**Název zaměstnavatele**

Adresa

(datovou schránkou / poštou)

V Praze dne X. 9. 2021

**Výzva k odstranění závadného stavu**

Vážení,

příkazem **generálního ředitele** č. XXXXXX ze dne **25.8.2021** (dále jen **„příkaz“**) generální ředitel oznámil zaměstnancům XXXXXX, že každý zaměstnanec, který se prokáže svým platným certifikátem o provedeném očkování proti onemocnění covid-19, obdrží jako cílovou odměnu od zaměstnavatele částku ve výši XXXXXX,- Kč, a to vše s odkazem na ustanovení § 305 a § 134a zákoníku práce. Vedle toho, že **předmětný příkaz** **vykazuje veškeré znaky diskriminačního jednání vůči neoočkovaným zaměstnancům**, tedy i vůči mně, specifikované v ustanovení § 16 zákoníku práce ve spojení s ustanoveními § 2 odst. 1, 3 a § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona, tak se v daném případě navíc jedná o absolutně neplatné právní jednání, které není způsobilé vyvolat jakékoli zamýšlené právní následky.

Předně je potřeba uvést, že aby mohlo dojít k naplnění podmínek specifikovaných v ustanovení § 305 zákoníku práce pro vydání vnitřního předpisu, musel by být takový vnitřní předpis vydán skutečně zaměstnavatelem a nikoli generálním ředitelem, který zcela jistě mým zaměstnavatelem není. Předmětné ustanovení § 305 zákoníku práce stanovující jasné zákonné podmínky pro formu a obsah vnitřního předpisu zní následovně:

*(1)****Zaměstnavatel*** *může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem.* ***Odchýlí-li se zaměstnavatel*** *od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.*

*(2) Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.*

 **Z výše uvedeného ustanovení § 305 zákoníku práce jednoznačně vyplývá, že příkaz byl vydán zcela v rozporu se zákonem, neboť nebyl vydán zaměstnavatelem.** Příkaz je proto ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 občanského zákoníku absolutně neplatným právním jednáním, neboť odporuje zákonu, konkrétně pak ustanovení § 305 zákoníku práce.

 Příkaz je navíc absolutně neplatný i pro nesplnění zákonných podmínek pro vypsání cílové odměny specifikovaných v ustanovení § 134a zákoníku práce, které zní tak, jak následuje:

*Za splnění* ***předem stanoveného*** *mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná,* ***může zaměstnavatel*** *zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny* ***oznámí zaměstnavatel*** *společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započetím plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.*

 První zákonnou podmínkou pro motivaci formou cílové odměny je její zaměření na **splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu**, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná.

Druhou zákonnou podmínkou pro aplikaci této složky platu je skutečnost, že **zaměstnavatel nejen předem oznámí**, který úkol pokládá z hlediska své působnosti za zvlášť významný, ale stanoví i postupy a formy jeho plnění společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli a oznámí i výši odměny za splnění úkolu a závislost této odměny na míře plnění stanovených ukazatelů.

Poslední zákonnou podmínkou je skutečnost, že „příslib cílové odměny“ bude adresován zaměstnancům, kteří se s ohledem na sjednaný druh práce a rozsah práv a povinnosti vyplývajících pro ně z pracovního poměru nejen mohou **podílet na plnění úkolu**, k jehož splnění je cílová odměna určena, ale jejich podíl na plnění tohoto úkolu musí být významný nebo (alespoň) bezprostřední.

 Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá, že mimořádně náročný úkol by musel být zaměstnavatelem zaměstnancům **oznámen předem**, tedy nelze na základě příkazu vyplatit cílovou odměnu těm zaměstnancům, kteří očkování již podstoupili, ale pouze těm zaměstnancům, kteří by se eventuálně rozhodli podstoupit očkování na základě obdržení příkazu.

Dále je nezbytné zdůraznit, že výše citované ustanovení § 134a zákoníku práce umožňuje poskytnout zaměstnanci odměnu za splnění úkolu, který nutně musí mít souvislost s úkoly zaměstnavatele, resp. dosažení nějakého výsledku souvisejícího s činností zaměstnavatele. Příkaz však s ohledem na svůj obsah jednoznačně představuje nepřípustné zvýhodnění, protože očkovaní i neočkovaní zaměstnanci budou i nadále vykonávat stejnou práci. Očkovaní zaměstnanci nebudou vykonávat žádnou jinou práci ani jiný pracovní úkol, než zaměstnanci neočkovaní, na svou práci nevynaloží žádné zvýšené úsilí ani nic podobného, takže pokud za stejnou práci jako práci odvedenou zaměstnanci neočkovanými dostanou vyšší odměnu, jedná se o porušení ustanovení § 110 odst. 1) zákoníku práce, na základě kterého **za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda**.

Nad rámce výše uvedených skutečností svědčících o absolutní neplatnosti příkazu je pak nezbytné dále konstatovat, že se jedná o příkaz diskriminační, který bez jakéhokoli důvodu zvýhodňuje očkované zaměstnance na úkor neočkovaných. **Ustanovení § 16 zákoníku práce jasně definuje povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a potažmo tak stanovuje podmínky zákazu diskriminace**, přičemž zní, jak následuje:

*(1)* ***Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci****,* ***pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty****, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*

*(2)* ***V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace****, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka,* ***zdravotního stavu****, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického* ***nebo jiného smýšlení****, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.*

*(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.*

*(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*

 Jednání Vaší organizace, které naprosto jasným způsobem deklaruje nezákonné zvýhodnění očkovaných zaměstnanců, je pak dále v daném případě o to závažnější, že tímto způsobem vytváří na neočkované zaměstnance, a tedy i na mě, naprosto nepřiměřený nátlak směřující k tomu, aby za účelem získání částky ve výši XXXXX,- Kč podstoupili očkování, a to navíc jednou z vakcín, jejichž vývoj je stále pouze ve stadiu klinického hodnocení. **Níže si tudíž shrňme obecně známé informace týkající se očkování, které ještě násobí a podtrhují protiprávnost a nebezpečnost jednání vaší organizace, coby zaměstnavatele, vůči neočkovaným zaměstnancům a potažmo tak vůči mně, tedy**:

# veškeré vakcíny jsou prozatím pouze ve stádiu klinického hodnocení, tudíž jejich vývoj ještě nebyl ukončen, přičemž ukončení tohoto hodnocení se předpokládá až v průběhu roku 2022 (tato informace je mimo jiné veřejně dostupná i na webových stránkách SÚKL);

# dosud nejsou známy veškeré negativní účinky aplikace vakcíny, a to zejména z dlouhodobého hlediska;

# všichni výrobci vakcín se v mezinárodních smlouvách upravujících distribuci těchto vakcín do jednotlivých států zřekli své odpovědnosti za budoucí možné negativní účinky těchto vakcín, neboť vakcíny jsou prozatím pouze v takovém stádiu vývoje, že tyto možné negativní účinky nelze vůbec předvídat, natož je pak přesně pojmenovat, včetně způsobu jejich možného léčení;

# jediným možným pozitivním účinkem, který vakcína má, je ochrana samotného očkovaného proti horšímu průběhu onemocnění covid-19, tudíž očkovaný tak maximálně chrání sám sebe a nechrání již kohokoli dalšího;

# i očkované osoby jsou možnými přenašeči onemocnění covid-19, tudíž ani v tomto ohledu neexistuje jakýkoliv rozdíl mezi osobami očkovanými a neočkovanými,

# cíle, který zřejmě generální ředitel příkazem sledoval, tedy zamezení vnesení nákazy do provozoven XXXXX , nelze prostřednictvím tohoto příkazu dosáhnout, neboť nákazu do zařízení mohou vnést stejně tak osoby očkované

 Výše uvedené protiprávní jednání Vaší organizace, která si navíc přisvojuje pravomoci, jež jí, coby zaměstnavateli, v žádném případě nepřísluší, tak nejenže představuje porušení shora specifikovaného ustanovení § 16 zákoníku práce vůči mé osobě, ale navíc představuje i naprosto zjevný zásah do mých základních práv a svobod zaručených Listinou základních práv a svobod, a to zejména pak do mého práva na ochranu zdraví, které je zakotveno v čl. 31 Listiny. Totiž jedinou osobou, která je za dané situace oprávněna rozhodovat o mém zdraví, jsem pouze a jedině já. Pokud jsem upřednostnil/a ochranu svého zdraví bez aplikace vakcíny, je to mé svobodné rozhodnutí, které mi nesmí být (přímo či nepřímo) dáváno k tíži, nota bene v pracovněprávním vztahu.

 Vedle zjevného přehlížení povinností vyplývajících z antidiskriminačního zákona pak Vaše organizace vůči mně dále absolutně nerespektuje právo vyplývající z ustanovení § 28 odst. 1) zákona o zdravotních službách, které stanoví, že: **Zdravotní služby lze pacientovi poskytnout pouze s jeho svobodným** a informovaným **souhlasem**, nestanoví-li tento zákon jinak. Postup Vaší organizace tak zcela naplňuje znaky skrytého nátlaku na mou osobu, spočívající v tom, že pokud nebudu očkován, tak nedostanu částku ve výši XXXXX,- Kč, To představuje zcela protiprávní zvýhodnění očkovaných zaměstnanců oproti mně, navíc to představuje i jednoznačné pohrdání mými základními právy a svobodami zaručenými Listinou základních práv a svobod, jakož i pohrdání mým právem specifikovaným ve výše uvedeném předmětném ustanovení § 28 odst. 1) zákona o zdravotních službách a v příslušných článcích mezinárodní Úmluvy o lidských právech a biomedicíně, která byla přijata na základě Sdělení Ministerstva zahraničí číslo 96/2001 Sb.m.s. a kterou je Česká republika vázána.

**Článek 2. předmětné Úmluvy zní:**

***Zájmy a blaho lidské bytosti jsou nadřazeny zájmům společnosti nebo vědy.***

**Článek 5. předmětné Úmluvy pak zní:**

*Jakýkoli* ***zákrok v oblasti péče o zdraví*** *je možno provést pouze za podmínky, že k němu* ***dotčená osoba poskytla svobodný*** *a informovaný* ***souhlas****.*

*Tato osoba musí být předem řádně informována o účelu a povaze zákroku, jakož i o jeho důsledcích a rizicích.*

***Dotčená osoba může kdykoli svobodně svůj souhlas odvolat****.*

 V souvislosti se svobodným souhlasem, tedy se souhlasem poskytnutým bez jakéhokoli přímého či nepřímého nátlaku, je nezbytné dále doplnit, že je pojmově provázán s požadavkem na ochranu lidské důstojnosti. Požadavek na ochranu lidské důstojnosti pak velí, **že s člověkem nemá být zacházeno jako s pouhým objektem práva - jako s věcí, ale má být respektována osobnost člověka, jeho tělesná a duševní integrita, jeho právo na rozhodování o svém vlastním životě**. Je navíc potřeba zdůraznit, že Vaše organizace **nemá jakékoli právo na informace o tom, zda je či není ten který zaměstnanec očkován, neboť informace o očkování je osobním údajem zvláštní kategorie o zdravotním stavu osoby a jako taková je i chráněna**, jak, mimo jiné, rovněž vyplývá i z článku 10 předmětné Úmluvy, který zní:

**Každý má právo na ochranu soukromí ve vztahu k informacím o svém zdraví**.

 V souvislosti se shora uvedenými skutečnostmi pouze pro úplnost podotýkáme, že nátlakové jednání Vaší organizace nelze v daném případě omluvit ani s přihlédnutím k ustanovení § 102 odst. 1), 2) zákoníku práce, neboť tím, že vakcíny maximálně pouze chrání očkovaného před možným těžším průběhem onemocnění covid-19, tak možná maximální proočkovanost zaměstnanců nemůže být v daném případě naplněním povinnosti zaměstnavatele specifikované v předmětném ustanovení § 102 odst. 1) zákoníku práce, tedy povinnosti vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí.

 Diskriminační jednání Vaší organizace vůči mé osobě nemůže obstát ve světle příslušných ustanovení antidiskriminačního zákona, navíc ani nesplňuje formální náležitosti stanovené zákoníkem práce pro vydávání předpisů či nařízení zaměstnavatelem.

 S ohledem na shora uvedené protiprávní jednání Vaší organizace představující diskriminaci mé osoby vůči těm zaměstnancům, kteří jsou buď očkováni nebo jsou méně než 180 dní po prodělaném onemocnění covid-19, tak Vaši organizaci v souladu s ustanovením § 10 odst. 1) antidiskriminačního zákona vyzývám, aby **i)** upustila od diskriminace, aby **ii)** odstranila následky diskriminačního zásahu.

**Nechť (se) tudíž Vaše organizace, resp. její generální ředitel, nejpozději do XXXXX. 2021**

 **i)** zdrží jakéhokoli pokračování v šíření příkazu generálního ředitele č. XXXXX a přestane zaměstnancům XXXXX tento vnitřní příkaz generálního ředitele jakýmikoli komunikačními prostředky dále rozesílat;

 **ii)** stáhne příkaz generálního ředitele XXXXX z oběhu;

 **iii)** s okamžitou platností ustane s diskriminací mé osoby v pracovněprávním vztahu.

V případě, že Vaše organizace ve výše uvedené lhůtě mé shora uvedené nároky vyplývající z ustanovení § 10 odst. 1) antidiskriminačního zákona nesplní, budu hájit svá práva formální cestou. Nechť je tato má urgence v souvislosti s případným neuspokojením nároků brána jako předžalobní upomínka zasílaná v souladu s ustanovením § 142a o.s.ř.

S ohledem na povahu Vaší organizace jsem současně připraven/a v případě, že dojde k vyplácení jakýchkoliv odměn v souvislosti s uvedeným příkazem generálního ředitele, podat podnět k přezkumu řádnosti nakládání s prostředky XXXXXXX, jejichž správou jste pověřen.

Závěrem pouze Vaši organizaci pro doplnění informací informuji o tom, že v celé záležitosti postupuji v úzké spolupráci a koordinaci s Pro Libertate – Institutem práva a občanských svobod, z.s.

S pozdravem