

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Tereza Herčíková**

**Očkování zaměstnanců**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., DSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 28. 12. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 213 029 znaků včetně mezer.

Tereza Herčíková

V Praze dne 28. 12. 2023

# Obsah

Úvod.....	1
1. Právní úprava očkování.....	3
1.1 Mezinárodní a evropské prameny práva.....	3
1.2 Vnitrostátní prameny práva .....	6
1.2.1 Zákon o ochraně veřejného zdraví .....	8
1.2.2 Povinné očkování .....	10
1.2.3 Jednotlivá zvláštní očkování .....	14
1.3 Ústavnost povinného očkování.....	17
2. Očkování a pracovněprávní souvislosti .....	25
2.1 Povinnosti zaměstnavatele.....	25
2.1.1 Povinnost zajistit výkon práce očkovanými zaměstnanci .....	26
2.1.2 Informační povinnost .....	27
2.1.3 Povinnost umožnit očkování a nahradit ztrátu na výdělku.....	27
2.2 Očkování jako požadavek zaměstnavatele .....	30
2.2.1 Očkování dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb.....	31
2.3 Poskytnutí informace o očkování .....	35
2.4 Povinnost zaměstnance podrobit se očkování .....	37
2.4.1 Zdravotní způsobilost zaměstnance .....	37
2.4.2 Následky nepodrobení se očkování zaměstnancem .....	42
2.4.2.1 Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce .....	45
2.4.2.2 Výpověď dle § 52 písm. f) a písm. g) zákoníku práce.....	48
2.4.2.3 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	50
2.4.3 Kontraindikace .....	50
2.5 Náhrada újmy způsobené očkováním.....	54
2.5.1 Pracovní úraz.....	54
2.5.2 Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz.....	57
2.5.3 Odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou očkováním.....	58
2.5.4 Povinnost státu nahradit újmu způsobenou povinným očkováním .....	60
2.6 Očkování jako zaměstnanecký benefit .....	63
3. Očkování proti nemoci covid-19.....	66
3.1 Vyhláška o povinném očkování .....	69
4. Náměty <i>de lege ferenda</i> .....	74
Závěr.....	78
Seznam použitých zkratk.....	80

Seznam použitých zdrojů .....	82
Abstrakt .....	91
Abstract .....	92

# Úvod

Očkování představuje „proces vpravení vakcíny do lidského organismu“.<sup>1</sup> Synonymem k očkování je termín vakcinace. Cílem očkování je imunizace, tj. vyvolání imunitní odpovědi v lidském organismu.

Očkování je jedním z nejefektivnějších prostředků prevence proti vzniku a šíření infekčních onemocnění.<sup>2</sup> Legální definici infekčního onemocnění nalezneme v zákoně o ochraně veřejného zdraví: „*Infekčním onemocněním se rozumí příznakové i bezpříznakové onemocnění vyvolané původcem infekce nebo jeho toxinem, které vzniká v důsledku přenosu tohoto původce nebo jeho toxinu z nakažené fyzické osoby, zvířete nebo neživého substrátu na vnímavou fyzickou osobu.*“<sup>3</sup>

Individuální funkce očkování směřuje k ochraně jednotlivce před infekcí. Naproti tomu úlohou plošného očkování je vytvoření a zachování tzv. kolektivní imunity, která brání šíření infekce a chrání i osoby neočkované.<sup>4</sup> Míra proočkovanosti populace nutná k vytvoření kolektivní imunity se liší dle konkrétních infekčních onemocnění.

Aktivní imunizace vede ke snížení úmrtnosti, a to v dětském i dospělém věku. Vakcinace představuje ekonomicky nejvýhodnější řešení šíření infekčních onemocnění. Zásluhou aktivní imunizace došlo k vymýcení pravých neštovic a snížení výskytu záškrtu či spalniček. V budoucnu může vést k eradikaci dalších infekčních onemocnění.<sup>5</sup> Očkování proto patří mezi prostředky ochrany veřejného zdraví, která se zaměřuje na péči o životní a pracovní podmínky a na předcházení vzniku a šíření infekčních nemocí.<sup>6</sup>

Současně však vakcinace představuje zdravotní službu, která může být spojena s nežádoucími účinky. Kromě toho, že vakcinace nemusí vyvolat očekávanou imunitní odpověď, mohou se u očkování jedince objevit reakce, jež ho s různou mírou závažnosti a trvání negativně ovlivní.

Problematika očkování je proto spojena s neutuchajícím zájmem odborné i laické veřejnosti. Již od dob svého objevu se očkování opakovaně stává předmětem celospolečenské diskuze.

Problematice očkování zaměstnanců, která je předmětem této práce, není věnována taková pozornost jako tématu povinného očkování dětí, jímž se zabývá řada odborných publikací a judikatura tuzemských i evropských soudů. Životní podmínky, včetně pracovních, dospělých

---

<sup>1</sup> BERAN, Jiří a HAVLÍK, Jiří. *Lexikon očkování*. Praha: Maxdorf, 2008, s. 25.

<sup>2</sup> Tamtéž, s. 16.

<sup>3</sup> § 2 odst. 5 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>4</sup> BERAN, Jiří a HAVLÍK, Jiří. *Lexikon očkování*. Praha: Maxdorf, 2008, s. 23.

<sup>5</sup> CHLÍBEK, Roman et al. *Očkování dospělých*. Praha: Mladá fronta, 2018, s. 45.

<sup>6</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Kapitola 10. Ochrana zdraví, nemoc. Online [Systém Beck-online]. In: KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 92. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-25].

fyzických osob přitom mohou bezprostředně souviset s vyšším rizikem šíření infekčních onemocnění, a proto by měly být zohledněny při vytváření očkovací politiky státu.<sup>7</sup> Z profesního hlediska by se vakcinace dospělých měla týkat především zdravotníků, dále osob pečujících o děti nebo pracujících v sociální oblasti, s odpady či v integrovaném záchranném systému.<sup>8</sup>

Tato diplomová práce si klade za cíl popsat základní aspekty vakcinace z pracovněprávního hlediska, shrnout úskalí aplikace ustanovení příslušných právních předpisů v oblasti očkování zaměstnanců a interpretovat některé problematické části právní úpravy, u nichž dochází k rozpornému výkladu. Pro účely této práce se zaměstnancem rozumí osoba konající závislou práci.

První kapitola diplomové práce se zaměřuje na vhled do právní úpravy týkající se očkování na mezinárodní, evropské a vnitrostátní úrovni. Pozornost je dále věnována úpravě jednotlivých druhů očkování a očkovací povinnosti. V souvislosti s povinným očkováním jsou shrnuty stěžejní závěry judikatury z hlediska tématu této práce.

Druhá kapitola se soustředí na pracovněprávní souvislosti očkování. Vymezeny jsou jednotlivé povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, které se uplatňují ve vztahu k očkování a které úzce souvisejí se zajišťováním BOZP. Část kapitoly je věnována možnosti zaměstnavatele nařídit zaměstnancům povinnost podrobit se vakcinaci a podmínkám zpracování údajů o očkování. S problematikou očkování je dále spojeno téma náhrady újmy způsobené nežádoucími účinky očkování. V závěru kapitoly je krátce pojednáno o možnosti nabídky očkování jako zaměstnaneckého benefitu.

Předmětem třetí kapitoly je očkování proti nemoci covid-19. S určitým časovým odstupem shrnuji vývoj a závěry týkající se očkování zaměstnanců proti tomuto infekčnímu onemocnění.

Závěrečná kapitola je věnována úvahám *de lege ferenda*, které by mohly vést ke zlepšení a zpřehlednění právní úpravy očkování.

---

<sup>7</sup> CHLÍBEK, Roman et al. *Očkování dospělých*. Praha: Mladá fronta, 2018, s. 49.

<sup>8</sup> Tamtéž.

# 1. Právní úprava očkování

## 1.1 Mezinárodní a evropské prameny práva

Právní úprava očkování v České republice vychází z mezinárodních pramenů práva, které jsou pro ni závazné nebo které slouží jako výkladová vodítka či inspirační zdroje pro český právní řád.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech upravuje v čl. 12 právo každého na dosažení nejvýše dosažitelné úrovně fyzického a duševního zdraví, přičemž toto právo mají jednotlivé státy jako smluvní strany paktu zajistit mimo jiné přijetím opatření, která zahrnují „*prevenci, léčení a kontrolu epidemických, místních nemocí, chorob z povolání a jiných nemocí*“.<sup>9</sup>

Evropská sociální charta přijatá na úrovni Rady Evropy obdobně zakotvuje ve svém čl. 11 právo na ochranu zdraví, jež má být zajištěno odstraňováním příčin nemocí a prevencí epidemických, endemických a jiných nemocí v nejvyšší možné míře.<sup>10</sup>

Konkrétní aspekty zdravotnického práva řeší další mezinárodní smlouva přijatá Radou Evropy, a to Úmluva o biomedicině, která se zabývá právy v oblasti biologie a medicíny. Úprava má aplikační přednost před českými zákony v souladu s čl. 10 Ústavy. Z pohledu očkování jsou stěžejní ustanovení týkající se možnosti provést zákrok v oblasti péče o zdraví pouze se svobodným a informovaným souhlasem dotčené osoby (čl. 5), ochrany soukromí v souvislosti s informacemi o zdravotním stavu (čl. 10), náhrady za újmu způsobenou zákrokem (čl. 24) a zákazu omezení výkonu práv obsažených v této úmluvě s výjimkou případů, kdy je předmětné omezení upraveno zákonem, je nezbytné v demokratické společnosti a je vyžadováno zájmem na bezpečnosti veřejnosti, předcházení trestné činnosti, ochrany veřejného zdraví nebo ochrany práv a svobod jiných (čl. 26). Pro vývoj očkovačích látek je též podstatná úprava obsažená v čl. 15 až 17, která se věnuje vědeckému výzkumu v oblasti biologie a medicíny.

V oblasti ochrany veřejného zdraví na mezinárodní úrovni působí WHO (Světová zdravotnická organizace), agentura zařazená pod systém OSN. WHO působí celosvětově i regionálně na podporu zdraví a v boji proti výskytu chorob. V rámci své činnosti WHO formuluje zdravotní politiky, poskytuje konzultace a podporu členským státům či řídí a koordinuje reakce na zdravotní krize.<sup>11</sup> V souvislosti s očkováním vytváří koordinační a strategické dokumenty, které si kladou

---

<sup>9</sup> Čl. 12 odst. 2 písm. c) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

<sup>10</sup> Čl. 11 odst. 1 a 3 Evropské sociální charty.

<sup>11</sup> MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Světová zdravotnická organizace*. Online. 3. 3. 2022. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/svetova-zdravotnicka-organizace>. [cit. 2023-11-25].

za cíl zajistit spravedlivou distribuci očkovacích látek, zvýšit proočkovanost obyvatelstva a čelit rostoucí skepsi vůči očkovaní.<sup>12</sup>

WHO spolupůsobí při naplňování Cílů udržitelného rozvoje přijatých OSN jako programu rozvoje pro roky 2015 až 2030, zejména při realizaci třetího ze sedmnácti cílů směřujícímu k zajištění zdraví a kvalitního života v jakémkoli věku, a to například skrze strategické dokumenty Imunizační agenda 2030 (IA2030)<sup>13</sup> a Evropská imunizační agenda 2030 (EIA2030)<sup>14</sup>, které představují vizi členských států pro plnohodnotné využití benefitů imunizace skrze očkovaní a mimo jiné upozorňují na nutnost posílit podporu očkovaní zdravotnických pracovníků.

Z pracovněprávního hlediska je nejdůležitější mezinárodní organizací Mezinárodní organizace práce (MOP), jež se jako jediná agentura OSN fungující na tripartitním modelu zabývá pracovními podmínkami a podporou důstojné práce prostřednictvím své normotvorby, ať už ve formě právně závazných úmluv, nebo nezávazných doporučení pro členské státy.<sup>15</sup> Jak bude dále rozvedeno, některá východiska k úpravě očkovaní zaměstnanců lze nalézt v Úmluvě MOP č. 161, o závodních zdravotních službách.

Na úrovni práva Evropské unie rozlišujeme mezi primárním právem, jehož součástí jsou normy tvořené členskými státy (zejména mezinárodními smlouvami), a sekundárním právem, které tvoří normy vytvořené orgány Evropské unie na základě zmocnění obsaženého v normách primárního práva.<sup>16</sup>

Pro oblast očkovaní jsou významná ustanovení SFEU. V první řadě jde o čl. 168 SFEU týkající se veřejného zdraví. Činnost Evropské unie je mimo jiné zaměřena na zlepšování veřejného zdraví, předcházení lidským nemocem a odstraňování příčin ohrožení tělesného a duševního zdraví.<sup>17</sup> V této oblasti má Evropská unie doplňkovou pravomoc, skrze níž nemohou být harmonizovány právní předpisy členských států.<sup>18</sup> Čl. 168 odst. 7 SFEU výslovně stanovuje, že Evropská unie při své činnosti uznává odpovědnost členských států za jejich zdravotní politiku. SDEU vyložil, že

---

<sup>12</sup> WHO. *Immunization Agenda 2030: A global strategy to leave no one behind*. Online, pdf. 2020. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/m/item/immunization-agenda-2030-a-global-strategy-to-leave-no-one-behind>. [cit. 2023-11-8].

<sup>13</sup> Tamtéž.

<sup>14</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION REGIONAL OFFICE FOR EUROPE. *European Immunization Agenda 2030*. Online, pdf. Kodaň: World Health Organization Regional Office For Europe, 2021. Dostupné z: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289056052>. [cit. 2023-11-8].

<sup>15</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *About the ILO*. Online. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. [cit. 2023-11-25].

<sup>16</sup> TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír; PELIKÁNOVÁ, Irena; KUNERTOVÁ, Tereza; PÍTROVÁ, Lenka et al. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013, s. 56.

<sup>17</sup> Čl. 168 odst. 1 SFEU.

<sup>18</sup> Čl. 168 SFEU a čl. 6 písm. a) ve spojení s čl. 2 odst. 5 SFEU. Existuje výjimka pro určité oblasti dle čl. 168 odst. 4 SFEU, dle něhož mezi sdílené pravomoci Evropské unie patří společné otázky bezpečnosti v oblasti veřejného zdraví ve smyslu čl. 4 odst. 2 písm. k) SFEU.



čl. 168 SFEU členským státům neukládá žádnou povinnost ve vztahu k očkování dětí.<sup>19</sup> Tímto rozhodnutím SDEU jasně stanovil hranici mezi pravomocemi Evropské unie a členských států v oblasti ochrany veřejného zdraví.<sup>20</sup> Rozsah a podmínky očkovací povinnosti tak představují vnitrostátní záležitost členských států.

Ve vztahu k pracovnímu právu je podstatný čl. 151 a násl. SFEU týkající se sociální politiky, která mimo jiné cílí na podporu zlepšování životních a pracovních podmínek. Sociální politika oproti oblasti veřejného zdraví patří mezi sdílené pravomoci, tudíž v této oblasti mohou právně závazné akty přijímat jak členské státy, tak Evropská unie.<sup>21</sup> SFEU výslovně zakotvuje, že Evropská unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti „*zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků*“<sup>22</sup>, přičemž za tímto účelem mohou její orgány přijímat opatření a směrnice stanovující minimální požadavky v této oblasti.<sup>23</sup>

Listina základních práv Evropské unie, která též tvoří součást unijního primárního práva, upravuje ve svém čl. 35 právo každého na přístup k preventivní zdravotní péči a obdržení lékařské péče za podmínek stanovených právními předpisy členských států. Evropská unie přitom musí při své činnosti zajišťovat vysoký stupeň ochrany lidského zdraví. Dle čl. 31 odst. 1 má každý pracovník právo na „*pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost*“.

Zásadní roli mezi sekundárními prameny práva v oblasti BOZP zastává směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Směrnice stanovuje obecné zásady společně s obecnými povinnostmi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úseku BOZP. Směrnice tvoří základ pro vydávání dalších samostatných směrnic, které se zabývají dílčími oblastmi BOZP, například směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), kterou se budu dále zabývat v této práci.

Vnitrostátní předpisy vztahující se k problematice očkování dále vychází ze směrnice Rady 2010/32/EU, kterou se provádí Rámcová dohoda o prevenci poranění ostrými předměty v nemocnicích a ostatních zdravotnických zařízeních, uzavřená mezi HOSPEEM a EPSU. Tato

---

<sup>19</sup> Usnesení SDEU ze dne 17. 7. 2014, věc C-459/13, Milica Široká proti Úradu veřejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

<sup>20</sup> Blíže MALÍŘ, Jan. Evropské soudy a povinné očkování: na okraj judicializace jednoho společenského problému. Online [Systém Beck-online]. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2014, č. 19, s. 663-668. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-10-28].

<sup>21</sup> Čl. 4 odst. 2 písm. b) SFEU ve spojení s čl. 2 odst. 2 SFEU.

<sup>22</sup> Čl. 153 odst. 1 písm. a) SFEU.

<sup>23</sup> Čl. 153 odst. 2 SFEU.

směrnice stanovuje, že zaměstnancům má být nabídnuto očkování v případě, že při hodnocení rizik je zjištěno riziko expozice biologickým činitelům, proti nimž existují účinné očkovací látky. Zaměstnanci musí být informováni o benefitech i rizicích očkování, které musí být poskytováno bezplatně.<sup>24</sup>

Na unijní úrovni tak dosud byla řešena problematika očkování především z hlediska BOZP, nikoli obecně jako prostředek ochrany veřejného zdraví. Tento přístup je, zejména v návaznosti na pandemii nemoci covid-19, přehodnocován a Evropská unie realizuje kroky k vybudování tzv. evropské zdravotní unie prostřednictvím přijetí legislativy, jež má vést k posílení spolupráce členských států v oblasti zdravotní péče, reakce na zdravotní krize a posílení mandátů Evropského střediska pro kontrolu a prevenci nemocí a Evropské agentury pro léčivé přípravky.<sup>25</sup>

## 1.2 Vnitrostátní prameny práva

Na ústavní úrovni nenalezneme výslovnou úpravu očkování, některá ustanovení ústavních zákonů se však zabývají ochranou individuálního či veřejného zdraví.

Dle čl. 31 Listiny má každý právo na ochranu zdraví. Ochrana zdraví jednotlivce či veřejného zdraví dle Listiny představuje legitimní důvod pro omezení některých práv garantovaných Listinou.<sup>26</sup>

Při výkonu práce se ochrana zdraví projevuje zejména v právu zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky, které upravuje čl. 28 Listiny.<sup>27</sup> Mezi uspokojivé pracovní podmínky spadá mimo jiné zajištění BOZP.<sup>28</sup> Práv dle čl. 28 a čl. 31 Listiny se lze domáhat jen v mezích zákonů, které je provádějí.<sup>29</sup>

Z čl. 1 ústavního zákona o bezpečnosti České republiky vyplývá, že mezi základní povinnosti státu patří ochrana životů a zdraví.

Na zákonné úrovni nenalezneme komplexní úpravu problematiky očkování v jednom právním předpise. Mimo zákon o ochraně veřejného zdraví, v němž je obsažena základní úprava očkování

---

<sup>24</sup> Ustanovení 6 bod 3 a 4 přílohy směrnice Rady 2010/32/EU.

<sup>25</sup> RADA EU A EVROPSKÉ RADA. *Evropská zdravotní unie: ochrana Evropanů před přeshraničními zdravotními hrozbami*. Online. 26. 1. 2023. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/protecting-against-cross-border-health-threats/>. [cit. 2023-11-26].

<sup>26</sup> Příklad omezení vlastnické svobody (čl. 11 Listiny), náboženské svobody (čl. 16 Listiny), svobody projevu (čl. 17 Listiny) nebo svobody shromažďování (čl. 19 Listiny).

<sup>27</sup> MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Zdravotní způsobilost zaměstnance a lékařské posudky ve státní službě. Online. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*. Praha: Nakladatelství Karolinum, roč. 2023, č. 4, s. 125-146. Dostupné z: <https://karolinum.cz/casopis/auc-iuridica/rocnik-69/cislo-4/clanek-12010>. [cit. 2023-12-18].

<sup>28</sup> WINTR, Jan. Čl. 31. Právo na ochranu zdraví a na zdravotní péči. Online [Systém ASPI]. In: WAGNEROVÁ, Eliška; ŠIMÍČEK, Vojtěch; LANGÁŠEK, Tomáš; POSPÍŠIL, Ivo; CHALUPOVÁ, Martina et al. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-11-6].

<sup>29</sup> Čl. 41 odst. 1 Listiny.

a který bude podrobně rozebrán v následující kapitole, se očkováním zabývají přímo či v úzké souvislosti další zákony, například zákon o zdravotních službách, zákon o specifických zdravotních službách, občanský zákoník, zákon o veřejném zdravotním pojištění nebo zákon o léčivech.

Vakcinace představuje zdravotní službu ve smyslu § 2 odst. 2 písm. a) zákona o zdravotních službách, neboť se jedná o poskytování zdravotní péče. Zdravotní péče zahrnuje zdravotní výkony preventivní povahy prováděné za účelem předcházení nemocí. Z hlediska účelu poskytnutí zdravotní péče představuje očkování preventivní péči dle § 5 odst. 2 písm. a) zákona o zdravotních službách, která si klade za cíl včasné vyhledávání příčin vzniku nemocí či zhoršení zdravotního stavu a provádění opatření k jejich odstranění či minimalizaci nebo předcházení jejich vzniku. Zákon o zdravotních službách komplexně upravuje podmínky poskytování zdravotních služeb či práva a povinnosti pacientů, poskytovatelů zdravotních služeb a dalších osob.

Zákon o specifických zdravotních službách upravuje okruh specifických zdravotních služeb, mezi něž v hlavě IV řadí posudkovou péči, včetně posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců a osob ucházejících se o zaměstnání, a pracovnělékařské služby.

Vakcíny a nakládání s nimi je regulováno zákonem o léčivech. Očkovací látky představují humánní imunologické léčivé přípravky ve smyslu § 2 odst. 2 písm. c) zákona o léčivech. Jedná se o látky či kombinaci látek, jež se prezentují svými léčebnými či preventivními vlastnostmi při onemocnění lidí.

V § 2636 a násl. občanského zákoníku je upravena smlouva o péči o zdraví. Nový pojmenovaný závazek, který předešla právní úprava neznala, je spojen s přechodem od paternalistického ke klientskému přístupu ve zdravotnictví.<sup>30</sup> Většina zdravotních služeb je poskytována na základě smluvního principu. V § 93 odst. 1 občanského zákoníku je stanoveno: „*Mimo případ stanovený zákonem nesmí nikdo zasáhnout do integrity jiného člověka bez jeho souhlasu uděleného s vědomím o povaze zásahu a o jeho možných následcích.*“ Ze zákonné úpravy vyplývá, že u povinného očkování lze do tělesné integrity zasáhnout i bez souhlasu. Ačkoliv očkování může projevit vůli, není její nedostatek překážkou vakcinace. Zdravotnický zákrok je prováděn bez svobodného souhlasu očkováného, neboť nesplnění očkovací povinnosti je spojeno se sankcemi a jinými nepříznivými důsledky.<sup>31</sup>

Do zákona o veřejném zdravotním pojištění je zařazena úprava zdravotních služeb, které jsou hrazeny ze zdravotního pojištění a mezi které patří i některá očkování a očkovací látky.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> ŠUSTEK, Petr a HOLČAPEK, Tomáš. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 38.

<sup>31</sup> Tamtéž, s. 38-40.

<sup>32</sup> § 13 a § 30 zákona o veřejném zdravotním pojištění.

Zákonem o náhradě újmy způsobené povinným očkováním byl v roce 2020 do českého právního řádu zakotven nový mechanismus náhrady újmy osobám, jež byly poškozeny na zdraví povinným očkováním.

S ohledem na téma této práce je stěžejní též úprava v zákoníku práce, jímž se budu dále zabývat v dalších částech této práce. Z pracovněprávního hlediska očkování úzce souvisí s problematikou BOZP, kterou se zabývá například zákon o zajištění dalších podmínek BOZP.

Očkování se dále dotýká celá řada podzákoných předpisů, které budou rozebrány v dalších kapitolách.

### 1.2.1 Zákon o ochraně veřejného zdraví

Zákon o ochraně veřejného zdraví upravuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví, soustavu orgánů ochrany veřejného zdraví společně s jejich působností a pravomocí a dále úkoly dalších orgánů veřejné správy.<sup>33</sup>

Veřejné zdraví představuje „*zdravotní stav obyvatelstva a jeho skupin*“<sup>34</sup>, který je určován „*souhrnem přírodních, životních a pracovních podmínek a způsobem života*“<sup>35</sup>. Ochrana veřejného zdraví zahrnuje činnosti a opatření „*k vytváření a ochraně zdravých životních a pracovních podmínek a zabránění šíření infekčních a hromadně se vyskytujících onemocnění, ohrožení zdraví v souvislosti s vykonávanou prací, vzniku nemocí souvisejících s prací a jiných významných poruch zdraví a dozoru nad jejich zachováním*“.<sup>36</sup> K ohrožení veřejného zdraví dochází při vystavení obyvatelstva nebo jeho skupin nebezpečí, které je spojeno s překročením obecně přijatelné úrovně zátěže rizikovými faktory přírodních, životních a pracovních podmínek, což představuje významné riziko poškození zdraví.<sup>37</sup>

Základní úprava očkování je obsažena v hlavě třetí díle prvním zákona o ochraně veřejného zdraví. Zde je stanovena povinnost poskytovatelů zdravotních služeb spolupracovat s orgány ochrany veřejného zdraví, a to za účelem ochrany „*před vznikem, šířením a k omezení výskytu infekčních onemocnění*“.<sup>38</sup>

Zákon o ochraně veřejného zdraví rozlišuje několik kategorií očkování:

- pravidelná,
- zvláštní,

---

<sup>33</sup> § 1 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>34</sup> § 2 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>35</sup> Tamtéž.

<sup>36</sup> § 2 odst. 2 zákon o ochraně veřejného zdraví.

<sup>37</sup> Tamtéž.

<sup>38</sup> § 45 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví.

- mimořádná,
- při úrazech, poraněních, nehojících se ranách a před některými léčebnými výkony.<sup>39</sup>

Další podrobnosti týkající se provádění očkování jsou dále upraveny v podzákonném předpise, konkrétně ve vyhlášce o očkování proti infekčním nemocem.

Vyhláška o očkování proti infekčním nemocem je vydána na základě zmocnění obsaženého v zákoně o ochraně veřejného zdraví: „*Prováděcí právní předpis upraví členění očkování a podmínky provedení očkování, způsoby vyšetřování imunity, pracoviště s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění a podmínky, za nichž mohou být v souvislosti se zvláštním očkováním fyzické osoby zařazeny na pracoviště s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění.*“<sup>40</sup>

Uvedená vyhláška očkování člení do kategorií:

- pravidelná,
- zvláštní,
- mimořádná,
- při úrazech, poraněních, nehojících se ranách a před některými léčebnými výkony,
- provedená na žádost fyzické osoby, která si přeje být očkováním chráněna proti infekcím, proti kterým je k dispozici očkovač látka.<sup>41</sup>

Vedle povinných očkování, která budou podrobně rozebrána dále, představují samostatnou kategorii nepovinná očkování. Fyzická osoba se v takovém případě podrobuje vakcinaci dobrovolně. Nejčastěji se jedná o očkování proti nemocem, které se ve větší míře vyskytují na českém území (např. klíšťová encefalitida) nebo mohou vést k možnému ohrožení zdravotního stavu (např. chřipka).<sup>42</sup> Některá z těchto nepovinných očkování jsou hrazena z veřejného zdravotního pojištění (např. očkování proti chřipce u zdravotnických pracovníků).<sup>43</sup>

Z pohledu českého právního řádu do této skupiny řadíme též očkování vyžadovaná v zahraničí, např. očkování proti žluté zimnici, břišnímu tyfu nebo meningokokové meningitidě.<sup>44</sup>

Domnívám se, že do skupiny nepovinných očkování spadají též očkování při úrazech, poraněních, nehojících se ranách a před některými léčebnými výkony. Konkrétně se jedná

<sup>39</sup> § 45 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>40</sup> § 46 odst. 6 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>41</sup> § 2 odst. 1 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem.

<sup>42</sup> NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL. *Očkování v české legislativě*. Online. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/191-ockovani-v-ceske-legislative>. [cit. 2023-11-06].

<sup>43</sup> § 30 zákona o veřejném zdravotním pojištění.

<sup>44</sup> NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL. *Očkování při cestách do zahraničí*. Online. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/32-ockovani-do-zahranici>. [cit. 2023-11-06].

o očkování proti tetanu a vzteklině.<sup>45</sup> Z § 45 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví vyplývá, že poskytovatelé zdravotních služeb jsou povinni očkování zajistit a provést, zákon však neupravuje povinnost fyzických osob se tomuto očkování podrobit. Z § 47 odst. 4 zákona o ochraně veřejného zdraví se podává, že pro účely evidence očkování „*se provedením očkování konkrétního pacienta rozumí provedení pravidelného, zvláštního, mimořádného nebo dobrovolného očkování*“, zákonodárce tedy za povinná očkování považuje jen očkování pravidelná, zvláštní a mimořádná. S nepodrobením se vakcinaci při poranění či před léčebným výkonem zákon o ochraně veřejného zdraví rovněž nespojuje žádnou sankci.<sup>46</sup>

### 1.2.2 Povinné očkování

Z § 46 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví vyplývá očkovací povinnost pro fyzické osoby, a to ve vztahu k očkování pravidelnému a zvláštnímu. Zákonodárce k povinnosti podrobit se očkování uvádí: „*Neprovedení povinného očkování sebou nese nebezpečí, že neočkovaná osoba se stane zdrojem dalšího šíření nákazy a proto jsou stanovené druhy očkování povinné; jejich výčet stanoví prováděcí právní předpis.*“<sup>47</sup>

Před očkováním je dle § 46 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví provedeno vyšetření stavu imunity (odolnosti) v případech, které jsou stanoveny ve vyhlášce o očkování proti infekčním nemocem. Povinnost podrobit se pravidelnému či zvláštnímu očkování netíží osoby, které jsou vůči příslušné infekci imunní nebo jimž ve vakcinaci brání zdravotní stav (kontraindikace). Tuto skutečnost osoby prokazují potvrzením vystaveným poskytovatelem zdravotních služeb.

Poskytovatel zdravotních služeb je povinen v souladu s § 47 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví zapsat provedené očkování do zdravotnické dokumentace, do které je uveden záznam<sup>48</sup> o provedení očkování, včetně data provedení, názvu očkovací látky a čísla šarže. Do zdravotnické dokumentace je rovněž zapisován důvod upuštění od očkování.<sup>49</sup>

Pravidelné, zvláštní a mimořádné očkování je prováděno očkovacími látkami, jejichž antigenní složení je určeno Ministerstvem zdravotnictví. Antigenní složení je stanoveno na základě doporučení Národní imunizační komise, poradního orgánu Ministerstva zdravotnictví, a je

---

<sup>45</sup> § 2 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 13 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem.

<sup>46</sup> *A contrario* § 92k odst. 6 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>47</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=3&ct=538&ct1=0>. [cit. 2023-10-05].

<sup>48</sup> Obsah záznamu je stanoven v § 1 odst. 2 písm. h) vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>49</sup> § 46 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví.

zveřejňováno vždy do 31. prosince kalendářního roku předcházejícího roku, pro který má dané antigenní složení platit, ve formě sdělení ve Sbírce zákonů. Stejným způsobem jsou zveřejňovány změny antigenního složení.<sup>50</sup>

### ***Pravidelné očkování***

Povinnost podrobit se pravidelnému očkování dle § 46 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví se vztahuje na:

- fyzické osoby, které mají na území České republiky trvalý pobyt,
- cizince, kterým byl povolen trvalý pobyt,
- cizince, kteří jsou oprávněni k trvalému pobytu na území České republiky,
- cizince, kterým byl povolen přechodný pobyt na území České republiky na dobu delší než 90 dnů nebo kteří jsou oprávněni na území České republiky pobývat po dobu delší než 90 dnů.

Povinnost podrobit se pravidelnému očkování je stanovena s cílem „zamezení vzniku a šíření závažných infekčních onemocnění s vysokým rizikem dalšího epidemického šíření v kolektivech a život ohrožujících onemocnění“, a to s přihlédnutím k doporučením WHO a Evropského střediska pro kontrolu nemocí.

Úprava pravidelného očkování směřuje proti šíření nejzávažnějších infekčních onemocnění v populaci. Zákonodárce zavedl povinnost pravidelného očkování s cílem vytvořit kolektivní imunitu.<sup>51</sup>

Vyhláška o očkování proti infekčním nemocem v současné době upravuje pravidelné očkování proti tuberkulóze, záškrtu, tetanu, dávivému kašli, invazivnímu onemocnění vyvolanému původcem *Haemophilus influenzae b*, přenosné dětské obrně, virové hepatitidě B, spalničkám, zarděnkám, příušnicím a pneumokokovým nákazám.<sup>52</sup>

### ***Zvláštní očkování***

Kategorie zvláštních očkování zahrnuje očkování, kterým se musí podrobit vybrané skupiny fyzických osob, jež působí na právními předpisy stanoveném pracovišti nebo konají stanovený okruh činností.

---

<sup>50</sup> Viz § 47 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví ve spojení s § 80 odst. 1 písm. e) zákona o ochraně veřejného zdraví. Naposledy upraveno sdělením Ministerstva zdravotnictví ze dne 10. února 2023 č. 41/2023 Sb., o antigenním složení očkovacích látek pro pravidelná, zvláštní a mimořádná očkování pro rok 2023.

<sup>51</sup> KRÝSA, Ivo a KRÝSOVÁ, Zdena. *Zákon o ochraně veřejného zdraví. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 116.

<sup>52</sup> § 2 odst. 1 písm. a) vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem.

Dle § 46 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví mají povinnost podrobit se zvláštnímu očkování fyzické osoby, pro něž je povinnost stanovena prováděcím právním předpisem, a fyzické osoby, které mají být zařazeny na pracoviště s vyšším rizikem vzniku infekčních onemocnění.

Komentářová literatura k účelu zvláštního očkování uvádí: „*Podstatou zvláštního očkování je specifická povaha práce, při níž je zvýšené riziko nákazy a vzniku určitého infekčního onemocnění.*“<sup>53</sup>

Z úpravy zvláštního očkování je zřejmé, že směřuje především k ochraně těch zaměstnanců, kteří se mohou setkat s potenciálně infekčními osobami nebo jejichž náplň práce zahrnuje nakládání s původci infekčních onemocnění. Kontakt s původci infekčních onemocnění přitom může probíhat v mnoha podobách, například manipulací s infekčním biologickým materiálem, pobytem v kontaminovaném ovzduší, kontaktem s nakaženými osobami nebo při nakládání s kontaminovanými odpady.<sup>54</sup>

Oproti pravidelnému očkování není smyslem zvláštního očkování vytvoření kolektivní imunity, ale chránit jednotlivé osoby, které jsou vystaveny vyššímu riziku nákazy, a zároveň poskytovat ochranu osobám, které jsou s nimi v kontaktu.

Zvláštní očkování provádí poskytovatelé zdravotních služeb v oborech infekční lékařství, praktické lékařství pro děti a dorost, všeobecné praktické lékařství nebo hygiena a epidemiologie, poskytovatelé pracovnělékařských služeb a zdravotní ústavy.<sup>55</sup> Očkovací látky jsou hrazeny ze státního rozpočtu.<sup>56</sup> Aplikace očkovací látky je hrazenou službou ve smyslu zákona o veřejném zdravotním pojištění, provedení očkování tak hradí zdravotní pojišťovny.<sup>57</sup>

Dle vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem se mezi zvláštní očkování řadí očkování proti virové hepatitidě A, virové hepatitidě B, vzteklině a spalničkám.<sup>58</sup>

Očkování proti virové hepatitidě B a spalničkám je též součástí pravidelného očkování, tudíž ke zvláštnímu očkování bude docházet u těch osob, které takové očkování nepodstoupily, případně u nich nebyly zjištěny protilátky.

---

<sup>53</sup> KRÝSA, Ivo a KRÝSOVÁ, Zdena. *Zákon o ochraně veřejného zdraví. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 117.

<sup>54</sup> Blíže CHLÍBEK, Roman et al. *Očkování dospělých*. Praha: Mladá fronta, 2018, s. 343.

<sup>55</sup> § 47a odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>56</sup> § 49 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>57</sup> Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>58</sup> § 2 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 11a vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem.



Mezi lety 2007 až 2010 vyhláška o očkování proti infekčním nemocem v § 12 obsahovala též zvláštní očkování proti chřipce.<sup>59</sup> Ve zrušeném § 10a vyhlášky bylo upraveno zvláštní očkování proti nemoci covid-19, o němž bude pojednáno dále.

Zvláštní očkování se dotýká například zdravotnických pracovníků, případně již studentů připravujících se na výkon tohoto zaměstnání. Zákonná úprava kromě výše uvedených cílů směřuje též k prevenci nozokomiálního přenosu infekčního onemocnění<sup>60</sup> ze zdravotnického pracovníka na pacienta, pro nějž by nákaza mohla mít nepříznivé následky ve formě ohrožení jeho léčby či zhoršení dosavadního zdravotního stavu.

### ***Mimořádné očkování***

Dle § 2 odst. 1 písm. c) vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem se mimořádným očkováním rozumí „*očkování fyzických osob k prevenci infekcí v mimořádných situacích*“. Nařízení mimořádného očkování jako mimořádného opatření dle § 69 odst. 1 písm. g) zákona o ochraně veřejného zdraví je možné při epidemii nebo nebezpečí jejího vzniku. Jedná se o takové situace, které se již netýkají ojedinělých onemocnění, ale většího výskytu onemocnění v časové i místní souvislosti.<sup>61</sup> Mimořádné opatření může být nařízeno jen v nezbytně nutném rozsahu tak, že předně je nutné volit méně omezující opatření, pokud je možno jimi dosáhnout sledovaného cíle, v souladu se zásadou přiměřenosti a subsidiarity.<sup>62</sup>

Mimořádnému opatření jsou osoby povinny se podrobit<sup>63</sup>, proto se mimořádné očkování řadí do skupiny povinných očkování dle zákona o ochraně veřejného zdraví.

Mimořádné očkování nařizuje Ministerstvo zdravotnictví, pokud jde o opatření celostátní nebo týkající se několika krajů, jinak o nařízení mimořádného očkování rozhodují krajské hygienické stanice s předchozím povolením Ministerstva zdravotnictví.<sup>64</sup>

Obdobně jako u zvláštního očkování jsou očkovací látky dle § 49 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví hrazeny ze státního rozpočtu. Aplikaci hrazenou zdravotní pojišťovnou zajišťují dle § 47a odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví poskytovatelé zdravotních služeb, a to

---

<sup>59</sup> Očkování proti chřipce bylo zrušeno vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 299/2010 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. 11. 2010.

<sup>60</sup> Nozokomiální přenos označuje přenos infekčního onemocnění, ke kterému došlo v souvislosti s hospitalizací pacienta ve zdravotnickém zařízení a který vede k propuknutí onemocnění během poskytování lůžkové péče nebo po jejím skončení.

<sup>61</sup> KRÝSA, Ivo a KRÝSOVÁ, Zdena. *Zákon o ochraně veřejného zdraví. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 153.

<sup>62</sup> Tamtéž.

<sup>63</sup> § 69 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>64</sup> § 80 odst. 1 písm. g) a § 82 odst. 2 písm. m) ve spojení s § 80 odst. 1 písm. i) zákona o ochraně veřejného zdraví.

v oborech infekční lékařství, praktické lékařství pro děti a dorost, všeobecné praktické lékařství nebo hygiena a epidemiologie a poskytovatelé pracovnělékařských služeb a zdravotní ústavy.

Zákon umožňuje, aby mimořádné očkování bylo nařízeno i pro zaměstnance jako specifickou skupinu osob, může však jít také o plošné očkování pro fyzické osoby zdržující se v zasažených oblastech, kde hrozí či probíhá epidemie, nebo fyzické osoby náchylné k šířícímu se infekčnímu onemocnění.

V minulosti bylo například přijato rozhodnutí o provedení mimořádného očkování proti virové hepatitidě A pro děti, které se nacházely či zdržovaly v oblastech postižených povodněmi,<sup>65</sup> nebo mimořádného očkování proti chřipce u osob, které trpěly chronickými onemocněními.<sup>66</sup> V souvislosti s výkonem práce bylo nařízeno mimořádné očkování proti spalničkám pro zdravotnické pracovníky při epidemii v roce 2018.<sup>67</sup>

### ***Očkování do zahraničí***

Specifickou skupinou jsou povinná očkování, která představují podmínku pro vstup do cizí země. Očkování do zahraničí nejsou nijak upravena českým právním řádem, nýbrž povinnost podrobit se vakcinaci plyne ze zahraniční právní úpravy. Očkování směřují proti šíření vybraných infekčních onemocnění, která se v dané oblasti vyskytují. Typicky se jedná o očkování proti žluté zimnici, které je vyžadováno v afrických zemích.<sup>68</sup> Řada očkování při cestách do zahraničí je pouze doporučena.

### **1.2.3 Jednotlivá zvláštní očkování**

Z tematického hlediska je pro tuto práci stěžejní oblast zvláštního očkování. Povinnost podrobit se zvláštnímu očkování se týká zejména osob konajících práci v pracovněprávních nebo služebních vztazích. Dále se pak očkovací povinnost vztahuje na další osoby jako jsou studenti a účastníci rekvalifikačního kurzu nebo je spojena s výkonem určité činnosti (např. činnost v nízkoprahových programech pro uživatele drog) či jinou skutečností (např. kontakt s nemocným).

---

<sup>65</sup> Rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví o nařízení mimořádného očkování proti virové hepatitidě A ze dne 9. 7. 2009, č. j. 30091/2009/OVZ.

<sup>66</sup> Rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví o nařízení mimořádného očkování proti chřipce ze dne 22. 9. 2004, č. j. HEM-380-6.9.04/14868.

<sup>67</sup> Opatření obecné povahy Hygienické stanice hlavního města Prahy o nařízení mimořádného očkování proti spalničkám ze dne 4. 5. 2018, č. j. HSHMP 21481/2018.

<sup>68</sup> WHO. *International Travel And Health – 18 November 2022*. Online, pdf. 2022. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/m/item/vaccination-requirements-and-recommendations-for-international-travellers-and-malaria-situation-per-country-2022-edition>. [cit. 2023-11-26].

### ***Zvláštní očkování proti virové hepatitidě A***

Očkování proti virové hepatitidě A se dle § 10 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem provádí u zaměstnanců a příslušníků základních složek integrovaného záchranného systému stanovených zákonem o integrovaném záchranném systému nově přijímaných do pracovního nebo služebního poměru. Pro tyto skupiny osob též platí povinnost podrobit se očkování proti virové hepatitidě B.

Mezi základní složky integrovaného záchranného systému patří Hasičský záchranný sbor České republiky, jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany, poskytovatelé zdravotnické záchranné služby a Policie České republiky.<sup>69</sup>

### ***Zvláštní očkování proti virové hepatitidě B***

Zvláštní očkování proti virové hepatitidě B se dle § 10 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem, obdobně jako v případě očkování proti virové hepatitidě A, provádí u zaměstnanců a příslušníků základních složek integrovaného záchranného systému stanovených zákonem o integrovaném záchranném systému nově přijímaných do pracovního nebo služebního poměru.

Dle § 9 odst. 1 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem se zvláštní očkování proti virové hepatitidě B dále provede u fyzických osob, které:

- pracují na pracovištích s vyšším rizikem vzniku infekčních onemocnění, pokud jsou činné při vyšetřování a ošetřování fyzických osob, o něž mají pečovat,
- jsou činné v nízkoprahových programech pro uživatele drog,
- jsou v úzkém a pravidelném kontaktu s nemocným s virovou hepatitidou B nebo nosičem HBsAg,
- jsou dosud neočkovány a nově přijaty do domovů pro osoby se zdravotním postižením nebo domovů se zvláštním režimem,
- jsou vystaveny rizikové expozici biologického materiálu,
- studují na lékařské fakultě nebo zdravotnické škole, a u studujících připravovaných na jiných vysokých školách, než jsou lékařské fakulty, pro činnosti ve zdravotnických zařízeních při vyšetřování a ošetřování nemocných, u studujících na středních a vyšších odborných sociálních školách připravovaných pro činnosti v zařízeních sociálních služeb při vyšetřování a ošetřování fyzických osob přijatých do těchto zařízení,
- poskytují terénní nebo ambulantní sociální služby,
- jsou nově přijaty jako příslušníci Vězeňské služby České republiky,

---

<sup>69</sup> § 4 odst. 1 zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

- jsou zařazeny do rekvalifikačních kurzů a zajišťují péči a ošetřování osob v zařízeních sociálních služeb a ve zdravotnických zařízeních,
- manipulují ve zdravotnických zařízeních a v zařízeních sociálních služeb s nebezpečným odpadem.

Vyhláška o očkování proti infekčním nemocem dále v § 16 odst. 1 definuje pojem pracoviště s vyšším rizikem vzniku virové hepatitidy B. Jedná se o pracoviště chirurgických oborů, oddělení hemodialyzační a infekční, lůžková interní oddělení včetně léčeben dlouhodobě nemocných a interní pracoviště provádějící invazivní výkony, oddělení anesteziologicko-resuscitační, jednotky intenzivní péče, laboratoře pracující s lidským biologickým materiálem, zařízení transfuzní služby, pracoviště stomatologická, patologicko-anatomická, soudního lékařství, psychiatrická a pracoviště zdravotnické záchranné služby. Dále se pracovišti s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění rozumí domovy pro seniory, domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy se zvláštním režimem a azylové domy.

Na pracoviště s vyšším rizikem vzniku virové hepatitidy B lze fyzické osoby zařadit až poté, co jim byla aplikována druhá dávka očkovací látky, pokud další očkování bude ukončeno v předepsaném termínu.<sup>70</sup>

Dle § 9 odst. 2 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem se očkování neprovádí u fyzických osob, které infekční onemocnění prodělaly, mají proti onemocnění vytvořeny protilátky ve stanoveném množství nebo již byly prokazatelně očkovány. Ačkoliv je ustanovení o uvedených výjimkách z očkovací povinnosti vztaženo pouze k § 9 odst. 1, jsem toho názoru, že se vztahuje k jakémukoli zvláštnímu očkování proti virové hepatitidě B, tedy také k úpravě v § 10, který upravuje očkování proti virové hepatitidě A i B pro zaměstnance a příslušníky složek integrovaného záchranného systému. Domnívám se, že se jedná o chybu vzniklou při tvorbě vyhlášky, jelikož nejsou dány důvody pro to, aby se mezi oběma skupinami osob rozlišovalo. Ve vyhlášce nalezneme více případů nedůslednosti Ministerstva zdravotnictví, když například v § 9 odst. 1 písm. d) je nadbytečně uvedeno, že očkování se týká jen dosud neočkovaných osob, i když tato výjimka platí pro všechny skupiny osob, jak vyplývá z § 9 odst. 2.

### ***Zvláštní očkování proti vzteklině***

Úprava zvláštního očkování proti vzteklině je obsažena v § 11 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem. Povinnost podrobit se této kategorii zvláštního očkování se vztahuje na fyzické osoby, které konají práci na pracovištích s vyšším rizikem vzniku vztekliny, jimiž jsou

---

<sup>70</sup> § 17 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem.

dle § 16 odst. 2 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem laboratoře, kde se pracuje s virulentními kmeny vztekliny. Dle § 17 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem lze umožnit výkon práce na pracovišti s vyšším rizikem vzniku vztekliny poté, co byla fyzické osobě aplikována druhá dávka očkovací látky, pokud další očkování bude ukončeno v předepsaném termínu, neboť obdobně jako v případě očkování proti hepatitidě B je vakcinace prováděna třemi dávkami očkovací látky.<sup>71</sup>

### ***Zvláštní očkování proti spalničkám***

Povinnost podrobit se zvláštnímu očkování proti spalničkám mají dle § 11a vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem fyzické osoby, které jsou nově přijímány do pracovního či služebního poměru na infekčním nebo dermatovenerologickém pracovišti. Tato povinnost byla zavedena s účinností až od 1. 1. 2018.<sup>72</sup> Na osoby, které mají protilátky nebo v minulosti onemocněly, se očkovací povinnost nevztahuje.

## **1.3 Ústavnost povinného očkování**

V současné době zdravotní politika České republiky zahrnuje očkovací povinnost. Právní úpravou povinného očkování se opakovaně zabývaly soudy včetně Ústavního soudu a ESLP. Byť soudy dosud povinnou vakcinaci nezpochybnily, bývá současná úprava očkování kritizována pro svou paternalistickou povahu, když stanovuje očkovací povinnost, ačkoliv v některých jiných zemích je očkování prováděno pouze na základě dobrovolnosti, a přesto je dosahováno stejné úrovně proočkovánosti populace jako v zemích s povinnou vakcinací.<sup>73</sup>

Dle mého názoru nelze dosáhnout uspokojivého řešení, které by podporovala celá společnost, jelikož problematika očkování, jež představuje též otázku etickou, bude vždy předmětem veřejné diskuze, neboť představuje střet mezi zájmem na ochraně zdraví společnosti jako celku a subjektivním právem jednotlivců na tělesnou a duševní integritu. Některé vznášené námitky proti nynější právní úpravě však shledávám oprávněnými, neboť pramení z nedostatečné úpravy

---

<sup>71</sup> ČESKÁ VAKCINOLOGICKÁ SPOLEČNOST ČLS JEP. *Očkovací kalendář pro dospělé*. Online, pdf. Česká vakcinologická společnosti ČLS JEP, 23. 8. 2019. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/217-ockovaci-kalendar-pro-dospELE>. [cit. 2023-11-26].

<sup>72</sup> Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 355/2017 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>73</sup> Srov. odlišné stanovisko soudkyně Kateřiny Šimáčkové k výroku i odůvodnění nálezu Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 19/14, bod 2. Obdobně SVOBODA, Tomáš a NOVOSADOVÁ, Kristýna. Povinné očkování ve světle nálezu Ústavního soudu. Online. *Universitas*. Masarykova univerzita, roč. 2015, č. 2-3, s. 18-28. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/universitas>. [cit. 2023-10-10].

povinného očkování a nepříliš kvalitního odůvodnění judikatury Ústavního soudu, byť ten si jistě musí být vědom, že se jedná o problematiku všeobecně kontroverzní.

Soudní judikatura se vztahuje výhradně k očkovací povinnosti dětí, které se podrobují pravidelnému očkování, nikoli zvláštnímu očkování, jež se týká jen specifických skupin obyvatelstva, zejména zaměstnanců. Některé judikатурní závěry jsou ovšem použitelné obecně ve vztahu k jakékoli očkovací povinnosti, a právě jejich shrnutí se budu dále věnovat v této kapitole.

Domnívám se, že účel pravidelného i zvláštního očkování je převážně stejný – jde o ochranu jak samotných očkovaných, tak třetích osob, ať už jde o osoby neočkované (například z důvodu kontraindikace k očkování či nízkého věku) či očkované (u nichž například nedošlo k rozvinutí dostatečné imunitní reakce nebo jsou dočasně oslabeny). Právní úprava těchto druhů očkovací povinnosti však směřuje k jinému cíli. Zatímco pravidelné očkování je určeno především k vytvoření kolektivní imunity, zvláštní očkování specifických skupin osob, které konají stanovené činnosti, brání šíření infekčních onemocnění tam, kde se častěji vyskytují nebo je možný jejich snazší přenos s ohledem na specifické podmínky, za nichž jsou tyto činnosti vykonávány.

Z ustálené judikatury Ústavního soudu vyplývá, že povinné očkování je ústavně konformním omezením základních práv, které představuje „*obecně, jako prostředek imunizace proti vybraným nákazám, společenský benefit vyžadující sdílenou odpovědnost členů společnosti, tedy určitý akt sociální solidarity od těch, kteří podstupují riziko, v současném majoritně přijímaném vědeckém poznání však označovaném za minimální, aby ochránili zdraví celé společnosti*“.<sup>74</sup>

V jednom z prvotních rozhodnutí Ústavního soudu v oblasti očkovací povinnosti bylo konstatováno, že rozhodnutí o tom, zda bude očkování proti určitému onemocnění povinné, je otázkou zejména politickou a expertní.<sup>75</sup> Zákonodárci tak přísluší široký prostor pro uvážení, což omezuje možnost ingerence Ústavního soudu, jenž nemůže rozhodovat o tom, které očkování má být povinné. Tento názor kritizovala ve svém odlišném stanovisku soudkyně Kateřina Šimáčková tak, že hledání rovnováhy mezi ochranou veřejného zdraví a právem na ochranu tělesné integrity je otázkou politickou a právní, již se má Ústavní soud detailně zabývat, přičemž otázky politické mají být upraveny na úrovni zákonné, nikoli podzákonné.<sup>76</sup>

Zásadní rozhodnutí v oblasti očkovací povinnosti představuje náleží Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 19/14, v němž se Ústavní soud zabýval návrhem na zrušení § 46 zákona o ochraně

---

<sup>74</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 16/14, bod 102.

<sup>75</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 3. 2. 2011, sp. zn. III. ÚS 449/06, s. 8.

<sup>76</sup> Odlišné stanovisko soudkyně Kateřiny Šimáčkové k výroku i odůvodnění nálezu Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 19/14, bod 8-9.

veřejného zdraví<sup>77</sup> upravujícího očkovací povinnost, a to na základě ústavní stížnosti rodičů a jejich nezletilé dcery, která se nepodrobila pravidelnému očkování, za což bylo rodičům ve správním řízení uloženo zaplatit pokutu. Stěžovatelé namítali, že právní úprava povinného očkování je v rozporu jak s ústavně zaručenými právy dle Listiny, tak s Úmluvou o biomedicíně a porušuje výhradu zákona. Argumentace stěžovatelů shrnuje stěžejní vady, které jsou současné úpravě povinného očkování vytýkány.

Ústavní soud ve svém nálezu konstatoval: „*Vpravení očkovací látky do lidského těla, jež má vyvolat odezvu imunitního systému s dlouhodobým efektem, je zásahem do tělesné integrity.*“<sup>78</sup> Jelikož povinné očkování představuje omezení základního práva, musí být doprovázeno „*takovými zákonnými zárukami, jež by minimalizovaly jeho zneužití a vyloučily lékařský výkon v případě, že nejsou dány podmínky pro jeho provedení*“.<sup>79</sup> Zmíněné záruky jsou dle názoru Ústavního soudu stanoveny v § 46 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví, kdy zákonodárce podmiňuje provedení pravidelného a zvláštního očkování vyšetřením imunity a absencí kontraindikace.

Povinné očkování Ústavní soud shledal též za souladné s Úmluvou o biomedicíně na základě jejího čl. 26, který umožňuje omezení práv obsažených v úmluvě v případě, že je stanoveno zákonem a je v demokratické společnosti nezbytné pro ochranu veřejné bezpečnosti, zdraví nebo práv a svobod druhých.<sup>80</sup>

Ústavní soud k výhradě zákona uvedl, že „*text ustanovení § 46 zákona o ochraně veřejného zdraví je dostatečně jasný a srozumitelný a vyplývají z něj spolehlivě základní atributy a meze právní úpravy povinného očkování proti infekčním nemocem*“<sup>81</sup>, a tedy očkovací povinnost je v zákoně stanovena s potřebnou mírou podrobnosti, jež je v souladu s čl. 4 odst. 1 a 2 Listiny.

Ústavní soud tak neshledal důvod ke zrušení právní úpravy očkovací povinnosti. V závěru rozhodnutí upozornil, že úprava v podzákoném předpise umožňuje výkonné moci reagovat na výskyt infekčních onemocnění a stav vědeckého poznání.<sup>82</sup> Soudkyně Kateřina Šimáčková trefně poukazuje na možnost zákonodárce upravit očkovací povinnost v zákoně a pro mimořádné

---

<sup>77</sup> Součástí byl také návrh na zrušení § 29 odst. 1 písm. f) zákona České národní rady č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění účinném do 30. 11. 2015, podle něhož se přestupku na úseku zdravotnictví dopustí ten, kdo poruší zákaz nebo nesplní povinnosti stanovené nebo uložené k předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění. Po rekodifikaci přestupkového práva se obdobná úprava správních trestů při nesplnění očkovací povinnosti přesunula do zákona o ochraně veřejného zdraví. Ústavní soud se však v předmětném nálezu primárně zabýval přezkumem § 46 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>78</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 19/14, bod 56.

<sup>79</sup> Tamtéž, bod 71.

<sup>80</sup> Tamtéž, bod 72. Dříve již judikována v nálezu Ústavního soudu ze dne 3. 2. 2011, sp. zn. III. ÚS 449/06, s. 8.

<sup>81</sup> Tamtéž, bod 70.

<sup>82</sup> Tamtéž, bod 86. Ke stejnému závěru dospěl též ESLP v rozsudku ve věci Vavříčka a další proti České republice ze dne 8. 4. 2021, stížnost č. 47621/13, bod 296.

stavy umožnit stanovení povinné vakcinace podzákoným předpisem.<sup>83</sup> Domnívám se, že kritické hlasy dostaly za pravdu vzhledem ke způsobu řešení povinného očkování proti nemoci covid-19, kdy tato úprava byla považována za velmi problematickou, a to i z hlediska ústavního, jak dále popisují ve třetí kapitole.

V nedávném rozhodnutí ESLP ve věci Vavříčka a ostatní proti České republice, v němž se soud zabýval případem neočkovaných dětí, byly potvrzeny předestřené závěry Ústavního soudu. Mimo jiné ESLP upozornil, že zásah do práv je zmírněn tím, že dle českého práva není očkovací povinnost vynutitelná, tedy že vakcinaci nelze provést proti vůli fyzické osoby. Dále ESLP upozornil, že není oprávněn zasahovat do zdravotní politiky jednotlivých států, obzvláště když neexistuje jednotný pohled na povinnou vakcinaci, neboť mezi členskými státy Rady Evropy nepanuje shoda na konkrétním modelu očkování. Státy tíží pozitivní závazek chránit život a zdraví, a proto nezastávají-li názor, že dobrovolné očkování by tento závazek naplnilo, mohou zavést povinné očkování. V souvislosti s nepřijetím neočkovaných dětí do předškolního zařízení soud konstatoval, že se jedná o důsledek, jenž plní zejména ochrannou funkci, nikoli sankční.<sup>84</sup> Rozhodnutí ESLP jsou vytykány obdobné problémy jako v případě judikatury Ústavního soudu.<sup>85</sup>

Ústavní soud rovněž vyslovil ústavní konformitu povinnosti podrobit se pravidelným očkováním před nástupem do předškolního zařízení dle § 50 zákona o ochraně veřejného zdraví, kdy tato úprava prošla testem rozumnosti uplatňovaného pro hospodářská, sociální a kulturní práva.<sup>86</sup>

Kritici současné úpravy očkovací povinnosti často poukazují na porušení výhrady zákona, a to s ohledem na to, že podstatná část úpravy je obsažena ve vyhlášce o očkování proti infekčním onemocněním, nikoli v zákoně, ač dle čl. 4 Listiny mohou být povinnosti ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích, přičemž meze základních práv a svobod mohou být za podmínek stanovených Listinou upraveny pouze zákonem.

Závěry Ústavního soudu týkající se výhrady zákona dle mého názoru nejsou konzistentní a dostatečně odůvodněné, což mě vede k přesvědčení, že současná úprava očkovací povinnosti je v rozporu se zásadou výhrady zákona. Tento názor sdílím s mnohými odborníky.<sup>87</sup> V minulosti se

---

<sup>83</sup> Odlišné stanovisko soudkyně Kateřiny Šimáčkové k výroku i odůvodnění nálezu Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 19/14, bod 14.

<sup>84</sup> Rozsudek ESLP ve věci Vavříčka a další proti České republice ze dne 8. 4. 2021, stížnost č. 47621/13.

<sup>85</sup> Srov. např. PAWLIKOVÁ, Klára. Očkování jako právo moderního občana či povinnost uložená paternalistickým státem. Online [Systém Beck-online]. *Soudní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2021, č. 9, s. 275-280. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-26]. Nebo VIKARSKÁ, Zuzana. Povinné očkování dětí u ESLP: výhra pro stát, prohra pro informovaný souhlas? Online [Systém Beck-online]. *Soudní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2021, č. 7-8, s. 230-232. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-26].

<sup>86</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 16/14.

<sup>87</sup> Srov. např. DOUBEK, Pavel. Soulad povinného očkování hexavakcínou s ústavním pořádkem ČR. Online [Systém Beck-online]. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2015, č. 15-16, s. 541-550. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>



soud například vyjádřil, že výhrada zákona byla porušena úpravou zdravotnických nadstandardů<sup>88</sup>, výkladem pojmu „*množství větší než malé*“ mimo zákon<sup>89</sup> nebo tzv. lázeňskou vyhláškou<sup>90</sup>. Ústavní soud přitom nijak neodůvodňuje svůj závěr ohledně naplnění výhrady zákona v případě očkovací povinnosti ve vztahu k uvedeným rozhodnutí, ač se zjevně jedná o odklon od předchozí judikatury, když očkovací povinnost představuje zásadní zásah do základních práv jednotlivce a ze samotné dikce § 46 zákona o ochraně veřejného zdraví je zřejmé, že jej nelze aplikovat samostatně, ale pouze ve spojení s prováděcí vyhláškou.

Kromě uvedené výhrady zákona jsou dle mého názoru též relevantní argumenty týkající se posouzení konkrétních očkování<sup>91</sup>, mezi nimiž Ústavní soud ani ESLP nijak nerozlišuje. V případě některých očkování totiž nelze jejich cíl spatřovat v ochraně veřejného zdraví (zdraví třetích osob), ale pouze v ochraně jednotlivce, jak tomu je například u omezeně přenositelné hepatitidy B<sup>92</sup> nebo u vztekliny, u níž k typickému přenosu dochází kontaktem s infikovaným zvířetem<sup>93</sup>. Některá očkování tak cílí pouze na ochranu očkovaných, nikoli na zabránění přenosu na další osoby.

K čl. 26 odst. 1 Listiny zakotvujícímu právo na svobodnou volbu povolání Ústavní soud konstatoval, že se jedná „*o veřejné subjektivní právo jednotlivce ukládající neklást neodůvodněné překážky veřejnoprávní povahy výběru a výkonu právem dovolených činností, pro které tento vykazuje potřebné předpoklady*“.<sup>94</sup> V této souvislosti by Ústavní soud při přezkumu některých zvláštních očkování pro určité okruhy profesí mohl vyhodnotit, že představují nepřiměřenou překážku k výkonu práce (např. při posuzování, zda je nutné u všech osob stanovených ve vyhlášce o očkování proti infekčním nemocem požadovat očkování proti virové hepatitidě B).

---

online.cz/. [cit. 2023-10-11]. Nebo již citované odlišné stanovisko soudkyně Kateřiny Šimáčkové k výroku i odůvodnění nálezu Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 19/14, bod 6-14, či SVOBODA, Tomáš a NOVOSADOVÁ, Kristýna. Povinné očkování ve světle nálezu Ústavního soudu. Online. *Universitas*. Masarykova univerzita, roč. 2015, č. 2-3, s. 18-28. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/universitas>. [cit. 2023-10-10].

<sup>88</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 20. 6. 2013, sp. zn. Pl. ÚS 36/11. Ústavní soud judikoval, že s ohledem na výhradu zákona nelze upravit péči hrazenou částečně či zcela pacientem v podzákoněm předpise, jenž má upravovat pouze detaily doplňující zákon. Prováděcí vyhláška v tomto případě upravovala konkrétní základní a ekonomicky náročnější varianty zdravotní péče.

<sup>89</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 23. 7. 2023, sp. zn. Pl. ÚS 13/12, a nález Ústavního soudu ze dne 27. 4. 2021, sp. zn. Pl. ÚS 98/20. Nařízením vlády bylo stanoveno, jaké množství je považováno za větší než malé pro účely trestných činů souvisejících s omamnými a psychotropními látkami. Dle Ústavního soudu výkonná moc nemůže určovat, jaké jednání je trestné, a doplňovat zákon tam, kde je v souladu s ústavou oprávněna jej pouze konkretizovat.

<sup>90</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 25. 3. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 43/13. Vyhláška upravovala podmínky pro poskytnutí lázeňské léčebné rehabilitační péči hrazené z veřejného zdravotního pojištění, kdy tato úprava dle Ústavního soudu omezovala právo na bezplatnou zdravotní péči nad rámec zákona.

<sup>91</sup> Srov. již výše citované zdroje či dále např. SIVÁK, Jakub. Očkování - povinnost či možnost z právní perspektivy. Online [Systém ASPI]. *Soukromé právo*. Wolters Kluwer, roč. 2020, č. 1, s. 8-14. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-11-8].

<sup>92</sup> CHLÍBEK, Roman et al. Očkování dospělých. Praha: Mladá fronta, 2018, s. 72.

<sup>93</sup> Tamtéž, s. 175.

<sup>94</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, bod 28.

Ústavní soud se doposud přezkumem jednotlivých očkování nezabýval. Pokud tak v budoucnu učiní, lze si představit, že by došlo k omezení rozsahu očkovací povinnosti, obzvláště s přihlédnutím ke konkrétním podmínkám, které panují na pracovišti povinně očkovaného zaměstnance, kde by povinné očkování mohlo být nahrazeno například použitím osobních ochranných pracovních prostředků nebo přijetím jiného šetrnějšího opatření.

Ani judikaturu vztahující se obecně ke zvláštnímu očkování dosud nemáme k dispozici, avšak domnívám se, že v případě, že se soudy neodkloní od své ustálené rozhodovací praxe, očkovací povinnost ve vztahu ke zvláštnímu očkování jako celku by byla shledána ústavně konformní.

Například ve věci Vavříčka a ostatní proti České republice ESLP uvedl, že dětem, které nebyly přijaty do mateřské školy, unikla příležitost ke vzdělávání, avšak „*nebyly jim odepřeny veškeré možnosti osobního, sociálního a duševního rozvoje.*“<sup>95</sup> Byť se ESLP v citovaném rozhodnutí vyjadřoval k úpravě pravidelného očkování a zásahu do práva na vzdělání, domnívám se, že veskrze obdobné argumenty by mohly být použity ve vztahu k očkování zaměstnanců. Ačkoliv fyzickým osobám není umožněn přístup (např. stanovením očkovací povinnosti) k některým profesím a činnostem, není jim odepřena možnost konat jakoukoli práci.

Ve svém nálezu týkajícího se povahy a přezkumu lékařských posudků Ústavní soud k čl. 31 Listiny vyložil, že stát je odpovědný za zajištění a naplnění práva na ochranu zdraví, přičemž tuto úlohu v oblasti pracovněprávních vztahů plní tak, že zaměstnavatelům ukládá zvláštní prevenční povinnosti na úseku BOZP.<sup>96</sup> Blíže k tomu uvedl: „*Výše citovaný čl. 31 Listiny je totiž nutno vykládat tak, že koncepce ochrany zdraví sice na jednu stranu vychází ze svobody každého člověka v jednání, kterým ovlivňuje své zdraví, na straně druhé je ovšem tato svoboda limitována situacemi, které se dotýkají práv druhých (např. ochrana před epidemiemi, závažnými nakažlivými chorobami).*“<sup>97</sup> Tento výklad se uplatní též v pracovněprávních vztazích, neboť neodpovídající zdravotní stav zaměstnance zvyšuje nejenom riziko pracovních úrazů, ale rovněž může vést k ohrožení spolupracovníků a dalších osob či majetkovým škodám. Dle rozhodnutí Ústavního soudu zaměstnavatele, který se podílí na škodách vzniklých zaměstnanci, nelze nutit k tomu, aby výsledek posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance přehlížel, když zaměstnanec tvrdí, že se cítí zdravotně způsobilý k práci. Z výkladu Ústavního soudu vyplývá, že zaměstnavatel je povinen postupovat dle zákoníku práce, byť by se zaměstnanec cítil zcela způsobilým, neboť povinnosti na úseku BOZP nechrání pouze zaměstnance samotného, ale též další zaměstnance a vnější okolí.

---

<sup>95</sup> Rozsudek ESLP ve věci Vavříčka a další proti České republice ze dne 8. 4. 2021, stížnost č. 47621/13, bod 307.

<sup>96</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, bod 26.

<sup>97</sup> Tamtéž, bod 27.

Na základě uvedeného se domnívám, že by Ústavní soud vedle pravidelného očkování aproboval též zvláštní očkování jako obecnou povinnost některých fyzických osob konajících stanovené činnosti podrobit se očkování, neboť se jedná o legitimní prostředek ochrany veřejného zdraví, jenž nevede k vyloučení všech osob z výkonu daných činností.

Podstatná část judikatury týkající se očkovací povinnosti se zabývá výhradou svědomí. Výhrada svědomí představuje konkrétní projev vůle, kterým je oponováno stanovisku veřejné moci.<sup>98</sup> Uplatněním práva na výhradu svědomí dochází k odmítnutí právní povinnosti na základě vnitřního konfliktu svědomí.<sup>99</sup>

Ústavní soud dospěl k závěru, že povinné očkování je opatřením v demokratické společnosti nezbytným, avšak nelze jej vynucovat bezvýjimečně s ohledem na autonomii jednotlivce. Ústavní soud tak potvrdil možnost omezit zákonnou očkovací povinnost na základě náboženské<sup>100</sup> nebo sekulární<sup>101</sup> výhrady svědomí.

Oprávněnost výhrady svědomí a nemožnost vynucovat očkovací povinnost nastává při kumulativním splnění podmínek v tzv. testu oprávněnosti výhrady svědomí. Důvody osoby, která očkování odmítá, musí být ústavně relevantní, naléhavé a současně konzistentně a přesvědčivě tvrzené. Společenské dopady výhrady svědomí nesmí extrémně vybočovat z legitimních cílů (v tomto případě ochrany veřejného zdraví) a uplatnění výhrady svědomí musí být výjimečné tak, aby se z ní nestalo obecné pravidlo.<sup>102</sup>

Dle názorů odborníků<sup>103</sup> se z judikatury Ústavního soudu podává, že se uplatňuje tzv. univerzální model výhrady svědomí<sup>104</sup> plynoucí ze svobody myšlení, svědomí a náboženství, jenž se může týkat jakýkoli ústavně relevantních záležitostí a který není navázán na výslovnou úpravu v právním řádu.<sup>105</sup> V případě výhrady svědomí týkající se povinného očkování Ústavní

---

<sup>98</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 22. 12. 2015, sp. zn. I. ÚS 1253/14, bod 37.

<sup>99</sup> MADLEŇÁKOVÁ, Lucia. *Výhrada svědomí jako součást svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání*. Praha: Linde, 2010, s. 67.

<sup>100</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 3. 2. 2011, sp. zn. III. ÚS 449/06.

<sup>101</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 22. 12. 2015, sp. zn. I. ÚS 1253/14.

<sup>102</sup> Tamtéž.

<sup>103</sup> MADLEŇÁKOVÁ, Lucia. Reflexe povinného očkování v Evropě. Online. *Acta Iuridica Olomucensia*. Roč. 2017, č. 1, s. 37-48. Dostupné z: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=605991>. [cit. 2023-11-26]. Nebo KINDLOVÁ, Miluše a PREUSS, Ondřej. Výhrada svědomí v kontextu povinného očkování a mimo něj. Online. *Jurisprudence*. Praha: Wolters Kluwer, roč. 2017, č. 3, s. 17-30. Dostupné z: <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/vydani/3-2017>. [cit. 2023-11-26].

<sup>104</sup> Nazývá se též jako tzv. judikatorní výhrada svědomí. Definice dle L. Madleňákové: „*Judikatorní výhrada svědomí je pojem popisující výhradu, která není ve státě zakotvena legislativně, ale možnost jejího uplatnění je aprobována judikaturou (zejména) národních soudů, která vychází převážně z ústavně garantovaného práva na svobodu myšlení, svědomí a náboženství.*“ (MADLEŇÁKOVÁ, Lucia. Reflexe povinného očkování v Evropě. Online. *Acta Iuridica Olomucensia*. Roč. 2017, č. 1, s. 37-48. Dostupné z: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=605991>. [cit. 2023-11-26].)

<sup>105</sup> Výhradu svědomí je výslovně upravena v ústavě, konkrétně v čl. 15 odst. 3 Listiny ve vztahu k výkonu vojenské služby, a dále v § 50 odst. 2 zákona o zdravotních službách, dle kterého může zdravotnický pracovník nebo poskytovatel zdravotních služeb za určitých podmínek odmítnout poskytnutí zdravotních služeb.

soud dospěl k závěru, že výhradu svědomí lze uplatnit nejenom ve vztahu k odpovědnosti za přestupky, ale též k jiným důsledkům, které nepřímo vedou k vynucení očkovací povinnosti.<sup>106</sup>

Ústavní soud rovněž konstatoval, že výhrada svědomí může být uplatněna v pracovněprávních vztazích.<sup>107</sup> Domnívám se, že při splnění kritérií obsažených v testu oprávněnosti výhrady svědomí by v určitých případech mohlo dojít k uznání výjimky z očkovací povinnosti zaměstnanců. Při splnění podmínek stanovených v judikatuře Ústavního soudu by měla být výhrada svědomí zohledněna orgány veřejné moci i zaměstnavatelem, neboť jimi přijímané kroky mohou dotčenou osobu nutit ke splnění očkovací povinnosti přímo (např. pokutou) či nepřímo (např. hrozbou rozvázání pracovního poměru). Uplatnění práva na výhradu svědomí však bude nepochybně zkomplikováno tím, že výhrada svědomí v oblasti povinného očkování je sice opakovaně aprobována soudy, avšak absentuje její legislativní zakotvení.

---

<sup>106</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 27. 4. 2021, sp. zn. IV. ÚS 2530/20.

<sup>107</sup> Tamtéž, bod 34. Ústavní soud dále odkazuje na MADLEŇÁKOVÁ, Lucia. *Výhrada svědomí jako součást svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání*. Praha: Linde, 2010.

## 2. Očkování a pracovněprávní souvislosti

### 2.1 Povinnosti zaměstnavatele

Jednou se základních zásad pracovněprávních vztahů zakotvených v § 1a zákoníku práce jsou uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Naplňováním uvedené zásady se zabývá oblast BOZP, kterou lze definovat jako mezivědní obor, jehož účelem je „nalézání a uplatňování metod a prostředků, jejichž cílem je zajistit, aby člověk v pracovním procesu nebyl ohrožován fyzicky ani mentálně“.<sup>108</sup>

V § 101 až 108 zákoníku práce jsou upraveny povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP. Povinnost zajišťovat BOZP se přitom vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovišti.

Zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP zaměstnanců s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při výkonu práce<sup>109</sup> a vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky<sup>110</sup>. Uvedeného cíle má zaměstnavatel dosáhnout prostřednictvím vhodné organizace BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům.<sup>111</sup>

Riziko je spojeno s „pravděpodobností nebo možností vzniku škody“<sup>112</sup> a lze jej definovat jako kombinaci „četnosti nebo pravděpodobnosti výskytu specifikované nebezpečné události a jejího nejhoršího následku“<sup>113</sup>.

Dle § 102 odst. 2 zákoníku práce se prevencí rizik rozumí „všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik“.

Zaměstnavatel je dle § 102 odst. 3 zákoníku práce povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Rizika jsou vždy vyhledávána na konkrétním pracovišti. Po zhodnocení vyhledaných rizik zaměstnavatel přijímá vhodná opatření, kterými tato rizika odstraňuje nebo jejich působení omezuje k minimalizaci ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

---

<sup>108</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 440.

<sup>109</sup> § 101 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>110</sup> § 102 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>111</sup> Tamtéž.

<sup>112</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 444.

<sup>113</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli O čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 14.

Opatření zaměstnavatele v oblasti BOZP tak směřují buď k odstranění rizika, nebo alespoň k jeho redukcí (tzv. zbytkové riziko). Úlohou vyhledávání rizik a navazujících činností je „vytvoření funkčního systému chránícího před negativními důsledky života v pracovním procesu“<sup>114</sup>, z čehož benefitují nejen zaměstnanci, ale též zaměstnavatelé a stát (např. snížením sociálních výdajů).<sup>115</sup> Žádné pracoviště přitom není zcela bezpečné, proto řízení rizik představuje nikdy nekončící proces, který zaměstnavatel nemůže jednorázově splnit.

Dle § 101 odst. 6 zákoníku práce nese náklady spojené se zajišťováním BOZP výhradně zaměstnavatel, přičemž tyto náklady nesmí být žádným způsobem přenášeny na zaměstnance.

Očkování představuje jedno z preventivních opatření, jež může přispět k omezování rizik spojených s výkonem práce, a tvoří proto součást BOZP, kterou je zaměstnavatel povinen zajišťovat.

Očkování je opatřením vyplývajícím ze zákona a prováděcích právních předpisů. Povinnost vakcinace nelze stanovit prostřednictvím opatření zaměstnavatele bez výslovného zákonného podkladu, a to zejména s ohledem na povahu očkování jako zásahu do tělesné integrity zaměstnance. Opatřením zaměstnavatele v oblasti BOZP však může být nabídka dobrovolné vakcinace, která chrání před rizikem souvisejícím s výkonem práce (např. očkování proti klíšťové encefalitidě při práci v lese) a které se zaměstnanec podrobí na náklady zaměstnavatele.

Vakcinace je v první řadě výhodná pro zaměstnance, jehož zdraví je chráněno, dojde-li ke správné aplikaci očkovací látky a neprojeví se vedlejší účinky očkování. Zaměstnavatel není postižen poklesem produktivity práce a zvýšenými náklady při nákaze zaměstnance (např. náhrada mzdy či platu, náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání). Očkování zaměstnance přináší benefity i státu, jemuž nerostou výdaje na zdravotní péči a v sociální oblasti, a také celé společnosti, jelikož očkování zaměstnanců proti infekčním nemocem brání jejich šíření nejenom mezi ostatní zaměstnance na pracovišti, ale též na třetí osoby.

### **2.1.1 Povinnost zajistit výkon práce očkovanými zaměstnanci**

Z § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce plyne povinnost zaměstnavatelů, aby práci v případech, pro něž to stanoví zvláštní právní předpis, vykonávali pouze ti zaměstnanci, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti proti nákaze.

Povinnost podrobit se zvláštnímu očkování a podmínky pro vydání dokladu o odolnosti proti nákaze jsou upraveny zákonem o ochraně veřejného zdraví, jak bylo popsáno výše. Odolnost,

---

<sup>114</sup> Tamtéž, s. 87.

<sup>115</sup> Tamtéž, s. 19.

tj. zjištěná imunita proti infekci, proti níž je aplikováno zvláštní očkování, se dokládá potvrzením vystaveným poskytovatelem zdravotních služeb.<sup>116</sup>

Poruší-li zaměstnavatel povinnost zajistit, aby práci konali pouze zaměstnanci, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti proti nákaze, dopustí se přestupku dle § 92h odst. 4 písm. p) zákona o ochraně veřejného zdraví. V takovém případě lze zaměstnavateli uložit pokutu ve výši až 2 000 000 Kč.

Očkovací povinnost je stanovena i v jiných právních předpisech, které upravují další právní vztahy účasti na práci, nikoli pouze v zákoníku práce. Jedná se například o povinnost příslušníků konajících službu v bezpečnostních sborech a rovněž vojáků z povolání. V případě druhé zmíněné skupiny pak může být očkování nařízeno přímo Ministerstvem obrany.<sup>117</sup>

Zaměstnavatel je vázán rozsahem očkovací povinnosti a není oprávněn požadovat po zaměstnanci očkování proti jiným infekčním onemocněním, než proti kterým zákon povinnost očkování stanovuje.

### **2.1.2 Informační povinnost**

Další povinnost zaměstnavatele vztahující se k povinnému očkování zaměstnanců je obsažena v § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům sdělit, jakým druhům očkování souvisejících s výkonem práce jsou povinni se podrobit. Tato povinnost rozvíjí obecnou informační povinnost zaměstnavatele, jenž je povinen zaměstnancům zajistit řádné seznámení s informacemi a pokyny v oblasti BOZP.

V případě porušení této povinnosti naplní zaměstnavatelovo jednání znaky přestupku dle § 92h odst. 4 písm. q) zákona o ochraně veřejného zdraví. Zaměstnavateli může být uložena pokuta ve výměře do 100 000 Kč.

### **2.1.3 Povinnost umožnit očkování a nahradit ztrátu na výdělku**

Zaměstnavatel je povinen umožnit svým zaměstnancům, aby se podrobili příslušným očkováním,<sup>118</sup> a nahradit zaměstnancům, kteří očkování absolvovali, případnou ztrátu na výdělku.<sup>119</sup> Stejně povinnosti jsou zaměstnavateli stanoveny v případě, kdy se zaměstnanci

---

<sup>116</sup> § 46 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví.

<sup>117</sup> § 92 odst. 3 písm. g) zákona č. 361/2003. Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, a § 94 odst. 1 zákona č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>118</sup> § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

<sup>119</sup> § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

podrobují pracovnělékařským prohlídkám, proto lze v této části aplikovat též závěry týkající se těchto prohlídek.

Ztráta na výdělku se poskytuje ve výši průměrného výdělku, případně ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy či platu dle § 192 zákoníku práce (při dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karanténě) a průměrným výdělkem, nebo jako rozdíl mezi nemocenským a průměrným výdělkem. K očkování v době, kdy zaměstnanec pobírá náhradu mzdy či platu nebo nemocenské, však spíše nedojde, jelikož zdravotní stav zaměstnance nebude vakcinaci umožňovat. Dle stanoviska AKV zaměstnanci náleží náhrada veškerých souvisejících výdajů, zejména jízdného.<sup>120</sup>

Povinnost nahradit ztrátu na výdělku a související výdaje koresponduje s povinností zaměstnavatele hradit veškeré náklady spojené se zajišťováním BOZP vyplývající z § 101 odst. 6 zákoníku práce, z čehož lze dovodit, že uvedené závěry se uplatní též v případě podstoupení dobrovolného očkování hrazeného zaměstnavatelem, pokud souvisí s výkonem práce.

Podrobení se očkování souvisejícího s výkonem práce představuje jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 199 zákoníku práce. Zaměstnanci náleží pracovní volno na nezbytně nutnou dobu.<sup>121</sup>

Z čl. 12 Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách, vyplývá, že dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být spojen se ztrátou na výdělku, musí být bezplatný a musí se konat v pracovní době, pokud je to možné. Tato úmluva MOP byla převzata do českého právního řádu jen prostřednictvím vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161), nedošlo k jejímu schválení Parlamentem v souladu s čl. 10 Ústavy a pro pravidla v ní obsažená neplatí přednost před zákonem.<sup>122</sup> Zmíněné ustanovení úmluvy se tak alespoň uplatní při výkladu norem obsažených v českém právním řádu. Ačkoliv z doslovného znění ustanovení vyplývá, že se vztahuje k dohledu na zdraví, tedy především k pracovnělékařským prohlídkám, jsem toho názoru, že se dotýká též absence na pracovišti z důvodu vakcinace, jelikož v opačném případě by došlo k bezdůvodně nerovnému přístupu při posuzování obdobných překážek v práci souvisejících se zdravím zaměstnance.

Zatímco první část uvedeného článku úmluvy týkající se náhrady ztráty na výdělku a bezplatnosti byla do národní legislativy promítnuta, provedení vakcinace zásadně v pracovní

---

<sup>120</sup> AKV. *Výkladová stanoviska AKV (X)*. Online, pdf. 2013. Dostupné z: <https://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>. [cit. 2023-11-26].

<sup>121</sup> Bod 2 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>122</sup> Obdobně jako u pracovnělékařských prohlídek, srov. ŠUBRT, Bořivoj a TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 31.



době vyplývá z českých právních předpisů jen nepřímě, a to z výše uvedené úpravy překážek v práci.

Očkování by proto mělo proběhnout zásadně v pracovní době, nikoli dle uvážení zaměstnavatele. Není-li však podrobení se očkování možné v průběhu pracovní doby (např. z důvodu, že zaměstnanec koná noční práce), právní úprava nestanovuje, jak by měl být promeškaný čas zaměstnanci kompenzován.<sup>123</sup> Pokud zaměstnavatel nepřistoupí sám k poskytnutí kompenzace v rámci jím nabízených benefitů, je zaměstnanec povinen očkování podstoupit bez nároku na mzdu či její náhradu. Pokud totiž nemůže k vakcinaci zaměstnance dojít během pracovní doby, nelze v tom spatřovat důvod pro porušení očkovací povinnosti, která zaměstnance dle zákoníku práce tíží<sup>124</sup>, jak je dále rozvedeno v podkapitole 2.4.

Obdobně jako při porušení výše uvedených povinností zaměstnavatele, též v případě, že zaměstnavatel neumožní zaměstnanci podrobit se stanovenému očkování, podléhá takové jednání správní sankci. Při naplnění skutkové podstaty přestupku dle § 92h odst. 4 písm. r) zákona o ochraně veřejného zdraví může být zaměstnavateli uložena pokuta do výše 2 000 000 Kč.

Právní úprava se uplatní obdobně při povinném očkování, které je vyžadováno při cestách do zahraničí. Vedle povinných očkování však existuje řada očkování, která mohou být zaměstnanci v souvislosti se zahraniční cestou lékařem doporučena, ale pro vstup do cizí země nejsou povinně vyžadována.

V takovém případě není jednoznačně stanovena povinnost zaměstnavatele nahradit náklady vynaložené zaměstnancem na doporučené očkování, pokud nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou. Domnívám se, že zaměstnavatele taková povinnost tížit může s ohledem na zdravotní stav zaměstnance a konkrétní podmínky, které v příslušné destinaci panují (např. náhlé šíření daného infekčního onemocnění nad obvyklou mírou). Opět je nutné vycházet z povinnosti zaměstnavatele nahradit výdaje zaměstnance vzniklé v souvislosti se zajištěním BOZP. Dále dle zákoníku práce platí, že zaměstnanec má nárok na náhradu nutných vedlejších výdajů, které mu vznikly v přímé souvislosti se zahraniční pracovní cestou.<sup>125</sup> Výši výdajů, které je zaměstnavatel povinen nahradit, musí zaměstnanec prokázat. Lze však obtížně stanovit obecně platná kritéria, při kterých bude výdaj na nepovinné očkování nutný a při jejichž splnění by byla povinnost zaměstnavatele jednoznačně dána.

---

<sup>123</sup> Tamtéž, s. 173.

<sup>124</sup> Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 61. Opět se uplatní závěry jako pro provedení pracovnílékařských prohlídek.

<sup>125</sup> § 164 zákoníku práce ve spojení s § 171 zákoníku práce.

Pokud by zaměstnanec nesouhlasil s rozhodnutím zaměstnavatele neuhradit náklady za podrobení se nepovinným očkováním, nelze opomenout, že vyslat na pracovní cestu může zaměstnavatel zaměstnance pouze s jeho souhlasem a že zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, který by jej mohl bezprostředně a závažně ohrožovat na životě či zdraví, aniž by takové odmítnutí mohlo být posouzeno jako nesplnění povinností.<sup>126</sup>

## 2.2 Očkování jako požadavek zaměstnavatele

Zaměstnavatel je oprávněn stanovit požadavky, které jsou nezbytné pro výkon práce. Tyto požadavky musí být ve vztahu ke konané práci oprávněné a objektivně ospravedlnitelné.<sup>127</sup> Nabízí se proto otázka, zda je zaměstnavatel oprávněn stanovit povinnost podrobit se očkování jako požadavek na výkon práce.

Domnívám se, že takový zásah do tělesné integrity a dalších práv zaměstnance nelze provést jen na základě rozhodnutí zaměstnavatele. Souhlasím s Jakubem Tomšejem, že zaměstnavatel nemá odborné znalosti k tomu, aby stanovil požadavky na zdravotní stav zaměstnanců, a to nad rámec podmínek zdravotní způsobilosti stanovených právními předpisy.<sup>128</sup> Obzvláště v případě očkování není zaměstnavatel schopen sám vyhodnotit existenci kontraindikace či imunity zaměstnance, které je však nutné zohlednit, neboť tyto výjimky z očkovací povinnosti jsou stanoveny zákonem a soudy trvají na jejich dodržování.

Ospravedlnitelnost požadavku na podstoupení vakcinace by nejčastěji přicházela v úvahu v případech, kdy zaměstnanci jsou v přímém kontaktu s původci infekčních onemocnění a očkování představuje opatření k zajištění BOZP jako preventivní nástroj proti šíření nákazy. V tomto případě by se uplatnila úprava obsažená v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Jak však bude dále vysvětleno, ani dle tohoto podzákoného předpisu není zaměstnavatel oprávněn očkovací povinnost nařídit.

Zaměstnavatel je tak oprávněn své zaměstnance motivovat k vakcinaci a umožnit jim bezplatně se očkovat, nikoli však určit, že jsou povinni podrobit se očkování, jež není upraveno zákonem o ochraně veřejného zdraví.

---

<sup>126</sup> § 106 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012.

<sup>128</sup> Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 123.

## 2.2.1 Očkování dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Z § 102 zákoníku práce plyne zaměstnavateli řada povinností na úseku BOZP včetně povinnosti přijímat opatření k předcházení rizikům. Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat a hodnotit možná rizika, přijímat opatření k jejich odstranění a v případě, že odstranění není možné, provést taková opatření, aby došlo k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

Bližší úprava přijímání opatření je obsažena v zákoně o zajištění dalších podmínek BOZP, který mimo jiné upravuje rizikové faktory pracovních podmínek, za nichž je práce konána a které negativně ovlivňují zdravotní náročnost práce. Nelze-li výskyt rizikových faktorů vyloučit, je zaměstnavateli uložena povinnost přijmout opatření, která omezují jejich působení.<sup>129</sup>

Jeden z rizikových faktorů představují biologické činitele (například viry, bakterie, plísňe). Úprava podmínek ochrany zdraví při práci úzce souvisí s problematikou očkování, jelikož účinnou prevencí proti nepříznivému působení biologických činitelů je podstoupení vakcinace očkovací látkou, která chrání očkováného před vznikem onemocnění.

Podrobněji se rizikovými faktory pracovních podmínek zabývá nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci, jenž provádí ustanovení zákona o zajištění dalších podmínek BOZP<sup>130</sup>.

Nařízení vlády definuje pojem biologického činitele: „*Biologickými činiteli jsou všechny mikroorganismy, buněčné kultury a endoparaziti, kteří mohou vyvolat infekční onemocnění a alergické nebo toxické projevy v živém organismu. Mikroorganizmem se rozumí mikrobiologický objekt buněčný nebo nebuněčný, schopný replikace nebo přenosu genetického materiálu; buněčnou kulturou se rozumí buňky pocházející z mnohobuněčného organismu, které rostou in vitro.*“<sup>131</sup> Dle míry rizika infekce se biologické činitele dělí do čtyř skupin. Seznam biologických činitelů tvoří část A přílohy č. 7 nařízení vlády, ve které je vyznačena skupina, do které je příslušný biologický činitel zařazen, a uvedena existence účinné očkovací látky, která je registrována v Evropské unii.

Do skupiny 2 patří biologické činitele jako například bakterie *Clostridium tetani*<sup>132</sup>, virus hepatitidy A a D či virus zarděnek. Do skupiny 3 jsou řazeny například některé koronaviry (SARS, SARS-CoV-2 a MERS) nebo virus hepatitidy B. Ve skupině 4 pak nalezneme virus Variola (virus pravých neštovic) či virus Ebola.<sup>133</sup>

---

<sup>129</sup> § 7 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP.

<sup>130</sup> Vydání nařízení vlády k provedení ustanovení zákona se předpokládá v § 21 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP.

<sup>131</sup> § 36 odst. 1 nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci.

<sup>132</sup> Původce onemocnění tetanem.

<sup>133</sup> Část A přílohy č. 7 nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci.

K výkonu činnosti, která je spojena se zdravotními riziky pro zaměstnance kvůli vystavení biologickému činiteli, musí být zhodnocena všechna rizika pro zdraví zaměstnance a být přijata nezbytná opatření k ochraně jeho zdraví.<sup>134</sup>

Při činnosti, která je spojena s možností ohrožení zdraví zaměstnance biologickým činitelem, musí zahrnovat opatření k ochraně zdraví zaměstnance mimo jiné „*očkování, pokud je účelné, zvláště u toho zaměstnance, který není imunní vůči biologickému činiteli, jemuž je nebo může být při práci exponován*“.<sup>135</sup>

V právním předpise nejsou stanoveny žádné další podmínky či předpoklady, za nichž může být očkování realizováno. Ze stručné úpravy tak vyplývá pouze požadavek účelnosti očkování zaměstnance, přičemž účelné bude především takové očkování, které bude chránit zaměstnance, kteří nejsou vůči danému biologickému činiteli imunní. Lze tak předpokládat, že očkování není nutné provádět u zaměstnanců, kteří se již očkování v minulosti podrobili, kteří mají příslušné protilátky nebo jsou z jiného důvodu vůči onemocnění odolní.

Z předmětného ustanovení není zřejmé, zda zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnancům povinnost podrobit se očkování, nebo zda se jedná o doporučené opatření, které efektivně snižuje možnost ohrožení zdraví zaměstnance biologickým činitelem, ale které nemůže zaměstnavatel nijak vynucovat.

Argument svědčící pro možnost zaměstnavatele nařídít svým zaměstnancům podstoupit očkování pro snížení rizika onemocnění vyvolaného biologickým činitelem vychází z dikce příslušného ustanovení nařízení vlády. U dalších opatření, která nařízení vlády zmiňuje, si lze stěží představit jejich realizaci pouze na dobrovolné bázi. Například v případě zákazu jídla, pití či kouření na pracovišti, kde hrozí kontaminace biologickým činitelem, by nepochybně již jeden zaměstnanec, který by daný zákaz porušil, významně ohrozil své zdraví, případně i zdraví dalších osob, a zároveň jednal v rozporu se svými zákonnými povinnostmi<sup>136</sup>.

Výčet opatření obsažený v § 38 odst. 1 nařízení vlády se však jeví jako značně nesourodý. Mezi opatření k ochraně zdraví je zařazeno například poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků, vypracování postupů pro bezpečný odběr a manipulaci se vzorky, informování zaměstnance o mimořádné události při manipulaci s biologickým činitelem nebo vybavení pracoviště písemnou instrukcí s postupem při mimořádné události, a to společně s očkováním, které na rozdíl od uvedených opatření představuje závažný zásah do práv zaměstnance.

---

<sup>134</sup> § 37 nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci.

<sup>135</sup> § 38 odst. 1 písm. h) nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci.

<sup>136</sup> § 106 odst. 4 zákoníku práce.

Pokud bychom připustili, že o povinném očkování zaměstnavatel může rozhodnout, očkovací povinnost by vyplývala pouze z podzákonného předpisu. Základ pro stanovení této povinnosti není obsažen v žádném zákoně, tudíž by se při posuzování ústavní konformity neuplatnily závěry judikatury v souvislosti s očkovací povinností dle zákona o ochraně veřejného zdraví.<sup>137</sup> O očkování by rozhodoval sám zaměstnavatel, a to bez aproby orgány veřejné moci, jelikož dle § 41 odst. 3 zákona o ochraně veřejného zdraví musí být opatření k předcházení a omezení rizik s příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví pouze projednána, nemusí jím být schválena.<sup>138</sup>

Nadto stručná úprava obsažená v nařízení vlády neposkytuje konkrétní vodítko pro to, kdy by zaměstnavatel mohl očkovací povinnosti nařídit. Jediným kritériem pro zásadní rozhodnutí zaměstnavatele je účelnost takového opatření, přitom toto hledisko se nepochybně uplatní i v případě ostatních opatření přijatých k ochraně zdraví zaměstnanců.

Právní úprava, která byla předestřena výše, je transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS). Směrnice upravuje minimální požadavky v několika oblastech BOZP včetně hodnocení rizik činností spojených s vystavením působení biologických činitelů, jejich klasifikaci a související povinnosti zaměstnavatelů.

V čl. 8 a 10 směrnice jsou upravena opatření, která jsou zaměstnavatelé povinni přijmout v souvislosti s výkonem práce s biologickými činiteli. Uvedená opatření odpovídají opatřením uvedeným v § 38 nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci, ale s výjimkou § 38 odst. 1 písm. h), tedy opatření spočívajícího v očkování zaměstnanců. Ve směrnici je pouze uvedeno, že by měly být k dispozici účinné očkovací látky pro zaměstnance, kteří nejsou imunní a kteří mohou být vystaveni biologickému činiteli. Pokud „zaměstnavatel dává k dispozici očkovací látku“, měl by se řídit doporučeními obsaženými v příloze VII směrnice.<sup>139</sup> Příloha je součástí směrnice již od jejího přijetí v roce 2000.

V příloze VII směrnice jsou stanovena doporučená pravidla pro očkování. Pokud zaměstnavatel při hodnocení rizik expozice biologickým činitelům shledá, že „*existuje riziko pro zdraví a bezpečnost zaměstnanců v důsledku jejich expozice biologickým činitelům, pro které*

---

<sup>137</sup> Blíže rozebráno výše v podkapitole 1.3.

<sup>138</sup> Dle § 84 odst. 1 písm. s) zákona o ochraně veřejného zdraví může orgán ochrany veřejného zdraví nařídit provedení opatření k omezení rizik plynoucích z biologických faktorů pracovních podmínek. Povaha těchto opatření není zákonem dále specifikována.

<sup>139</sup> Čl. 14 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

*existují účinné očkovací látky, jejich zaměstnavatel by jim měl nabídnout očkování“*.<sup>140</sup> Očkování přitom má proběhnout v souladu s právním řádem a zvyklostmi daného členského státu. Zaměstnanci musí být informováni o výhodách a nevýhodách podrobení se očkování, které jim musí být nabízeno zdarma.

Ze znění směrnice je zřejmé, že očkování má být v odůvodněných případech zaměstnancům nabízeno, nikoli že zaměstnavatel je oprávněn stanovit svým zaměstnancům očkovací povinnost. Tato úprava není řádně implementována do našeho právního řádu. Domnívám se, že při výkladu předmětného ustanovení nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci by se uplatnila doktrína nepřímého účinku unijních norem. Nepřímý účinek znamená požadavek kladený na orgány veřejné moci, aby vnitrostátní předpis, který je neurčitý nebo nejasný, vyložily při vícero možnostech interpretace takovým způsobem, který nejvíce odpovídá znění a účelu unijní normy.<sup>141</sup> Nepřímý účinek nemůže vést k výkladu *contra legem*, k čemuž však dle mého názoru v tomto případě nedochází, jelikož naše právní úprava umožňuje různou interpretaci.

Rovněž veřejný ochránce práv při posuzování případu týkajícího se očkování zaměstnanců shledal, že stanovení očkovací povinnosti zaměstnavatelem na základě nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci není možné. Očkovací povinnost lze nařídit pouze tehdy, pokud je alespoň rámcově upravena v zákoně, což splňuje zákon o ochraně veřejného zdraví, nikoliv však předmětné nařízení. Rámcové vymezení přitom není naplněno tehdy, pokud ze zákona jen obecně vyplývá povinnost nařídit k ochraně zaměstnanců opatření k omezení rizik a pojem očkování je uveden až v podzákonném předpise. Dle názoru veřejného ochránce práv lze proto nově zavést povinnost podrobit se očkování pro určitou profesní skupinu pouze novelizací vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem.<sup>142</sup>

Přijetí uvedené argumentace veřejného ochránce práv dokládá příslib Ministerstva obrany, jehož postup byl předmětem šetření veřejného ochránce práv. Ministerstvo obrany uvedlo, že bude usilovat o zavedení očkovací povinnosti novelizací vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem, a přistoupilo ke zrušení původně nařízené očkovací povinnosti dle nařízení vlády.<sup>143</sup>

---

<sup>140</sup> Bod 1 přílohy VII směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

<sup>141</sup> TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír; PELIKÁNOVÁ, Irena; KUNERTOVÁ, Tereza; PÍTROVÁ, Lenka et al. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013, s. 74.

<sup>142</sup> Zpráva Veřejného ochránce práv o šetření postupu Ministerstva obrany ve věci povinného očkování vojáků proti klíšťové encefalitidě a posouzení námítky diskriminace z důvodu zdravotního postižení ze dne 20. 4. 2022, sp. zn. 4404/2021/VOP. Online. In: Evidence stanovisek ombudsmana. 20. 4. 2022. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10612>. [cit. 2023-10-15].

<sup>143</sup> Poznámka/Výsledek případu. Online. In: Evidence stanovisek ombudsmana. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/11228#Poznamka>. [cit. 2023-10-15].

S přihlédnutím k vágní právní úpravě, která neobsahuje nutné záruky spojené se zásahem do tělesné integrity zaměstnance, tedy provedení očkování pouze při absenci kontraindikace a imunity, se dle mého názoru nemůže uplatnit výklad, který by zaměstnavateli umožnil jednostranně stanovit očkovací povinnost zaměstnancům. Jediným povinným očkováním, které vyplývá z právních předpisů pro zaměstnance konající stanovené činnosti, je proto očkování dle zákona o ochraně veřejného zdraví.

S ohledem na povinnost respektovat výhradu zákona, judikaturní závěry Ústavního soudu a uplatnění eurokonformního výkladu práva může k očkování dle nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci dojít pouze na základě dobrovolného rozhodnutí zaměstnance.

### 2.3 Poskytnutí informace o očkování

Ze současné právní úpravy vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn zpracovávat osobní údaje týkající se zvláštních očkování zaměstnance nebo jeho imunitě.

Údaje o zdravotním stavu jsou „*osobní údaje týkající se tělesného nebo duševního zdraví fyzické osoby, včetně údajů o poskytnutí zdravotních služeb, které vypovídají o jejím zdravotním stavu*“.<sup>144</sup>

Dle čl. 9 odst. 1 GDPR platí zákaz zpracovávat zvláštní kategorii osobních údajů (tzv. citlivé osobní údaje), mezi něž se řadí též údaje o zdravotním stavu. V čl. 9 odst. 2 GDPR jsou stanoveny výjimky z tohoto pravidla.

Zákaz se neuplatní v případě, že subjekt údajů udělil výslovný souhlas se zpracováním takových údajů. Tento důvod může být uplatněn tehdy, pokud se zaměstnanec podrobuje vakcinaci dobrovolně bez toho, aby mu očkovací povinnost ukládal zákon, například je očkování poskytováno jako benefit pro zaměstnance.<sup>145</sup>

Dále se zákaz nevztahuje na případy, kdy „*zpracování je nezbytné pro účely plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany, pokud je povoleno právem Unie nebo členského státu nebo kolektivní dohodou podle práva členského státu, v němž se stanoví vhodné záruky týkající se základních práv a zájmů subjektu údajů*“.<sup>146</sup> Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů je

---

<sup>144</sup> Čl. 4 odst. 15 GDPR.

<sup>145</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 199.

<sup>146</sup> Čl. 9 odst. 2 písm. b) GDPR.

tedy povoleno, pokud je nutné pro řádné plnění povinností uložených zaměstnavateli právními předpisy.<sup>147</sup>

Dle § 30 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn od uchazeče o zaměstnání žádat údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

V § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny informace, které zaměstnavatel nesmí po uchazeči o zaměstnání vyžadovat. Žádná z kategorií údajů uvedených v zákoně o zaměstnanosti nevyklučuje možnost vyžadovat sdělení informace o očkování. Zároveň se neuplatní ani zákaz vyžadovat osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem, jelikož zaměstnavatel tyto údaje potřebuje k plnění svých zákonných povinností, čímž také může prokázat potřebnost těchto osobních údajů na žádost uchazeče o zaměstnání.

Zákaz shromažďovat údaje o zdravotním stavu nevyplývá ani z § 316 odst. 4 zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o zaměstnancích, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a jež zákonodárce demonstrativně vyjmenovává (např. o těhotenství či rodinných a majetkových poměrech).

Domnívám se, že v rámci zpracování údajů o zdravotním stavu, které jsou součástí zdravotnické dokumentace a které jsou předmětem posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance, mají údaje o podstoupených povinných očkováních, které souvisejí s výkonem práce, zvláštní povahu. Zaměstnavatel totiž je povinen zpracovávat údaje o očkování, neboť mu to ukládá zákon.

Jak již bylo shora uvedeno, zaměstnavatel je dle § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce povinen umožnit výkon práce pouze zaměstnancům, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o imunitě (odolnosti) proti nákaze. Při porušení této povinnosti může být zaměstnavateli uložena správní sankce (viz podkapitola 2.1).

Z § 40 písm. a) zákona o ochraně veřejného zdraví vyplývá povinnost zaměstnavatele u zaměstnanců, kteří na jeho pracovišti konají rizikové práce, evidovat údaje o zvláštních očkováních souvisejících s činností na pracovišti nebo o imunitě (odolnosti) k nákaze.

Zaměstnavatel musí mít k dispozici konkrétní údaj o podstoupených očkováních, aby mohl plnit své zákonné povinnosti. Takové informace mu nemohou být zprostředkovány jen skrze lékařský posudek vydaný na základě pracovnělékařské prohlídky, když v posudkovém závěru není obsažena informace o tom, zda se zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání povinnému očkování

---

<sup>147</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 199.



podrobil. Je tak naplněna výjimka z obecného zákazu zpracování zvláštních kategorií osobních údajů dle čl. 9 odst. 2 GDPR.

## **2.4 Povinnost zaměstnance podrobit se očkování**

Dle § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce je zaměstnanec povinen podrobit se očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy. Těmito zvláštními právními předpisy jsou zákon o ochraně veřejného zdraví a vyhláška o očkování proti infekčním nemocem.

Povinnost zaměstnance podrobit se očkování vylučuje doklad o imunitě (odolnosti) vůči nákaze. Tato výjimka vyplývá ze zákoníku práce, který stanovuje povinnost zaměstnavatele zajistit výkon práce pouze zaměstnanci očkovanými nebo s dokladem o odolnosti vůči nákaze. Zároveň dle § 46 odst. 2 věty druhé zákona o ochraně veřejného zdraví platí, že zvláštní očkování se neprovede u osob, u nichž byla zjištěna imunita vůči infekci, o čemž je fyzické osobě vydáno potvrzení poskytovatelem zdravotních služeb.

Z vyhlášky o očkování proti infekčním onemocněním a též z § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanec má povinnost podrobit se zvláštnímu očkování před vznikem pracovního poměru. Výjimku tvoří očkování proti virové hepatitidě B a očkování proti vzteklině při zařazení na pracoviště s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění, kam mohou být zaměstnanci zařazeni po podání druhé dávky očkovací látky, pokud má k dalšímu očkování dojít v předepsaném termínu.<sup>148</sup> Zaměstnanec tak musí být chráněn ještě před začátkem výkonu práce, aby získal co největší benefit ze získané imunity.

Z výše uvedeného vyplývá, že splnění očkovací povinnosti bude zkoumáno obvykle před vznikem pracovního poměru. V méně častých případech, například při převedení na jinou práci, při změně druhu práce nebo při zavedení nové očkovací povinnosti, bude nutné splnění povinnosti posuzovat v průběhu trvání pracovního poměru.

### **2.4.1 Zdravotní způsobilost zaměstnance**

Splnění očkovací povinnosti je součástí posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance a představuje požadavek, který je nutné naplnit k výkonu práce. Zdravotní způsobilostí se rozumí absence nemocí, vad nebo stavů, které by vylučovaly výkon konkrétní činnosti.

Zdravotní předpoklady potřebné pro výkon konkrétní práce mohou „*vyplývat ze všeobecných znalostí o povaze této práce, ale požadavek určité zdravotní způsobilosti může být také stanoven*“

---

<sup>148</sup> § 17 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem.

*právním předpisem*“.<sup>149</sup> Podmínění zdravotní způsobilosti splněním očkovací povinnosti vychází z výše uvedených ustanovení zákoníku práce a zákona o ochraně veřejného zdraví.

V právních předpisech není výslovně obsažen požadavek na kontrolu povinných očkování při posuzování zdravotní způsobilosti. Výjimku tvoří příloha prováděcí vyhlášky k pracovnělékařským službám, která stanovuje kontrolu povinného očkování proti virové hepatitidě B při vstupní prohlídce v případě výkonu rizikové práce, která je spojena s výskytem biologických faktorů, konkrétně virových hepatitid.<sup>150</sup> V uvedeném případě je tak povinnost kontroly povinného očkování navázána přímo na konkrétní biologický faktor a konkrétní zdravotní stav posuzovaného, jehož zdravotní způsobilost k práci by mohla být omezena či vyloučena.

Provádění pracovnělékařských prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci tvoří součást pracovnělékařských služeb, jejichž obsah je definován v § 53 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách. Na základě pracovnělékařské prohlídky je poskytovatelem pracovnělékařských služeb vydáván lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci.

Povinnost zaměstnance podrobit se pracovnělékařským prohlídkám vyplývá z § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce a § 56 písm. a) a b) zákona o specifických zdravotních službách. Uvedené povinnosti zaměstnance odpovídá ve smyslu již zmíněného § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a § 55 odst. 1 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách povinnost zaměstnavatele přidělovat jen takovou práci, která odpovídá zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Vyhláška o pracovnělékařských službách, kterou jsou prováděna příslušná ustanovení zákona o specifických zdravotních službách, rozlišuje několik druhů pracovnělékařských prohlídek, a to prohlídku vstupní, periodickou a mimořádnou, pro něž je charakteristické posouzení zdravotní způsobilosti k práci a na jejichž základě je vydáván lékařský posudek. Dále vyhláška upravuje prohlídku výstupní a následnou, které však nesměřují k posouzení zdravotní způsobilosti k práci, ale ke zjištění změn zdravotního stavu při nebo po ukončení výkonu práce, a nevedou k vydání lékařského posudku. Výstupní ani následná prohlídka nejsou z pohledu předmětu této práce relevantní, proto se jimi nebudu dále zabývat.

Ke správnému zhodnocení zdravotní způsobilosti poskytovatel pracovnělékařských služeb musí disponovat dvěma podklady – žádostí o provedení pracovnělékařské prohlídky a výpisem ze zdravotnické dokumentace.

Dle § 55 odst. 1 písm. d) zákona o specifických zdravotních službách žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky zpracuje zaměstnavatel a zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání je

---

<sup>149</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

<sup>150</sup> Bod 8.2 části I. přílohy vyhlášky o pracovnělékařských službách.

touto žádostí vybaven při odeslání k pracovnělékařské prohlídce. V žádosti je kromě identifikačních údajů zaměstnavatele a zaměstnance, druhu požadované pracovnělékařské prohlídky a důvodu k provedení prohlídky uveden též údaj o pracovním zařazení zaměstnance či uchazeče o zaměstnání, dále informace o druhu práce a konkrétní pracovní činnosti, režimu pracovní doby, rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci a jejich míře vyjádřené kategorií práce.<sup>151</sup> Z údajů uvedených v řádně vyplněné žádosti by proto mělo vyplývat, zda zaměstnanec bude konat práci, pro niž je vyžadováno podrobení se povinnému očkování.

Výpis ze zdravotnické dokumentace je vydáván registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, který zdravotnickou dokumentaci vede. Zdravotnická dokumentace obsahuje údaj o provedeném očkování, případně o zjištěné imunitě či kontraindikaci.<sup>152</sup> Vyhláška o zdravotnické dokumentaci v příloze č. 1 uvádí minimální obsah výpisu ze zdravotnické dokumentace, kdy není výslovně stanoveno, že v něm má být zahrnut údaj o provedených očkováních, současně je však určeno, že výpis musí obsahovat údaje nezbytné k účelu, pro který je výpis vydáván, což údaj o povinném očkování zahrnuje. Poskytovatel pracovnělékařských služeb je však povinen zdravotní stav zjistit i v případě, kdy nemá k dispozici výpis ze zdravotnické dokumentace nebo z něj nevyplývají všechny potřebné informace.<sup>153</sup> Chybějící informace může získat prostřednictvím základního vyšetření nebo dalších odborných vyšetření<sup>154</sup>, která jsou posuzujícím lékařem indikována.

Poskytovatel vydává lékařský posudek o zdravotní způsobilosti posuzované osoby na základě zhodnocení výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření, výpisu ze zdravotnické dokumentace a zdravotní náročnosti činnosti, pro niž je osoba posuzována, a podmínek, za nichž je taková činnost prováděna, a s tím spojených nároků na zdraví posuzované osoby.<sup>155</sup> Zdravotní způsobilost se vždy posuzuje ve vztahu k výkonu konkrétního druhu práce, nikoli jako obecná způsobilost k výkonu jakékoli práce.<sup>156</sup>

Vstupní prohlídka se nejčastěji provádí u osob ucházejících se o zaměstnání, u nichž je zjišťováno, zda jejich zdravotní způsobilost odpovídá práci, k jejímuž výkonu mají být zařazeny.<sup>157</sup> Během vstupní prohlídky by mělo být lékařem vyhodnoceno, zda uchazeč

---

<sup>151</sup> § 15 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách.

<sup>152</sup> Evidenci očkování, kontraindikace a imunity ve zdravotnické dokumentaci upravuje § 46 odst. 2 a § 47 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví společně s § 1 odst. 2 písm. h) vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>153</sup> Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 60.

<sup>154</sup> Podmínky pro provedení dalších odborných vyšetření jsou upraveny v § 7 vyhlášky o pracovnělékařských službách.

<sup>155</sup> § 42 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách.

<sup>156</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 57.

<sup>157</sup> § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách ve spojení s § 10 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách.

o zaměstnání je či není zdravotně způsobilý k výkonu práce, a proto musí být zohledněno, zda posuzovaná osoba má splněnou očkovací povinnost.

Dle § 32 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce v případech stanovených zvláštním předpisem. Ve smyslu § 59 zákona o specifických zdravotních službách se vstupní prohlídce musí podrobit osoby vždy před vznikem pracovního poměru, případně vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.

Jedná-li se o právní vztahy z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, mají uchazeči o zaměstnání povinnost podrobit se vstupní prohlídce v případě, že mají konat rizikovou práci nebo je součástí práce taková činnost, pro niž jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem. Provedení vstupní lékařské prohlídky může zaměstnavatel vyžadovat též u osob, které mají konat práci na základě právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud existuje pochybnost o jejich zdravotní způsobilosti.<sup>158</sup>

Z již zmíněného § 32 zákoníku práce a § 59 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku před vznikem pracovního poměru, nikoli před uzavřením pracovní smlouvy, jak stanovila dřívější právní úprava.<sup>159</sup> Je proto doporučováno<sup>160</sup>, aby v pracovní smlouvě byla zakotvena odkládací podmínka, která podmíní účinnost smlouvy kladným výsledkem vstupní lékařské prohlídky. V opačném případě by v souvislosti se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance pro zaměstnavatele mohla vzniknout složitá situace, jelikož mu z § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce plyne povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem či zdravotní způsobilosti, kterou by v tomto případě nemohl splnit. Neplatnost pracovní smlouvy přitom nemůže vyplynout z počáteční nemožnosti plnění, jelikož Nejvyšší soud tuto možnost v pracovněprávních věcech vyloučil.<sup>161</sup> Kroky zaměstnavatele by proto měly vést k převedení zaměstnance na jinou práci, případně ukončení pracovního poměru.<sup>162</sup> Obdobně bude zaměstnavatel postupovat v případě, že se uchazeč o zaměstnání nepodrobí vstupní lékařské prohlídce a na základě § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách je považován za zdravotně nezpůsobilého.

---

<sup>158</sup> § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.

<sup>159</sup> Ke změně došlo ode dne 1. 11. 2017 nabytím účinností novely provedené zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>160</sup> Srov. ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 142. Nebo TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 66.

<sup>161</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1083/2017.

<sup>162</sup> Srov. ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 142.

Vstupní prohlídka se dle § 10 vyhlášky o pracovnělékařských službách dále provádí před změnou druhu práce a převedením na jinou práci, pokud jde o práci konanou za jiných podmínek, než pro které byla původně posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance, čímž vyhláška rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změnu, případně nové zařazení k výkonu rizikové práce. Při takové změně druhu práce může docházet často ke vzniku povinnosti očkovat se, a to například v souvislosti s výkonem práce na pracovišti s vyšším rizikem infekčního onemocnění ve smyslu § 16 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem.

U zaměstnanců, u nichž nedochází ke změně druhu práce, by pak nová očkovací povinnost měla být vyhodnocena při periodické či mimořádné prohlídce. Jedná se pouze o případy vzniku nové očkovací povinnosti, tj. pokud zaměstnanec dosud nebyl naočkován, jelikož vyhláška o očkování proti infekčním nemocem neupravuje povinnost přeočkování pro zvláštní očkování.

Periodické prohlídky se provádějí v intervalech stanovených v § 11 vyhlášky o pracovnělékařských službách. Účelem periodických prohlídek je včasné odhalení změn zdravotního stavu, které souvisejí se zdravotní náročností práce nebo stárnutím organismu. Vyhláška dále upravuje, v jakých intervalech je nutné periodické prohlídky provádět.

Mimořádné prohlídky se konají za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance, pokud existuje důvodný předpoklad, že došlo ke ztrátě či změně jeho zdravotní způsobilosti, nebo dojde ke zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, který byl již dříve zohledněn. Ze zákona o specifických zdravotních službách<sup>163</sup> a vyhlášky o pracovnělékařských službách<sup>164</sup> vyplývá řada případů, kdy je mimořádná prohlídka prováděna, například při pochybnostech zaměstnavatele o zdravotní způsobilosti zaměstnance, na základě žádosti zaměstnance či při zhoršení pracovních podmínek ve smyslu zvýšení míry rizika.

Dojde-li k souběhu mimořádné a periodické prohlídky, vyhláška tuto situaci řeší v § 12 odst. 6 ve prospěch provedení periodické prohlídky.

V posudkovém závěru, stěžejní části lékařského posudku, se v případě vstupní lékařské prohlídky uvádí, že je zaměstnanec zdravotně způsobilý či nezpůsobilý. Ve všech ostatních případech je v negativním závěru lékařského posudku vysloveno, že osoba dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci. V § 43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách zákonodárce stanovuje: „*Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud*

---

<sup>163</sup> § 55 odst. 1 písm. e) a odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

<sup>164</sup> § 12 odst. 2 a 3 vyhlášky o pracovnělékařských službách.

*tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.“*

Pokud se posuzovaná osoba odmítne podrobit lékařské prohlídce či vyšetření, které je její součástí, nelze lékařský posudek vydat.<sup>165</sup> Na posuzovanou osobu se poté hledí jako na zdravotně nezpůsobilou, případně jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci.<sup>166</sup>

Z vymezeného účelu pracovnělékařských prohlídek vyplývá, že jejich obsahem není provedení povinného očkování, ale vyhodnocení, že již došlo k provedení povinného očkování, aby mohla být konstatována zdravotní způsobilost zaměstnance.

#### **2.4.2 Následky nepodrobení se očkování zaměstnancem**

Nesplnění očkovací povinnosti může vést k různým následkům pro zaměstnance, které se rovněž dotknou i zaměstnavatele.

Fyzická osoba se dopustí přestupku, pokud se nepodrobí stanovenému zvláštnímu očkování, a to před zařazením na pracoviště s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění. Za přestupek dle § 92k odst. 6 písm. a) zákona o ochraně veřejného zdraví je stanovena správní sankce ve formě pokuty ve výši do 10 000 Kč. Zákonodárce v tomto případě při stanovení správní sankce bez zřejmých důvodů opomíjí povinnost zvláštního očkování pro skupiny fyzických osob, které jsou uvedeny v prováděcí vyhlášce o očkování proti infekčním nemocem, ale které nekonají práci na pracovišti s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění dle § 16 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem. Přestupek se tak vztahuje pouze na některé osoby povinně očkované proti vzteklině a virové hepatitidě B.

Dalším možným důsledkem může být vyslovení posudkového závěru, že posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá s podmínkou.<sup>167</sup> V lékařském posudku musí být konkrétně stanoveny okolnosti, které zdravotní způsobilost podmiňují (např. nošení brýlí, omezení zvedání břemen, omezení pracovní doby). Nemůže jít o podmínku, jejíž splnění je nemožné, tedy takovou, která by zcela vylučovala výkon práce<sup>168</sup> nebo jejíž kontrolu není zaměstnavatel schopen zajistit<sup>169</sup>, jelikož zákon s vyslovením tohoto závěru lékařským posudkem nespojuje právo zaměstnavatele jednostranně zaměstnance převést na jinou práci či rozvázat pracovní poměr. Ve vztahu

---

<sup>165</sup> § 43 odst. 7 zákona o specifických zdravotních službách.

<sup>166</sup> § 43 odst. 8 zákona o specifických zdravotních službách.

<sup>167</sup> Jeden z možných závěrů lékařského posudku dle § 43 odst. 3 věta druhá zákona o specifických zdravotních službách.

<sup>168</sup> Srov. ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 164.

<sup>169</sup> Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 89.

k povinnému očkování se může jednat například o podmínku, že posuzovaná osoba nebude konat práci na pracovišti s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění ve smyslu § 16 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem, pokud tato podmínka bude ze strany zaměstnavatele splnitelná.

Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Tato povinnost zakotvená v § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce znamená, že v případě vyslovení závěru o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, musí zaměstnavatel zajistit, aby zaměstnanec nevykonával práci, k níž se závěr lékařského posudku vztahuje. Vzniká tedy překážka v práci, jejíž povaha je nejasná – objevují se jak argumenty ve prospěch překážky v práci na straně zaměstnance, tak existují důvody, pro které by mělo jít o překážku na straně zaměstnavatele.<sup>170</sup>

Dále může dojít k dohodě na změně pracovní smlouvy (změně druhu práce), převedení na jinou práci nebo ke skončení pracovního poměru.

Pouze závěr o pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti opravňuje zaměstnavatele k jednostrannému převedení na jinou práci nebo ke skončení pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů.<sup>171</sup> Jak již bylo shora uvedeno, nejčastěji dojde k vyhodnocení očkovací povinnosti již během vstupní lékařské prohlídky, proto nemožnost dále upravit vztahy se zdravotně nezpůsobilým zaměstnancem bez jeho součinnosti může někdy přinášet zaměstnavatelům další problémy (např. při uzavření pracovní smlouvy před konáním pracovnělékařské prohlídky).

K převedení na jinou práci musí dle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce dojít v případě, kdy zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci podle lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, které tento lékařský posudek přezkoumává. Ačkoliv formulace uvedená v zákoníku práce napovídá, že zaměstnavatel by měl převést na jinou práci vždy, zejména pak v případě, kdy pro zaměstnance má jinou vhodnou práci, Nejvyšší soud<sup>172</sup> potvrdil závěry doktríny, že zaměstnavatel si může vybrat, zda zaměstnance převede na jinou

---

<sup>170</sup> J. Tomšej se spíše přiklání k názoru, že se jedná o překážku na straně zaměstnance, a to s poukazem na závěry Nejvyššího soudu a Krajského soudu v Hradci Králové, dle kterých žádný právní předpis takovou překážku na straně zaměstnavatele neupravuje a zaměstnavatel práci nepřiděluje z důvodů na straně zaměstnance, který není schopen práci konat. (TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 109-110.)

B. Šubrt a M. Tuček uvádí, že jde o překážku na straně zaměstnavatele, pokud zaměstnance nepřevédl na jinou práci a skončil s ním pracovní poměr výpovědí, přestože by byl zaměstnanec jinou práci schopen konat. (ŠUBRT, Bořivoj a TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 260-261.)

A. Mlýnková se domnívá, že se jedná o překážku na straně zaměstnance, pokud u něj není dána zdravotní způsobilost k jakékoli práci. Nejasná je však povaha překážky v případě nemožnosti přidělovat práci z provozních důvodů zaměstnavatele. (MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 75-76.)

<sup>171</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 80.

<sup>172</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

práci, nebo s ním pracovní poměr skončí. Jakmile však zaměstnavatel zaměstnance převede, již není oprávněn s ním ze stejného důvodu pracovní poměr rozvázat.<sup>173</sup>

Dalším možným následkem spojeným s nesplněním očkovací povinnosti je skončení pracovního poměru.

Dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud dle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Zaměstnanec tuto cestu bude volit zejména v případě, kdy zaměstnavatel na vydaný lékařský posudek nijak nereaguje. Ač zákon o specifických zdravotních službách a vyhláška o zdravotnické dokumentaci neupravuje posudkový závěr, který by odpovídal znění zákoníku práce, Nejvyšší soud dovodil, že tuto vadu lékařského posudku je nutné odstranit výkladem, a tudíž důvod k okamžitému zrušení může být naplněn i v případě uvedení posudkového závěru upraveného v zákoně o specifických zdravotních službách.<sup>174</sup> Současně s novelizací zákona o specifických zdravotních službách<sup>175</sup> došlo k zakotvení definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci, jejíž součástí je též podmínka, že „výkon této práce by vážně ohrozil jeho [zaměstnancovo] zdraví“, čímž došlo k legislativnímu vyřešení této mezery v zákoně.<sup>176</sup> Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem by dle mého názoru představovalo spíše méně běžný způsob řešení nesplnění očkovací povinnosti, jelikož zaměstnanec může vydání negativního závěru lékařského posudku očekávat a předem se takové situaci vyvarovat.

Pomineme-li dohodu o rozvázání pracovního poměru, je pro zaměstnavatele nejsnazší zrušit pracovní poměr ve zkušební době, která v řadě případů ještě poběží, vzhledem k povinnosti zaměstnance podstoupit očkování přede dnem nástupu do práce, případně povinnosti dokončení očkování krátce po vzniku pracovního poměru. V ostatních případech bude zaměstnavatel rozvažovat pracovní poměr výpovědí.

---

<sup>173</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012.

<sup>174</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011.

<sup>175</sup> Novela s účinností ode dne 1. 11. 2017 proběhla zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>176</sup> Tento názor sdílím s A. Mlýnkovou (MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 130.). B. Šubrt a M. Tuček však zastávají opačný názor (srov. ŠUBRT, Bořivoj a TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 273.).



### 2.4.2.1 Výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce

Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce „*pozbyli zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost*“.

Ačkoliv se uvedený výpovědní důvod jeví jako nejvhodnější v případě vyslovení negativního posudkového závěru při nesplnění očkovací povinnosti, jeho použití je komplikováno současným pojetím závaznosti lékařských posudků, které nejsou nadány presumpcí správnosti a nejsou tak závazné pro soudy při dokazování zdravotní způsobilosti zaměstnanců. Požadavek na zpracování lékařského posudku, jež je součástí výpovědního důvodu dle § 52 písm. e) zákoníku práce, je proto považován za obsoletní.<sup>177</sup> Zaměstnavatelé se proto raději dohodnou se zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru, byť to může být spojeno s vyššími náklady ve formě smluvního odstupného, než aby riskovali případné vyslovení neplatnosti výpovědi soudem.<sup>178</sup>

Odborníci upozorňují, že současná právní úprava lékařských posudků není dostatečná. Rozpor mezi závěry soudní judikatury a textem zákona společně s nepředvídatelností rozhodovací praxe soudů vedou k nízké právní jistotě adresátů právních norem a kritice současné právní úpravy, která by měla doznat změn.<sup>179</sup>

Povaha lékařského posudku byla shrnuta v judikatuře Nejvyššího soudu: „*U lékařského posudku tedy – jak se výslovně (a výstižně) uvádí v důvodové zprávě k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb. – jde o ‚dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb‘ a ‚nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby‘. Z uvedeného vyplývá, že podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek*

---

<sup>177</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír. § 52: Důvody výpovědi. Online [Systém Beck-online]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 328. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-10-11]. Je odkazováno na komentář z roku 2015, jelikož ve 3. vydáním komentáře z roku 2019 se z důvodu novely zákona o specifických zdravotních službách posuzuje lékařský posudek jako správní rozhodnutí, což je však v rozporu s nejnovější judikaturou, a proto jsou nadále aplikovatelné závěry ze staršího vydání uvedené komentářové literatury.

<sup>178</sup> Srov. ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 125.

<sup>179</sup> Tamtéž. Dále např. TOMŠEJ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů? Online [Systém Beck-online]. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2020, č. 1, s. 19-23. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-26].

*přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné ‚dobrozdání‘ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu.*<sup>180</sup>

Povaha lékařského posudku se stala předmětem diskuzí opět po novelizaci, kterou došlo ke změně § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách.<sup>181</sup> Dosavadní odkaz na čtvrtou část správního řádu týkající se vyjádření, osvědčení a sdělení při přezkumu lékařského posudku správním orgánem byl nahrazen výslovným označením úkonu správního orgánu jako rozhodnutí. Místo části čtvrté je pak nově odkazováno na celý správní řád. Část odborné veřejnosti zaujala názor, že lékařskému posudku je nově propůjčena forma správního rozhodnutí<sup>182</sup>, tento názor však byl vyvrácen rozhodnutím Nejvyššího soudu<sup>183</sup>, který konstatoval, že povaha lékařského posudku se nezměnila.

Lékařský posudek tak představuje pouhé dobrozdání, ke kterému soud přihlíží, pokud má všechny zákonem stanovené náležitosti a není v průběhu řízení zpochybněn pro nesprávnost, neurčitost či nesrozumitelnost nebo z postojů účastníků řízení či jiných důvodů nezveje potřeba objasnit zdravotní stav zaměstnance. Pokud lékařský posudek nesplňuje uvedené skutečnosti, je v takovém případě nutné zdravotní způsobilost prokázat jinak, zejména prostřednictvím znaleckých posudků.<sup>184</sup>

S ohledem na nezávaznost lékařských posudků se neuplatní § 135 odst. 2 občanského soudního řádu, podle něhož soud při řešení otázek, o nichž rozhoduje jiný orgán, vychází z rozhodnutí daného orgánu. Soudy proto mohou dospět k jinému závěru o zdravotní způsobilosti zaměstnance, než který vyplynul z lékařského posudku.

Rozváže-li proto zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí z důvodu dle § 52 písm. e) zákoníku práce, vystavuje se nejistotě, zda nebude vyslovena neplatnost takového právního jednání z důvodu neunesení důkazního břemene, které jej ve vztahu k výpovědnímu důvodu<sup>185</sup> v řízení tíží.

---

<sup>180</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

<sup>181</sup> Zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>182</sup> Srov. např. PTÁČEK, Lubomír. § 52. Důvody výpovědi. Online [Systém Beck-online]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 312. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-10-11].

<sup>183</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021.

<sup>184</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

<sup>185</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4479/2010.

Z výše uvedeného současně vyplývá, že výpověď daná z uvedeného výpovědního důvodu není neplatná pouze pro absenci lékařského posudku, což potvrzují závěry judikatury.<sup>186</sup> Doporučuje se však, aby zaměstnavatel lékařský posudek měl vždy k dispozici, zejména pro vylepšení své pozice v případném sporu se zaměstnancem.<sup>187</sup>

Dále z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že zaměstnavatel není oprávněn dát zaměstnanci výpověď v případě, že dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti bude shledáno pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.<sup>188</sup>

Předestřené problémy se týkají ztráty zdravotní způsobilosti, jejíž příčinou jsou tzv. obecná onemocnění, o jejichž povaze zaměstnavatel nic neví, jelikož posouzení zdravotní způsobilosti náleží poskytovateli zdravotních služeb, který pracuje s údaji obsaženými ve zdravotnické dokumentaci, ke které nemá zaměstnavatel přístup.

V případě povinného očkování však může být zaměstnavateli znám tento údaj o zdravotním stavu zaměstnance, jak bylo nastíněno v podkapitole 2.3. Dle mého názoru však nelze zaměstnavatelům doporučit, aby pracovní poměr ukončovali pouze na základě informace získané od zaměstnance, například pokud zaměstnanec deklaroval, že se očkování nepodrobil, tím spíše v případě, že zaměstnavateli pouze nebylo podrobení se očkování doloženo. Zaměstnavatel sám není schopen tuto skutečnost prokázat, když má k dispozici pouze informaci zprostředkovanou zaměstnancem, která však nemusí korespondovat s realitou.

Zaměstnavatel by měl vždy upřednostnit vypracování lékařského posudku, a to i z důvodu, že poskytovatel pracovnělékařských služeb má přístup k výpisu ze zdravotnické dokumentace zaměstnance, jejíž součástí jsou záznamy o provedených očkováních či imunitě proti onemocnění. Dojde-li však k vydání lékařského posudku, dle kterého bude zaměstnanec shledán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým k práci z důvodu nesplnění očkovací povinnosti, uplatní se veškeré problémy, které jsem nastínila výše. Pokud zaměstnavatel pracovní poměr rozváže, musí spoléhat, že lékař řádně zhodnotil zdravotní stav zaměstnance, a to například i z hlediska prožitých onemocnění, přítomnosti protilátek či existence kontraindikací, jež povinnost podrobit se povinnému očkování vylučují.

Ve prospěch zaměstnavatele pouze svědčí skutečnost, že pro platnost výpovědi je rozhodný stav, který panoval v okamžiku, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena.<sup>189</sup> Pokud by se

---

<sup>186</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 530/2022.

<sup>187</sup> Srov. např. ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 122.

<sup>188</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019.

<sup>189</sup> PTÁČEK, Lubomír. § 52. Důvody výpovědi. Online [Systém Beck-online]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 315. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-10-11].

zaměstnanec očkování podrobil až po doručení výpovědi, dodatečné splnění očkovací povinnosti by na platnost výpovědi již nemělo vliv.

Na základě výše uvedeného se domnívám, že při absentujícím povinném očkování vyžadovaném pro výkon práce je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď z důvodu dle § 52 písm. e) zákoníku práce, avšak z praktického hlediska se může jednat o složitou a problematickou cestu s ohledem na nepřehlednou úpravu lékařských posudků a absenci údajů o skutečném zdravotním stavu zaměstnance.

#### 2.4.2.2 Výpověď dle § 52 písm. f) a písm. g) zákoníku práce

Výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce se uplatní v případě, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo bez svého zavinění nesplňuje požadavky pro řádný výkon této práce. Jelikož očkovací povinnost vyplývá ze zákona, mohlo by dojít k naplnění tohoto výpovědního důvodu v části týkající se nesplnění předpokladů pro výkon sjednané práce. Naopak požadavky pro řádný výkon práce jsou podmínky stanovené zaměstnavatelem<sup>190</sup>, ten však není oprávněn jednostranně nařídit zaměstnancům se podrobit očkování, které není upraveno právními předpisy.

Část odborné veřejnosti<sup>191</sup> zastává názor, že nepodrobení se zvláštnímu očkování je porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (tzv. pracovní kázně), které naplňuje podmínky stanovené pro výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Ve výjimečných případech by takové jednání zaměstnance mohlo zakládat i důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Výpovědní důvod je spojován především s odmítnutím očkování bez vážného důvodu, jelikož k jeho naplnění je nutné zavinění zaměstnance<sup>192</sup>, avšak pro zaměstnavatele bude značně obtížné zjistit a prokázat, jaké důvody zaměstnance skutečně vedly k nepodstoupení povinného očkování.

Doktrína se k problematice uplatnění více výpovědních důvodů staví rozporuplně. Zatímco někteří tuto možnost připouštějí, jiní uvádí, že by to mohlo vést k obcházení zákona, když

---

<sup>190</sup> Tamtéž.

<sup>191</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj a TUČEK, Milan. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 97. Dále AKV. *Výkladová stanoviska AKV (XXIV.)*. Online, pdf. 2018. Dostupné z: <https://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>. [cit. 2023-11-18]. Nebo PREUSS, Ondřej. Ústavnost povinného očkování. In: KYSELA, Jan a ŘEPA, Karel. *Reakce právního systému České republiky na covidovou pandemii*. Praha: Leges, 2022, s. 203-214.

<sup>192</sup> „Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je ovšem výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti.“ (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014)

ke zdravotní způsobilosti se váží výlučně výpovědní důvody obsažené v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce.<sup>193</sup>

K možnosti použití více výpovědních důvodů se vyjádřil Nejvyšší soud při posuzování případu, ve kterém se zaměstnancem byl rozvázán pracovní poměr výpovědí na základě § 52 písm. f) zákoníku práce z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu práce. Nejvyšší soud se ztotožnil s rozhodnutím okresního soudu, který vyhověl žalobě zaměstnance na určení, že výpověď byla neplatná, jelikož k rozvázání pracovního poměru mělo dojít dle § 52 písm. d) zákoníku práce, neboť žalobce pozbyl zdravotní způsobilost v důsledku pracovního úrazu. Mimo jiné Nejvyšší soud konstatoval: „*Již z toho, že zákoník práce má speciální úpravu postupu zaměstnavatele pro případy, kdy dojde ke zhoršení nebo ztrátě zdravotní (pracovní) způsobilosti zaměstnance, vyplývá, že postup podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce zaměstnavatel nemůže použít, ztratí-li zaměstnanec podle lékařského posudku způsobilost dále konat dosavadní práci.*“<sup>194</sup> Závěr Nejvyššího soudu lze bezesporu aplikovat i pro výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Ač dosud ve věci nesplnění očkovací povinnosti zaměstnancem a použitelnosti jednotlivých výpovědních důvodů není k dispozici judikatura vyšších soudů, s ohledem na výše uvedené rozhodnutí se domnívám, že správně by měl být použit jedině výpovědní důvod dle § 52 písm. e) zákoníku práce.

Ovšem dle zákoníku práce platí, že zaměstnavatel je povinen důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem.<sup>195</sup> Tato povinnost zaměstnavatele je naplněna přesným vymezením skutečností, ze kterých je zřejmé, z jakého důvodu je výpověď dána, a naopak není vyžadováno, aby byl uveden odkaz na výpovědní důvod dle zákoníku práce. Zaměstnavatel proto nemusí výpovědní důvod právně kvalifikovat a uvádět příslušné zákonné ustanovení.<sup>196</sup> Postup zaměstnavatele je též usnadněn tím, že žádný z uvedených výpovědních důvodů – dle § 52 písm. e), f) či g) zákoníku práce – není spojen s nárokem na zákonné odstupné dle § 67 zákoníku práce, jež přísluší jen zaměstnancům, s nimiž byl rozvázán pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, a jehož by se zaměstnanec v souvislosti s nesprávně vymezeným výpovědním důvodem jinak mohl domáhat.

---

<sup>193</sup> Blíže srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 121.

<sup>194</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

<sup>195</sup> § 50 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>196</sup> Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017.

### 2.4.2.3 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje dvoustranné právní jednání, kterým se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na skočení pracovního poměru sjednaným dnem. Právní úpravu nalezneme v § 49 zákoníku práce.

Oproti výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce je výhodou dohody možnost skončení pracovního poměru i v tzv. ochranné době, kdy je zaměstnanec v případech vyplývajících ze zákoníku práce<sup>197</sup> chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem. Pracovní poměr tak může být dohodou ukončen například i v průběhu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Mezi povinné náležitosti dohody nepatří vymezení důvodu skončení pracovního poměru, zároveň však jeho uvedení nic nebrání. Zaměstnanec může vyžadovat uvedení důvodu zejména v těch případech, kdy je s takovým důvodem spojen nárok na odstupné dle § 67 zákoníku práce. V případě ztráty zdravotní způsobilosti z důvodu tzv. obecného onemocnění však zaměstnanci odstupné ze zákona nepřísluší, proto případný požadavek zaměstnance na vymezení důvodu v dohodě může být motivován jinými důvody, zejména výší podpory v nezaměstnanosti.<sup>198</sup>

Rozvázání pracovního poměru dohodou zaměstnavatelé často vnímají jako nejlepší možnost, přestože je takové skončení pracovního poměru obvykle podmíněno vynaložením vyšších nákladů na odstupné, aby zaměstnanec s uzavřením dohody souhlasil. Zaměstnavatelé tak mohou činit, nejsou-li si jistí svým úspěchem v případném sporu se zaměstnancem o neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem, a to především kvůli obavě z neunesení důkazního břemene ve vztahu k uplatněnému výpovědnímu důvodu. Jak bylo uvedeno výše, právě při rozvazování pracovního poměru ze zdravotních důvodů si může zaměstnavatel být mnohdy vědom své důkazní nouze. Nejenom pro zaměstnavatele, ale též pro zaměstnance může být uzavření dohody preferovaným řešením, například pokud tak pracovní poměr skončí dříve, než by uplynula výpovědní doba.

### 2.4.3 Kontraindikace

Dle § 46 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví se zvláštní očkování neprovede u osoby, u níž byl zjištěn takový zdravotní stav, který brání podání očkovací látky, tedy tzv. kontraindikace. Kontraindikace je stav zjištěný u jednotlivce, při kterém *„hrozí buď vznik nedostatečné postvakcinační imunity až selhání vakcinace, nebo zvýšené riziko závažných nežádoucích*

---

<sup>197</sup> Tyto případy jsou stanoveny v § 53 a § 55 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>198</sup> Dle § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se výše podpory v nezaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání odvíjí od vážnosti důvodu ukončení pracovního poměru. Uchazeč o zaměstnání má nárok na nižší procentní sazbu podpory, pokud ukončil pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážného důvodu.

postvaccinačních reakcí“.<sup>199</sup> Kontraindikace může být trvalého či dočasného charakteru, přičemž obě tyto formy představují zdravotní stav, který neumožňuje podání očkovací látky.<sup>200</sup>

Zákoník práce v § 103 odst. 1 písm. c) však zaměstnavateli ukládá povinnost „zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze“. Právní předpis výslovně nezmiňuje možnost výkonu práce zaměstnancem, u kterého byla zjištěna kontraindikace očkování. Čistě z jazykového výkladu § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce bychom proto mohli dojít k závěru, že kontraindikace není důvodem způsobilým vyloučit pro daného zaměstnance povinnost očkovat se. Při bližším pohledu na právní úpravu a závěry Ústavního soudu však nelze tento závěr jednoznačně podpořit.

Rozporuplnost právní úpravy lze demonstrovat na příkladu zavedení povinného očkování proti nemoci covid-19, které bylo později zrušeno a o kterém dále pojednávám ve třetí kapitole této práce. V odůvodnění vyhlášky zavádějící očkovací povinnost bylo uvedeno: „*Většina pracovníků v návrhu vyhlášky specifikovaných profesních skupin by měla již být očkována, nicméně požadavek na povinné očkování všech pracovníků těchto skupin, s výjimkou zdravotních kontraindikací, má z hlediska řízení epidemie covid-19, jejíž eliminace bude vyžadovat zatím nepredikovatelný čas, a dále s přihlédnutím k nezbytnosti zachovat funkceschopnost státu, prioritní význam a je pro společnost zásadní.*“<sup>201</sup> Ministerstvo zdravotnictví tak předpokládalo výjimku pro zaměstnance se zdravotní kontraindikací. Naopak v odůvodnění zrušovací vyhlášky nalezneme opačný výklad: „*Na straně vybraných profesních skupin by ponechání povinnosti očkování proti covid-19 znamenalo eliminaci léty praxe získaných odborných zkušeností té části osob, které by musely být vyřazeny z výkonu své profese z důvodu neabsolvování daného očkování vzhledem k jejich zdravotním kontraindikacím očkování. Současný stav vědeckých poznatků prozatím nedovoluje jednoznačně stanovit podmínky, za kterých lze ponechat osoby bez očkování kvůli zdravotní kontraindikaci ve výkonu své častokrát vysoce specializované profese. [...] Zároveň by bylo velmi přínosné podrobněji diskutovat, jaký režim očkování zvolit u osob, které z objektivních důvodů nemohou být očkovány, když je u těchto osob žádoucí, aby i nadále mohly vykonávat svoji profesi, nebo se na výkon profese připravovat.*“<sup>202</sup> Dle druhého závěru tak povinnost podrobit se

---

<sup>199</sup> CHLÍBEK, Roman et al. *Očkování dospělých*. Praha: Mladá fronta, 2018, s. 270.

<sup>200</sup> Trvalá i dočasná kontraindikace byly postaveny na roveň novelou zákona o ochraně veřejného zdraví s účinností od 1. 5. 2020. Ke změně došlo patrně v reakci na nález Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 16/14 (zejména bod 94).

<sup>201</sup> Odůvodnění vyhlášky č. 466/2021 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Online. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSC9CHBTWI/KORNC9CKNK7L>. [cit. 2023-10-19].

<sup>202</sup> Odůvodnění vyhlášky č. 21/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Online. Dostupné z:

zvláštnímu očkování proti nemoci covid-19 měla tížit všechny osoby, které měly konat okruh činností vymezený vyhláškou, ačkoliv by jim bránila kontraindikace.

Zákonodárce v § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce odkazuje na zvláštní právní předpisy, tj. zákon o ochraně veřejného zdraví a prováděcí vyhlášku o očkování proti infekčním nemocem<sup>203</sup>, z čehož lze usuzovat, že tuto úpravu považuje ve vztahu k zákoníku práce za *lex specialis*, a tedy také doložení zdravotních překážek bránících očkování povede k naplnění povinností stanovených zákoníkem práce.

K očkovací povinnosti Ústavní soud v minulosti uvedl, že se jedná o omezení základního práva, jež musí být spojeno se zákonnými zárukami bránícími jeho zneužití a provedení, pokud k tomu nejsou dány podmínky. Zákonné záruky spočívají v provedení povinného očkování pouze v případě, že není zjištěna imunita proti dané infekci nebo zdravotní stav, který provedení očkování brání (kontraindikace).<sup>204</sup>

V nedávné době byl řešen případ vojáka z povolání, jenž byl propuštěn ze služebního poměru pro nezpůsobilost vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení ze zdravotních důvodů bez možnosti jiného služebního zařazení. V rozhodnutí o propuštění bylo uvedeno, že zdravotní nezpůsobilost byla shledána pro absenci očkování proti klíšťové encefalitidě. Očkovací povinnost proti tomuto a dalším onemocněním byla stanovena vnitřním předpisem Ministerstva obrany o kategorizaci prací.

Voják se odmítl podrobit očkování z důvodu zhoršení zdravotního stavu při předchozí vakcinaci, kdy se u něj rozvinulo onemocnění roztroušené sklerózy, a na základě stanoviska ošetřující lékařky, která další očkování nedoporučila.

Na základě podnětu vojáka se případem zabýval veřejný ochránce práv, který postup Ministerstva obrany kritizoval.<sup>205</sup> Dle názoru veřejného ochránce práv zakládá požadavek na očkování u osob s kontraindikací nerovnováhu mezi osobní integritou jednotlivce a zájmem na ochraně veřejného zdraví. Úprava se tak dostává do rozporu s výše uvedenou judikaturou Ústavního soudu. Veřejný ochránce práv připustil, že výkon práce může být pro neočkované vojáky s kontraindikací (či obecně pro zaměstnance s postižením) rizikovější, bezpečnost při práci

---

<https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCAUDX65L/ALBSCAVBW68O>. [cit. 2023-10-19].

<sup>203</sup> Obdobný výčet zvláštních právních předpisů společně se zákonem o specifických zdravotních službách uvádí též komentářová literatura (viz KOTTNAUER, Antonín. § 103. Online [Systém ASPI]. In: KOTTNAUER, Antonín; GOGOŤ, Radana; GRITZEROVÁ, Karolína; HOCHMAN, Josef; ÚLEHOVÁ, Helena. *Zákoník práce: Komentář*. Nakladatelství Leges. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-7-14]).

<sup>204</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 19/14, bod 71.

<sup>205</sup> Zpráva Veřejného ochránce práv o šetření postupu Ministerstva obrany ve věci povinného očkování vojáků proti klíšťové encefalitidě a posouzení námítky diskriminace z důvodu zdravotního postižení ze dne 20. 4. 2022, sp. zn. 4404/2021/VOP. Online. In: Evidence stanovisek ombudsmana. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10612>. [cit. 2023-08-15].



by však neměla vést k jejich znevýhodnění. Pokud by překážkou pro výkon práce bylo každé jen o něco vyšší riziko pro zdraví, než ve srovnání mají ostatní zaměstnanci, vedlo by to k neúměrnému omezení zaměstnávání osob s postižením. Přesvědčivým argumentem v takovém případě není ani snaha o snížení nákladů vynaložených v souvislosti se vznikem pracovního úrazu či nemoci z povolání v důsledku onemocnění. S ohledem na to, že službu mohou konat i osoby se zdravotním omezením, lze stěžít obhájit ztrátu zdravotní způsobilosti pouhou absencí očkování, které pouze snižuje riziko nákazy a nepředstavuje objektivní překážku výkonu práce. Dle veřejného ochránce práv přitom postup ministerstva, kdy je ukončován pracovní poměr s vojáky trpícími kontraindikacemi, vzbuzuje podezření na nepřímou diskriminaci.

Voják z povolání byl následně úspěšný s žalobou, kterou se domáhal zrušení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru. Městský soud v Praze shledal úpravu očkovací povinnosti stanovenou ve vnitřním předpise Ministerstva obrany nezákonnou.<sup>206</sup> Jelikož byl vnitřní předpis v části upravující očkování nezákonný, bylo stíženo nezákonností i napadené rozhodnutí. Nezákonnost vnitřního předpisu byla založena absencí odůvodnění a nerespektováním zákonem stanovených výjimek z očkovací povinnosti. Dle soudu je při stanovení očkovací povinnosti nutné respektovat výjimky stanovené v § 46 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví, a proto nelze provádět očkování u osob, které mají kontraindikaci k očkování nebo imunitu proti onemocnění. Soud tak reflektoval judikaturu Ústavního soudu, jež připouští, aby ve výjimečných případech povinné očkování nebylo vynucováno. Městský soud proto uzavřel, že „nelze pro všechny vojáky spadající do příslušné kategorie stanovit očkovací povinnost všeobecně paušálně, ale že i v tomto případě musí obsahovat analogické ‚změkčení‘ tak, jak to činí zákon o ochraně veřejného zdraví ve vztahu k všeobecné očkovací povinnosti“.<sup>207</sup>

Absence očkování z důvodu existující kontraindikace nezakládá samotnou objektivní překážku výkonu práce, zaměstnanec je nadále schopen práci konat, a to v souladu se zákonnou výjimkou, kterou garantuje zákon o ochraně veřejného zdraví a s jejímž uplatněním též počítá Ústavní soud. Zdravotní způsobilost by tak měla být vždy posuzována individuálně s přihlédnutím ke konkrétním podmínkám panujícím na pracovišti a vykonávanému druhu práce.<sup>208</sup>

---

<sup>206</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21. 11. 2022, sp. zn. 17 Ad 3/2022.

<sup>207</sup> Tamtéž, bod 60.

<sup>208</sup> Obdobné závěry obsahuje rozsudek SDEU ze dne 15. 7. 2021, věc C-795/19, XX proti Tartu Vangla, který řešil předběžnou otázku estonského Nejvyššího soudu a na nějž též upozorňuje veřejný ochránce práv. SDEU se konkrétně zabýval případem příslušníka vězeňské služby, který trpěl sluchovou vadou. Estonské právní předpisy stanovily minimální prahové hodnoty sluchového vnímání, které žalobce nesplňoval, a proto byl propuštěn. SDEU ve svém rozhodnutí uvedl, že při posuzování zdravotní způsobilosti mají být vždy ověřeny individuální schopnosti zaměstnance plnit základní pracovní úkoly, jinak může být vnitrostátní právní úprava v rozporu se zákazem diskriminace.

## 2.5 Náhrada újmy způsobené očkováním

Zaměstnanec je povinen podrobit se zvláštnímu očkování stanovenému zákonem. Zaměstnavatel současně musí zaměstnanci umožnit vakcinaci a zajistit, aby práci konali pouze takoví zaměstnanci, kteří očkování podstoupili nebo mají doklad o imunitě.

Následkem vakcinace se mohou objevit nežádoucí účinky související s podáním očkovací látky, kdy dochází k reakci, jež není příznivá a nespočívá v rozvinutí očekávané imunity. Závažnost nežádoucích účinků může být nízká a projevující se jen lokálně, například v podobě bolesti či otoku v oblasti aplikace očkovací látky, nebo může dojít k rozvinutí závažných reakcí<sup>209</sup>, zejména ve formě alergických reakcí.<sup>210</sup>

Již z dikce čl. 24 Úmluvy o biomedicíně vyplývá nárok osob na spravedlivou náhradu škody, utrpí-li újmu způsobenou zdravotním zákrokem. Tímto zákrokem je též provedení očkování. Zaměstnanci se očkování podrobují na základě zákonné povinnosti nebo v souvislosti s konanou prací, nelze proto spravedlivě požadovat, aby sami nesli nepříznivé následky vakcinace. Zaměstnavatel či stát proto mají povinnost očkovanému zaměstnanci nahradit újmu způsobenou očkováním.

### 2.5.1 Pracovní úraz

Pracovním úrazem se ve smyslu § 271k odst. 1 zákoníku práce rozumí „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 273 a 274)*“. Dále zákoník práce v § 271k odst. 2 za pracovní úraz označuje též takový úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Existence pracovního úrazu je otázkou právní. Ačkoliv se posouzení vzniku pracovního úrazu často neobejde bez toho, aby se k jeho povaze vyjádřil lékař, nemůže být lékařem posouzeno, zda skutečně byly naplněny znaky pracovního úrazu stanovené v zákoníku práce.<sup>211</sup>

Mezi znaky pracovního úrazu, které vyplývají ze zákonné definice, patří:

- poškození zdraví zaměstnance nebo jeho smrt,
- působení nezávislých vnějších vlivů,

---

<sup>209</sup> Srov. § 3 odst. 4 písm. a) zákona o léčivech: „(Z)ávažné nežádoucí účinky, které mají za následek smrt, ohroží život, vyžadují hospitalizaci nebo prodloužení probíhající hospitalizace, mají za následek trvalé či významné poškození zdraví nebo omezení schopnosti nebo se projeví jako vrozená anomálie či vrozená vada u potomků.“

<sup>210</sup> CHLÍBEK, Roman et al. *Očkování dospělých*. Praha: Mladá fronta, 2018, s. 323-325.

<sup>211</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 269. Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání. Online [Systém Beck-online]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1019. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-23].

- při plnění pracovních úkolů, v přímé souvislosti s ním nebo pro plnění pracovních úkolů.

Pojem poškození zdraví není v právní úpravě definován. Vychází se však z toho, že zahrnuje poškození tělesné i psychické.<sup>212</sup> Zároveň nenalezneme žádná východiska pro to, jaké intenzity by porucha zdraví měla dosahovat, proto se domnívám, že jakkoli banální poškození zdraví naplňuje v tomto bodě zákonnou definici pracovního úrazu.

Ve vztahu k následnému odškodnění zaměstnavatelem je intenzita poruchy zdraví relevantní při kompenzaci dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

K pracovnímu úrazu dochází krátkodobým, náhlým a násilným působením nezávislých vnějších vlivů. S ohledem na náhlost a překvapivost těchto vlivů je nelze odvrátit. V ustálené judikatuře se zevní působení vlivů nazývá též úrazový děj.<sup>213</sup>

K působení nezávislých vnějších vlivů jako znaku pracovního úrazu Nejvyšší soud uvádí: *„Toto zevní působení, označované též jako úrazový děj, je zpravidla takovou událostí, která vyvolá u postiženého subjektivní potíže, které mu nedovolují pokračovat v obvyklé práci nebo mu to dovolují jen s určitými potížemi, nebo jej dokonce z práce vyřazují. O úrazový děj může jít i v případech náhlého poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo je sice konán v hranicích obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo pohybuje se sice v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus zaměstnance není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí.“*<sup>214</sup>

Poslední znak pracovního úrazu je naplněn, dojde-li k jeho vzniku při plnění pracovních úkolů nebo existuje-li přímá souvislost s plněním pracovních úkolů. Ve společných ustanoveních k hlavě jedenácté zákoníku práce nalezneme užší vymezení obou pojmů. Jako pracovní úraz je posuzován též úraz utrpěný zaměstnancem pro plnění pracovních úkolů.

Podstatné je již samotné vymezení toho, co je považováno za plnění pracovních úkolů. Nepřihlíží se k motivům či pohnutkám zaměstnance, ale k tomu, zda činnost zaměstnance byla konaná pro zaměstnavatele, a to z hlediska věcného, místního a časového.<sup>215</sup>

---

<sup>212</sup> Tamtéž, s. 1018.

<sup>213</sup> Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74, uveřejněná ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1976, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011.

<sup>214</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007.

<sup>215</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

Plněním pracovních úkolů se dle § 273 zákoníku práce rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Jedná se též o činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Ve smyslu § 274 zákoníku práce jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Dále se jedná o školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Těmito úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Pro plnění pracovních úkolů může vzniknout úraz, pokud například je zaměstnanec napaden v době mimo pracovní dobu z důvodů, které spočívají ve výkonu jeho práce.<sup>216</sup>

V mnoha případech mohou situace stát na pomezí výše uvedených znaků, a to zejména tehdy, kdy může být problematické určit, zda k pracovnímu úrazu došlo při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi. Zároveň může docházet též k hraničním případům, kdy je obtížné určit, zda má být porucha zdraví posouzena jako pracovní úraz či nemoc z povolání. Nadto není vyloučeno, nedojde-li k podřazení poruchy zdraví pod zákonnou definici pracovního úrazu ani nemoci z povolání, aby byl zaměstnavatel povinen k náhradě škody z titulu obecné odpovědnosti za škodu dle § 265 zákoníku práce. Tato práce si však neklade za cíl postihnout vyčerpávajícím způsobem jednotlivé případy, které byly a jsou doktrínou či judikaturou posouzeny jako pracovní

---

<sup>216</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 269. Odpovědnost za škodu vzniklou úrazem nebo nemocí z povolání. Online [Systém Beck-online]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1019-1020. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-23].

úrazy, proto se v další části práce zaměřím na posouzení poruchy zdraví zaměstnance vzniklé v důsledku očkování.

## 2.5.2 Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz

V případě, že dojde k pracovnímu úrazu zaměstnance, zaměstnavatel je povinen nahradit vzniklou škodu a nemajetkovou újmu.<sup>217</sup>

Předpoklady pro vznik odpovědnostního vztahu mezi zaměstnavatelem jako škůdcem a zaměstnancem jako poškozeným jsou:

- existence pracovního úrazu,
- vznik škody nebo nemajetkové újmy,
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody, případně nemajetkové újmy.<sup>218</sup>

Odpovědnost zaměstnavatele je objektivní, neboť předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele není porušení právní povinnosti. Zákonodárce v zákoníku práce výslovně stanovuje: „Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostití.“<sup>219</sup> Nepřihlíží se proto k zavinění zaměstnavatele, zaměstnavatel je při naplnění všech tří výše uvedených předpokladů odpovědný za výsledek.

Podstatné je, zda nárok na náhradu škody vznikl jako důsledek pracovního úrazu a nikoli v souvislosti s jinými okolnostmi. Pracovní úraz však nemusí představovat jedinou příčinu, která vedla ke vzniku škody, musí však jít o příčinu, která je důležitá, podstatná a značná. Příčinná souvislost je dána i v případě, že u zaměstnance existuje určitá predispozice, která společně s úrazovým dějem vedla ke vzniku poruchy na zdraví.<sup>220</sup> Soud v této souvislosti uvedl: „Existence určitého chorobného stavu, byť i latentního, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost, a že tedy vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin [...]“<sup>221</sup>

---

<sup>217</sup> § 269 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>218</sup> MORÁVEK, Jakub. Odpovědnostní vztahy. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 497-498.

<sup>219</sup> § 269 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>220</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007.

<sup>221</sup> Zhodnocení Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74, zveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1976.

Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu v případech stanovených v § 270 zákoníku práce. Zaměstnavatel se povinnosti zproští zcela, porušil-li zaměstnanec svým zaviněním předpisy či pokyny k zajištění BOZP, ač s nimi byl seznámen, nebo vznikla-li škoda či nemajetková újma v důsledku zneužití návykových látek zaměstnancem a zaměstnavatelem nemohl vzniku škody či nemajetkové újmy nijak zabránit. Tyto skutečnosti přitom musí tvořit jedinou příčinu vzniklé škody či újmy. Naopak pokud jde pouze o jednu z příčin, zaměstnavatel se může zprostit povinnosti nahradit škodu či újmu zčásti. Částečné zproštění je též možné v případě, že zaměstnanec jednal nikoli v rozporu s předpisy a pokyny vztahujícími se k zajištění BOZP, ale počínal si lehkomyšlně, ač si musel být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

### 2.5.3 Odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou očkováním

Soudy dospěly k závěru, že existuje-li příčinná souvislost mezi očkováním zaměstnance a onemocněním, přičemž zaměstnanec má očkovací povinnost stanovenou právními předpisy nebo na jejich základě, jedná se o pracovní úraz, který vznikl v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Vzhledem k objektivní odpovědnosti zaměstnavatele je rozhodnou skutečností, že pracovní úraz vznikl v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Naopak otázka, kdo je původcem škody, nehraje při posuzování pracovního úrazu roli.<sup>222</sup>

V minulosti soud posuzoval odpovědnost zaměstnavatele za poškození zdraví zaměstnance, který se podrobil povinnému očkování proti tetanu.<sup>223</sup> V důsledku očkování se u zaměstnance rozvinula virová hepatitida. V době očkování a posuzování případu bylo v právním řádu výslovně zakotveno, že škoda na zdraví vzniklá v důsledku zvláštního očkování nebo ochranného očkování nařízeného pro určitou skupinu pracovníků se pro účely odškodňování posuzuje jako pracovní úraz.<sup>224</sup> Očkování proti tetanu však bylo prováděno na základě rozhodnutí hlavního hygienika o očkování dospělého obyvatelstva, a tudíž nešlo o rozhodnutí, které by spadalo pod předmětnou úpravu. Z toho důvodu Nejvyšší soud rozhodl, že zaměstnanec nemohl úspěšně uplatnit nárok na náhradu škody z titulu pracovního úrazu, jelikož nešlo o očkování, které by bylo zaměstnanci nařízeno v souvislosti s výkonem práce.

---

<sup>222</sup> Tamtéž.

<sup>223</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 25. 10. 1979, sp. zn. 6 Cz 16/79. Obdobně zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80, zveřejněná ve Sbírce rozhodnutí a stanovisek, ročník 1980, pod číslem 28/1980.

<sup>224</sup> § 72 odst. 2 vyhlášky č. 46/1966 Sb., o opatřeních proti přenosným nemocem, ve znění účinném do 31. 12. 1984.

Jako pracovní úraz byl posouzen případ lékaře, který byl zaměstnán na ortopedickém oddělení ve zdravotnickém zařízení a podstoupil přeočkování proti virové hepatitidě B.<sup>225</sup> Po očkování začal pociťovat únavu a bolest v krku, následující dny se jeho zdravotní stav zhoršoval – trpěl dezorientací, ztrátou vědomí, přestával dýchat, kolísala mu tělesná teplota. Na základě lékařských vyšetření mu byl diagnostikován zánět mozkových blan a mozkové tkáně společně s chabou obrnou hlavových nervů. Znalecký posudek potvrdil souvislost mezi očkováním a onemocněním. Soud dovedl, že se jedná o pracovní úraz, který vznikl v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Odvolací soud tento závěr soudu prvního stupně potvrdil. Lékař jako žalobce byl následně úspěšný v dalších soudních řízeních, ve kterých uplatňoval nárok na náhradu škody a nemajetkové újmy.<sup>226</sup>

Poruchy zdraví vzniklé očkováním jsou též zohledněny v prováděcím předpise k výši náhrady za bolest, ve kterém je zahrnuta samostatná kategorie „*místní projevy po očkování (zánět, nekróza)*“.<sup>227</sup>

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je odpovědný za újmu způsobenou zaměstnanci povinným očkováním z titulu pracovního úrazu. Obdobně je zaměstnavatel povinen nahradit újmu vzniklou očkováním, které souvisí s výkonem práce a tvoří opatření v rámci zajišťování BOZP, neboť též v tomto případě se zaměstnanec podrobuje vakcinaci v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, byť dobrovolně. Naproti tomu zaměstnavatel zpravidla nebude odpovědný za újmu způsobenou očkováním, jež bude zaměstnanci nabídnuto jako zaměstnanecký benefit a nesouvisí s výkonem práce.

Kromě náhrady újmy může pracovní úraz vést též ke vzniku dalších povinností zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec nebude moci konat dosavadní práci pro pracovní úraz, je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nebo s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. d) zákoníku práce. Při rozvázání pracovního poměru pro pracovní úraz vzniká zaměstnanci nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel zcela nezproští své povinnosti nahradit škodu či nemajetkovou újmu. Zaměstnavatel je též povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu a přijímat opatření proti opakování úrazu.<sup>228</sup>

---

<sup>225</sup> Rozsudek Okresního soudu v Kladně ze dne 29. 11. 2004, sp. zn. 21 C 129/2001, jenž vychází ze závěrů rozsudku Okresního soudu v Kladně ze dne 4. 8. 1998, sp. zn. 16 C 146/96.

<sup>226</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1382/2002.

<sup>227</sup> Bod 21.3 v příloze č. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>228</sup> Srov. § 105 zákoníku práce.

Naopak nepříznivý zdravotní stav vzniklý v důsledku očkování nelze posoudit jako nemoc z povolání, jelikož okruh nemocí z povolání<sup>229</sup> určený v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, nezahrnuje nemoci vzniklé následkem povinného očkování.

#### **2.5.4 Povinnost státu nahradit újmu způsobenou povinným očkováním**

Dle zákonné úpravy jsou fyzické osoby povinny podrobit se vakcinaci proti určeným nemocem. Očkovací povinnost je stanovena zákonodárcem, a proto by následky povinného očkování neměl nést sám očkovaný, neboť se vakcinaci nepodrobuje dobrovolně, nýbrž na základě rozhodnutí přijatého v rámci zdravotní politiky státu, přičemž nepodrobení se očkování je spojeno se sankcemi stanovenými zákonem.

Jak již dříve judikoval Nejvyšší soud, stát za újmu způsobenou povinným očkováním neodpovídá jako za újmu způsobenou nesprávným úředním postupem, neboť poskytovatel zdravotních služeb, který očkování provádí, není úřední osobou a aplikace vakcinační látky není výkonem veřejné moci ve smyslu zákona upravujícího odpovědnost státu za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci<sup>230, 231</sup>.

V roce 2020 byla přijata nová úprava náhrady újmy způsobené povinným očkováním, a to v reakci na absenci odškodňovacího mechanismu při vzniku újmy následkem povinné vakcinace. Od 1. 1. 2014 totiž nadále nevyplývala z úpravy občanského zákoníku povinnost poskytovatele zdravotních služeb odčinit újmu způsobenou povinným očkováním, a proto po vzoru zahraniční právní úpravy byl přijat nový zákon o náhradě újmy způsobené povinným očkováním, který zakotvil, že odpovědnost za újmu na zdraví vzniklou v důsledku povinného očkování nese stát.<sup>232</sup> Nejvyšší soud se blíže zabýval újmou způsobenou povinným očkováním v době od 1. 1. 2014 do 7. 4. 2020<sup>233</sup> a dovedil, že i v tomto období se uplatní úprava obsažená v zákoně o náhradě újmy způsobené povinným očkováním.<sup>234</sup>

---

<sup>229</sup> Dle § 271k odst. 4 zákoníku práce jsou nemoci z povolání nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu.

<sup>230</sup> Zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>231</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2015, sp. zn. 25 Cdo 3953/2014.

<sup>232</sup> VRÁBLOVÁ, Barbora; DVOŘÁKOVÁ, Klára; ŠVARCOVÁ, Lenka. *Zákon o náhradě újmy způsobené povinným očkováním. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 1-4.

<sup>233</sup> Od 8. 4. 2020 je účinný zákon o náhradě újmy způsobené povinným očkováním.

<sup>234</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 25 Cdo 2479/2020.



Předmětný zákon vymezuje podmínky, za kterých je kompenzována újma způsobená povinným očkováním dle zákona o ochraně veřejného zdraví<sup>235</sup>. Do povinného očkování je zahrnuto nejenom pravidelné očkování, ale též očkování zvláštní a mimořádné.<sup>236</sup>

Stát je povinen nahradit osobě, která se podrobí povinnému očkování, újmu, dojde-li následkem povinného očkování k zvlášť závažnému ublížení na zdraví. Účelně vynaložené náklady spojené s péčí o zdraví a osobu očkovaného a s péčí o jeho domácnost jsou kompenzovány osobě, která je vynaložila.<sup>237</sup> Osobě blízké očkovanému bude poskytnuta náhrada za duševní útrapy, pokud došlo k úmrtí očkovaného nebo zvlášť závažnému ublížení na zdraví očkovaného.<sup>238</sup>

Zvlášť závažné ublížení na zdraví očkovaného není v zákoně blíže vymezeno. Ministerstvo zdravotnictví v této souvislosti pouze uvádí, že nejde o krátkodobé mírné zdravotní potíže (např. horečka, alergická kožní reakce).<sup>239</sup>

V zákoně je vymezen přesný rozsah náhrady, která zahrnuje náhradu ztráty na výděлку, za vytrpěnou bolest a za ztížení společenského uplatnění očkovaného, v případě osob blízkých náhradu za duševní útrapy a dále náhradu nákladů na péči osobě, která tyto náklady vynaložila.

Obdobně jako odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při pracovním úrazu, též odpovědnost státu dle zákona o náhradě újmy způsobené povinným očkováním je objektivní.

V § 3 zákon zakládá vyvratitelnou domněnku příčinné souvislosti mezi povinným očkováním a újmou na zdraví, která je prováděcím předpisem Ministerstva zdravotnictví stanovena jako pravděpodobný následek stanoveného povinného očkování. Tento následek musí nastat v předvídané době po provedení očkování. V případech upravených vyhláškou Ministerstva zdravotnictví tak očkovaný nemusí prokazovat příčinnou souvislost mezi vzniklou újmou a povinným očkováním, kterému se podrobil. Vyvratitelná domněnka se dle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví uplatní pouze ve dvou případech zvláštního očkování, a to při stanovených následcích očkování proti virové hepatitidě B a spalničkám.<sup>240</sup>

---

<sup>235</sup> Důvodová zpráva uvádí, že se za očkování dle zákona o ochraně veřejného zdraví považují i povinná očkování upravená v jiných zákonech, např. v zákoně o pobytu cizinců či zákoně o výkonu trestu odnětí svobody. Srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 116/2020 Sb., o náhradě újmy způsobené povinným očkováním. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=160764>. [cit. 2023-11-18].

<sup>236</sup> Tamtéž.

<sup>237</sup> § 2 odst. 1 zákona o náhradě újmy způsobené povinným očkováním.

<sup>238</sup> § 2 odst. 2 zákona o náhradě újmy způsobené povinným očkováním.

<sup>239</sup> MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Postup při podání žádosti o náhradu újmy způsobené povinným očkováním podle zákona č. 116/2020 Sb., o náhradě újmy způsobené povinným očkováním*. Online, pdf. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/nahrada-ujmy-zpusobene-povinnym-ockovanim-a-ockovanim-proti-covid-19/>. [cit. 2023-11-17].

<sup>240</sup> Příloha vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 483/2021 Sb., o následcích povinného očkování.

Při uplatnění nároku dle zákona o náhradě újmy způsobené povinným očkováním se poškozený musí nejdříve obrátit na Ministerstvo zdravotnictví, které žádost poškozeného posoudí v rámci předběžného projednání.

Nová právní úprava vzbuzuje otázku, jak postupovat při konkurenci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem zaměstnanci s odpovědností státu za škodu způsobenou povinným očkováním v případě, že dojde k poškození zdraví zaměstnance v důsledku podrobení se zvláštnímu očkování. Vzhledem k nedávnému vstupu zákona v účinnost není prozatím zřejmé, jakým způsobem budou ustanovení zákona interpretována a aplikována příslušnými orgány veřejné moci.

Domnívám se, že lze vyjít ze závěrů ustálené judikatury při posuzování souběhu odpovědnosti dle zákoníku práce a občanského zákoníku. Pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem zaměstnanci nevylučuje občanskoprávní odpovědnost jiného subjektu za škodu z téže škodné události. Poškozený zaměstnanec proto může úspěšně uplatnit nárok na náhradu škody vůči škůdci, kterého si vybere. Odpovědnost jednoho subjektu přitom nevylučuje odpovědnost druhého subjektu.<sup>241</sup> Možnost volby se vztahuje pouze na případy, kdy existují dva rozdílné subjekty – zaměstnavatel a jiný subjekt, který odpovídá za škodu dle občanského zákoníku.<sup>242</sup>

V případě tzv. falešné solidarity lze prostřednictvím jedné žaloby uplatnit nárok vůči oběma subjektům.<sup>243</sup> Soud v takovém případě může vyslovit, že plněním jednoho ze škůdců zaniká v rozsahu tohoto plnění povinnost druhého škůdce. Přijetím plnění od jednoho subjektu dochází k uspokojení nároku poškozeného zaměstnance na náhradu škody, a tím i k zániku jeho nároku. Subjekty přitom nemohou odpovídat za škodu společně a nerozdílně jako solidární dlužníci, jelikož odpovědnostní vztahy vznikly na základě jiných právních předpisů a neplatí vzájemné právo na regres – zatímco zaměstnavatel může vůči druhému subjektu mít právo regresu, subjektu plnícímu nárok z titulu občanskoprávní odpovědnosti nevzniká nárok na uspokojení vůči zaměstnavateli. Nadto zaměstnavatele tíží odpovědnost objektivní, ale druhý škůdce bude obvykle zatížen odpovědností subjektivní.<sup>244</sup>

Souběh odpovědnosti dle zákona o náhradě újmy způsobené povinným očkováním a zákoníku práce by se dle mého názoru řídil stejnými principy. Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz

---

<sup>241</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2018, sp. zn. 32 Cdo 4771/2016.

<sup>242</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009.

<sup>243</sup> Tamtéž. Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 25. 6. 1979, sp. zn. 1 Cz 85/79.

<sup>244</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2020, sp. zn. 25 Cdo 2202/2018.

v důsledku povinné vakcinace, může svůj nárok na náhradu škody úspěšně uplatňovat jak vůči svému zaměstnavateli, tak i státu.

Rozsah náhrad poskytovaných dle zákona o náhradě újmy způsobené povinným očkováním je však užší oproti zákoníku práce.<sup>245</sup> Rovněž přísné podmínky, kterými je podmíněno úspěšné uplatnění nároku na náhradu škody vůči státu, zaměstnance pravděpodobně povedou k tomu, aby se v případě vzniku škody v souvislosti se zvláštním očkováním nadále obraceli na zaměstnavatele a nárokovali odškodnění z titulu pracovního úrazu.

Výjimka by mohla nastat v případě, kdy je presumována příčinná souvislost mezi újmou na zdraví a povinným očkováním, což se uplatní jen v režimu zákona o náhradě újmy způsobené povinným očkováním a jeho prováděcího předpisu. Naopak v řízení o náhradě škody při pracovním úrazu musí poškozený zaměstnanec vždy prokazovat, že utrpěl pracovní úraz a že je dána příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou.<sup>246</sup>

Rozhodnutí zaměstnanců však bude zejména ovlivněno skutečností, že dle dostupných údajů za dobu tříleté účinnosti zákona o náhradě újmy způsobené povinným očkováním nebyla dosud náhrada újmy žádnému ze žadatelů přiznána. To platí jak ve vztahu k povinným očkováním<sup>247</sup>, tak dobrovolnému očkování proti nemoci covid-19<sup>248</sup>.

## 2.6 Očkování jako zaměstnanecký benefit

Zaměstnanecké výhody, někdy též nazývané jako zaměstnanecké benefity, jsou plnění poskytovaná zaměstnavatelem na dobrovolné bázi v rámci péče o zaměstnance. Péče o zaměstnance tvoří součást sociální politiky zaměstnavatele, která se zaměřuje na „*rozvoj lidských zdrojů podniku a vytváření příznivého ekonomického a sociálního klimatu*“.<sup>249</sup>

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří zajištění uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce.<sup>250</sup> V zákoníku práce nenalezneme obecnou úpravu poskytování zaměstnaneckých výhod, současně však poskytování benefitů zaměstnancům není zákonem

---

<sup>245</sup> Např. v nároku na náhradu nákladů spojených s pohřbem nebo na výživu pozůstalých. Srov. § 2 zákona o náhradě újmy způsobené povinným očkováním a § 271a a násl. zákoníku práce.

<sup>246</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

<sup>247</sup> Odpověď Ministerstva zdravotnictví na žádost o informaci dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Online. 24. 4. 2023. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/zadost-o-informace-ze-dne-13-4-2023/>. [cit. 2023-12-16].

<sup>248</sup> Odpověď Ministerstva zdravotnictví na žádost o informaci dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Online. 9. 10. 2023. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/zadost-o-informace-ze-dne-21-9-2023/>. [cit. 2023-12-16].

<sup>249</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Péče o zaměstnance. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 452.

<sup>250</sup> § 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

zakázáno. Z § 4a zákoníku práce vyplývá, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích lze upravit odchylně od zákona, pokud tato odchylná úprava nepřekračuje meze stanovené pro tato práva a povinnosti v zákoníku práce či kolektivní smlouvě jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Práva a povinnosti mohou být odchylně upraveny ve smlouvě či vnitřním předpise.

Typicky budou zaměstnanecké benefity dohodnuty s odborovou organizací v kolektivní smlouvě nebo upraveny zaměstnavatelem v jeho vnitřních předpisech.

Zaměstnanecké benefity slouží k motivaci zaměstnanců k lepším pracovním výkonům, zároveň ale jejich prostřednictvím zaměstnavatelé zlepšují svou konkurenceschopnost na trhu práce. Výhody různorodého charakteru přispívají k utužování vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a utvrzování povinnosti loajality zaměstnance v mimoprávní rovině.

Zaměstnanecké benefity lze řadit do různých kategorií dle předmětu plnění, které zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům, případně i dalším osobám (např. rodinným příslušníkům zaměstnanců). Různí autoři<sup>251</sup> v rámci této kategorizace rozlišují skupinu zdravotních benefitů, která cílí na podporu zdraví zaměstnanců, nižší nemocnost a prevenci vzniku pracovní neschopnosti. Do skupiny zdravotních benefitů jsou řazeny programy zaměřené na podporu zdraví a prevenci nemocí, příspěvky na vitaminové přípravky, nadstandardní zdravotní prohlídky, poskytování tzv. sick days a též zajišťování očkování.<sup>252</sup> Jedná se například o očkování proti chřipce či klíšťové encefalitidě.

Organizační složky státu, státní podniky a příspěvkové organizace vytváří fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP). Úprava fondu je obsažena ve vyhlášce Ministerstva financí<sup>253</sup>, ve které jsou stanovena pravidla pro tvorbu, hospodaření a čerpání fondu. Z fondu lze přispívat na očkování proti infekčním onemocněním, která nejsou ani částečně hrazena z veřejného zdravotního pojištění či jinou osobou dle jiného právního předpisu.<sup>254</sup>

V souvislosti s očkováním může být poskytováno též volno k regeneraci<sup>255</sup>. V nedávné době se přistupovalo k poskytování pracovního volna při podstoupení očkování proti nemoci covid-19.

---

<sup>251</sup> Např. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 1. Nebo URBAN, Jan. *Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita*. Online [Systém ASPI]. *Mzdy a personalistika v praxi*. Wolters Kluwer, roč. 2005, č. 10, s. 18-22. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-11-23].

<sup>252</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 129.

<sup>253</sup> Vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>254</sup> § 4 odst. 2 a 3 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>255</sup> Ve formě pracovního volna s poskytnutím náhrady mzdy či platu.

K poskytnutí pracovního volna přikročila vláda v případě státních zaměstnanců a současně vyzvala ostatní zaměstnavatele, aby tento benefit poskytla i svým zaměstnancům.<sup>256</sup>

---

<sup>256</sup> VLÁDA ČR. *Státní zaměstnanci očkování proti covid-19 budou mít nárok na dva dny placeného volna, schválila vláda*. Online. 30. 7. 2021. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/statni-zamestnanci-ockovani-proti-covid-19-budou-mit-narok-na-dva-dny-placeneho-volna--schvalila-vlada-189998/>. [cit. 2023-11-18].

### 3. Očkování proti nemoci covid-19

Infekční onemocnění covid-19 je způsobeno virem SARS-CoV-2, jehož první výskyt byl zaznamenán v Číně ke konci roku 2019.<sup>257</sup> Původce onemocnění jako respirační virus, který se oproti jiným dříve známým koronavirům vyznačuje snadnou přenositelností, měl bezprecedentní dopad na moderní globalizovanou společnost, jež se v novodobé historii poprvé setkala se zdravotní krizí takového rozsahu.

Šíření onemocnění covid-19 bylo WHO označeno jako pandemie, tj. hromadný výskyt infekčního onemocnění velkého rozsahu zasahující více kontinentů.<sup>258</sup> První výskyt onemocnění covid-19 byl v České republice potvrzen 1. března 2020.<sup>259</sup> V prosinci 2023 bylo evidováno přes 4,5 milionu potvrzených případů v České republice, a to včetně reinfekcí, a přes 43 tisíc úmrtí s onemocněním covid-19.<sup>260</sup>

V rámci boje proti šíření onemocnění byly přijímány kroky, které do té doby byly pouze předmětem teorie. V České republice tak poprvé byl opakovaně vyhlášen nouzový stav, přijímána mimořádná opatření a docházelo k aplikaci právních předpisů v době světové pandemie, jejíž průběh a následky náš právní řád neočekával.

Od počátku šíření onemocnění covid-19 bylo očkování považována za nejúčinnější prostředek v boji s onemocněním.<sup>261</sup> Vědecké kapacity se celosvětově zaměřily na vývoj očkovací látky, která by vedla k omezení šíření onemocnění a umožnila návrat do normální doby.

---

<sup>257</sup> STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. *Základní informace o onemocnění novým koronavirem – covid-19*. Online, pdf. 8. aktualizace. Praha: Státní zdravotní ústav, prosinec 2021. Dostupné z: <https://szu.cz/tema/prevence/2019ncov/zakladni-informace-o-covid-19-reinfekce-ockovani/onemocneni-novym-koronavirem-sars-cov-2-drive-2019-ncov-pojmenovano-jako-covid-19-coronavirus-disease-2019/>. [cit. 2023-11-26].

<sup>258</sup> Tamtéž.

<sup>259</sup> MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *V České republice jsou první tři potvrzené případy nákazy koronavirem*. Online. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 1. 3. 2020. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/tiskove-centrum-mz/v-ceske-republice-jsou-prvni-tri-potvrzene-pripady-nakazy-koronavirem/>. [cit. 2023-11-26].

<sup>260</sup> MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *COVID-19: Přehled aktuální situace v ČR*. Online. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19>. [cit. 2023-12-28].

<sup>261</sup> Srov. např. *Význam očkování vzrůstá. Na podzim nás nejspíše čeká druhá vlna nového koronaviru, varují vědci*. Online. In: Lidovky.cz. Praha: Mafra, 2. 6. 2020. Dostupné z: [https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/vyznam-ockovani-vzrusta-na-podzim-nas-nejspise-ceka-druha-vlna-noveho-koronaviru-varuji-vedci.A200527\\_114149\\_ln-zdravi\\_ape](https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/vyznam-ockovani-vzrusta-na-podzim-nas-nejspise-ceka-druha-vlna-noveho-koronaviru-varuji-vedci.A200527_114149_ln-zdravi_ape). [cit. 2023-12-03].

S ohledem na epidemiologickou situaci byl vývoj očkovacích látek urychlen a první vakcíny byly podmíněčně registrovány na přelomu roku 2020 a 2021.<sup>262</sup> Na konci roku 2020 bylo zahájeno očkování v České republice.<sup>263</sup>

Dobrovolné a bezplatné očkování proti onemocnění covid-19 bylo prováděno v tzv. vlnách, kdy určité skupiny obyvatel byly prioritizovány na základě věku, zdravotního stavu či profese. Mezi prioritní skupiny patřily například zdravotničtí pracovníci, zaměstnanci integrovaného záchranného systému, příslušníci armády, dále chroničtí pacienti či klienti domovů pro seniory.<sup>264</sup> Termíny, od nichž byla otevřena možnost očkovat se též zbytku obyvatelstva, se odvíjely od věkových hranic.<sup>265</sup>

Dle § 30 odst. 2 písm. g) zákona o veřejném zdravotním pojištění měly být jednotlivé skupiny pojištěnců a lhůty pro jejich očkování stanoveny ve vládním nařízení, k této úpravě však nikdy nedošlo. Průběh očkování byl upraven pouze metodickým pokynem Ministerstva zdravotnictví, který však povahu podzákonného předpisu nemá. Takový podklad pro nerovný přístup k vakcinaci je přinejmenším sporný. Rovněž rozdělení do jednotlivých skupin bylo kritizováno.<sup>266</sup>

Pandemie nemoci covid-19 měla zásadní dopad na pracovněprávní vztahy. Řada opatření, jež měla za cíl zamezit šíření nemoci, se dotýkala výkonu práce. Po zahájení plošného dobrovolného očkování začalo být podstoupení vakcinace zohledňováno v rámci jednotlivých protiepidemických opatření.

Jedním z nástrojů pro zvládnutí epidemie bylo zavedení povinného testování zaměstnanců na přítomnost viru SARS-CoV-2. Výjimka z testovací povinnosti byla udělena osobám, které onemocnění prodělaly.<sup>267</sup> Následně došlo k rozšíření výjimek, a to pro osoby, kterým byl vystaven certifikát Ministerstva zdravotnictví o provedeném očkování a které nejeví příznaky onemocnění a u nichž současně uplynulo nejméně 14 dnů od aplikace první dávky očkovací látky v případě jednodávkového schématu nebo aplikace druhé dávky očkovací látky v případě dvoudávkového

---

<sup>262</sup> Dne 21. 12. 2020 byla schválena vakcína Comirnaty od společnosti Pfizer a BioNTech. Následně 6. 1. 2021 byla schválena vakcína od společnosti Moderna a dne 29. 1. 2021 došlo k registraci vakcíny společnosti AstraZeneca. (RADA EU A EVROPSKÁ RADA. *Covid-19: výzkum a očkovací látky*. Online. 22. 12. 2022. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/coronavirus/covid-19-research-and-vaccines/>. [cit. 2023-11-26].)

<sup>263</sup> VLÁDA ČR. *V ČR bylo zahájeno očkování proti onemocnění covid-19, mezi prvními očkovánými byl i premiér Babiš*. Online. 27. 12. 2020. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/v-cr-bylo-zahajeno-ockovani-proti-onemocneni-covid-19--mezi-prvnimi-ockovanymi-byl-i-premier-babis-185837/>. [cit. 2023-11-26].

<sup>264</sup> MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Prioritizace cílových skupin*. Online, pdf. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/metodicky-pokyn-pro-ockovaci-kampan-plan-provedeni>. [cit. 2023-11-26].

<sup>265</sup> Tamtéž.

<sup>266</sup> Blíže např. SVOBODA, Tomáš. Právní aspekty očkování proti covidu-19. Online. *Časopis zdravotnického práva a bioetiky*. Roč. 2021, č. 11/2, s. 20–44. Dostupné z: <https://medlawjournal.ilaw.cas.cz/index.php/medlawjournal/article/view/220>. [cit. 2023-11-26].

<sup>267</sup> Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 1. 3. 2021, č. j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN.

schématu.<sup>268</sup> Pokud zaměstnanec, který měl povinnost se testování podrobit, chtěl uvedenou výjimku uplatnit, musel danou skutečnost prokázat, například potvrzením od poskytovatele zdravotních služeb. Důvodem pro zavedení této výjimky bylo, že „riziko reinfekce po očkování je dle dostupných vědeckých poznatků velmi nízké“.<sup>269</sup>

V polovině roku 2021 došlo ke zrušení povinnosti testování zaměstnanců a jejímu znovuzavedení v listopadu 2021. Očkované osoby opět měly výjimku z této povinnosti, k čemuž Ministerstvo zdravotnictví v odůvodnění konstatovalo, že: „Výjimka pro osoby očkované a s prodělanou nemocí je stanovena z toho důvodu, že v případě očkovaných osob a osob v době do 180 dní od zachytu onemocnění je riziko nákazy několikanásobně nižší než u neočkovaného jedince nebo takového, který onemocnění dosud neprodělal.“<sup>270</sup> A dále že: „Testování je tedy v těchto případech nadbytečné z hlediska dopadů na veřejné zdraví.“<sup>271</sup>

Při přezkumu rozdílného přístupu k očkovaným a neočkovaným osobám při testování Nejvyšší správní soud uvedl, že „nemůže jinak než konstatovat, že osobu, která byla očkována proti onemocnění COVID-19 nelze z hlediska imunitní odpovědi na koronavirus SARS-CoV-2, průběhu onemocnění, ochrany před nákazou, potažmo možnosti přenosu nákazy na jinou osobu, srovnávat s osobou, která takto očkována nebyla“.<sup>272</sup> Jelikož se očkované a neočkované osoby nenacházely ve stejném postavení, nebyla výjimka z testovací povinnosti shledána diskriminační.

Na začátku roku 2022 došlo ke zrušení výjimky z testovací povinnosti pro očkované osoby. Důvodem bylo šíření nové varianty viru SARS-CoV-2 zvané omikron, která byla schopna ve vyšší míře obcházet imunitu získanou očkováním.<sup>273</sup> Nejvyšší správní soud konstatoval, že povinné testování dle předmětného opatření obecné povahy, a tedy i zrušení výjimky pro očkované zaměstnance, není nezákonné.<sup>274</sup>

V souvislosti se zahájením očkování proti onemocnění covid-19 byl zákonodárcem přijat zvláštní zákon, který upravil odpovědnost státu za újmu způsobenou dobrovolným očkováním proti covid-19. Stát je povinen nahradit újmu způsobenou očkováním, pokud došlo ke zvlášť závažnému ublížení na zdraví očkovaného. Újma a její rozsah se řídí obdobně zákonem o náhradě

---

<sup>268</sup> Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 3. 2021, č. j. MZDR 47828/2020-21/MIN/KAN.

<sup>269</sup> Tamtéž.

<sup>270</sup> Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 20. 11. 2021, č. j. MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN.

<sup>271</sup> Tamtéž.

<sup>272</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 3. 2022, sp. zn. 5 Ao 31/2021.

<sup>273</sup> Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 1. 2022, č. j. MZDR 461/2022-1/MIN/KAN.

<sup>274</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 2. 2023, sp. zn. 9 Ao 1/2022.



újmy způsobené povinným očkování.<sup>275</sup> Očkování proti nemoci covid-19 tak představuje jediné výhradně dobrovolné očkování, u něhož se tento zákon uplatní.

### 3.1 Vyhláška o povinném očkování

V reakci na epidemiologickou situaci a nízkou ochotu obyvatelstva podrobit se očkování došlo k zavedení povinného očkování proti nemoci covid-19.<sup>276</sup> Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 466/2021 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů, nabyla účinnosti 11. 12. 2021. Zavedení očkovací povinnosti bylo odůvodněno tím, že vakcinace „je nejúčinnějším opatřením k zabránění vzniku onemocnění s těžkým klinickým průběhem, vyžadujícím intenzivní nemocniční péči a v řadě případů končícím úmrtím nakaženého pacienta“.<sup>277</sup>

K zavedení očkovací povinnosti proti nemoci covid-19 tak došlo novelou vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem. Vyhláška začlenila mezi pravidelná očkování nově očkování proti nemoci covid-19 pro fyzické osoby starší 60 let.

Vyhláška dále upravila zvláštní očkování proti nemoci covid-19 pro fyzické osoby, které:

- poskytují zdravotní služby nebo jsou zaměstnanci poskytovatele zdravotních služeb,
- poskytují sociální služby nebo se na jejich poskytování podílejí,
- 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,
- jsou zaměstnanci nebo státními zaměstnanci České republiky zařazenými k výkonu práce nebo zařazenými k výkonu státní služby v krajské hygienické stanici,
- v bezpečnostním sboru vykonávají službu nebo jsou zaměstnanci České republiky zařazenými k výkonu práce v bezpečnostním sboru,
- jsou zaměstnanci obce zařazenými do obecní policie,

---

<sup>275</sup> § 2 zákona č. 569/2020 Sb., o distribuci léčivých přípravků obsahujících očkovací látku pro očkování proti onemocnění COVID-19, o náhradě újmy způsobené očkováním osobám těmito léčivými přípravky a o změně zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

<sup>276</sup> Odůvodnění vyhlášky č. 466/2021 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Online. Dostupné z:

<https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSC9CHBTWI/KORNC9CKNK7L>. [cit. 2023-10-19].

<sup>277</sup> Tamtéž.

- jsou členy jednotky sboru dobrovolných hasičů obce nebo jednotky sboru dobrovolných hasičů podniku anebo zaměstnanci jednotky hasičského záchranného sboru podniku,
- jsou vojáky z povolání nebo vojáky zařazenými do aktivní zálohy, nebo
- jsou příslušníky zpravodajské služby nebo zaměstnanci České republiky zařazenými k výkonu práce ve zpravodajské službě.<sup>278</sup>

Zvláštní očkování proti nemoci covid-19 mělo být prováděno ve formě základního očkování a přeočkování. Počet dávek a intervaly mezi jednotlivými dávkami se měly řídit druhem očkovací látky, která byla použita k vakcinaci. Osoby naočkované před vznikem očkovací povinnosti měly dokončit vakcinaci nebo se naočkovat v časovém intervalu mezi dávkami dle souhrnu údajů o přípravku nebo v případě, že tento interval již uplynul, ve lhůtě 4 měsíců od vzniku povinnosti dle vyhlášky.<sup>279</sup>

V přechodných ustanoveních vyhlášky byla stanovena povinnost podrobit se očkování nejpozději do 28. 2. 2022 osobami, jimž vznikla povinnost ke zvláštnímu očkování dnem nabytí účinnosti vyhlášky. Rozočkované osoby měly povinnost do stejného data ukončit proces očkování.

Odůvodnění vyhlášky ospravedlňovalo zavedení zvláštního očkování tím, že vybrané profesní skupiny jsou nezbytné k zajišťování základních funkcí státu. Nezbytnost očkovací povinnosti byla dána zájmem na zachování kontinuity výkonu jejich činností, které jsou pro společnost zásadní, neboť jsou zaměřeny na zajištění bezpečnosti obyvatel, ochrany jejich zdraví a sociálních potřeb. Povinnost se dle odůvodnění měla vztahovat jen na ty skupiny, kterým hrozí vyšší riziko nákazy i přes dodržování jiných preventivních opatření, přičemž očkování nebylo stanoveno jen k ochraně těchto skupin, ale též k prevenci přenosu na ostatní příslušníky dané skupiny a imunitně oslabené jedince (např. seniory). Dalším kritériem, jež bylo použito k výběru jednotlivých skupin, byla pracovní a psychická zátěž spojená s výkonem profese, která může vést k selhání lidského faktoru a porušení protiepidemických opatření.<sup>280</sup>

Vyhláškou č. 21/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů, bylo pravidelné i zvláštní očkování proti nemoci covid-19 zrušeno s účinností k 1. 2. 2022.

<sup>278</sup> § 10a odst. 1 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem, ve znění účinném od 11. 12. 2021 do 31. 1. 2022.

<sup>279</sup> § 10a odst. 2 a 3 vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem, ve znění účinném od 11. 12. 2021 do 31. 1. 2022.

<sup>280</sup> Odůvodnění vyhlášky č. 466/2021 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Online. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSC9CHBTWI/KORNC9CKNK7L>. [cit. 2023-10-19].

V odůvodnění k vyhlášce Ministerstvo zdravotnictví uznalo, že se jedná o výsledek politického rozhodnutí nové vlády<sup>281</sup>, když uvádí, že „došlo k zakotvení povinnosti vybraných skupin osob podstoupit pravidelné nebo zvláštní očkování proti nemoci covid-19. Na přípravu, obsah a přijetí vyhlášky však současné vedení Ministerstva zdravotnictví [...] nemělo žádný vliv“.<sup>282</sup> Zrušení povinného očkování bylo shledáno za nejlepší řešení, jelikož původní úprava očkovací povinnosti byla sporná a nevhodná, ze společenského i pracovněprávního hlediska nezdůvodnitelná. Dle odůvodnění vyhlášky by realizace zvláštního očkování mohla vést k odchodu zaměstnanců, kteří mají kontraindikace k očkování proti covidu-19. Případné opětovné zavedení očkovací povinnosti by dle názoru Ministerstva zdravotnictví mělo podléhat další diskuzi.

Ačkoliv právní úprava očkovací povinnosti proti nemoci covid-19 byla nakonec zrušena, byly vedeny diskuze o její ústavnosti, případně o jejím souladu se zákonnou úpravou. Vyhláška nebyla podrobena přezkumu Ústavním soudem. Skupina senátorů se obrátila na Ústavní soud s návrhem na zrušení očkovací povinnosti proti nemoci covid-19, ale řízení bylo zastaveno z důvodu zrušení vyhlášky.<sup>283</sup>

Někteří odborníci se přiklání k názoru, že očkovací povinnost proti nemoci covid-19 by byla v souladu s ústavním pořádkem, a to zejména proto, že očkovací povinnost byla již v minulosti aprobována Ústavním soudem i ESLP.<sup>284</sup>

Naproti tomu jiní autoři považují úpravu povinného očkování obsaženou ve zrušené vyhlášce za problematickou.<sup>285</sup> Deficit úpravy spatřují například v nutnosti přijetí zákona s ohledem na výhradu zákona, která by se měla uplatnit alespoň ve vztahu k vymezení dotčených skupin obyvatelstva a profesí. Dále je úpravě vytýkáno, že nebyla zohledněna odolnost (imunita) proti onemocnění. Zavedení povinného očkování by navíc nevedlo k cíli vymezenému v zákoně, tj. k ochraně před šířením a výskytem infekčního onemocnění<sup>286</sup>, když vakcinace proti nemoci

---

<sup>281</sup> *Budoucí vláda odmítá povinné očkování a zavírání škol. Důraz dává na PCR testy a rychlejší trasování.* Online. 24. 11. 2021. In: ct24.ceskatelevize.cz. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/specialy/koronavirus/3404638-zive-brifink-budouci-vlady-k-planu-proticovidovych-opatreni>. [cit. 2023-11-23]

<sup>282</sup> Odůvodnění vyhlášky č. 21/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Online. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCAUDX65L/ALBSCAVBW68O>. [cit. 2023-10-19].

<sup>283</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 15. 3. 2022, Pl. ÚS 45/21.

<sup>284</sup> Např. PREUSS, Ondřej. Ústavnost povinného očkování. In: KYSELA, Jan a ŘEPA, Karel. *Reakce právního systému České republiky na covidovou pandemii*. Praha: Leges, 2022, s. 203-214. Nebo SIVÁK, Jakub. Několik úvah k možné povinnosti očkovat se proti nemoci Covid-19. Online [Systém ASPI]. *Soukromé právo*. Wolters Kluwer, roč. 2022, č. 3, s. 20-24. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-11-26].

<sup>285</sup> Např. SCHEU, Harald Christian a HAVLÍKOVÁ, Barbora. Povinné očkování proti onemocnění covid-19 mezi zajištěním veřejného zdraví a ochranou individuálních lidských práv. Online. *Jurisprudence*. Praha: Wolters Kluwer, roč. 2022, č. 3, s. 13-21. Dostupné z: <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/archiv/3-2022>. [cit. 2023-11-26].

<sup>286</sup> § 46 odst. 1 věta druhá zákona o ochraně veřejného zdraví.

covid-19 vede pouze k vyšší ochraně jednotlivce před těžším průběhem nemoci, nikoli k vytvoření kolektivní imunity.

Někteří považují zachování dobrovolnosti očkování proti nemoci covid-19 za zpochybnění očkovací povinnosti proti jiným onemocněním, která se v porovnání s covidem-19 vyznačují nižší nakažlivostí.<sup>287</sup>

Ve vztahu ke zvláštnímu očkování kritici vyhlášky uvádějí, že by nemohl být naplněn legitimní cíl ochrany osob, na něž se očkovací vyhláška měla vztahovat, a to s ohledem na vymezený okruh pracovišť a druhů práce. Například je upozorňováno, že očkovací povinnost byla stanovena pro příslušníky zpravodajské služby, ale nikoli pro učitele, u kterých hrozí jak riziko nákazy, tak šíření covidu-19.<sup>288</sup>

Domnívám se, že zavedení očkovací povinnosti proti nemoci covid-19 by v původně přijaté podobě mohlo být shledáno jako protiústavní, případně rozporné se zákonem o ochraně veřejného zdraví, a to jak v případě očkování pravidelného, tak zvláštního.

Očkování proti nemoci covid-19 brání závažnému průběhu onemocnění, nikoli však jejímu šíření očkovanou osobou.<sup>289</sup> Očkovací povinnost by proto nenaplňovala princip proporcionality, když nesleduje legitimní cíl ve formě kolektivní imunity a omezení šíření infekčního onemocnění, přičemž ostatních přínosů očkování lze dosáhnout jinými mírnějšími opatřeními. Vysoká proočkovanost by sice vedla k nižší cirkulaci viru ve společnosti, ale k tomu novela vyhlášky ani nemířila, neboť nezaváděla plošnou očkovací povinnost. Obecně tedy povinné očkování proti nemoci covid-19 směřovalo zejména k ochraně jednotlivce.

Ve zrušené úpravě očkovací povinnosti rovněž absentovaly zákonné záruky vyplývající z § 46 zákona o ochraně veřejného zdraví. Novela vyhlášky nijak neupravovala podmínky pro vyšetření odolnosti (imunity) proti nemoci ani zjišťování existence kontraindikací, ačkoliv Ústavní soud tyto výjimky z očkovací povinnosti považuje za předpoklady, jež musí být splněny, aby mohlo dojít k zásahu do základních práv jedince<sup>290</sup>. V průběhu pandemie přitom bylo v rámci přijímaných mimořádných opatření zohledňováno, pokud fyzické osoby onemocnění prodělaly.<sup>291</sup> Nelze též

---

<sup>287</sup> SVOBODA, Tomáš. Právní aspekty očkování proti covidu-19. Online. *Časopis zdravotnického práva a bioetiky*. Roč. 2021, č. 11/2, s. 20-44. Dostupné z:

<https://medlawjournal.ilaw.cas.cz/index.php/medlawjournal/article/view/220>. [cit. 2023-11-26].

<sup>288</sup> Srov. SCHEU, Harald Christian a HAVLÍKOVÁ, Barbora. Povinné očkování proti onemocnění covid-19 mezi zajištěním veřejného zdraví a ochranou individuálních lidských práv. Online. *Jurisprudence*. Praha: Wolters Kluwer, roč. 2022, č. 3, s. 13-21. Dostupné z: <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/archiv/3-2022>. [cit. 2023-11-26].

<sup>289</sup> MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Účinnost vakcín*. Online. Dostupné z:

<https://covid.gov.cz/situace/ockovani/ucinnost-vakcin>. [cit. 2023-12-02].

<sup>290</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 19/14.

<sup>291</sup> Během pandemie se nemusely povinného testování na přítomnost viru SARS-CoV-2 podrobit osoby, jež byly pozitivně testovány na přítomnost viru před méně než 180 dny (blíže např. mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 20. 11. 2021, č. j. MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN). Dle současného doporučení Ministerstva

odhlédnout od skutečnosti, že dnes již covid-19 nepředstavuje globální hrozbu, čehož bylo dosaženo mimo jiné dobrovolným očkováním.<sup>292</sup>

Z uvedených důvodů se povinné očkování proti nemoci covid-19 svou povahou blížilo spíše očkování mimořádnému, neboť se jednalo o opatření směřující proti pandemii, a nikoli očkování pravidelnému a zvláštnímu, jež slouží k jinému účelu.

V případě přezkumu by došlo k posouzení očkovací povinnosti proti konkrétnímu onemocnění, k čemuž dosud Ústavní soud nepřikročil, když přezkoumával pouze očkovací povinnost jako celek. Při posuzování vyhlášky by se musel Ústavní soud kromě výše uvedených argumentů vypořádat též s výtkou, kterou často zmiňují kritici<sup>293</sup> stávající judikatury týkající se povinného očkování, a to že součástí povinných očkování jsou taková očkování, jejichž cílem je spíše ochrana jednotlivce než ochrana veřejného zdraví (např. očkování proti tetanu nebo virové hepatitidě B). V případě nemoci covid-19 by tak muselo být pečlivě zváženo, jakou roli skutečně hraje při ochraně veřejného zdraví.

---

zdravotnictví má být očkování odloženo o 3 až 6 měsíců po prodělání nemoci. Viz MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Doporučení k očkování proti onemocnění covid-19 2023-2024*. Online, pdf. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/doporuceni-k-ockovani-proti-onemocneni-covid-19-pro-letosni-podzimni-a-zimni-sezonu/>. [cit. 2023-12-02].

<sup>292</sup> WHO. *Statement on the fifteenth meeting of the IHR (2005) Emergency Committee on the COVID-19 pandemic*. Online. Dostupné z: [https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-pandemic](https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-(covid-19)-pandemic). [cit. 2023-12-02].

<sup>293</sup> Blíže podkapitola 1.3.

## 4. Náměty *de lege ferenda*

Jak vyplývá z této diplomové práce, současná úprava očkování zaměstnanců by měla být podrobena revizi. Problematické části právní úpravy přitom mnohdy nemohou být spolehlivě vyřešeny pouze skrze právní posouzení, ale musí být podrobeny odbornému zkoumání z medicínského hlediska. Složitost nastavení zdravotní politiky v této oblasti je dále dána povahou povinného očkování, které (zjednodušeně) představuje střet mezi právem na ochranu osobní integrity a zájmem na ochraně veřejného zdraví.

V rámci úvah *de lege ferenda* bych v první řadě považovala za nejvhodnější úpravu očkování zakotvit komplexně v jednom právním předpise tak, aby byla zvýšena právní jistota všech adresátů právních norem.

Očkovací povinnost by měla být upravena na zákonné úrovni, nikoli v prováděcím podzákonném předpise, aby její obsah nemohla libovolně určovat výkonná moc. Současnou úpravu celého očkovacího kalendáře ve vyhlášce považuji za nevhodnou a odporující výhradě zákona. Vyhláška by měla obsahovat jen technické parametry týkající se konkrétního průběhu vakcinace, obsah očkovacích látek nebo medicínská kritéria pro posouzení imunity a kontraindikace.

Nevhodnost současného rozdělení úpravy mezi zákon a podzákonný předpis byla demonstrována na přístupu k očkování v průběhu pandemie covid-19, kdy se očkovací povinnost, ač se jedná o zásadní prostředek boje proti infekčním onemocněním a současně zásah do práv jednotlivce, stala ryze otázkou politickou, o níž rozhoduje jediné ministerstvo.

Revizi by měl být podroben též rozsah očkovací povinnosti, a to z hlediska okruhu jednotlivých zvláštních očkování a povinně očkovaných osob.

Mělo by být jednoznačně specifikováno, jaký cíl povinná vakcinace zaměstnanců sleduje. Zejména by měl být vyjasněn vztah mezi povinným očkováním a individuální funkcí vakcinace, jež směřuje k ochraně jednotlivce před nákazou. Ze zákona o ochraně veřejného zdraví vyplývá, že zvláštní očkování poskytuje ochranu před infekčními nemocemi tam, kde hrozí vyšší riziko jejich vzniku a šíření. Uvedený účel je však naplňován rozporuplně.

Zvláštnímu očkování proti hepatitidě A či B se musí podrobit velmi široký okruh osob, například i osoby konající práci v kancelářích či na jiných místech, na kterých nehrozí vyšší riziko vzniku nákazy. Riziko šíření infekčního onemocnění by mělo být předmětem diskuze zejména u hepatitidy B, která je omezeně přenositelná, a tedy existuje nižší pravděpodobnost jejího šíření v pracovním kolektivu i mimo něj.

Zvláštní očkování proti vzteklině, jemuž se musí podrobit osoby, které pracují s původcem onemocnění v laboratoři, cílí pouze na individuální ochranu těchto osob. Vzteklna vzniká při kontaktu s infikovaným zvířetem, tedy nedochází k přenosu z člověka na člověka, a proto nehrozí šíření infekčního onemocnění na daném pracovišti. Vyššímu riziku vzniku (nikoli šíření) onemocnění by přitom mohli být vystaveni též například veterinární lékaři nebo jiné osoby pečující o zvířata, pro něž však očkovací povinnost stanovena není.

Postačuje-li jen vyšší riziko vzniku infekčního onemocnění bez toho, aby současně hrozilo též šíření infekčního onemocnění, není zřejmé, proč není očkovací povinnost stanovena proti většímu počtu onemocnění, proti nimž očkování existuje a závažnost případné nákazy je pro zdraví neočkovaného velmi vysoká. Obdobně jako v případě vztekliny by proto mohla být stanovena očkovací povinnost proti dalším infekčním onemocněním, přičemž jako podklad pro okruh stanovených očkování by mohl sloužit seznam obsažený v nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci, o němž bylo pojednáno v podkapitole 2.2 této práce.

Problém v nedostatku odůvodnění, jež se pravidelně objevuje u podzákoných předpisů, se projevil též v případě určení skupin povinně očkovaných osob při přijetí později zrušené úpravy zvláštního očkování proti nemoci covid-19. Především nebylo zřejmé, proč byly zvoleny příslušné profesní skupiny, kdy jejich výběr nebyl podložen žádnými daty, ale byl odůvodněn jejich příslušností ke stěžejním složkám státu. Zpochybňovat proto lze rozhodnutí, že ochranu vyžadují příslušníci zpravodajských služeb, neboť u nich existuje zvýšená míra rizika nákazy či šíření onemocnění, když mezi povinně očkované osoby nebyli zahrnuti například zaměstnanci subjektů kritické infrastruktury<sup>294</sup>.

Vágní úprava zákona o ochraně veřejného zdraví tak vede k tomu, že o cílech zvláštního očkování rozhoduje výkonná moc prostřednictvím své normotvorby.

Jsem toho názoru, že očkovací povinnost by měla být zákonem stanovena proti závažným onemocněním, která se případně mohou šířit i mimo stanovené pracoviště. Kolektivní ochrana představuje hlavní cíl povinného očkování. Povinnost podrobit se vakcinaci by měli mít zaměstnanci ojedinele, a to na základě vyhodnocení závažnosti případné nákazy, pravděpodobnosti vzniku onemocnění a nákladů, jež bude v případě nákazy zaměstnavatel povinen vynaložit, bude-li za nepříznivé následky odpovědný. Jakákoli očkovací povinnost by však měla být vždy vykládána přísně restriktivně, a to jako možná překážka výkonu povolání a výjimka z poskytování zdravotní péče na základě svobodného informovaného souhlasu.

---

<sup>294</sup> V počátcích očkování proti nemoci covid-19 se přitom jednalo o jednu z prioritizovaných skupin. Srov. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Prioritizace cílových skupin*. Online, pdf. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/metodicky-pokyn-pro-ockovaci-kampan-plan-provedeni>. [cit. 2023-11-26].

Dále by mělo být zvaženo přehledné zakotvení všech výjimek z očkovací povinnosti. Právní předpisy by měly jednoznačně stanovit, kdy lze výjimku z očkovací povinnosti uplatnit, jak se výjimka prokazuje či jakým způsobem má zaměstnavatel, poskytovatel pracovnělékařských služeb a orgány veřejné moci přistupovat k zaměstnanci, u něhož taková výjimka existuje.

Zajistit uvedené změny by přitom nemělo být nijak složité. Na zákonné úrovni je již výhrada svědomí zakotvena, a dokonce úzce souvisí s pracovněprávními vztahy.<sup>295</sup> Podmínky pro její uplatnění jsou vymezeny ustálenou rozhodovací praxí soudů.

Kontraindikace může být zohledněna v § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, jenž upravuje povinnost zaměstnavatele zajistit výkon práce pouze zaměstnanci, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze.

Na problematiku úpravu posuzování imunity u zvláštních očkování, jež by měla doznat změn, bylo upozorněno již v podkapitole 1.2.3.

Za zcela zásadní považuji úpravu konkrétních podmínek, za nichž může zaměstnavatel stanovit povinnost zaměstnanci podrobit se očkování. Nynější úprava je nejednoznačná, nepřehledná a postrádající přesná pravidla pro vyžadování vakcinace po zaměstnanci, přičemž současně ignoruje zákonné výjimky z očkovací povinnosti.

V případě, že by konkrétní očkovací povinnost nebyla stanovena výhradně zákonem, měl by být zaměstnavatel oprávněn požadovat očkování po svých zaměstnancích v úzce definovaných případech v rámci zajišťování BOZP a po schválení orgánem ochrany veřejného zdraví. Tímto opatřením by měla být zajištěna ochrana dalších osob před biologickým činitelem, se kterým se zaměstnanci na pracovišti setkávají. Současně by bylo sníženo riziko nákazy zaměstnance infekčním onemocněním a jeho šíření mimo pracoviště, jakož i omezena možnost vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za vzniklou újmu. V rámci opatření zaměstnavatele by byly zohledněny podmínky, za nichž by práci konaly osoby, které se očkování nemohou podrobit. Nyní mohou zaměstnavatelé pro zlepšení zdraví svých zaměstnanců očkování nabízet pouze jako jeden ze zaměstnaneckých benefitů.

Problematika očkování se též dotýká hojně diskutovaného tématu lékařských posudků, které představují podklad pro skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, ale jejichž úprava trpí mnohými nedostatky.<sup>296</sup> Lékařské posudky by přitom měly tvořit základní podklad pro kroky zaměstnavatele v případě, že se zaměstnanec nepodrobí povinnému očkování, neboť

---

<sup>295</sup> Srov. § 50 odst. 2 zákona o zdravotních službách.

<sup>296</sup> Blíže STEFKO, Martin. Právní úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury. Online [Systém Beck-online]. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2022, č. 2, s. 59-64. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-12-02].



zaměstnavatel není obvykle schopen sám odborně posoudit zdravotní způsobilost svých zaměstnanců.

Jak je pojednáno v jedné z kapitol této práce, zaměstnavatel odpovídá za újmu vzniklou zaměstnanci při povinném očkování. Nabízí se však otázka, zda by za újmu způsobenou očkováním, které je prováděno na základě očkovací povinnosti stanovené zákonodárcem, měl odpovídat zaměstnavatel. Osobně považuji za vhodné, aby došlo k rozšíření současné úpravy odpovědnosti státu za nepříznivé následky povinného očkování, a naopak k omezení odpovědnosti zaměstnavatele. Odškodňovací mechanismus přitom trpí zjevnými nedostatky, když v současné době nejsou známy případy, kdy stát škodu či újmu vzniklou očkováním nahradil.

Ze závěrů učiněných v této diplomové práci lze vyčíst nezáviděníhodnou pozici zaměstnavatelů. Zákon zaměstnavatelům ukládá povinnosti, jejichž nesplnění je sankcionováno, ale zároveň zákonodárce není schopen vytvořit přehledný právní rámec, jímž se má zaměstnavatel řídit. Zaměstnavatel si dle současné úpravy nemůže být jist, zda je či není oprávněn nařídít zaměstnancům očkování nebo jak se potýkat s jednotlivými výjimkami z očkovací povinnosti. Nejistota také panuje ohledně rozdělení působnosti mezi zaměstnavatele a poskytovatele pracovnělékařských služeb. Neméně problematickou oblastí jsou důsledky spojené s nesplněním očkovací povinnosti, což je značně ovlivněno kritizovanou úpravou lékařských posudků, jejichž závěry mohou být zpochybněny v případném soudním sporu. Nedostatečná právní úprava dopadá též na zaměstnance, kteří si nemusí být vědomi všech svých práv spojených s očkováním a mohou být vystaveni nepředvídatelnému jednání zaměstnavatele.

## Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo shrnout, rozebrat a vyložit právní úpravu týkající se očkování zaměstnanců. Téma očkování zaměstnanců (i dospělých osob obecně) je zastíněno problematikou vakcinace v dětském věku, již je věnována výrazně větší pozornost.

V diplomové práci se zabývám jednotlivými instituty pracovního práva, jež popisují v kontextu dobrovolné i povinné vakcinace. Zaměřuji se na stěžejní témata očkovací problematiky a představuji svůj pohled na současnou právní úpravu a její zhodnocení.

Tato práce vychází z českých i zahraničních zdrojů, zejména z řady publikací a odborných článků vztahujících se k řešeným institutům pracovního práva a z rozhodnutí soudů, především judikatury Nejvyššího soudu, Ústavního soudu a ESLP, a rovněž z rozhodnutí nižších soudů opatřených na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

V první kapitole byly podrobně rozebrány prameny práva, které se zabývají vakcinací. Očkování se týká prameny mezinárodní i evropské, které však zakotvují převážně ideový rámec, z něž vychází právní předpisy vytvořené českým zákonodárcem. Pozornost je věnována především povinnému očkování, které představuje zásah do práv jednotlivce, byť není přímo vynutitelné. S ohledem na význam povinného očkování je poukázáno na podstatné závěry soudní judikatury, které jsou vztaženy k problematice očkování zaměstnanců. Upozorněno je na oprávněné kritické hlasy proti recentní judikatuře, přičemž je konstatováno, že obecná očkovací povinnost zaměstnanců by pravděpodobně při soudním přezkumu obstála, pokud by byly následovány dosavadní názory vrcholných soudů.

V další části diplomové práce je problematika očkování zkoumána z pracovněprávního hlediska. Kromě shrnutí povinností zaměstnance a zaměstnavatele, které jsou upraveny především v zákoníku práce, je zkoumán požadavek zaměstnavatele na vakcinaci zaměstnanců. Jsem toho názoru, že právní řád v současné podobě neumožňuje zaměstnavateli nařídit očkovací povinnost, nýbrž zaměstnavatel je oprávněn požadovat pouze očkování uložené zákonem.

Nesplnění očkovací povinnosti zaměstnancem může být spojeno s různými následky, například s převedením na jinou práci a rozvázáním pracovního poměru, a to v návaznosti na výsledek posouzení zdravotní způsobilosti k práci. Avšak ani oblast posuzování zdraví zaměstnanců není upravena jednoznačně, neboť v právní úpravě absentuje vymezení podmínek pro vyhodnocení kontraindikací k očkování, jež vylučují očkovací povinnost, a jejich zohlednění zaměstnavatelem či poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Vyhodnocování zdravotní způsobilosti je též zkomplikováno současnou úpravou lékařských posudků.

Škoda či újma způsobená očkováním může být za podmínek stanovených zákonem vyhodnocena jako vzniklá v důsledku pracovního úrazu, za nějž odpovídá zaměstnavatel v režimu objektivní odpovědnosti. K náhradě škody či újmy z povinného očkování však může být povinen též stát dle nové právní úpravy zakotvené v zákoně o náhradě újmy způsobené povinným očkováním.

Očkování bylo v nedávné době předmětem celospolečenského zájmu z důvodu pandemie nemoci covid-19. Vakcinace zaměstnanců měla zásadní roli při snaze omezit šíření tohoto infekčního onemocnění. Jedním z prostředků řešení zdravotní krize měla být novela vyhlášky o očkování proti infekčním nemocem, kterou mělo být zavedeno povinné očkování pro určité skupiny fyzických osob včetně příslušníků některých profesí. Vakcinace proti nemoci covid-19 se nakonec povinnou nestala, ale již samotná snaha o zavedení takové povinnosti ukazuje na některé problematické aspekty povinného očkování v českém právním řádu.

V závěru diplomové práce jsou shrnuty náměty *de lege ferenda*, jimiž se snažím poukázat na možná řešení některých nedostatků právní úpravy. Jsem toho názoru, že nastíněné problémy jsou jednou z příčin kontroverze tématu této práce. Jak uvádím hned v několika částech diplomové práce, i odborníci mnohdy zastávají značně odlišné názory. Nejenomže je právní úprava očkování kritizována, ale skrze její vady mohou být hledány cesty, jak se vyhnout očkovací povinnosti, a napomáhat tak vzestupu antivakcinačního hnutí. Propracovanější právní úprava a taktéž pečlivěji odůvodněná rozhodnutí soudů by přispěly nejen k větší právní jistotě, ale též ke zvýšení důvěry v samotné očkování.

## Seznam použitých zkratek

<b>AKV</b>	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů
<b>BOZP</b>	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
<b>ESLP</b>	Evropský soud pro lidská práva
<b>GDPR</b>	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)
<b>Listina</b>	Listina základních práv a svobod, vyhlášená jako příloha ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federální Republiky, a republikována usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
<b>MOP</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>nařízení vlády o podmínkách ochrany zdraví při práci</b>	nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
<b>občanský soudní řád</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>občanský zákoník</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>OSN</b>	Organizace spojených národů
<b>SDEU</b>	Soudní dvůr Evropské unie
<b>SFEU</b>	Smlouva o fungování Evropské unie
<b>Úmluva o biomedicíně</b>	Úmluva o lidských právech a biomedicíně, vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 96/2001 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy na ochranu lidských práv a důstojnosti lidské bytosti v souvislosti s aplikací biologie a medicíny: Úmluva o lidských právech a biomedicíně
<b>ústavní zákon o bezpečnosti České republiky</b>	ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, ve znění pozdějších předpisů

<b>vyhláška o očkování proti infekčním nemocem</b>	vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů
<b>vyhláška o pracovnělékařských službách</b>	vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů
<b>WHO</b>	Světová zdravotnická organizace
<b>zákon o zajištění dalších podmínek BOZP</b>	zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o léčivech</b>	zákon č. 378/2007 Sb., o léčivech a o změnách některých souvisejících zákonů (zákon o léčivech), ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o náhradě újmy způsobené povinným očkováním</b>	zákon č. 116/2020 Sb., o náhradě újmy způsobené povinným očkováním
<b>zákon o ochraně veřejného zdraví</b>	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o specifických zdravotních službách</b>	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o veřejném zdravotním pojištění</b>	zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o zaměstnanosti</b>	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o zdravotních službách</b>	zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů
<b>zákoník práce</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

# Seznam použitých zdrojů

## 1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Online [Systém Beck-online]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1610. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-10-11].
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Online [Systém Beck-online]. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1508. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-23].
- BERAN, Jiří a HAVLÍK, Jiří. *Lexikon očkování*. Praha: Maxdorf, 2008, s. 352. ISBN 978-80-7345-164-6.
- DOUBEK, Pavel. Soulad povinného očkování hexavakcínou s ústavním pořádkem ČR. Online [Systém Beck-online]. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2015, č. 15-16, s. 541-550. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-10-11].
- CHLÍBEK, Roman et al. *Očkování dospělých*. Praha: Mladá fronta, 2018, s. 455. ISBN 978-80-204-4624-4.
- KINDLOVÁ, Miluše a PREUSS, Ondřej. Výhrada svědomí v kontextu povinného očkování a mimo něj. Online. *Jurisprudence*. Praha: Wolters Kluwer, roč. 2017, č. 3, s. 17-30. Dostupné z: <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/vydani/3-2017>. [cit. 2023-11-26].
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Online [Systém Beck-online]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 207. ISBN 978-80-7400-474-2. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-25].
- KOTTNAUER, Antonín; GOGOVIČ, Radana; GRITZEROVÁ, Karolina; HOCHMAN, Josef; ÚLEHOVÁ, Helena. *Zákoník práce: Komentář*. Online [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges. ASPI\_ID KO26212006CZ. ISSN 2336-517X. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-7-14].
- KRÝSA, Ivo a KRÝSOVÁ, Zdena. *Zákon o ochraně veřejného zdraví. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 304. ISBN 978-80-7552-070-8.
- KYSELA, Jan a ŘEPA, Karel. *Reakce právního systému České republiky na covidovou pandemii*. Praha: Leges, 2022, s. 288. ISBN 978-80-7502-633-0.
- MADLEŇÁKOVÁ, Lucia. *Výhrada svědomí jako součást svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání*. Praha: Linde, 2010, s. 183. ISBN 978-80-7201-805-5.
- MADLEŇÁKOVÁ, Lucia. Reflexe povinného očkování v Evropě. Online. *Acta Iuridica Olomucensia*. Roč. 2017, č. 1, s. 37-48. ISSN 1805-9554. Dostupné z: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=605991>. [cit. 2023-11-26].
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 257. ISBN 978-80-7676-193-3.
- MALÍŘ, Jan. Evropské soudy a povinné očkování: na okraj judicializace jednoho společenského problému. Online [Systém Beck-online]. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2014, č. 19, s. 663-668. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-10-28].
- MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Zdravotní způsobilost zaměstnance a lékařské posudky ve státní službě. Online. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*. Praha: Nakladatelství

- Karolinum, roč. 2023, č. 4, s. 125-146. E-ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://karolinum.cz/casopis/auc-iuridica/rocnik-69/cislo-4/clanek-12010>. [cit. 2023-12-18].
- MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 260. ISBN 978-80-7598-723-5.
- MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 420. ISBN 978-80-7598-587-3.
- NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli O čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 380. ISBN 978-80-7552-106-4.
- PAWLIKOVÁ, Klára. Očkování jako právo moderního občana či povinnost uložená paternalistickým státem. Online. *Soudní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2021, č. 9, s. 275-280. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-26].
- PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 789. ISBN 978-80-7400-853-5.
- SCHEU, Harald Christian a HAVLÍKOVÁ, Barbora. Povinné očkování proti onemocnění covid-19 mezi zajištěním veřejného zdraví a ochranou individuálních lidských práv. Online. *Jurisprudence*. Praha: Wolters Kluwer, roč. 2022, č. 3, s. 13-21. Dostupné z: <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/archiv/3-2022>. [cit. 2023-11-26].
- SIVÁK, Jakub. Několik úvah k možné povinnosti očkovat se proti nemoci Covid-19. Online [Systém ASPI]. *Soukromé právo*. Wolters Kluwer, roč. 2022, č. 3, s. 20-24. ISSN 2533-4239. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-11-26].
- SIVÁK, Jakub. Očkování - povinnost či možnost z právní perspektivy. Online [Systém ASPI]. *Soukromé právo*. Wolters Kluwer, roč. 2020, č. 1, s. 8-14. ISSN 2533-4239. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-11-8].
- SVOBODA, Tomáš. Právní aspekty očkování proti covidu-19. Online. *Časopis zdravotnického práva a bioetiky*. Roč. 2021, č. 11/2, s. 20-44. ISSN 1804-8137. Dostupné z: <https://medlawjournal.ilaw.cas.cz/index.php/medlawjournal/article/view/220>. [cit. 2023-11-26].
- SVOBODA, Tomáš a NOVOSADOVÁ, Kristýna. Povinné očkování ve světle nálezu Ústavního soudu. Online. *Universitas*. Masarykova univerzita, roč. 2015, č. 2-3, s. 18-28. ISSN 1212-8139. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/universitas>. [cit. 2023-10-10]
- ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 216. ISBN 978-80-87439-46-3.
- ŠTEFKO, Martin. Právní úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury. Online [Systém Beck-online]. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2022, č. 2, s. 59-64. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-12-02].
- ŠUBRT, Bořivoj a TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 447. ISBN 978-80-7554-233-5.
- ŠUSTEK, Petr a HOLČAPEK, Tomáš. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 850. ISBN 978-80-7552-321-1.

TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír; PELIKÁNOVÁ, Irena; KUNERTOVÁ, Tereza; PÍTROVÁ, Lenka et al. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013, s. 496. ISBN 978-80-87576-53-3.

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 168. ISBN 978-80-7598-646-7.

TOMŠEJ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů? Online [Systém Beck-online]. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2020, č. 1, s. 19-23. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-26].

URBAN, Jan. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. Online [Systém ASPI]. *Mzdy a personalistika v praxi*. Wolters Kluwer, roč. 2005, č. 10, s. 18-22. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-11-23].

VIKARSKÁ, Zuzana. Povinné očkování dětí u ESLP: výhra pro stát, prohra pro informovaný souhlas? Online [Systém Beck-online]. *Soudní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, roč. 2021, č. 7-8, s. 230-232. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2023-11-26].

VRÁBLOVÁ, Barbora; DVOŘÁKOVÁ, Klára; ŠVARCOVÁ, Lenka. *Zákon o náhradě újmy způsobené povinným očkováním. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 88. ISBN 978-80-7598-868-3.

WAGNEROVÁ, Eliška; ŠIMÍČEK, Vojtěch; LANGÁŠEK, Tomáš; POSPÍŠIL, Ivo; CHALUPOVÁ, Martina et al. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. Online [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO2\_1993CZ. ISSN 2336-517X. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>. [cit. 2023-11-6].

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Immunization Agenda 2030: A global strategy to leave no one behind*. Online, pdf. 2020. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/m/item/immunization-agenda-2030-a-global-strategy-to-leave-no-one-behind>. [cit. 2023-11-8].

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *International Travel And Health – 18 November 2022*. Online, pdf. 2022. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/m/item/vaccination-requirements-and-recommendations-for-international-travellers-and-malaria-situation-per-country-2022-edition>. [cit. 2023-11-26].

WORLD HEALTH ORGANIZATION REGIONAL OFFICE FOR EUROPE. *European Immunization Agenda 2030*. Online, pdf. Kodaň: World Health Organization Regional Office For Europe, 2021. ISBN 978-92-890-5605-2. Dostupné z: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289056052>. [cit. 2023-11-8].

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ A PRACOVNÍCH VZTAHŮ. *Výkladová stanoviska AKV (X)*. Online, pdf. 2013. Dostupné z: <https://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>. [cit. 2023-11-26].

ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ A PRACOVNÍCH VZTAHŮ. *Výkladová stanoviska AKV (XXIV)*. Online, pdf. 2018. Dostupné z: <https://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>. [cit. 2023-11-18].

*Budoucí vláda odmítá povinné očkování a zavírání škol. Důraz dává na PCR testy a rychlejší trasování*. Online. 24. 11. 2021. In: [ct24.ceskatelevize.cz](https://ct24.ceskatelevize.cz). Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/specially/koronavirus/3404638-zive-brifink-budouci-vlady-k-planu-proticovidovych-opatreni>. [cit. 2023-11-23]



ČESKÁ VAKCINOLOGICKÁ SPOLEČNOST ČLS JEP. *Očkovací kalendář pro dospělé*. Online, pdf. Česká vakcinologická společnost ČLS JEP, 23. 8. 2019. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/217-ockovaci-kalendar-pro-dospele>. [cit. 2023-11-26].

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *About the ILO*. Online. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. [cit. 2023-11-25].

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *COVID-19: Přehled aktuální situace v ČR*. Online. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19>. [cit. 2023-11-26].

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Doporučení k očkování proti onemocnění covid-19*. Online, pdf. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/doporuzeni-k-ockovani-proti-onemocneni-covid-19-pro-letosni-podzimni-a-zimni-sezonu/>. [cit. 2023-12-02].

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Postup při podání žádosti o náhradu újmy způsobené povinným očkováním podle zákona č. 116/2020 Sb., o náhradě újmy způsobené povinným očkováním*. Online, pdf. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/nahrada-ujmy-zpusobene-povinnym-ockovanim-a-ockovanim-proti-covid-19/>. [cit. 2023-11-17].

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Prioritizace cílových skupin*. Online, pdf. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/metodicky-pokyn-pro-ockovaci-kampan-plan-provedeni>. [cit. 2023-11-26].

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Světová zdravotnická organizace*. Online. 3. 3. 2022. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/svetova-zdravotnicka-organizace>. [cit. 2023-11-25].

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Účinnost vakcín*. Online. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/ockovani/ucinnost-vakcin>. [cit. 2023-12-02].

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *V České republice jsou první tři potvrzené případy nákazy koronavirem*. Online. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 1. 3. 2020. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/tiskove-centrum-mz/v-ceske-republice-jsou-prvni-tri-potvrzene-pripady-nakazy-koronavirem/>. [cit. 2023-11-26].

NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL. *Očkování při cestách do zahraničí*. Online. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/32-ockovani-do-zahranici>. [cit. 2023-11-06].

NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL. *Očkování v české legislativě*. Online. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/191-ockovani-v-ceske-legislative>. [cit. 2023-11-06].

RADA EU A EVROPSKÁ RADA. *Covid-19: výzkum a očkovací látky*. Online. 22. 12. 2022. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/coronavirus/covid-19-research-and-vaccines/>. [cit. 2023-11-26].

RADA EU A EVROPSKÉ RADA. *Evropská zdravotní unie: ochrana Evropanů před přeshraničními zdravotními hrozbami*. Online. 26. 1. 2023. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/protecting-against-cross-border-health-threats/>. [cit. 2023-11-26].

STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. *Základní informace o onemocnění novým koronavirem-covid-19*. Online, pdf. 8. aktualizace. Praha: Státní zdravotní ústav, prosinec 2021. Dostupné z: <https://szu.cz/tema/prevence/2019ncov/zakladni-informace-o-covid-19-reinfekce-ockovani/onemocneni-novym-koronavirem-sars-cov-2-drive-2019-ncov-pojmenovano-jako-covid-19-coronavirus-disease-2019/>. [cit. 2023-11-26].

VLÁDA ČR. *Státní zaměstnanci očkovaní proti covid-19 budou mít nárok na dva dny placeného volna, schválila vláda.* Online. 30. 7. 2021. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/statni-zamestnanci-ockovani-proti-covid-19-budou-mit-narok-na-dva-dny-placeneho-volna--schvalila-vlada-189998/>. [cit. 2023-11-18].

VLÁDA ČR. *V ČR bylo zahájeno očkování proti onemocnění covid-19, mezi prvními očkovanými byl i premiér Babiš.* Online. 27. 12. 2020. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/v-cr-bylo-zahajeno-ockovani-proti-onemocneni-covid-19--mezi-prvnimi-ockovanymi-byl-i-premier-babis-185837/>. [cit. 2023-11-26].

*Význam očkování vzrůstá. Na podzim nás nejspíše čeká druhá vlna nového koronaviru, varují vědci.* Online. In: Lidovky.cz. Praha: Mafra, 2. 6. 2020. ISSN 1213-1385. Dostupné z: [https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/vyznam-ockovani-vzrusta-na-podzim-nas-nejspise-ceka-druha-vlna-noveho-koronaviru-varuji-vedci.A200527\\_114149\\_ln-zdravi\\_ape.](https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/vyznam-ockovani-vzrusta-na-podzim-nas-nejspise-ceka-druha-vlna-noveho-koronaviru-varuji-vedci.A200527_114149_ln-zdravi_ape.) [cit. 2023-12-03].

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Statement on the fifteenth meeting of the IHR (2005) Emergency Committee on the COVID-19 pandemic.* Online. Dostupné z: [https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-pandemic](https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-(covid-19)-pandemic). [cit. 2023-12-02].

### 3. Seznam použitých právních předpisů

Evropská sociální charta, vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě

Listina základních práv a svobod, vyhlášená jako příloha ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federální Republiky, a republikována usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Listina základních práv Evropské unie, Úř. věst. C 202, 7. 6. 2016, s. 389-405

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, vyhlášený ve vyhlášce ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Sdělení Ministerstva zdravotnictví č. 41/2023 Sb., o antigenním složení očkovacích látek pro pravidelná, zvláštní a mimořádná očkování pro rok 2023

Smlouva o fungování Evropské unie, Úř. věst. C 202, 7. 6. 2016, s. 47-200

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

Směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Směrnice Rady 2010/32/EU, kterou se provádí Rámcová dohoda o prevenci poranění ostrými předměty v nemocnicích a ostatních zdravotnických zařízeních, uzavřená mezi HOSPEEM a EPSU

Úmluva o lidských právech a biomedicíně, vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 96/2001 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy na ochranu lidských práv a důstojnosti lidské bytosti v souvislosti s aplikací biologie a medicíny: Úmluva o lidských právech a biomedicíně

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, ve znění pozdějších předpisů  
Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 46/1966 Sb., o opatřeních proti přenosným nemocem, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161)

Vyhláška č. 299/2010 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 355/2017 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 483/2021 Sb., o následcích povinného očkování

Vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 116/2020 Sb., o náhradě újmy způsobené povinným očkováním

Zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003. Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 378/2007 Sb., o léčivech a o změnách některých souvisejících zákonů (zákon o léčivech), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 569/2020 Sb., o distribuci léčivých přípravků obsahujících očkovací látku pro očkování proti onemocnění COVID-19, o náhradě újmy způsobené očkováním osobám těmito léčivými přípravky a o změně zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

#### **4. Seznam použité judikatury**

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08

Nález Ústavního soudu ze dne 3. 2. 2011, sp. zn. III. ÚS 449/06

Nález Ústavního soudu ze dne 20. 6. 2013, sp. zn. Pl. ÚS 36/11

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 7. 2013, sp. zn. Pl. ÚS 13/12

Nález Ústavního soudu ze dne 25. 3. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 43/13

Nález Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 16/14

Nález Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 19/14

Nález Ústavního soudu ze dne 22. 12. 2015, sp. zn. I. ÚS 1253/14

Nález Ústavního soudu ze dne 27. 4. 2021, sp. zn. Pl. ÚS 98/20

Nález Ústavního soudu ze dne 27. 4. 2021, sp. zn. IV. ÚS 2530/20

Rozsudek ESLP ve věci Vavříčka a další proti České republice ze dne 8. 4. 2021, stížnost č. 47621/13

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21. 11. 2022, sp. zn. 17 Ad 3/2022

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2007  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4479/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2015, sp. zn. 25 Cdo 3953/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015  
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1083/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2018, sp. zn. 32 Cdo 4771/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2020, sp. zn. 25 Cdo 2202/2018  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 25 Cdo 2479/2020  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 530/2022  
Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 25. 6. 1979, sp. zn. 1 Cz 85/79  
Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 25. 10. 1979, sp. zn. 6 Cz 16/79  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 3. 2022, sp. zn. 5 Ao 31/2021  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 2. 2023, sp. zn. 9 Ao 1/2022  
Rozsudek Okresního soudu v Kladně ze dne 4. 8. 1998, sp. zn. 16 C 146/96  
Rozsudek Okresního soudu v Kladně ze dne 29. 11. 2004, sp. zn. 21 C 129/2001  
Rozsudek SDEU ze dne 15. 7. 2021, věc C-795/19  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1382/2002  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016  
Usnesení SDEU ze dne 17. 7. 2014, věc C-459/13  
Usnesení Ústavního soudu ze dne 15. 3. 2022, Pl. ÚS 45/21

Zhodnocení Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74, zveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1976

Zpráva Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80, zveřejněná ve Sbírce rozhodnutí a stanovisek, ročník 1980, pod číslem 28/1980

## 5. Seznam ostatních zdrojů

Důvodová zpráva k zákonu č. 116/2020 Sb., o náhradě újmy způsobené povinným očkováním. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=160764>. [cit. 2023-11-18].

Důvodová zpráva k zákonu č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=3&ct=538&ct1=0>. [cit. 2023-10-05].

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 1. 3. 2021, č. j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 3. 2021, č. j. MZDR 47828/2020-21/MIN/KAN

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 20. 11. 2021, č. j. MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 1. 2022, č. j. MZDR 461/2022-1/MIN/KAN

Odpověď Ministerstva zdravotnictví na žádost o informaci dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Online. 24. 4. 2023. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/zadost-o-informace-ze-dne-13-4-2023/>. [cit. 2023-12-16].

Odpověď Ministerstva zdravotnictví na žádost o informaci dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Online. 9. 10. 2023. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/zadost-o-informace-ze-dne-21-9-2023/>. [cit. 2023-12-16].

Odůvodnění vyhlášky č. 466/2021 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Online. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSC9CHBTWI/KORNC9CKNK7L>. [cit. 2023-10-19].

Odůvodnění vyhlášky č. 21/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Online. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCAUDX65L/ALBSCAVBW68O>. [cit. 2023-10-19].

Opatření obecné povahy Hygienické stanice hlavního města Prahy o nařízení mimořádného očkování proti spalničkám ze dne 4. 5. 2018, č. j. HSHMP 21481/2018

Poznámka/Výsledek případu. Online. In: Evidence stanovisek ombudsmana. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/11228#Poznámka>. [cit. 2023-10-15].

Rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví ze dne 22. 9. 2004, č. j. HEM-380-6.9.04/14868

Rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví ze dne 9. 7. 2009, č. j. 30091/2009/OVZ

Zpráva Veřejného ochránce práv o šetření postupu Ministerstva obrany ve věci povinného očkování vojáků proti klíšťové encefalitidě a posouzení námítky diskriminace z důvodu zdravotního postižení ze dne 20. 4. 2022, sp. zn. 4404/2021/VOP. Online. In: Evidence stanovisek ombudsmana. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10612>. [cit. 2005-08-15].

# Očkování zaměstnanců

## Abstrakt

Autorka se v diplomové práci věnuje tématu očkování zaměstnanců. Tato problematika je velmi aktuální, především v souvislosti s nedávnou pandemií nemoci covid-19. Přesto je očkování z pracovněprávního hlediska opomíjeným tématem, v jehož rámci zůstává řada otázek nevyřešených či doktrínou rozporuplně vykládaných.

Diplomová práce se kromě úvodu a závěru skládá ze čtyř kapitol, v jejichž rámci je předestřena řada upozornění na nedostatky právní úpravy a podnětů *de lege ferenda*.

První kapitola diplomové práce se zaměřuje na právní úpravu očkování proti infekčním nemocem v České republice a její prameny na mezinárodní i evropské úrovni. Pozornost je věnována především rozboru povinných druhů očkování, opomenuta však není ani úprava dobrovolného očkování. Dále jsou rozebrány a kriticky zhodnoceny závěry recentní judikatury Ústavního soudu a Evropského soudu pro lidská práva vztahující se k očkovací povinnosti.

Obsahem druhé kapitoly jsou pracovněprávní souvislosti očkování. Autorka se zaměřuje na dílčí instituty pracovního práva a jejich uplatnění ve spojení s očkováním zaměstnanců. Součástí kapitoly je rozbor jednotlivých povinností zaměstnance a zaměstnavatele se zaměřením na možnost stanovení očkovací povinnosti zaměstnavatelem a následkům nesplnění očkovací povinnosti zaměstnancem. Kapitola se dále věnuje posuzování zdravotní způsobilosti, zpracování údajů o očkování poskytnutých zaměstnancem zaměstnavateli a náhradě újmy způsobené očkováním. Závěrem je v kapitole obsaženo stručné pojednání o očkování jako zaměstnaneckém benefitu.

Třetí kapitola se zabývá očkováním proti nemoci covid-19. V rámci této části diplomové práce jsou rozebrány konkrétní dopady pandemie na problematiku očkování zaměstnanců. V závěru kapitoly je detailně pojednáno o zrušené vyhlášce, jež měla zakotvit očkovací povinnost pro určité profesní skupiny.

Náměty *de lege ferenda* jsou předmětem závěrečné kapitoly, v níž autorka shrnuje problematiku části právní úpravy a představuje možná řešení.

**Klíčová slova:** očkování zaměstnanců; povinné očkování; újma na zdraví způsobená očkováním; očkování proti covid-19

# Vaccination of employees

## Abstract

In her thesis the author looks at the topic of vaccination of employees. This issue is very actual, especially in the context of the recent pandemic of the covid-19 disease. Nevertheless, vaccination from the labour law point of view is a neglected topic in which many issues remain unresolved or interpreted contradictorily by the doctrine.

The thesis besides an introduction and a conclusion consists of four chapters, in which a number of warnings about deficiencies in the legislation and suggestions *de lege ferenda* are presented.

The first chapter of the thesis focuses on the legal regulation of vaccination against infectious diseases in the Czech Republic and its sources at the international and European level. The focus is mainly on the analysis of compulsory types of vaccination; however, the regulation of voluntary vaccination is not omitted. Furthermore, the conclusions of recent case law of the Constitutional Court and the European Court of Human Rights related to the compulsory vaccination are analysed and critically evaluated.

The second chapter deals with the labour law aspects of vaccination. The author focuses on partial institutes of labour law and their application in connection with vaccination of employees. The chapter includes an analysis of the obligations of the employee and the employer, focusing on the possibility to mandate vaccination by the employer and the consequences of the employee's failure to comply with the vaccination obligation. The chapter also covers the assessment of medical fitness, the processing of vaccination data provided by the employee to the employer and compensation for damages caused by vaccination. Finally, the chapter contains a brief treatise on vaccination as an employee benefit.

The third chapter covers vaccination against covid-19 disease. In this part of the thesis the specific impacts of the pandemic on the issue of vaccination of employees are analysed. At the end of the chapter, the repealed decree, which was supposed to establish the vaccination obligation for certain professions, is examined in detail.

The *de lege ferenda* suggestions are the subject of the final chapter, in which the author summarises the problematic parts of the legislation and presents possible solutions.

**Key words:** vaccination of employees; compulsory vaccination; damage to health caused by vaccination; vaccination against covid-19