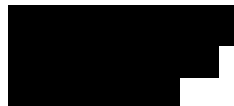


## Státní úřad inspekce práce

Kolářská 451/13, 746 01 Opava

tel: +420 950 179 178, fax: +420 950 179 199, e-mail: opava@suiip.cz, ID DS: cmwaazf



Spisová značka  
Q1-2025-9

Naše č.j.  
1100/1.30/25-2

Vyřizuje/kontakt

V Opavě  
21.01.2025

## Sdělení

Vážená paní magistro,

Státnímu úřadu inspekce práce byla dne 09.01.2025 doručena Vaše žádost o poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon č. 106/1999 Sb.“). Ve své žádosti žádáte o poskytnutí následujících informací:

*„podle § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce platí, že: ‚Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze.‘ Má otázka zní, jakým způsobem je ze strany Inspektorátu práce kontrolováno dodržování této povinnosti zaměstnavatele?*

*Konkrétně se jedná o zaměstnance podle § 9 vyhlášky č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem. V praxi totiž mohou vyvstat situace, kdy osoba, která je povinná se zvláštnímu očkování podrobit, odmítá zaměstnavateli předložit potvrzení o očkování nebo doklad o odolnosti vůči nákaze. Ze zákona navíc nevyplývá povinnost zaměstnance zaměstnavateli prokázat, že očkovaný je nebo že je proti nákaze odolný (alespoň pokud jsem dobře hledala). Pokud by do Vaší působnosti patřila i otázka: ‚Jak má zaměstnavatel postupovat, pokud si není jistý, zda je zaměstnanec očkovaný nebo je odolný proti nákaze?‘ budu ráda za její zodpovězení.*

Odpověď pak žádáte zaslat na e-mailovou adresu

K Vaší žádosti uvádíme, že Státní úřad inspekce práce poskytuje na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), dle jeho ust. § 4 odst. 2 písm. c), právnickým a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. V rámci tohoto základního pracovněprávního poradenství Vám k předmětu této Vaší žádosti uvádíme následující.

Nejdříve ze všeho je třeba zmínit, že kontrolní činnost v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví je platnými právními předpisy rozdělena mezi Ministerstvo práce a sociálních věcí (kdy kontrolním orgánem v oblasti bezpečnosti práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, je Státní úřad inspekce práce a místně příslušné oblastní inspektoráty práce), a Ministerstvo zdravotnictví (kdy kontrolními orgány v oblasti ochrany zdraví jsou jednotlivé krajské hygienické stanice). Týká-li se požadavků k ochraně zdraví zaměstnanců,

a to z hlediska požadavků na zdravotní způsobilosti zaměstnanců, jejich zařazení do kategorizace prací, požadavků na pracovní prostředí, včetně požadavků na očkování, které je požadováno pro výkon pracovní činnosti, pak tyto spadají právě do působnosti krajských hygienických stanic, nikoli do působnosti orgánů inspekce práce.

V souvislosti s ochranou zdraví zaměstnanců se krajské hygienické stanice v rámci své kontrolní činnosti blíže zajímají o rozsah a jednotlivé postupy stanovené pro výkon pracovní činnosti, a to např. správným zařazením zaměstnanců podle kategorizace práce v návaznosti na požadavek zdravotní způsobilosti a v této souvislosti i na možné požadavky případného očkování zaměstnance. Nicméně i v rámci kontrolní činnosti se orgány inspekce práce zajímají o skutečnost, zda je zaměstnavatel schopen doložit pro jednotlivé pracovní činnosti zdravotní způsobilost svého zaměstnance, neboť i celá řada právních a ostatních předpisů stanovuje zaměstnavateli povinnost splnit tuto povinnost. Nelze však dopředu avizovat, jak by bylo konkrétní skutkové zjištění v této oblasti právně kvalifikováno, neboť vždy záleží na okolnostech daného případu.

Platí však, že vedle povinnosti zaměstnavatele podle ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázanou práci a práce, jejichž náročnost by neodpovídala schopnostem a zdravotní způsobilosti, má i zaměstnanec povinnost podle v ust. § 106 odst. 4 písm. b) tohoto zákona podrobit se pracovním lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy (příčemž uvedené ustanovení obsahuje přímý odkaz na zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Zaměstnavatel je v této souvislosti povinen svým zaměstnancům sdělit, která očkování jsou pro ně povinná. Dále musí zaměstnavatel zajistit, aby v souladu s ust. § 103 odst. 1 písm. c) zákoníku práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali práci pouze zaměstnanci, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze.

Máme tedy za to, že lze obecně konstatovat, že pokud je v právním předpise stanoven požadavek na očkování pro výkon práce zaměstnance jako ochrana jeho zdraví, pak je zaměstnavatel povinen takové očkování zajistit a logicky pak bude mít i doklad, že zaměstnanec takové očkování absolvoval, zejména pak v případě, kdy zaměstnavatel nese náklady s tímto bezesporu spojené. Pakliže není tento doklad dostatečně průkazný, popř. se jedná o zaměstnance, který doklad o odolnosti vůči nákaze zaměstnavateli nedoložil, nemůže zaměstnavatel připustit, aby takový zaměstnanec příslušnou práci vykonával.

S pozdravem



vedoucí úseku právního

Rozdělovník:

1 x Státní úřad inspekce práce

1 x