



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Karviné rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Milana Pelikána, Ph.D., a přísedících Jarmily Paličkové a Jarmily Macoškové ve věci

žalobce:

[redacted]
[redacted]
zastoupený advokátem [redacted]
sídlem [redacted]

proti
žalovanému:

[redacted]
[redacted]

o neplatnost výpovědi z pracovního poměru

takto:

- I. Určuje se, že výpověď daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 7.12.2021, je neplatná.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci k rukám jeho zástupce na nákladech řízení částku ve výši 13 200 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Žalobou došlou soudu dne 22.12.2021 se žalobce domáhal určení, že výpověď daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 7.12.2021, je neplatná.

Shodu s prvopisem potvrzuje Pavla Macošková.

Tvzení žalobce

2. Žalobce tvrdil, že dne 15.12.2021 mu žalovaný předal výpověď z pracovního poměru ze dne 7.12.2021 z důvodu nemluvené absence od 15.11.2021 do 4.12.2021, která dle žalovaného vznikla z důvodu toho, že se nepodrobil vyšetření na stanovení přítomnosti viru SARS-CoV-2 pomocí preventivního RT-PCR testování nebo, že měl tuto povinnost splnit doložením bezinfekčnosti negativním výsledkem RT-PCR testu, provedeným prostřednictvím veřejného odběrového místa, a to přestože neměl žádné známky onemocnění COVID-19 a podle platných právních předpisů mu tedy nebyla stanovena povinnost tomuto testu se podrobit. Žalovaný žalobci od 15.11.2021 brání ve výkonu práce, a to zablokováním karty určené pro vstup na pracoviště. Žalobce dovozoval, že žalovaný postupoval v rozporu s právem, když po žalobci požadoval vyšetření na stanovení přítomnosti viru, nebo prokázání bezinfekčnosti RT-PCR testem z veřejného odběrového místa, čímž jej bezdůvodně nutil podrobit se zdravotnímu výkonu, k čemuž není oprávněn.
3. Dále uvedl, že podle čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku, může každý činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Otázku protiepidemických opatření upravuje zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a zákon č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii COVID-19. Na základě zmocnění v těchto zákonech mohou mimořádná opatření přijímat Ministerstvo zdravotnictví a krajské hygienické stanice. Jím je rovněž dána možnost dát příkaz k testování zaměstnanců a jiných pracovníků na přítomnost onemocnění COVID-19 (§ 2 odst. 2, písm. m) zákona č. 94/2021 Sb.). Takovýto příkaz byl dán v Mimořádném opatření ze dne 20.12.2021, č. j. MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN s účinností od 22.11.2021, a to rychlými antigenními testy s frekvencí 1 x týdně. V článku I. odst. 1 opatření se všem zaměstnavatelům nařizuje pravidelné testování na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2, a to provedeného na pracovišti prostřednictvím rychlého antigenního testu (RAT) určeného pro sebetestování (použití laickou osobou). Zbývající část této věty v odst. 1 tohoto opatření týkající se provádění těchto testů prostřednictvím poskytovatelů zdravotních služeb pak byla ihned zrušena Mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví ze dne 22.11.2021 č. j. MZDR 42085/2021-2/MIN/KAN s účinností od 23.11.2021. V odůvodnění opatření se pak uvádí: „Zaměstnanci se tím především zakládá možnost vždy požadovat zajištění sebetestu, např. tehdy, pokud odmítá podstoupit vyšetření v režimu zákona o zdravotních službách (včetně informovaného souhlasu atd.). Žalovaný však mimořádného opatření nedbá a přijímá si nějaká vlastní opatření, v nichž přenáší odpovědnost na zaměstnance, tedy i na žalobce účastnit se povinné RT-PCR testu, a to v době jím stanovené, nikoliv na pracovišti a navíc v režimu zákona o zdravotních službách, neboť RT-PCR test je již zdravotním výkonem, který musí provádět zdravotnický pracovník. Ode dne 22.11.2021 byla žalobci stanovena povinnost výše citovaným mimořádným opatřením podstoupit antigenní test 1 x týdně. Tento způsob testování neodmítl, ale žalovaný trval na RT-PCR testu. Žalobce již v I. pololetí letošního roku podstupoval antigenní testy místo RT-PCR testu a zaměstnavatel v souladu s právem, tj. Mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví tento způsob testování respektoval. V době od 15.11.2021 do 21.11.2021 tato povinnost stanovena nebyla. Na jednání absenční komise žalovaného dne 3.12.2021 bylo žalobci [redacted] vrchním směnmistrem, sděleno, že od 7.12.2021 bude podstupovat antigenní testy a může na svém pracovišti pracovat. Současně byl na žalobce vznesen požadavek, aby si na dobu od 15.11.2021 do 4.12.2021 požádal o neplacené volno, což z důvodu, že mu žalovaný ve vstupu na pracoviště protiprávně bránil, odmítl. Když se dne 7.12.2021 dostavil do zaměstnání, nebyl znovu do objektu zaměstnavatele vpuštěn, a po telefonickém kontaktu s [redacted] a za jeho doprovodu absolvoval antigenní test, který byl negativní. Přes tuto skutečnost žalobci výkon práce nebyl umožněn a byl pouze přizván na mimořádné zasedání absenční komise, kde

Shodu s prvopisem potvrzuje Pavla Macošková.

bylo [REDAKCE] žalobci sděleno, že z důvodu neomluvené absence mu bude dána výpověď z pracovního poměru, což je nutno zcela nepochybně chápat i s ohledem na závěr ze dne 3.12.2021, že bude podstupovat antigenní testy, jako odvetu za to, že za dobu neumožnění výkonu práce zaměstnavatelem od 15.11. do 4.12.2021 si nepožádal o neplacené volno a naopak v souladu s právem požadoval zaplacení náhrady mzdy z důvodu překážky v práci na straně žalovaného a dále umožnění výkonu práce. Kdyby žalovaného požádal o neplacené volno, nic by se nedělo. Dáním výpovědi žalovaný jednal v rozporu s dobrými mravy a jednoznačně zjevně zneužil právo. Účelem zde nebylo vykonat právo, ale jednání žalovaného bylo přímo vedeno úmyslem způsobit žalobci škodu, a smysl a účel právní normy byl vedlejší. Jinými slovy, když požaduješ náhradu mzdy, tak Ti dáme výpověď z pracovního poměru, nechť máš existenční problém.

Obrana žalovaného

4. Žalovaný v rámci svého vyjádření uvedl, že u něho žalobce pracoval jako elektromechanik, a to na základě pracovní smlouvy, uzavřené dne 27.4.2010. Dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 27.10.2015 byl s účinností od 1.11.2015 sjednán druh práce důlní elektromontér. Žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodu dle § 52 písm. g) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, tedy z toho důvodu, že porušil povinnost stanovenou Příkazem č. 3/2021 ve znění Dodatku č. 3 ze dne 1.11.2021 a navazujícím Technicko-organizačním opatřením ředitele provozu [REDAKCE], ze dne 1.11.2021, kterým se ukládá zaměstnancům [REDAKCE] povinnost podrobit se vyšetření na stanovení přítomnosti viru SARS-CoV-2 pomocí preventivního RT-PCR testování, zajištěného zaměstnavatelem; tato povinnost může být splněna doložením bezinfekčnosti negativním výsledkem RT-PCR testu, provedeným prostřednictvím veřejného odběrového místa. Protože žalobce tuto povinnost nesplnil, ačkoli byl dopisem ze dne 19.11.2021 a ze dne 29.11.2021 vyzván, aby se dostavil do zaměstnání a RT-PCR testu se podrobil nebo bezinfekčnost doložil negativním výsledkem testu, vznikla mu neomluvená absence od 15.11.2021 do 4.12.2021. Výpověď z pracovního poměru byla žalobci doručena dne 15.12.2021.
5. Žalovaný na svou obranu dále uvedl, že dle § 102 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Podle § 102 odst. 2 zákoníku práce prevencí rizik rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel je tedy povinen v zájmu zajištění bezpečného pracovního prostředí přijímat opatření k prevenci rizik, a to nejen tehdy, jestliže povinnost zavést taková opatření vyplývá z právních nebo ostatních předpisů, ale také - a především - tehdy, pokud zaměstnavatel taková rizika sám identifikuje. Je to zaměstnavatel, kdo musí znát konkrétní podmínky svého provozu a konkrétní rizika jím vykonávaných činností a musí přijmout opatření k minimalizaci identifikovaného rizika, i když mu to nestanoví žádný právní nebo jiný předpis tzn., že již ze samotného znění zákoníku práce vyplývá oprávnění zaměstnavatele přijmout opatření v podobě povinného testování zaměstnanců na přítomnost viru SARS-CoV-2, pokud zaměstnavatel, v podmínkách svého provozu, identifikuje rozšíření nákazy virem SARS-CoV-2 jako riziko ohrožující pracovní prostředí zaměstnanců.
6. Povinnost zaměstnavatele zajistit pro své zaměstnance zdraví neohrožující pracovní prostředí je uložena zákoníkem práce, tj. normou s právní silou zákona, kdežto povinnost podrobit se testování antigenními testy byla s účinností od 22.11.2021 stanovena mimořádným opatřením MZDR, které má právní sílu podzákoného předpisu. Povinnost podrobit se testování

Shodu s prvopisem potvrzuje Pavla Macošková.

akceptuje i žalobce, neboť jak sám uvádí, opatřením MZDR byla povinnost podrobit se testu stanovena s účinností od 22.11.2021. Žalobce má, z důvodu porušení povinnosti podrobit se testu, neomluvené absence za dobu od 15.11.2021, tedy i za dobu, kdy ještě mimořádným opatřením MZDR povinnost testování stanovena nebyla - a proti tomu žalobce zjevně nebrojí. Žalovaný tedy vychází z toho, že žalobce nezpochybňuje oprávnění žalovaného uložit zaměstnancům povinnost podrobit se testu, pokud by šlo o tzv. antigenní test. Žalobce zpochybňuje oprávnění žalovaného požadovat po zaměstnancích absolvování tzv. PCR testu. Žalovaný má s tímto onemocněním velmi negativní zkušenost, když v květnu roku 2020 na [REDAKCE] a dále v červnu téhož roku [REDAKCE] vzniklo ohnisko nákazy. Tím způsobená vysoká absence nakonec vedla žalovaného k tomu, že v době od 3.7. do 14.8.2020 byl nucen přerušit [REDAKCE]. Toto přerušování si vyžádalo náklady ve výši 673 mil. Kč. Aby se takovým problémům žalovaný, při stále ještě trvající epidemii, do budoucna vyhnul, zahájil ode dne 17.8.2020 povinné testování zaměstnanců formou PCR testů, přičemž toto testování v průběhu času upravoval co do frekvence i metody testování podle toho, jak se epidemie vyvíjela v běžné populaci.

7. K námitce žalobce, že v 1. polovině r. 2021 podstupoval antigenní testy místo RT-PCR testu, žalovaný uvedl, že tímto způsobem byli s účinností od 17.5.2021 testováni všichni zaměstnanci, nikoli jen žalobce na základě tvrzené individuální žádosti. Plošné testování zaměstnanců (pro zaměstnavatele s více než 250 zaměstnanci) bylo v České republice nařízeno mimořádným opatřením MZDR, č. j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN, ze dne 1.3.2021, které bylo zrušeno mimořádným opatřením MZDR, č. j. MZDR 20029/2021-3/MIN/KAN, ze dne 17.6.2021 s účinností od 1.7.2021. Na základě příkazu výkonného ředitele [REDAKCE] č. 3/2021, účinného od 12.3.2021 byli všichni zaměstnanci testováni každých 7 dní formou PCR testu, následně, když se epidemická situace zklidňovala, přistoupil zaměstnavatel k tomu, že testování probíhalo střídavě jeden týden formou PCR testu a jeden týden formou antigenního testu. Tato frekvence a metoda testování byla upravena dodatkem č. 1 k příkazu č. 3/2021 výkonného ředitele [REDAKCE] účinným od 17.5.2021. Právě na základě této úpravy podstoupil žalobce dne 7.5.2021 PCR test, dne 18.5.2021 antigenní test, dne 25.5.2021 PCR test, dne 2.6.2021 antigenní test, dne 8.6.2021 PCR test, dne 17.6.2021 antigenní test a dne 22.6.2021 PCR test. Není tedy pravdou, že by žalobce podstupoval na základě své žádosti antigenní testy namísto PCR testů. Byl stejně jako všichni ostatní zaměstnanci testován střídavě v lichém týdnu PCR testem a v sudém týdnu antigenním testem.
8. Na zhoršující se epidemickou situaci na podzim r. 2021 reagoval žalovaný, v zájmu splnění svých povinností zajistit zaměstnancům zdraví neohrožující pracovní prostředí, tím, že Dodatkem č. 3 k Příkazu výkonného ředitele [REDAKCE] č. 3/2021 ze dne 1.11.2021 stanovil zaměstnancům povinnost podrobit se preventivnímu testování na přítomnost viru SARS-CoV-2, a to formou PCR testu. Na Dodatek č. 3 navázalo Technicko-organizační opatření ředitele provozu [REDAKCE] ze dne 4.11.2021, které stanovilo podrobnosti provádění testů. Žalovaný tedy s účinností od 1.11.2021 přijal opatření v podobě povinného testování formou PCR testu, ačkoli plošně bylo testování zaměstnanců zavedeno až mimořádným opatřením MZDR, č. j. MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN, s účinností od 22.11.2021. Žalobce má pravdu v tom, že toto opatření stanovuje povinnost podrobit se tzv. antigennímu testu. To však jen a pouze z toho důvodu, že při tak masivním testování nebyl stát schopen testování formou PCR testu zajistit, neboť by tomu nepostačovala kapacita laboratoří, ani zdravotnického personálu. Proto musel stát rezignovat, a za daných podmínek se musel spokojit i s testováním antigenními testy, prováděnými laickou osobou, i když si MZDR bylo vědomo všech zásadních limitů tohoto způsobu testování, jak vyplývá z odůvodnění tohoto mimořádného opatření MZDR. Testování formou PCR testu bylo a je považováno za tzv. zlatý standard. A jestliže byl zaměstnavatel schopen i za takto nepříznivých podmínek pro své zaměstnance na své náklady daleko přesnější testování zajistit, nelze mu to přičítat k tíži.

Shodou s prvopisem potvrzuje Pavla Macošková.

9. Žalobce se na základě Dodatku č. 3 k Příkazu výkonného ředitele [REDAKCE], č. 3/2021 ze dne 1.11.2021 podrobil PCR testu dne 4.11.2021, v následujícím týdnu už test odmítl, a proto mu byl od 15.11.2021, v souladu s úpravou v Technicko-organizačním opatření ředitele provozu [REDAKCE] ze dne 4.11.2021, zablokován vstup do areálu žalovaného. Žalovaný následně dopisem ze dne 19.11.2021 žalobce vyzval k tomu, aby se dostavil na řádnou směnu a testu se podrobil, žalobce e-mailem sdělil, že žalovaný nemá právo test vyžadovat. Následně žalovaný vyzval dopisem ze dne 26.11.2021 žalobce znovu k tomu, aby se dostavil na směnu a podrobil se testu, nebo předložil negativní výsledek testu z tzv. veřejného odběrového místa; současně žalovaný žalobci dopisem ze dne 26.11.2021 znovu vysvětlil, z čeho dovozuje své oprávnění neumožnit žalobci vstup do zaměstnání bez prokázání tzv. bezinfekčnosti. Ani na základě této výzvy se žalobce nedostavil, proto jeho nepřítomnost v práci za dobu od 15.11. do 30.11.2021, v souladu s interními předpisy zaměstnavatele, projednala dne 3.12.2021 absenční komise. Ta nepřítomnost vyhodnotila jako neomluvenou.
10. Žalovaný dal žalobci možnost, aby zvážil návrh žalovaného dohodnout se na překážce v práci na straně zaměstnance pro období od 15.11. do 30.11.2021. Vzhledem k této dodatečně poskytnuté lhůtě ke zvážení se tedy ještě konala u zaměstnavatele dne 7.12.2021 mimořádná absenční komise, na které ale žalobce tento návrh odmítl. Vzhledem k tomu žalovanému nezbylo, než absenci žalobce v práci považovat za neomluvenou. V žádném případě není pravdou, že by žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru jako „odvetu“ za to, že si „nepožádal o neplacené volno“. Nebyl dán žádný důvod, na jehož základě by bylo možné nepřítomnost žalobce v práci omluvit.
11. Z výše uvedeného žalovaný dovozoval, že jednal v souladu s právem, když na základě § 102 zákoníku práce stanovil jako preventivní opatření při epidemii onemocnění Covid-19 povinnost zaměstnanců podrobit se testování na přítomnost viru SARS-CoV-2, a to formou PCR testu. Testování touto metodou je oproti antigenním testům daleko přesnější a žalovaný si vzhledem k narůstající epidemii na straně jedné a vzhledem k specifickým podmínkám na svých pracovištích a své zkušenosti s ohniskem epidemie v květnu a červnu 2020 na straně druhé, vyhodnotil toto opatření jako adekvátní a schopné snížit riziko nákazy onemocněním COVID-19 na pracovišti, a tím zajistit zaměstnancům bezpečné pracovní prostředí. Tím, že se žalobce odmítl testování podrobit a v důsledku toho mu vznikla nemluvená absence v době od 15.11.2021 do 4.12.2021, dopustil se závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a výpověď z pracovního poměru, kterou žalovaný žalobci dal dne 15.12.2021 z důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce, je důvodná. Žalovaný navrhl, aby žaloba byla zamítnuta.

Vyjádření žalobce

12. Žalobce v rámci repliky uvedl, že konkrétní oporu pro právo zaměstnavatele nařídít zaměstnanci povinnost podrobovat se pravidelně PCR testu, zákoník práce neposkytuje. Takováto oprávnění vyplývají toliko ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a nově od loňského roku ze zákona č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii COVID-19, pro Ministerstvo zdravotnictví a hygienické stanice a nikoliv zaměstnavatele. Proto také testování vybraných skupin zaměstnanců žalovaného v květnu a červnu 2020 bylo prováděno na základě rozhodnutí Krajské hygienické stanice Moravskoslezského kraje, a nikoliv na základě rozhodnutí žalovaného, který mohl toliko učinit opatření mu příslušející, tj. např. [REDAKCE], což udělal na období 6 týdnů. To, že zaměstnanci žalovaného od 17.8.2020 dobrovolně podstupovali PCR testy za paušální odměnu 100 Kč za jeden test, nic nemění na právní stránce věci. Nemohlo jít o žádnou povinnost, jak tvrdí žalovaný.
13. Příkaz č. 3/2021 výkonného ředitele ve znění Dodatku č. 3 a následné Technicko-organizační opatření ředitele provozu ze dne 1.11.2021 žalobce nezná a nikdy s ním nebyl seznámen. Shodu s prvopisem potvrzuje Pavla Macošková.

Nebyl seznámen ani s Technicko-organizačním opatřením výkonného ředitele datovaným 4.11.2021, v jehož úvodu se uvádí, že jde o opatření k naplnění povinností stanovených v mimořádných opatřeních Ministerstva zdravotnictví, přičemž v té době neplatilo žádné opatření, které by ukládalo zaměstnanci povinnost podrobit se pravidelnému testování a už vůbec ne metodou PCR testu, takže nebyl zde dán žádný důvod k jeho vydání.

14. Dle názoru žalobce z díky ust. § 102 zákoníku práce nelze dovodit oprávněnost zaměstnavatele stanovit plošně povinnost podstupovat všem zaměstnancům PCR testy, přenášet odpovědnost za testování na zaměstnance a testování provádět nikoliv na pracovišti a v mimopracovní době a stanovit povinnosti zaměstnancům a přitom nešetřit jejich zákonná práva. Ostatně také mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví, č. j. MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN, ze dne 20.11.2021 bylo změněno mimořádným opatřením stejného čísla jednacího, avšak dne 22.11.2021 proto, jak se uvádí v odůvodnění, že se zaměstnancům především zakládá možnost vždy požadovat zajištění sebetestu, např. tehdy, pokud odmítá podstoupit vyšetření v režimu zákona o zdravotních službách (včetně informovaného souhlasu atd.). Navíc u žalovaného byla po celou dobu stanovena povinnost nosit respirátory FFP2 a každodenně při vstupu do objektu všem měřena tělesná teplota prostřednictvím termokamery. Žalovaný nemá pravdu, když tvrdí, že žalobce nepodstupoval v prvním pololetí 2021 antigenní testy místo PCR testu. To, že podstupoval antigenní testy po dohodě i s vedoucím směnníkem [REDAKCE], dokladuje e-mailová korespondence mezi ním a nadřízeným žalobce [REDAKCE] ze dne 16.5.2021, z níž vyplývá, že antigenní testy podstupoval již 6 týdnů před 16.5.2021, tzn. v podstatě od začátku dubna. Když žalobce žádal telefonicky [REDAKCE] v listopadu 2021, kdy byla epidemiologická situace podstatně jiná než v 1. pololetí 2021, tak mu zcela bezdůvodně podstupovat antigenní testy neumožnil. Teprve na jednání tzv. absenční komise dne 3.12.2021 mu ústně sdělil, že může podstupovat antigenní testy a vykonávat práci od 7.12.2021. Když se dne 7.12.2021 dostavil do práce, vstup mu opět nebyl opět povolen a v doprovodu [REDAKCE] podstoupil antigenní test s negativním výsledkem, a byl pozván na další, tentokrát mimořádnou absenční komisi, kde mu bylo řečeno, že z důvodu toho, že nesouhlasil s podáním žádosti o neplacené volno a v návaznosti na dopis právního zástupce ze dne 6.12.2021 mu bude dána výpověď z pracovního poměru z důvodu neomluvené absence za dobu od 15.11.2021 do 4.12.2021. Současně mu bylo sděleno, že mu již nebude přidělována práce, a to až do konce výpovědní doby.
15. Pro posouzení věci je podle žalobce rovněž podstatné, že měl pracovní dobu rozvrženou od úterý do soboty s počátkem v 5.00 hodin a koncem 13.00 hodin a pracoval na pracovišti, kde se prakticky s nikým nesesetkával, neboť pracoval sám jako elektroúdržbář na plnicí stanici skipu, přitom cílem opatření bylo zabránění přenosu viru SARS-Cov-2 na jiné osoby. Navíc od 18.1.2022 byly u žalovaného místo PCR testu prováděny rychlé antigenní testy. Z toho, co je uvedeno výše, jakož i z vyjádření žalovaného vyplývá jednoznačně, že na straně žalovaného jde o odplatu za to, že nesouhlasil s tím, že požádá o neplacené volno na dobu od 15.11. do 30.11.2021.
16. Pohružku dáním výpovědi v případě nesouhlasu s překážkou v práci obsahoval již dopis žalovaného ze dne 3.12.2021, kde je uvedeno: „Jako kompromisní řešení zaměstnavatel nabízí dohodnout se na tom, že na dobu nepřítomnosti [REDAKCE] v práci od 15. do 30. 11. 2021 mu bude poskytnuto tzv. neplacené volno, tzn. půjde o překážku v práci na straně zaměstnance dohodnutou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bez náhrady mzdy. Pokud s tímto kompromisem nebude [REDAKCE] souhlasit, nebudou bohužel zaměstnavateli nic jiného, než vyhodnotit absenci jako neomluvenou se všemi důsledky, které z toho pro zaměstnance vyplývají.“ Výpověď z pracovního poměru byla žalobci dána z důvodu toho, že odmítl návrh zaměstnavatele s tzv. neplaceným volnem.

Shodu s prvopisem potvrzuje Pavla Macošková.

Důkazy

17. Pracovní smlouvou uzavřenou dne 27.4.2010 bylo prokázáno, že žalobce nastoupil u žalovaného (jeho předchůdce) do pracovního poměru dne 3.5.2011 jako elektromechanik. Dohodou ze dne 27.10.2015 byl sjednaný druh práce změněn na druh práce důlní elektromontér. Dodatkem č. 3 k Příkazu č. 3/2021 výkonného ředitele ze dne 1.11.2021 žalovaný nařídil (bod I. 13) testování zaměstnanců na přítomnost viru SARS-CoV-2 pomocí preventivního RT-PCR. S dodatkem byl žalobce seznámen 10.11.2021. Technicko-organizační opatření ředitele provozu ze dne 4.11.2021 stanovilo pravidla a postup pro preventivní vyšetření na přítomnost onemocnění COVID-19. RT-PCR testování na přítomnost viru SARS-CoV-2 mělo být provedeno od 8.11. do 11.11.2021 a dále každý týden, a to na odběrných místech [redacted] - kulturní dům, [redacted] - místnost č. A 109, [redacted] - místnost č. 109. Dopisem ze dne 19.11.2021 byl žalobce vyzván, aby se dne 22.11.2021 dostavil do zaměstnání a před směnou se podrobil testování zajištěného zaměstnavatelem. Opakovanou výzvu k testování RT-PCR testem učinil žalovaný dopisem ze dne 29.11.2021. Dopisem ze dne 30.11.2021, doručeným žalovanému dne 1.12.2021, sdělil zástupce žalobce žalovanému mj. skutečnost, že důvod odmítnutí PCR testu je pouze zdravotní, neboť po jeho provedení žalobce několikrát krvácel a proto žádal, aby u něj bylo provedeno antigenní testování ze slin. Dále namítal, že test je prováděn v mimopracovní době a že neumožnění výkonu práce žalobce od 15.11.2021 je v rozporu s právem a že teprve dne 20.11.2021 vydalo Ministerstvo zdravotnictví mimořádné opatření č. j. MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN ze dne 20.11.2021, kterým bylo nařízeno s účinností od 22. 11. 2021 zaměstnancům podstoupit rychlý antigenní test. Ze zápisu z mimořádné absenční komise zaměstnanců žalovaného ze dne 7.1.2021 bylo zjištěno, že komise navrhla ponechat zameškané směny žalobce v období od 15.11. do 4.12.2021 jako neomluvené s návrhem na ukončení pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu závažného porušení pracovních povinností. Ze zápisu dále vyplývá, že důvodem ponechání neomluvené absence je „odmítnutí návrhu zaměstnavatele, který zaměstnanci předkládá možnost omluvit neomluvenou absencí překážkou na straně zaměstnance“. Dopisem ze dne 7.12.2021 dal žalovaný žalobci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro neomluvenou absenci v době od 15.11.2021 do 4.12.2021 vzniklou tím, že se nepodrobil povinnosti vyšetření R – PCR testem, stanovené Dodatkem č. 3 k Příkazu č. 3/2021 ze dne 1.11.2021 a Technicko-organizačním opatřením ze dne 4.11.2021. Z Dodatku č. 1 k Příkazu č. 3/2021 výkonného ředitele ze dne 17.5.2021 bylo zjištěno, že pro naplnění mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN byl zaměstnancům povolen vstup na pracoviště za podmínky absolvování pravidelného PCR nebo POC antigenního testu na přítomnost viru SARS-CoV-2. Z e-mailové zprávy mezi nadřízenými žalobce ze dne 16.5.2021 bylo zjištěno, že žalobce se nezúčastňoval PCR testů ze zdravotních důvodů a že žalobce zjišťuje přítomnost viru antigenními testy.

Právní úprava

18. Podle § 1 odst. 1 zákona č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů, který nabyl účinnosti dne 27.2.2021, tento zákon upravuje opatření pro zvládnutí epidemie onemocnění COVID-19 způsobené novým koronavirem označovaným jako SARS CoV-2 (dále jen „epidemie COVID-19“) a jejich dopadů na území České republiky. Podle odst. 2 téhož ustanovení nestanoví-li tento zákon jinak, použije se zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“) a podle odst. 3 věty první dnem nabytí účinnosti tohoto zákona je vyhlášen stav pandemické pohotovosti.

19. Podle § 2 odst. 1 zákona č. 94/2021 Sb. Ministerstvo zdravotnictví (dále jen „ministerstvo“), krajská hygienická stanice nebo Hygienická stanice hlavního města Prahy (dále jen „krajská hygienická stanice“) může za účelem likvidace epidemie COVID-19 nebo nebezpečí jejího opětovného vzniku nařídit mimořádné opatření, kterým přikáže určitou činnost přispívající k naplnění uvedeného účelu, nebo zakáže nebo omezí určité činnosti nebo služby, jejichž výkonem by mohlo být šířeno onemocnění COVID-19, anebo stanoví podmínky provádění takových činností nebo poskytování takových služeb. Ministerstvo může nařídit mimořádné opatření podle věty první s celostátní působností nebo s působností na území několika krajů. Krajská hygienická stanice může mimořádné opatření nařídit na území svého správního obvodu.
20. Podle § 2 odst. 2 písm. m) zákona č. 94/2021 Sb. mimořádným opatřením podle odstavce 1 je příkaz testovat zaměstnance a jiné pracovníky na přítomnost onemocnění COVID-19.
21. Podle § 3 odst. 1 zákona č. 94/2021 Sb. mimořádné opatření podle § 2 ministerstvo nebo krajská hygienická stanice nařídí pouze v nezbytně nutném rozsahu a na nezbytně nutnou dobu.
22. Mimořádným opatřením MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN ze dne 20.11.2021 ve znění mimořádného opatření MZDR 42085/2021-2/MIN/KAN ze dne 22.11.2021 (dále jen „MO MZDR“), bylo pod článkem I. odst. 1 všem zaměstnavatelům na území České republiky nařízeno zajistit pravidelné testování všech svých zaměstnanců, nestanoví-li bod 2 jinak, na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2, a to provedeného na pracovišti prostřednictvím rychlého antigenního testu (RAT) určeného pro sebetestování (použití laickou osobou), a to s frekvencí jedenkrát za týden.
23. Pod článkem I. odst. 2 MO MZDR bylo všem zaměstnancům nařízeno na výzvu zaměstnavatele podstoupit rychlý antigenní test na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 ve stanovené frekvenci, není-li v čl. IV stanoveno jinak nebo nejde-li o zaměstnance, který se vzhledem k povaze práce na svém pracovišti nesetkává se třetími osobami, s výjimkou osob žijících ve stejné domácnosti. Není-li zaměstnanec v den termínu testování přítomen na pracovišti zaměstnavatele, jeho preventivní testování se provede v den jeho příchodu na pracoviště.
24. Článek I. odst. 3 MO MZDR stanovil, že v případě, že zaměstnanec odmítne podstoupit test podle bodu 2, nařizuje se zaměstnavateli tuto skutečnost bez zbytečného odkladu ohlásit místně příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví. Zaměstnanci, který odmítne podstoupit test podle bodu 2, se nařizuje nosit ochranný prostředek dýchacích cest, kterým je respirátor nebo obdobný prostředek (vždy bez výdechového ventilu) naplňující minimálně všechny technické podmínky a požadavky (pro výrobek), včetně filtrační účinnosti alespoň 94 % dle příslušných norem, po celou dobu přítomnosti na pracovišti, dodržovat rozestup alespoň 1,5 m od ostatních osob a stravovat se odděleně od ostatních osob; po dobu konzumace potravin neplatí povinnost nosit ochranný prostředek dýchacích cest. Zaměstnavateli se nařizuje zajistit organizačním opatřením omezení setkávání tohoto zaměstnance s ostatními osobami na nezbytnou míru.
25. Podle článku I. odst. 4 MO MZDR byli zaměstnavatelé povinni zajistit poprvé plnění povinností podle tohoto článku nejpozději do 29. listopadu 2021.
26. V rámci bodu III. odůvodnění MO MZDR je uvedeno, že ministerstvo si je vědomo všech zásadních limitů antigenních testů provedených laickou osobou, včetně nezbytnosti potvrzení pozitivního výsledku RT-PCR testem, nicméně s ohledem na stávající (byť vysokou) laboratorní kapacitu RT-PCR vyšetření a s ohledem na nezbytnost provedení odběru nasofaryngeálního stěru zdravotnickým pracovníkem, nepřichází majoritně při takto masivním Shodu s prvopisem potvrzuje Pavla Macošková.

testování jiný způsob provedení plošného testování v úvahu než pomocí rychlého antigenního testu určeného pro sebetestování (k použití laickou osobou) (tzv. samotest). Preventivní testování není bariérové, tedy podrobení se testování není podmínkou pro osobní účast zaměstnance v práci.

27. Podle § 101 odst. 1 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění) je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen "rizika").
28. Podle § 102 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.
29. Podle § 102 odst. 2 zákoníku práce se prevencí rizik rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.
30. Podle § 102 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.
31. Podle § 102 odst. 4 zákoníku práce není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.
32. Podle § 102 odst. 5 zákoníku práce při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí
 - a) omezování vzniku rizik,
 - b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
 - c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
 - d) nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,
 - e) nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
 - f) omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejmenší počet nutný pro zajištění provozu,

Shodu s prvpisem potvrzuje Pavla Macošková.

- g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,
- j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Skutkový stav

33. Žalobce nastoupil u žalovaného (jeho předchůdce) do pracovního poměru dne 3.5.2011 na druh práce elektromechanik, který byl změněn dohodou ze dne 27.10.2015 na druh práce důlní elektromontér. Dodatkem č. 3 k Příkazu č. 3/2021 ze dne 1.11.2021 žalovaný nařídil testování zaměstnanců na přítomnost viru SARS-CoV-2 pomocí preventivního RT-PCR. Technicko-organizační opatření ze dne 4.11.2021 stanovilo, že testování na přítomnost viru SARS-CoV-2 mělo být provedeno od 8.11. do 11.11.2021 a dále každý týden. Dopisem ze dne 19.11.2021 (opakovaně ze dne 29.11.2021) byl žalobce vyzván, aby se dne 22.11.2021 dostavil do zaměstnání a před směnou se podrobil testování zajištěného zaměstnavatelem. Dopisem doručeným žalovanému dne 1.12.2021, sdělil zástupce žalobce žalovanému, že důvod odmítnutí PCR testu je pouze zdravotní, neboť po jeho provedení žalobce několikrát krvácel a proto žádal, aby u něj bylo provedeno antigenní testování ze slin. Zameškané směny žalobce v období od 15.11 do 4.12.2021 byly vyhodnoceny jako neomluvené s návrhem na ukončení pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu závažného porušení pracovních povinností. Důvodem ponechání neomluvené absence je „odmítnutí návrhu zaměstnavatele, který zaměstnanci předkládá možnost omluvit neomluvenou absenci překážkou na straně zaměstnance“. Dopisem ze dne 7.12.2021 dal žalovaný žalobci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro neomluvenou absenci v době od 15.11.2021 do 4.12.2021 vzniklou tím, že se nepodrobil povinnosti vyšetření RT-PCR testem, stanovené Dodatkem č. 3 k Příkazu č. 3/2021 ze dne 1.11.2021 a Technicko-organizačním opatřením ze dne 4.11.2021. Žalobce se v předchozím období (jaro 2021) testoval se souhlasem žalovaného antigenními testy. Z Dodatku č. 1 k Příkazu č. 3/2021 výkonného ředitele ze dne 17.5.2021 bylo zjištěno, že pro naplnění mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN byl zaměstnancům povolen vstup na pracoviště za podmínky absolvování pravidelného PCR nebo POC antigenního testu na přítomnost viru SARS-CoV-2. Z e-mailové zprávy ze dne 16.5.2021 zasílané mezi nadřízenými žalobce bylo zjištěno, že žalobce se nezúčastňoval PCR testů ze zdravotních důvodů.

Posouzení po právní stránce

34. Pro zvládnutí epidemie onemocnění COVID-19 způsobené novým koronavirem označovaným jako SARS-CoV-2 byl s účinností od 27.2.2021 přijat zákon č. 94/2021 Sb., kterým byla ministerstvu zdravotnictví a krajským hygienickým stanicím stanovena možnost za účelem likvidace epidemie COVID-19 nebo nebezpečí jejího opětovného vzniku nařídít mimořádná opatření uvedená v § 2 odst. 2 zákona, mezi které byla pod písm. m) zařazena i možnost dát příkaz testovat zaměstnance a jiné pracovníky na přítomnost onemocnění COVID-19. Podle § 2 odst. 4 zákona č. 94/2021 Sb. mimořádné opatření mohlo být nařízeno pouze v době stavu pandemické pohotovosti, která byla vyhlášena dnem účinnosti zákona (§ 1 odst. 3), tj. 27.2.2021. Podle § 1 odst. 2 zákona č. 94/2021 Sb. platí, že nestanoví-li tento zákon jinak, použije se zákon o ochraně veřejného zdraví (zákon č. 258/2000 Sb.).

Shodu s prvopisem potvrzuje Pavla Macošková.

35. Podle § 101 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce, a podle § 102 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Na to navazuje § 102 odst. 5 zákoníku práce, podle kterého při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí omezování rizik, jež se týkají pracovních podmínek a pracovních postupů, zejména nahrazováním fyzicky náročných prací, omezováním negativních vlivů práce na jejich zdraví, ať už nahrazováním nebezpečných technologií a surovin méně nebezpečnými nebo omezováním rizikových faktorů pracovních podmínek spojených s překračováním nejvyšších hygienických limitů, apod.
36. Z uvedeného vyplývá, že zákon č. 94/2021 Sb. byl přijat za účelem zvládnutí epidemie onemocnění COVID-19 mimořádnými opatřeními vydávanými ministerstvem a krajskými hygienickými stanicemi, v rámci kterých mají (měly po dobu pandemické pohotovosti) mj. oprávnění přikázat, omezit nebo i zakázat určitou činnost, přičemž měly i možnost opatření stanovit povinnost testovat zaměstnance a jiné pracovníky na přítomnost onemocnění COVID-19. Naproti tomu právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v zákoníku práce primárně upravuje odstranění negativních vlivů práce na zdraví zaměstnance, což lze dovodit také z § 37 a násl. zákona č. 258/2000 Sb. upravující ochranu zdraví při práci (kategorizace prací, rizikové práce), která se týká taktéž odstranění vlivu práce na zdraví zaměstnanců, nikoliv odstranění jiných vlivů na jejich zdraví.
37. S ohledem na to, za jakým účelem byly jednotlivé právní úpravy přijaty, má soud za to, že při zvládnutí onemocnění COVID-19 bylo potřeba se řídit zákonem č. 94/2021 Sb., popř. zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a proto právní úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci uvedenou v zákoníku práce nelze na daný stav použít. Mimořádné opatření MZDR, jako opatření obecné povahy (§ 3 odst. 6 zákona č. 94/2021 Sb.), bylo co do stanovení povinnosti testovat zaměstnance a jiné pracovníky na přítomnost onemocnění COVID-19 vydáno na základě zákona č. 94/2021 Sb. a v jeho mezích.
38. Mimořádným opatřením MZDR bylo všem zaměstnavatelům na území České republiky nařízeno zajistit pravidelné testování všech svých zaměstnanců (nestanovil-li bod 2) jinak, na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2, a to provedeného na pracovišti prostřednictvím rychlého antigenního testu (RAT) určeného pro sebetestování (použití laickou osobou), a to s frekvencí jedenkrát za týden, poprvé do 29. 11. 2021. Všem zaměstnancům (až na stanovené výjimky) bylo nařízeno na vyzvu zaměstnavatele podstoupit rychlý antigenní test na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2. V případě, že zaměstnanec odmítl podstoupit test, bylo mu nařízeno nosit ochranný prostředek dýchacích cest po celou dobu přítomnosti na pracovišti (mimo dobu konzumace potravin), dále dodržovat rozestup alespoň 1,5 m od ostatních osob a stravovat se odděleně od ostatních osob, po dobu konzumace potravin neplatí povinnost nosit ochranný prostředek dýchacích cest. Zaměstnavateli bylo nařízeno zajistit organizačním opatřením omezení setkávání tohoto zaměstnance s ostatními osobami na nezbytnou míru. Z odůvodnění MO MZDR vyplývá, že testování má být provedeno za pomoci rychlého antigenního testu (RAT) určeného pro sebetestování (k použití laickou osobou - tzv. samotest) a dále, že preventivní testování není bariérové, tedy podrobení se testování není podmínkou pro osobní účast zaměstnance v práci. Lze shrnout, že bylo povinností žalobce jako zaměstnance se podrobit RAT testu, a to na pracovišti zaměstnavatele. V případě odmítnutí testu byl povinen nosit ochranu dýchacích cest, mít 1,5 m odstup od ostatních zaměstnanců a stravovat se odděleně. Ze strany zaměstnavatele nebylo možno při odmítnutí testu zamezit zaměstnanci vstupu na pracoviště, a pokud takto Shodu s prvopisem potvrzuje Pavla Macošková.

učinil, pak to mohl učinit pouze z důvodu na straně zaměstnavatele (např. při nemožnosti zaměstnavatele zajistit organizačním opatřením omezení setkávání zaměstnance s ostatními osobami na nezbytnou míru). Dodatkem č. 3 k Příkazu č. 3/2021 ze dne 1.11.2021 bylo primárně řešeno ekonomické hledisko zaměstnavatele nikoliv však zdravotní stav zaměstnanců a už vůbec ne odstranění negativních vlivů práce na zdraví zaměstnance. Za účelem omezení ztrát způsobených opatřeními byly přijaty předpisy týkající se kompenzací.

39. Za uvedené situace má soud za to, že Dodatek č. 3 k Příkazu č. 3/2021 ze dne 1.11.2021 byl vydán nejen v rozporu s právní úpravou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovenou v zákoníku práce (v rozporu s účelem pro který je stanovena), ale i se zákonem č. 94/2021 Sb. a následně i s MO MZDR. Odepření vstupu žalobce do práce pro odmítnutí testu na COVID-19 bylo z rozhodnutí zaměstnavatele. V daném případě se jedná o jinou překážku na straně zaměstnavatele, nikoliv o neomluvenou absenci na straně zaměstnance - žalovaného. Z uvedeného vyplývá, že žalobce odmítnutím PCR testu neporušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a proto soud rozhodl tak, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 7.12.2021, je neplatná. Lze dodat, že ani v případě splnění podmínek stanovených v § 103 zákoníku práce by nebylo možno žalobu zamítnout, neboť v těchto případech je zpravidla dán výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. f) zákoníku práce. Konečně nelze přehlédnout ani skutečnost, že zaměstnavatel věděl o zdravotním důvodu, pro který se žalobce v předchozím období PCR testování nepodrobil, a že PCR test je zdravotním výkonem, pro který je potřeba informovaný souhlas.
40. Pokud žalovaná strana předkládala i další důkazy týkající se předchozích opatření proti COVID-19, případně trestního oznámení společnosti Greenpeace Česká republika, z.s., pak soud z nich neučinil žádná skutková zjištění, neboť na posouzení věci by nemohly mít žádný vliv.
41. O nákladech řízení mezi účastníky bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 občanského soudního řádu. Žalobce měl ve věci úspěch, a proto mu byla přiznána plná náhrada nákladů potřebných k účelnému uplatňování práva. Náklady řízení se skládají z odměny zástupce žalobce stanovené podle § 7, 9 odst. 3, § 11 odst. 1 písm. a/, d/ a g/ vyhl. č. 177/1996 Sb. (advokátní tarif). Z tarifní hodnoty 35 000 Kč činí odměna za 1 úkon právní služby 2 500 Kč, za 4 úkony právní služby (převzetí a příprava zastoupení, výzva, sepsání žaloby, písemné vyjádření ve věci samé, a účast u jednání) celkem 10 000 Kč. Náklady řízení se dále skládají z náhrady hotových výdajů stanovených podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu ve výši 300 Kč za 1 úkon právní služby, tj. celkem za 4 úkony 1 200 Kč, a ze zaplaceného soudního poplatku ve výši 2 000 Kč. Náklady řízení činí celkem 13 200 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat odvolání do 15 dnu ode dne jeho doručení, písemně, dvojmo, prostřednictvím Okresního soudu v Karviné ke Krajskému soudu v Ostravě.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí (§ 251 o. s. ř.).

Karviná 28. dubna 2022

JUDr. Milan Pelikán, Ph.D., v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopísem potvrzuje Pavla Macošková.