

Pravomoci zaměstnavatele v rámci protiepidemických opatření

1. Má zaměstnavatel právo na informace o tom, zda zaměstnanec podstoupil očkování, či na informaci o výsledku testu na přítomnost infekční nemoci?

Informace o tom, zda zaměstnanec podstoupil jakékoli očkování nebo o výsledku testu k indikaci infekčního onemocnění, jsou informacemi o zdravotním stavu, a podléhají tak zvýšené ochraně podle čl. 9 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, tzv. GDPR. Zaměstnavatel není osobou, která by byla oprávněna takové informace zpracovávat a v žádném případě je od zaměstnance nesmí vyžadovat.

Zaměstnavatel není v žádném případě oprávněn podmiňovat přístup zaměstnance na pracoviště sdělením informací o zdravotním stavu. Takové jednání by bylo možné kvalifikovat jako přešůpek dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, za nějž může být udělena pokuta ve výši až 1 000 000 Kč (§ 24a).

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, **kteřá se týkají výkonu 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.**

Zaměstnavatel však není oprávněn vyhodnocovat zdravotní stav svých zaměstnanců. Má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti svého zaměstnance k práci, je **oprávněn jej na svůj náklad a s náhradou mzdy vyslat na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku** dle § 55 odst. 2 zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Lékař z oboru pracovního lékařství může zaměstnavateli na základě takového vyšetření sdělit výhradně informaci o tom, zda zaměstnanec k výkonu práce způsobilý je či není. Ke sdělování informací o důvěrných otázkách týkajících se zdraví zaměstnance, tedy i o jeho očkováních nebo výsledcích různých testů, lékař bez souhlasu zaměstnance oprávněn není. O očkování zaměstnance by byl lékař oprávněn zaměstnavatele informovat pouze v případě, že by se jednalo o očkování stanovené jako „povinné“ v souladu s příslušnými právními předpisy.

Zaměstnavatel není ani oprávněn nařídít zaměstnanci povinnost se testovat na pracovišti. Provedení testu totiž není ani osobní ochranou pomůckou ve smyslu ustanovení § 104 zákoníku

práce a ani není možno jeho provedení nařídit tzv. vnitřním předpisem zaměstnavatele vydaným dle § 305 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení totiž lze stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je **oprávněn zaměstnanec, vždy pouze výhodněji, než stanoví zákoník práce**. Nařízení testování zaměstnavatelem znamená uložení povinnosti zaměstnanci, nikoli poskytnutí práva (výhody).

Testování na pracovišti nelze obhájit ani s přihlédnutím k ustanovení § 102 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Je totiž již obecně známou skutečností, že pozitivně testovaný člověk nemusí být ani nakažený ani nakažlivý. Z tohoto důvodu tak nařízení testování zaměstnanců nemůže představovat naplnění povinnosti zaměstnavatele specifikované v předmětném ustanovení § 102 odst. 1 zákoníku práce, tedy povinnosti vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Jelikož pozitivní test nic nevyovídá o nakaženosti, nakažlivosti či onemocnění jedince, nelze prováděním testování toto bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí v žádném případě vytvořit. **Co je však podstatnější, ve smyslu ust. § 102 zákoníku práce platí, že s výjimkou pracovišť, kde může docházet k expozici infekčním patogenem výrazně více než v běžném životě, toto ustanovení neslouží k ochraně zaměstnanců před infekčními nemocemi.** Pokud by měl zaměstnavatel povinnost chránit zaměstnance před infekčními nemocemi, kterých je opravdu velké množství, musel by zaměstnance na všechna tato onemocnění pravidelně testovat, a taková povinnost od zaměstnavatelů nebyla dosud nikdy vyžadována (navíc by testování muselo skutečně směřovat k prokázání onemocnění, což ani antigenní ani PCR testy nespĺňují).

Podmiňuje-li tedy zaměstnavatel vstup na pracoviště sdělením informace o absolvování očkování nebo o výsledku jakéhokoli testu, postupuje v rozporu s právními předpisy. V takovém případě je vhodné projednat postup zaměstnavatele s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí, případně se obrátit na oblastní inspektorát práce (jejich seznam najdete zde: www.suip.cz).

2. Může zaměstnavatel nařídit používání osobních ochranných pomůcek, např. respirátoru nebo obličejové masky?

Dle § 104 zákoníku práce může zaměstnavatel nařídit používání osobních ochranných pomůcek. Tato povinnost má ale řadu omezení a jsme přesvědčeni, že až na opravdu specifické situace taková povinnost nebude v souladu se zákonem (v provozech, které by díky své specifické povaze snad nošení respirátorů apod. odůvodňovaly, pak nelze požadovat nošení dlouhodobé, a to s ohledem na možná zdravotní i další rizika).

Pokud zaměstnavatel podobnou povinnost uloží, smí tak učinit výhradně **na svůj náklad** a pouze v případě, **není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce**, a to pouze za podmínky, že tyto ochranné

prostředky **musí chránit** zaměstnance před riziky, **nesmí ohrožovat** jejich zdraví, **nesmí bránit** při výkonu práce a **musí splňovat** požadavky stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie.

Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje zaměstnanci zaměstnavatel poskytuje **bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce**. Zaměstnavatel tak může nařídit používání respirátoru nebo obličejové masky pouze v případě, že respirátor nebo ochranná maska jsou obsaženy coby osobní ochranné pomůcky v seznamu ochranných pomůcek zpracovaném zaměstnavatelem, přičemž tento seznam musí splňovat výše uvedené zákonné podmínky.

Ochranná funkce ochranných prostředků dýchacích cest je velmi diskutabilní. Přes soustavnou povinnost jejich nošení se epidemie onemocnění covid-19 populací šíří a šířila. Současně existuje podezření, podepřené řadou studií, že by nošení ochranných prostředků dýchacích cest mohlo mít negativní vliv na zdraví jejich nositele. Navíc ani neexistuje žádný přímo použitelný předpis Evropské unie, který by stanovil požadavek používání ochranných prostředků dýchacích cest jako ochrany před průnikem původců infekčních nemocí. Nelze tak mít za splněné podmínky, které by nařízení takové povinnosti umožnily. Není prokázáno, že respirátory chrání, není prokázáno, že neohrožují, leckdy brání ve výkonu práce, a nespĺňují požadavky stanovené přímo použitelným předpisem EU.

Zaměstnavatel obecně není oprávněn takovou povinností zaměstnancům stanovit, pokud nespĺňuje následující podmínky:

- vypracoval hodnocení rizik, z něhož vyplývá konkrétní riziko pro zaměstnance, vyplývající ze specifika vykonávané práce
- v rámci hodnocení rizik zkoumal pozitivní i škodlivé dopady nošení takových pomůcek a jednoznačně došel k závěru, že pozitivní dopady převažují
- nese náklady spojené s používáním podobných prostředků

3. Je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat a vynuocovat používání ochranných prostředků dýchacích cest nařízené mimořádným opatřením?

Zaměstnavatel (pokud se nejedná o orgán ochrany veřejného zdraví) není orgánem ochrany veřejného zdraví. Jedině orgán ochrany veřejného zdraví je podle zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, oprávněn kontrolovat plnění povinností uložených v mimořádném opatření a vést správní řízení o přestupku spočívajícím v porušení povinností stanovené mimořádným opatřením vydaným podle příslušného zákona. Jedině Krajská hygienická stanice je tak vůbec oprávněna posoudit, zda se dotyčný přestupku dopustil, či nikoli. **Taková pravomoc zaměstnavateli nepřísluší.** Dokonce ani nemůže už jen proto, že jednou z výjimek, která vylučuje nošení ochranného prostředku dýchacích cest, je zdravotní stav zaměstnance.



INSTITUT PRÁVA
A OBČANSKÝCH SVOBOD

Zaměstnavatel není oprávněn zdravotní stav zaměstnance zjišťovat, a nemůže tak disponovat dostatkem informací k vyhodnocení, zda nošení ochranného prostředku dýchacích cest je jednáním protiprávním.

Kromě uvedeného, výkon oprávnění orgánu výkonné moci bez příslušného zákonného zmocnění lze posoudit jako naplnění skutkové podstaty trestného činu prisvojení pravomoci úřadu dle § 328 trestního zákoníku. Zaměstnavatel, který by začal nošení respirátorů (nebo jinou, mimořádným opatřením MZ uloženou, povinností) vynucovat, se tak zřejmě dopustí trestného činu.

Jak řešit případy porušení práv zaměstnance zaměstnavatelem?

1. Obrat'te se na svou odborovou organizaci, pokud u zaměstnavatele působí.
2. Obrat'te se na oblastní inspektorát práce (jejich seznam najdete zde: www.suip.cz).
3. Pokud si zaměstnavatel vynucuje přístup k Vaším osobním (zdravotním) údajům, obrat'te se rovněž na Úřad pro ochranu osobních údajů (www.uoou.cz).

Upozornění:

- Nejsme kapacitně schopni reagovat na Vaše individuální dotazy či připomínky k uvedené věci. Budem však i nadále zveřejňovat obecně použitelné informace.
- Účelem tohoto stanoviska je poskytnout odborný podklad všem, kdo chtějí bránit svá práva. V případě právního sporu jsou naše stanoviska plně k dispozici dotčeným osobám, případně i jejich právním zástupcům.

email: info@prolibertate.cz

mobil: +420 725 749 954

web: www.prolibertate.cz

Institut práva a občanských svobod, z.s.
Kozí 916/5, Staré Město, 110 00 Praha 1
IČO: 10986511
Spisová značka: L 75092 vedená u Městského soudu v Praze