

# Zaměstnavatel nemůže nařídit testování či očkování

2. 09. 2021 22:07:29

Objevily se případy svévole zaměstnavatelů, kteří vyžadují očkování či testování. Toto právo však nemají. Zaměstnanec může odmítnout testování či očkování, které není nařízeno Ministerstvem zdravotnictví, ale jen zaměstnavatelem.

## Povinné testování

Pandemický zákon umožňuje nařídit testování zaměstnanců Ministerstvu zdravotnictví formou mimořádného opatření. Nedává tuto pravomoc zaměstnavateli. Dnes je povinné testování stanoveno Ministerstvem zdravotnictví jen vůči zaměstnancům v sociálních a zdravotnických službách.

Testování je zdravotnický úkon, ke kterému nesmí zaměstnavatel zdravého zaměstnance nutit. Už vůbec jej nemůže nutit k tomu, aby se nechal testovat ve svém volném čase a za soukromé peníze zaměstnance. Odmítnutí nezákonného testování nesmí být zaměstnanci na škodu, není to důvod k výpovědi ani k snížení mzdy.

Zaměstnanec není povinen hlásit svému zaměstnanci, zda se podrobil dobrovolnému očkování. Je diskriminační, když zaměstnavatel vyžaduje testování jen po zaměstnancích neočkovaných. Pokud Ministerstvo zdravotnictví doporučuje třetí dávku vakcíny, jde o příznání, že dvě dávky nestačí. Vakcína nechrání před onemocněním absolutně a i očkovaný může být přenašeč.

Zaměstnavatel, který tyto informace ignoruje, přiznává, že vynucování očkování testováním neočkovaných není motivováno zdravotnickými důvody. Je pak správné provést šetření, které by potvrdilo či vyloučilo možnost, že nařízení povinného testování pro neočkované zaměstnance zaměstnavatelem je důsledkem možné korupce ze strany osob majících podíl na zisku z prodeje vakcín.

## Povinná očkování

Povinná očkování může nařídit jen právní předpis. Určité očkování může zaměstnavatel vyžadovat např. při služební cestě do tropických zemí. Tyto cesty však musí být konány jen na základě předmětu výkonu práce, s kterým zaměstnanec souhlasil, nemůže být vyžadováno plošně vůči všem zaměstnancům – např. vůči účetním, sekretářkám a dalším, kteří se práce v tropických zemích neúčastní. Ovšem taková očkování musí přímo souviset s výkonem práce a musí být nařízena právním předpisem nebo jiným rozhodnutím orgánu státu, který k tomu má zákonné zmocnění (§ 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce).

Nucení k plošnému očkování všech zaměstnanců proti jakékoliv chřipce nemá souvislost s naprostou většinou běžně vykonávaných prací. Plošné nařízení očkování zaměstnavatelem, které nesouvisí s výkonem práce, je nemožné. Stát nese odpovědnost pouze za škodu způsobenou povinným očkováním nařízeného vyhláškou Ministerstva zdravotnictví. Zaměstnanec není povinen se podrobit jinému - dobrovolnému očkování.

Pokud chce vyhovět zaměstnavateli, je správné, když tak udělá jen, pokud mu zaměstnavatel potvrdí, že mu nahradí veškerou škodu a ujmu způsobenou zaměstnavatelem vynucovaným očkováním. Protože tyto škody mohou být značné a fatální, je správné, aby kromě odpovědnosti zaměstnavatele přistoupili k této odpovědnosti i ředitel a členové statutárního orgánu s tím, že budou ručit svým osobním majetkem za způsobenou škodu. Pokud to odmítnou, bojí se následků odpovědnosti a je pak z jejich strany nucení k očkování nejen nezákonné, ale i v rozporu s dobrými mravy.

## Porušení pracovního práva

Základním principem pracovního práva je zvýšená ochrana zaměstnance, protože je materiálně v nerovném, slabším postavení vůči zaměstnavateli. Proto se vůči němu nemůže dopouštět zaměstnavatel svévole, což se projevuje i tím, že povinnosti lze zaměstnanci ukládat jen, pokud tak stanoví zákon, kolektivní smlouva nebo smlouva pracovní. Povinnosti uložené zaměstnavatelem v oblasti testování zdravých zaměstnanců nemají oporu v žádném uvedeném pramenu.

§ 102 zákoníku práce se vztahuje na bezpečnost a zdraví v rámci bezpečnosti vykonávané práce. Není určen pro regulaci epidemie, která s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí. V případě covidu je nutno postupovat podle § 2 odst. 2 písm. m) pandemického zákona č. 94/2021 Sb., kdy testování zaměstnanců může nařídit Ministerstvo zdravotnictví, tuto pravomoc nesvěřuje zákon zaměstnavatelům. Zaměstnanci mohou oznámit nezákonný požadavek zaměstnavatele Státnímu úřadu inspekce práce a jeho oblastním inspektorátům.

## Ochrana osobních údajů

Zaměstnavatelé při nucení k očkování či testování nutí zaměstnance, aby jim sdělovali, zda podstoupili dobrovolné očkování či prodělali nemoc covid. Informace o zdravotním stavu osoby jsou citlivé osobní údaje. Jejich sdělování a shromažďování je možné jen, pokud tak umožňuje zákon.

Zákon neumožňuje zaměstnavatelům plošně shromažďovat informace, jaká dobrovolná, tedy státem nenařízená očkování zaměstnanci podstoupili, ani jaké chřipky prodělali.

Údaj o tom, zda člověk prodělal dobrovolné očkování či nějakou nemoc, je údajem osobním a citlivým. Pokud právní předpis výslovně k tomu nezmocní zaměstnavatele, nesmí takové údaje vyžadovat a shromažďovat. Pokud zaměstnavatel k tomuto nutí zaměstnance, mohou podat stížnost na Úřad pro ochranu osobních údajů.

#### **Zaměstnavatelé ignorují rozsudky Nejvyššího správního soudu**

Plošným nařízením povinnosti testovat zaměstnavatele ignorují rozsudky Nejvyššího správního soudu, které prohlásily za nezákonná mimořádná opatření Ministerstva zdravotnictví. Pokud zaměstnavatel vychází ze stejných protiprávních východisek jako Ministerstvo zdravotnictví je povinen znát veřejně dostupné rozsudky soudu. Opakovaně soud vytkl, že je nezákonné neuznání existence protilátek na čínskou chřipku, byť osoba nemá potvrzení o prodělané nemoci.

Rovněž zaměstnavatel musí zdůvodnit, proč uznává ochranu proděláním nemoci jen na 180 dnů či jinou omezenou dobu a ochranu z očkování považuje za neomezenou po dvou dávkách, když samo Ministerstvo zdravotnictví vyzývá k aplikaci třetí dávky, čímž uznává, že dvě dávky jsou nedostatečné. Rovněž zaměstnavatel musí zdůvodnit, proč privilejuje imunitu z očkování, když je známo to, že i očkovaný člověk může vir přenášet. Očkování tedy nechrání před šířením nemoci, ale jen před těžkým průběhem.