

Slovenský Národný inšpektorát práce: VYŽADOVANIE INFORMÁCIÍ O OČKOVANÍ OD ZAMESTNANCOV A NARIAĐOVANIE TESTOVAŤ SA NEMÁ OPORU V ŽIADNOM PRÁVNOM PREDPISE

- CZ24 News | 28. srpna 2021

SLOVENSKO: Problematika podpory očkovania proti ochoreniu COVID-19 a súvisiaca snaha zamestnávateľa o vytvorenie bezpečných a zdravých podmienok na pracovisku musí byť z hľadiska pracovného práva postavená na nediskriminačných princípoch, pripomína inšpektorát práce.

Možnosti zamestnávateľov vyžadovať od zamestnancov informácie o zaočkovaní proti koronavírusu alebo o výsledkoch testovania sú limitované.

Zaobchádzanie so zamestnancami v pracovnoprávných vzťahoch musí byť v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiaden zamestnanec nesmie byť diskriminovaný z dôvodu iného postavenia, ktorým je napr. očkovanie proti koronavírusu.

Aktuálne nie je platný a účinný žiaden predpis - vyhláška Úradu verejného zdravotníctva, ktorá by zamestnávateľa nejakým spôsobom oprávňovala na uvedené konanie (posledná vyhláška upravujúca režim vstupu osôb do priestorov prevádzok a priestorov zamestnávateľa č. 200/2021 V. v. SR bola zrušená dňa 17. mája 2021 redakčným oznámením č. 209/2021 V. v. SR).

Vyžadovanie informácií o očkovaní od zamestnancov a aj príp. nariaďovanie povinného testovania zamestnávateľom s požiadavkou na preukazovanie sa negatívnym výsledkom testu zo strany zamestnanca nemá oporu v žiadnom právnom predpise, ktorý by zamestnávateľa oprávňoval získavať a spracúvať údaje o očkovaní zamestnanca.

Zamestnávateľ môže spracúvať iba také údaje, ktorých spracovanie mu bolo určené zákonom alebo iným právnym predpisom.

Ustanovenia právnych predpisov aktuálne nedávajú zamestnávateľovi právo zisťovať údaje o zdravotnom stave jednotlivých zamestnancov, ani rozdielne zaobchádzať so zamestnancami na základe akýchkoľvek interne stanovených kritérií, ktoré nespočívajú v povahe činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú.

Problematika podpory očkovania proti ochoreniu COVID-19 a súvisiaca snaha zamestnávateľa o vytvorenie bezpečných a zdravých podmienok na pracovisku musí byť z hľadiska pracovného práva postavená na nediskriminačných princípoch.

Nariadiť obmedzenie alebo zamedzenie vstupu do určených priestorov zamestnávateľa pre skupinu nezaočkovaných zamestnancov, resp. pre skupinu očkovaných zamestnancov, na jednej strane predpokladá, že zamestnávateľ zisťuje a spracúva informácie o očkovaní, príp. o výsledkoch testovania na prítomnosť koronavírusu. Na strane druhej takýto prístup znamená, že zamestnávateľ segreguje zamestnancov - nerovnako zaobchádza so zamestnancami z dôvodu iného postavenia (zaočkovania/nezaočkovania proti koronavírusu), čo je vzhľadom na ustanovenie § 13 ods. 1 a 2

zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej Zákonník práce) neprípustné.

Ustanovenie § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov (ďalej zákon č. 355/2007 Z. z.) ukladá zamestnávateľovi povinnosti vo vzťahu k posúdeniu zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vo vzťahu k zabezpečeniu opatrení na zníženie expozície zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi. Povinnosť a zároveň aj možnosť posúdiť zdravotné riziko u zamestnanca má zamestnávateľ výslovne upravené iba vo vzťahu k expozícii faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku.

Ochorenie COVID-19 a šírenie koronavírusu v zásade (okrem niektorých zdravotníckych povolání) nie sú faktorom práce, ktorú zamestnanci vykonávajú a ani faktorom pracovného prostredia na pracovisku. Preto uvedeným ustanovením zákona č. 355/2007 Z. z. nie je možné odôvodniť konanie zamestnávateľa.

Zároveň ani z ustanovení § 5 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o BOZP), ktoré popisujú všeobecné zásady prevencie, nevyplýva zamestnávateľovi možnosť aplikovať do praxe povinné testovanie na ochorenie COVID-19.

Medzi povinnosťami zamestnávateľa ustanovenými v § 6 zákona o BOZP patrí aj povinnosť podľa ods. 1 písm. o) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zamestnávateľ nie je oprávnený žiadať a sankcionovať zamestnanca za nepredloženie výsledkov akéhokoľvek lekárskeho vyšetrenia. Tieto sú určené do rúk lekára. Zamestnávateľ je oprávnený vyžadovať od zamestnanca dokument o posúdení jeho zdravotného stavu vo vzťahu k práci a interpretáciu jeho výsledku lekárom v zmysle zdravotne spôsobilý alebo zdravotne nespôsobilý na výkon posudzovaných pracovných činností.

V prípade, že sú na základe posúdenia zdravotného stavu lekárom zamestnanci uznaní za spôsobilých na výkon posudzovaných pracovných činností, zamestnávateľ s nimi musí v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

V prípade, že by zamestnávateľ obmedzil alebo zakázal vstup do jeho priestorov pre niektorých zamestnancov - nezaočkovaných alebo zaočkovaných zamestnancov a v jeho dôsledku by tejto skupine zamestnancov neprideloval prácu podľa pracovných zmlúv, išlo by o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Za čas trvania takejto prekážky zamestnávať poskytne dotknutým zamestnancom náhradu mzdy v sume ich priemerných zárobkov.

Vzhľadom na možné budúce zmeny právnych predpisov a vydávanie predpisov príslušnými orgánmi v súvislosti s vývojom situácie so šírením ochorenia COVID-19 nie je vylúčené, že sa ustanovia nové

oprávnenia, resp. povinnosti pre zamestnávateľov vo vzťahu k problematike očkovania alebo testovania na prítomnosť koronavírusu u osôb vstupujúcich alebo nachádzajúcich sa na pracoviskách zamestnávateľov.