

Povinné preventivní testování zaměstnanců a jeho pracovněprávní souvislosti

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j.: MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN ze dne 20. listopadu 2021, ve znění mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví č.j.: MZDR 42085/2021-2/MIN/KAN ze dne 22. listopadu 2021 (dále jen „MO“), ukládá **všem zaměstnavatelům zajistit pravidelné testování všech svých zaměstnanců** (až na výjimky níže uvedené) **na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2**, provedeného na pracovišti prostřednictvím rychlého antigenního testu (RAT) určeného pro sebetestování (použití laickou osobou), **a to s frekvencí jedenkrát za týden**. Tuto povinnost jsou zaměstnavatelé poprvé povinni zajistit **nejpozději do 29. listopadu 2021**.

Zaměstnavatelům se nařizuje **vést pro kontrolní účely evidenci provedených testů**, a to v rozsahu data testování a jmen osob, které k danému datu podstoupily test.

Kdo se musí testování u zaměstnavatele podrobit

Zaměstnanci se nařizuje podrobit se na výzvu zaměstnavatele testování. Tato povinnost se nevztahuje na:

- zaměstnance, kteří se vzhledem k povaze práce na svém pracovišti nesetkávají se třetími osobami, s výjimkou osob žijících s nimi ve stejné domácnosti;
- zaměstnance, kteří jsou očkovaní proti onemocnění covid-19 a uplynulo nejméně 14 dní od dokončeného očkovacího schématu podle souhrnu údajů o přípravku,
- zaměstnance, kteří prodělali laboratorně potvrzené onemocnění covid-19, uplynula u nich doba nařízené izolace a od prvního pozitivního rychlého antigenního testu (RAT) na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2 nebo RT-PCR testu na přítomnost viru SARS-CoV-2 neuplynulo více než 180 dní,
- zaměstnance, kteří podstoupili v posledních 7 dnech RT-PCR vyšetření na přítomnost viru SARS-CoV-2 s negativním výsledkem,
- zaměstnance, kteří podstoupili v posledních 7 dnech rychlý antigenní test (RAT) na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2, který provedl zdravotnický pracovník, s negativním výsledkem.

Splnění výjimky z testování jsou zaměstnanci povinni zaměstnavateli prokázat způsobem stanoveným v čl. IV bodu 2 MO. Pokud zaměstnanec existenci výjimky zaměstnavateli neprokáže (odmítne prokázat), **nahlíží se na něho jako na toho, kdo se testovat musí**.

Když se zaměstnanec odmítne podrobit testování

Pokud se **zaměstnanec odmítne podrobit povinnému testování u zaměstnavatele** a současně zaměstnavateli **neprokáže existenci výjimky z této**

povinnosti (viz výše), lze se klonit k tomu, že takto porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci [mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví, jakožto opatření obecné povahy, lze podřadit pod ostatní předpisy, které jsou podle § 301 písm. c) zákoníku práce zaměstnanci povinni dodržovat, byli-li s nimi zaměstnavatelem řádně seznámeni]. V případě, že se zaměstnanec tedy odmítne podrobit testování, lze uvažovat o výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce, tedy z důvodu porušování „pracovní kázně“ zaměstnancem.

Současně z předmětného MO vyplývá, že pokud se zaměstnanec odmítne podrobit testování:

- zaměstnavatel musí tuto skutečnost bez zbytečného odkladu ohlásit místně příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví,
- zaměstnanec musí nosit ochranný prostředek dýchacích cest, kterým je respirátor nebo obdobný prostředek (vždy bez výdechového ventilu) naplňující minimálně všechny technické podmínky a požadavky (pro výrobek), včetně filtrační účinnosti alespoň 94 % dle příslušných norem, po celou dobu přítomnosti na pracovišti,
- zaměstnanec musí dodržovat rozestup alespoň 1,5 m od ostatních osob,
- zaměstnanec se musí stravovat odděleně od ostatních osob (po dobu konzumace potravin neplatí povinnost nosit ochranný prostředek dýchacích cest).
- zaměstnavatel musí zajistit organizačními opatřeními omezení setkávání tohoto zaměstnance s ostatními osobami na nezbytnou míru.

Zaměstnanec tedy pokračuje ve výkonu práce pouze za přísnějších podmínek. V případě, že zaměstnanec tyto povinnosti zaviněně porušuje, např. odmítá nosit respirátor či nedodržuje minimální rozestup, jedná se rovněž o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce (porušení „pracovní kázně“). Současně se lze klonit k tomu, že zaměstnavatel může takového zaměstnance, který nebude záměrně dodržovat výše uvedené povinnosti a neuposlechne ani pokynu nadřízeného zaměstnance, vykázat z pracoviště, přičemž zaměstnanci pak mzda/plat, ani náhrada mzdy/platu za takto zameškanou dobu nepřísluší. Pokud povaha vykonávané práce neumožňuje, aby zaměstnanec dodržoval rozestup alespoň 1,5 metru od ostatních osob, a zaměstnanec tudíž nemůže práci konat, lze se klonit k tomu, že se jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 199 zákoníku práce, za dobu jejíhož trvání zaměstnanci mzda/plat nepřísluší.

Když je zaměstnanec pozitivní

Pokud se zaměstnanec testu podrobí a výsledek preventivního testu je pozitivní, musí **bezodkladně uvědomit zaměstnavatele** o plánované nepřítomnosti na pracovišti kvůli podezření na pozitivitu na přítomnost viru SARS-CoV-2, **opustit pracoviště** a uvědomit bezodkladně o výsledku testu poskytovatele pracovnělékařských služeb zaměstnavatele, pokud tak zaměstnavatel stanovil, jinak svého registrujícího poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství, popřípadě praktické lékařství pro děti a dorost. Pokud zaměstnanec

nemůže uvědomit poskytovatele zdravotních služeb, je povinen kontaktovat jiného poskytovatele zdravotních služeb, popřípadě orgán ochrany veřejného zdraví příslušný podle místa výkonu práce k určení dalšího postupu.

Zaměstnanci je vystavena žádanka na konfirmační RT-PCR test. Zaměstnanec je povinen se tomuto vyšetření bez prodlení podrobit. Doba od zjištění pozitivního výsledku testu do obdržení výsledku konfirmačního vyšetření, po kterou nedochází k výkonu práce, je podle předmětného MO **překážkou v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, za dobu jejíhož trvání zaměstnanci přísluší náhrada mzdy/platu ve výši jeho průměrného výdělku.** Současně se v MO stanoví, že o překážku v práci podle § 208 zákoníku práce se nejedná po dobu, po kterou trvá jiná důležitá překážka v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Lze se klonit k tomu, že se tím má na mysli překážka v práci dle bodu 1 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., která je spojena s podstoupením konfirmačního RT-PCR testu, za dobu jejíhož trvání však zaměstnanci přísluší rovněž náhrada mzdy/platu ve výši jeho průměrného výdělku. Překážka v práci na straně zaměstnavatele pochopitelně nenastane, pokud se např. zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na výkonu práce z domova, umožňuje-li to povaha vykonávané práce.

V případě, že je **výsledek konfirmačního RT-PCR testu pozitivní**, je zaměstnanci nařízena izolace, která má za cíl zamezit dalšímu šíření nákazy covid-19. Jedná se pak o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 191 zákoníku práce s náhradou mzdy/platu ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku zaměstnance (viz § 192 zákoníku práce).

V případě, že je **výsledek konfirmačního RT-PCR testu negativní**, považuje se zaměstnanec za osobu, u které byla infekčnost v době vyšetření vyloučena a zaměstnanec může opět nastoupit do zaměstnání.