio. In altre parole, in questa situazione non si verificano alcune modifiche rispetto allo stato normale.

### **2) Il dipendente vuole continuare a lavorare, ma il datore di lavoro non vuole per un periodo transitorio continuare a svolgere la sua attività imprenditoriale.**

Per le possibili soluzioni – cfr. le opzioni di cui alla sezione “Mantenimento/limitazione dell'operatività” qui sopra:

- a) **Home office** in base all'accordo con il dipendente
- b) **Accordo con il dipendente sulla modifica al rapporto di lavoro**
- c) **Assegnazione al dipendente di un altro tipo di lavoro** previo consenso del dipendente
- d) **Ferie** concordate con il dipendente oppure disposte dal datore di lavoro (vedasi qui sotto)

- e) **Usò delle ferie sostitutive**, qualora siano state soddisfatte le rispettive condizioni
- f) **Usò delle ferie non retribuite** in base all'accordo con il dipendente

Qualora non si avveri nessuna delle suddette condizioni, si verificherà un ostacolo imputabile al datore di lavoro ai sensi della disposizione dell'art. § 208 del codice del lavoro e al dipendente spetta per il periodo della durata di tale ostacolo un'indennità sullo stipendio pari al 100 % dello stipendio medio.

**3) Il dipendente non vuole continuare a lavorare, ma il datore di lavoro vuole continuare a svolgere la sua attività imprenditoriale.**

In questo caso, qualora al dipendente non sia stata disposta la quarantena, permane il suo obbligo previsto dalla legge di presentarsi al luogo di lavoro e svolgere le mansioni lavorative assegnategli. Nel caso in cui il dipendente si rifiuti di recarsi al luogo di lavoro, rimanendo invece a casa per paura di contagiarsi, si tratterà di un'assenza ingiustificata. Se la sua assenza ingiustificata sia stata sufficientemente intensiva (in particolare se si tratterà di assenze ingiustificate che si ripetano, oppure se tale assenza abbia conseguenze molto negative per il datore di lavoro), il datore di lavoro potrebbe avere diritto di risolvere immediatamente il rapporto di lavoro ai sensi dell'art. § 55, co. 1, lett. b) del codice del lavoro.

Occorre indicare che il dipendente è comunque autorizzato a rifiutarsi di svolgere un lavoro pericoloso, che pregiudica immediatamente e in modo grave la vita e la salute del dipendente stesso o di altre persone. Tuttavia, questa possibilità non può essere applicata alla situazione attuale. La paura del contagio non rientra tra gli altri ostacoli personali importanti allo svolgimento del lavoro da parte del dipendente (§ 199, co. 2 del codice del lavoro) elencati nel provvedimento del governo n. 590/2006 Racc., e pertanto non può essere considerata come un ostacolo allo svolgimento del lavoro da parte del dipendente.

Siccome non si tratta evidentemente di un ostacolo imputabile al datore di lavoro, al dipendente non spetta nessuna indennità sullo stipendio per le assenze ingiustificate.

A seconda dell'atteggiamento del dipendente e della sua importanza per il datore di lavoro, possono in questo caso, in base all'accordo reciproco, essere prese in considerazione le opzioni di cui ad a) - f) del punto 2) qui sopra.

**4) Al dipendente è stata disposta la quarantena**

In tal caso si tratta di ostacolo allo svolgimento del lavoro imputabile al dipendente ai sensi degli artt. § 191 e § 192 del codice del lavoro. In queste circostanze il datore di lavoro è

tenuto ad accettare l'assenza del dipendente per il periodo della quarantena forzata, e al dipendente spetta per i primi 14 giorni civili un'indennità sullo stipendio o salario pari al 60 % del suo guadagno medio, da corrispondere da parte del datore di lavoro. A partire dal 15° giorno della quarantena il dipendente ha diritto di percepire il sussidio malattia del fondo dell'assicurazione per il caso di malattia, che viene versato al dipendente da parte dell'ente distrettuale di previdenza sociale.

Il dipendente, conformemente all'art. § 206, co. 2 del codice del lavoro, è tenuto a giustificare al datore di lavoro l'ostacolo allo svolgimento del lavoro.

#### **5) Cura dei figli sotto i 10 anni di età**

Nell'ambito del provvedimento del governo è stata temporaneamente sospesa l'attività delle scuole elementari, medie ed università. Il parente in rapporto di lavoro con figli sotto i 10 anni di età, ai quali si riferisce la sospensione delle scuole, ha diritto al c.d. assegno di cura. L'assegno di cura, ai sensi della relazione dell'Amministrazione dell'assicurazione sociale della Repubblica Ceca (Česká správa sociálního zabezpečení), si riferisce anche ai parenti dei bambini frequentanti le scuole materne, laddove queste siano state sospese per gli stessi motivi.

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 191 del codice di lavoro, è obbligato ad accettare l'assenza del dipendente nel caso questo debba prendersi cura dei figli sotto 10 anni di età a causa della sospensione delle scuole (si veda art. 39 della legge n. 187/2006 Racc., sull'assicurazione malattia nella versione vigente), e questo per l'intera durata di tale cura. La situazione sopra indicata si considera impedimento sul lavoro sulla parte del dipendente. Il dipendente non ha quindi diritto al compenso dello stipendio. Ha tuttavia il diritto di ricevere, per il periodo di 9 giorni calendari, l'assegno di cura da parte dell'Ufficio di amministrazione dell'assicurazione sociale, e nel caso si trattasse di famiglia monoparentale, ha il diritto all'assegno di cura per il periodo di 16 giorni calendari. L'assegno di cura viene versato per i singoli giorni e ammonta al 60% della base imponibile giornaliera. Le informazioni attuali, apparse nelle media, parlano che l'assegno di cura verrà fornito ai parenti dei figli sotto i 10 anni di età per il periodo di cura nell'estensione della durata dello stato di emergenza dello stato, e che dovrebbe essere fornito anche ai lavoratori autonomi.

Nel caso di necessità del parente in rapporto di lavoro di assicurare la cura dei figli, senza riguardo alla loro età, a causa della quale il dipendente non può svolgere il lavoro per il datore di lavoro nel modo abituale, possono essere considerate, sulla base di accordo con il datore di lavoro, le seguenti possibilità:

- g) **Home office** in base all'accordo con il dipendente
- h) **Accordo con il dipendente sulla modifica al rapporto di lavoro**
- i) **Assegnazione al dipendente di un altro tipo di lavoro** previo consenso del dipendente
- j) **Ferie** concordate con il dipendente oppure disposte dal datore di lavoro (vedasi qui sotto)
- k) **Usò delle ferie sostitutive**, qualora siano state soddisfatte le rispettive condizioni
- l) **Usò delle ferie non retribuite** in base all'accordo con il dipendente

Nel caso non sia realizzata nessuna delle possibilità sopra indicate, e contestualmente si tratti della cura dei figli di età 11 anni o più, non sussiste l'impedimento sul lavoro sulla parte del dipendente, e quest'ultimo non ha diritto al compenso dello stipendio.

### **III. LO STIPENDIO MEDIO**

Ai fini del conteggio del compenso dello stipendio, è decisivo lo stipendio medio, il cui conteggio viene regolato dall'art. 351 e succ. del codice di lavoro. Come stipendio medio si intende lo stipendio medio lordo. Per stabilire l'ammontare del tale è importante quanto segue:

- il periodo decisivo, ossia, salvo stabilito diversamente, il trimestre calendario precedente,
- lo stipendio lordo conteggiato per il versamento del periodo decisivo (qui viene valutata la sorta del diritto allo stipendio, non il suo effettivo versamento), e
- le ore lavorate nel corso del periodo decisivo

È necessario prendere atto di quanto sopra indicato durante le considerazioni del datore di lavoro, se permetterà al dipendente, ove possibile, una forma, la quale comprende il fornimento del compenso dello stipendio ed eventualmente da quando. Ad esempio, nel caso dovesse essere fornito il compenso dello stipendio fino alla fine del mese di marzo 2020, il conteggio dello stipendio medio rientrerà dall'ultimo trimestre calendario, ossia dallo stipendio lordo del dipendente percepito nel periodo da 10/2019 a 12/2019. Principalmente è necessario prendere in considerazione, che i bonus eccezionali, forniti al dipendente nell'ultimo trimestre calendario (ad esempio il bonus Natalizio), vengono compresi nello stipendio medio, dal quale viene contato il compenso dello stipendio. In conseguenza, in certi casi potrebbe occorrere la situazione, ove il compenso dello stipendio ammontante al 100% dello stipendio medio potrebbe superare l'importo dello stipendio stesso.

#### **IV. FERIE**

Il diritto e allo stesso tempo il dovere di **determinare le ferie giace sempre sul datore di lavoro**. Il dipendente stesso non è autorizzato a decidere delle proprie ferie – può solamente chiedere al datore di lavoro di concedergli le ferie. Eccezione da questo è il caso in cui il dipendente ha ferie trasferite dall'anno precedente, e il datore di lavoro non determina l'attinta delle tali entro il 30.06.

Il datore di lavoro determinerà al dipendente le ferie **comunicandogli la determinazione delle tali per iscritto al meno 14 giorni prima**, salvo abbia concordato un periodo inferiore con il dipendente. L'eventuale violazione dell'obbligo del datore di lavoro nella questione delle ferie può venire multata da parte degli organi di ispezione di lavoro con multa ammontane fino a 200.000,- CZK.

Nel caso in cui le ferie vengono attinte in parti, è necessario che il datore di lavoro consenta al dipendente di attingere in una delle parti al meno 14 giorni senza interruzione, salvo se concordato diversamente con il dipendente. Il datore di lavoro ha l'obbligo di determinare al dipendente le ferie in modo tale, che siano esaurite interamente nell'anno calendario, nel quale è sorto il diritto alle ferie, salvo se vi siano impedimenti sul lavoro sulla parte del dipendente o motivi operativi urgenti.

Il datore di lavoro dovrebbe redare il programma delle ferie, il quale costituisce la base per le seguenti decisioni sulle ferie – vincolante è tuttavia solamente la determinazione delle ferie da parte del datore di lavoro nei confronti dello specifico dipendente (o eventualmente la determinazione collettiva – si veda sotto). Nel caso esistano sindacati, tale programma necessita previa approvazione dai tali, oppure dal consiglio dei dipendenti (o da entrambi, laddove esistano sia i sindacati, sia il consiglio dei dipendenti). Durante la determinazione delle ferie, il datore di lavoro deve prendere in considerazione i propri motivi operativi, e anche gli interessi del dipendente. Alcuni procedimenti (ad esempio durante l'elaborazione del programma delle ferie) possono essere concretizzati nel regolamento del lavoro, laddove sia stato redatto.

Nel caso di dipendenti nuovi, ai quali non è ancora sorto il diritto alle ferie, è possibile determinare le ferie, laddove sia possibile presumere, che tale dipendente soddisferà le condizioni per il diritto alle ferie entro la fine dell'anno calendario, oppure entro la terminazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro non può imporre le ferie al dipendente, il quale si trova in incapacità di lavoro temporanea, oppure nel congedo di maternità o parentale. Per quanto riguarda gli altri

impedimenti sul lavoro sulla parte del dipendente, il datore di lavoro può determinare le ferie solamente su richiesta del dipendente (e quindi con il suo consenso)

Nel caso in cui nel corso delle ferie il datore di lavoro dovesse modificare il periodo delle ferie del dipendente, oppure nel caso in cui lo dovesse richiamare dalle ferie, è obbligato (laddove ciò non sia colpa del dipendente) a compensare al dipendente le spese sostenute per questo motivo. Esistono certe situazioni, ove può avvenire l'interruzione delle ferie, e questo per esempio nel caso in cui nel corso delle tali il dipendente dovesse subire un'incapacità temporanea di lavoro, occuparsi di un familiare con malattia, iniziare il congedo di maternità o parentale, ecc. Quanto sopra indicato ha tuttavia le proprie eccezioni e dettagli.

Relativamente alla situazione riguardante l'epidemia del COVID-19, è necessario avvisare del regolamento giuridico disciplinante **le ferie collettive**, le quali è possibile imporre solamente laddove necessario per motivi operativi del datore di lavoro. Le ferie collettive possono essere considerate solamente presso datori di lavoro, i quali, a causa del carattere della loro produzione e del loro fornimento di servizi, non sono in grado di assicurare il collegamento tra i singoli processi e procedimenti, e ove l'adempimento dei compiti o attività del datore di lavoro sarebbe ostacolata o almeno resa più difficoltosa. Per altri motivi, oltre quelli operativi, non possono avvenire le ferie collettive. Come ferie collettive, nel tale senso, non si considera, ad esempio, l'insufficiente quantità di ordini, la carenza di materie prime, i guasti sui dispositivi, ecc.

La durata delle ferie collettive non può superare due settimane, e la determinazione delle ferie collettive deve essere redatta per iscritto e con l'approvazione dei sindacati e/o del consiglio dei dipendenti, laddove i tali organi esistano presso il datore di lavoro. La legge non stabilisce un numero minimo ricadente nel termine "collettive", e non è quindi esclusa la determinazione delle ferie collettive solamente a un certo gruppo di dipendenti. Alle ferie collettive si riferiscono adeguatamente le disposizioni della legge relative alle ferie standard.

Nel corso delle ferie, al dipendente appartiene il compenso dello stipendio nell'ammontare dello stipendio medio. Nel caso dovesse avvenire la terminazione del rapporto di lavoro senza che siano state esaurite le ferie, il dipendente ha diritto al compenso dello stipendio per le ferie non esaurite, nell'ammontare dello stipendio medio. Al contrario invece, nel caso in cui il dipendente ha esaurito le ferie, alle quali non aveva ancora diritto o alle quali non gli è sorto il diritto, è obbligato a restituire il rispettivo compenso dello stipendio ricevuto (o eventualmente il datore di lavoro può dedurre il rispettivo importo, senza consenso da parte del dipendente, dall'ultimo stipendio).

## **V. CONCLUSIONE**

Infine, è opportuno avvisare dell'art. 36 della legge sullo stato di crisi, ai sensi del quale lo stato è obbligato a compensare i danni causati alle persone giuridiche e fisiche in nesso causale con i provvedimenti effettuati nella situazione di crisi. Tale responsabilità per danni è concepita come responsabilità oggettiva, ossia senza riguardo alla colpa, e contestualmente non è necessario che il danno sia stato causato mediante decisione illecita o procedimento scorretto degli enti pubblici. Il diritto al compenso deve essere fatto valere entro 6 mesi dal momento in cui la persona lesa è venuta a conoscenza del danno, al più tardi tuttavia entro 5 anni dalla sorta del danno. L'ulteriore interpretazione della tale norma giuridica definirà in ulteriore dettaglio i limiti di tale problematica.

Durante la decisione o la trattativa sulla forma del funzionamento del dipendente durante questo periodo, consigliamo di prendere in considerazione le informazioni sopra indicate. Principalmente consigliamo di discutere e valutare le singole possibilità, soprattutto con riguardo al compenso dello stipendio nell'ammontare dello stipendio medio, con i contabili. Il senso di quanto sopra esposto è per i datori di lavoro, al fine di scegliere i passi opportuni, con riguardo allo sviluppo previsto e all'ulteriore durata delle limitazioni imposte, al fine di minimizzare i danni economici e gli altri effetti negativi sulla propria attività.

Per la soluzione dell'ulteriore funzionamento del dipendente relativamente al datore di lavoro è naturalmente necessario prendere in considerazione le specifiche circostanze del caso. Per eventuali altri chiarimenti, domande, e/o soluzioni, di quali possiamo trovarne ulteriori, rimaniamo naturalmente a Vostra completa disposizione. Avvisiamo, tuttavia, che la situazione e le relazioni ufficiali sono soggetti a sviluppi nel tempo e possono subire modifiche (più sul positivo, si spera).

Ringraziamo per l'attenzione e Vi auguriamo di superare con successo la difficile situazione.

Con i nostri più cordiali saluti,

Spoladore & Bystřický, advokátní kancelář s.r.o.  
Studio legale