

## TESTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ - PRAKTICKÉ SHRNUTÍ

Od 3. března 2021 jsou zaměstnavatelé na území České republiky, kteří jsou podnikatelem nebo státním nebo národním podnikem a zaměstnávají více jak 250 lidí, povinni testovat své zaměstnance antigenním testem (primárně je vhodné využít samotestování). Tito zaměstnanci musí být otestováni nejpozději do **12. března**.

Pro zaměstnavatele, zaměstnávající 50 až 249 osob, se tato povinnost zavedla od 5. března 2021, přičemž tito zaměstnanci musí být otestováni nejpozději **do 15. března**.

Do budoucna nelze vyloučit ani rozšíření této povinnosti i na menší zaměstnavatele.

Za zaměstnance se považuje i dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce a další osoby, které na základě jiného právního vztahu, než je pracovněprávní vztah, vykonávají práci nebo obdobnou činnost na pracovišti zaměstnavatele společně s jeho zaměstnanci.

Bez provedení testu s negativním výsledkem v posledních 7 dnech nesmí zaměstnavatel zaměstnanci umožnit osobní přítomnost na pracovišti. **To znamená, že jednou za týden musí být zaměstnanec otestován.** Akceptovatelné jsou i testy, které si zaměstnanec obstará sám a doloží je zaměstnavateli. K takovému postupu ale nemůže zaměstnavatel zaměstnance nutit. Je tedy možný výhradně po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Po zavedení výše uvedených povinností vyvstaly některé otázky:

### 1. **Započítávají se do celkového počtu zaměstnanců zaměstnanci všech pracovišť / poboček / závodů zaměstnavatele?**

Ano. I kdyby v každé z poboček nebo v každém ze závodů zaměstnával jeden zaměstnavatel například pouze 10 zaměstnanců, ale celkový počet zaměstnanců takového zaměstnavatele dosahuje alespoň 50 zaměstnanců, povinnost testovat vzniká i pro takového zaměstnavatele.

### 2. **Musí zaměstnavatel testovat zaměstnance, který vykonává práci výlučně z domova (tzv. home office)?**

Ne. Opatření Ministerstva zdravotnictví sice ukládá povinnost zaměstnavatelům umožnit podstoupit zaměstnanci test mimo pracoviště zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnanec v rámci sedmidenního období vykonává práci výlučně mimo pracoviště zaměstnavatele; ale to se netýká zaměstnance vykonávajícího práci na home office.

## TESTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ - PRAKTICKÉ SHRUTÍ

### 3. Na co si musí zaměstnavatel dát z hlediska GDPR pozor?

Výsledek testování je údaj o zdravotním stavu, tj. osobní údaj zvláštní kategorie, při jehož zpracování se zaměstnavatel v pozici správce osobních údajů musí řídit platnými pravidly pro zpracování osobních údajů, v tomto případě zejména čl. 9 GDPR. Dle aktuálního stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů to pro zaměstnavatele znamená následující:

- Zaměstnavatel může zpracovávat údaje jen v nezbytně nutném rozsahu – **evidence o provedených testech** zaměstnanců může obsahovat pouze základní identifikační údaje zaměstnance (jméno, příjmení, číslo pojištěnce), údaje o zdravotní pojišťovně zaměstnance, údaje o přesném čase provedení testu a výsledek testu na nákazu COVID-19;
- **zpracovávané údaje musí být řádně zabezpečeny** – minimální standard zabezpečení není stanoven, závisí na konkrétních podmínkách zaměstnavatele, technická a organizační opatření musí být adekvátní zvýšené ochraně zpracovávaných osobních údajů. Důrazně nedoporučujeme umožnit všem zaměstnancům (nebo velké skupině zaměstnanců) volný přístup do seznamu výsledků a volné editaci tohoto seznamu.
- **aktualizovat informaci pro zaměstnance dle čl. 13 GDPR – zaměstnanci** musí být o novém typu zpracování řádně informováni a poučeni o svých právech
- **údaje nemohou být zaměstnavatelem zpracovávány po neomezeně dlouhou dobu**, akceptovatelná doba zpracování může být nejméně do zrušení mimořádného opatření k provádění povinného testování zaměstnanců a k nezbytné kontrole zpracování plateb a nároků, které mohou v důsledku testování vzniknout.
- **aktualizovat záznamy o činnostech zpracování.**

### 4. Jaké mohou být následky nesplnění povinnosti zaměstnance podstoupit test?

Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele testování podstoupit. **Pokud tak neučiní, zaměstnavatel jej nesmí vpustit na pracoviště!** Objevily se některé názory, které nepřítomnost takového zaměstnance považují za neomluvenou absenci na pracovišti a z tohoto faktu dovozují oprávnění zaměstnavatele pracovní poměr ukončit pro porušení povinnosti. Takto razantní postup paušálně nelze doporučit.

Především je nutné posoudit každý případ zvlášť. Ministerstvo práce a sociálních věcí doporučuje ve svém nejnovějším stanovisku pokusit se sase zaměstnancem domluvit například na výkonu práce z domova, čerpání dovolení, na poskytnutí neplaceného volna, případně změnit harmonogram rozvržených směn.

Pokud se zaměstnancem nelze dohodnout, vzniká dle našeho názoru (a dle názoru Ministerstva práce a sociálních věcí) jiná důležitá osobní překážka na straně zaměstnance dle § 199 (1) zákoníku práce. V takovém případě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci volno poskytnout, ale zaměstnanci nenáleží za takto poskytnuté volno náhrady mzdy.

## TESTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ - PRAKTICKÉ SHRNUTÍ

V neposlední řadě je nutné upozornit na to, že zaměstnanci odmítajícímu se podrobit testování, hrozí dle tzv. pandemického zákona peněžitá pokuta.

Konečný názor nám může poskytnout pouze soud. Už nyní se objevila první žádost na zrušení mimořádného opatření na stole Nejvyššího správního soudu. Ten by měl posoudit, zda povinné testování představuje neoprávněný zásah do práv zaměstnance v případě, kdy odmítne se nechat testovat a zaměstnavatel jej nevpustí na pracoviště.

V neposlední řadě odkazujeme na manuál pro testování Ministerstva průmyslu a obchodu, dostupný online: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/informace-o-koronavirus/pruvodce-testovanim-ve-firmach--259808/>

bpv Braun Partners s.r.o.  
Palác Myslbek  
Ovocný trh 8  
110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000  
Fax: (+420) 224 490 033  
[www.bpv-bp.com](http://www.bpv-bp.com)  
[info@bpv-bp.com](mailto:info@bpv-bp.com)

*Tento materiál slouží pouze jako všeobecná informace o aktuálních tématech, nejedná se o poradenství. Nezohledňují se v něm žádné zvláštní okolnosti, finanční situace či zvláštní požadavky adresátů. Jeho adresáti by si proto měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím.*

*Ipřespečlivésestavenítohotomateriálu nemůže společnost bpv Braun Partners s.r.o., její partneři, spolupracovníci či spolupracující advokáti a daňoví poradci zaručit přesnost a úplnost informací zde obsažených a nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.*