

5 možností obrany zaměstnanců proti nátlaku na očkování (covid-19)

před 9 měsíci

V poradně se nám množí dotazy lidí, jejichž zaměstnavatel vyvíjí nátlak na očkování proti covid-19. V drtivé většině se jedná o státní zaměstnance ve služebním poměru, kromě nich ale také o zaměstnance v soukromé sféře. Obvykle z velkých společností máme zprávy o možném nátlaku na očkování. V rámci snahy tuto podmínku (resp. způsob, jak ji nenazývat povinností, ale dobrovolností) „polidštit“, se nabízí alternativa ve formě pravidelného testování. Obojí je však lékařský zákrok. Co si zaměstnavatelé mohou dovolit vyžadovat a co zaměstnanci na svém těle musí strpět?

EDIT K 2. BŘEZNU 2021: Na základě nového pandemického zákona je možné nařizovat testování zaměstnanců. Pokud hledáte informace k odmítnutí testování, najdete je na www.stavbez nouze.cz.

Zcela jednoduše platí pravidlo, že očkování proti covid-19 nemůže nikdo nikomu nařizovat, protože to nestanovuje žádná zákonná norma.

Pokud by očkování bylo pro jakoukoliv skupinu obyvatel zákonným předpisem nařízeno, je možné uplatnit výhradu svědomí či víry! Tedy vždy lze odmítnout. Také je však nutné počítat s důsledky.

Jaká jsou práva a povinnosti zaměstnavatele?

Obecně platí, že povinnosti zaměstnanců mohou být ukládány pouze zákonem a v rámci zákona (čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod). Zákoník práce výslovně uvádí, že k úpravě povinností (ve smyslu uložení nové, zákonu neznámé povinnosti) smí dojít **jen smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 4a odst. 2), a současně zaměstnavatelům **zakazuje ukládat zaměstnancům povinnosti vnitřním předpisem** (§ 305 odst. 1).

Podle § 101 a 102 zákoníku práce je zaměstnavatel zejména povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Má povinnost vyhledávat a hodnotit rizika, předcházet jim a **odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik**.

Zaměstnavatel dále musí zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze.

Očkování proti covid-19 však není stanovené jako zvláštní nebo mimořádné, je zcela dobrovolné. Zaměstnavatel jej tedy nemůže vymáhat podle tohoto pravidla.

Důležité je ještě odkázat na nařízení vlády č. 361/2007 Sb. a jeho § 38 upravující minimální opatření k ochraně zdraví při práci, bližší hygienické požadavky na pracoviště a jeho označení, bližší požadavky na pracovní postupy, informace k ochraně zdraví. Podle odst. 1 písm. h) mohou opatření k ochraně zdraví zaměstnance zahrnovat i **očkování, pokud je účelné, zvláště u toho zaměstnance, který není imunní vůči biologickému činiteli, jemuž je nebo může být při práci exponován.**

Z logiky věci je zřejmé, že zaměstnanec může být koronaviru exponován kdekoli, není to žádné specifikum nějakého pracovního prostředí. Proto ani tohle pravidlo nemůže být důvodem pro nařízení očkování zaměstnancům.

A co je právem a povinností zaměstnance?

Jak jsme psali výše, očkování proti covid-19 není žádným právním předpisem stanoveno jako pravidelné, mimořádné nebo zvláštní, naopak se deklaruje jako zcela dobrovolné. Není tedy možné jej zaměstnanci nařídít.

Podle § 106 odst. 4, písm. b), zákoníku práce je zaměstnanec povinen podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy. Ani v rámci prohlídky není možné zaměstnance očkovat, nebo na jejím základě k očkování vyzvat!

S každým lékařským zákrokem musí zaměstnanec poskytnout informovaný souhlas. Ten nelze vynucovat nátlakem, byť představovaným jako pozitivní bonus (více níže v bodě 5).

Pokud by zaměstnavatel vyžadoval předložit potvrzení o očkování proti covid-19, nemá na to právo! Toto potvrzení je zdravotnická dokumentace, a pokud očkování nemá zaměstnanec stanoveno jako povinné, nemá ani povinnost dokladat jeho podstoupení. Nedoložení potvrzení nesmí být důvodem pro omezení práv a nároků zaměstnance (potvrzení o gynekologické prohlídce nebo vyšetření prostaty zaměstnavatel také nemůže chtít).

Jak je to u státních zaměstnanců?

Pro státní zaměstnance platí obdobné povinnosti a práva jako pro zaměstnance v soukromé sféře.

Zdravotníci a sociální pracovníci, hasiči a policisté

Jakým očkováním jsou tyto pracovníci povinni se podrobit, musí být jako u všech ostatních stanoveno právním předpisem, v tomto případě vyhláškou o očkování proti infekčním nemocem. A v té není očkování proti covid-19 vůbec jmenováno. Je tudíž zcela dobrovolné i pro tyto profese!

Vojáci
Podle § 94 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, může v zájmu ochrany zdraví osob a vojenských kolektivů ministerstvo nařizovat mimořádné preventivní prohlídky a protiepidemická opatření, včetně očkování, diagnostických zkoušek a léčení přenosných nebo jinak společensky závažných onemocnění, izolace a karanténních opatření.

Následně má voják povinnost uposlechnout rozkaz. Domnívá-li se, že rozkaz nadřízeného je v rozporu s právním předpisem, je povinen na to nadřízeného upozornit. Ovšem trvá-li nadřízený na splnění rozkazu, je voják povinen jej splnit. Voják je povinen odepřít splnění rozkazu, pokud by se jeho splněním dopustil trestného činu. Dostane-li tedy voják příkaz se naočkovat, je povinen očkování podstoupit.

Podle § 19 odst. 1 písm. c) je důvodem k propuštění ze služebního poměru ztráta zdravotní způsobilosti k výkonu služby. Rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru podléhá přezkumu v odvolacím řízení, následně je možné do 60 dnů od nabytí právní moci požádat o soudní přezkum takového rozhodnutí.

Možnou cestou pro vojáky je hromadný apel na nadřízeného. Zkuste nejdříve smírnou cestu, můžete použít argumenty uvedené níže v bodě č. 5.

Jak se tedy mohou zaměstnanci bránit?

V případě, že je zaměstnanec vyzván zaměstnavatelem k očkování, je mu očkování doporučeno či jsou mu nabídnuty bonusy za podstoupení dobrovolného očkování, má zaměstnanec právo očkování bez sankce odmítnout. Problematické však je, když jsou „bonusy“ tím, na co měl zaměstnanec nárok dosud i bez očkování. I kdyby byla zaměstnanci namísto očkování nabídnuta varianta pravidelného testování, nemá toto oporu v zákoně!

Pokud zaměstnavatel odejme dosavadní výhody/nároky zaměstnanců s tím, že je bude poskytovat jako bonusy pro očkování, má zaměstnanec několik možností, jak se k situaci postavit:

1) OSLOVTE PÍSEMNĚ ZAMĚSTNAVATELE

V dopise zaměstnavateli vylozte, jak jeho nařízení/doporučení chápete, a vyzvěte jej, aby vám potvrdil, zda to chápete správně. Můžete se zeptat, zda v případě nepodstoupení očkování budete omezováni na dosavadních výhodách/nárocích, a pokud ano, na základě jakého pracovního předpisu či nařízení tak zaměstnavatel postupuje. Vždy chtějte předložit paragrafy či dokumenty (např. z KHS). Nikdo není neomylný, a tak se může stát, že si zaměstnavatel vyloží „doporučení“ jako nařízení. Proto byste se o případné dokumenty měli zajímat. Zásadní zprávou je, že v případě poskytování benefitů očkováním zaměstnancům se zaměstnavatel dopouští diskriminace na základě zdravotního stavu, o čemž hovoří Zákoník práce.

Vše můžete popsat ve výzvě zaměstnavateli ke zdržení se protiprávního jednání, vzor najdete [ZDE](#).

2) VYJEDNÁVEJTE VE SKUPINĚ, S ODBORY NEBO BEZ NICH

Pracujete-li ve společnosti, která má založené odbory, můžete se na ně obrátit s žádostí o stanovisko k počínání zaměstnavatele. Doložte jim všechny písemnosti, které jsou k situaci důležité, a napište jim, proč se zaměstnavatelem nesouhlasíte a co požadujete, aby odbory se zaměstnavatelem vyjednaly.

Nejsou-li ve vaší společnosti odbory, můžete je založit. Je to však zdlouhavější proces a výsledek je nejistý. Založit odbor můžete jako pracovník velké i malé firmy. Stačí, abyste se domluvili se dvěma dalšími zaměstnanci. S nimi jakožto zakladateli budete následně tvořit přípravný výbor, v jehož rámci sepišete stanovy a na ustavující schůzi je schválíte.

Nové odbory je pak třeba nahlásit na ministerstvu vnitra. Poté by vás měl zaměstnavatel prostřednictvím vámi vytvořených orgánů informovat o všech otázkách týkajících se zaměstnanců. Na základě toho můžete vyjednávat o podmínkách práce ve vztahu k očkování.

Možnost vyjednávat však máte i bez odborů. Zkuste se domluvit se svými spolupracovníky, sepište dopis a domluvte si se zaměstnavatelem schůzku. Předložte mu, s čím nesouhlasíte a proč, a co po něm požadujete. Seznamte ho s kroky, ke kterým budete nuceni přistoupit, pokud nenaleznete dohodu.

3) VYHLASTE STÁVKU

Stávku mohou vyhlásit odbory, ale pokud ve firmě neexistují, je možné vyhlásit stávku také bez nich. Důležité je však vědět, že stávka je až hraniční možností, a to pokud dosavadní vyjednávání nevedou k žádné akceptovatelné dohodě.

Stávka má také svá pravidla! Více si o vyhlášení stávky, jejích pravidlech a dopadech můžete přečíst na: https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/downloads/1571247443/pravni_vyklad_stavky.pdf.

Zvolíte-li stávku, je zcela zásadní informovat o ní média, a to jak místní, tak celostátní. Oslovte televizní a rozhlasové stanice, napište do místních i celostátních deníků. Ideální je napsat krátkou zprávu, ve které popíšete svou situaci, svá stanoviska a kontakty na pořadatele stávky, případně zaměstnance, kteří jsou ochotni se do médií vyjádřit. Dokument přiložte k e-mailu, ve kterém napište, že zasíláte informace o stávce ve firmě xy vyhlášené z důvodu nesouhlasu s diskriminací zaměstnanců neočkovaných proti covid-19. Posíláte-li e-mail více médiím najednou, vložte všechny adresy do skryté kopie.

Zájem médií napomáhá k vyjednávání se zaměstnavatelem veskrze pozitivně, i když můžete čelit negativním reakcím, především ze strany zaměstnavatele.

4) PODEJTE ŽALOBU

Pokud jste vyčerpali všechny možnosti a nemáte uspokojivé výsledky, nebo nemůžete-li některé z kroků z různých důvodů aplikovat, obraťte se na soud. Soudy jsou důležité nejen pro vás, ale i pro celou společnost! Úspěšný soudní spor pomůže dalším zaměstnancům uhájit svá práva. Nabízíme vám maximální podporu! Napište nám na rozalio@rozalio.cz.

5) MOŽNOST PRO TY, KTEŘÍ JSOU SE SVÝM ROZHODNUTÍM V ZAMĚSTNÁNÍ OSAMOCENI NEBO NECHTĚJÍ ČI NEMOHOU VOLIT CESTU AKTIVNÍHO ODPORU

Pro ty, kteří se necítí na přímý aktivní odpor nebo jej nemohou provést (např. vojáci), je zde možnost cesty svobodného a informovaného souhlasu.

Pro úplně všechny platí, že zdravotní služby (za které lze považovat i očkování) lze dle § 28 odst. 1 zákona o zdravotních službách pacientovi poskytnout pouze s jeho svobodným a informovaným souhlasem, pokud zákon o zdravotních službách nestanoví jinak (což není žádný z výše uvedených případů).

Také občanský zákoník (OZ) v § 93 odst. 1 uvádí, že mimo případ stanovený zákonem nesmí nikdo zasáhnout do integrity jiného člověka bez jeho souhlasu uděleného s vědomím o povaze zásahu a o jeho možných následcích. Rovněž v § 2642 odst. 1 OZ je stanoveno, že ke každému úkonu v rámci péče o zdraví se vyžaduje souhlas ošetřovaného, ledaže zákon stanoví, že souhlasu není třeba. Informovaný souhlas pacienta s poskytováním zdravotních služeb je tedy právní jednání pacienta, kterým pacient uděluje konkrétnímu poskytovateli zdravotních služeb souhlas k tomu, aby mu byly poskytnuty konkrétní zdravotní služby a případně, aby byl proveden konkrétní zásah do jeho tělesné integrity související s poskytnutím zdravotních služeb.

Dle čl. 5 Úmluvy o lidských právech a biomedicině jakýkoli zákrok v oblasti péče o zdraví je možno provést pouze za podmínky, že k němu dotčená osoba poskytla svobodný a informovaný souhlas. Tato osoba musí být předem řádně informována o účelu a povaze zákroku, jakož i o jeho důsledcích a rizicích.

Dle § 34 odst. 1 zákona o zdravotních službách se souhlas pokládá za svobodný, je-li dán bez jakéhokoliv nátlaku, a za informovaný se souhlas pokládá tehdy, je-li pacient před vyjádřením souhlasu v dostatečném rozsahu informován o svém zdravotním stavu a o navrženém individuálním léčebném postupu a všech jeho změnách (dále jen „informace o zdravotním stavu“).

V případě, že byste vyčerpali všechny jiné cesty a měli byste podstoupit očkování, doporučujeme žádat vyhotovení informovaného souhlasu v písemné podobě (OZ v § 2638 odst. 1, že pokud o to ošetřovaný požádá, podá mu poskytovatel srozumitelné vysvětlení v písemné formě). Informace o zdravotním stavu (pokud se jejich podání pacient nevzdal) musí obsahovat dle § 31 odst. 2 zákona o zdravotních službách údaje o:

-;
- účelu, povaze, předpokládaném přínosu, možných důsledcích a rizicích navrhovaných zdravotních služeb, včetně jednotlivých zdravotních výkonů;
- jinych možnostech poskytnutí zdravotních služeb, jejich vhodnosti, přínosech a rizicích pro pacienta.

Požadujte proto po poskytovateli zdravotní služby (ten, kdo bude pověřen očkováním) písemně následující informace:

- složení vakcíny (látky pomocné a kontaminující);
- účinnost očkování;
- kontraindikace (kdy a komu nesmí být vakcína podána);
- seznam nežádoucích účinků a četnost jejich výskytu;
- potvrzení, že je vakcína bezpečná a nemůže nijak poškodit vaše zdraví;
- potvrzení, že vakcína byla řádně registrována pro použití v ČR.

Pokud Vám nebude výše uvedená písemná informace poskytnuta v rozporu s Vaším právem na její poskytnutí, očkování odmítněte a argumentujte tímto jako obranou proti případnému rozhodnutí o propuštění z pracovního/služebního poměru. Písemně uveďte, že Vám nebyly poskytnuty relevantní informace, na něž máte nárok, a z toho důvodu nemůžete udělit informovaný souhlas.

Namísto je také uplatnění výhrady svědomí z důvodů přesvědčení, zdravotních obtíží jedince nebo obav z rizikovosti vakcíny, neboť s ohledem na dobu vývoje vakcín proti covid-19 a provedené klinické testy lze mít oprávněné obavy o její bezpečnosti z důvodu nedostatečně prozkoumaných vedlejších účinků (klinické testy budou dokončeny v roce 2023). Obava z podání této vakcíny nebude ojedinělá.