

Právnička Z. Candigliota - Výzva zaměstnavateli ke zdržení se protiprávního jednání ve věci očkování proti C-19 (Vzor ke stažení)

- CZ24 News | 27. září 2021

ČESKO: Naléhá váš zaměstnavatel na to, abyste se nechali očkovat proti covid-19? Vyhrožuje vám různými nevýhodami nebo dokonce vyhazovem? Změnil směrnice, podle kterých „musíte“ podstoupit očkování? Možná neví, že jedná protiprávně!

Již dříve jsme sepsali [5 možností obrany zaměstnanců proti nátlaku na očkování C-19](#). Nyní nabízíme vzor dokumentu, který pomůže v první komunikaci se zaměstnavatelem.

Originál vzoru dokumentu ke stažení (upravujte žlutě zabarvená místa, následně zabarvení zrušte)

Odkaz na soubor ve formát/.docx:

[Výzva zaměstnavateli ke zdržení se protiprávního jednání \(očkování proti C-19\)](#)

Za sepsání vzoru děkujeme advokátce [Zuzaně Candigliota](#) z [Ligy lidských práv](#).

Kompletní kopie dokumentu: Vzor: Výzva zaměstnavateli ke zdržení se protiprávního jednání (očkování proti C-19)

(Název zaměstnavatele)

(Jméno statutárního zástupce, ředitele)

(Adresa zaměstnavatele)

Výzva ke zdržení se protiprávního jednání

Vážený pane řediteli, obracím se na Vás z důvodu porušování mých práv ze strany společnosti jako mého zaměstnavatele neoprávněným nátlakem na očkování proti covid-19 a žádám, aby se společnost zdržela svého protiprávního jednání.

(SEM NAPIŠTE POPIS SITUACE VE VAŠÍ SPOLEČNOSTI, NAPŘ.:

Společnost měla před covidem-19 interní směrnici Nyní společnost vydala směrnici, která.... Mým nadřízeným, Ing. Janem Novým, mi bylo naznačeno, že pokud v brzké době nepřehodnotím svůj postoj k očkování proti covid-19, nebudu splňovat podmínky pro výkon své pracovní pozice. Na základě toho se mnou údajně může být rozvázán pracovní poměr, nebo mohu být přeložen na méně placenou pozici.)

Po konzultaci s právníky Vám sděluji, že tento nátlak, abych podstoupil očkování proti covid-19, je protiprávní.

Očkování proti covid-19 je dobrovolné. Na toto očkování se tak plně vztahuje právo na svobodný a informovaný souhlas dle § 34 odst. 1 zákona o zdravotních službách, který musí být pacientem udělen bez nátlaku a po náležitém informování včetně rizik tohoto očkování. Zákonem zakotvené právo na svobodný a informovaný souhlas s dobrovolným očkováním v žádném případě nelze obcházet a omezovat vnitřními směrnicemi zaměstnavatele.

Další otázkou je, zda zaměstnavatel má vůbec právo zjišťovat, zda se zaměstnanec nechal proti covid-19 očkovat nebo ne. Jedná se o citlivý osobní údaj o jeho zdravotním stavu, na který se podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) vztahuje vyšší stupeň ochrany. Zaměstnavatel tento osobní údaj může zpracovávat pouze na základě některého z právních důvodů. Jedním z těchto důvodů je souhlas subjektu údajů, ale ten opět musí být svobodný a informovaný. Dalším z důvodů by mohlo být, pokud by očkování bylo podmínkou zdravotní způsobilosti k výkonu práce, což naplněno není.

Tyto závěry potvrzují i oslovení právníci v článku „Jak to vidí právníci: Mohou firmy nařídít očkování či poslat lidi domů?“ (<https://bit.ly/pravnici-firmy-ockovani>). Podle nich zaměstnavatel nemůže očkování proti covid-19 nařídít, ale ani na zaměstnance nemůže vytvářet žádný nátlak na očkování. Zaměstnavatel nemůže neočkovaným lidem zakázat vstup na pracoviště, ani jim nařídít home office, ani je převádět na jiné práce. Zaměstnavatel nemá nárok na informaci, zda se zaměstnanec nechal očkovat proti covid-19, a zaměstnanec v tomto ohledu nemusí zaměstnanci nic prokazovat.

Další otázkou pak je, z jakého důvodu společnost jako zaměstnavatel vytváří nátlak na očkování zaměstnanců. Veřejně deklarovaným účinkem a cílem očkování je ochrana očkované osoby před vážným průběhem nemoci, navíc délka trvání této ochrany je sporná. Očkování nebrání přenosu nákazy a očkovanou osobu rozhodně nelze považovat za „bezinfekční“. Podle nejnovějších poznatků v případě varianty delta dokonce mají očkovaní nakažení stejnou virovou nálož jako neočkovaní nakažení (<https://wapo.st/3gD2ra3>).

Nátlak zaměstnavatele na očkování z důvodu ochrany před přenosem nákazy na pracovišti tak nemá rozumné opodstatnění. Nátlak z důvodu ochrany zdraví samotného zaměstnance zase protiprávně zasahuje do práva zaměstnance na svobodný a informovaný souhlas, neboť je právem zaměstnance si vyhodnotit s ohledem na svůj zdravotní stav, zda je pro něj větší riziko nemoc nebo nedávno vyvinuté očkování, a podle toho se svobodně, bez nátlaku a v souladu se svým přesvědčením a svědomím rozhodnout. Také si dovoluji zmínit rezoluci Parlamentního shromáždění Rady Evropy ze dne 27. 1. 2021, č. 2361 (2021), podle které mají členské státy zajistit informování občanů, že očkování proti covid-19 není povinné a že nikdo nebude pod politickým, sociálním nebo jiným tlakem v otázce podstoupení očkování, pokud si to nepřeje. Dále má být zajištěno, aby nikdo nebyl diskriminován kvůli možným zdravotním rizikům nebo jen proto, že nechtěl být očkovan (https://bit.ly/rezolutece_ockovani).

Na základě uvedeného vyzývám společnost jako svého zaměstnavatele, aby se protiprávního nátlaku na očkování proti covid-19 zdržela a aby zjedнала nápravu a začala plně respektovat svobodné rozhodnutí každého zaměstnance, zda se proti covid-19 nechá nebo nenechá očkovat. Žádám, aby status očkování proti covid-19 byl v interních směrnících zcela vynechán jako podmínka čehokoliv. Pokud něco dává smysl z hlediska ochrany zdraví zaměstnanců, tak jediné testování, nikoliv očkování.

Žádám o sdělení do 10 dnů od doručení této výzvy, jak bylo s touto výzvou naloženo a zda a jaká nápravná opatření byla přijata. Také žádám o informaci, na základě jakého právního důvodu si společnost vynucuje sdělení osobního údaje o stavu ne/očkování proti covid-19.

V případě, že protiprávní jednání společnosti jako mého zaměstnavatele bude vůči mě pokračovat, zvážím spolu s právníky další právní kroky.

S pozdravem

(podpis)

(Jméno a Příjmení)

(Adresa)

(V Praze dne)

konec kopie dokumentu

Základní práva a svobody

[Listina základních práv a svobod](#)