Jak to vidí právníci: Mohou firmy nařídit očkování či poslat lidi domů?

IVA ŠPAČKOVÁ

Očkování firmy v Česku nařídit nemohou, testování ano.

19. 8. 16:03

Firmy řeší očkování zaměstnanců, aby se vyhnuly dalším restrikcím a případným lockdownům. Co mohou od pracovníků požadovat? SZ Byznys zjišťoval pohled právníků.

Některé společnosti se snaží přimět své zaměstnance, aby se nechali očkovat proti covid-19. V zákoně však pro to žádnou oporu nemají.

„Očkování proti covid-19 není povinné, a to zatím ani pro pracovníky na ‚exponovaných' místech jako jsou nemocnice či sociální služby. Vzhledem k tomu zaměstnavatel nemůže očkování zaměstnancům nařídit a nemůže na ně vytvářet žádný nátlak v negativním významu slova, říká David Šupej, advokát kanceláře Sedlakova Legal.

Podle Pavla Huczala, advokátního koncipienta poradenské skupiny V4 Group, nemohou firmy kvůli tomu ani zakázat neočkovaným lidem vstup na pracoviště či jim nařídit home office. Mohou se na tom s nimi jen dohodnout.

Volno či tisíce korun navíc. Firmy proti lockdownu bojují bonusy za očkování

17. 8. 12:32

Firmám tak zbývá pouze pozitivní motivace, čehož se čím dál častěji snaží využít, a to hlavně velké společnosti. Dva dny volna nabízí lidem za dokončené očkování například Mall či Lidl.

Automobilka Škoda Auto nabízí na výběr buď dva dny volna či finanční bonus ve výši 2000 korun a výběr mezi volnem a finančním příspěvkem nabízí i Seznam *(společnost Seznam je vydavatelem Seznam Zpráv, pozn. red.)*.

Svaz českých a moravských spotřebních družstev COOP kombinuje volno a finanční příspěvek, který je minimálně 500 korun, ale v některých regionech může dosáhnout až několika tisíc. Přepravce balíků DPD nabízí zaměstnancům den volna, k tomu je zařadí do slosování o iPhony, o které mohou soutěžit i externí kurýři firmy.

ANKETA

Je pro vás benefit motivací k očkování?

Ano, ale očkovat bych se nechal/a i bez něj.

10,5 %

Ano, může pomoci v rozhodování, když člověk váhá.

1,4 %

Ne, očkovat se nenechám a žádný benefit to neovlivní.

88,1 %

Celkem hlasovalo 20714 čtenářů.

Všechny podniky však získání benefitu podmiňují tím, že jim zaměstnanec dobrovolně předá doklad o dokončeném očkování. Zaměstnavateli totiž podle Šupeje obecně do zdravotního stavu zaměstnance nic není. Podnik jen potřebuje vědět, zda je pracovník zdravotně způsobilý k výkonu práce.

„Takže zaměstnavatel nemá nárok na informaci o tom, zda se zaměstnanec nechal dobrovolně očkovat proti covid-19 a zaměstnanec v tomto ohledu nemusí zaměstnavateli nic prokazovat," rozvádí uvádí advokát Sedlakova Legal. Podniky podle něj ani nemohou neočkované lidi převádět na jiné práce, a to ani zdravotníky či zaměstnance sociálních služeb, protože podmínky těchto převodů jsou striktně definované zákoníkem práce a na chybějící dobrovolné očkování se vztáhnout nedají.

„V tomto ohledu je zaměstnavatel vázán sjednaným druhem práce. Když zaměstnanec pracuje v týmu, tak rozdělení zaměstnanců do týmů je čistě na zaměstnavateli, ale zaměstnavatel musí zaměstnanci přidělovat takovou práci, na které se dohodli v pracovní smlouvě," vysvětluje Šupej.

Co však zaměstnavatel podle Státního úřadu inspekce práce nebo Ministerstva zdravotnictví naopak může, je testovat zaměstnance, ovšem jen na své náklady.

„Pokud si totiž zaměstnavatel riziko onemocnění covid-19 vyhodnotí jako riziko možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců při výkonu jejich práce, pak musí přijmout opatření k prevenci a minimalizaci tohoto rizika na pracovišti. A jedním z těchto opatření může být i testování zaměstnanců na covid-19," vysvětluje advokát Šupej.

Nenaočkovaní, máte padáka. V Rusku není očkování povinné, ale vlastně je

29. 7. 21:10

Podle něj se objevují teoretické názory, zda by zaměstnavatel mohl očkování proti covid-19 stanovit jako podmínku pro řádný výkon práce tehdy, když by to bylo přiměřené a ospravedlnitelné povahou práce, kterou zaměstnanec vykonává.

„Nicméně k tomu zatím nemáme žádné soudní rozhodnutí, o které by se dalo opřít, takže pokud by to vůbec bylo možné, tak jen ve zcela výjimečných případech, například zaměstnanci v laboratořích. Pro drtivou většinu zaměstnavatelů (a zaměstnanců) by tedy tento postup vůbec nepřipadal v úvahu," dodává advokát kanceláře Sedlakova Legal.