

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Nejvyšší soud k otázce povinnosti zaměstnance podrobit se testování zvolenému zaměstnavatelem dle mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví

V recentním rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3100/2023, ze dne 27. června 2024, se Nejvyšší soud České republiky zabýval otázkou, zda je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat po zaměstnanci konkrétní způsob testování podle mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví, a zda a za jakých podmínek může zaměstnanec požadovat jiný způsob testování.

Skutkový stav

Dne 5. března 2021 vydalo Ministerstvo zdravotnictví mimořádné opatření č. j. MZDR-47828/2020-20/MIN/KAN, ve kterém nařídilo všem poskytovatelům zdravotních služeb poskytujícím dlouhodobou lůžkovou péči nebo domácí péči a všem poskytovatelům sociálních služeb provést preventivní vyšetření na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 prostřednictvím POC antigenních testů (tj. výtěrem z nosohltanu) provedených zdravotnickým pracovníkem nebo poskytovatelem zdravotních služeb, a to s frekvencí 1x za 5 dní u všech zaměstnanců, kteří přicházejí do přímého kontaktu s pacienty nebo uživateli sociálních služeb. S ohledem na možný diskomfort testovaných osob bylo dle mimořádného opatření doporučeno zvážit i odběr jiného biologického materiálu, nebo jiným způsobem (sliny, kloktání, stěr z nosu), pokud je to v souladu s návodem výrobce testu. Vzhledem k nedostatku zdravotnických pracovníků, kteří by mohli provádět pravidelné testování zaměstnanců, bylo dle mimořádného opatření umožněno rovněž provádění antigenních testů laickou osobou, a to testem poskytnutým zaměstnavatelem.

Žalovaná je poskytovatelem sociálních služeb a provozovatelem domova pro seniory a v souladu s mimořádným opatřením požadovala u svých zaměstnanců testování prostřednictvím POC antigenních testů. Žalobkyně při příchodu do zaměstnání testování v požadované formě odmítla z údajných zdravotních důvodů souvisejících s nadcházejícím alergickým obdobím a nebyla proto vpuštěna na pracoviště, o čemž bylo vyhotoveno písemné sdělení převzaté téhož dne žalobkyní. Obdobný postup se opakoval také v následujících dnech. Žalobkyně a žalovaná spolu v této souvislosti písemně komunikovaly, přičemž žalobkyně navrhovala samotestování spojené s čestným prohlášením nebo testování ze slin testy, které měla mít žalovaná k dispozici, což ale žalovaná neakceptovala. Žalovaná naopak navrhovala žalobkyni možnost testování stěrem z okraje nosu a upozorňovala ji, že její nepřítomnost na pracovišti může být hodnocena jako neomluvená absence a může s ní rozvázat pracovní poměr, k čemuž následně došlo okamžitým zrušením pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu neomluvené absence žalobkyně v délce 15 pracovních dnů.

Rozhodnutí soudů nižších instancí

Okresní soud v Přerově rozhodl o podané žalobě tak, že okamžité rozvázání pracovního poměru je neplatné a pracovní poměr žalobkyně trvá. Soud dospěl k závěru, že nejsou dány podmínky pro

okamžité zrušení pracovního poměru, neboť jednání žalobkyně není možné hodnotit jako zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyni vykonávané práci a žalovaná měla a mohla vzniklou situaci řešit jiným, pro žalobkyni příznivějším způsobem. Požadovala-li žalobkyně jinou formu testování ze zdravotních důvodů, mělo jí to být umožněno s ohledem na fakt, že mimořádné opatření testování jinou formou připouštělo.

Krajský soud v Ostravě k odvolání žalované rozhodnutí prvostupňového soudu změnil tak, že žaloba na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru se zamítá. Dle odvolacího soudu nebylo v řízení prokázáno, že by zdravotní důvody žalobkyni objektivně bránily v testování výtěrem z nosohltanu či stěrem z nosu, ani že by její lékařka doporučovala neabsolvovat takový způsob testování. Z hlediska plnění pracovních povinností žalobkyni není dle soudu rozhodující, jaké alternativy nabízel mimořádné opatření, nýbrž jaké pokyny dal svým zaměstnancům v tomto směru zaměstnavatel. Pokyny zaměstnavatele přitom měly oporu v obsahu mimořádného opatření. Žalobkyně proto byla povinna pokyn zaměstnavatele respektovat bez ohledu na to, jaký názor vůči němu zastávala.

Dovolací řízení

Dovolání žalobkyně posoudil Nejvyšší soud jako neopodstatněné, a to z následujících důvodů.

Rozsudkem ze dne 19. února 2024, sp. zn. 21 Cdo 1577/2022, Nejvyšší soud aproboval postup, aby zaměstnavatel vtělil do svého interního předpisu či individuálního pokynu povinnost vyplývající z mimořádného opatření.

Specifikum mimořádného opatření v projednávaném případě spočívalo v tom, že přímo uložilo povinnosti účastníkům pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatelům stanovilo povinnost provádět preventivní testování svých zaměstnanců, přičemž zaměstnanci byli povinni se takovému testování podrobit. Dodržuje-li zaměstnavatel povinnosti dle mimořádného opatření, naplňuje svou povinnost dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy v souladu s § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je základní povinností zaměstnance plynoucí z pracovního poměru, přičemž spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Za situace, kdy v posuzované věci ukládalo mimořádné opatření (a pokyn zaměstnavatele vydaný na jeho základě) povinnosti zaměstnancům při poskytování sociálních a zdravotních služeb, byl u žalobkyně, jež byla pracovníkem v sociálních službách, dán zřejmý věcný (vnitřní účelový) vztah uložené povinnosti k plnění jejích závazků plynoucích z pracovního poměru a šlo tak o povinnost žalobkyně vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci.

Žalovaná tedy byla jako zaměstnavatel povinna organizovat a provádět testování jí zvoleným způsobem podle předmětného mimořádného opatření. Provádění a volba způsobu testování proto nenáležela žalobkyni – ta byla jako zaměstnankyně povinna (s níže uvedenou výjimkou) se pokynu zaměstnavatele k testování, jež bylo prováděno způsobem v souladu s mimořádným opatřením, podrobit.

Nejvyšší soud zhodnotil, že při posuzování otázky, zda a za jakých podmínek může zaměstnanec požadovat jiný způsob testování, je nutné vyjít z dosavadních judikатурních závěrů, podle kterých je zaměstnanec povinen pokyny zaměstnavatele vydané v souladu s právními předpisy plnit bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá. Subjektivní přesvědčení žalobkyně a její osobní preference jiného způsobu testování nemohly převážet nad pokynem zaměstnavatele, jenž byl vydán v souladu s mimořádným opatřením.

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout splnění pokynu zaměstnavatele vydaného v souladu s právními předpisy (mimořádným opatřením) v případě, pokud by tím bezprostředně a závažným způsobem ohrozil svůj život nebo zdraví (srov. § 106 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnavatel by v takové situaci poté, co je s důvodem ohrožení zdraví zaměstnance seznámen, byl povinen přijmout přiměřené opatření, jinak by se jednalo o překážku v práci na jeho straně ve smyslu § 208 zákoníku práce. Zaměstnavatel by mohl svou povinnost přijmout přiměřené opatření splnit i tak, že by zvolil jiný přípustný způsob testování, který by podle okolností daného případu neznamenal ohrožení života či zdraví zaměstnance. Žalobkyně nicméně v posuzované věci navzdory poučení odvolacího soudu neprokázala, že by jí zdravotní problémy objektivně bránily podstoupit testování způsobem dle pokynu zaměstnavatele. Dle Nejvyššího soudu proto nelze uzavřít, že by v daném případě žalovaná porušila svou povinnost přijmout přiměřené opatření o ochraně života nebo zdraví žalobkyně. Žalobkyně tak měla povinnost podrobit se vyšetření prováděnému způsobem zvoleným žalovanou.



Tomáš Novák

Weinhold Legal

Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle](#)

[judikatury Nejvyššího soudu](#)

- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulatorní priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)