19. 4. 2021

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

Očkování zaměstnanců proti onemocnění COVID-19

Chvíle, kdy bude každý moci běžně získat očkování proti onemocnění COVID-19, není možná tak daleko. V současné době je však velmi nepravděpodobné, že by očkování proti onemocnění COVID-19 bylo stanoveno jako povinné. Na druhou stranu jsou výhody očkování zřetelné a velkou měrou se projevují i v pracovním životě. Mimo zdravotního hlediska jsou zde mnohé praktické výhody – tak například očkovaný zaměstnanec se nemusí podrobovat povinnému testování na přítomnost viru SARS-CoV-2 pro přítomnost na pracovišti, nehrozí u něj ani nařízení karantény při tzv. úzkém kontaktu s pozitivně testovanou osobou a v dalších případech.

Zásadní praktickou výhodu pro očkování přinese také tzv. covid pas, na jehož základě by mělo být významně usnadněno cestování do zahraničí a zpět mimo jiné s absolvovaným očkováním. Spousta zaměstnavatelů si tedy klade logickou otázku – můžeme očkování po zaměstnancích požadovat?

Povinnost očkovat se vyplývající přímo z právního předpisu

Zaměstnanec je dle § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku povinen se podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo **očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy**. Očkování proti onemocnění COVID-19 není v současnosti právním předpisem stanoveno jako povinné, a to například ani pro pracovníky ve zdravotnictví nebo jiné profese, které jsou z hlediska nákazy tímto onemocněním více ohroženy. Požadovat po zaměstnancích očkování na tomto základě tedy není možné.

Očkování jako požadavek pro výkon práce

V úvahu připadá stanovení absolvovaného očkování proti onemocnění COVID-19 jako tzv. požadavku pro výkon práce. Každý **zaměstnavatel je totiž oprávněn požadavky pro výkon práce stanovit a v případě potřeby je také jednostranně změnit**. Dojde-li zaměstnavatel k tomu, že očkování zaměstnanců je nezbytné, jeví se jako logické stanovit jej jako jeden z požadavků pro výkon práce.

Zaměstnavatel ovšem nemůže při stanovení požadavků pro výkon práce postupovat libovolně, neboť jím stanovené **požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné.**[1] Případná změna požadavků pak bude oprávněná zejména, pokud se ukáže, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků, nebo **je-li to nutné pro další působení zaměstnavatele či jeho podnikatelskou činnost**.

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl stanovit očkování jako požadavek pro výkon práce, pro stávající zaměstnance by jeho absence následně představovala důvod pro výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce (včetně možnosti převést zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce). U nově přijímaných zaměstnanců by se jednalo o jedno z kritérií výběru a zaměstnavatel by jednoduše preferoval ty uchazeče, kteří očkování mají.

Na základě výše nastíněné argumentace tedy lze tvrdit, že zaměstnavatel očkování jako požadavek

pro výkon práce stanovit může. Takový požadavek bude ale potřeba velmi dobře zvážit, aby mohl být považován za oprávněný a ospravedlnitelný. Zaměstnavatel bude tedy muset vzít v úvahu všechna pro a proti. Postupovat tímto způsobem bude možné spíše ve specifických případech. Stanovení požadavku očkování si lze představit například u pracovních pozic, které vyžadují častý osobní kontakt s lidmi, či u pozic, jejichž pracovní náplní je časté cestování nebo jsou z hlediska přenosu nákazy jinak rizikové a zároveň při jejich výkonu nebude dost dobře možné přijmout jiná účinná a ekonomicky přijatelná opatření.

Zákaz diskriminace

Kromě výše uvedených pravidel při stanovení požadavků pro výkon práce (a nejen při nich), je zaměstnavatel povinen **dbát na zákaz diskriminace zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání**. Již nyní je zřejmé, že i ve chvíli, kde bude vakcína proti onemocnění COVID-19 dostupná každému, část osob ji z různých důvodů odmítne. Tyto důvody mohou být jednak objektivní (např. zdravotní stav) nebo samozřejmě subjektivní.

Zejména u osob, které by očkování nemohly absolvovat kvůli svému zdravotnímu stavu, diskriminace reálně v úvahu připadá. Minimálně u těchto osob se tedy zaměstnavatel vystavuje riziku, že při stanovení požadavku na absolvované očkování **k diskriminaci takového zaměstnance či uchazeče o zaměstnání dojde**. U osob, které očkování odmítnou výhradně ze svého přesvědčení, je situace odlišná. Zde se domnívám, že o diskriminaci zpravidla nepůjde. Nebude tak naplněn žádný ze zakázaných diskriminačních znaků uvedených v § 16 odst. 2 zákoníku práce (byť je tento výčet demonstrativní, lze jej v zásadě považovat za taxativní[2]).

Pozitivní motivace

Dle průzkumů provedených mezi zaměstnavateli většina po svých zaměstnancích očkování požadovat nebude. Namísto toho budou **své zaměstnance raději pozitivně motivovat k tomu, aby očkování dobrovolně podstoupili**. Jelikož je očkování hrazeno z veřejného zdravotního pojištění a nejspíš to tak i zůstane, nepřipadá jako způsob pozitivní motivace v úvahu uhrazení nákladů na něj. Zaměstnavatelé ovšem mohou zaměstnancům například poskytnout zvláštní volno, poskytnout jim finanční prostředky nebo třeba body do různých benefit systémů.

Domnívám se nicméně, že i v takových případech je třeba vzít zákaz diskriminace v potaz. Minimálně zaměstnanci, kterým v očkování brání objektivní důvody, budou nepřiznáním benefitu zjevně znevýhodněni. I na to je třeba při nastavení systému myslet.

Závěr

Závěrem lze konstatovat, že ve velmi specifických případech bude zaměstnavatel moci stanovit absolvované očkování proti onemocnění COVID-19 jako požadavek pro výkon práce. Bude se jednat zejména o takové pracovní pozice, které jsou z hlediska přenosu nákazy rizikové a zároveň při jejich výkonu nebude dost dobře možné přijmout jiná účinná a ekonomicky přijatelná opatření. Očkování, bude-li i nadále hrazeno z veřejného zdravotního pojištění, nepředstavuje pro zaměstnavatele náklad. Zároveň ale znamená zásadní úsporu při hrazení případných povinných testů, náhrad mezd při karanténě nebo nemoci takového zaměstnance a při řešení celé řady dalších nepříjemností souvisejících s výpadkem pracovní síly. Očkování možná v některých případech bude představovat jedinou možnost, jak určitou činnost udržet a řádně ji vykonávat. Nutnou podmínkou pro předchozí úvahu je však široká a reálná dostupnost vakcín pro každého.

Mgr. Ing. Ondřej Šudoma,
advokát

EVERSHEDS SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

---

[1] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3641/2012 ze dne 25. 6. 2013.

[2] K tomu viz např. BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 76.

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení

zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?