

15. 3. 2021

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

# Pracovněprávní důsledky odmítnutí zaměstnance podrobit se testu na Covid-19

Od 03.03.2021 platí v České republice povinné testování zaměstnanců ve firmách, a to na základě mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví České republiky. Zaměstnavatelé jsou povinni: „umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech RT-PCR test na přítomnost viru SARS-CoV-2, POC antigenní test na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2 nebo na pracovišti zaměstnavatele preventivní test na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 prostřednictvím testu poskytnutého mu zaměstnavatelem, není-li v čl. III stanoveno jinak, a jeho výsledek je negativní.“[1]

Jak má ale zaměstnavatel postupovat, pokud zaměstnanec odmítne podstoupit testování na Covid-19? Jelikož zaměstnavatel nesmí připustit přítomnost zaměstnance na pracovišti, pokud zaměstnanec nebude otestován, nabízí se několik variant, jak nastalou situaci řešit. Jednou z možností zaměstnavatele je domluva s takovým zaměstnancem, a to aby buď vykonával svoji práci z domova (umožňuje-li to povaha vykonávané činnosti) nebo aby zaměstnanec čerpal dovolenou, popř. přichází do úvahy neplacené volno zaměstnance. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na některé z těchto alternativ, bude se jednat o neomluvenou absenci zaměstnance (určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, je-li odborová organizace). Je to z toho důvodu, že se nejedná o okruh překážek v práci zaměstnance stanovený nařízením vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Jinými slovy řečeno, netýká-li se absence zaměstnance některé ze zákonem předpokládané překážky v práci, pro kterou by byl omluven, jedná se o absenci neomluvenou.

Neomluvenou absenci zaměstnance může zaměstnavatel řešit několika způsoby. První z možností zaměstnavatele je nevyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat. Mzda nebo plat přísluší zaměstnanci za vykonanou práci a jsou splatné po vykonání práce. V tomto případě by však v důsledku neomluvené absence nepřislušela zaměstnanci náhrady mzdy či platu. Dalším krokem zaměstnavatele, jak postihnout zaměstnance za neomluvenou absenci na pracovišti, je krácení dovolené, a to o počet neomluveně zameškaných hodin, přičemž neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. V úvahu by přicházela i možnost zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která by zaměstnavateli vznikla například tím, že v důsledku nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti musel tuto práci odvést jiný zaměstnanec a odměna za práci jiného zaměstnance může představovat škodu, která zaměstnavateli vznikla. V některých případech by pak zaměstnavatel mohl přistoupit i k ukončení pracovního poměru. Podle judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že: „*soudní praxe již dříve dospěla k závěru, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje - obecně vzato - samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.*“[2] Lze se tedy domnívat, že by (samozřejmě s přihlédnutím k dalším skutečnostem jako jsou důsledky nepřítomnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, dosavadní postoj zaměstnance k plnění jeho pracovních úkolů, k míře zavinění zaměstnance a ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních pracovních povinností zaměstnance[3]) mohlo dojít až k nejradikálnějšímu kroku, a to k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Výše uvedené postupy se netýkají zaměstnanců, kteří mají výjimku z povinného testování, a to zaměstnanci, kteří vykonávají výlučně práci na dálku (home office) a zaměstnanci, kteří prodělali laboratorně potvrzené onemocnění COVID-19, uplynula u nich doba izolace podle platného mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví, nejeví žádné příznaky onemocnění COVID-19, a od prvního pozitivního RT-PCR testu na přítomnost viru SARS-CoV-2 nebo POC antigenního testu na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2 neuplynulo více než 90 dní.[4]

Existuje tedy mnoho způsobů pro zaměstnavatele, jak se s případným odmítnutím zaměstnance podrobit se testování na Covid-19 vyrovnat. Bude záležet na každém zaměstnavateli, jaký způsob si zvolí.



**Mgr. Pavla Mikulášová,**  
advokátní koncipientka

**JURÁŇ**  
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

[Advokátní kancelář JURÁŇ](#)

Dvořákova 588/13,  
602 00 Brno

tel.: +420 775 986 268

e-mail: [info@advokat-juran.cz](mailto:info@advokat-juran.cz)

---

[1] Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví České republiky ze dne 01.03.2021, č.j.: MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN , k dispozici >>> [zde](#).

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007

[3] Tamtéž.

[4] Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví České republiky ze dne 01.03.2021, č.j.: MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN , k dispozici >>> [zde](#).

## Další články:

- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)