

Stručně o HIV:

HIV je virus napadající lidský organismus, který po určité době poškozuje imunitní systém; AIDS je posledním stádiem vývoje HIV infekce a je souborem specifických onemocnění, která se díky snížené výkonnosti imunitního systému mohou rozvinout.

HIV infekce se týká každého, ale infikovat HIV se lze pouze při nechráněném pohlavním styku, krevní cestou nebo z infikované matky na dítě, tedy infikovaným spermatem, poševním sekretem, preejakulátem, krví a mateřským mlékem. Bohužel se stále tradují různé mýty o tom, jak se lze také HIV infikovat, nejčastější z nich jsou: podáním ruky, běžným mezilidským stykem, použitím společné toalety, štípnutím hmyzu. V běžném společenském styku však k přenosu infekce HIV dojít nemůže.

Ochrana před infekcí virem HIV v zaměstnání není nikterak náročná, stačí pouze dodržovat základní hygienické zvyklosti, normy a zásady, podobně jako tomu bývá ve vztahu ke všem ostatním zaměstnancům.

Je důležité si uvědomit, že pro člověka, který se nakazí virem HIV, život zdaleka nekončí a může dále vést téměř plnohodnotný život i několik desítek let.

www.hiv-prace.cz

RADY PRO ZAMĚSTNAVATELE

© Česká společnost AIDS pomoc, o.s., 2013



Autoři textů:

Mgr. Jakub Tomšej

Mgr. Petr Mach

Bc. David Pospíšil, DiS.

Alena Špaková, DiS.

Vydáno v rámci projektu „Inovace a akcelerace aktivit pro odstraňování bariér při zaměstnávání osob infikovaných HIV“ (č.: CZ.1.04/5.1.01/77.00066) financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

hiv PRÁCE

RADY PRO ZAMĚSTNAVATELE

INOVACE A AKCELERACE AKTIVIT PRO ODŠTĚŘOVÁNÍ BARIÉR
PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB INFIKOVANÝCH HIV

www.hiv-prace.cz



Stalo se Vám někdy, že se u Vás ucházel o zaměstnání HIV pozitivní člověk nebo že někdo z Vašich zaměstnanců byl HIV pozitivní? A pokud ne, věděli byste, jak se v takové situaci můžete zachovat, když nastane?

Níže jsou k dispozici stručné odpovědi na nejčastější otázky, které Vám mohou pomoci orientovat se v oblasti zaměstnávání HIV pozitivních osob. Odpovědi na další otázky je možné nalézt na www.hiv-prace.cz.

Svůj případný dotaz můžete také poslat na e-mail pravnik@aidspomoc.cz nebo rovnou zavolejte na bezplatnou telefonní linku České společnosti AIDS pomoc, o.s. **800 550 540**, Po-Pá 8 - 18 hodin (zdarma při volání z ČR).

Mohu odmítnout zájemce o zaměstnání v naší firmě, když se dozvím, že je HIV pozitivní, i kdyby se dle všech ostatních kritérií pro danou práci hodil?

Zákoník práce sice uznává právo zaměstnavatele vybrat si, koho z uchazečů o zaměstnání zaměstná, ani tento výběr však není zcela neomezený. Zakázána je totiž diskriminace z řady důvodů, včetně důvodů zdravotních. V případě zaměstnavatelů v soukromé sféře neexistuje žádný předpis, který by HIV pozitivním osobám zakazoval výkon určitého zaměstnání (to platí např. dokonce i pro oblast zdravotnictví). Odmítnout uchazeče o zaměstnání z důvodu jeho HIV positivity je možno jen tam, kde z posudku závodního lékaře (tj. poskytovatele pracovně-lékařské péče) vyplývá, že tento uchazeč není vzhledem k jeho individuálnímu zdravotnímu stavu zdravotně způsobilý k výkonu dané konkrétní práce. V jakémkoli jiném případě není infekce HIV přípustným důvodem pro odmítnutí uchazeče a zaměstnavatel tímto postupem riskuje, že se zaměstnanec může u soudu domáhat, aby zaměstnavatel diskriminace zanechal (tj. daného uchazeče zaměstnal) a případně uchazeči uhradil vzniklou škodu a nemajetkovou újmu.

Když mám podezření, že je náš zaměstnanec HIV pozitivní, mohu mu nařídít návštěvu u závodního lékaře? Může mi závodní lékař sdělit, zda je náš zaměstnanec HIV pozitivní?

Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovně-lékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. Své podezření nemusí nikomu blíže odůvodňovat, a proto je možné, aby tak učinil i v případě, že se jeho podezření vztahuje k infekci HIV. Samotný zdravotní posudek však diagnózu zaměstnance

(např. že je zaměstnanec HIV pozitivní), neobsahuje. Lékař, který zdravotní prohlídku provedl, je vázán povinností mlčenlivosti a nemůže diagnózu zaměstnance zaměstnavateli ani jinak sdělit. Prolomením povinné mlčenlivosti totiž riskuje vysokou pokutu nebo v krajním případě i trestní stíhání.

Když se dozvím, že je náš zaměstnanec HIV pozitivní, mohu mu dát výpověď z důvodu obavy, že by mohl ohrozit naše klienty nebo poškodit dobré jméno naší firmy?

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně uvedených v zákoníku práce. V případě HIV positivity přichází v úvahu jediný případ – když závodní lékař v posudku určí, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti k výkonu práce. Pokud zaměstnanec této způsobilosti nepozbyl a důvodem k výpovědi mají být např. jen předsudky zákazníků zaměstnavatele, není naplněn žádný výpovědní důvod. I kdyby zaměstnavatel zaměstnanci v takovém případě výpověď dal, hrozí, že zaměstnanec výpověď úspěšně zpochybní před soudem. V takovém případě bude zaměstnavatel povinen zaměstnance znovu zaměstnat a vzniknou mu nemalé finanční náklady (náhrada mzdy, náklady soudního řízení, atd.).

Ostatní zaměstnanci si často stěžují na svého kolegu, který je HIV pozitivní. Obávají se, aby se od něj nenakazili a chtějí např., aby nepoužíval kolektivní toaletu nebo sprchy. Jak tuto situaci řešit?

Situaci můžete řešit pouze důkladným poučením ostatních zaměstnanců o možnostech přenosu viru HIV v běžném pracovním styku. Bohužel každé opatření, kterým byste HIV pozitivního zaměstnance oddělil od ostatních zaměstnanců (např. nařízením práce z domova,

zákazem užívat stejné sociální zařízení jako ostatní zaměstnanci atd.) by představovalo nepřipustný zásah do práv zaměstnance a mohlo by vést k tomu, že se tento zaměstnanec bude domáhat toho, abyste od takového zásahu upustil a nahradil mu případnou škodu nebo nemajetkovou újmu. Zaměstnavatel by v tomto případě měl působit zejména jako mediátor, který pomůže atmosféru na pracovišti uklidnit, aniž by přitom byl HIV pozitivní zaměstnanec jakkoli stigmatizován. Vedoucí zaměstnanec by tak měl např. ukázat, že on se HIV pozitivního zaměstnance „neštítí“, informovat ostatní zaměstnance o možnostech přenosu HIV a nabídnout HIV pozitivnímu zaměstnanci pomoc a podporu.

