



Povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců z aktuálně platných mimořádných opatření v ČR

Testování zaměstnanců od 22.11.2021

Mimořádné opatření (dále jen "MO") k nahlédnutí [ZDE](#), změna MO od 23.11.2021 [ZDE](#)

Čl. I tohoto MO (ve znění úprav ze dne 23.11.) stanoví, že:

“Všem zaměstnavatelům na území České republiky se nařizuje zajistit pravidelné testování všech svých zaměstnanců, nestanoví-li bod 2 jinak, na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2, a to provedeného na pracovišti prostřednictvím rychlého antigenního testu (RAT) určeného pro sebetestování (použití laickou osobou) ~~nebo provedeného prostřednictvím rychlého antigenního testu (RAT) prováděného poskytovatelem zdravotních služeb~~, a to s frekvencí jedenkrát za týden.”

Čl. VI bod I (samotest zaměstnance)

“Zaměstnancům, kteří si sami provedli nebo jim byl proveden test podle čl. I, se nařizuje v případě, že je výsledek testu pozitivní, bezodkladně uvědomit zaměstnavatele o plánované nepřítomnosti na pracovišti kvůli podezření na pozitivitu na přítomnost viru SARS-CoV-2, opustit pracoviště a ~~případě, že šlo o test neprováděný poskytovatelem zdravotních služeb~~, 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 podle věty první, je povinen kontaktovat jiného poskytovatele zdravotních služeb, popřípadě orgán ochrany veřejného zdraví příslušný podle místa výkonu práce k určení dalšího postupu. Doba od zjištění pozitivního výsledku testu provedeného podle čl. I do obdržení výsledku konfirmačního vyšetření podle čl. VII, po kterou nedochází k výkonu práce, je překážkou v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, a to po dobu, po kterou se nejedná o jinou důležitou překážku v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.”

Primárním cílem mimořádného opatření je stanovení povinnosti zaměstnavatele spočívající v zajištění rychlých antigenních testů (RAT) určených pro sebetestování. Tyto testy musí mít k dispozici vždy tak, aby je mohli v souladu s jejich povinností podle mimořádného opatření zaměstnanci postoupit kdykoliv. Zajištění RAT pro sebetestování nebrání zaměstnavateli, který disponuje takovou možností, provádět testování rovněž prostřednictvím zdravotnických pracovníků (zejména poskytovatele pracovnělékařských služeb).

Plnění povinnosti bude namátkově (elektronicky) kontrolované KHS.



Antigenní testy (RAT)

Podrobnosti k podání žádosti o příspěvek za test k nahlédnutí [ZDE](#)

Povinnost testování se nevztahuje na osoby, které:

- a) jsou očkované proti onemocnění covid-19 a uplynulo nejméně 14 dní od dokončeného očkovacího schématu,
- b) prodělaly 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,
- c) podstoupily v posledních 7 dnech RT-PCR vyšetření na přítomnost viru SARS-CoV-2 s negativním výsledkem,
- d) podstoupily v posledních 7 dnech rychlý antigenní test (RAT) na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2, který provedl zdravotnický pracovník, s negativním výsledkem.

V případě, že zaměstnavatel otestuje zaměstnance, který v době testu splňuje uvedené výjimky z testování, nebude na tohoto zaměstnance poskytnutý příspěvek ve výši 60,- Kč za test a zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen:

- zaměstnavateli skutečnosti splnění výjimky z testování prokázat. Pokud zaměstnanec existenci výjimky zaměstnavateli neprokáže (odmítne prokázat), **nahlíží se na něho jako na toho, kdo se testovat musí.**
- na výzvu zaměstnavatele v případě, že se výjimkou neprokáže, podstoupit rychlý antigenní test na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 ve stanovené frekvenci.

Když se zaměstnanec odmítne podrobit testování

Pokud se **zaměstnanec odmítne podrobit povinnému testování u zaměstnavatele a** současně zaměstnavateli **neprokáže existenci výjimky z této povinnosti**, 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. (Doporučujeme si skutečnost, že zaměstnanec odmítl podstoupit test nechat stvrdit jeho podpisem pro případné potřeby doložení).

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

Doba od zjištění pozitivního výsledku provedeného antigenního testu do obdržení výsledku konfirmačního vyšetření, po kterou nedochází do výkonu práce, je překážkou v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, a to po dobu, po kterou se nejedná o jinou důležitou překážku v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.



Zaměstnavatelům, kteří zajišťují pro své zaměstnance testování a osobám samostatně výdělečně činným se nařizuje:

- vést pro kontrolní účely evidenci provedených testů, a to v rozsahu data testování a jmen osob, které k danému datu podstoupily test.
- zajistit, aby netestovaný zaměstnanec nosil ochranný prostředek dýchacích cest, kterým je respirátor nebo obdobný prostředek (vždy bez výdechového ventilu) naplňující technické podmínky a požadavky na výrobek, včetně filtrační účinnosti alespoň 94 % po celou dobu přítomnosti na pracovišti, a to i v případě, že si zaměstnavatel vyhodnotil rizika přenosu nákazy Covid-19 na pracovišti dle §102 ZP v jiném režimu,
- zajistit, aby netestovaný zaměstnanec po celou dobu přítomnosti na pracovišti dodržoval od ostatních alespoň 1,5 m rozestupu a aby se stravoval odděleně od ostatních osob.
- zajistit organizačním omezení setkávání tohoto zaměstnance s ostatními osobami na nezbytnou míru,
- zajistit poprvé plnění těchto povinností nejpozději do 29. listopadu 2021.

Celý výklad MPSV k MO k testování zaměstnanců, je k dispozici na webových stránkách MPSV ze dne 7.12.2021, a to [ZDE](#) Obsahuje informace o tom, kdo se musí testovat, jak postupovat při odmítnutí testů a při pozitivním nálezu.

Mimořádné opatření k ochraně dýchacích cest s účinností od 1.11.2021

Mimořádné opatření stanovuje zákaz pohybu a pobytu bez **ochranných prostředků dýchacích cest** (nos, ústa), kterým je respirátor nebo obdobný prostředek, který brání šíření kapének, ve všech ostatních v bodu 1 mimořádného opatření neuvedených vnitřních prostorech, tj. např. i pracoviště, **kde dochází na stejném místě a ve stejný čas k přítomnosti alespoň 2 osob vzdálených od sebe méně než 1,5 metru.** Tato povinnost se nevztahuje na osoby v době výkonu práce na pracovišti nebo v době výkonu jiné obdobné činnosti po dobu, kdy tuto činnost vykonávají na jednom místě **bez přítomnosti jiné osoby.**

Mimořádné opatření v **písm. r) bodu 2 čl. I** zdůrazňuje institut prevence rizik, resp. hodnocení rizik provedeného zaměstnavatelem. Písm. r) mimořádného opatření umožňuje, aby osoby v době výkonu práce na pracovišti nebo v době výkonu jiné obdobné činnosti v souladu s přijatými a prováděnými hygienickými, technickými, organizačními a jinými opatřeními k prevenci rizik stanovenými zaměstnavatelem podle § 102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, za předpokladu, že jsou vybaveny alespoň jinými ochrannými prostředky, kterými jsou zdravotnická obličejová maska nebo obdobný prostředek naplňující minimálně všechny technické podmínky a požadavky (pro výrobek) normy ČSN EN 14683+AC, které brání šíření kapének. Je umožněno, aby zaměstnavatel hodnocením rizik nahradil používání respirátoru zdravotnickou obličejovou maskou.

Dále je zaměstnavateli dána možnost užití ustanovení čl. I bodu 1 písm. b). Ve vnitřních prostorech (vyjma prostor uvedených v čl. I bodu 1 písm. a)) ochranné prostředky nepoužít, pokud jsou osoby od sebe vzdáleny nejméně 1,5 m.

Mimořádné opatření k nahlédnutí zde: [Mimořádné opatření - ochrana dýchacích cest, s účinností od 1. 11. 2021 do odvolání - Aktuální informace o COVID-19 \(mzcr.cz\)](#)



GDPR

Z důvodu veřejného zájmu v oblasti veřejného zdraví dle obecného nařízení je při testování zaměstnanců zpracovávána také zvláštní kategorie osobních údajů vypovídajících o zdravotním stavu. Samotné záznamy o provedení testů u jednotlivých zaměstnanců je možno využívat pouze v přímé souvislosti s plněním povinností uložených mimořádným opatřením.

Vlastní záznamy o provedení testů u zaměstnanců mohou obsahovat pouze základní identifikační údaje zaměstnance (jméno, příjmení, číslo pojištění), údaje o zdravotní pojišťovně zaměstnance, údaje o přesném čase provedení testu a výsledek testu na nákazu COVID-19. Stejně omezení rozsahu pouze na nezbytné osobní údaje platí i pro případné dokumenty prokazující výjimku z povinného testování daného zaměstnance (identifikační údaje zaměstnance, důvod výjimky z testování).

Doba uchování evidence provedených testů zaměstnanců nebyla v tomto opatření stanovena. Lze dovodit, že zaměstnavatelé mají povinnost vést evidenci provedených testů zaměstnanců nejméně do zrušení mimořádného opatření k provádění povinného testování zaměstnanců a k nezbytné kontrole zpracování plateb a nároků, které mohou v důsledku testování vzniknout.