



Stanovisko Slovenského národného strediska pre ľudské práva k medializovanému právnemu názoru na povinnosť zamestnancov preukazovať sa negatívnym testom

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, v postavení národného antidiskriminačného orgánu, reaguje na medializované správy o protizákonnosti povinnosti preukazovať sa negatívnym výsledkom testu zamestnávateľovi od 27. januára 2021.¹

Dňa 17. januára 2021 zverejnila vláda Slovenskej republiky Uznesenie č. 30/2021, ktorým zavádza, modifikuje a definuje opatrenia, prijaté za účelom zníženia miery šírenia ochorenia COVID-19. Predmetné uznesenie definuje nielen výnimky zo zákazu vychádzania, ale aj tzv. povinnosť nosenia negatívneho RT-PCR alebo antigénového testu na prítomnosť COVID-19, certifikovaného na území Európskej únie. Takýmto prípadom je aj cesta do a zo zamestnania zamestnanca, ktorý nemôže vzhľadom na povahu práce podľa rozhodnutia zamestnávateľa vykonávať prácu z domácnosti a cestu späť a na cestu na výkon podnikateľskej činnosti alebo inej obdobnej činnosti, ktorá nemôže byť vykonávaná ako práca z domácnosti a cestu späť. S uvedeným je spojená povinnosť preukazovania sa negatívnym výsledkom testu zamestnávateľovi.

Uznesenie č. 30/2021 zo dňa 17. januára 2021 v bode E.3. odporúča hlavnému hygienikovi SR vydať vyhlášku, ktorou uloží zamestnávateľom a prevádzkovateľom, vrátane škôl a školských zariadení, povinnosť prijať hygienické opatrenia na pracoviskách, a to zákazom vstupu zamestnancov alebo iných osôb na pracoviská alebo do iných priestorov zamestnávateľa a prevádzkovateľa, vrátane škôl a školských zariadení, pokiaľ sa nepreukážu negatívnym testom. Do dnešného dňa Úrad verejného zdravotníctva SR vyhlášku nevydal, čo prispieva k šíreniu nepresných informácií, resp. dezinterpretácii právnych názorov.

Takýmto názorom je tiež porovnávanie požadovania informácií o tehotenstve potenciálnej zamestnankyne s požadovaním preukázania sa negatívnym testom. Podľa medializovaných informácií sa zamestnávateľ nesmie ženy pýtať na zdravotný stav, a teda či je tehotná, a tým ju potenciálne diskriminovať. V zmysle uvedenej argumentácie zamestnávateľ nemá právo rozdeľovať zamestnancov na kategóriu otestovaných a neotestovaných zamestnancov, resp. zamestnancov, ktorí sa odmietnu preukázať negatívnym testom. Stredisko však poukazuje na nesprávnosť uvedeného porovnávania v kontexte antidiskriminačnej legislatívy, a to hneď z niekoľkých dôvodov.

¹ Testovanie vo firmách naráža na problémy [20.01.2021; RTVS Jednotka; Správy RTVS; 19:00; Monika Maťová / Viliam Stankay AVE: 24177.98€]



Povinnosť dodržiavať zákaz diskriminácie je imanentnou súčasťou povinnosti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania ustanovenú v antidiskriminačnom zákone. Vecná pôsobnosť antidiskriminačného zákona je vyjadrením toho, na aký okruh spoločenských a právnych vzťahov sa vzťahuje povinnosť jej dodržiavania. Táto pôsobnosť je vymedzená aj pre oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, ktoré zahŕňajú široké spektrum vzťahov, v rámci ktorých dochádza k výkonu práce. Zákaz diskriminácie sa vzťahuje aj na celú oblasť predzmluvných vzťahov, upravených v § 41 Zákonníka práce. Konkrétne odsek 6 negatívnym spôsobom vymedzuje okruh informácií, ktoré zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o prácu. Ide o:

- tehotenstvo,
- rodinné pomery,
- bezúhonnosť s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,
- politickú príslušnosť, odborovú príslušnosť a náboženskú príslušnosť.

Zákonná úprava primárne chráni tehotné ženy a podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ samotné právne predpisy na ochranu tehotných žien nemôžu súčasne priamo diskriminovať ženy v prístupe k zamestnaniu z dôvodu tehotenstva, a to ani v prípadoch, ak by bol zamestnávateľ povinný uskutočniť už od prvého dňa pracovného pomeru dočasnú úpravu pracovných podmienok tehotnej zamestnankyne.

Nevhodnosť komparácie tehotných žien uchádzajúcich sa o prácu a zamestnancov preukazujúcich sa negatívnym testom spočíva v samotnom chránenom dôvode. Antidiskriminačný zákon v § 2 ods. 1 demonštratívne uvádza chránené dôvody diskriminácie, medzi ktoré patrí aj zdravotné postihnutie, nie však zdravotný stav. Zdravotné postihnutie nie je synonymom zdravotného stavu. Tehotenstvo jednoznačne nemožno podradiť ani pod jeden z uvedených chránených dôvodov. Avšak v zmysle ustanovenia § 2a ods. 11 písm. a) antidiskriminačného zákona sa za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva. Princíp, že diskriminácia z dôvodu tehotenstva a materstva je diskrimináciou z dôvodu pohlavia je zrejмый z obsahu interpretačnej a rozhodovacej praxe Súdneho dvora Európskej únie. Neexistuje žiadny logický argument pre použitie analógie medzi diskrimináciou tehotných žien a diskrimináciou zamestnancov, ktorí odmietnu zamestnávateľovi predložiť negatívny test.

Stredisko upozorňuje na nesprávnosť medializovaného právneho názoru spočívajúceho v porovnávaní situácií nemožnosti požadovania informácií o zdravotnom stave ženy – potenciálnej zamestnankyne, o jej tehotenstve, s nemožnosťou požadovania negatívneho testu v súvislosti s prijatými opatreniami prevencie proti šíreniu ochorenia COVID19. Preukazovanie zdravotného stavu v porovnávaných prípadoch totiž sleduje



absolútne rozličný účel. Kým v jednom prípade ide o pracovnoprávnu ochranu tehotných žien pred diskrimináciou, v druhom prípade ide o prevenciu proti šíreniu pandémie a o ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnancov na pracoviskách, kedy je požiadavka preukázania sa negatívnym testom legitímnou, legálnou a primeranou vo vzťahu k sledovanému cieľu. Potenciálne menej priaznivé zaobchádzanie so zamestnancom, ktorý sa odmietne preukázať zamestnávateľovi negatívnym testom, preto nemožno považovať za porušenie zákazu diskriminácie zo strany zamestnávateľa.