

JAK SE MOHOU ZAMĚSTNANCI BRÁNIT TESTŮM?

- CZ24 News | 4. března 2021



ČESKO: Testování je nařízeno mimořádným opatřením. Proto se proti nedá dělat nic moc jiného, než se bránit „žalobou“ (správně návrhem na jejich zrušení). Nemyslíme si, že se dá najít nějaká „záračná kulka“, která to všechno rozstřílí napadrt, že vám zkrátka nějaký právník vysype z rukávu návod a všechno se změní v duhu.

Nezapomeňte, že za porušení mimořádného opatření hrozí vysoké pokuty.
Zaměstnancům opatření ukládá povinnost se podrobit.

BRÁNIT SE LZE ŽALOBOU PROTI MINISTERSKÉMU OPATŘENÍ.

Když se zaměstnanec nepodrobí testu, nebude mu umožněna přítomnost na pracovišti. Otázka je, jak kvalifikovat nepřítomnost.

Překážky na straně zaměstnance jsou definovány zákoníkem práce v § 196 a násl. Nezdá se mi, že by nepodrobení se testu spadalo mezi tyto překážky. Půjde tedy o nějakou neomluvenou přítomnost? Zaměstnanec ale přece chce pracovat a být přítomen. Hodně se to podobá školám a řešení není nasnadě.

Může jít o porušení pracovních povinností? Má zaměstnanec povinnost se testovat? Lze to navléknout na „zdravé pracovní prostředí“ a povinnost se chovat bezpečně? Těžko říct, zákoník práce je v tom obecný. Mně osobně se pořád strašně přičí to, že povinnosti má stanovit nějaké přitroublé opatření a ne zákon. V dnešní době ale není nic jisté a soudy rozhodují děsivě. Podrží vládu skoro ve všem.

[Více zde \(článek se ale vztahuje k situaci, kdy nebylo nařízeno se testovat, šlo o dobrovolnou aktivitu zaměstnavatele a k situaci, kdy nebyl Pandemický zákon\).](#)

Může jít o překážku na straně zaměstnavatele, nepodrobí-li se zaměstnanec testu? Za mne jen tehdy, když by zaměstnanec odmítl jet se nechat testovat do testovacího centra, kde hrozí velké riziko nákazy. Zaměstnavatel by neměl povinnost řešit tímto způsobem, ale zajistit zdravotnici na testování nebo samotesty.

[Více zde.](#)

Pokud jde o GDPR a zpracování osobních údajů, myslím, že lze v souvislosti s testováním zpracovávat údaje i bez souhlasu, neboť je dán veřejný zájem. Ale je to složité a chce to odborníka na tuto problematiku.

[Základ na Úřadu pro ochranu osobních údajů.](#)

Řešení se moc nenabízí. Zaměstnavatel se bude bát pokuty, dojde na spor. Zaměstnanec se může pokusit se zaměstnavatelem dohodnout na ukončení pracovního poměru, ale ani to není jisté – neexistuje na to nárok a zaměstnavatel vás prostě pustit nemusí.

[Doporučujeme vám uplatnit výhradu svědomí!](#)

Bránit se proti zaměstnavateli podle nás není efektivní, dokud nebude mimořádné opatření zrušeno, nebo dokud konečně společnost nepojmenuje všechno, co se nám děje, správnými jmény (ale to je utopie). Bezpráví, snad, bude řešeno až zpětně. Zaměstnavatel, stejně jako ředitel školy, bude tvrdit, že nemůže jinak. Stejně jako dozorcí v lágrech: jen dělali svoji práci. Pak šli k manželce, dali si kafe a buchtu a ostatní je nezajímalo.

Zdroj: <https://stavbez nouze.cz/>