

## Údaje o zamestnancovi

### Údaje o zamestnávateľovi

**Vec:** Výzva na zdržanie sa a upustenie od protiprávneho konania.

#### I. Právny stav

*Podľa Čl. 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd deklaruje každému právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obdobia a korešpondencie, pričom štátny orgán nemôže do výkonu tohto práva zasahovať s výnimkou prípadov, keď je to v súlade so zákonom.*

*V zmysle čl. 2 ods. 3 Ústavy SR Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.*

*V zmysle čl. 2 ods. 2 Ústavy SR Štátne orgány môžu konať iba na základe Ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon.*

*Podľa čl. 16 Ústavy SR Nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená. Obmedzená môže byť len v prípadoch ustanovených zákonom. Nikoho nemožno mučiť ani podrobiť krutému, neludskému či ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu.*

*Podľa čl. 17 Ústavy SR Osobná sloboda sa zaručuje. Nikoho nemožno stíhať alebo pozbaviť slobody inak, ako z dôvodov a spôsobom, ktorý ustanoví zákon.*

*Podľa čl. 19 Ústavy SR Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena. Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.*

*Podľa čl. 23 Ústavy SR Sloboda pohybu a pobytu sa zaručuje. Slobody podľa odsekov 1 a 2 môžu byť obmedzené zákonom, ak je to nevyhnutné pre bezpečnosť štátu, udržanie verejného poriadku, ochranu zdravia alebo ochranu práv a slobôd iných a na vymedzených územiach aj v záujme ochrany prírody.*

*Podľa Čl. 35 ods. 3 Ústavy SR Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon.*

*Podľa Čl. 36 písm. a), b) Ústavy SR Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň, ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.*

*Podľa čl. 40 Ústavy SR Každý má právo na ochranu zdravia. Na základe zdravotného poistenia majú občania právo na bezplatnú zdravotnú starostlivosť a na zdravotnícke pomôcky za podmienok, ktoré ustanoví zákon.*

*Podľa § 11 zákona č. 40/1964 Z. z. Občianskeho zákonníka fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.*

*Podľa čl. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce majú fyzické osoby právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie.*

*Podľa čl. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.*

*Podľa čl. 9 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.*

*Podľa čl. 11 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.*

*Podľa § 13 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*

*Podľa § 13 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce *V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.**

*Podľa § 13 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.*

*Podľa § 13 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a*

nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 5; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Podľa § 13 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Podľa § 17 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

Podľa § 17 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Podľa § 47 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi.

Podľa § 81 ods. písm. g) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce je zamestnanec povinný písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

Podľa § 142 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

V zmysle ustanovenia § 2 odsek 1 a 2 zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rosy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Pri dodržovaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

V zmysle ustanovenia § 2 odsek 1 a 3 zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon) Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. Pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, so neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočností alebo z mylnej domnienky.

V zmysle ustanovenia § 2 písmena j) zákona č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve Karanténne opatrenia sú protiepidemiologické opatrenia zamedzujúce kontakt osoby

*podzrivěj z ochorenia alebo z nákazy s inými osobami, karanténne opatrenia sú karanténa, zdravotný dozor a lekársky dohľad.*

*V zmysle ustanovenia § 12 odsek 12 písmeno i) zákona č. 124/2006 Z. z. o ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci Zamestnanec je povinný: i) podrobiť so lekársym preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci.*

*V zmysle ustanovenia § 30e odsek 1 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva no základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia o výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci u a) zamestnanca, 1. ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, 2. pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku, 3. ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis, 4. ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov, b) fyzickej osoby — podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, 1. ktorá vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, 2. ktorej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis, c) inej fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie 1. na výkon prác zaradených do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, alebo 2. ak jej zdravotnú spôsobilosť no prácu vyžaduje osobitný predpis.*

*V zmysle ustanovenia § 30e odsek 19 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore o rozvoji verejného zdravia V čase krízovej situácie sa posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe posúdenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce o pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci nevykonáva u zamestnanca podľa odseku 1 písm. a), u fyzickej osoby — podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, podľa odseku 1 písm. b) a u fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie, podľa odseku 1 písm. c), ak v odseku 20 nie je ustanovené inak..*

*Podľa § 2 ods. 6 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti zdravotná dokumentácia je súbor údajov o zdravotnom stave osoby, o zdravotnej starostlivosti a o službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti tejto osobe.*

*Podľa § 25 ods. 1 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti osoba je oprávnená udeliť súhlas na prístup k údajom zo svojej elektronickej zdravotnej knižky v rozsahu a spôsobom ustanovenom osobitným predpisom. Údaje zo zdravotnej dokumentácie podľa § 20 ods. 2 a 3 sa sprístupňujú formou nahliadania do zdravotnej dokumentácie osoby.*

*Podľa § 5 písm. d) zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov údajmi týkajúcimi sa zdravia osobné údaje týkajúce sa fyzického zdravia alebo duševného zdravia fyzickej osoby vrátane údajov o poskytovaní zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, ktorými sa odhaľujú informácie o jej zdravotnom stav.*

*Podľa § 16 ods. 1 zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov zakazuje sa spracúvanie osobitných kategórií osobných údajov. Osobitnými kategóriami osobných údajov sú údaje, ktoré odhaľujú rasový pôvod alebo etnický pôvod, politické názory, náboženskú vieru, filozofické presvedčenie, členstvo v odborových organizáciách, genetické údaje, biometrické*

*údaje, údaje týkajúce sa zdravia alebo údaje týkajúce sa sexuálneho života alebo sexuálnej orientácie fyzickej osoby.*

*Podľa § 16 ods. 2 písm. a) zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov zákaz spracúvania osobitných kategórií osobných údajov neplatí, ak dotknutá osoba vyjadrila výslovný súhlas so spracúvaním týchto osobných údajov aspoň na jeden konkrétny účel; súhlas je neplatný, ak jeho poskytnutie vylučuje osobitný predpis.*

*V zmysle ustanovenia § 183 odsek 1 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestného zákona – trestný čin obmedzovania osobnej slobody: Kto inému bez oprávnenia bráni užívať osobnú slobodu, potrestá sa odňatím slobody na šesť mesiacov až tri roky.*

*V zmysle ustanovenia § 192 odsek 1 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestného zákona – trestný čin nátlaku: Kto iného núti, aby niečo konal, opomenul alebo trpel, zneužívajúc jeho hmotnú núdzu alebo naliehavú nemajetkovú potrebu, alebo tieseň vyvolanú jeho nepriaznivými osobnými pomermi, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky. "*

*V zmysle ustanovenia § 192 odsek 4 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestného zákona - trestný čin nátlaku: Odňatím slobody na desať rokov až dvadsaťpäť rokov alebo trestom odňatia slobody na doživotie sa páchatel' potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 d) za krízovej situácie."*

*V zmysle ustanovenia § 326 odsek 1 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestného zákona – trestný čin zneužívanie právomoci verejného činiteľa: Verejný činiteľ, ktorý v úmysle spôsobiť inému škodu alebo zadovážiť sebe alebo inému neoprávnený prospech, a) vykonáva svoju právomoc spôsobom odporujúcim zákonu, b) prekročí svoju právomoc, alebo potrestá so odňatím slobody no dva roky až päť rokov."*

*V zmysle ustanovenia § 326 odsek 1 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestného zákona – trestný čin zneužívanie právomoci verejného činiteľa: Odňatím slobody na desať rokov až dvadsať rokov so páchatel' potrestá, ak spáchal čin uvedený v odseku 1 c) za krízovej situácie."*

Vážený pán riaditeľ, Vážený pán konateľ. Touto cestou Vás s porozumením a úctou žiadam o okamžité upustenie od protiprávneho konania, ktorého sa dopúšťate tým, že bez preukázania sa negatívneho RT-PCR/antigénového výsledku testu na ochorenie COVID 19 neumožníte mne ako zamestnanovi vstup na pracovisko za účelom plnenia si pracovných povinností, ktoré mi vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu. Vaše protiprávne konanie nie je ospravedlňiteľné tým, že ste na základe vlády Slovenskej republiky a ostatných orgánov štátnej správy uvádzaný do omylu, a preto konáte v mylnej domnienke. Zároveň Vám dávam do pozornosti základnú právnu zásadu **ignorantia juris non excusat** (neznalosť práva neospravedlňuje), ktorá znamená, že neznalosť zákona nikoho neospravedlňuje a nevyvíňuje z právnej zodpovednosti za jeho porušenie. Ani negatívny právny omyl (páchatel' nevie, že konanie je trestné), ktorý spočíva v neznalosti alebo v mylnom výklade trestnoprávnych noriem alebo mimotrestných právnych noriem relevantných pre trestnoprávne posúdené konania páchatel'a neospravedlňuje a neliberuje z trestnej zodpovednosti.

Pracovnoprávne vzťahy alebo obdobné pracovnoprávne vzťahy sú vzťahmi dvoch subjektov, ktoré sa a priori spravujú právnym režimom právnych predpisov z oblasti pracovného práva. V rámci neho je zakotvený aj antidiskriminačný zákon, ktorý zakotvuje zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov. Mnohí zamestnávateľia vychádzajú z mylnej právnej domnienky, že vynucovaním si výsledkov testov

na ochorenie covid-19 od svojich zamestnancov uplatňujú svoje práva voči zamestnancom, a to v súvislosti s plnením svojich povinností, ktoré im vyplývajú zo zákona o ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci. V rámci posudzovania právneho konania je potrebné vychádzať z celého súboru právnych skutočností a právnych noriem a ich vzájomných interakcií. Preto pri vytvorení zdanlivého dojmu „zákonosti“ celoštátneho testovania/diagnostiky obyvateľstva Slovenskej republiky na ochorenie covid-19 treba pátrať po prameňoch práva, na základe ktorých vládna moc uskutočňuje svoje kroky. Tu narazíme na absolútnu aj relatívnu neplatnosť celej reťaze právnych úkonov, od vydávania protiprávnych opatrení Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky, po zmätočné a nevykonateľné uznesenia vlády Slovenskej republiky týkajúce sa pandémie ochorenia covid-19, až po protiústavnosť novely zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. Z týchto právne neurčitých a zmätočných krokov potom pramení aj konanie zamestnávateľov, ktorí sú orgánmi štátnej správy a masovokomunikačnými prostriedkami uvedení do omylu. Preto v prípade, ak zamestnávateľ žiada negatívny výsledok testu/diagnostiky od svojho zamestnanca, takéto konanie jednoznačne posudzujem ako diskrimináciu zamestnanca zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže posúdiť zdravotnú spôsobilosť zamestnanca na prácu zákonným spôsobom len na základe vykonanej lekárskej preventívnej prehliadky. Táto sa dokonca v krízovom stave nahrádza iba čestným vyhlásením zamestnanca, že jeho zdravotný stav je v poriadku. Aj tu sa však jedná iba o zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie v zmysle právnej klasifikácie posudzovania náročnosti profesii na zdravie, pričom ostatní zamestnanci nemajú ani takúto povinnosť.

Podľa čl. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce majú fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie.

Podľa čl. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Podľa čl. 9 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Podľa čl. 11 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

Podľa § 13 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Podľa § 13 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 13 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a

nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 5; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Podľa § 13 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Podľa § 81 ods. písm. g) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce je zamestnanec povinný písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

Zároveň právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi.

Zamestnanec nemôže byť preto sankcionovaný za to, že si uplatnil svoje základné práva a slobody a nezúčastnil sa nezákonného testovania.

Z pohľadu vyššie uvedených zákonných ustanovení zákonníka práce je zřejmé, že zamestnanec nie povinný sa preukázať zamestnávateľovi pri vstupe na pracovisko nejakým certifikátom MZ SR, resp. iným potvrdením o negatívnom výsledku na ochorenie COVID 19. Ba naopak zamestnanec má širokú škálu obbraných mechanizmov voči nezákonnému konaniu zamestnávateľa. Zamestnanec preto nemá povinnosť poskytovať zamestnávateľovi informácie o svojom zdravotnom stave.

V slovenskom právnom poriadku totiž neexistuje ani ďalší právny predpis, na základe ktorého by bol ktokoľvek povinný dať sa testovať na ochorenie covid-19. Vynucovanie si povinnosti predložiť akýsi právne irelevantný papier o nezákonnom testovaní obyvateľstva zo strany Vás ako štatutárneho zástupcu, je nielen hrubá neznalosť Ústavy Slovenskej republiky a ústavného zákona č. 227/2002 Z. z., ale aj možné páchanie trestného činu nátlaku v zmysle ustanovení § 192 odsekov 1 a 4 Trestného zákona a taktiež obmedzovania osobnej slobody v zmysle ust. § 183 ods. 1 Trestného zákona. Každý Váš zamestnanec, ktorý bude taktiež pokračovať v protiprávnych nátlakových akciách voči rodičom, resp. žiakom bude sa dopúšťať uvedených trestných činov.

Nikto ani Vy, ani policajt, vojak, zamestnanec súkromnej bezpečnostnej služby nemáte žiadne zákonné oprávnenie požadovať od ktoréhokolvek občana Slovenskej republiky (v prípade maloletého dieťaťa od jeho zákonného zástupcu) predloženie výsledku testu/ diagnostiky na ochorenie covid-19. Žiaden zákon platný na území Slovenskej republiky, ani uznesenia vlády SR výslovne neustanovujú okruh osôb, ktoré sú oprávnené požadovať od občanov Slovenskej republiky výsledok testu/diagnostiky formou PCR testu alebo antigénového testu certifikovaného na území Európskej únie na ochorenie covid-19. Je potrebné, aby ste rigorózne dodržiavali zákonnosť a ústavný princíp, podľa ktorého „každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, o nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“ V žiadnom právnom

predpise platnom na území Slovenskej republiky sa neuvádza, že občan je povinný sa preukazovať kdekoľvek, kedykoľvek a komukoľvek akýmkoľvek testom na ochorenie covid-19. Každý zdravotnícky úkon, teda aj testovanie podlieha tzv. informovanému súhlasu v zmysle ust. § 6 ods. 1 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti a o zmene niektorých zákonov, ktorý každá osoba má právo odmietnuť poskytnúť v zmysle ods. 2 § 5 cit. zákona. Výsledok takéhoto testu sa považuje za zdravotnú dokumentáciu, ktorou je súbor údajov o zdravotnom stave osoby podľa ust. § 2 ods. 6 zákona č. 576/2004 Z. z., ktorých ochrana a utajenie podlieha špeciálnemu režimu ustanovenému v tretej časti cit. zákona, z ktorého jasne vyplýva, že požadovať informáciu o zdravotnom stave nemá žiaden z vyššie uvedených subjektov. Čl. 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd deklaruje každému právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie, pričom štátny orgán nemôže do výkonu tohto práva zasahovať s výnimkou prípadov, keď je to v súlade so zákonom. Ochrana fyzických osôb v súvislosti so spracovávaním osobných údajov patri medzi základné ľudské práva, nakoľko informácie o zdravotnom stave občanov Slovenskej republiky podliehajú lekárskemu tajomstvu a rovnako sú chránené GDPR (General Data Protection Regulation), teda všeobecným nariadením Európskej únie na ochranu osobných údajov. Navyše § 16 zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov zakazuje spracovanie osobných údajov týkajúcich sa zdravia fyzickej osoby, ktorými sa rozumejú údaje osobné údaje týkajúce sa fyzického zdravia alebo duševného zdravia fyzickej osoby vrátane údajov o poskytovaní zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, ktorými sa odhaľujú informácie o jej zdravotnom stave. Úrad na ochranu osobných údajov potvrdil vo svojom stanovisku zo dňa 30.10.2020 tú právnu skutočnosť, že neexistuje právny základ na vyžadovanie si takejto informácie. Ako uvádza: cit. „*Úradu bol pracovný návrh vyhlášky, ktorej vypracovanie ukladá uznesenie vlády 693/2020 v bode C.1 doručený. Úrad vykonal právnu analýzu s ohľadom na ochranu osobných údajov, ktorú zaslal UVZ SR. Na základe tejto analýzy dospel k tomu, že ustanovenia zákona č. 355/2007 Z. z., ktoré má vyhláška vykonávať, táto v navrhovanom znení nereflektuje. S ohľadom na uvedené úrad nateraz zotrváva na svojom stanovisku z 29/10/2020 „Uznesenia vlády č. 678, aj 693, z pohľadu ochrany osobných údajov, nepovažujeme k dnešnému dňu za dostatočný právny základ na spracúvanie údajov týkajúcich sa zdravia.“, pričom uvedené sa vzťahuje aj na uznesenie vlády č. 30/2021, nakoľko sa jedná o totožnú právnu úpravu.*

Z čl. 14 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd vyplýva že užívanie práv a slobôd priznaných týmto dohovorom musí byť zabezpečené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie. V zmysle čl. 35 ods. 3 Ústavy SR Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon. Podľa Čl. 36 písm. a), b) Ústavy SR Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň, ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní. Zákoník práce či iný právny predpis z oblasti pracovno právnych vzťahov neupravuje to, aby zamestnanec sa nemohol zúčastniť výkonu práce a plniť si svoje povinnosti vyplývajúce mu z pracovno – právneho vzťahu bez preukázania sa nejakým výsledkom testu na ochorenie COVID 19. Vaše konanie bude prekračovať zákonnosť vyššie uvedených právnych predpisov, pričom bude závažným spôsobom zasahovať do základných ľudských práv, ktoré má každý občan teda aj dieťa garantované medzinárodnými dohovormi, chartami EÚ a Ústavou SR a zákonmi SR, ktoré sú svojou právnou silou nadradené uzneseniam vlády SR. Každá fyzická osoba v zmysle ust. § 13 ods. 1 Občianskeho zákonníka má právo najmä sa domáhať, aby sa



upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jeho osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie.

Zároveň Vám chcem dať do pozornosti aj tú právnu skutočnosť, že uznesenie vlády SR č. 30/2021 ako aj všetky **uznesenia vlády pred tým prijaté, týkajúce sa plošného testovania** s tým spojených reštrikcii sú právnymi aktami, ktoré slúžia ako forma rozhodovania vlády SR vo vzťahu k organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy. **Nemajú teda postavenie normatívneho právneho aktu (všeobecne záväzného právneho predpisu) ale ide iba o individuálny správny akt, ktorý zaväzuje len adresátov uznesenia vo vnútri štátnej správy (ministerstvá a pod).** Preto z neho nemôžu plynúť záväzky pre fyzickú alebo právnickú osobu, mimo takto definovanej sústavy štátnej správy.

Podľa čl. 120 Ústavy SR na vykonanie zákona a v jeho medziach vydáva Vláda Slovenskej republiky **nariadenia**.

Podľa čl. 13 Ústavy SR je možné povinnosti všeobecne ukladať len:

- zákonom alebo na základe zákona, v jeho medziach a pri zachovaní základných práv a slobôd,
- medzinárodnou zmluvou, ktorá priamo zakladá práva a povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb, alebo
- **nariadením vlády**, teda nie uznesením vlády.

Podľa ust. § 1 ods. 1 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov k všeobecne záväzným právnym predpisom patria: Ústava Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, nariadenia vlády Slovenskej republiky, vyhlášky a opatrenia jednotlivých ministerstiev, ostatných ústredných orgánov štátnej správy, iných orgánov štátnej správy a Národnej banky Slovenska. V zmysle vyššie citovaného právnej definície vládneho **uznesenia** je zrejmé, že predmetné **uznesenie** vlády Slovenskej republiky č. 30/2021 z 17.01.2021, nie sú teda normatívnymi právnymi aktami. Keďže predmetné uznesenia sa neopierajú ani o žiadnu platnú právnu normu, a to predovšetkým na ústavný zákon alebo zákon, a preto predmetné uznesenia vlády sú rozhodnutiami, ktoré nemali a nemôžu mať právne účinky. Vláda Slovenskej republiky totiž nemôže vydať právny akt upravujúci spoločenské vzťahy, ktoré neboli upravené zákonom a vo väčšom rozsahu ako ustanovuje zákon. Vláda v tomto prípade konala ultra vires tým, že sa neoprela o žiadnu platnú právnu normu, ktorá by jednoznačne, určito a zrozumiteľne upravovala tzv. plošné testovanie obyvateľstva Slovenskej republiky na ochorenie covid-19. Ako dôvod testovania je vágne uvedené „*návrh na prijatie opatrení na pokles ochorenia COVID-19 na území Slovenskej republiky*“. Definíciu výrazu návrh na prijatie opatrení na pokles ochorenia COVID-19 na území Slovenskej republiky neupravuje žiadne zákonné ustanovenie. Takže je to len ďalšie absurdita vlády Slovenskej republiky.

Pokiaľ sa pozrieme na právnu definíciu slova „*testovanie*“, je zrejmé, že pod testovaním slovenský právny poriadok rozumie odoberanie ľudských tkanív a buniek v súvislosti s darcovstvom tohto biologického materiálu. Z uznesenia vlády Slovenskej republiky teda v tomto prípade vyplýva, že by obyvatelia Slovenskej republiky mali dobrovoľne darovať biologický materiál pre potreby mikrobiologického vyšetrenia. V takom prípade ide ale o zmätočnú a právne neurčitú definíciu samotného úkonu, keďže správne by sa mal v právnej terminológii použiť pojem diagnostika. V zmysle ustanovenia § 37 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka právny úkon musí byť vyjadrený určito. A preto uznesenie vlády č. 30/2021 vykazuje právne vady pre svoju nezrozumiteľnosť, vnútornú rozpornosť a najmä pre prekročenie zákonného splnomocnenia, keďže vláda neprijala zákaz vychádzania nariadením ale iba uznesením a ani ministerstvá neprijali žiadne ďalšie opatrenia (teda normatívne právne akty), ktoré by konkretizovali uvedený zákaz vychádzania a ktoré by boli účinné a záväzné pre nás všetkých, a ktoré by boli publikované v zbierke zákonov. Mám za to, že obmedzenie

pohybu občanov zákazom vychádzania trpí závažnou právnou vadou, nakoľko takýto zákaz vychádzania v zmysle čl. 5 ods. písm. g) ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu nebol vykonaný právnym spôsobom, v súlade a narážajúc na vyššie cit. čl. Ústavy SR a samotnú právnú povahu a silu uznesenia vlády SR. Uvedené obmedzenie pohybu preto pre nedostatok právnej formy, ktorým sa vykonáva je protiústavné a najmä nezaväzujúce voči všetkým občanom SR, pričom ani v samotnom uznesení vlády SR nie je prijatý sankčný mechanizmus, ktorý by vynucoval uvedené obmedzenie pohybu zákazom vychádzania.

Z toho titulu predmetné uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 30/2021 z 17.01.2021 sú neplatné, a teda nevykonateľné.

Vykonanie diagnostiky obyvateľmi Slovenskej republiky je v zmysle neplatného uznesenia č. 30/2021 nielenže NEPOVINNÉ, ale je aj právne neprípustné, keďže sa vykonáva na základe neplatného a najmä podzákonného uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 30/2021.

Per analogiam z toho vyplýva, že všetky „testy“ - presnejšie diagnostické úkony, ktoré sa vykonali na území Slovenskej republiky na základe predmetného uznesenia č. 30/2021 sú nepoužiteľné z hľadiska platného slovenského práva. Ani jeden z uskutočnených diagnostických úkonov nemá žiadnu právnú relevanciu vo vzťahu k ďalším právnym aktom, ktoré boli vydané v súvislosti s ochorením covid-19 na území Slovenskej republiky.

Právna povinnosť ostať v 10 dňovej karanténe nie je zakotvená v žiadnom zákone (právny pojem izolácia, avšak bez konkrétneho určenia času, rieši len z. č. 355/2007 Z.z.) žiadnom uznesení vlády Slovenskej republiky, v žiadnej vyhláške Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky, ani v žiadnom Opatrení, ktoré vydal úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky a to vo vzťahu k tzv. celoplošnému testovaniu občanov Slovenskej republiky, ktoré vláda Slovenskej republiky schválila Uznesením č. 30 z 17.01.2021. Povinnosť dodržiavať 10-dňovú izoláciu stanovuje iba Opatrenie úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky sp. zn.: OLP/7693/2020 z 29.09.2020. Obsah tohto opatrenia však nijakým spôsobom nesúvisí s tzv. celoplošným testovaním obyvateľov Slovenskej republiky, pričom uvedené Opatrenie ako aj všetky Opatrenia UVZ boli označené Generálnou prokuratúrou za protiprávne pre nedostatkov vecnej pôsobnosti orgánu ktorý ho vydal ako aj pre právnú formu akou bolo vydané, t.j. ide o nulitné právne akty.

Z uvedeného vyplýva, že neexistuje právna povinnosť absolvovať 10 dňovú domácu karanténu v prípade, že sa občan nezúčastní tzv. Celoplošného testovania.

V zmysle čl. 2 ods. 3 ústavy SR „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“ Navyše Ústava Slovenskej republiky v článku 2, ods. 2 hovorí, že: „Štátne orgány môžu konať iba na základe Ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon.“

Podľa čl. 16 Ústavy SR „Nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená. Obmedzená môže byť len v prípadoch ustanovených zákonom. Nikoho nemožno mučiť ani podrobiť krutému, neľudskému či ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu“.

Podľa čl. 17 Ústavy SR „Osobná sloboda sa zaručuje. Nikoho nemožno stíhať alebo pozbaviť slobody inak, ako z dôvodov a spôsobom, ktorý ustanoví zákon“.

Podľa čl. 19 Ústavy SR „Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena. Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.“

Podľa čl. 23 Ústavy SR „Sloboda pohybu a pobytu sa zaručuje. Slobody podľa odsekov 1 a 2 môžu byť obmedzené zákonom, ak je to nevyhnutné pre bezpečnosť štátu, udržanie verejného poriadku, ochranu zdravia alebo ochranu práv a slobôd iných a na vymedzených územiach aj v záujme ochrany prírody“.

Základné ľudské práva a slobody sa delia na absolútne (nekvalifikované) a relatívne (kvalifikované). Absolútne ľudské práva sú tie, ktoré nie je možné obmedziť za žiadnych okolností. Naopak relatívne práva sú obmedziteľné. Žiadnu kategóriu základných práv a slobôd však nemožno zrušiť (čl. 12 ústavy in fine). V samotnom Dohovore o ľudských právach a základných slobodách, ktorý svojou právnou silou má prednosť pred Ústavou SR, sú ustanovené absolútne ľudské práva, ktoré nie je možné obmedziť dokonca ani za vojnového stavu nie to ešte za núdzového stavu. Medzi ne patria napríklad spôsobilosť na práva a povinnosti, zákaz mučenia, resp. krutého a neľudského či ponižujúceho zaobchádzania alebo trestania, právo na súdnu ochranu vo veciach ľudských práv a slobôd, prezumpcia nevinoty či ľudská dôstojnosť vo význame samotného pilieru ľudských práv – človek je vždy subjekt práva a nie jeho objekt. Absolútne práva sú neobmedziteľné a nemôžu byť porušené ani v kritických situáciách, a to ani v prípade, ak ide o ohrozenie života alebo zdravia iných ľudí či bezpečnosť štátu napr. v boji proti terorizmu. Relatívne práva sú obmedziteľné, a to za predpokladu, že ich obmedzenie prejde tzv. ústavným testom proporcionality, ktorý spravidla predvída sama ústava. Test proporcionality by sa dal charakterizovať aj ako séria krokov (subtestov), ktoré musia byť naplnené, aby mohlo prísť k ústavnému obmedzeniu základných práv a slobôd. test proporcionality pozostáva z týchto krokov (subtestov): a) test legality, b) test vhodnosti, c) test nevyhnutnosti a d) test proporcionality v užšom význame. Test legality (zákonnosti) sa sústreďuje na zistenie, či k obmedzeniu práva alebo slobody došlo na základe zákona. Teda len relevantný výsledok legislatívnej činnosti parlamentu je spôsobilý byť právnou normou, ktorá obmedzí právo alebo slobodu. Iné právne normy (napr. vyhlášky, výnosy, rozhodnutia, nariadenia vlády) obmedziť ľudské právo/slobodu nemôžu. V konečnom dôsledku tak formálne, ako aj materiálne predpoklady musia byť naplnené, aby sme mohli daný normatívny akt charakterizovať ako zákon, pričom uvedené povinnosti v uznesení vlády SR sú už v priamom rozpore so subtestom legality a preto uvedené ďalšie subkategórie nie je potrebné ani skúmať. Dodatkový protokol č. 4 k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd priznávajúci niektoré práva a slobody iné než tie, ktoré sú už uvedené v dohovore a v prvom dodatkovom protokole k dohovoru, pričom čl. 2 Sloboda pohybu jasne stanovuje, že každý, kto sa legálne zdržiava na území niektorého štátu, má na tomto území právo slobody pohybu a slobody zvoliť si miesto pobytu. Žiadne obmedzenia sa nemôžu uvaliť na výkon týchto práv okrem tých, ktoré ustanovuje zákon, pričom takýto zákon vzhľadom na vykonanie zákazu pohybu nebol prijatý. Čl. 12 Ústavy SR jasne deklaruje to, že nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody. Zároveň platí, že v zmysle čl. 152 ods. 4 Ústavy SR *výklad a uplatňovanie ústavných zákonov, zákonov a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov musí byť v súlade s touto ústavou*.

Súčasne podotýkam, že Vyhláška č. 14/2021 ÚVZ SR, ktorá zmocňuje zamestnávateľov aby neumožnili na pracovisko vstup zamestnancovi bez preukázania sa negatívneho výsledku na ochorenie COVID 19 je v priamom rozpore s dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd, s vyššie uvedenými čl. ústavy SR, nariadením GDPR ako aj zákonom na ochranu osobných údajov, zákonníkom práce a ďalšími zákonmi. Vyhláška je všeobecne záväzný právny predpis vydávaný ministerstvami alebo ostatnými na to zmocnenými orgánmi štátnej správy, a to na základe zákonov a v ich medziach. Je to právny predpis nižšej právnej sily ako je zákon. Pokiaľ je vyhláška v rozpore so zákonom, platí to čo hovorí zákon. ÚVZ nie je orgánom štátnej správy, ktorý svojou činnosťou môže zasahovať do oblasti osobných údajov vo vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec. Právnym podkladom, na základe ktorého bola vydaná táto vyhláška je uznesenie vlády SR, ktoré ako z vyššie uvedeného vyplýva nie je normatívnym právnym aktom, ktorý by bol záväzný pre občanov. Vyhláškou sa len konkretizujú určité zákonom predpokladané vzťahy, pričom však zákon č. 355/2007 Z. z. nie je zákon, ktorý by upravoval pracovnoprávne vzťahy medzi dvoma subjektmi týchto vzťahov. Navyše podľa ust.

§ 59b ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. Na všeobecne záväzné právne predpisy vydávané podľa odseku 1 ministerstvom zdravotníctva sa vzťahuje osobitný právny predpis o tvorbe a vyhlasovaní právnych predpisov; tento predpis sa nevzťahuje na všeobecne záväzné právne predpisy vydávané podľa odseku 1 úradom verejného zdravotníctva a regionálnym úradom verejného zdravotníctva. Ak vyhláška UVZ SR nepodlieha tvorbe v súlade s požiadavkami zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky, nemôže ísť o právny predpis, ktorý by svojimi účinkami bol normatívnym právnym aktom zaväzujúcim fyzické alebo právnické osoby na území SR. To, že všeobecne záväzný právny predpis úradu verejného zdravotníctva a regionálneho úradu verejného zdravotníctva vydávaný podľa odseku 1 sa označuje názvom vyhláška (§ 59b ods. 3 zákona č.355/2007 Z. z.) len dotvára právnu absurditu, pretože len samotným premenovaním opatrení na vyhlášky nie sú splnené podmienky na tvorbu vyhlášok, ktoré sú signifikantné pre ich všeobecnú záväznosť podľa zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

Vyhláška Úradu verejného zdravotníctva č. 14/2021 je vydaná podľa § 59b zák. č. 355/2007 Z. z., kde podľa odseku 2 za bodkočiarkou je jej tvorba vylúčená spod zák. č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a zbierke zákonov. Takto je iba pre orgán verejného zdravotníctva (ktorý nie je ani ústredným orgánom štátnej správy) dané exkluzívne postavenie tvorby vyhlášok mimo cit. zákon, ktorý je inak základným kódexom tvorby a vyhlasovania všeobecne záväzných právnych predpisov. Uvedený postup je daný napriek tomu, že tento postup nie je delegovaný zák. č. 400/2015 Z. z., ktorý neumožňuje tvorbu vyhlášok aj podľa § 59b zák. č. 355/2007 Z. z. Podľa § 27 ods. 1, 2 zák. č. 400/2015 Z. z. je proces tvorby právnych predpisov zákonne vylúčený iba v tam uvedených prípadoch a to iba v časti § 8 až 10 cit. zákona.

Týmto postupom došlo k tomu, že vyhlášky podľa § 59b zák. č. 355/2007 Z. z. sú absolútne nepreskúmateľné, nakoľko nie sú tvorené podľa zák. č. 400/2015 Z. z., pričom zároveň zák. č. 355/2007 Z. z. sú tak vyňaté spod akejkoľvek kontroly zákona, nakoľko sú tvorené podľa ničoho.

Súčasne tieto vyhlášky „*samourčené*“ ako všeobecne záväzné (Bez toho, aby podliehali splnomocňovaciemu ustanoveniu zák. č. 355/2007 Z. z. o ich všeobecnej záväznosti) nie sú vyhlásené v Zbierke zákonov, ale iba vo Vestníku vlády, čím už s poukazom na § 19 zák. č. 400/2015 Z. z. nemajú charakter všeobecne záväzného právneho predpisu.

Namietaným postupom, kedy sa táto vyhláška dostala do rozporu so zák. č. 400/2015 Z. z. v prvom rade v tom, tento osobitný zákon o tvorbe právnych predpisov neobsahuje ustanovenia, ktorými deleguje tvorbu vyhlášok aj podľa § 59b zák. č. 355/2007 Z. z., pričom tu sa do rozporu s týmto zákonom dostal aj samotný zák. č. 355/2007 Z. z., sú tieto vyhlášky v rozpore tiež s § 4 ods. 1, 2 zák. č. 400/2015 Z. z., v zmysle ktorých je *expressis verbis* zakázané, aby vykonávacie predpisy boli vnútorne rozporné a vzájomne protirečivé s inými predpismi v právnej štruktúre predpisov.

Vyhlášky sú v osobitnom rozpore s § 4 ods. 3 zák. č. 400/2015 Z. z., podľa ktorého nemožno nimi, ako vykonávacími právnymi predpismi ukladať povinnosti nad rámec alebo upravovať nimi spoločenské vzťahy v zákone neupravené.

S poukazom na všetky uvedené skutočnosti predmetná vyhláška je v rozpore so zák. č. 400/2015 Z. z. je neúčinná a nie je všeobecne aj právne záväzná.

Zák. č. 355/2007 Z. z. neobsahuje osobitné splnomocňujúce ustanovenie pred Úrad verejného zdravotníctva na vydávanie všeobecne záväzného právneho predpisu (vykonávacieho predpisu – vyhlášky) s určením otázok, ktoré v ňom môže upraviť. Splnomocňujúce ustanovenie § 62 cit. zákona sa týka iba Ministerstva zdravotníctva SR ako orgánu podľa § 3 ods. 1 písm. a) cit.

zákona. Neexistuje žiadne osobitné splnomocnenie voči úradu verejného zdravotníctva na vydávanie všeobecne záväzných právnych predpisov.

Podľa § 5 ods. 2 zák. č. 400/2015 Z. z.: „*Ak návrh zákona predpokladá vydanie vykonávacieho právneho predpisu, musí obsahovať splnomocnenie na jeho vydanie; to neplatí, ak vykonávacím právnym predpisom je nariadenie vlády. Splnomocňovacie ustanovenie sa musí formulovať tak, aby z jeho znenia jednoznačne vyplývalo, kto je splnomocnený na vydanie vykonávacieho právneho predpisu, aké skutočnosti a v akom rozsahu sa majú v ňom upraviť, pričom sa dbá na zabezpečenie súladu vykonávacieho právneho predpisu so zákonom. Ak sa predpokladá vydať na vykonanie zákona nariadenie vlády, možno to v návrhu zákona výslovne uviesť.*“

S poukazom na toto legislatívne pravidlo vyplýva, že splnomocnenie na vydanie vykonávacieho predpisu musí byť vyjadrené v splnomocňujúcom ustanovení, ktoré je obsahom zákona. Špeciálna delegácia musí byť vždy určitá. Z jej znenia musí jasne vyplývať, ktorý orgán je splnomocnený na vydanie vykonávacieho právneho predpisu a ďalej aké otázky a v akom rozsahu môže vo vykonávacom predpise tento splnomocnený orgán upraviť.

**Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 10/2013 z 10.12.2014:** „... samotnú povinnosť možno uložiť uznaným prameňom práva – jednak zákonom alebo tak môže urobiť na základe výslovného zákonného splnomocnenia aj podzákonný právny predpis (vykonávací právny predpis), ktorý sa bude pohybovať v medziach tohto splnomocnenia“

Na základe uvedeného, kde zák. č. 355/2007 Z. z. všeobecne záväzný (vykonávací) právny predpis môže vydávať iba Ministerstvo zdravotníctva, nie však Úrad verejného zdravotníctva, ktorý osobitné splnomocnenie s určeným okruhom otázok úpravy nemá dané zákonom.

S poukazom na všetky namietané skutočnosti predmetná vyhláška č. 14/2021 je v rozpore so zák. č. 355/2007 Z. z. je neúčinná a nie je teda všeobecne právne záväzná a odvolávať sa na povinnosti z nej vyplývajúce je hrubou neznalosťou Ústavy SR a ostatných právnych predpisov.

Navyše § 2 ods. 1 tejto vyhlášky č. 14/2021 UVZ SR stanovil tým, že všetkým zamestnávateľom nariaďuje zakázať vstup zamestnancom, okrem zamestnancov podľa § 2 ods. 2, na pracoviská a do iných priestorov zamestnávateľa, prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle ust. § 142 ods. 3 zákonníka práce, nakoľko podľa § 142 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Zamestnanec je zdravý, pripravený na výkon práce, no zamestnávateľ mu bráni bez právneho dôvodu vykonávať prácu a plniť si svoje povinnosti na základe pracovnej zmluvy, pričom ako je z vyššie uvedeného zrejmé, žiaden zákon nestanovuje zamestnancovi povinnosť absolvovať ani 10 dňovú karanténu a preto sa nemôže v tomto prípade jednať o prekážku v práci na strane zamestnanca v zmysle ust. § 136 ods. 2 v spojení s § 137 ods. 4 zákonníka práce. Preto ak budete trvať na vynucovaní si nezákonných povinností a bránení zamestnancovi vo výkone jeho práce, ste povinný mu poskytnúť mu náhradu mzdy v sume priemerného zárobku, ináč sa vystavujete súdnemu sporu podľa § 14 zákonníka práce.

Súčasne čestne prehlasujem, že toho času som úplne zdravá, bez akýchkoľvek príznakov nejakého respiračného ochorenia, pričom v slovenskom právnom poriadku stále platí prezumpcia bezinfekčnosti. K uvedenému uvádzam, že DOHOVOR O OCHRANE

ĽUDSKÝCH PRÁV A DÔSTOJNOSTI ČLOVEKAV SÚVISLOSTI S APLIKÁCIOU BIOLÓGIE A MEDICÍNY vo svojom článku 1 deklaruje, že *zmluvné strany budú chrániť dôstojnosť a identitu všetkých ľudí a zaručia každému bez diskriminácie rešpektovanie jeho integrity a iných práv a základných slobôd v súvislosti s aplikáciou biológie a medicíny. Každá zmluvná strana prijme v rámci svojho vnútroštátneho zákonodarstva nevyhnutné opatrenia potrebné na realizáciu článkov tohto dohovoru.*

Článok 2 Priorita ľudskej bytosti uvádza, že **záujmy a blaho človeka budú mať prednosť pred výhradným záujmom vedy a spoločnosti.**

Národná rada Slovenskej republiky vyslovila s dohovorom súhlas svojím uznesením č. 734 z 2. októbra 1997a prezident Slovenskej republiky ho ratifikoval 22. decembra 1997. Ratifikačná listina bola uložená u depozitára dohovoru, generálneho tajomníka Rady Európy, 15. januára 1998.Dohovor nadobudol platnosť pre Slovenskú republiku 1. decembra 1999

Z uvedeného teda vyplýva, že tento medzinárodný Dohovor uprednosťuje právo jednotlivca na ochranu zdravia pred právom ochrany zdravia spoločnosti, čo vyplýva zo samotného čl. 2 cit. Dohovoru. Zároveň Dohovor zaručuje každému bez diskriminácie rešpektovanie jeho integrity a iných práv a základných slobôd v súvislosti s aplikáciou biológie a medicíny. Z hľadiska právnej sily medzinárodnej zmluvy, v tomto prípade DOHOVOR O OCHRANE ĽUDSKÝCH PRÁV A DÔSTOJNOSTI ČLOVEKAV SÚVISLOSTI S APLIKÁCIOU BIOLÓGIE A MEDICÍNY má prednosť dokonca aj pred Ústavou SR, ako najvyšším zákonom SR, čo vyjadruje čl. 7 ods. 5 ústavy SR a preto musí každý rešpektovať moje právo na ochranu zdravia (ktoré má prednosť pred ochranou zdravia celej spoločnosti).. Zachovanie ľudskej dôstojnosti je obzvlášť chránené a preto moju vôľu chrániť si vlastné zdravie a netestovať sa za neľudských podmienok, kde mi hrozí najväčšie riziko ochorenia je povinnosťou každého uvedené rešpektovať a nie ešte sankcionovať a vyžadovať plnenie nezákonných povinností.

## II.

V prípade, že napriek vyššie uvedeným skutočnostiam budete trvať na nezákonnosti vyžadovať preukázanie sa negatívnym testom na ochorenie COVID 19 trvám na tom, aby ste vydali bezodkladne písomné odôvodnenie opierajúce sa o konkrétne zákonné § ustanovenie na podklade akého vyžadujete predloženie výsledku testu na ochorenie COVID 19. Následne Vás ale musím upozorniť na trestnoprávne dôsledky Vášho protiprávneho konania, ktoré sa premietne do podania trestného oznámenia orgánom činným v trestnom konaní s následkami s tým spojených. Zároveň však musíte mať na zreteli aj nároky zamestnanca, ktoré mu prináležia v zmysle prekážok v práci podľa ust. § 142 ods. 3 zákonníka práce, ktoré si budem cestou súdu aj následne uplatňovať.

S úctou

V...., dňa .....

....., V.F.