

Pro: Hnutí Pro život ČR, z. s., k rukám Mgr. Radima Ucháče, předsedy

Věc: Možnosti obrany proti povinnému očkování z důvodu sekulární výhrady svědomí

Datum: 20. prosince 2021

Vážený pane předsedo,

oslovil jste naši advokátní kancelář se žádostí o stručné zodpovězení dotazů (a) jaké právní následky hrozí osobám, které se odmítnou podrobit povinnému očkování proti nemoci covid-19, (b) jakým způsobem mohou postupovat osoby, které odmítají aplikaci vakcín majících souvislost (ať už ve fázi vývoje, výroby nebo testování) s buňkami z uměle potracených nenarozených dětí.

Výslovně si přejete, aby navrhovaný postup zohlednil situaci osob, které vnímají silný morální apel vlastního svědomí odmítat vakcinaci látkami, jež mají souvislost s komerčním potratovým průmyslem. K případným právním a zdravotním pochybnostem se u nich připojují silné motivace vyplývající ze svědomí bez ohledu na náboženskou příslušnost. Tyto postoje jsou v mnoha případech ochotni hájit bez ohledu na případné oběti v podobě ztráty zaměstnání nebo nutnost hrazení pokut.

Zjednodušeně a velice stručně lze uvést, že obecnou sankcí za nesplnění očkovací povinnosti je jednorázové uložení povinnosti ve výši 10.000 Kč. V případě zvláštního očkování pro stanovené profesní skupiny navíc hrozí výpověď z pracovního či služebního poměru, anebo vyloučení ze studia.

Proti povinnému očkování lze z výše uvedených důvodů ve zvláštních případech uplatnit výhradu svědomí, v důsledku čehož lze odmítnout splnit jinak obecně uloženou povinnost.

Níže uvádíme podrobnější rozbor problematiky, který však s ohledem na komplexnost problému je spíše orientační povahy. Připojujeme také vzorová podání, která je možné použít v souvislosti s uplatněním výhrady svědomí.

Níže uvedený právní rozbor se dotýká výhradně právních otázek a nemá ambici hodnotit otázky zdravotnického či jiného charakteru a nelze jej vykládat ani jako výzvu k porušování právních předpisů. Právní rozbor se nevěnuje ani otázkám a podmínkám, kdy se na konkrétní osobu očkovací povinnost nemusí vztahovat z jiných důvodů – srov. např. diskutovanou otázku zjišťování imunity nebo zdravotní kontraindikace podle § 46 odst. 2 a 6 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 258/2000 Sb.“).

Očkovací povinnost

Dne 10. prosince 2021 vyšla ve Sbírce zákonů vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 466/2021 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška“). Novela, jež nabyla účinnosti 11. prosince 2021, zavádí

Lexius advokáti s.r.o.

Sídlo
Na Podkovce 281/10
147 00 Praha 4

Pobočka
Thákuřova 676/3
160 00 Praha 6

lexius@lexius.cz
+420 777 985 630
www.lexius.cz

IČO 046 66 933
DIČ CZ046 66 933

povinnost podrobit se očkování proti nemoci covid-19 pro všechny osoby starší 60 let (tzv. *pravidelné očkování*) a pro vybrané profese (tzv. *zvláštní očkování*).

Vybrané profesní skupiny zahrnují osoby, které

- a) poskytují zdravotní služby nebo jsou zaměstnanci poskytovatele zdravotních služeb,
- b) poskytují sociální služby nebo se na jejich poskytování podílejí,
- c) jsou osobami připravujícími se na výkon zdravotnického povolání u poskytovatele zdravotních služeb nebo osobami připravujícími se na výkon odborné činnosti podle § 115 zákona o sociálních službách, pokud konají praktickou výuku u poskytovatele sociálních služeb v sociální službě,
- d) jsou zaměstnanci nebo státními zaměstnanci České republiky zařazenými k výkonu práce nebo zařazenými k výkonu státní služby v krajské hygienické stanici,
- e) v bezpečnostním sboru vykonávají službu nebo jsou zaměstnanci České republiky zařazenými k výkonu práce v bezpečnostním sboru,
- f) jsou zaměstnanci obce zařazenými do obecní policie,
- g) jsou členy jednotky sboru dobrovolných hasičů obce nebo jednotky sboru dobrovolných hasičů podniku anebo zaměstnanci jednotky hasičského záchranného sboru podniku,
- h) jsou vojáci z povolání nebo vojáci zařazenými do aktivní zálohy, nebo
- i) jsou příslušníky zpravodajské služby nebo zaměstnanci České republiky zařazenými k výkonu práce ve zpravodajské službě.

U **pravidelného očkování** u dosud nenačkovaných osob je lhůta pro splnění povinnosti stanovena do 4 měsíců od dovršení 60 let. U osob, které 60 let dovršily již před nabytím účinnosti vyhlášky, je lhůta ke splnění povinnosti stanovena **do 28. února 2022**. Lhůta 28. února 2022 je stanovena i pro osoby, které dosud nebyly očkovány a jsou povinné podrobit se **zvláštnímu očkování**. Speciální lhůty jsou potom stanoveny i pro osoby obou kategorií, které v době nabytí účinnosti již byly plně nebo částečně naočkované.

S ohledem na to, že vydání vyhlášky je z našeho pohledu zatíženo mnohočetnými procesními i obsahovými nezákonnostmi, lze předpokládat větší množství žalob podávaných osobami, které vyhláška postihuje.

Zejména skutečnost, že vyhláška nezohledňuje situaci osob s protilátkami (případně buněčnou imunitou) ani osob po prodělání nemoci, odporuje dosavadní vakcinační praxi. Stejně tak je velmi diskutabilní, zda veřejná autorita (moc), může vyžadovat v případě zvláštního očkování, aby se mu podrobily i osoby, které nejsou rizikovou skupinou, navíc za situace, kdy se nelze ani odvolat na argument ochrany zranitelných skupin, neboť očkování proti onemocnění covid-19 nezajišťuje bezinfekčnost očkovaných a zranitelné osoby samy mají možnost se kdykoliv nechat naočkovat dle svého vlastního uvážení.

Dalším problémem je, že u vybraných profesních skupin se očkovací povinnost zakládá bez ohledu na to, zda je daná osoba zařazena na pracoviště s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění (srov. např. situaci účetní nemocnice). Obdobně se jeví jako problematická absence úpravy vyšetření stavu imunity vůči infekci, které vyžaduje § 46 odst. 2 a 6 zákona č. 258/2000 Sb.

Z mnoha důvodů lze opatrně očekávat, že vyhláška by neměla v soudním přezkumu obstát a bude zrušena. Důvody její nezákonnosti by měly být zřejmé i normotvůrci. Je proto možné, že za jejím vydáním stojí politický kalkul, kdy se spoléhá na to, že do okamžiku jejího zrušení nebo změny alespoň část lidí (nezákonnému) tlaku podlehne a nechá se naočkovat. Z takového postupu ovšem

vyplývá možnost žalob na nemajetkovou újmu za nezákonný zásah do osobní integrity. Z výše uvedeného plyne, že do určité míry jde v této otázce nyní i o čas a pevné nervy.

Toto stanovisko však vychází z předpokladu, že očkovací povinnost je v tuto chvíli právním řádem stanovena a její případné zrušení nechce předjímat. Věnuje se otázce využití výhrady svědomí a stranou tak ponechává případné jiné právní strategie směřující k vyhnutí se očkování.

Širší souvislosti

Zdůrazňujeme, že je třeba se neukvapovat a nepodávat neuvážené výpovědi v zaměstnání, neuchylovat se k agresivitě vůči orgánům veřejné moci, nepropadat zoufalství.

Za nesplnění povinnosti podrobit se očkování hrozí maximální sankce (pokud by selhaly všechny ostatní prostředky obrany) uložení pokuty ve výši 10.000 Kč, a to pouze jednorázově a až po ukončení správního řízení, které lze očekávat spíše v řádu měsíců než týdnů. Opakované ukládání pokut vyhláška v současné podobě neumožňuje.

Obecně k výhradě svědomí

Za určitých okolností lze uplatnit výhradu svědomí podle čl. 15 odst. 1 Listiny základních práv a svobod („Listina“) čl. 9 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod („Úmluva“) a v důsledku toho odmítnout splnit jinak obecně uloženou povinnost. Její uplatnění má však několik podmínek, které musí být splněny současně. Česká judikatura je v této otázce nastavena poměrně přísně, a proto zdaleka ne každý, a nikoliv v libovolné situaci může tuto výhradu uplatnit úspěšně.

Předně je třeba předeslat, že s uplatňováním obecné výhrady svědomí (na rozdíl od výhrad svědomí explicitně stanovených Listinou – odmítnutí vojenské služby, nebo zákonem – např. některé výkony zdravotnických pracovníků) nemá česká právní praxe příliš velké zkušenosti a je proto se třeba připravit, že může často narážet na nepochopení nebo neznalost zainteresovaných úředníků či soudců. Proto je třeba se obrnit velkou trpělivostí.

Ústavní soud ve své judikatuře hodnotí a dovozuje čtyři okolnosti rozhodné pro uplatnění individuální obecné výhrady svědomí. Jsou jimi:

- (a) ústavní relevance tvrzení obsažených ve výhradě svědomí,
- (b) naléhavost důvodů, jež k podpoře své výhrady nositel základní svobody uvádí,
- (c) konzistentnost a přesvědčivost tvrzení dané osoby a
- (d) společenské dopady, jež může v konkrétním případě akceptovaná výhrada svědomí mít.

Podmínka (a) předpokládá, že hodnota, která je z důvodu svědomí upřednostněna, má sama o sobě ústavní relevanci. V námi posuzovaném případě se jedná o ochranu lidského života již před narozením. Za relevantní lze považovat i prosté odmítání se podílet na globálním potratovém průmyslu, který těží nejen z výkonů, ale i ze zastřeného prodeje tkání a orgánů usmrcených nenarozených dětí.

Podmínky (a) a (b) jsou do značné míry provázané a prakticky znamenají, že v konkrétním případě určitého člověka jsou důvody pro odmítnutí uložené veřejnoprávní povinnosti natolik závažné, že nabývají ústavněprávní relevance. Ústavní soud ČR v nálezu sp. zn. I. ÚS 1253/14 ze

dne 22. prosince 2015 (N 220/79 SbNU 527) v této souvislosti upozorňuje na rozsudek Evropského soudu pro lidská práva („ESLP“) ve věci *Campbell a Cossans proti Spojenému království* ze dne 25. února 1982, č. 7511/76, 7743/76, v němž ESLP konstatoval, že výraz „přesvědčení“ (který je i v tomto nálezu používán jako synonymum k pojmu „svědomí“) není synonymem slov „mínění“ či „myšlenka“, použitých v kontextu čl. 10 Úmluvy o svobodě projevu. Blíží se termínu „víra“ či „vyznání“ podle čl. 9 Úmluvy, a obsahově vykazuje **určitou úroveň naléhavosti, závažnosti, soudržnosti** (konzistentnosti, celistvosti) **a důležitosti** (*certain level of cogency, seriousness, cohesion and importance*, viz odst. 36 rozsudku).

Možnost uplatnit sekulární výhradu svědomí závisí tedy na přítomnosti přesvědčení projevového navenek, podobně jako nábožensky motivovaná výhrada svědomí souvisí s vnějšími projevy náboženství; srov. obdobně nález sp. zn. III. ÚS 449/06 ze dne 3. února 2011 (N 10/60 SbNU 97).

Na existenci „přesvědčení“ tedy navazuje další otázka – zda daná osoba takové přesvědčení skutečně zastává, a to v požadované míře jeho intenzity. Břemeno tvrzení i důkazní spočívá na osobě uplatňující výhradu, přičemž samozřejmě neexistuje předem daný výčet přípustných a možných důkazních prostředků. Lze důvodně očekávat, že například (dlouhodobé) členství v Hnutí Pro život ČR nebo v obdobně zaměřeném spolku, případně veřejná činnost spojená s pro-life aktivitami (eventuálně obdobné skutečnosti, z nichž lze dovodit dlouhodobé a intenzivní odmítání potratů, např. také svědectví o veřejně zastávaných zásadách podané osobami blízkými, přáteli, kolegy ze zaměstnání či jinými) bude relevantním důkazem osvědčujícím tyto skutečnosti.

Konečně poslední hodnocená okolnost se může ukázat v daných souvislostech jako nejvíce problematická. Splnění podmínky totiž nezáleží na samotném subjektu, nýbrž na úvaze soudu, zda akceptací výhrady v konkrétním případě nedojde k nepřijatelným celospolečenským dopadům. Platí tedy, že čím více osob bude uplatňovat výhradu svědomí vůči povinnému očkování, tím obtížnější bude tuto podmínku splnit. Je možné, že soudy z tohoto důvodu budou mít tendenci zvyšovat pomyslnou laťku pro splnění předchozích podmínek za účelem zpřísnění podmínek pro uplatnění výhrady. Na druhou stranu dnes již empiricky doložená neschopnost stávajících očkovacích schémat **zamezit** vzniku a šíření nemoci covid-19 (srov. ustanovení § 62 odst. 2 zákona č. 258/2000 Sb.) může vést paradoxně k opačnému závěru, a to že celospolečenské dopady odmítnutí očkování nejsou zásadně významné. To spolu s tím, že neexistuje vědecká shoda na nutnosti 100 % proočkovanosti populace, a spolu s výrazně nižší smrtností než u jiných povinně očkovanych nemocí hovoří spíše pro možnost velkorysejšího přístupu ke splnění této podmínky.

Praktický postup při uplatnění výhrady svědomí

Uplatnění výhrady svědomí má několik rovin. První je **uplatnění výhrady svědomí vůči správním orgánům**. Osoba podléhající očkovací povinnosti musí adresovat místně příslušné hygienické stanici projev vůle, jímž výhradu svědomí uplatní. Příslušnou je vždy krajská hygienická stanice podle místa bydliště osoby uplatňující výhradu svědomí (územní obvody krajských hygienických stanic jsou vymezeny přílohou č. 2 k zákonu č. 258/2000 Sb.).

Projev vůle lze učinit buď osobně do protokolu, anebo zasláním písemného podání poštou, datovou schránkou nebo e-mailem opatřeným zaručeným elektronickým podpisem. Vzorové písemné podání je v příloze.

V optimálním případě správní orgán výhradu akceptuje formou správního rozhodnutí či alespoň formou vyjádření, osvědčení nebo sdělení a příslušný údaj případně zapíše do registru, který

spravuje Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. Pokud správní orgán nebude na výhradu svědomí nijak reagovat, je vhodné vyžádat si alespoň písemné potvrzení o doručení úkonu výhrady svědomí.

V případě, kdy se správní orgány budou k uplatňování výhrady svědomí stavět negativně a budou odmítat výhradu akceptovat, lze očekávat, že zahájí správní řízení o přestupku podle § 92k odst. 6 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb.

V rovině pracovního práva ve vztahu k osobám podléhajícím povinnosti zvláštního očkování je situace s uplatňováním výhrady svědomí poměrně komplikovaná a bude nutno se pohybovat na judikatorně nestabilizovaném teritoriu (nelze proto vyloučit, že judikatura obecných soudů později zaujme odlišné stanovisko). V tuto chvíli však lze důvodně zastávat právní názor, že do okamžiku nabytí právní moci zamítavého rozhodnutí správního orgánu o uplatnění výhrady svědomí, případně do nabytí právní moci rozhodnutí o přestupku, není důvod, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď. Jinými slovy v případě, že zaměstnavatel vznese vůči zaměstnanci, na něhož dopadá povinnost zvláštního očkování, požadavek, aby se očkoval, **bude vhodné, aby jej zaměstnanec informoval o uplatnění výhrady svědomí vůči správnímu orgánu**. V ideálním případě zaměstnavatel nebude na základě této informace až do okamžiku pravomocného rozhodnutí správního orgánu povinnost jakkoliv vymáhat.

Pokud by zaměstnavatel přesto směřoval k rozvázání pracovního poměru, je vhodné mu nejprve předložit oznámení o uplatnění výhrady svědomí u orgánu veřejné moci (optimálně s vyjádřením příslušného správního orgánu o zahájení správního řízení). V případě, že zaměstnavatel přesto učiní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru (výpověď, nebo dokonce okamžité zrušení pracovního poměru), je jedinou obranou žaloba k soudu.

Správní řízení o přestupku

V případě, kdy příslušné orgány dospějí k závěru, že povinná osoba nesplnila očkovací povinnost, zahájí správní řízení o přestupku. S ohledem na potřebu případné budoucí soudní ochrany je vhodné si veškeré okolnosti dokumentovat (uchovávat písemnosti), bude-li nařízeno ústní projednání, pořídit zvukovou či obrazovou nahrávku. Telefonické kontakty ze strany správního úřadu odmítnout a odkázat na standardní postupy vedení správního řízení. Obranu ve správním řízení je možné úspěšně užít i bez vztahu k výhradě svědomí, což však překračuje téma tohoto textu a zadání. V každém případě lze doporučit využít služeb právního profesionála – advokáta.

Řízení probíhá před příslušnou krajskou hygienickou stanicí. V průběhu řízení je možné předkládat tvrzení a důkazy na svoji obranu. Před vydáním rozhodnutí musí být účastníkovi umožněno se seznámit se všemi podklady pro rozhodnutí. V případě procesních pochybení je možné v odvolacím řízení napadnout zákonnost řízení z hlediska nesprávného procesního postupu. Po vydání rozhodnutí je možné se vždy odvolat k Ministerstvu zdravotnictví. Dokud nenabude rozhodnutí o odvolání právní moci, nelze uložené sankce vymáhat.

Promlčecí lhůta je jeden rok od vzniku přestupku. Poněkud diskutabilní je ovšem skutečnost, od kdy se promlčecí doba bude počítat. V úvahu připadá buď ode dne následujícího po uplynutí lhůty, kdy měla být povinnost splněna, tedy od 1. března 2022, případně od prvního dne po dosažení věku 60 let + 4 měsíce, pokud dotyčná osoba dosáhla věku 60 let až po nabytí účinnosti vyhlášky (u speciálních lhůt u částečně očkováných ode dne následujícího po uplynutí příslušné lhůty). Hrozí ovšem, že judikatura bude chápat nepodrobení se očkování jako trvajícím přestupek, a potom

by promlčecí lhůta začala běžet až od splnění povinnosti. V případě setrvalého odmítání očkování by tedy v krajním případě promlčecí doba nezačala běžet vůbec.

Jestliže Ministerstvo zdravotnictví odvolání zamítne a rozhodnutí krajské hygienické stanice potvrdí, je možné podat žalobu ke krajskému soudu v jehož obvodu rozhodoval správní orgán v prvním stupni. V řízení u krajského soudu podléhá podání žaloby správnímu poplatku ve výši 3.000 Kč, v případě nemajetnosti žalobce je možné požádat o částečné nebo úplné odpuštění soudních poplatků. Nemajetné osoby nebo osoby s nízkými příjmy mohou spolu s žádostí o osvobození od soudních poplatků požádat i o ustanovení advokáta. Řízení před krajským správním soudem může trvat i několik let. Jestliže následně skončí zamítnutím žaloby, je možné podat kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu a po jejím případném zamítnutí nebo odmítnutí i ústavní stížnost k Ústavnímu soudu do Brna. Poslední možností (spíše jen hypotetickou) je stížnost k Evropskému soudu pro lidská práva ve Štrasburku.

Je možné, že správní orgány použijí jako protiargument např. následujících tvrzení: Jestliže odmítáte očkování, k jehož vývoji, výrobě nebo testování byly užity lidské fetální tkáně, odmítáte i všechny ostatní léky, které mají obdobný vztah k umělému potratu? Můžete to doložit? Je proto vhodné si předem rozmyslet, zda v konkrétním případě osoba uplatňující výhradu svědomí je schopna svoje stanovisko konzistentně obhájit, a to již od počátku řízení, nikoliv až v pozdějších fázích řízení. Samotné dřívější užívání takových léčiv nemusí být nutně diskvalifikující, pokud subjekt věrohodně vysvětlí, že před veřejnou diskusí o covid-19 tyto poznatky neměl; do budoucna by však měl mít zřejmou vůli se jich vystříhat (alespoň pokud by nebezpečí při jejich neužití nebylo v konkrétním případě nepřiměřeně vysoké).

Pracovněprávní spory

Je pravděpodobné, že někteří zaměstnavatelé budou chtít z důvodu absence očkování rozvázat pracovní poměr. V takovém případě nedoporučujeme spolupracovat při ukončení pracovního poměru (případně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) dohodou, nebo dokonce podávat výpověď ze strany zaměstnance.

Uložit určitému zaměstnanci povinnost očkování proti onemocnění covid-19 zaměstnavatel ze své vlastní vůle nemůže. I kdyby tak zaměstnavatel učinil a uložil zaměstnancům povinnost podrobit se očkování anebo povinnost prokazovat, že se mu podrobili, nelze z porušení této povinnosti vůči zaměstnancům dovozovat žádný přímý pracovněprávní důsledek. Zaměstnavatel proto nemůže zaměstnance (platně) upozorňovat na porušení této povinnosti a nelze přistoupit ani k ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu porušení povinností podle § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), ani k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce.

Na druhou stranu je však za určitých okolností možné, aby zaměstnavatel pro výkon konkrétní práce stanovil požadavky potřebné pro její výkon, mezi něž zahrne ze své vlastní vůle i očkování proti nemoci covid-19. Takový požadavek ovšem musí být na konkrétní pozici a za konkrétních okolností oprávněný a ospravedlnitelný. Splnění těchto podmínek by v konkrétním případě posuzoval soud. Ani před zavedením očkovací povinnosti tedy nebylo zcela vyloučeno, aby zaměstnavatel mezi požadavky potřebné pro výkon konkrétní práce (nikoliv pouze u zaměstnanců vyjmenovaných ve vyhlášce) zahrnul i očkování. Pokud zaměstnavatel

platně a za splnění všech podmínek odůvodnil a stanovil povinnost očkování jako požadavek na výkon konkrétní práce a zaměstnanec nebyl očkovan, bylo možné s ním pracovní poměr ukončit výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce (tedy s dvouměsíční výpovědní dobou), protože zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce, v tomto případě požadavek očkování. Takováto právní úprava platila dosud a bude platit i nadále.

V souvislosti s novelou vyhlášky a ve spojení s § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce nově nastává zaměstnanci povinnost podrobit se očkování, které je vyhláškou pro výkon práce stanoveno. Pokud tak neučiní, je možné s ním ukončit pracovní poměr výpovědí (s dvouměsíční výpovědní dobou) podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Za určitých okolností může zaměstnavatel uvažovat i o okamžitém zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce, a tedy i výpovědi podle § 52 písm. g), avšak přikláníme se k právnímu názoru, že z hlediska intenzity nespadá porušení povinnosti nechat se očkovat do kategorie zvláště hrubého porušení pracovních povinností, a proto nadále budeme vycházet pouze z toho, že v úvahu zde připadá toliko ukončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce.

Je však třeba rovněž zdůraznit, že **nesplnění této povinnosti je možné dovozovat nejdříve až po 28. únoru 2022 a týká se pouze zvláštního očkování. Pravidelné očkování pro osoby starší 60 let není stanoveno pro výkon práce a nemůže být proto ani vyžadováno jako podmínka výkonu práce.**

Zaměstnavatel se tedy může pokusit podat výpověď neočkovaným zaměstnancům nejdříve od 1. března 2022. V takovém případě začne dvouměsíční výpovědní lhůta běžet 1. dubna 2022 a skončí 31. května 2022.

Pokud se někdo dostane do situace, v níž mu hrozí ztráta zaměstnání z důvodu nesplnění povinnosti podstoupit očkování, lze opět doporučit v takovém případě si veškeré okolnosti dokumentovat (uchovávat písemnosti), se souhlasem protistrany nahrávat komunikaci (v krajním případě i bez jejího souhlasu) a nikdy nepodepisovat ukončení pracovního poměru dohodou nebo nedávat výpověď ze své strany. V optimálním případě se rovněž obrátit na advokáta (pokud možno s předstihem).

V případě, kdy zaměstnavatel přistoupí k výpovědi z pracovního poměru, je možné bránit se žalobou. Žaloba se podává u okresního soudu ve dvouměsíční lhůtě od skončení pracovního poměru. Lhůtu není možné prodloužit.

Oboustranně nekomfortní situaci, kdy je podána žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru, lze přechodně řešit následujícím způsobem. Podle § 69 zákoníku práce může zaměstnanec zaměstnavateli, který mu dal neplatnou výpověď nebo s ním neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr (či jej zrušil ve zkušební době), písemně bez zbytečného odkladu oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V takovém případě je možné domoci se náhrady mzdy za období až šest měsíců, za určitých okolností i za období delší. Vzhledem k tomu, že závěr o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru je možné s jistotou znát až poté, co rozhodnutí soudu nabude právní moci, a probovala konstantní judikatura obecných soudů postup spočívající v tom, že je-li podána žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru, zaměstnavatel může (na tom je třeba se s ním dohodnout) dále přidělovat zaměstnanci práci a pracovní poměr fakticky dále trvá až do pravomocného rozhodnutí soudu. Takový postup je výhodný jednak pro zaměstnavatele v tom, že neriskuje pro případ neúspěchu v soudním řízení povinnost hradit zaměstnanci náhradu mzdy za práci, kterou zaměstnanec fakticky neodvedl; je

však výhodný i pro zaměstnance, kterému poskytuje několik měsíců faktického trvání pracovního poměru navíc. I v případě neúspěchu v soudním sporu zaměstnanec není povinen poskytnutou náhradu mzdy vracet, protože práci odvedl, a jednalo by se tedy na straně zaměstnavatele o bezdůvodné obohacení.

Uvedený postup může být vhodný za situace, kdy zaměstnavatel chce zůstat loajální (byť pochybné) veřejnoprávní povinnosti a zároveň nechce o zaměstnance přijít. Podáním výpovědi je „krytý“ vůči vnějším či vnitřním kontrolním mechanismům a zároveň může zabezpečit výkon práce v souladu s právem. Podstatné ovšem je, že vše bude záležet na vzájemné komunikaci a domluvě zaměstnance a zaměstnavatele.

Lze ještě doplnit několik slov ke vztahu veřejnoprávní povinnosti podstoupit očkování a očkování jako podmínce výkonu práce. Ačkoliv i zde se může v budoucnu ukázat, že judikatura soudů se vydá jinou cestou, není od věci zamyslet se nad tím, zda by mohla nastat situace, kdy by správní orgány sice uznaly uplatněnou výhradu svědomí, ale zaměstnavatel přesto platně podal výpověď z pracovního poměru. Domníváme se, že to není možné. Pro takový případ je třeba vycházet z toho, že povinnost stanovená zvláštními právními předpisy platí jen tehdy, jestliže neplatí jiný předpis (zde Listina), který pro daný případ stanoví výjimku. Úspěšně uplatněnou výhradou svědomí se pro daný konkrétní případ z moci právní normy vyšší právní síly sistuje povinnost podstoupit očkování, a proto v daném případě nelze ani hovořit o povinnosti podstoupit očkování podle zvláštního právního předpisu. Na druhou stranu je třeba připustit, že za určitých okolností by bylo možné, aby se na uplatňování svědomí v určitých profesích hledělo přísněji než u jiných.

Navíc je možné, aby si zaměstnavatelé na určitých pracovištích stanovili požadavek očkování jako podmínku řádného výkonu práce (viz výše), ovšem pouze za předpokladu, že tento požadavek je postaven na racionálních důvodech vycházejících z reálné potřeby řádného zajištění výkonu práce.

Situace studentů

Na závěr stručně k povinnostem studentů podrobit se očkování a k možnosti ukončení jejich studia. Také pro studenty platí vše řečené o správní linii problematiky, jestliže pro ně povinnost očkování z vyhlášky vyplývá.

Ve vztahu k jejich studiu platí, že zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZVŠ“), ve svém § 49 umožňuje, aby vysoká škola stanovila ve svých vnitřních předpisech požadavek na studium z hlediska zdravotní způsobilosti uchazeče. Ustanovení § 63 odst. 3 písm. c) ZVŠ potom ukládá studentovi povinnost hlásit škole ztrátu takové zdravotní způsobilosti, pokud by byla důvodem nezpůsobilosti k přijetí na příslušnou vysokou školu. Obdobná úprava se týká i studia na středních a vyšších odborných školách podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

V zásadě je tedy možné, aby vysoká nebo střední škola postihovala nepodřízení se zvláštní očkovací povinnosti vyloučením studenta ze studia. Je proto namístě i zde uplatňovat výhradu svědomí. Avšak vzhledem ke značné variabilitě možných situací ponecháváme doporučení k této problematice pouze v obecné rovině.

Vážený pane předsedo,

v případě Vašeho zájmu jsme připraveni vyložit vybrané otázky podrobněji.

S přátelským pozdravem

JUDr. Jakub Kříž, Ph.D., advokát

Bc. Mgr. Jan Petr Kosinka, Ph.D., advokátní koncipient

Přílohy

- Vzor oznámení zaměstnavateli
- Vzor uplatnění výhrady svědomí