

Segregácia ľudí a preukazovanie sa testom a očkovaním proti Covid-19 je diskriminačné, tvrdí právnik vyučujúci antidiskrimináciu na Trnavskej univerzite

- CZ24 News | 26. července 2021

SLOVENSKO: Doc. JUDr. Petra Vargu PhD. z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity označil podobné požiadavky zo strany prevádzkovateľov alebo zamestnávateľov za neprimerané a nelegitímne.

Očkovanie, test či prekonanie ochorenia COVID-19 ako podmienka vstupu do barov a reštaurácií? Viaceré štáty sa uchýlili k tomuto kroku. Kde však ležia úskalia takéhoto pravidla? Podľa právnika Petra Vargu z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity, ktorý vyučuje kliniku antidiskriminačného práva, by bola takáto požiadavka zo strany prevádzkovateľov problematická.

Mohlo by totiž dôjsť k zneužívaniu a chaosu v pravidlách. Problém by podľa jeho názoru mohla vyriešiť štátna autorita, ktorá by určila jednotný postup. Napriek tomu by však takáto právna úprava mala „zavarené“ na konanie pred Ústavným súdom.

Je v súlade s princípom rovnakého zaobchádzania, ak by poskytovatelia tovarov a služieb podmieňovali vstup do prevádzok Covid passom?

Toto by bolo protiprávne v prípade, že prevádzky by z vlastného rozhodnutia začali púšťať výhradne zaočkovaných ľudí a začali by poskytovať svoje služby len tejto skupine zákazníkov. Prevádzky nemajú žiaden právny základ na to, aby na základe vlastného rozhodnutia púšťali do svojich prevádzok ľudí na základe toho, kto je alebo nie je očkovaný. Rovnako takéto svojvoľné rozhodnutie požadovať očkovanie či testovanie pre vstup na pracovisko nemôžu prijať ani zamestnávatelia, keďže by bolo nad rámec toho, čo im umožňuje všeobecne záväzný právny predpis. Domnievam sa, že to nie je v súlade so zákonom.

Platí to obdobne pri podmieňovaní výkonu zamestnania zdravotníckych pracovníkov očkovaním?

Otázka znie, či môže zamestnávateľ požadovať od zdravotníckeho personálu povinnosť preukázať sa očkovaním. V súčasnosti je právny stav identický, pokiaľ ide o očkovanie zdravotníckych pracovníkov, ako v prípade ostatných zamestnancov. Rovnako som toho názoru, že zamestnávateľ, hoci ide o poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, nemôže svojvoľne rozhodnúť, že nevpustí na pracovisko zamestnancov, ktorí nie sú očkovaní, lebo ich považuje za hrozbu. Na prijatie takéhoto rozhodnutia existuje štátna autorita, ktorá disponuje legislatívnou právomocou, aby prijala všeobecne záväzný predpis, ktorý by stanovil, ako majú postupovať zamestnávatelia, ktorí sú poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti. Obdobne to platí aj pri ostatných zamestnávateľoch. Rozhodne nie je každý zamestnávateľ odborne zdatný na to, aby posúdil a určil podmienku absolvovania očkovania, testovania či prekonania ochorenia ako podmienku, ktorá tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na výkon práce.

V tomto prípade by teda išlo o neprimeranú požiadavku?V

Nemyslím si, že takáto požiadavka by bola primeraná a legitímna pre akékoľvek povolanie. Najvhodnejšie a právne najčistejšie z pohľadu pracovnoprávných vzťahov by bolo, ak by prípadná povinnosť absolvovať očkovanie alebo testovanie bola určená všeobecne záväzným právnym predpisom, na ktorý by sa aj zamestnávateľia mohli jednoznačne odvolávať. Netreba zabúdať ani na rovinu ochrany osobných údajov. Údaje týkajúce sa zdravia sú považované za osobitnú kategóriu osobných údajov, keďže ide o citlivé osobné údaje. V každom prípade by si každý zamestnávateľ nemal určovať vlastné kritériá a podmienky pre absolvovanie očkovania, preukazovanie negativity, prípadne predkladanie potvrdení o zdravotnom stave.

Pretože by to mohlo vytvoriť priestor na potenciálne zneužitie a zmätok v pravidlách?

Tu je veľký priestor pre zneužitie práva, ochrany súkromia zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch, ale aj klientov rôznych prevádzkovateľov v súkromnoprávných vzťahoch. Keby bolo umožnené každému prevádzkovateľovi, zamestnávateľovi či poskytovateľovi služieb, aby si stanovil vlastné kritériá, tak by vznikol akurát chaos. Ak by sa viazalo poskytovanie služieb na absolvovanie očkovania, tak to vidím ako problematické aj z pohľadu antidiskriminačného zákona, pretože by vznikli dve kategórie ľudí, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii a zároveň sa dožadujú určitej služby. To by spadalo pod definíciu „iného postavenia“ ako dôvodu, pre ktorý sa diskriminácia zakazuje. De facto ide totiž o rozdielne zaobchádzanie z dôvodu „iného postavenia“, keďže určitým statusom, ktorým je absolvovanie očkovania, sa podmieňuje prístup k tovarom, službám, prípadne aj prístup k zamestnaniu atď.

Vedela by tento problém vyriešiť novela antidiskriminačného zákona?

Nemyslím si, že by to bolo vhodné. Skôr si myslím, že by bolo vhodnejšie, keď sa prijíma akýkoľvek právny predpis, aby reflektoval požiadavku, aby sa neprimerane nezasahovalo do práv jednotlivcov. Keď sa stanovuje nejaká povinnosť, tak musí byť legitímna a primeraná. Otázkou legitimacy sa napokon zaoberal aj Ústavný súd SR v rozhodnutí, ktorým sa pozastavila účinnosť vyhlášky Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky č. 226/2021 Z. z., ktorou sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia ku karanténym povinnostiam osôb po vstupe na územie Slovenskej republiky. Ústavný súd SR posudzoval kategóriu plne zaočkovaných osôb, pričom do tejto kategórie spadali aj osoby, ktoré nespĺňali parametre plne zaočkovanej osoby, keďže za takúto sa považovali aj osoby po prvej očkovej dávke pri dvoj dávkovej schéme vakcín. To, samozrejme, spôsobilo aj to, že Ústavný súd SR spochybnil naplnenie cieľa vyhlášky, ktorým mala byť ochrana života a zdravia. Status plne zaočkovanej osoby sa totiž priznal aj osobám, ktoré nemali ešte vytvorené protilátky v množstve spôsobilom na vlastnú ochranu pred ochorením, čo nemalo potenciál znížiť riziko nákazy iných osôb.

Na tom rozhodnutí Ústavného súdu bolo zaujímavé, že opomenul argumentáciu navrhovateľov. Tí tvrdili, že diskriminačné je už len samotné delenie na zaočkovaných a nezaočkovaných v prípade karantény. Súd však pozastavil účinnosť z vlastného podnetu a túto otázku nerozoberal. Ak by napríklad vyhláška ÚVZ podmieňovala vstup do prevádzok Covid passom, nebol by tam konflikt vyhlášky s antidiskriminačným zákonom?

Mimochodom, podobnú situáciu sme tu už mali, pokiaľ išlo o celoplošné testovanie, ktoré svojimi dôsledkami bolo v podstate povinné, aj keď autori myšlienky nás presviedčali o opaku. Pri vašej otázke by som sa trochu pozastavil. Nepovedal by som jednoznačne, že to je v rozpore s antidiskriminačným zákonom, prípadne s Ústavou SR z dôvodu porušenia princípu rovnosti a nediskriminácie. Bolo by potrebné vykonať test legitimacy a proporcionality takejto právnej úpravy, v rámci ktorého by sa posúdil účel a cieľ sledovaný daným opatrením a jeho primeranosť pokiaľ ide o zásah do práv a slobôd jednotlivcov. Pokiaľ by bol cieľ právnej úpravy zabránenie šíreniu choroby, tak by bolo, samozrejme, nevyhnutné posúdiť celkovú epidemickú situáciu. Pokiaľ by bol len malý počet prípadov

nákazy a malý počet hospitalizovaných ľudí, tak zásah do práv a slobôd by bol neprimeraný. Na druhej strane, pokiaľ by išlo o situáciu, akú sme mali napríklad v marci, tak vtedy by som si vedel predstaviť aj splnenie podmienky primeranosti. Jednoducho to nemožno paušalizovať na akékoľvek obdobie, každé opatrenie je potrebné posudzovať v konkrétnom čase, ktorý reflektuje epidemickú situáciu, a, samozrejme, aj po obsahovej stránke.

Antidiskriminačný zákon v § 8 určuje uzavretú množinu dôvodov, pri ktorých je rozdielne zaobchádzanie s osobami prípustné, pričom legitímny cieľ a primerané prostriedky sa vzťahujú len na zamestnanecké vzťahy, a nie na poskytovanie tovarov a služieb. Nedal by sa tento konflikt vyriešiť prípadnou novelou, ktorá by rozšírila túto množinu prípadov prípustného rozdielného zaobchádzania?

Určite by nebolo vhodné novelizovať antidiskriminačný zákon v tomto kontexte a rozširovať situácie, keď je rozdielne zaobchádzanie prípustné. Pokiaľ by sa zaobchádzalo rozdielne so zaočkovanými a s nezaočkovanými osobami, tak by sa situácia posudzovala ako priama diskriminácia. Nie každé rozdielne zaobchádzanie je však automaticky aj porušenie zákona. Okrem spomenutých výnimiek v § 8, na ktoré odkazujete, je aj pri definícii priamej diskriminácie uvedené, že je potrebné porovnávať osoby, ktoré sa nachádzajú v porovnateľnej situácii. Právna otázka tak znie, či zaočkované a nezaočkované osoby sú v porovnateľnej situácii pri výkone svojich práv, prípadne pri stanovení určitých povinností. Túto otázku je potrebné zodpovedať vždy v kontexte konkrétneho prípadu a, samozrejme, aj s ohľadom na aktuálne vedecké štúdie.

Čiže ak by sa u nás zaviedla podmienka vstupu do barov a reštaurácií len s Covid passom, ako napríklad vo Francúzsku či v Dánsku, tak takáto právna úprava je súca na konanie pred Ústavným súdom?

Myslím si, že áno. Aj keby sa takéto niečo u nás zaviedlo, tak určite príde návrh na konanie pred Ústavným súdom SR, ktorý by takéto opatrenie preskúmaval. Ak by takéto opatrenie bolo prijaté formou vyhlášky ÚVZ, tak by posudzoval právomoc ÚVZ upraviť formou vyhlášky opatrenie takéhoto rozsahu a charakteru. A druhá rovina, ktorú by posudzoval, by bola otázka diskriminácie, teda ak ide o „iné postavenie“, tak či očkované osoby a neočkované osoby sú v porovnateľnej situácii, alebo nie, pokiaľ by išlo napríklad o prístup k tovarom a službám v kontexte prípadnej právnej úpravy.

Takže riešením nie je ani tak zmena právnej úpravy, ale skôr spoľahnutie sa na vyriešeníu konfliktu Ústavným súdom?

Myslím si, že áno. Lebo každý zákon musí byť súladný s Ústavou SR. Nepochybujem o tom, že Ústavný súd SR by sa takouto právnou úpravou zaoberal a posudzoval jej ústavnosť.