



Rozšíření okruhu osob, které mají být testovány na přítomnost Covid-19 a upřesnění výkladu souvisejících povinností

Jak jsme Vás již informovali v našich předchozích newsletterech, od 1. března 2021 platí nové ochranné opatření Ministerstva zdravotnictví, na jehož základě mají zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň 50 osob, povinnost pravidelně testovat své zaměstnance na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2. Tato povinnost zaměstnavatelů byla rozšířena a upřesněna na základě nových opatření Ministerstva zdravotnictví a výkladového stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí. Stručný přehled těchto novinek uvádíme dále.

Stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí

Vzhledem k tomu, že příslušné opatření Ministerstva zdravotnictví bylo napsáno velmi složitě a připouštělo celou řadu rozdílných výkladů, tak Ministerstvo práce a sociálních věcí („MPSV“) vydalo své výkladové stanovisko, v rámci kterého se vyjadřuje k některým sporným otázkám ohledně povinného testování zaměstnanců. Co z tohoto stanoviska vyplývá?

1) Výjimka z povinného testování pro zaměstnance pracující z domova

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve svém stanovisku upřesnilo opatření Ministerstva zdravotnictví v tom smyslu, že povinnost podstoupit testování se nevztahuje na zaměstnance, kteří vykonávají práci z domova (z tzv. home office).

K povinnosti zaměstnavatele vyzvat zaměstnance k testování, o které jsme Vás informovali v našem předchozím newsletteru, se MPSV ve svém stanovisku nevyjádřilo. Dle našeho názoru tedy nejistější postup nadále spočívá v tom, že zaměstnavatel vyzve všechny zaměstnance k testování (tj. včetně těch pracujících z domova). Nicméně je na rozhodnutí zaměstnanců pracujících z domova, zda se rozhodnou na základě výzvy testování podrobit či jej odmítnout v rámci uplatnění

příslušných výjimek. U ostatních zaměstnanců je testování na základě výzvy zaměstnavatele povinné.

2) Postup při odmítnutí testování

O něco překvapivější byla změna doposud komunikovaných pracovněprávních následků odmítnutí testování ze strany zaměstnanců. Dosud se k této problematice MPSV v rámci četných konzultací vyjadřovalo tak, že odmítnutí testování představuje porušení pracovních povinností zaměstnance. Neotestovaného zaměstnance nelze na pracoviště pustit a podle předchozího výkladu MPSV by tedy měl neomluvenou absenci. Následné opakované odmítnutí testování by podle předchozího výkladu MPSV mohlo vyústit až do udělení výpovědi.

Aktuálně doporučovaný postup je však mnohem zdrženlivější. Ve stanovisku MPSV konkrétně doporučuje následující postup v případě, že se zaměstnanec odmítne testovat:

- neumožnit zaměstnanci vstup na pracoviště;
- možnost dohodnout se se zaměstnancem na výkonu práce z domova, čerpání dovolené nebo na poskytnutí neplaceného volna, případně změně harmonogramu rozvržení směn;
- nedojde-li k dohodě, půjde o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy;
- upozornit, že zaměstnanci hrozí finanční sankce podle pandemického zákona (tj. pokuta až ve výši 50 tis. Kč).

Pokud zaměstnanec testování neodmítne a výsledek jeho testu bude pozitivní, pak tuto skutečnost bezodkladně sdělí zaměstnavateli a poskytovateli zdravotních služeb, který zaměstnanci vystaví žádanku na konfirmační PCR test. Dle stanoviska MPSV je doba mezi zjištěním pozitivního výsledku preventivního testu a provedením konfirmačního PCR testu považována za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Novinky vyplývající z opatření Ministerstva zdravotnictví

Ministerstvo zdravotnictví dále vydalo nová ochranná opatření, na základě kterých dojde s účinností od 9. března 2021 k rozšíření okruhu osob, které mají být testovány na přítomnost Covid-19. Dále Ministerstvo zdravotnictví provedlo několik změn v rozsahu povinností souvisejících s testováním. O které změny se jedná?

1) Upřesnění okruhu osob, které jsou povinny se podrobit testování

Dle Ministerstva zdravotnictví mají povinnost podrobit se testování také:

- dočasně přidělení zaměstnanci agentury práce; a
- další osoby, které na základě jiného právního vztahu, než je pracovněprávní vztah, vykonávají práci nebo obdobnou činnost na pracovišti zaměstnavatele společně s jeho zaměstnanci (alespoň podle jazykového výkladu se tedy jedná např. o OSVČ).

Tyto osoby by měly být vyzvány k testování a otestovány nejpozději k 12., resp. 15. březnu 2021 (tj. ve stejných lhůtách jako všichni ostatní zaměstnanci). Na základě jazykového výkladu a dosavadních konzultací s relevantními orgány se kloníme k názoru, že testování by měl spíše zajistit zaměstnavatel, na jehož pracovišti agenturní zaměstnanci a OSVČ působí. Výklad těchto nových povinností se nicméně mezi jednotlivými státními orgány liší, a proto nelze vyloučit, že se výklad v budoucnu ještě změní.

Výjimku z povinného testování pak nově mají zaměstnanci, kteří mají vystavený certifikát Ministerstva zdravotnictví ČR o provedeném očkování proti onemocnění COVID-19, jestliže od aplikace poslední dávky uplynulo nejméně 14 dní.

2) Umožnění vstupu na pracoviště na základě jiného testu

Pokud byl zaměstnanec testován na přítomnost onemocnění Covid-19 na základě PCR testu nebo antigenního testu jiným subjektem než zaměstnavatelem, pak může být na pracoviště zaměstnavatele vpuštěn pouze na základě předložení potvrzení o vykonání tohoto testu vystaveným poskytovatelem zdravotních služeb.

3) Povinnost zaměstnavatele vést evidenci provedených testů

Dle nového opatření Ministerstva zdravotnictví mají dále zaměstnavatelé, kteří zajišťují pro své zaměstnance preventivní testy na Covid-19, které mohou používat i „laické“ osoby, povinnost vést evidenci provedených testů.

4) Povinnost testovat i pro veřejné zaměstnavatele, kteří zaměstnávají alespoň 50 osob

Nově budou mít povinnost testovat své zaměstnance i tzv. veřejní zaměstnavatelé s více než 50 zaměstnanci, kterými se myslí:

- zaměstnavatelé uvedení v § 303 odst. 1 zákoníku práce;
- právnické osoby, k nimž stát nebo územní samosprávný celek plní funkci zakladatele nebo zřizovatele, s výjimkou (i) státních a národních podniků (neboť na ty se již vztahovalo původní opatření Ministerstva zdravotnictví), (ii) škol nebo školských zařízení podle školského zákona

a (iii) poskytovatelů sociálních služeb (pro které jsou mimořádným opatřením stanovena zvláštní pravidla testování zaměstnanců);

- veřejná vysoká škola;
- služební úřad v případě státních zaměstnanců;
- bezpečnostní sbor v případě příslušníků bezpečnostních sborů; a
- Armáda České republiky, Vojenská kancelář prezidenta republiky, Hradní stráž nebo Ministerstvo obrany v případě vojáků z povolání.

Tito veřejní zaměstnavatelé budou mít povinnost testovat své zaměstnance alespoň jedenkrát za týden. S testováním musí začít nejpozději 10. března 2021. Zaměstnanci, kteří nebudou v den testování na pracovišti, musí být otestováni v den jejich příchodu na pracoviště (popř. jim může být před tímto dnem zaměstnavatelem stanoven termín testování). Všichni zaměstnanci však musí být otestováni nejpozději do 17. března 2021. Ostatní související povinnosti jsou obdobné jako u zaměstnavatelů v soukromé sféře (o kterých jsme Vás informovali v našich předchozích newsletterech).

Závěrem bychom Vás rádi ujistili, že pravidelně sledujeme všechna omezení a povinnosti vyplývající z opatření vydávaných v souvislosti s epidemií COVID-19. Uvedené záležitosti také pravidelně konzultujeme s příslušnými orgány veřejné správy. Rádi Vám tedy v této věci poskytneme potřebnou právní asistenci.

V případě jakýchkoli dotazů k této problematice prosím kontaktujte Lenku Droscovou [lenka.droscova \(at\) actlegal-rhl.com](mailto:lenka.droscova@actlegal-rhl.com) nebo Jakuba Adámka [jakub.adamek \(at\) actlegal-rhl.com](mailto:jakub.adamek@actlegal-rhl.com).

Newsletter společnosti act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s. r. o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

