

14. 5. 2021

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

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

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 odmítnou 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,
advokát



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha

Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov

Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz



[1] Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 22. 3. 2021, č. j. MZDR 47828/2020-26/MIN/KAN, k dispozici >>> [zde](#).

[2] Tamtéž.

[3] K dispozici >>> [zde](#).

[4] K dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnícké osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)