

Zamestnávateľ a očkovanie zamestnancov z pohľadu pracovného práva

(Metodické usmernenie – na základe stanoviska NIP z 25.8. 2021)



Zamestnávateľa v súčasnosti nemajú možnosť zakázať zamestnancom nezaočkovaným proti ochoreniu COVID-19 vstup na pracovisko. Neumožňuje im to žiadny z platných zákonov ani iných právnych predpisov. **Žiadny zamestnanec nesmie byť diskriminovaný z dôvodu iného postavenia**, ktorým je napríklad očkovanie proti novému koronavírusu, uviedol na svojej webovej stránke Národný inšpektorát práce (NIP).

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

V súčasnosti nie je platná ani vyhláška Úradu verejného zdravotníctva, ktorá by zamestnávateľa oprávňovala na kontrolu zdravotného stavu zamestnanca. Posledná vyhláška upravujúca režim vstupu osôb do priestorov prevádzok a priestorov zamestnávateľa bola zrušená 17. mája 2021. Obmedzenie vstupu do priestorov zamestnávateľa pre nezaočkovaných zamestnancov **vyučuje okrem iného aj Zákonník práce**. Takýto prístup by podľa inšpektorátu znamenal, že zamestnávateľ nerovnako zaobchádza so zamestnancami z dôvodu iného postavenia, čo je neprípustné.

Firmy sa nemôžu oprieť ani o ustanovenie **§ 30 zákona č. 355/2007 Z. z.** o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v z. n. p. Povinnosť a zároveň aj možnosť posúdiť zdravotné riziko u zamestnanca má zamestnávateľ výslovne upravené iba vo vzťahu k expozícii faktorom práce a pracovného prostredia, ale ochorenie COVID-19 a šírenie nového koronavírusu (okrem niektorých zdravotníckych povolání) nie sú podľa NIP faktorom práce, ktorú zamestnanci vykonávajú, ani faktorom pracovného prostredia na pracovisku.

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

Pokiaľ by zamestnávateľ obmedzil alebo zakázal vstup do jeho priestorov pre niektorých zamestnancov a v jeho dôsledku by tejto skupine zamestnancov nepridieval prácu podľa pracovných zmlúv, **išlo by podľa NIP o prekážku v práci na strane zamestnávateľa**. Za čas trvania takejto prekážky by musel zamestnávateľ poskytnúť týmto zamestnancom náhradu mzdy v sume ich priemerných zárobkov.

Kompletné znenie stanoviska NIP z 25.8.2021 nájdete na www.ioz.sk

