

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

Požadavek zaměstnavatele na povinné očkování svých zaměstnanců proti onemocnění COVID-19 a jeho trestněprávní souvislosti

Trvající pandemie COVID-19 stále přináší řadu otázek v oblasti právních vztahů. Od nejasností ohledně možnosti zaměstnavatele pravidelně testovat své zaměstnance na pracovišti se začíná čím dál častěji obracet pozornost na zákonnost požadavku zaměstnavatele na povinné očkování zaměstnanců proti onemocnění COVID-19.[1] V tomto článku se zabýváme především otázkou možné trestněprávní kvalifikace jednání zaměstnavatele, který by různými způsoby nutil své zaměstnance podrobit se očkování proti onemocnění COVID-19.

Relevantní právní úprava ve vztahu k povinnému očkování zaměstnanců proti onemocnění COVID-19

Základ právní úpravy ve vztahu k otázce požadavku zaměstnavatele na povinné očkování jeho zaměstnanců proti onemocnění COVID-19 nalezneme v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů („**zákoník práce**“). Zaměstnavatel má zákonnou povinnost *vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům*.[\[2\]](#) Tento zákonný požadavek má nepochybně svou relevanci i v průběhu pandemie COVID-19.

V souladu s § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce mají zaměstnanci povinnost podrobit se určitým druhům očkování pouze, pokud tak stanoví zvláštní právní předpisy, kterými jsou zákon č. [258/2000](#) Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, a prováděcí vyhláška č. [537/2006](#) Sb., o očkování proti infekčním nemocem („**vyhláška o očkování proti infekčním nemocem**“). Zaměstnavatel je v této souvislosti povinen svým zaměstnancům sdělit, která očkování jsou pro ně povinná. Dále musí zaměstnavatel zajistit, aby v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali práci pouze zaměstnanci, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze.[\[3\]](#) V této souvislosti je na místě upozornit, že vyhláškou č. [21/2022](#) Sb., kterou se mění vyhláška o očkování proti infekčním nemocem, byla s účinností od 1. 2. 2022 zrušena povinnost příslušníků vybraných profesí (a fyzických osob starších 60 let) podrobit se očkování proti onemocnění COVID-19.[\[4\]](#)

S ohledem na výše uvedené lze uzavřít, že v současné době není zaměstnavatel oprávněn vyžadovat po svých zaměstnancích očkování proti onemocnění COVID-19.[\[5\]](#)

Požadavek zaměstnavatele na povinné očkování zaměstnance proti onemocnění COVID-19 z pohledu trestního práva

V rámci naší praxe se často setkáváme s otázkou, zda lze posoudit požadavek zaměstnavatele na povinné očkování proti onemocnění COVID-19 jako některý z trestných činů ve smyslu zákona

č. [40/2009](#) Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů („**trestní zákoník**“).

V této souvislosti máme za to, že podle konkrétních skutkových okolností případu lze uvažovat o formálním naplnění skutkové podstaty trestného činu útisku, případně vydírání. U obou těchto trestných činů útočí pachatel, tj. zaměstnavatel, na svobodu rozhodování poškozeného, tj. zaměstnance, s úmyslem přimět tuto osobu k tomu, aby něco konala, něco opominula nebo něco trpěla. Zároveň se jedná o předčasně dokonané trestné činy, tudíž jejich dokonání nastane bez ohledu na to, zda poškozený, tj. zaměstnanec, skutečně vykonal to, k čemu byl pachatelem, tj. zaměstnavatelem, donucován.[\[6\]](#) Rozdíl mezi trestným činem vydírání a trestným činem útisku lze mimo jiné spatřovat v tom, že u trestného činu vydírání jsou používány intenzivnější formy ovlivňování vůle poškozeného.

Trestného činu útisku podle § 177 trestního zákoníku se dopustí ten, *kdo jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opominul nebo trpěl.*

Prvním ze znaků objektivní stránky skutkové podstaty trestného činu útisku je, že pachatel, tj. zaměstnavatel, nutí poškozeného, tj. zaměstnance, něco (aktivně) konat. Tímto může být právě i podrobení se očkování proti onemocnění COVID-19. Nutno přitom dodat, že důležitou podmínkou trestnosti takového jednání současně je, aby bylo jednání pachatele, tedy zaměstnavatele, neoprávněné.[\[7\]](#)

Pokud jde o druhý ze znaků objektivní stránky skutkové podstaty trestného činu útisku, v našem případě konkrétně o zneužívání závislosti poškozeného, pak se za stav závislosti považuje případ, kdy je poškozený v určitém směru odkázán na pachatele, a nemůže se proto zcela svobodně rozhodovat. Jako příklad komentářová literatura uvádí vztah dlužníka a věřitele, žáka a učitele anebo právě vztah zaměstnance a zaměstnavatele.[\[8\]](#) Závislost zaměstnance na zaměstnavateli lze i s ohledem na judikaturu Nejvyššího soudu České republiky spatřovat ve skutečnosti, že každé rozvázání pracovního poměru vystavuje zaměstnance značné existenční nejistotě, protože ztrácí pravidelný příjem a musí si hledat jiné zaměstnání nebo jiný zdroj obživy.[\[9\]](#)

O trestném činu útisku by tak bylo možné uvažovat v případě, kdy zaměstnanec, který by se jinak dobrovolně (ze své vlastní vůle) očkování proti onemocnění COVID-19 nepodrobil, bude plnit požadavek zaměstnavatele na povinné očkování stanovený například ve vnitřním předpise, a to kupříkladu z důvodu, že se obává ztráty zaměstnání či jiných negativních kroků ze strany zaměstnavatele pro případ, že tak neučiní, aniž by mu však tímto zaměstnavatel přímo pohrozil.[\[10\]](#)

Jednání zaměstnavatele spočívající v donucování zaměstnance k podrobení se očkování proti onemocnění COVID-19 při zneužití jeho závislosti tedy může formálně naplnit znaky objektivní stránky skutkové podstaty trestného činu útisku.

Oproti tomu, **trestného činu vydírání podle § 175 trestního zákoníku** se dopustí ten, *kdo jiného násilím, pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl.* Jak bylo uvedeno výše, bude se jednat o intenzivnější formu donucování zaměstnance k podrobení se očkování proti onemocnění COVID-19. Může tak například nastat situace, kdy zaměstnavatel přímo pohrozí zaměstnanci výpovědí z pracovněprávního vztahu pro případ, že se zaměstnanec očkování proti onemocnění COVID-19 nepodrobí.

V takovém případě pohrůzka jiné těžké újmy fakticky spočívá v hrozbě způsobení závažné majetkové újmy s tím, že se jako takto těžká újma musí současně objektivně jevit a napadený ji musí jako těžkou újmu pocítovat. Hrozba újmou na majetku, způsobená zhoršením výdělečných možností poškozeného v důsledku výpovědi ze zaměstnání, tak může být považována za pohrůzku jiné těžké újmy.[\[11\]](#)

Dalším znakem objektivní stránky skutkové podstaty trestného činu vydírání relevantním pro tuto situaci je, že pachatel nutí poškozeného něco konat. Stejně jako v případě trestného činu útisku může být tímto aktivním jednáním poškozeného i podrobení se očkování proti onemocnění COVID-19. Rovněž v tomto případě je přitom důležitou podmínkou neoprávněnost takového jednání zaměstnavatele.[\[12\]](#)

Jsou-li všechny výše uvedené podmínky naplněny, lze uvažovat o tom, že jednání zaměstnavatele bude možné formálně posoudit jako trestný čin vydírání.

K výše analyzovanému pak nutno dodat, že v návaznosti na úvodem tohoto článku uvedené by se o trestný čin útisku, ani o trestný čin vydírání nemohlo jednat v případě, kdy by byl požadavek na povinné očkování výslovně stanoven vyhláškou o očkování proti infekčním nemocem nebo jiným relevantním právním předpisem. V takovém případě by jednání zaměstnavatele nebylo neoprávněné.

Orgány činné v trestním řízení budou muset pečlivě posoudit všechny skutkové okolnosti relevantní pro právní kvalifikaci daného případu. To platí tím spíše s ohledem na rozdílné trestní sazby stanovené pro trestný čin útisku na jedné straně a pro trestný čin vydírání na straně druhé. Jelikož je u trestného činu vydírání ze strany pachatele používána jiná (intenzivnější) forma či prostředek donucování, je zde stanoveno i přísnější rozpětí trestní sazby, které při základní skutkové podstatě činí *6 měsíců až 4 léta*. Oproti tomu, v případě trestného činu útisku může být pachatel potrestán pouze trestem odnětí svobody ve výměře *až 1 roku*.

Jednání zaměstnavatele spočívající v donucování zaměstnance k podrobení se očkování proti onemocnění COVID-19 tedy může být formálně trestným činem. Jak bylo výše rozebráno, v závislosti na konkrétních okolnostech případu lze uvažovat o trestném činu útisku, případně zřejmě pouze ve výjimečných případech, o trestném činu vydírání.

Otázkou však podle našeho názoru zůstává, zda by takové jednání zaměstnavatele naplňovalo znaky trestného činu i materiálně, a to s ohledem na zásadu subsidiarity trestní represe zakotvenou v § 12 trestního zákoníku. Lze si totiž představit situaci, kdy orgány činné v trestním řízení dospějí k závěru, že v daném případě není dána společenská škodlivost jednání zaměstnavatele, jelikož převažuje zájem na ochraně veřejného zdraví nad individuálním zájmem jednotlivce (zaměstnance).

Takový závěr by bylo možné očekávat například v provozech, kde nebude existovat jiný způsob, jak zajistit bezpečné pracovní prostředí, resp. půjde o takový provoz, kde bude riziko nakažení onemocněním COVID-19 natolik vysoké, že zaměstnavatel bude muset využít kombinaci všech dostupných opatření pro ochranu osob na pracovišti. To si lze představit například u laboratoří, kde je virová nálož mimořádně vysoká a zároveň dostupné ochranné prostředky neposkytují úplnou záruku, že i při jejich užití budou zaměstnanci před onemocněním COVID-19 dostatečně chráněni. Podobně by bylo možné uvažovat u pracovišť, na kterých se vyskytují osoby, u kterých by onemocnění nemocí COVID-19 mohlo způsobit značné zdravotní komplikace. Těmito osobami mohou být zcela nepochybně senioři či jiné rizikové skupiny.

Na druhé straně tak s ohledem na výše uvedené skutečnosti lze podle našeho názoru připustit, že v závislosti na konkrétních skutkových okolnostech případu nebude muset být jednání zaměstnavatele jako trestný čin v některých situacích posouzeno vůbec.



JUDr. Alena Tibitanzlová, Ph.D.,
advokátka



Mgr. Michaela Hlavatá,
advokátní koncipientka



Trojan, Doleček a partneři, advokátní kancelář s.r.o.

Na strži 2102/61a

140 00 Praha 4

Tel.: +420 270 005 533

Fax: +420 270 005 537

e-mail: info@tdpa.cz

[1] Pro účely tohoto článku se nezaměřujeme na právní předpisy upravující služební poměry.

[2] § 102 odst. 1 zákoníku práce.

[3] § 103 odst. 1 písm. c) a d) zákoníku práce.

[4] Těmto osobám byla vyhláškou o očkování proti infekčním nemocem původně uložena povinnost podrobit se očkování proti onemocnění COVID-19, a to do 28. 2. 2022. Srov. § 10a a § 8 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem ve znění do 31. 1. 2022.

[5] § 46 zákona č. [258/2000](#) Sb., o ochraně veřejného zdraví.

[6] KALVODOVÁ, Věra a Filip ŠČERBA. In: ŠČERBA, Filip a kol. Trestní zákoník. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. § 177. ISBN: 978-80-7400-807-8.

[7] KALVODOVÁ, Věra a Filip ŠČERBA. In: ŠČERBA, Filip a kol. Trestní zákoník. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. § 175 a § 177. ISBN: 978-80-7400-807-8.

[8] KALVODOVÁ, Věra a Filip ŠČERBA. In: ŠČERBA, Filip a kol. Trestní zákoník. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021. § 175 a § 177. ISBN: 978-80-7400-807-8.

[9] Srov. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.10.2008, sp. zn. 5 Tdo 1096/2008.

[10] V této souvislosti je na místě uvést, že vnitřním předpisem dle § 305 zákoníku práce mohou být zaměstnavatelem stanovena práva v pracovněprávních vztazích pouze výhodněji, než stanoví zákoník práce. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená zákoníkem práce. V případě, že se zaměstnavatel od tohoto zákazu odchýlí, nepřihlíží se k tomu.

[11] Srov. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.12.2017, sp. zn. 7 Tdo 1120/2017.

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

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulatorní priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)