



(Ne)povinnost zaměstnance podrobit se testování na COVID a náhrada mzdy

Zdroj: shutterstock.com

Povinnost testování je na území České republiky stanovena Mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 3. 2021, přičemž tato povinnost byla rozšířena i na zaměstnavatele zaměstnávající 1 až 9 osob. Povinnost testování tak od 6. 4. 2021 dopadá na veškeré zaměstnavatele zaměstnávající alespoň jednu osobu.[1] Zaměstnavatelé tak osobní přítomnost zaměstnanců na svém pracovišti umožní pouze za předpokladu, že zaměstnanec, který nespadá do některé z výjimek, podstoupil v posledních sedmi dnech test na přítomnost onemocnění Covid-19 a jeho výsledek je negativní.[2]

Co však dělat se zaměstnancem, který povinnost nechat se otestovat odmítne a jaké má poté zaměstnavatel možnosti jeho postihu? Na tyto otázky se pokusíme odpovědět v tomto článku.

V naší praxi se u klientů setkáváme se stále častějšími situacemi, kdy se zaměstnanci z různých důvodů odmítají podrobit vyšetření na přítomnost nákazy COVID-19. Zaměstnavatel nesmí umožnit přítomnost neotestovaného zaměstnance na pracovišti. V případě, že se zaměstnanec odmítne podrobit této povinnosti, nebude a ani nemůže mu být umožněna práce na pracovišti zaměstnavatele. Vzhledem k nemožnosti vykonávat přidělenou práci zaměstnancem vyvstává zcela legitimní otázka, jak s takovým zaměstnancem postupovat, zdali mu náleží náhrada mzdy nebo je možné jej naopak sankcionovat za nepřítomnost na jeho pracovišti.

Podle sdělení Ministerstva vnitra půjde na straně zaměstnance o tzv. jinou důležitou osobní překážku v práci, za kterou zaměstnanci podle zákoníku práce nepřísluší náhrada mzdy[3]. Bližší odůvodnění, proč se má jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, ve sdělení Ministerstva vnitra nenajdeme. Překážky v práci na straně zaměstnance upravuje ust. § 191 a násl. zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce. Jelikož sdělení Ministerstva vnitra hovoří o tzv. jiné překážce v práci, je nutno odpověď hledat v ust. § 199 zákoníku práce ve spojení s nařízením vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, upravující právě tyto „jiné překážky v práci“. V ust. § 191 a násl. zákoníku práce, stejně jako v nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., ale nenajdeme oporu pro vyhodnocení nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodu odmítnutí podrobit se testu na přítomnost nákazy COVID-19 jako překážky v práci na straně zaměstnance.

Za zmínku zcela jistě stojí i **revidované** stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí, podle kterého se jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 odst. 1 zákoníku práce, za kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy/platu. 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.[4] Že je stanovisko „revidované“ je zdůrazněno z toho důvodu, že ačkoli původní stanovisko hovořilo o tom, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance, zároveň zde bylo uvedeno, že se jedná o porušování povinností zaměstnance, což činí stanovisko vnitřně rozporné, neboť nelze hodnotit nepřítomnost v práci zároveň jako porušení povinností zaměstnance a překážku v práci. Ačkoli Ministerstvo práce a sociálních věcí revidovalo

své stanovisko alespoň s poukazem na zásah do tělesné integrity člověka, toto vágní zdůvodnění stále není uvedeno jako jiná překážka v práci v nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb.

Námi shora uvedený názor samozřejmě vychází z presumpce, že zaměstnavatel neuvede tuto absenci jako překážku v práci dle ust. § 199 odst. 1 zákoníku práce.

Závěr

Dle našeho názoru se nejedná o překážku v práci na straně zaměstnance, ale o neomluvenou absenci a s tím se pojící důsledky v podobě porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to mj. z důvodu, že jako překážku v práci toto nenajdeme upraveno v žádném právním předpise, a takto to nevymezí ani zaměstnavatel. Je však nutno zdůraznit, že z důvodu rozporných názorů na posuzování nepřítomnosti zaměstnance v práci konečnou odpověď přinese až soudní praxe.

JUDr. Adam Valíček, MBA,