

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) 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).

Povinnost zaměstnanců podstoupit testování:

Povinnost podstoupit testování na vyzvu 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; to 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 prováděného laickou osobou (samotestování) do výsledku konfirmačního PCR testu, kdy zaměstnanec není vpuštěn na pracoviště, neboť zaměstnavatel má povinnost nepřipustit na pracovišti přítomnost zaměstnance bez negativního testu, a k výkonu práce tedy nedochází, je jinou překážkou v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Zaměstnanci v pracovním poměru (nikoliv na základě DPP, DPČ) za dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy/platu ve výši průměrného výdělku. To neplatí v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na práci z domova, umožňuje-li to jeho zdravotní stav, případně na čerpání dovolené.