

## NEJČASTĚJŠÍ OTÁZKY OHLEDNĚ POVINNÉHO TESTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

S příchodem měsíce března byla na velkou část zaměstnavatelů uvalena další povinnost související s pandemií koronaviru – povinné testování zaměstnanců, které by mělo podle mimořádných opatření probíhat alespoň jednou týdně. Negativní výsledek testu bude podmínkou pro výkon práce zaměstnanců na pracovišti či výkon práce obecně, pracuje-li zaměstnanec mimo pracoviště (nikoli však z domova).

Jelikož zaměstnavatelé neměli mnoho času se na nová mimořádná opatření připravit, objevuje se mnoho pochyb a nejasností ohledně správného postupu při testování. Níže tak shrnujeme odpovědi na nejčastější otázky, se kterými jsme se v naší praxi doposud setkali.

### 1. Jaké typy tzv. samotestů (antigenních testů prováděných laickou osobou) můžeme využívat?

Ministerstvo zdravotnictví zveřejnilo seznam povolených samotestů a jejich výrobců. Tento seznam je momentálně dostupný [zde](#).

### 2. Co když máme v týmu agenturní zaměstnance nebo OSVČ?

Stejná povinnost nechat se otestovat platí i pro agenturní zaměstnance nebo osoby, které Vám jako OSVČ pravidelně poskytují služby a vyskytují se tak na pracovišti. Setkali jsme se s tím, že si buď agenturní zaměstnanec chtěla testovat sama agentura práce nebo požadovala informace o tom, kdo z agenturních zaměstnanců a s jakým výsledkem byl otestován. Testování agenturních zaměstnanců samotnou agenturou práce nám nepříjde praktické ani nutné vzhledem k Mimořádnému opatření č.j.: MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN ze dne 1. března 2021 ve znění změny ze dne 5. března 2021 (dále jen "**Mimořádné opatření**"), které umožňuje uživateli, aby je sám této povinnosti podrobil. Pokud jde o předání údajů agentuře práce, jelikož se jedná o osobní údaje (včetně zvl. kategorie os. údajů o zdravotním stavu), takové předání je třeba ošetřit z pohledu ochrany osobních údajů smlouvou o zpracování os. údajů mezi zaměstnavatelem a agenturou a o předání informovat zaměstnance v tzv. data privacy notice (viz otázka č. 8 níže).

### 3. Musíme nechat testovat zaměstnance, kteří se dostavují na pracoviště pouze ojedinele (např. jednou týdně) a zbytek času pracují na home office?

Ano. Povinnost testování zaměstnanců se váže na vstup na pracoviště s tím, že nezáleží na tom, jak často zaměstnanec na pracoviště dochází ani s kolika dalšími zaměstnanci se potencionálně může potkat.

Podle Mimořádného opatření nesmí být výsledek testu starší než 7 dní. V praxi se však setkáváme s tím, že zaměstnavatelé požadují, aby se zaměstnanci, kteří na pracoviště dochází méně než jednou týdně, otestovali zpravidla den před tím, než mají přijít na pracoviště, a to z důvodu jak co nejaktuálnějšího výsledku, tak i administrativy spojené s doložením negativního testu zaměstnavatelem pověřené osobě, která testy eviduje a kontroluje. Pokud však zaměstnanec dochází do kanceláře dvakrát týdně, nemusí se testovat před každým příchodem, ale pouze tak, aby test podstoupil jednou za 7 dní, jak to vyžaduje Mimořádné opatření.

Zaměstnanci, kteří pracují pouze z domova, se samozřejmě testovat nemusí.

**4. Lze preferovat jenom jeden způsob testování, například posílat zaměstnance výhradně do testovacích center?**

Vzhledem k aktuálnímu nedostatku samotestů na trhu a/nebo nákladů na jejich pořízení mnozí zaměstnavatelé přistoupili k tomu, že své zaměstnance posílají výhradně do testovacích centerch pro veřejnost. Dle našeho názoru však nelze Mimořádné opatření vykládat tak, že by se zaměstnavatel zprostil povinnosti poskytnout zaměstnancům samotesty či zajistit jejich testování zdravotnickým personálem tím, že své zaměstnance odkáže na testovací centra. Samozřejmě plně chápeme, že v současné situaci mnozí zaměstnavatelé nemají na výběr, byť upozorňujeme na riziko, že taková praxe v následujících týdnech či měsících nemusí být ze strany kontrolujících orgánů tolerována. Dle našeho názoru je přípustné, aby zaměstnavatel poskytl samotesty těm zaměstnancům, kteří pravidelně (být ne nutně každý den) dochází na pracoviště, zatímco zaměstnance, kteří pracují převážně z domova a mimořádně potřebují na pracoviště přijít, odkázal na testovací centrum.

**5. Jak mají zaměstnanci prokázat, že test podstoupili?**

Tato otázka se řeší především v souvislosti se zaměstnanci, kteří se samotestují mimo pracoviště. Mimořádné opatření nespecifikuje, jak by měl zaměstnavatel kontrolovat, že zaměstnanec se otestoval a má negativní výsledek. Z praxe lze doporučit, aby zaměstnanec test vyfotil a spolu s údaji o tom, kdy si jej provedl, zaslal osobě pověřené zaměstnavatelem kontrolou a evidencí výsledků testů. Určitě doporučujeme, aby zaměstnavatelé písemně (např. emailem, formou vnitřního předpisu apod.) stanovili pravidla, jak bude povinné testování probíhat a všechny zaměstnance s nimi seznámili.

**6. Musí se o testování vést nějaká evidence?**

Ano. Informace o provedených testech a jejich výsledcích by měly být důsledně zaznamenávány pověřenou osobou do přehledu provedených testů. Vzor tohoto přehledu je momentálně možné nalézt [zde](#).

Součástí jednotlivých záznamů v evidenci by měla být i čísla pojištěnců a názvy zdravotních pojišťoven, proto je vhodné tyto informace od zaměstnanců získat, nejlépe současně s informací o výsledku jejich testu.

**7. Kdo by měl vést testovací evidenci a obecně se starat o záležitosti ohledně testování? Existují v tomto směru nějaká omezení či doporučení z hlediska ochrany osobních údajů zaměstnanců?**

Konkrétní omezení týkající se požadované pozice zaměstnance, který bude pověřen evidencí a dalšími záležitostmi, nejsou stanoveny. Lze podpořit přístup praxe, a sice že evidenci provedených testů vede zaměstnanec z personálního oddělení, a to i s ohledem na zpracování citlivých údajů. Pokud si např. z kapacitních důvodů zaměstnavatel najme na evidenci a kontrolu testů externího poskytovatele, je to podle našeho názoru možné, ale je třeba myslet i na uzavření smlouvy o zpracování osobních údajů mezi zaměstnavatelem jako správcem údajů a externím poskytovatelem jako zpracovatelem.

**8. Je třeba souhlas zaměstnanců ke zpracování jejich osobních údajů (včetně údajů o zdravotním stavu) v souvislosti s povinným testováním?**

Ne, osobní údaje, které zaměstnanci zaměstnavateli poskytují (tj. zaměstnancovo jméno, příjmení, číslo pojištění, údaje o zdravotní pojišťovně zaměstnance, údaje o přesném čase provedení testu a výsledek testu) zaměstnavatel potřebuje, aby mohl splnit svou právní povinnost podle Mimořádného opatření. Pokud jde o zpracování údajů vypovídajících o zdravotním stavu, tyto může zaměstnavatel zpracovávat z důvodu veřejného zájmu v oblasti veřejného zdraví, který představuje jednu z výjimek z obecného zákazu zpracovávat zvláštní kategorie osobních údajů, mezi které zdravotní stav patří.

Tak jako u každého zpracování osobních údajů má zaměstnavatel i zde povinnost informovat zaměstnance (prostřednictvím tzv. data privacy notice) o zpracování osobních údajů, a to za účelem testování (tj. o tom, jaké osobní údaje, za jakým účelem a na základě jakého právního titulu budou zpracovávány, o době jejich uchování či o případném předání údajů orgánům ochrany veřejného zdraví, pojišťovně nebo agentuře práce jako

příjemcům). Prokazuje-li se zaměstnanec potvrzením o negativním výsledku vydaným některým z testovacích center, je třeba myslet na to, že každé potvrzení obsahuje trochu jiný rozsah osobních údajů a pro tento případ s tím počítat ve Vaší data privacy notice.

## 9. Jak bychom měli nakládat s použitými testy?

Tomuto tématu se věnuje Ministerstvo životního prostředí, které vydalo následující pokyny:

- Vložit všechny použité testovací sady do černého plastového pytle s tloušťkou alespoň 0,2 mm. V případě tenčích použít pytle dva – jeden vložit do druhého.
- Po naplnění nebo nejpozději do 24 hodin od prvního použití pytel zavázat a vnější povrch ošetřit dezinfekčním prostředkem.
- Pytel vyhodit do běžné nádoby na směsný komunální odpad. Nikdy neodkládat pytle s použitými testy vedle popelnic.
- Osoba manipulující s tímto odpadem si poté vždy důkladně umyje ruce mýdlem a teplou vodou nebo použije dezinfekci na ruce.

## 10. Co když zaměstnanec testování odmítne?

Zásadní je, že takovému zaměstnanci by neměl být umožněn vstup na pracoviště. Zaměstnavatel by se pak měl se zaměstnancem ideálně dohodnout na výkonu práce z domova, čerpání dovolené či poskytnutí neplaceného volna. Pokud ani jedno není možné, pak by se mělo na straně zaměstnance jednat o tzv. jinou důležitou osobní překážku v práci, za kterou zaměstnanci podle zákoníku práce nepřísluší náhrada mzdy.

Podle některých názorů odmítnutí zaměstnance podstoupit test znamená porušení povinnosti zaměstnance podle § 301 písm. c) zákoníku práce. Část právníků z praxe se na základě toho domnívá, že v určitých případech (např. několikadenní nepřítomnost na pracovišti z důvodu nepodstoupení testu) by takové porušení povinnosti mohlo vést i k výpovědi ze strany zaměstnavatele. Tento názor nezastáváme, a to i s ohledem na stanovisko MPSV, podle kterého by se mělo jednat o omluvené pracovní volno, které výpověď neodůvodňuje s ohledem na to, že při testování dochází k zásahu do tělesné integrity zaměstnance.

Na závěr chceme upozornit, že výklady týkající se povinného testování zaměstnanců se mohou i nadále měnit, zejména v reakci na jeho fungování v praxi.

## KONTAKTY



**Veronika Kinclová**

Seniorní Advokátka

**T** +420 222 555 242  
**E** veronika.kinclova  
@cliffordchance.com



**David Koláček**

Partner

**T** +420 222 555 262  
**E** david.kolacek  
@cliffordchance.com



**Tereza Dřimalová**

BD & Communications  
Manager

**T** +420 222 555 530  
**E** tereza.drimalova  
@cliffordchance.com

Účelem tohoto shrnutí není pokrýt všechny významné otázky ani všechny jednotlivé aspekty oblastí, kterým se věnuje. Rovněž není jeho účelem poskytovat právní ani jiné poradenství.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Jungmannova Plaz,  
Jungmannova 24, 110 00 Praha 1, Česká  
republika

© Clifford Chance 2021

Abú Dhabí • Amsterdam • Barcelona • Beijing  
• Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •  
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •  
London • Luxembourg • Madrid • Milan •  
Moscow • Munich • Newcastle • New York •  
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •  
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •  
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance má smlouvu o spolupráci s  
advokátní kanceláří Abuhimed Alsheikh  
Alhagbani v Rijádu.

Clifford Chance má přátelský vztah s Redcliffe  
Partners na Ukrajině.