4. 5. 2021

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

Příspěvky z programu na podporu provádění samoodběrových testů COVID-19 a jejich některé nečekané souvislosti

Povinné testování zaměstnanců ve firmách[1] na základě mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví je již v plném proudu. Teprve od dubna pak mohou zaměstnavatelé podávat žádosti o příspěvky z programu na podporu provádění samoodběrových testů COVID-19 („program“). Podmínky pro získání příspěvku však pro zaměstnavatele představují i úskalí, se kterými se musejí vypořádat.

Za účelem alespoň částečné kompenzace nákladů na povinné testování zaměstnavateli přijala vláda usnesení,[2] kterým schválila podporu a provádění testů na onemocnění COVID-19 laickou osobou u společností podnikajících v České republice a osob samostatně výdělečně činných z prostředků fondů prevence zdravotních pojišťoven. Současně byla pro tento účel přijata novela[3] zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a dalších zákonů. Toto usnesení vlády ani novela zákonů však nestanovily žádné bližší podmínky pro vyplácení příspěvků. V zásadě tedy chybí úprava vyplácení příspěvků na úrovni právních předpisů, a veškerá úprava podmínek programu tak zůstala na zdravotních pojišťovnách (viz např. >>> zde.

Čerpání příspěvků, které mohou být až ve výši 240,- Kč na zaměstnance za měsíc, není nárokové. Lze však očekávat, že při splnění stanovených podmínek budou i z důvodu veřejného zájmu zaměstnavatelům přiznávány. Z řady podmínek je ale zapotřebí upozornit na některé, které po bližším přezkoumání mohou pro zaměstnavatele představovat poměrně nepříjemné komplikace. Žadatelé o příspěvky (tj. zejména zaměstnavatelé) jsou totiž odpovědní za to, že nevykážou provedené testy za zaměstnance, kteří:

- prodělali laboratorně potvrzené onemocnění COVID-19, uplynula doba jejich izolace, nejeví žádné příznaky onemocnění COVID-19, a od prvního pozitivního RT-PCR testu nebo POC antigenního testu neuplynulo více než 90 dní;
- v přechozích 6 dnech absolvovali RT-PCR test nebo POC antigenní test provedený u některého z poskytovatelů zdravotních služeb;
- jsou již očkovaní proti onemocnění COVID-19, pokud od druhé dávky (resp. od jediné, jde-li o jednodávkové očkování) uplynulo již 14 dnů, mají vystavený certifikát Ministerstva zdravotnictví a neprojevují příznaky nemoci.

V případě nedodržení podmínek programu jsou pojišťovny oprávněny příspěvek neproplatit, a eventuálně i požadovat vrácení již uhrazených finančních prostředků, a dokonce žadatele z programu vyřadit.

Pro zaměstnavatele, kteří hodlají příspěvky z programu čerpat, pak z toho vyplývá **povinnost hlídat, zda u testovaných zaměstnanců nedošlo k některé z výše uvedených skutečností. Pokud totiž některá ze skutečností nastane, pak zaměstnanec zaměstnavatelem již být testován nemusí a pokud testován je, pak zaměstnavateli nebude na toto testování poskytnut z programu příspěvek.** Má ovšem zaměstnavatel účinné prostředky, jak si tyto informace od

zaměstnance vynutit? Je zaměstnanec povinen zaměstnavateli sdělovat, že se na něj vztahuje výjimka z nutnosti provedení testu na pracovišti?

Zaměstnanci mají na základě mimořádných opatření[4] zejména povinnost na výzvu zaměstnavatele podstoupit testování. Tuto povinnost nemají, pokud prokážou, že onemocnění v posledních 90 dnech prodělali anebo proti COVID-19 byli očkováni a zároveň v obou případech nejeví žádné příznaky onemocnění COVID-19. Mají však zaměstnanci povinnost tyto (a další) skutečnosti zaměstnavateli sdělovat, když budou ochotni podstoupit testování zajištěné zaměstnavatelem? Jednoznačná povinnost v tomto ohledu pro zaměstnance z mimořádných opatření bohužel neplyne. Z mimořádných opatření jednoznačně neplyne ani povinnost zaměstnance oznámit zaměstnavateli, že v posledních 6 dnech již absolvoval RT-PCR test nebo POC antigenní test u některého z poskytovatelů zdravotních služeb. To však může zaměstnavatelům značně komplikovat situaci.

Vzhledem k tomu, že ani usnesení vlády ani žádné opatření tyto povinnosti výslovně neřeší, je otázkou, zda může zaměstnavatel tyto informace požadovat na základě jiného důvodu. Zaměstnavatel je omezen obecným zákazem uložit zaměstnanci jednostranně povinnosti nad rámec práv a povinností stanovených v zákoníku práce nebo kolektivní smlouvě. Při odpovědi na tuto otázku tak nezbývá než vyjít z výčtu obecných povinností zaměstnance nabízených zákoníkem práce. Povinnost zaměstnance sdělovat zaměstnavateli výše uvedené rozhodné skutečnosti by bylo možné podle mého názoru odvodit z povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) zákoníku práce). Těmi může bezesporu být zájem zaměstnavatele na získání příspěvků z programu, přičemž za tímto účelem zaměstnavatel potřebuje znát všechny rozhodné skutečnosti, které možnost získání příspěvku z programu ovlivňují. Pokud zaměstnavatel nebude od zaměstnance znát rozhodné skutečnosti týkající se jeho očkování či absolvování testu RT-PCR nebo POC antigenního testu u některého z poskytovatelů zdravotních služeb v přechozích 6 dnech před testováním u zaměstnavatele, a test na pracovišti jim provede, nebude mu příspěvek z programu za tento test poskytnut. V krajním případě by dokonce mohl přijít i o již vyplacené příspěvky a být z programu vyřazen.

Při hledání odpovědi na otázku, zda je zaměstnanec povinen uvedené skutečnosti zaměstnavateli sdělovat, je také možné vyjít i ze znění mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví o povinném testování zaměstnanců,[5] která stanoví, že zaměstnavatel smí umožnit osobní přítomnost zaměstnance na pracovišti pouze pokud podstoupil v posledních 7 dnech RT-PCR test na přítomnost viru SARS-CoV-2, POC antigenní test na přítomnost antigenu viru SARSCoV-2 nebo na pracovišti zaměstnavatele preventivní test na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 prostřednictvím testu poskytnutého mu zaměstnavatelem, a jeho výsledek je negativní, případně pokud je u něj splněna jiná výjimka[6]. Nejenže by tedy zaměstnanec jednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, když by zamlčel informaci o svém podstoupeném testu v posledních 7 dnech a dalších případných výjimkách, a zaměstnavatel by tak žádal o příspěvek na samotestování neoprávněně a musel čelit s tím spojeným následkům, ale současně by se s přihlédnutím ke skutečnosti, že zaměstnavateli vznikají s testováním další náklady, takové jeho jednání jevilo jako v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, když by zaměstnavatel musel zaměstnance testovat nadbytečně, jen aby splnil povinnost uloženou mu mimořádným opatřením.

Jsem si vědoma, že existují i opačné argumenty ve prospěch neexistence povinnosti zaměstnance uvedené skutečnosti zaměstnavateli sdělovat, a to i ty opírající se o argument, že vyžadování těchto informací zaměstnavatelem by mohlo být zásahem do soukromí zaměstnance. Přestože povinnost zaměstnance sdělovat zaměstnavateli informace o svém očkování na COVID-19, prodělaném onemocnění COVID-19 či absolvovaných testech není jednoznačně stanovena, a jedná se o otázku, na níž existují rozporné názory, domnívám se, že lze tuto povinnost zaměstnanců ze zákonných ustanovení dovodit. Věřím, že většina zaměstnanců pochopí zájem a potřebu zaměstnavatele na znalost těchto informací a nebudou je zaměstnavateli, který je o tyto informace požádá, zamlčovat a

v případném čestném prohlášení uvedou správné informace. Zaměstnavatelé by pak měli své zaměstnance informovat o důvodech pro vyžadování těchto informací i o možných důsledcích. Zapomenout pak nesmí i na plnění všech dalších povinností týkajících se ochrany osobních údajů zaměstnanci, protože i tyto informace mezi ně patří.

Závěrem by pak měl především zaznít apel, aby při přípravě mimořádných opatření, která zasahují do práv a povinností zaměstnavatelů i zaměstnanců, byly zvažovány všechny důsledky a důsledně byly definovány povinnosti jednotlivých subjektů. Je pozitivní, že zaměstnavatelé mohou žádat z programu o příspěvek na úhradu testů, nicméně není v pořádku, když kvůli nejednoznačně upraveným povinnostem vznikají pochybnosti ohledně jejich oprávnění získávat od svých zaměstnanců takové informace, které mají přímý vliv na možnost získání těchto příspěvků.

Mgr. Lucie Kučerová,
advokátní koncipientka

LEGALITÉ
LAWYERS

LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

---

[1] Tento článek se týká pouze povinného testování zaměstnanců ve firmách, nikoliv povinného testování ve školách, sociálních zařízeních apod., pro které je povinnost testovat upravena jinými mimořádnými opatřeními Ministerstva zdravotnictví.

[2] Usnesení vlády České republiky ze dne 24. února 2021 č. 191 k podpoře provádění testů na onemocnění COVID-19 laickou osobou u společností podnikajících v České republice a osob samostatně výdělečně činných z prostředků fondů prevence zdravotních pojišťoven

[3] Zákon č. 161/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

[4] Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 1. března 2021, č.j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN, ve znění mimořádného opatření ze dne 15. března 2021, č.j. MZDR 47828/2020-22/MIN/KAN a mimořádného opatření ze dne 22. 3. 2021, č. j. MZDR 47828/2020-26/MIN/KAN

[5] Op. cit. 3.

[6] Dle čl. VI. Mimořádného opatření ze dne 1. března 2021, č.j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN ve znění pozdějších mimořádných opatření zaměstnanec není povinen podstoupit testování, pokud a) proděl laboratorně potvrzené onemocnění COVID-19, uplynula u něj 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, anebo b) má vystavený certifikát Ministerstva zdravotnictví o provedeném očkování proti onemocnění COVID-19, a od aplikace druhé dávky očkovací látky v případě dvoudávkového schématu podle souhrnu údajů o léčivém přípravku (dále jen „SPC“) uplynulo nejméně 14 dní, nebo od aplikace první dávky očkovací látky v případě jednodávkového schématu podle SPC uplynulo nejméně 14 dnů, a nejeví žádné příznaky onemocnění COVID-19.

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

Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku