

Dobrý den,

ještě jednou Vám chceme poděkovat, že jste se v této věci obrátila na naši advokátní kancelář. Dále Vám chceme poděkovat, že jste nám poskytla požadované informace a dokumenty. Chceme Vás ujistit, že toto je standardní postup při každém posouzení právního případu, neboť se nezřídka stává, že se jednotlivé případy od sebe liší v nuancích, které mohou mít dopad na celkové závěry. Naše advokátní kancelář je ze zákona vázána povinností mlčenlivosti, a proto se o Vaší kauze nebudeme nikde šířit, s výjimkou vyhrazené možnosti zveřejnit anonymizované dokumenty (z nichž nebude možné identifikovat Vás, ani Vašeho zaměstnavatele).

V první řadě chceme uvést, že právní předpis, o který se Váš zaměstnavatel zařízení opírá (tj. § 10a vyhlášky č. 537/2006 Sb.), byl u Ústavního soudu napaden skupinou senátorů. Ústavní soud o této věci rozhoduje v tzv. zrychleném řízení a lze předpokládat, že v druhé polovině února / první polovině března o návrhu na zrušení daného ustanovení rozhodne. Teoreticky se tedy může stát, že napadené ustanovení ztratí účinnost (pokud Ústavní soud návrhu senátorů vyhoví) ještě předtím, než se Vás daná povinnost stanovená vyhláškou začne skutečně dotýkat, tj. ještě před 1. březnem 2022. Nicméně, tato situace je teoretická a nikdo nyní nedokáže předjímat rychlost rozhodování Ústavního soudu, ani jeho právní závěry. Z toho důvodu trvá bezprecedentní právní nejistota pro zaměstnance zdravotnických zařízení a zařízení sociálních služeb, a my proto doporučujeme na nic nečekat a dát zaměstnavateli najevo, že jeho postup je protiprávní, protože prosazuje aplikaci vyhlášky, jejíž text je (minimálně v rozsahu § 10a) protiústavní a v rozporu se smyslem zákona a s mezinárodním právem.

Naše právní závěry, které opíráme o veřejně dostupné (byť stále se měnící) informace o onemocnění COVID-19, shrneme takto:

1. Protiústavnost postupu zaměstnavatele

- a) Uložení povinnosti povinné vakcinace (navíc látkou, která nezamezí vzniku či šíření onemocnění COVID-19) jen určitým skupinám obyvatelstva je diskriminační a v rozporu s Listinou základních práv a svobod.
- b) Podmiňování pokračování pracovního poměru provedením specifického lékařského zákroku na osobě zaměstnance (tj. vakcinace látkou, která nezamezí vzniku či šíření onemocnění COVID-19) je nezákonné omezení práva na svobodu povolání podle Listiny základních práv a svobod.
- c) Nelze jako povinné nařizovat podstoupení lékařského zákroku, které má chránit pouze subjekt podání vakcíny a nikoliv okolí. Vakcína nebrání přenosu onemocnění, vzniku symptomů ani hospitalizaci, pouze snižuje riziko závažnějšího průběhu onemocnění u nakažené osoby. Toto omezení je opět v rozporu s právem na nedotknutelnost osoby a právem na osobní svobodu podle Listiny základních práv a svobod.
- d) Zaměstnavatel je povinen respektovat Vaši výhradu svědomí – tj. Váš případný subjektivní filozofický přístup k boji proti onemocnění COVID-19. V momentu, kdy je

zřejmé že očkování není jedinou a také ani zdaleka nejúčinnější metodou ochrany proti danému onemocnění (zvláště když existují alternativy jako přirozená imunita, zdravý životní styl nebo včasná léčba monoklonálními protilátkami a jinými léky), je potřeba tomuto Vašemu subjektivnímu přístupu poskytnout ústavní ochranu vyšší než veřejnému zájmu na plošné očkování. Navíc, teprve v těchto dnech jsou vyhodnocovány negativní dopady dalších posilujících dávek na imunitu člověka.¹ Vzhledem k předběžným nálezům nelze mít důvěru v pravidelné přeočkování. V tomto případě není útechou ani fakt, že za případné negativní následky aplikace současných vakcín, jež byly schváleny jako podmíněné a jejichž skutečné dopady na dlouhodobé zdraví se v tomto období teprve zjišťují, má teoreticky nést stát (dle příslušné vyhlášky, která však odpovědnost vymezuje extrémně úzce); uplatňovat odpovědnost státu poté, co může být zdraví subjektu podlomeno, je zcela tristní a tento postup nemá žádnou reálnou reparační hodnotu.

2. Rozpor se zákonem a mezinárodním právem

- a) Povinnost očkování proti onemocnění proti COVID-19 nelze řadit po bok jiných povinných očkovaní (např. proti spalničkám nebo žloutence), neboť vir SARS Cov-19 mutuje mimořádnou rychlostí na rozdíl od „tradičních“ DNA virů či jiných patogenů a účinnost vakcíny velmi rychle zastarává. Navíc, průběh onemocnění COVID-19 je zpravidla mírný, s nízkou smrtností a je dobře řešitelný, pokud je zahájena včasná léčba dostupnými léky. Jak bylo řečeno výše, povinnost vakcinace nelze nařídit ani ve veřejném zájmu, neboť vakcína nezpůsobí, že nemůže dojít k přenosu viru.
- b) Informace o tom, zda jste absolvovala kompletní očkování proti onemocnění COVID-19, je citlivým osobním údajem, který zaměstnavatel není oprávněn zpracovávat (a tedy ani znát). Oprávnění zpracovávat informaci tohoto typu nedává ani článek 9 odst. 2 nařízení GDPR.
- c) Dotčená vyhláška obsahuje nepravdivé informace. Vakcinace proti onemocnění COVID-19 nelze kvalifikovat jako očkování podle zákona o ochraně veřejného zdraví, protože neobsahuje antigenní látky a nezpůsobuje, že se nenastane vznik či přenos onemocnění. Vyhláška tak nenavazuje na zákon, a je v této části nicotná.
- d) Podle mezinárodní úmluvy o biomedicíně je zákrok v oblasti péče o zdraví možno provést pouze za podmínky svobodného a informovaného souhlasu člověka. Tato osoba musí být předem řádně informována o účelu a povaze zákroku, jakož i o jeho důsledcích a rizicích, což se v očkovacích centrech neděje. Navíc, není zde dán ani veřejný zájem, protože dostupné vakcíny nechrání před vznikem, ani přenosem onemocnění. Vyhláška je tak v rozporu s mezinárodním právem, a nemůže být vymáhána.

Vzhledem ke shora uvedenému se domníváme, že postup Vašeho zaměstnavatele je nejen neetický a bezpáteří, ale zejména v rozporu s Listinou základních práv a svobod a se

¹ <https://www.reuters.com/business/healthcare-pharmaceuticals/eu-drug-regulator-says-more-data-needed-impact-omicron-vaccines-2022-01-11/>

zákonem. Dle našeho mínění je důležité Vašeho zaměstnavatele o tomto závěru informovat a požádat o přehodnocení jeho postoje. Zvláště bychom doporučovali apelovat, aby – za situace, kdy soudy zrušily již přes 30 mimořádných opatření MZČR a Vlády ČR pro jejich nezákonnost – nelze další regule v boji proti onemocnění COVID-19 nekriticky akceptovat jako „danost“ (tj. přístup – vyhláška je holt vyhláška a my s tím nic neuděláme). Naopak, toto je situace, kdy je nutné kriticky hodnotit každý krok čelných představitelů výkonné i zákonodárné moci a dělat maximum pro ochranu práv občanů.

Zároveň doporučujeme zmínit, že v případě nepřehodnocení tohoto postoje ze strany zaměstnavatele jste připravena podniknout veškeré právní kroky k obraně svých práv plynoucích z pracovního poměru, a to včetně právního napadení případného ukončení pracovního poměru. Rovněž je důležité zmínit, že tento Váš postoj nepředstavuje porušení povinností v rámci pracovního poměru, a ten tím pádem nelze ukončit ani výpovědí, ani okamžitým ukončením pracovního poměru.

V poslední řadě musíme zmínit, že i kdyby zmíněná vyhláška **hypoteticky** ukládala povinnost oprávněně – tuto povinnost nelze ze strany zaměstnavatele vymáhat před momentem nabytí účinnosti vyhlášky, tj. před 1. březnem 2022. Pokud by zaměstnavatel tuto vyhlášku vymáhal před nabytím účinnosti (např. požadavkem, že do určitého data zaměstnanec nebude tzv. očkovan první dávkou), jednalo by se protiprávní postup, protože pro takové kroky by neměl oporu v účinných právních předpisech.

Pokud budete chtít, rádi pro Vás zdarma připravíme dopis pro Vašeho zaměstnavatele, který bude shrnovat shora uvedené a který dá jasně najevo, že se nehodláte podvolit.

V případě, že by se celá situace vyhrotila a směřovala do sporu (nejdřív s vedením zaměstnavatele a poté případně i k soudu), může se jednat o zdlouhavou a nepříjemnou záležitost. Přestože dle našeho nejlepšího vědomí a svědomí je ústavní pořádek i zákon na Vaší straně, nemůžeme vyloučit, že individuální soudci rozhodující Váš případ budou osobně „naladěni“ na opačnou stranu a že Vás nebudou chtít vyslyšet. Pokud byste nám svěřili důvěru, abychom Vás mohli v takových sporech zastupovat, samozřejmě bychom se snažili udělat maximum. Cílem našeho snažení by pak bylo dosáhnout rozhodnutí, že nenastaly účinky ukončení pracovního poměru (neboť důvody ukončení by dle našeho názoru byly protiprávní), a že tento pracovní poměr tedy stále trvá. Dále bychom pro Vás prosazovali právo na náhradu mzdy a případně další odškodnění (podle toho, jak se situace posune).

Pamatujte na poměrně přísné lhůty - pokud by zaměstnavatel pracovní poměr ukončil, je potřeba mu ihned doručit písemné oznámení, že trváte na dalším zaměstnávání. Žalobu proti zaměstnavateli by pak bylo nutné podat do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, jinak právo domáhat se nápravy zaniká.

Negativem celé situace však bude velká nejistota až do pravomocného skončení možného budoucího sporu, protože celý proces může trvat i déle než jeden rok. Nicméně, podáním žaloby proti zaměstnavateli na určení neplatnosti ukončení pracovního poměru je zachován nárok na podporu v nezaměstnanosti. V případě úspěchu ve sporu Vám vznikne nárok na náhradu mzdy (protože soud určí, že pracovní poměr celou dobu trval), avšak zároveň Vám vznikne povinnost podporu v nezaměstnanosti vrátit. Necháváme také na zvážení možnost se

nechat v mezidobí zaměstnat jinde, protože mzda od jiného zaměstnavatele se vracet nemusí. Důležité však bude si pohlídat, že nový zaměstnavatel bude natolik flexibilní, že Vám umožní návrat do původní práce, pokud u soudu uspějete.

Pokud máte k této věci jakékoliv další dotazy, neváhejte se nás zeptat emailem. **Pokud je vše jasné, dejte vědět, zda pro Vás můžeme připravit shora avizovaný dopis pro zaměstnavatele, prostřednictvím kterého dáte najevo, že s jeho postupem nesouhlasíte.**

S pozdravem