18. 5. 2021

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

(Ne)povinné očkování

Očkování. Téma, které v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 rezonuje napříč celou českou společnosti a zaměstnává nás více, než bychom si sami přáli.

Počátkem měsíce března tohoto roku uložilo Ministerstvo zdravotnictví prvním zaměstnavatelům povinnost umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech testování a výsledek testu je negativní. Zároveň uložilo zaměstnancům povinnost testování podstoupit, s výjimkou mimo jiné osob, které podstoupili plnou vakcinaci a nejeví příznaky onemocnění. Již v tuto chvíli tedy víme, že očkovaným zaměstnancům odpadá povinnost podrobit se testování na pracovišti.

Může ale zaměstnavatel od svých zaměstnanců vyžadovat očkování jako povinné a v extrémním případě jím podmínit setrvání zaměstnance v pracovním poměru? V následujícím článku se zamyslíme nad některými východisky, které by měly být v této turbulentní době vzaty v úvahu.

Právní základ očkování a jaké důsledky z něj vyvodit

V současné době je očkování proti nemoci COVID-19 v České republice zcela dobrovolné a náklady na něj jsou hrazeny z prostředků veřejného zdravotního pojištění všem osobám, které jsou v ČR pojištěny u některé ze zdravotních pojišťoven.

Zmiňuje očkování zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce? Dle § 106 odst. 4 zákoníku práce mimo jiné platí, že každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zaměstnanci jsou mimo jiné povinni podrobit se pracovně-lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy. Zvláštním právním předpisem je v tomto případě zákon č. 258/2002 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví, který upravuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví a řeší mimo jiné i otázku předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění prostřednictvím očkování. Zákon o ochraně veřejného zdraví pak odkazuje na vyhlášku č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, která kromě dalšího řeší otázku pracovišť s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění a podmínky, za kterých mohou být v souvislosti se zvláštním očkováním zaměstnanci zařazeni na tato pracoviště. Tato vyhláška s očkováním proti onemocnění COVID-19 nepočítá, a to ani ve vztahu k silně exponovaným profesím, které by onemocněním COVID-19 mohly být ohroženy nejvíce. Není překvapením, že v právním řádu České republiky k dnešnímu dni není obsažena ani žádná jiná norma, která by povinnost podrobit se očkování proti onemocnění COVID - 19 – byť jen ve vztahu k určitým profesím - stanovila. Odhlídneme-li od horkých debat na téma účinnosti vakcín či jejich vedlejších účinků, nelze za současného stavu věcí provázeného absolutním nedostatkem vakcín očekávat, že by se výčet očkování uvedených ve vyhlášce ve vztahu k očkování proti onemocnění COVID-19 v blízké době rozšířil.

Zaměstnavatel tedy za současného stavu právní úpravy dle našeho názoru není oprávněn vyžadovat od zaměstnanců, aby se tito očkování proti onemocnění COVID-19 podrobili.

Jak se otázka očkování proti onemocnění COVID-19 může promítnout do fáze před vznikem

pracovního poměru, tj. do stadia rozhodování o výběru vhodného uchazeče o zaměstnání? Typicky by šlo o situaci, kdy by zaměstnavatel stanovil jako základní kritérium výběru vhodného uchazeče mimo jiné skutečnost, že uchazeč by byl očkován proti onemocnění COVID-19. Ostatní (nenaočkovaní) uchazeči o zaměstnání by byli tímto rozhodnutím zaměstnavatele podstatně znevýhodnění. Stanovení takového kritéria by mělo zvlášť negativní dopad na uchazeče, kteří pro důvody plynoucí z jejich zdravotního stavu nemohou být proti onemocnění COVID-19 za žádných okolností očkovaní. Takový postup zaměstnavatele by pak nešlo hodnotit jinak, než jako diskriminační. Již samotný postup zaměstnavatele spočívající v získávání informací od uchazečů o zaměstnání ohledně podstoupení vakcinace proti onemocnění COVID-19 či dokonce stanovení povinnosti spočívající v doložení očkovacího průkazu je samo o sobě diskriminační. Vznesení dotazu ohledně existence příslušného očkování je v přímém rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel nesmí od zaměstnanců požadovat informace, které bezprostředně nesouvisí se samotným výkonem práce.

Jaké otázky budou řešeny po vzniku pracovního poměru? Nabízí se situace, kdy zaměstnanec již u zaměstnavatele závislou práci vykonává a zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, aby se podrobil očkování, příp. očkováním dokonce podmiňuje setrvání zaměstnance v zaměstnání. Jak již stávající praxe ukazuje, nepůjde přitom zdaleka o ojedinělé případy. Za současného právního stavu nelze absolvováním očkování proti onemocnění COVID-19 podmínit výkon práce. Povinnost podrobit se očkování nelze vyvodit z jakékoliv normy právního řádu. Případné odmítnutí zaměstnance podrobit se očkování nelze považovat za porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci, na jehož základě by zaměstnavatel ve vazbě na hodnocení intenzity takového porušení mohl z tohoto vyvozovat jakýkoli disciplinární postup vůči zaměstnanci včetně výpovědi. Taxativní výčet důvodů, na jejichž základě je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí upravuje § 52 zákoníku práce. Aby toto bylo skutečně zajištěno, je zaměstnavatel povinen výpovědní důvod skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, a důvod výpovědi nesmí dodatečně změnit. Nepodrobení se očkování nelze dle našeho názoru pod žádný z výpovědních důvodů ve smyslu § 52 zákoníku práce podřadit, a to ani prostřednictvím jakkoli kreativního výkladu. Pokud zaměstnanec očkování odmítne, není zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr zaměstnance výpovědí. Pakliže tak učiní, bude taková výpověď téměř jistě ze strany soudu shledána neplatnou s příslušnými finančními důsledky pro zaměstnavatele v podobě doplacení náhrady mzdy. Nelze odhlédnout od názoru, že v případech, kdy to povaha podnikatelské činnosti zaměstnavatele vyžaduje, by bylo možné stanovit očkování proti onemocnění COVID-19 jako požadavek pro výkon práce. V takovém případě by pak absence takového očkování představovala důvod výpovědi dle § 52 písm. f) zákoníku práce, tedy z toho důvodu, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce. Domníváme se, že k takovému výkladu by bylo možné přistoupit pouze v extrémně výjimečných případech, a to zejména u vysoce specializovaných profesí (jako příklad lze uvést zaměstnance pracujícího v laboratoři, kde se s virem SARS-CoV-2 nakládá). V úvahu je potřeba vzít i to, že v případě koronaviru se jedná o onemocnění, kterým se lze nakazit kdykoli a kdekoli a s výkonem práce tedy v drtivé většině případů nemá souvislost.

Závěr

Zákoník práce sice stanoví povinnost podrobit se očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy, avšak v pomyslném seznamu povinných očkování není uvedeno očkování proti onemocnění COVID-19. Pro případné očkování zaměstnance je tedy vždy nezbytný jeho informovaný souhlas. Souhlas zaměstnance musí být svobodný, a nelze jej tedy vynucovat prostřednictvím hrozby jakéhokoli postihu včetně postihu pracovněprávního. Jakýkoli disciplinární postup vůči zaměstnanci z titulu jeho neochoty podstoupit očkování proti onemocnění COVID-19 by za současného legislativního stavu věcí nebyl v souladu s platnou právní úpravou. Odhlédnout nelze ani od toho, že očkování samo o sobě bezpochyby představuje zásah do integrity fyzické osoby, resp. zaměstnance, který je navíc ve světle právní úpravy i judikatury soudů považován za slabší stranu se všemi

důsledky s tím spojenými. Pokud by očkování proti onemocnění COVID-19 v budoucnu bylo upraveno jako povinné, vyvstala by celá řada otázek, a to nejen z oblasti pracovního práva. Zmiňme v této souvislosti nedávné rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva. Evropský soud pro lidská práva počátkem dubna tohoto roku zamítl stížnost rodičů z České republiky, kteří se na něj obrátili kvůli povinnému očkování dětí.[1] Soud došel k závěru, že ač povinné očkování, pokud je nedobrovolné, představuje narušení tělesné integrity, a vztahuje se na něj článek 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv,[2] Česká republika prostřednictvím vyžadování očkování dětí daný článek Evropské úmluvy o ochraně lidských práv neporušila. Ač je mezi povinným očkováním dětí a dospělých rozdíl, diskuze o tom, do jaké míry může mít toto rozhodnutí soudu pod vlivem aktuální krize vliv na otázku očkování proti onemocnění COVID-19 na sebe zajisté nenechá dlouho čekat.

Mgr. Lenka Gomez Tomčalová

Z/C/H Legal v.o.s., advokátní kancelář

Národní 973/41
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 020 500
Fax: +420 225 020 555
e-mail: office@zchlegal.cz

---

[1] Vavřička a ostatní proti České republice, k dispozici >>> zde.

[2] Článek 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv upravuje právo na respektování soukromého a rodinného života a mimo jiné stanoví, že Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.

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

Další články:

- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence
- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026
- 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