

## **Povinné testování zaměstnanců a jeho pracovněprávní souvislosti**

**Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j.: MZDR 47828/2020-16/MIN/KA (ze dne 1. března 2021) ve znění MO č.j.: MZDR 47828/2020-21/MIN/KAN (ze dne 5. března 2021) a MO č.j.: MZDR 47828/2020-22/MIN/KAN (ze dne 15. března 2021) ukládá některým zaměstnavatelům povinnost neumožnit osobní přítomnost zaměstnance, který v posledních 7 dnech neabsolvoval PCR test nebo antigenní test nebo jiný preventivní test na přítomnost viru SARS-CoV-2 s negativním výsledkem.**

### **Jací zaměstnavatelé a od kdy:**

#### **A) Zaměstnavatelé alespoň s 250 zaměstnanci**

- nejpozději **od 3. března 2021** jsou povinni **zajistit testy pro své zaměstnance** (antigenní testy prováděné poskytovatelem zdravotních služeb nebo testy, které lze použít laickou osobou), a to s frekvencí alespoň jedenkrát za týden;
- nejpozději **od 5. března 2021 začít testovat**;
- nejpozději **od 12. března 2021 vpustit** na pracoviště **pouze zaměstnance s negativním výsledkem testu** (tj. umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech PCR test, antigenní test nebo jiný preventivní test s negativním výsledkem).

#### **B) Zaměstnavatelé s 50 až 249 zaměstnanci**

- nejpozději **od 5. března 2021** jsou povinni **zajistit testy pro své zaměstnance** (POC antigenní testy prováděné poskytovatelem zdravotních služeb nebo testy, které lze použít laickou osobou), a to s frekvencí alespoň jedenkrát za týden;
- nejpozději **od 8. března 2021 začít testovat**;
- nejpozději **od 15. března 2021 vpustit** na pracoviště **pouze zaměstnance s negativním výsledkem testu** (tj. umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech PCR test, antigenní test nebo jiný preventivní test s negativním výsledkem).

#### **C) Zaměstnavatelé s 10 až 49 zaměstnanci**

- nejpozději **od 17. března 2021** jsou povinni **zajistit testy pro své zaměstnance** (antigenní testy prováděné poskytovatelem zdravotních služeb nebo testy, které lze použít laickou osobou), a to s frekvencí alespoň jedenkrát za týden;
- nejpozději **od 19. března 2021 začít testovat**;
- nejpozději **od 26. března 2021 vpustit** na pracoviště **pouze zaměstnance s negativním výsledkem testu** (tj. umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech PCR test, antigenní test nebo jiný preventivní test s negativním výsledkem);

### **Povinnost zaměstnanců podstoupit testování:**

**Povinnost podstoupit testování** na výzvu zaměstnavatele **je zaměstnanci jednoznačně stanovena mimořádným opatřením (čl. III.).**

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví, jakožto opatření obecné povahy, **lze podřadit pod ostatní předpisy**, které jsou zaměstnanci povinni dodržovat, byli-li s nimi zaměstnavatelem řádně seznámeni ve smyslu § 301 písm. c) zákoníku práce. (viz usnesení Ústavního soudu ze dne 28. 4. 2020, sp. zn. PL. ÚS 8/20)

Povinnost podrobit se testování se podle mimořádného opatření vztahuje na:

- a) zaměstnance v pracovním poměru,
- b) zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ),
- c) na dočasně přidělené zaměstnance agentury práce,
- d) další osoby, které na základě jiného právního vztahu, než je pracovněprávní vztah, vykonávají práci nebo obdobnou činnost na pracovišti zaměstnavatele společně s jeho zaměstnanci.

V případě agenturních zaměstnanců podle písm. c) případnou náhradu mzdy poskytuje jejich zaměstnavatel, tj. agentura práce, nikoliv uživatel.

Na osoby uvedené v písm. d) se pochopitelně vůbec nevztahují případné náhrady mzdy nebo platu z titulu překážek v práci plynoucí z pracovněprávních předpisů.

### **Povinnost podstoupit testování se nevztahuje na zaměstnance, kteří:**

- **vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele** (z domova), tzn. nejsou vůbec přítomni na pracovišti zaměstnavatele;
- **prodělali laboratorně potvrzené onemocnění COVID-19**, uplynula u nich doba izolace, nejeví žádné příznaky, a od prvního pozitivního testu neuplynulo více než 90 dní;
- **mají vystavený certifikát Ministerstva zdravotnictví ČR o provedeném očkování** proti onemocnění COVID-19, a od aplikace druhé dávky očkovací látky uplynulo nejméně 14 dní, a očkovaná osoba nejeví žádné příznaky onemocnění COVID-19.

### **Jak postupovat, když zaměstnanec povinné testování odmítne:**

Zaměstnavatel neotestovanému zaměstnanci neumožní vstup na pracoviště.

Zaměstnavatel se se zaměstnancem může dohodnout na výkonu práce z domova, čerpání dovolené či na poskytnutí neplaceného volna.

Nedojde-li k dohodě, lze se klonit k závěru, že půjde o **jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 odst. 1 zákoníku práce**, za kterou zaměstnanci **nepřísluší náhrada mzdy/platu** (zaměstnavatel může náhradu poskytnout pouze na základě

vlastního uvážení nad rámec zákona). K závěru, že se jedná o omluvené pracovní volno se lze uchýlit mj. z důvodu, že při testování dochází k zásahu do tělesné integrity zaměstnance.

Je však třeba upozornit, že zaměstnanci hrozí finanční sankce podle zákona č. 94/2021 Sb. (pandemický zákon).

### **Jak se zachovat, když je zaměstnanec pozitivní:**

**Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j.: MZDR 47828/2020-17/MIN/KAN** (ze dne 5. března 2021) **zaměstnancům nařizuje**, v případě, že je **výsledek testu pozitivní, bezodkladně uvědomit zaměstnavatele, opustit pracoviště do místa svého aktuálního bydliště a informovat svého praktického lékaře**, pokud jeho zaměstnavatel nestanovil, že má uvědomit podnikového lékaře zaměstnavatele. (Není-li zaměstnanec schopen informovat svého nebo podnikového lékaře, musí informovat jiného poskytovatele zdravotních služeb nebo orgán ochrany veřejného zdraví – hygienu.)

Poskytovatel zdravotních služeb nebo orgán ochrany veřejného zdraví, kteří byli uvědomeni o pozitivním výsledku testu, jsou povinni zaměstnanci bezodkladně **vystavit žádanku na konfirmační PCR test. Zaměstnanec je povinen tento test podstoupit.**

- a) **Potvrdí-li konfirmační PCR test předchozí pozitivní výsledek, zaměstnanci je nařízena izolace** (tj. karanténa ve smyslu § 191 zákoníku práce, která je důležitou osobní překážka v práci a půjde tak o omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci s náhradou mzdy/platu podle § 192 až 194 zákoníku práce, přičemž zaměstnanci též přísluší mimořádný příspěvek podle zákona č. 121/2021 Sb., o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě; to ale neplatí v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na práci z domova, umožňuje-li to jeho zdravotní stav, případně na čerpání dovolené).
- b) Je-li konfirmační **PCR test negativní**, zaměstnanec se **může vrátit na pracoviště.**

**Doba mezi pozitivním výsledkem antigenního testu do výsledku konfirmačního PCR testu, kdy zaměstnanec není vpuštěn na pracoviště, neboť zaměstnavatel má povinnost nepřipustit na pracovišti přítomnost zaměstnance bez negativního testu, a kdy tedy k výkonu práce nedochází** (ledaže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na práci z domova, umožňuje-li to jeho zdravotní stav, případně na čerpání dovolené), **je jinou překážkou v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, za dobu jejíhož trvání přísluší zaměstnanci náhrada mzdy/platu ve výši průměrného výdělku.** To ale neplatí, byla-li zaměstnanci současně nařízena karanténa ve smyslu § 191 zákoníku práce. V takovém případě má tato důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance podle § 191 zákoníku práce přednost před jinou překážkou v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, neboť důvod suspenze pracovního závazku leží na straně zaměstnance, nikoliv zaměstnavatele. Zaměstnanci pak v těchto případech přísluší náhrada mzdy/platu podle § 192 až 194 zákoníku práce a též mimořádný příspěvek podle zákona č. 121/2021 Sb., o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě; to ale opět neplatí v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne během doby nařízené karantény na práci z domova, umožňuje-li to jeho zdravotní stav, případně na čerpání dovolené.