

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická



Bakalářská práce

NEMOC Z POVOLÁNÍ

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Název oboru: Veřejná správa

Katedra pracovního práva

Bakalářská práce

NEMOC Z POVOLÁNÍ

Zpracovala: Tereza Popelková

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Hromada Ph.D.

Plzeň 2024

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

Jméno a příjmení: Tereza POPELKOVÁ
Osobní číslo: R19B0109P
Adresa: Jiřího z Poděbrad 1069, Nejdek, 36221 Nejdek 1, Česká republika
Téma práce: Nemoc z povolání
Téma práce anglicky: Occupational Disease
Jazyk práce: Čeština
Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Nemoci z povolání
3. Pracovnílékařské služby
4. Seznam nemocí z povolání
5. Rizikové faktory pracovního prostředí
6. Posuzování a uznávání nemocí z povolání
7. Závěr

Seznam doporučené literatury:

1. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k ...* Olomouc: ANAG, [199-]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6.
2. PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3.
3. ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.
4. ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ, HERLE, Petr, ed. *Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře*. Praha: Raabe, c2013. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-8755-374-9.
5. TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1015-5.
6. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.
7. ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce k ...* Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-344-8.

Podpis studenta:



Datum: 28.3.2024

Podpis vedoucího práce:

Datum:

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Nemoc z povolání“ vypracovala samostatně a všechny použité prameny jsem uvedla v seznamu použitých zdrojů.

V Plzni dne 19.3.2024

.....

vlastnoruční podpis

Poděkování:

Tímto bych chtěla poděkovat Mgr. Miroslavu Hromadovi Ph.D., za odborné vedení práce, věcné připomínky, dobré rady a vstřícnost při konzultacích po celý průběh psaní mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce je věnována tématu nemocí z povolání. Práce obsahuje vysvětlení pojmu nemoci z povolání a jeho stručný historický začátek. Jsou přiblíženy pracovnělékařské služby, jejich obsah a povinnosti plynoucí zaměstnavatelům i zaměstnancům. Část práce rozebírá seznam nemocí z povolání, jeho jednotlivé kapitoly, podmínky vzniku nemocí z povolání a nedávné aktualizování o onemocnění bederní páteře a o Covid 19. Rozebrána je i problematika rizikových faktorů pracovního prostředí a kategorizace práce. Část práce se věnuje posuzování a uznávání nemocí z povolání, následné odškodnění a druhy náhrad.

Annotation

This Bachelor's thesis is dedicated to the topic of occupational diseases. The thesis contains an explanation of the concept of occupational diseases and its brief historical beginning. Occupational health services and their concept of employers and employees are explained. Part of the thesis discusses the list of occupational diseases, its individual chapters, the conditions for the occurrence of occupational diseases and recent updates on lumbar spine disease and Covid 19. The issue of risk factors in the working environment and categorization of work is also discussed. Part of the thesis is devoted to the process of assessment and recognition of occupational diseases, subsequent compensation and types of compensation.

Klíčová slova

Nemoci z povolání, seznam nemocí z povolání, pracovní prostředí, rizikové faktory, pracovnělékařské služby

Keywords

Occupational diseases, list of occupational diseases, work environment, risk factors, occupational medicine care

Obsah	
Úvod	9
1 Nemoci z povolání	10
1.1 Národní registr nemocí z povolání.....	12
2 Pracovnílékařské služby.....	14
2.1 Poskytovatel pracovnílékařských služeb	14
2.2 Obsah pracovnílékařských služeb	15
2.2.1 Hodnocení zdravotního stavu.....	15
2.2.2 Poradenská činnost	16
2.2.3 Dohled.....	17
2.3 Povinnosti zaměstnavatele	17
2.3.1 Převedení zaměstnance na jinou práci.....	18
2.4 Povinnosti zaměstnance	20
2.5 Oprávnění a povinnosti poskytovatele pracovnílékařských služeb	21
3 Seznam nemocí z povolání	22
Kapitola I: Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami.....	22
Kapitola II: Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory	22
Kapitola III: Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobříšnice	22
Kapitola IV: Nemoci z povolání kožní	23
Kapitola V: Nemoci z povolání přenosné a parazitární.....	23
Kapitola VI: Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.....	24
3.1 Podmínky vzniku nemocí z povolání.....	25
3.2 Onemocnění bederní páteře.....	26
3.3 Covid-19.....	27
4 Rizikové faktory pracovního prostředí.....	30
5 Posuzování, uznávání nemocí z povolání.....	36
5.1 Střediska nemocí z povolání.....	36
5.1.1 Ztráta povolení	37
5.1.2 Jak se dostat do střediska nemocí z povolání.....	38
5.1.3 Dispenzární péče a ukončení.....	39
5.2 Přezkoumání lékařského posudku	39
5.3 Odškodňování nemocí z povolání (a pracovních úrazů).....	40
5.3.1 Náhrada škody a nemajetkové újmy.....	41
5.3.2 Druhy náhrad.....	44

Závěr.....	49
Seznam zdrojů.....	50
Literární zdroje:	50
Internetové zdroje:	51
Prameny a právní předpisy:.....	52
Seznam grafů	55
Použité zkratky.....	55

Úvod

Téma této bakalářské práce je zaměřeno na nemoci z povolání. Hlavním cílem práce je přiblížení pojmu nemocí z povolání a jeho vznik, pracovnělékařské služby a jejich vliv na úpravu pracovního prostředí, podrobnější přiblížení seznamu nemocí z povolání a jednotlivé kapitoly spolu s podmínkami potřebnými pro vznik nemocí z povolání, nedávné přidání dalších onemocnění na seznam, legislativní rámec rizikových faktorů a důležitost kategorizace práce. Dále mimo jiné seznamuje s procesem uznání nemocí z povolání. Práce taktéž obsahuje statistická data korelující s daným tématem.

Kapitola „Nemoci z povolání“ rozebírá základní pojmy, jako nemoc z povolání, nemoci spojené s povoláním, ohrožení nemocí z povolání a pracovní úraz.

Kapitola „Pracovnělékařské služby“ je zaměřena na poskytovatele pracovnělékařských služeb a jeho roli v rámci pracovního prostředí. Přibližuje obsah pracovnělékařských služeb, které jsou poskytovány. Zahrnuty jsou i povinnosti zaměstnavatele, oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s tím související kategorizace práce.

Kapitola „Seznam nemocí z povolání“ se věnuje kapitolám seznamu nemocí z povolání, který užívá Česká republika. Tato část práce přibližuje jednotlivé nemoci spadající do jednotlivých kapitol seznamu, uvádí, za jakých podmínek nemoc z povolání vzniká a přibližuje dvě nové nemoci z povolání.

Kapitola „Rizikové faktory pracovního prostředí“ přibližuje faktory mající vliv na zdraví pracovníka. Je přiblížen legislativní rámec rizikových faktorů, oblast bezpečnosti a ochrany rizikových faktorů a zařazení rizikové práce do kategorie.

Kapitola „Posuzování a uznávání nemocí z povolání“ se zabývá procesem, kterým si jedinec musí projít, aby mu byla uznána nemoc z povolání, kde k tomuto procesu dochází, následná péče a případné ukončení nemocí z povolání. Zahrnuta je i problematika odškodňování nemocí z povolání.

1 Nemoci z povolání

Nemoci z povolání spadají do oboru pracovního lékařství. Pracovní lékařství se zabývá studiem toho, jaký vliv má práce a pracovní podmínky na zdravotní stav pracovníků. Zabývá se prevencí, diagnostikou, léčbou a posudkovými aspekty nemocí, jež jsou způsobené či zhoršované pracovními podmínkami.¹

První kniha byla sepsána tzv. otcem pracovního lékařství v roce 1700. Bernardino Ramazzini ve své knize *De morbis artificum diatriba* (O nemocech dělníků) probíral nemoci spojené, či způsobené povoláním. Autor se ještě během svého studia zaměřil na zdraví dělníků a nemoci, jimiž trpěli. Navštěvoval pracoviště dělníků, aby pozoroval jejich práci a následně s nimi diskutoval o jejich nemocech. Později si ve své práci uvědomil, že ne všechny nemoci pracovníků lze připsat pracovnímu prostředí a jeho chemickým či fyzikálním činitelům. Mnoho problémů způsobovaly prudké nebo nepravidelné pohyby. Tyto pohyby postupem času negativně působily na klouby pracovníků. Každá kapitola jeho knihy se věnuje popisu nemocí spojených s konkrétními pracovními činnostmi. Následuje rozbor literatury, popisem místa pracoviště, otázky pro pracovníky, stížnosti pracovníků a jejich druh práce.²

Dnes máme různé pojmy, tj. **work-related disease** a **occupational disease**. Work related disease se volně překládá jako nemoci spojené s povoláním, ale kromě rizikových faktorů povolání jednice je zde riziko i zvenčí, které s výkonem práce nesouvisí. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci definuje nemoc z povolání jako jakoukoli nemoc způsobenou primárně expozicí na pracovišti a to fyzickým, organizačním nebo biologickým rizikovým faktorům, nebo jejich kombinací. Occupational diseases, nemoci z povolání, jsou většinou zaznamenány ve vnitrostátních právních předpisech, jako důsledek vystavení rizikovým faktorům při práci.³ Česká republika definuje nemoci z povolání jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za

¹ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str 13

² National Library of Medicine (2023). *Bernardino Ramazzini* [online]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1446786/>

³ Work-related diseases | Safety and health at work EU-OSHA. *Redirecting to* <https://osha.europa.eu/en> [online]. Copyright ©EU [2023]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/themes/work-related-diseases>

podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.⁴

Výskyt pracovních úrazů, nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání je ukazatelem na jaké úrovni je pracovní prostředí, za jakých podmínek je práce vykonávána, kontrolní činnosti a dostupnost pracovnělékařské péče na pracovištích.⁵ Pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli a to krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Je to též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pokud by tedy byl zaměstnanec zraněn na pracovní cestě, stále se tato událost považuje za pracovní úraz, i přes to že k němu nedošlo přímo na pracovišti.

Největší rozdíl mezi nemocí z povolání a pracovním úrazem je náhlost pracovního úrazu a potřeba příslušného vládního nařízení, obsahující konkrétní onemocnění, které lze uznat jako nemoc z povolání.⁶

Zákoník práce rozeznává také pojem ohrožení nemocí z povolání. Definuje jej jako změnu zdravotního stavu zaměstnance vzniklou při výkonu práce za nepříznivého působení podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, jež by mohl být posouzen jako nemoc z povolání.⁷ Další výkon práce při stejných podmínkách by již vedl ke vzniku nemoci z povolání.⁸ Pokud je u zaměstnance zjištěno ohrožení nemocí z povolání, musí zaměstnavatel zaměstnance přeradit mimo riziko.⁹

Zaměstnanec nemusí mít plně projevenou nemoc, ovšem vykazuje známky této nemoci. Pokud krajská hygienická stanice potvrdí, že zaměstnanec pracoval za podmínek, které odpovídají prvním příznakům jeho nemoci, je převeden z práce na jinou. Zaměstnanec může být převeden z výkonu práce pouze dočasně, dokud se nezotaví, poté se lze vrátit zpět k dosavadnímu výkonu práce. Nastávají

⁴ §1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., *kterým se stanoví seznam nemocí z povolání* – znění od 1.1.2023.

⁵ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str 15.

⁶ TOMŠEJ, Jakub, zdraví a nemoc zaměstnance str 110, 116

⁷ § 347 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023.

⁸ § 347 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023.

⁹ § 41 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

případy, kdy je dotyčný z práce vyřazen nenávratně, protože pokračování v té samé práci by mohlo vést k nenávratnému poškození zdraví.¹⁰

U jedné osoby může být sledováno a uznáno více nemocí z povolání, nebo ohrožení nemocí z povolání. Může se jednat o stejnou položku nebo nemoc, kterou vyvolal tentýž škodlivý faktor.¹¹

1.1 Národní registr nemocí z povolání

Sběr dat probíhá v tzv. Národním registru nemocí z povolání (NRNP). Jde o informační systém, který vznikl roku 1991, nyní je zařazen mezi 13 zdravotních registrů tvořících Národní zdravotnický informační systém (NZIS). Do Národního registru nemocí z povolání jsou středisky nemocí z povolání povinně hlášeny všechny případy uznaných nemocí z povolání, ale také ohrožení nemocí z povolání.¹² V roce 2003, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, byl NZIS napojen na statistický systém EUROSTATu o nemocech z povolání, který se nazývá European Occupational Diseases Statistics. Proces harmonizace českého systému a praxí evropské unie má za následek postupné zlepšování českých statistických údajů o nemocech z povolání na mezinárodní úrovni.¹³

Od roku 2015 došlo spolu s ostatními zdravotními registry a informačními systémy k přechodu na jednotnou technologickou platformu. Nyní je tedy možné zakládat nové případy nemocí z povolání, od počátku procesu posuzování, elektronicky. Uživateli elektronické aplikace NRNP jsou: pracovníci jednotlivých středisek nemocí z povolání, pracovníci krajských hygienických stanic, pracovníci Státního úřadu pro jadernou bezpečnost a s pracovníky Ministerstva obrany a vnitra.¹⁴

Data zanesena do Národního registru nemocí z povolání následně užívají například Český statistický úřad, Státní zdravotní úřad, Ministerstvo zdravotnictví a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. Státní zdravotní ústav každoročně zpracovává poskytnutá data a vycházejí publikace se statistikami.

¹⁰ VUBP. *Covid-19, nemoc z povolání*. Veřejný ústav bezpečnosti práce. [online]. [cit. 5.8.2023]. Dostupný na WWW: <https://vubp.cz/covid-19-nemoc-z-povolani/>

¹¹ Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Národní registr nemocí z povolání* [online]. Copyright © [2023]. Dostupné z: [http://Národní registr nemocí z povolání \(vubp.cz\)](http://Národní%20registr%20nemocí%20z%20povolání%20(vubp.cz))

¹² VUBP. *Covid-19, nemoc z povolání*. Veřejný ústav bezpečnosti práce. [online]. [cit. 5.8.2023]. Dostupný na WWW: <https://vubp.cz/covid-19-nemoc-z-povolani/>

¹³ Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Národní registr nemocí z povolání* [online]. Copyright © [2023]. Dostupné z: [http://Národní registr nemocí z povolání \(vubp.cz\)](http://Národní%20registr%20nemocí%20z%20povolání%20(vubp.cz))

¹⁴ Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Národní registr nemocí z povolání* [online]. Copyright © [2023]. Dostupné z: [http://Národní registr nemocí z povolání \(vubp.cz\)](http://Národní%20registr%20nemocí%20z%20povolání%20(vubp.cz))

Jsou v něm uvedeny všechny statistiky o nově přihlášených a odhlášených nemocech z povolání, vývoj nemocí v průběhu let napříč kraji a ekonomickými odvětvími. Každé nemoci z povolání je přiřazen evidenční kód, na základě určení toho, pod kterou kapitolu seznamu nemocí z povolání spadá.¹⁵

¹⁵ Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Národní registr nemocí z povolání* [online]. Copyright © [2023]. Dostupné z: [http://Národní registr nemocí z povolání \(vubp.cz\)](http://Národní registr nemocí z povolání (vubp.cz))

2 Pracovnílékařské služby

Pracovnílékařské služby jsou jedním ze tří pilířů péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tři pilíře mají pomoci k vybudování efektivního systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V prvním pilíři jde o řešení analýzu rizik a následného výběru dostupných variant k jejich řešení. Ve druhém pilíři jde o vzdělání jak zaměstnavatelů, tak také zaměstnanců, například v rozpoznávání a předcházení rizik nebo také první pomoci. Třetí pilíř se věnuje kontrole, kde jsou zahrnuty dozorové mechanismy.¹⁶

Zajištění poskytování pracovnílékařských služeb je jednou z povinností zaměstnavatele, kterou mu přímo výslovně ukládá zákoník práce.¹⁷ Pracovnílékařské služby zajišťuje zaměstnavatel pro své zaměstnance a osoby, které se ucházejí o zaměstnání.¹⁸ Každý zaměstnavatel je povinen uzavřít písemnou smlouvu s poskytovatelem pracovnílékařských služeb, a to bez ohledu na počet zaměstnanců a bez ohledu na povahu jeho pracovišť z hlediska zařazení do příslušné kategorie rizikovosti práce.^{19,20}

2.1 Poskytovatel pracovnílékařských služeb

Nemoci z povolání a ohrožení nemocí jsou posuzovány, uznávány a ukončovány poskytovateli pracovnílékařských služeb.²¹ Jedná se o poskytovatele v oboru pracovního lékařství se specializovanou působností nebo se zvláštní odbornou působností v oboru pracovního lékařství, kteří získali povolení od Ministerstva zdravotnictví.²²

Zákon o zdravotních službách definuje poskytovatele zdravotních služeb jako fyzickou či právnickou osobu, která má oprávnění k jejich poskytování.²³ Zákon o specifických zdravotních službách vymezuje poskytovatele pracovnílékařských služeb jako poskytovatele v oboru všeobecného praktického lékařství, nebo poskytovatele v oboru pracovního lékařství.²⁴ Oprávnění

¹⁶ Tři pilíře bezpečnosti práce (BOZP): Řízení rizik, vzdělávání a kontrola. *Školení BOZP, školení PO - online, rychle a levně | BOZP.cz* [online]. Copyright © 2023 CRDR spol. s r.o. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/pilire-bezpecnosti-prace>

¹⁷ § 224 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

¹⁸ § 53 odst. 2 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023

¹⁹ ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce k ...*, str 126.

²⁰ § 54 odst. 2 písm. a) zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

²¹ § 1 vyhlášky č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání – znění od 1.4.2012

²² § 61 odst. 2 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023

²³ § 1 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

²⁴ § 2 odst.1. zákona č. 372/2011, o zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

k poskytování zdravotních služeb se uděluje na písemnou žádost²⁵ a rozhoduje o něm příslušný správní orgán. Krajský úřad uděluje povolení k oprávnění poskytování zdravotních služeb zdravotnickému zařízení, do jehož správního obvodu spadá, jde tedy o místní příslušnost. Ministerstva obrany a spravedlnosti udělují povolení zdravotnickým zařízením, pokud byly zřízeny těmito ústředními správními úřady. Ministerstvo vnitra uděluje povolení zdravotnickým zařízením, pokud byly zřízeny pod tímto ministerstvem nebo Úřadem pro zahraniční styky a informace, či Bezpečnostní informační službou.²⁶

Pokud je zaměstnavatel na pochybách, zdali má budoucí potencionální partner oprávnění k výkonu pracovnělékařských služeb, je možné si jej ověřit v Národním registru poskytovatelů zdravotních služeb. Tento národní registr není zcela přístupný veřejnosti, k některým údajům je omezený přístup. Neeviduje jednotlivé zaměstnance poskytovatelů zdravotních služeb, ale zaznamenává se pouze statutární osoba a odborní zástupci.²⁷

2.2 Obsah pracovnělékařských služeb

Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby hlavně preventivního charakteru.²⁸ Zjednodušeně by se obsah pracovnělékařských služeb rozděluje do tří částí: hodnocení zdravotního stavu, poradenská činnost a pravidelný dohled poskytovatele pracovnělékařských služeb.²⁹

2.2.1 Hodnocení zdravotního stavu

Hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání spadá do pracovnělékařských prohlídek.³⁰ Vyhláška o pracovnělékařských službách stanovuje, že pracovnělékařskými prohlídkami jsou vstupní prohlídky, periodické prohlídky a mimořádné prohlídky, jež se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti dotyčného ve vztahu k práci. Vedle toho jsou zde i výstupní a tzv. následné prohlídky, prováděné po skončení rizikové práce.³¹

²⁵ § 16 odst.1-3 zákona č. 372/2011, o zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

²⁶ § 15 odst. 1 písm. a) -c) zákona č. 372/2011, o zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

²⁷ Informace o NRPZS - Národní registr poskytovatelů zdravotních služeb. Úvod - Národní registr poskytovatelů zdravotních služeb [online]. Dostupné z: <https://nrpzs.uzis.cz/index.php?pg=home--informace-o-nrpzs>

²⁸ § 53 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

²⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*, str.70.

³⁰ § 2 písm. a) bod 1 vyhlášky č. 79/2013, o pracovnělékařských službách - znění od 1.1.2023.

³¹ § 9 ods.1 písm. a) – c) 1 vyhlášky č. 79/2013, o pracovnělékařských službách - znění od 1.1.2023.

Zaměstnanec má právo na zdraví a ochranu svého soukromí. V průběhu nábory nových zaměstnanců má jejich potencionální zaměstnavatel právo pouze na nezbytné informace, nutné pro uzavření pracovní smlouvy. Aby zaměstnavatel nepřijal do pracovního poměru někoho, kdo není k výkonu práce zdravotně způsobilý, vyšle jej na vstupní lékařskou prohlídku k odbornému poskytovateli pracovnělékařských služeb.³²

Pokud by zdravotní stav uchazeče o zaměstnání posuzoval sám zaměstnavatel, činil by tak velmi omezeně, protože nemusí dostat přesné informace a postrádá odborné znalosti ke správnému vyhodnocení těchto informací. Oproti tomu je spolehlivým podkladem posudek odborníka, který určí, zdali je zaměstnanec způsobilý k výkonu práce, způsobilý s podmínkou nebo není-li k práci způsobilý vůbec.³³

2.2.2 Poradenská činnost

Pracovní lékař podává rozmanité spektrum poradenské činnosti zaměstnavateli. Do této poradenské činnosti spadá například oblast identifikace nebezpečí, zhodnocení rizik při práci nebo podávání návrhů na opatření, pokud jsou zjištěny závady. Důležitý je výcvik a edukace zaměstnanců o ochraně a podpoře zdraví při práci apod.³⁴

Integrální složkou pracovně lékařských služeb je účast na rozborech pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci o pracovních úrazech a hlásit nemoci z povolání. Pokud by k pracovnímu úrazu, či nemoci z povolání došlo, je nezbytné provést prozkoumání okolností a přijmout opatření, která mají zamezit opakování události v budoucnosti. Pracovní lékař doporučí a navrhne opatření k ochraně zdraví zaměstnanců a výsledky rozborů se následně použijí během porad a jednání se zástupci zaměstnavatele i zástupci zaměstnanců. Oblast poradenství pracovnělékařských služeb spočívá i ve školení první pomoci a bezpečnosti práce a kontrola a poskytování poradenství zaměstnavateli s ohledem na řádné plnění předepsaných hygienických parametrů.³⁵

³² § 30 - § 32 zákona č.262/2006 zákoníku práce – znění od 1.1.2023

³³ TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*, str 19,20

³⁴ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str. 33.

³⁵ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str. 34.

2.2.3 Dohled

Posledním oddílem obsahu pracovnělékařských služeb je dohled. Dohledem se rozumí pravidelný dohled nad pracovními místy a výkonem práce s účelem zjištění a hodnocení rizikových faktorů; dohled v zařízeních závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele; hodnocení rizik, které vznikají při práci s využitím informací o možné míře expozice rizikovým faktorům během výkonu práce a výsledků rozboru výskytu nemocí z povolání, pracovních úrazů, ohrožení nemocí z povolání a nemocí, které souvisejí s prací; spolupráce při vypracování návrhů pro zaměstnavatele, aby byly odstraněny zjištěné závady, včetně návrhu na zjištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek.³⁶

2.3 Povinnosti zaměstnavatele

Vedle povinnosti zajištění pracovnělékařských služeb pro své zaměstnance, bez ohledu na jejich počet či rizikovost má také zaměstnavatel povinnost upravit pracoviště pro dosažení pracovní pohody. Dále má povinnost umožnit pověřeným osobám vstup na všechna pracoviště, sdílet s nimi informace, které jsou potřebné k hodnocení a prevenci rizik potenciálního ohrožení života a zdraví na pracovišti. Povinnost sdílení výsledků měření rizikových faktorů pracovních podmínek, předkládání technické dokumentace strojů a zařízení. Sdílení informací, jež jsou nezbytné pro ochranu zdraví zaměstnanců, a to včetně údajů, které byly zjištěny během ověřování podmínek vzniku nemocí z povolání.³⁷

Pokud jde o přístup na pracoviště podléhající z důvodů státního nebo jiného zákonem chráněného tajemství zvláštnímu režimu, na místa vstupují pouze určené zaměstnanci pracovnělékařského poskytovatele. V tomto případě jsou pověřené osoby povinny dodržet zvláštní režim.³⁸

Zaměstnavatel má povinnost vést dokumentaci o pracovnělékařských službách, která se nevztahuje ke konkrétním zaměstnancům, tedy záznamy o poradenství a dohledu.³⁹ Ze zákona vyplývá pro zaměstnavatele povinnost postupovat podle závěrů pracovnělékařských posudků při zařazování zaměstnance k práci na základě jejich zdravotní způsobilosti. Pokud zaměstnavatel odešle

³⁶ § 2 písm. c) bod 1-4 vyhlášky č. 79/2013, o pracovnělékařských službách – znění od 1.1.2023.

³⁷ § 55 odst. 1 písm. a) zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

³⁸ § 55 odst. 1 písm. a) zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

³⁹ ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*, str.95.

zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku, vybaví jej žádostí o provedení dané prohlídky.⁴⁰

V případě, kdy zaměstnavatel svému zaměstnanci podá výpověď uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, má tu povinnost poskytnout svému zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu za účelem hledání nového zaměstnání.⁴¹

2.3.1 Převedení zaměstnance na jinou práci

V souvislosti s povinnostmi zaměstnavatele a nemocí z povolání, má zaměstnavatel povinnost přeradit zaměstnance na jinou práci. Zákoník práce ukládá povinnost převést zaměstnance, pokud dle lékařského posudku pozbyl způsobilost k vykonávání dosavadní práce, nebo pokud na svém pracovišti dosáhl nejvyšší přípustné expozice.⁴² Zaměstnanec musí být převeden na pozici, kde by se dále „nenačítala“ nejvyšší přípustná expozice. Pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou mu přísluší nižší plat nebo mzda, má nárok na doplatek do výše průměrného výdělku, jehož dosahoval na předchozí pozici.⁴³

Pokud zaměstnanec dle lékařského posudku pozbyl způsobilost k vykonávání dosavadní práce, nebo pokud na svém pracovišti dosáhl nejvyšší přípustné expozice, zaměstnavatel má povinnost přeradit zaměstnance na jinou práci, která by odpovídala jeho zdravotní způsobilosti.⁴⁴ Pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou mu přísluší nižší plat nebo mzda, má nárok na doplatek do výše průměrného výdělku, jehož dosahoval na předchozí pozici.⁴⁵

V případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance vhodné pracovní místo, byla by na místě výpověď za strany zaměstnavatele, z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce.⁴⁶ Převedení zaměstnance na pozici, která je pro něj vhodná za zdravotního a kvalifikačního hlediska je soukromoprávním institutem, vzhledem k tomu, že dotýčný může být převeden i bez svého souhlasu. Musí se

⁴⁰ § 55 odst. 1 písm. a) -d) zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

⁴¹ Bod 11 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci – znění od 1.1.2007

⁴² § 41 odst. 1 písm. a), b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

⁴³ § 139 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

⁴⁴ § 41 odst.1 písm. a), b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

⁴⁵ § 139 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 2400/2014

ale jednat o druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, pracovní náplň se již bude lišit.⁴⁷

Rozsudek Nejvyššího soudu nezavazuje zaměstnavatele k jedné správné volbě a umožňuje mu volbu postupu. Je tedy zcela na něm, jestli si zvolí přeartovat zaměstnance na jinou, pro něho vhodnou práci, nebo mu dá výpověď z důvodů § 52 písm. d). Pokud zaměstnavatel zvolí cestu výpovědi, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, a je vypláceno jednorázově jako peněžitý příspěvek. Má za úkol pomoci zaměstnanci překonat často složitou sociální situaci ve které se ocitl z důvodu ztráty dosavadního zaměstnání.⁴⁸

Zaměstnavatel musí předem projednat se svým zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Pokud převedením na jinou práci dochází ke změně smlouvy, zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení a době trvání převedení na jinou práci. Pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci jiného druhu, než jaký byl sjednán ve smlouvě, došlo tím ke změně obsahu pracovního poměru v druhu práce.

Rozvázat pracovní poměr lze i po převedení zaměstnance bez jeho souhlasu na jinou práci, která je pro něho vhodná a pracovní zařazení zaměstnance nebylo u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně. Jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci nepředstavuje konečné řešení otázky, jakou práci bude zaměstnanec nadále konat. Jedná se pouze o dočasnou úpravu, která platí pouze do doby než k dohodě smluvních stran o dalším pracovním uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele, popřípadě, než dojde k rozvázání pracovního poměru. Pokud tedy nedojde po převedení na jinou práci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ke shodě a následné dohodě o definitivním uplatnění zaměstnance, má zaměstnanec stále právo na rozvázání pracovního poměru a vyplacení odstupného. Z hlediska vzniku práva na odstupné je důležité to, zda má zaměstnanec u zaměstnavatele další uplatnění, se kterým souhlasí a pokládá ho po další dobu trvání pracovního poměru za zdroj své

⁴⁷ ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce k ...*, str. 36,37

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 4328/2018 v souvislosti s § 67 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

výdělečné činnosti a které nebude jen právním nástrojem, prostřednictvím něhož mu vznikne újma na jeho právech.⁴⁹

2.4 Povinnosti zaměstnance

Zaměstnanci jsou především povinni dbát dle svých možností na svou vlastní bezpečnost a ochranu zdraví. Pro uskutečnění tohoto cíle musí správně a v souladu s danými pokyny užívat věci jemu poskytnuté, v případě že nastane zdraví ohrožující situace, ihned na ni upozornit zaměstnavatele a musí spolupracovat v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi.⁵⁰

Vnitrostátní předpisy ukládají povinnost zaměstnance podrobit se službám, které nabízí poskytovatel v pracovnělékařském oboru, se kterým jeho zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu. Má povinnost se podstoupit pracovnělékařské prohlídce, posuzování zdravotní způsobilosti a dalším úkonům pro zhodnocení zdravotního stavu u příslušného poskytovatele pracovnělékařských služeb. Pokud zaměstnanec přijali do péče další poskytovatelé lékařských služeb, musí tuto skutečnost sdělit svému pracovnělékařskému poskytovateli, včetně jejich jména a adresy a sdělí mu všechny známé i podezřelé skutečnosti, které souvisejí s ochranou zdraví při práci.⁵¹

Pokud se zaměstnanec nebude chtít dostavit na pracovnělékařskou prohlídku, jedná se o porušení jeho povinnosti, které by zaměstnavatel mohl kvalifikovat jako méně závažné porušení. V případě, že by zaměstnanec opakovaně odmítal se na prohlídku dostavit, a to i přes doručení vytykácího dopisu, může být naplněn důvod ke skončení pracovního poměru.⁵² V případě nastane situace, kdy zaměstnanec na prohlídku dostaví, ale odmítne podstoupit vyšetření nezbytné pro zjištění závěru o jeho způsobilosti k dosavadní práci, lékaři byl dán důvod lékařský posudek nevydat.⁵³ Na absenci lékařského posudku zaměstnanec by se dále nahlíželo jako na zdravotně nezpůsobilého, což zaměstnavateli dává možnost dát zaměstnanci výpověď.⁵⁴

⁴⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

⁵⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2007/30/ES, kterou se mění Směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

⁵¹ § 56 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

⁵² § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

⁵³ § 43 odst. 7 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

⁵⁴ § 52 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

2.5 Oprávnění a povinnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb

Poskytovatel služeb má oprávnění požadovat po zaměstnavateli zajištění měření nebo expertizy s účelem analýzy podmínek na pracovišti, pracovního prostředí a jakou odezvu má zaměstnancův organismus. Dále mají oprávnění požadovat výsledky kategorizace pracovních rizik, pokud pojmu podezření, že došlo ke změně pracovních podmínek, které nyní mají negativní vliv na zdraví zaměstnanců. Poskytovatel pracovnělékařských služeb je povinen vést povinnost všechny zaměstnavatele a vedoucí zaměstnance k zajištění bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu práce. Jde o informování příslušných lidí o bezpečí pracovního místa nebo také o zdravotním stavu zaměstnance, podání podnětů kontrolním orgánům vedení dokumentace a vedení příslušné dokumentace.⁵⁵

⁵⁵ § 57 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

3 Seznam nemocí z povolání

Pro to, aby zaměstnanci mohla být uznána nemoc z povolání, musí být jeho onemocnění umístěno na tzv. seznamu nemocí z povolání.⁵⁶ Seznam bere v úvahu vzorové seznamy mezinárodních organizací, s ohledem na české podmínky nebo tradice.⁵⁷ Celý seznam je rozdělen do šesti kapitol.⁵⁸

Kapitola I: Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami

V první kapitole jsou obsaženy otravy způsobené chemickými látkami a jejich sloučenin. Položek na seznamu je celkem 58. Poslední položka první kapitoly je otevřená, což nechává prostor pro zařazení otrav novými syntetickými látkami, nebo jejich sloučenin, které mohou mít pro lidský organismus nepříznivý vliv.⁵⁹

Kapitola II: Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory

Druhá kapitola se věnuje nemocem, jež jsou způsobeny faktory fyzikálními. Jedná se o nemoci způsobené ionizujícím, elektromagnetickým a tepelným zářením. Poškození sluchu způsobené příliš hlasitým hlukem. Nemoci vzniklé z nadměrného přetěžování končetin, vibracemi a tělesnou námahou.

Kapitola III: Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice

Třetí kapitola jsou nemoci z povolání, které se týkají dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice. Těmito nemocemi z povolání jsou například silikózy nebo pneumokoniózy, vznikající při práci s expozicí prachu, který obsahuje volný krystalický oxid křemičitý. Nemoci způsobené při vystavení karcinogenního azbestu, který se vdechováním usazuje na dýchacích cestách a výstelce dutin. Astma bronchiální a alergická onemocnění horních cest dýchacích při práci v prachu nebo plynných látkách s alergizujícími či iritujícími účinky. Položek, které tato kapitola obsahuje je 13, všechny jsou definovány, tudíž žádná z nich neopouští možnost jednoduchého doplnění.

⁵⁶ § 1 odst. 2 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023.

⁵⁷ NZIP – Národní zdravotnický informační portál [online]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/61-jak-probiha-posuzovani-a-uznavani-nemoci-z-povolani>

⁵⁸ Nařízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023

⁵⁹ Příloha nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023.

Za rok 2009 uznáno 239 případů, 106 z nich zapříčinil prach s vysokých obsahem volného krystalického oxidu křemičitého. Nemoci dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice v roce 2021 klesly na 84, pneumokonióza způsobená oxidem křemičitým tvořili přes polovinu uznaných nemocí z povolání.

Kapitola IV: Nemoci z povolání kožní

Čtvrtá kapitola obsahuje pouze jednu položku určenou pro kožní onemocnění, které mohou být způsobené fyzikálními, chemickými a biologickými faktory. Spadají sem převážně alergie kůže, kontaktní alergická dermatitida neboli ekzém. Vzniká při přecitlivělosti na různé látky jako jsou například chrom, nikl, nebo také na latex, obsažený například v latexových „gumových“ rukavicích.⁶⁰

Nemocí z povolání z kapitoly IV seznamu bylo v roce 2016 zaznamenáno 181 případů, což bylo nejvíce případů až do roku 2021, který ukázal případů 80. Opakovanou příčinou kožních nemocí z povolání jsou onemocnění kontaktní dermatitida a onemocnění iritační dermatitida.⁶¹

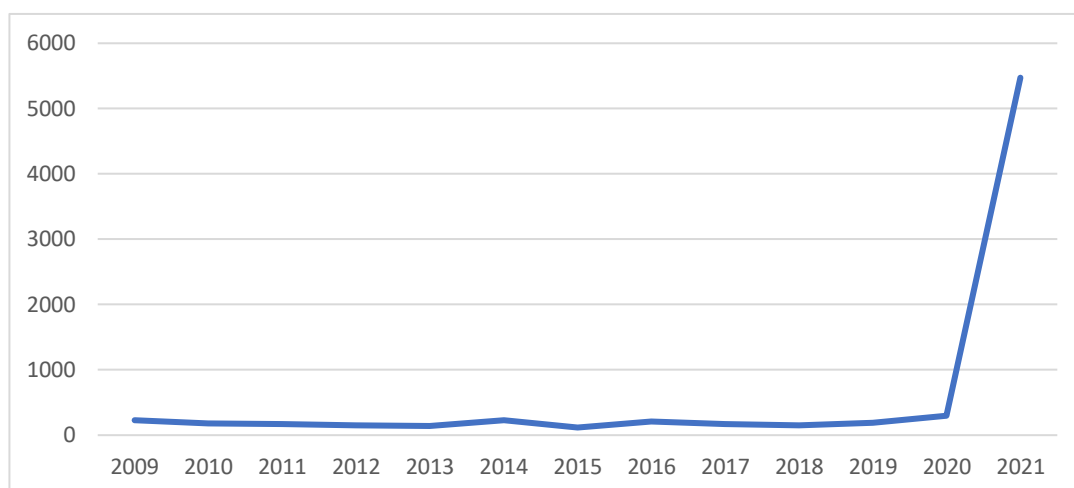
Kapitola V: Nemoci z povolání přenosné a parazitární

Pátá kapitola je věnována přenosným a parazitárním nemocem z povolání. První položka se věnuje nemoci přenosné a parazitární s přenosem z člověka na člověka, druhá položka jsou nemoci přenosné ze zvířat na člověka přímo anebo skrze přenašeče, třetí položkou jsou nemoci přenosné a parazitární vzniklé v zahraničí. V posledních letech je pozornost upírána především na třetí položku, která není konkretizována, stejně jako je tomu u chemických látek v první kapitole. Díky tomu lze k poslední položce zařadit i onemocnění Covid 19.⁶²

⁶⁰ § 1 odst. 2 Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023.

⁶¹ Nemoci z povolání v České republice - SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze. SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze [online]. Copyright © Státní zdravotní ústav 2023 [cit. 23.03.2023]. Dostupné z: <https://szu.cz/publikace/data/registr-nemoci-z-povolani/nemoci-z-povolani-v-ceske-republice/>

⁶² § 1 odst. 2 Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023.



Graf č. 1

V grafu č.1 jsou zaneseny hodnoty pouze nemocí interhumánních neboli nemocích přenosných z člověka na člověka. Interhumánní nemoci mají nejpočetnější zastoupení mezi přenosnými a parazitárními nemocemi. V roce 2009 bylo zaznamenáno 229 případů z toho jich 126 bylo nakažených **scabies**, pouhé 4 případy nepatřily do zdravotních či sociálních personálu. Na prvním místě jsou pracovníci ve zdravotnictví, při výkonu zdravotní nebo hospicové péče. Za nimi jsou pracovníci v zařízení sociálních služeb, pracovníci vykonávající pečovatelskou činnost a studenti, kteří v rámci nařízené pracovní povinnosti vypomáhají ve zdravotních nebo sociálních službách. Dále jsou tu také pedagogičtí pracovníci či příslušníci policie ČR, strážníci obecní policie nebo příslušníci armády, záchranné hasičské sbory, a to platí jak pro onemocnění svrabem, tak také Covidem-19.⁶³

Kapitola VI: Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

Poslední kapitola seznamu nemocí z povolání se věnuje dalším faktorům, avšak obsahuje pouze jednu položku. Jde o těžkou hyperkinetickou dysfonii, uzlíky na hlasívkách, těžkou nedomykavost hlasivek apod. Tyto nemoci vznikají při práci, která je spojena s vysokou profesionálně podmíněnou hlasovou námahou.⁶⁴ Na tento faktor je třeba dbát u pracovních pozic jako jsou například učitelé, školitelé pracující v obtížných podmínkách, jakou jsou chlad nebo

⁶³ Nemoci z povolání v České republice - SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze. SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze [online]. Copyright © Státní zdravotní ústav 2023 [cit. 23.03.2023]. Dostupné z: <https://szu.cz/publikace/data/registr-nemoci-z-povolani/nemoci-z-povolani-v-ceske-republice/>

⁶⁴ § 1 odst. 2 Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023.

prach.⁶⁵ Od roku 2009 do roku 2021 bylo uznáno 11 případů u dvou zaměstnankyň na pozici operátorky call centra, osobního bankéře a devíti pedagogů.⁶⁶

V oblasti Evropské unie vypadají seznamy nemocí z povolání velmi podobně. Různé země berou v úvahu své vlastní podmínky, nelze proto mít jeden univerzální seznam. Slovenský seznam nemocí z povolání se nachází v příloze č. 1 zákona o sociálnom poistení. Na rozdíl od našeho není dělen do šesti kapitol a obsahuje 47 položek. Rozdělení levé strany s nemocemi a pravé strany s podmínkami vzniku nemoci je stejné jako české.⁶⁷

Rakouský seznam nemocí z povolání (Liste der Berufskrankheiten) je uveden v příloze vyhlášky o nemocech z povolání (Anlage zur Berufskrankheiten Verordnung). Obdobně jako český seznam nemocí z povolání, je rozdělen na šest kapitol, podle škodlivých faktorů. Pravá strana podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká, v seznamu nemocí z povolání chybí.⁶⁸

3.1 Podmínky vzniku nemocí z povolání

Pro každou diagnózu jsou různé podmínky, za nichž lze onemocnění uznat jako nemoc z povolání. Podmínky, které je potřeba splnit jsou vypsány v pravé části seznamu nemocí z povolání.⁶⁹

Jedná se o podmínky klinické povahy, kdy musí být splněna diagnostická kritéria, tzn. že pacientovi příznaky tzv. „sedí“ na dané onemocnění. Ověření se provádí za pomoci laboratorních nálezů. Podmínka ověření, zdali je onemocnění uvedeno na seznamu nemocí z povolání.⁷⁰ Na základě pravé části seznamu onemocnění z povolání se lze navigovat, jestli byla splněna hygienická podmínka, kde se sleduje překročení hygienických limitů a zdali je zvýšené riziko nákazy. Pracovní podmínky musí být prokazatelně natolik obtížné, aby nemoc vznikla. Jsou překračovány hygienické limity např. při počtu pohybů, nebo síly, která je povolena pro určité stažení svalů, nejsou dodržovány limity pro maximální výši

⁶⁵ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str 98,99.

⁶⁶ Nemoci z povolání v České republice - SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze. SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze [online]. Copyright © Státní zdravotní ústav 2023 [cit. 23.03.2023]. Dostupné z: <https://szu.cz/publikace/data/registr-nemoci-z-povolani/nemoci-z-povolani-v-ceske-republice/>

⁶⁷ Příloha č. 1 zákona č. 461/2003 Z. Z., o sociálnom poistení – znění od 1.1. 2023

⁶⁸ Berufskrankheiten-Verordnung – znění od 1. 8. 2021

⁶⁹ Nařízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023

⁷⁰ DOSTÁL, MPA, Mgr. et Mgr. Bc. Filip a JUDr. Lenka SCHEU, PH.D., ed. *Covid-19 Nemoc z povolání*, str. 10.

frekvence a decibelů, které jsou bezpečné pro lidský sluch. Pokud se měřením ukáže, že na pracovišti nejsou splňovány hygienické limity, a pracovník je dlouhodobě vystavován rizikovým faktorům, jsou splněny podmínky pro vznik této nemoci na pracovišti.⁷¹

3.2 Onemocnění bederní páteře

Bolesti bederní páteře spadají do nejčastějších diagnóz pacientů u praktických lékařů a představují nejčastější důvod nemocenských dovolených a trvalý invalidní důchod v České republice.⁷² Doporučený seznam nemocí z povolání poskytnutý Evropskou Unií obsahuje dvě položky, které se vztahují k onemocnění bederní páteře.⁷³ Avšak nařízení vlády č. 506/2021 Sb., rozšířilo seznam nemocí z povolání o onemocnění bederní páteře až k 1.1. 2023

Předpoklady pro uznání nemoci jako nemoci z povolání potřebují, aby riziková práce trvala alespoň tři roky, během nichž si onemocnění bederní páteře si vyžádalo celkem minimálně 12 měsíců pracovní neschopnosti dle zdravotní dokumentace pacienta. Rizikovou prací je zde práce, která zahrnuje těžkou fyzickou práci, při které jsou dlouhodobě zatěžovány příslušné struktury páteře. Nemoc pacienta musí vyšetřit odborný lékař, který uzná onemocnění jako alespoň středně těžké chronické onemocnění bederní páteře a zároveň musí vyloučit jiné diagnózy, jako jsou například následky úrazu či vrozené poruchy páteře, které by onemocnění mohly způsobit. Závažnost neurologického nálezu, který je podpořen o vyšetření magnetické rezonance, musí dosáhnout požadovaného počtu bodů pro věkovou skupinu pacienta.⁷⁴

Časové rozmezí tří let rizikové práce a 12 měsíců pracovní neschopnosti má poskytnout možnost na dodatečné a dostatečné upravení pracovních podmínek tak, aby k nemoci z povolání nakonec nedošlo.⁷⁵⁷⁶

⁷¹ Nařízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023

⁷² LAŠTOVKOVÁ, A., NAKLÁDALOVÁ, M., FENCLOVÁ Z. et al. Low - back pain disorders as occupational disease in the Czech republic and 22 European countries. Cent Eur J Public Health, 2015

⁷³ Commission recommendation of 19/09/2003 concerning the European schedule of occupational diseases C (2003) 3297. 2003

⁷⁴ Nařízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023

⁷⁵ Státní zdravotní ústav. *Potíže s bederní páteří*[online]. Dostupné z:<https://szu.cz/centra/centrum-hygieny-prace-a-pracovniho-lekarstvi/potize-s-bederni-pateri/>

3.3 Covid-19

Třetí položka páté kapitoly seznamu nemocí z povolání je charakterizována jako infekční a parazitární nemoci přenosné z člověka na člověka, čímž je také onemocnění je Covid 19.⁷⁷ jedná se o infekční onemocnění typem koronaviru. První případy tohoto onemocnění se datují k prosinci roku 2019 v Číně. V České republice byly první případy zaznamenány v březnu 2020. Z prvotních 150 případů jich bylo během roku 2021 uznáno 5 393.⁷⁸

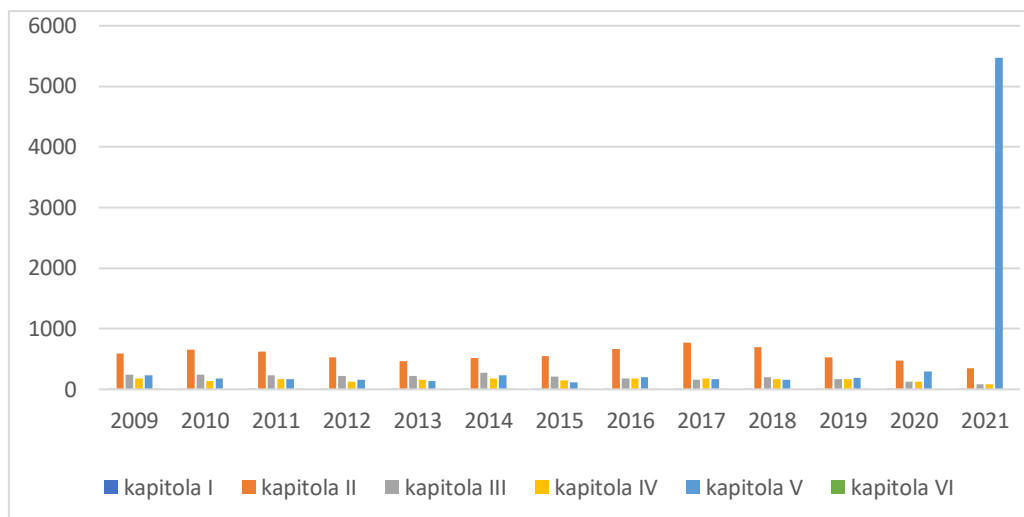
Zpráva Světové zdravotnické organizace (WHO) z února 2020 uvádí, že onemocnění bylo prvotně přeneseno ze zvířete na člověka. Vzhledem k velmi rychlému rozšíření nemoci mezi lidmi dala WHO důraz na dodržování hygieny. I přes to se Covid 19 rozšířil natolik, že byl na seznam nemocí z povolání zařazen na položku přenosných nemocí z člověka na člověka. V Národním registru nemocí z povolání je nová nemoc zavedena pod evidenčním kódem V.1.45 jako nemoc vzniklá v České republice a pod evidenčním kódem V.3.36, jako onemocnění vzniklé v zahraničí.⁷⁹

⁷⁶ Zdravotní ústav-laboratoře, zdravotní a klinické ordinace a očkování. Onemocnění bederní páteře jako nemoc z povolání[online]. Dostupné z: <https://www.zuusti.cz/wp-content/uploads/2023/01/Fyziologie-prace-Letak-lekari-a-pacienti.pdf>

⁷⁷ Nařízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023

⁷⁸ DOSTÁL, MPA, Mgr. et Mgr. Bc. Filip a JUDr. Lenka SCHEU, PH.D., ed. *Covid-19 Nemoc z povolání*, str. 7.

⁷⁹ Novel Coronavirus(2019-nCoV) Situation Report – 22. WHO [online]. Dostupné z: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200211-sitrep-22-ncov.pdf>



Graf č. 2

Na grafu č. 2 jsou znázorněny jednotlivé kapitoly seznamu nemocí z povolání od roku 2009 až roku 2021. Každá kapitola má své barevné označení: tmavá modrá barva patří kapitole onemocnění způsobených chemickými látkami, oranžová barva náleží kapitole onemocnění způsobených fyzikálními faktory, šedá barva je pro označení nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice. Žlutá barva značí kožní nemoci z povolání, světle modrá je určena pro nemoci přenosné a parazitární, zelená barva náleží poslední kapitole nemocí z povolání.

Za rok 2020 bylo uznáno celkem 264 případů nemocí z povolání zařazených do kapitoly V z toho 264 bylo onemocnění přenosné a parazitární z člověka na člověka. 150 z nich bylo diagnostikováno onemocněním Covid-19.⁸⁰

Pokud má dotyčný zaměstnanec podezření na onemocnění Covid-19, podmínku klinického testu splní PCR testem, který potvrdí, zdali je či není nakažený. Další podmínkou je umístění onemocnění na seznam nemocí z povolání. Hygienická podmínka je splněna, pokud je dotyčný zaměstnanec ve zdravotnických či sociálních službách, kde je zvýšené riziko nákazy. Rizikem nákazy u nemoci Covid 19 se rozumí vyšší pravděpodobnost přenosu nákazy při výkonu pracovních činností, než je v jiném obvyklém kontaktu s jinými

⁸⁰ Nemoci z povolání v České republice - SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze. SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze [online]. Copyright © Státní zdravotní ústav 2023 [cit. 23.03.2023]. Dostupné z: <https://szu.cz/publikace/data/registr-nemoci-z-povolani/nemoci-z-povolani-v-ceske-republice/>

osobami.⁸¹ Ministerstvo zdravotnictví uvedlo seznam profesí, u kterých je předpokládáno zvýšené riziko nákazy. Jedná se zejména o zdravotní pracovníky poskytující ambulantní, jednodenní, lůžkovou péči nebo vykonávají poskytování zdravotní péče přímo v sociálním prostředí pacienta, pracovníky zařízení sociálních služeb pobytové sociální služby, kteří poskytují dlouhodobou pomoc a potřebnou asistenci se zvládnutím některých úkonů, pacientům, a to včetně pracovníků zařízení poskytující obdobnou péči. Spadají sem také pedagogové pracující zejména se zdravotně znevýhodněnými skupinami s obtížnější schopností obecně dodržovat hygienická pravidla a příslušníci Policie České republiky, strážníků obecní policie či armády a příslušníci Hasičského záchranného sboru.

I přesto, že jiné profese vyžadují kontakt s lidmi, nepředpokládá se u nich vyšší pravděpodobnost šíření nákazy Covid-19. Tyto profese zahrnují administrativní pozice, pracovní činnosti ve výrobních závodech a výkon maloobchodního prodeje.⁸²

⁸¹ DOSTÁL, MPA, Mgr. et Mgr. Bc. Filip a JUDr. Lenka SCHEU, PH.D., ed. *Covid-19 Nemoc z povolání*, str. 24

⁸² <https://www.mzcr.cz/nejcastejsi-otazky-k-odskodneni-za-prodelani-onemocneni-covid-19-jako-nemoci-z-povolani/>

4 Rizikové faktory pracovního prostředí

Rizikovými faktory pracovního prostředí se rozumí negativní podmínky, ve kterých se práce vykonává a které ovlivňují zdravotní náročnost vykonávané práce.⁸³

Rizikové faktory pracovního prostředí zaujímají široký legislativní rámec, vymezení, co je považováno za rizikový faktor lze nalézt v několika právních předpisech. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., řadí mezi rizikové faktory: mikroklimatické podmínky, chemické faktory, biologické činitele a fyzickou zátěž.⁸⁴ Vyhláška č. 432/2003 Sb., mezi rizikové faktory řadí navíc také: prach, psychickou a zrakovou zátěž, práci ve zvýšeném tlaku vzduchu a fyzikální faktory a další faktory, které mohou ovlivnit nebo mají vliv na zdraví.⁸⁵ Státní zdravotní ústav rozvádí faktory fyzikální na hluk na pracovišti, vibrace, tepelně-vlhkostní mikroklima, elektromagnetické pole, ionizaci ovzduší. Dále uvádí chemické faktory, biologické faktory, prašnost na pracovišti, fyziologické faktory a psychologické faktory.⁸⁶

Základ pokládá právo Evropské unie, které stojí nad tuzemským právem. Směrnice evropského parlamentu a Rady Evropy 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavedení opatření pro podporu zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci, pojednává o základních povinnostech zaměstnavatelů v oblasti prevence rizik a ochrany zdraví zaměstnanců. Od této směrnice se odvozují další se zaměřením na jednotlivé rizikové faktory. Jejich cílem je identifikace, hodnocení a minimalizace či odstranění rizik spojených s expozicí rizikovým faktorům.

Ačkoliv Evropské právo pokládá základ se svými definicemi a minimálními požadavky, a tuzemské právní předpisy tyto požadavky implementují do daných podmínek, neznamená to, že jeden právní předpis bude reflektovat přesně jednu směrnici evropského práva. Například u fyzikálních faktorů, kdy nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými

⁸³ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str 155.

⁸⁴ § 2 nařízení vlády č. 361/2007, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci – znění od 21.2.2023.

⁸⁵ § 1 odst. 2 vyhlášky č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli – znění od 1.10.2015.

⁸⁶ Státní zdravotní ústav. Faktory pracovního prostředí [online]. Dostupné z:

<https://szu.cz/tema/pracovni-prostredi/faktory-pracovniho-prostredi/?highlightWords=rizikov%C3%A9+faktory+pracovn%C3%ADho+prost%C5%99ed%C3%AD>

účinky hluku a vibrací zpracovává dva konkrétní předpisy Evropské unie. Jedná se o Směrnici Evropského Parlamentu a Rady 2002/44/ES ze dne 25. června 2002 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) a Směrnici Evropského Parlamentu a Rady 2003/10/ES ze dne 6. února 2003 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (hlukem).

Nařízení vlády upravuje hygienické limity hluku a vibrací na pracovištích, způsob, kterým se zjišťují a hodnotí hygienické limity a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance. Obsahuje nejen konkrétní čísla možné přípustné expozice, ale také matematické vzorce pro vypočítání týdenní a měsíční průměrné expozice v případě, kdy denní průměrná expozice kolísá.⁸⁷

Chemické faktory mají základ položen na Směrnici Evropského parlamentu a Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli.⁸⁸ Dále chemické faktory konkretizuje nařízení vlády a vyhláška o pracovnělékařských službách.

Dle nařízení vlády jsou chemické látky členěny na směsi obecně, olovo, prach, karcinogeny, mutageny, látky toxické pro reprodukci a azbest. upravuje hygienické limity konkrétních chemických látek, způsob jejich zjišťování a hodnocení a upravuje práci s chemickými látkami mladistvých žáků při přípravě na budoucí povolání.⁸⁹ Vyhláška o pracovnělékařských službách v příloze č. 2 rozepisuje chemické faktory na základě předešlého dělení. V první části jsou chemické faktory obecně a jedná se o obecný postup pro chemické látky. Ve druhé části se již jedná o konkrétní, vybrané chemické faktory. Hodnotí se účinky chemických látek a směsí, kterým je zaměstnanec ve svém pracovním prostředí vystavován. Posuzují se všechny nebezpečné vlastnosti jednotlivých chemických látek a riziko, které spolu s nimi pracovníkovi vzniká. Dále jsou ve vyhlášce, o pracovnělékařských službách, stanoveny nemoci, u kterých lze posuzovanou osobu uznat za zdravotně způsobilou k práci s vybranými chemickými látkami a nemoci, které kompletně vylučují možnost v takovém prostředí pracovat.⁹⁰

⁸⁷ Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

⁸⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli

⁸⁹ § 2 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci - znění od 21.2.2023

⁹⁰ Příloha č.2 vyhlášky č. 79/2013, o pracovnělékařských službách – znění od 1.1.2023

Již zmiňované nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ovšem zmiňuje mimo jiné také biologické činitele. Tato část navazuje na Směrnici Evropského parlamentu a Rady dedikované biologickým činitelům.⁹¹ Nařízení vlády přebírá definice a rozdělení biologických činitelů do čtyř kategorií v závislosti na jejich toxicitu a nebezpečí rozšíření mimo pracoviště a v příloze č. 7 uvádí jednotlivé skupiny ke konkrétním činitelům. Hovoří o zamezení expozice technickými opatřeními, udržení počtu exponovaných lidí na minimum, úpravu pracovních procesů, v nezbytném případě užívání osobních ochranných prostředků, dodržování hygienických návyků anebo nutnost úpravy pracoviště pro bezpečnou manipulaci a přepravu biologického činitele.⁹²

Zákoník práce se svými všeobecnými podmínkami na ochranu zaměstnance před rizikovými faktory odráží od Směrnice Evropského parlamentu a Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavedení opatření pro podporu zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci. Velká část těchto podmínek se věnuje prevenci, kdy má zaměstnavatel povinnost nepřetržitě vyhledávat nebezpečné činitele či procesy a zjišťovat jejich příčiny a redukovat je přímo u zdroje. Je mu uložena povinnost nepřetržitě vyhledávat rizika, hodnotit je a poté na jejich základě přijmout opatření k jejich odstranění. V případě zjištění existence rizikových faktorů, které výkon práce zařazují do vyšší kategorie, zaměstnavatel učiní taková opatření, aby mohl zařadit dotýčnou rizikovou práci do kategorie nižší, pokud je to možné. Pravidelně kontroluje úroveň bezpečnosti pracovního prostředí, postupů a prostředků užitých při práci a dodržuje metody a postupy zvláštních právních předpisů. Pokud zaměstnavatel zjistí, že určité rizikové faktory nelze zcela odstranit, musí je minimalizovat. Všechna přijatá opatření, postup vyhledávání a hodnocení rizik zaměstnavatel následně zdokumentuje. Důraz je kladen na upřednostnění uplatňování prostředků kolektivní ochrany. To znamená, že zaměstnavatel má povinnost upřednostnit technologické, technické a organizační prostředky, které by před rizikovými faktory ochránili více zaměstnanců najednou.⁹³

Zákon č. 309/2006 Sb., upravuje další požadavky BOZP. Navazuje na to, co již zmiňuje zákoník práce o povinnosti zaměstnavatele pravidelně kontrolovat

⁹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES ze dne 18. září 2000 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS

⁹² §36 a násl. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci – znění od 21.2.2023.

⁹³ § 102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

hodnoty rizikových faktorů a jejich minimalizaci a nejnižší možnou dosažitelnou míru.

Zákon uvádí kontrolovaná pásma, kde je prováděna práce a nebezpečnými látkami jakou jsou například azbest či chemické karcinogeny. Kontrolovaná pásma musí být řádně označena a zajištěna tak, aby do nich nevstupovali nepovolání zaměstnanci, kteří tam nevykonávají svou práci, nejdou na revizi prostor apod. v prostorách kontrolovaných pásem je zakázáno cokoli konzumovat, protože pro tyto účely zaměstnavatel vymezil prostory jiné. Zákaz vstupu do kontrolovaných pásem mají těhotné, kojící zaměstnankyně, zaměstnankyně do devátého měsíce po porodu a mladiství zaměstnanci, a to ani v případě, že se připravují k budoucímu výkonu povolání.⁹⁴

Vedle všeobecných preventivních podmínek hovoří zákoník práce o povinnostech zaměstnavatele o oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Bezpečnost a ochrany zdraví při práci (BOZP) lze vyjádřit jako souhrn technologických, technických, organizačních a dalších opatření, sloužících k ochraně života a zdraví zaměstnanců na pracovištích.⁹⁵ Oblast BOZP je opatřena právními úpravami, od nichž se nelze odchýlit. Nelze tak učinit ani ve smlouvách uzavíraných mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ani ve vnitřních předpisech zaměstnavatele.⁹⁶ Základní práva a povinnosti v oblasti BOZP jsou uvedeny v zákoníku práce nebo také v zákoně o ochraně veřejného zdraví, který uvádí potřebu kategorizace práce.⁹⁷

Zaměstnavatel je vedle kolektivní ochrany povinen chránit své zaměstnance individuální cestou a poskytnout jim osobní ochranné prostředky. Je povinen poskytnout mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje. Zaměstnavatel vypracuje seznam nutných prostředků na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek jsou zaměstnanci osobní ochranné prostředky poskytnuty bezplatně.⁹⁸

Rozsudek soudního dvora ve věci C-392/21 upřesnil, že osobní ochranné pomůcky lze užívat i mimo pracoviště, jako jsou například brýle chránící

⁹⁴ § 7 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – znění od 1.7.2023

⁹⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*, str.27

⁹⁶ ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce k ...*, str. 69

⁹⁷ § 37-40 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví – znění od 1.7.2023

⁹⁸ § 104 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

zaměstnancův zrak i v běžném životě. Zde připouští možnost nezbytně vyložené náklady proplatit zaměstnanci. Zákoník práce ovšem nepřipouští se ale možnost obecného mzdového příplatku zaměstnanci.⁹⁹

Ne všechny práce jsou stejně rizikové. Rozlišují se čtyři kategorií na základě pravděpodobnosti zdravotních rizik, která může daná práce představovat. Práce, spadající pod třetí a čtvrtou, tedy více rizikovou kategorii, určují příslušné orgány veřejného zdraví neboli krajské hygienické stanice místě příslušné výkonu práce. Práce, které spadají do první a druhé kategorie, si zaměstnavatel určuje sám. Respektive určuje pouze druhou kategorii a zbytek prací je automaticky řazen do první a nejméně rizikové kategorie. Pokud zařadí práci do kategorie druhé, oznámí tuto skutečnost příslušné hygienické stanici. Stejně tak hygienické stanici oznámí i pokud došlo ke změně podmínek výkonu práce a její charakteristika bude následně spadat do vyšší kategorie. Příslušná krajská hygienická stanice může i druhou kategorii určit jako rizikovou, kategorie se následně zaznamená jako R2. Například pokud se jednotlivé faktory dané práce navzájem ovlivňují.¹⁰⁰ Stává se, že zaměstnavatel danou práci chybně zařadí do první, či druhé kategorie, i přes to, že příslušný orgán ochrany veřejného zdraví by ji zařadil do kategorie s vyšší rizikem. Za rok 2014 vzniklo 16, 8 % nemocí z povolání v první a druhé kategorii. Na 42 případů se vztahovaly individuální aspekty jedince, vzhledem k tomu že šlo o nemoci parazitární a přenosné a alergické reakce. U 171 případů, kde na zaměstnance působily fyzikální faktory jako jsou hluk či přenos vibrací, je zaměstnavatel zařadil do první a druhé nerizikové kategorie. Po následném průzkumu došla krajská hygienická stanice k závěru, že daný druh práce měl být zařazen do kategorie třetí a čtvrté.¹⁰¹ Jedná se o přestupek a zaměstnavateli za toto pochybení může být uložena pokuta až do výše 3 milionu korun.¹⁰²

V případě, že jsou u zaměstnavatele vykonávány rizikové práce, je mu uložena povinnost vést předepsanou evidenci pro každého zaměstnance, kde jsou uvedeny informace o zaměstnancích, počty odpracovaných směn, návštěvy u

⁹⁹ Rozsudek soudního dvora ve věci C-392/21 v souvislosti s § 104 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

¹⁰⁰ § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví – znění od 1.7.2023

¹⁰¹ Nemoci z povolání v České republice - SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze. SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze [online]. Copyright © Státní zdravotní ústav 2023 [cit. 23.03.2023]. Dostupné z: https://szu.cz/wp-content/uploads/2023/04/V-roce-2009_hlasene.pdf

¹⁰² § 92h písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví – znění od 1.7.2023

lékaře a jejich závěrech, očkování související s výkonem práce a sledování zátěže na zaměstnancům organismus.¹⁰³ Zaměstnavatel má povinnost sdělit zaměstnanci do které kategorie jím vykonávaná práce spadá.¹⁰⁴

Právní úprava kategorizace prací je roztržena napříč několika právními předpisy. Hlavní povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci jsou uvedeny v zákoně o ochraně veřejného zdraví a zákoníku práce. Vyhláška o pracovnělékařských službách uvádí časovou prodlevu mezi jednotlivými, periodickými prohlídkami v závislosti na kategorii, do níž byla práce zaměstnance zařazena. Příloha této vyhlášky obsahuje požadavky na zdravotní způsobilost a průběh prohlídek u lékaře u vybraných činností. Vyhláška č.432/2003 Sb., zpracovává mezinárodní předpisy, kde mimo jiné upravuje kritéria pro zařazování prací do kategorií, stanovuje rizikové faktory a v příloze č. 1 tyto faktory zařazuje do daných kategorií.¹⁰⁵

¹⁰³ § 40 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví – znění od 1.7.2023

¹⁰⁴ § 103 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

¹⁰⁵ § 11 příloha č. 3 vyhlášky č. 79/2013, o pracovnělékařských službách – znění od 1.1.2023

5 Posuzování, uznávání nemocí z povolání

Posuzováním se rozumí úplné zhodnocení zdravotního stavu pacienta a jeho pracovních podmínek.¹⁰⁶ Zdravotní stav osoby diagnostikují a posuzují poskytovatelé pracovnělékařských služeb.¹⁰⁷ Žádost k posouzení nové nemoci z povolání mohou podat pacienti, jejich ošetřující lékaři či zaměstnavatelé. Posuzovaná osoba musí dát souhlas, aby bylo zahájeno šetření. Po podstoupení všech potřebných odborných vyšetření je vydán posudek o uznání, neuznání či ukončení nemoci z povolání, který je následně doručen všem oprávněným osobám a institucím neboli posuzované osobě a zaměstnavateli, u něhož posuzovaná osoba pracovala naposledy za podmínek, které byly příčinou nemoci z povolání.¹⁰⁸

Pokud posuzovaná osoba souhlas nedá, nebo jej odvolá v průběhu šetření, její onemocnění se nebude považovat za nemoc z povolání a posudek se nevydává.¹⁰⁹

5.1 Střediska nemocí z povolání

Poskytovatelé pracovnělékařských služeb uznávají posuzují a ukončují nemoci z povolání v tzv., **Střediscích nemocí z povolání**. Střediska pro svůj výkon získala povolení od Ministerstva zdravotnictví ČR na základě zveřejněné výzvy k podání žádostí.¹¹⁰ Toto povolení středisko získává na dobu deseti let od jeho udělení. Pro vydání povolení musí středisko projít seznamem kritérií, kterými jsou: doba, rozsah praxe a rozsah nabízených služeb, je povolení získáno na dobu 10 let. Ministerstvo zdravotnictví může udělit povolení k uznávání nemocí z povolání pouze poskytovateli pracovnělékařských služeb, který své služby poskytuje po dobu nejméně pěti let a u něhož posuzování a uznávání nemocí z povolání provádějí alespoň dva lékaři, kteří mají specializovanou způsobilost či zvláštní odbornou způsobilost v oboru pracovního lékařství, v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.¹¹¹

¹⁰⁶ NZIP – Národní zdravotnický informační portál [online]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/61-jak-probiha-posuzovani-a-uznavani-nemoci-z-povolani>

¹⁰⁷ § 61 odst. 1 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

¹⁰⁸ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str. 22.

¹⁰⁹ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str. 22.

¹¹⁰ NZIP – Národní zdravotnický informační portál [online]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/61-jak-probiha-posuzovani-a-uznavani-nemoci-z-povolani>

¹¹¹ § 66 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

Povolení k uznávání nemocí z povolání obsahuje: identifikační údaje poskytovatele, kopii o oprávnění k poskytování pracovnělékařských služeb, rozsah a objem zdravotních služeb, které je poskytovatel schopen zajistit a jejich minimální personální zabezpečení, dobu poskytování služeb, která je na dobu minimálně pěti let a maximálně na dobu deseti let, technické a věcné vybavení zdravotnického zařízení a počet provedených jednotlivých odborných vyšetření a počet posuzovaných osob s podezřením na nemoc z povolání za poslední tři roky před podáním žádosti na ministerstvo, pokud tato činnost již byla v minulosti vykonávána¹¹²; vymezení území, pro které jsou zdravotní služby poskytovány rozsah a objem služeb, které budou zajišťovány¹¹³ (určuje Ministerstvo zdravotnictví, podle §66a, odst. 2, písmeno b).

Pokud žádný poskytovatel pracovnělékařských služeb nepředloží žádost k povolení o posuzování nemocí z povolání, nebo pokud není žadatelem splněna podmínka alespoň 2 lékařů se specializovanou způsobilostí nebo se způsobilostí v pracovnělékařském oboru (nebo v případě, že zanikne povolení k uznávání nemocí z povolání podle §68 odst.1), pak Ministerstvo zdravotnictví „z moci úřední“ rozhodne o tom, který z poskytovatelů v pracovnělékařském oboru jenž, je poskytovatelem k posuzování a uznávání nemocí z povolání s ohledem na dostupnost pro pacienty.

5.1.1 Ztráta povolení

Povolení zaniká dnem zániku oprávnění k poskytování zdravotních služeb v pracovnělékařském oboru a odejmutí povolení ministerstvem.¹¹⁴

Povolení je odejmuto, pokud o to poskytovatel požádá nebo pokud nezajišťuje zdravotní službu pro území, které je uvedeno v povolení. Ministerstvo smí právo odejmout povolení, jestliže poskytovatel přestal splňovat podmínky technického a věcného vybavení zdravotnického zařízení či podmínku rozsahu a objemu zajišťovaných zdravotních služeb. Ministerstvo může odejmout povolení také v případě, že poskytovatel závažným způsobem nebo opakovaně porušil povinnosti potřebné pro uznání nemocí z povolání dané zákonem o specifických zdravotních službách nebo jinými právními předpisy.¹¹⁵ V případě

¹¹² § 66 odst. 1 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

¹¹³ § 66 odst. 5 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

¹¹⁴ § 68 odst. 1,2 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

¹¹⁵ § 68 odst. 1,2 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

skončení období, na které bylo poskytovateli vydáno povolení a nebylo mu uděleno nové, všechna dokumentace o pacientech s nejprve předá Ministerstvu zdravotnictví a následně je předána novému poskytovateli příslušnému k uznání nemoci z povolání.¹¹⁶

5.1.2 Jak se dostat do střediska nemoci z povolání

Jsou tři cesty, jak se do střediska nemoci z povolání dostat: Skrze návštěvu praktického lékaře, který zjistí, že pacientův zdravotní stav se změnil, není stejný jako při poslední návštěvě, ví že je pacient vystavován rizikovým faktorům a doba expozice by odpovídala nemoci příznakům nemoci. Pokud praktický lékař usoudí, že by mohlo jít o nemoc z povolání, pošle pacienta na středisko nemoci z povolání. Druhá cesta je skrze odborného lékaře, který vyšle svého pacienta na středisko nemoci z povolání. Poslední možností je, že se pacient dostaví na středisko nemoci z povolání sám. Po domluvě termínu na vyšetření je pacientovi sděleno, co vše s sebou musí přinést a následně je vyšetřen.¹¹⁷

Postižený pracovník je vyšetřen ve středisku nemoci z povolání, pod které příslušně spadá jeho místo pracoviště a na němž by mohla daná nemoc z povolání vzniknout v době podání žádost o prošetření.¹¹⁸ Posuzovaná osoba s sebou přinese všechny potřebné dokumenty: o prodělání nemoci, propouštěcí zprávu, operační nález a všechny výsledky vyšetření, které mu vyšetřili v místě bydliště. Středisko posoudí, zdali porucha dosahuje stupně pro ohrožení nemoci z povolání, nebo stupně pro nemoc z povolání. Následně středisko požádá krajskou hygienickou stanici o ověření podmínek, které musí být shodné s podmínkami pro vznik nemoci z povolání. Pokud hygienická stanice zjistí, že podmínky posuzované osoby souhlasí s potřebnými podmínkami pro uznání nemoci, „nebo“ ohrožení nemoci z povolání, předá výsledek středisku nemoci z povolání.¹¹⁹

Při posuzování konkrétního případu se středisko nemoci z povolání opírá o výsledky objektivních lékařských vyšetření, které potvrzují diagnózu a zároveň potvrzují požadovaný stupeň postižení nutný pro uznání dané nemoci z povolání,

¹¹⁶ § 68 odst. 3 zákona č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

¹¹⁷ VUBP. *Covid-19, nemoc z povolání*. Veřejný ústav bezpečnosti práce. [online]. [cit. 5.8.2023]. Dostupný na WWW: <https://vubp.cz/covid-19-nemoc-z-povolani/>

¹¹⁸ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str 21

¹¹⁹ VUBP. *Covid-19, nemoc z povolání*. Veřejný ústav bezpečnosti práce. [online]. [cit. 5.8.2023]. Dostupný na WWW: <https://vubp.cz/covid-19-nemoc-z-povolani/>

a o hotový posudek průkazu, že posuzovaný jedinec pracoval za podmínek, za kterých mohlo jeho onemocnění vzniknout.¹²⁰ Po shromáždění potřebných podkladů vydá příslušný poskytovatel pracovnělékařských služeb posudek o uznání či neuznání nemoci z povolání. Posudek je následně předán posuzované osobě a zaměstnavateli, u něhož posuzovaná osoba byla zaměstnána za podmínek, během nichž došlo k rozvoji nemoci.¹²¹

5.1.3 Dispenzární péče a ukončení

Pokud je osobám uznána nemoc z povolání, odborník v oboru pracovního lékařství jim poskytuje dispenzární péči. Dispenzární péče je poskytována v takové časovém rozmezí, které vyžaduje pacientův zdravotní stav, nejméně však jedenkrát ročně. Pokud se při pravidelných prohlídkách zjistí, že pacient již nesplňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání, vydá o tom lékařský posudek a vyšle pacienta na příslušné středisko nemocí z povolání, které následně rozhodne o ukončení nemoci z povolání.¹²²

Podmínky, za kterých již nelze nemoc z povolání uznat jsou uvedeny v příloze k vyhlášce č. 104/2012 Sb. Podmínky se vztahují k jednotlivým položkám na seznamu nemocí z povolání. Tyto podmínky jsou ověřovány na základě zhodnocení zdravotního stavu osoby, která je posuzována a výsledků odborných vyšetření provedených poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Pokud se potvrdí podezření a danou nemoc již nelze považovat za nemoc z povolání, vydá středisko nemocí z povolání lékařský posudek o jeho ukončení. Po uznání či ukončení nemoci z povolání, příslušné středisko nemocí z povolání skutečnost nahlásí do Národního registru nemocí z povolání.¹²³

5.2 Přezkoumání lékařského posudku

Pokud posuzovaná osoba a osoba, které vznikají práva a povinnosti uplatněním lékařského posudku není s výsledkem posudku spokojena, může podat návrh na jeho přezkoumání do 10 dnů od jeho doručení. Návrh na přezkoumání se podá poskytovateli pracovnělékařských služeb, který posudek vydal. V případě, že poskytovatel pracovnělékařských služeb návrhu na přezkoumání vyhoví, musí

¹²⁰ PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*, str 22

¹²¹ NZIP – Národní zdravotnický informační portál [online]. Copyright © [2023] Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/61-jak-probiha-posuzovani-a-uznavani-nemoci-z-povolani>

¹²² § 1 vyhlášky č. 39/2012 Sb., o dispenzární péči – znění od 1.5.2021.

¹²³ NZIP – Národní zdravotnický informační portál [online]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/61-jak-probiha-posuzovani-a-uznavani-nemoci-z-povolani>

svůj dřívější lékařský posudek zrušit a vydat nový na základě již zjištěných skutečností nebo na základě nového posouzení zdravotní způsobilosti. V případě, že poskytovatel návrhu na přezkoumání posudku nevyhoví v jeho plném rozsahu, je povinen odevzdat spis obsahující tento návrh, zdravotnickou dokumentaci a jiné potřebné podklady místně příslušnému Odboru zdravotnictví krajského úřadu. Správní orgán do 30 pracovních dnů ode dne doručení návrhu na přezkoumání buďto návrh zamítne, čímž napadený lékařský posudek potvrdí, nebo je lékařský posudek zrušen a věc se vrátí poskytovateli pracovnělékařských služeb k vydání nového posudku. Pokud je návrh zamítnut, čímž se původní lékařský posudek potvrdí, středisko nemocí z povolání odešle stejnopis posudku registrujícímu poskytovateli v oboru všeobecného lékařství, příslušnému poskytovateli pracovnělékařské služby, orgánu, který ověřil podmínky vzniku onemocnění (krajské hygienické stanici) a zdravotní pojišťovně, u níž je posuzovaná osoba.¹²⁴

5.3 Odškodňování nemocí z povolání (a pracovních úrazů)

Již v devadesátých letech minulého století měli zaměstnavatelé zákonnou povinnost pojistit se z hlediska odpovědnosti za újmu vzniklou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.¹²⁵

Současný zákoník práce uvádí, že pokud zaměstnanec u svého zaměstnavatele pracoval za podmínek, při kterých vzniká nemoc z povolání, která mu i následně byla uznána, vzniká zaměstnavateli povinnost uhradit zaměstnanci vzniklou škodu či nemajetkovou újmu.¹²⁶

Zaměstnanci je uložena povinnost se účastnit na nemocenském pojištění,¹²⁷ ovšem povinnost platit pojistné spadá na zaměstnavatele.¹²⁸ Zaměstnavatelé jsou ze zákona pojištěni u jedné ze dvou možných pojišťoven. Ti starší, kteří byli na trhu práce ještě před datem 31.12.1992 jsou pojištěni u

¹²⁴ NZIP – Národní zdravotnický informační portál [online]. Dostupné

z: <https://www.nzip.cz/clanek/61-jak-probiha-posuzovani-a-uznavani-nemoci-z-povolani>

¹²⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*, str. 118

¹²⁶ § 269 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023.

¹²⁷ § 2 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – znění od 1. 1. 2009

¹²⁸ § 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení – znění od 1.1. 1993

Generali České pojišťovny a.s. Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativa pojišťovna, a.s. Vienna Insurance Group.¹²⁹

Pojištění vzniká při vzniku pracovního poměru, kdy zákon uložil povinnost zaměstnavateli pojistit zaměstnance po celou dobu trvání pracovního poměru, a to i kdyby měl zaměstnance pouze jednoho. Vyhláška č. 125/1993 ve své příloze uvádí, že sazba pojistného je stanovena podle koeficientu na základě odvětví vykonávané činnosti.¹³⁰ Pokud zaměstnavatel zanikne bez právního nástupce, zaměstnanec svůj nárok na výplatu pojistného uplatní přímo s pojišťovnou. Pokud zaměstnavatel stále existuje, pojistné se vyřizuje skrz něj a mezi zaměstnancem a pojišťovnou nevznikne přímý vztah.^{131 132}

Za situace, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, ale pojišťovně po vyžádání všech potřebných dokumentů bude trvat i několik týdnů, než vydá rozhodnutí ohledně pojistného plnění. Zaměstnavatel musí zaměstnance vyplatit do konce následujícího měsíce a pokud rozhodnutí pojišťovně trvá příliš dlouho, vyplatí zaměstnance sám a pojišťovna mu následně poskytne kompenzaci.¹³³

5.3.1 Náhrada škody a nemajetkové újmy

Zákoník práce upravuje několik druhů povinností zaměstnavatele k náhradě škody způsobenou zaměstnanci. Jedná se o obecnou povinnost zaměstnavatele nahradit škodu a zvláštní druhy povinnosti nahradit škodu způsobenou zaměstnanci, kam spadá: povinnost k náhradě škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, povinnost nahradit škodu na odložených věcech a povinnost nahradit škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody.

Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu má za cíl nahradit utrpěnou škodu v plném rozsahu, ke které zaměstnanec přišel při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Obecná povinnost zaměstnavatele má subsidiární povahu, lze ji tedy uplatnit v případech, kdy není splněn

¹²⁹ § 1 odst.1 vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání – znění od 1.1.2012

¹³⁰ § 1 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání – znění od 1.1.2012

¹³¹ TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*, str. 118

¹³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 1451/2013

¹³³ TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*, str. 122

předpoklad povinnosti nahradit škodu na základě některého ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.¹³⁴

Zákoník práce obecnou povinnost nahradit zaměstnanci škodu upravuje, jako škodu, která vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, a to porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.¹³⁵ Obecné povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu zaměstnanci se nelze zprostit, lze ji pouze omezit v případě, pokud zaměstnanec danou škodu zavinil spolu se zaměstnavatelem.¹³⁶

Výjimku uvádí až třetí odstavec §265 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel zprošťuje povinnosti náhrady vzniku škody v případě, kdy zaměstnanci vznikne škoda během užívání dopravního prostředku při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez zaměstnavatelova souhlasu, ani při užívání předmětů potřebných pro výkon práce, užitých bez souhlasu.¹³⁷

Zvláštní druhy povinnosti nahradit škodu způsobenou zaměstnanci

Zákoník práce se přiklání ve prospěch zaměstnance i v momentě, kdy se zaměstnanci podařilo odvrátit škodu hrozící zaměstnavateli nebo odvrátit nebezpečí hrozící životu nebo zdraví. Zaměstnavatel mu nahradí vniklou věcnou škodu za podmínky, že škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance, a že si zaměstnanec počínal způsobem přiměřený okolnostem.¹³⁸

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu či nemajetkovou újmu způsobenou nemocí z povolání a pracovním úrazem je povinností objektivní. Nehledí se tedy na to, zdali sám zaměstnavatel škodu zavinil či nikoli. Zaměstnavatel je povinen škodu nahradit i v případě kdy dodržel své povinnosti, které pro něho vyplývají z předpisů v oblasti BOZP.¹³⁹

¹³⁴ KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2023*, str. 448

¹³⁵ §265 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

¹³⁶ KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2023*, str. 448

¹³⁷ § 265 odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

¹³⁸ § 266 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

¹³⁹ § 269 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, pokud jsou splněny předpoklady: existence nemoci z povolání vzniklá při plnění pracovních úkolů, vznik škody a příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vznikem škody.

Nárok na náhradu má zaměstnanec v případě, že k úrazu či nemoci z povolání došlo při plnění pracovních úkolů neb v přímě souvislosti s ním. Zákoník práce definuje plnění úkolů jako vykonávání povinností vyplývajících z pracovního poměru, dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a činnosti vykonávané na pokyn zaměstnavatele, odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁴⁰ Vykonávaná činnost nemusí souviset s plněním pracovních úkolů, ale je prospěšná pro zaměstnavatele.¹⁴¹ V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se rozumí úkonů potřebné k výkonu práce nutné před počátkem a po ukončení práce, úkony v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, vyšetření u poskytovatele lékařských služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele. Nespádají sem cesty do zaměstnání a zpět, stravování, a vyšetření ve zdravotnickém zařízení včetně cesty tam a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.¹⁴² Zaměstnavatel nemá možnost kontrolovat oblast mimo svůj objekt, a proto nenese zodpovědnost mimo sféru svojí působnosti.¹⁴³

Další předpokladem je samotná škoda. Škodu lze rozdělit na skutečnou škodu, čímž se rozumí zmenšení majetku poškozeného zaměstnance a jinou škodu. Jiná škoda neboli ušlý zisk, spočívá v tom že majetkové hodnoty poškozeného zaměstnance nelze dále rozmnožovat, ačkoliv se rozmnožení majetkové hodnoty s ohledem na pravidelný běh věcí dalo očekávat.

Posledním předpokladem je příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vzniklou škodou, nemajetkovou újmou. Příčinná souvislost vzniká tehdy, pokud byla škodní událost podstatnou příčinou a vzniklou škodou nebo nemajetkovou újmou.¹⁴⁴

¹⁴⁰ § 273 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

¹⁴¹ KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2023*, str. 475

¹⁴² § 274 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

¹⁴³ KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2023*, str. 453

¹⁴⁴ KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2023*, str. 454

V případě splnění uvedených předpokladů je škoda nebo nemajetková újma hrazena zaměstnavatelem, u kterého byl zaměstnanec v době úrazu nebo před zjištěním nemoci z povolání naposledy zaměstnán při podmínkách, za kterých vzniká nemoc z povolání. Odškodňuje se i nemoc z povolání, která vznikla nanejvýš 3 roky před jejím zařazením na Seznam nemocí z povolání.¹⁴⁵

5.3.2 Druhy náhrad

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti slouží jako kompenzace za ztrátu výdělků po dobu dočasné pracovní neschopnosti, po neúmyslném utrpění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.¹⁴⁶ Dočasná pracovní neschopnost se řadí mezi důležité osobní překážky na straně zaměstnance. Právní úprava je rozdělena mezi zákoník práce, který upravuje povinnosti zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance a podmínky poskytování náhrady mzdy nebo platu.¹⁴⁷ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění dále se zabývá průběhem dočasné pracovní neschopnosti. Zákon vymezuje dočasnou pracovní neschopnost jako stav zaměstnance spočívající v poruše zdraví či jiných důvodech uvedených v tomto zákoně, který znemožňuje vykonávat dosavadní pojištěnou činnost. Dále uvádí negativní vymezení dočasné pracovní neschopnosti, tedy případy, kdy se o dočasnou pracovní neschopnost nejedná.¹⁴⁸

Náhrada za ztrátu výdělků je rozdělena na dva časové úseky. Prvním úsekem je prvních 14 dní ode dne uznání dočasné pracovní neschopnosti. Náhrada mzdy či platu náleží zaměstnanci pouze po dobu trvání pracovního poměru. Pokud by mu tedy byla uznána dočasná pracovní neschopnost dva dny před ukončení pracovního poměru, Zaměstnavatel poskytne náhradu mzdy či platu pouze po tyto dva dny a následně probíhá již druhý časový úsek. Náhrada mzdy či platu přísluší zaměstnanci během dočasné pracovní neschopnosti ve výši, která je určena pomocí stanovených redukčních hranic.

Pokud zaměstnanec po dobu své dočasné pracovní neschopnosti poruší povinnosti stanoveného režimu, kdy se například nezdržuje v místě pobytu, může zaměstnavatel s přihlédnutím k závažnosti porušení povinností adekvátně snížit

¹⁴⁵ § 273 odst. 2,3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023

¹⁴⁶ § 271a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1.1. 2023

¹⁴⁷ § 192 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1.1. 2023

¹⁴⁸ § 55 a násl. zákona č. 187/2006 S., o nemocenském pojištění – znění od 1.1.2009

náhradu mzdy či platu nebo neposkytnout ji vůbec, nebo ukončit pracovní poměr zaměstnance.¹⁴⁹ Opatření není možné uplatnit současně, zaměstnavatel buďto zvolí krácení mzdy se ohledem na závažnost porušení léčebného režimu zaměstnance, anebo se rozhodne mu podat výpověď. Předpokladem pro podání výpovědi na základě §52 písm. h, zákoníku práce, kdy jde o porušení povinností zvláště hrubým způsobem, tedy za zvláště hrubé porušení povinnosti zdržovat se v místě pobytu anebo zvláště hrubé porušení povinnosti dodržovat rozsah a dobu vycházek.¹⁵⁰ Tato ne příliš specifická úprava poskytuje zaměstnavateli prostor k posouzení míry udělené sankce. Je vhodné nastavit odpovídající pravidla tak, aby je nemohla zneužít ani jedna strana. Hodnocení intenzity porušení povinností léčebného režimu okrajově vymezil například rozsudek Nejvyššího soudu pod spisovou značkou 21 Cdo 5126/2014. Upřesnil, že ačkoliv jsou z §64 odst.1 zákona o nemocenském pojištění uvedeny povinnosti a oprávnění dočasně práce neschopného pojištěnce, jejich porušení nedává důvod k rozvázání pracovního poměru. Konkrétně šlo o zaměstnankyni, která poskytla adresu pobytu během léčebného pobytu, ovšem již neoznačila, pod kterým ze zvonků u vhodových dveří by ji zaměstnavatelka měla být schopna zastihnout. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že v tomto případě se nejedná o důvod k výpovědi podle §52 písm. h zákoníku práce, oproti tomu by byla výpověď shledána oprávněnou v případech prokazatelného a opakovaného hrubého porušování léčebného režimu, kdy zaměstnanec kupříkladu pravidelně navštěvuje fitness centrum.¹⁵¹

Druhý časový úsek začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti neboli tzv. podpůrní doba u nemocenského.¹⁵² Zde je zaměstnanec zabezpečen pomocí dávky nemocenského poskytnutého skrze systém nemocenského pojištění. Podpůrní doba trvá maximální délku 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Do podpůrní doby se započítává i první časový úsek 14 dnů. Po uplynutí podpůrní doby lze požádat okresní správu sociálního zabezpečení o její prodloužení maximálně 350 dnů.¹⁵³

¹⁴⁹ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od ...* Práce, mzdy, pojištění, str. 94,95

¹⁵⁰ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele.* Práce, mzdy, pojištění, str. 28,29

¹⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.5.2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014

¹⁵² § 26 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – znění od 1.1.2009

¹⁵³ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele.* Práce, mzdy, pojištění, str.32

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci, který vlivem nemoci z povolání či pracovního úrazu, již dále není zdravotně způsobilý k dosavadnímu výkonu práce, čímž již nedosáhne na původní výdělek. Tato náhrada má za úkol kompenzovat ztrátu části výdělků, v případě, že se zaměstnanec vlivem nemoci z povolání nebo pracovního úrazu, nemůže vrátit k dosavadnímu výkonu práce a je nucen přijmout pracovní místo s nižším platovým ohodnocením. Vyplácí se ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, a to s připočtením invalidního důchodu, pokud jej zaměstnanec pobírá ze stejného důvodu. Účelem je vyrovnat výdělek jakoby k pracovnímu úrazu či nemoci z povolání nikdy nedošlo.¹⁵⁴ Jedná-li se o uchazeče o práci vedeného v evidenci Úřadu práce, jeho výdělek je částka minimální mzdy.¹⁵⁵ Nárok na náhradu může být dotyčnému omezen, nebo zcela vyloučen v případech, kdy by to bylo spravedlivé, například kdy zaměstnanec odmítne práci, k níž byl uznán zdravotně způsobilým. Nejvyšší soud toto rozšiřuje tím, že nárok na náhradu může být dotyčnému zaměstnanci vyloučen v případech, kdy je mu nabídnuta práce vhodná jeho pracovní způsobilosti, ovšem zaměstnanec si sám, úmyslně zdravotní stav poškodí, např. nadměrným užíváním medikace a alkoholu, čímž již není schopen vykonat práci.¹⁵⁶

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je vyplácena jednorázově.¹⁵⁷ Jedná se o finanční kompenzaci za vytrpěnou bolest a ztížení společenského uplatnění, při uspokojování životních, pracovních, kulturních vzdělávacích a sociálních potřeb. Částky jsou stanoveny vládním nařízením č. 276/2015 Sb., na základě bodového systému, kdy každý bod z příloh vyhlášky, znamená 1 % průměrné mzdy.¹⁵⁸ Bodové ohodnocení se provádí až rok po poškození zdraví, kdy je zdravotní stav ustálený a je jasné, že nemoc z povolání má trvalé následky.¹⁵⁹ K přiznání náhrady je potřeba lékařského posudku od

¹⁵⁴ §271b zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1.1. 2023

¹⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.1.2019, sp. zn. 21 Cdo 472/2018

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 2673/2017

¹⁵⁷ § 271c zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1.1. 2023

¹⁵⁸ § 3 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání– znění od 1.1. 2023

¹⁵⁹ Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání– znění od 1.1. 2023

lékaře, který má oprávnění na posuzování nemocí z povolání.¹⁶⁰ Nejvyšší soud poukazuje na to, že právo na náhradu za ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance nezaniká, nýbrž se v plné výši stává předmětem dědění.¹⁶¹

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením nemusí být určeny poškozenému zaměstnanci, ale tomu, kdo opravdu tyto náklady vynaložil.¹⁶² Poskytnuté zdravotní služby mají za cíl zlepšit nebo zachovat zdravotní stav dotyčného. Jsou hrazeny ze zdravotního pojištění, které jsou zavázáni platit zaměstnavatelé i zaměstnanci.¹⁶³ Hrazeny jsou léčebné úkony, ortopedické pomůcky, které nejsou plně hrazeny pojišťovnou, dodržování určité diety nebo také náklady spojené s cestováním do vzdáleného léčebného zařízení, jako jsou jízdenky a náklady na pohonné hmoty. Výše nákladů účelně vynaložených s léčením nelze posoudit z výše objemu vynaložených prostředků, ale míra jejich přínosnosti v rámci rekonvalescence z následků po pracovním úrazu či nemoci z povolání.¹⁶⁴

Náhrada věcné škody se poskytne zaměstnanci, pokud v souvislosti se svou nemocí z povolání nebo pracovním úrazem utrpěl i škodu na věcech. Musí se ale jednat věci, které byly potřebné k výkonu práce, nebo o věci k jejichž používání dal zaměstnavatel souhlas.¹⁶⁵ Nenahrazuje se pořizovací cena zničené věci, ale bere se ohled na její stav v době události.¹⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu zahrnul pod pojem věcné škody pouřazovou péči i náklady vynaložené v případě, kdy poškozený následkem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání není schopen obstarávat svou domácnost v takové míře jako doposud a o domácnost musí starat jiná osoba.¹⁶⁷

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči a dalším

¹⁶⁰ § 8 odst.1 písm. b) nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání– znění od 1.1. 2023

¹⁶¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23.3.2022, sp. zn. 21 Cdo 776/2022

¹⁶² § 271d zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1.1. 2023

¹⁶³ § 45 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění – znění od 1.4.1997

¹⁶⁴ KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2023*, str. 464

¹⁶⁵ § 265 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce– znění od 1.1. 2023

¹⁶⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*, str. 123

¹⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 1451/2013

osobám v obdobném vztahu za újmu zaměstnance, kterou pociťují jako vlastní.¹⁶⁸
Za partnera se v tomto případě považuje osoba v registrovaném partnerství.¹⁶⁹

Náhrada je poskytována případům nejtěžšího zdravotního postižení, jako je komatózní stav nebo ochrnutí způsobující trvalé vyřazení zaměstnance z mnoha sfér společenského uplatnění a psychickou újmu.¹⁷⁰

Nárok na náhradu škody či nemajetkové újmy je dán i pokud v případě nemoci z povolání vede k úmrtí zaměstnance. Zaměstnanec nemusí ve stanovené lhůtě před svou smrtí své právo uplatnit. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem má za cíl kompenzovat vynaložené náklady osobě pečující o zaměstnance před jeho smrtí na jeho léčbu a pohřeb.¹⁷¹ Dále je zde náhrada nákladů na výživu pozůstalých, jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých a náhrada věcné škody, která je vyplácena dědicům zaměstnance.¹⁷²

¹⁶⁸ § 271g zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce– znění od 1.1. 2023

¹⁶⁹ § 1 zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství – znění od 2.8.2021

¹⁷⁰ KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2023*, str. 465,466

¹⁷¹ § 271g zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce– znění od 1.1. 2023

¹⁷² §271h, i, j zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce– znění od 1.1. 2023

Závěr

Cílem práce bylo přiblížení tématu nemocí z povolání. V první kapitole práce jsou vymezeny a porovnány pojmy: nemoc z povolání, nemoci spojené s povoláním, ohrožení nemocí z povolání a pracovní úraz.

Ve druhé kapitole byla probrána oblast pracovnělékařských služeb, důležitost pracovních prohlídek, povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele při poskytování pracovnělékařských služeb a pohled na řešení, pokud zaměstnanec dle lékařského posudku pozbyl způsobilost k vykonávání dosavadní práce, nebo pokud na svém pracovišti dosáhl nejvyšší přípustné expozice. Zaměstnavatel může podat zaměstnanci výpověď a zaměstnanci přísluší odstupné, nebo jej převede na jinou práci. Převedení na jinou práci může být provedeno i bez zaměstnancova souhlasu, proto má zaměstnanec možnost podat výpověď, přičemž mu stále náleží odstupné. Dále jsou v této kapitole shrnuty povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele v oblasti pracovnělékařských služeb.

Třetí kapitola se věnuje seznamu nemocí z povolání. Přibližuje tuzemský seznam a stručně jej porovnává se seznamem, který využívá Slovensko a Rakousko.

Kapitola rizikový faktorů seznamuje s faktory, které mají negativní vliv na zdraví zaměstnance. Je přiblížen jejich legislativní rámec, oblast bezpečnosti a ochrany rizikových faktorů a je rozebrána důležitost správného zařazení rizikové práce do patřičné kategorie.

Poslední kapitola je věnována procesu posuzování a uznávání nemocí z povolání. Celý postup lze shrnout do několika kroků. Prvním krokem je podání podnětu, následuje ověření podmínek vzniku nemoci z povolání a zpracování protokolu, který je zaslán příslušnému Středisku nemocí z povolání, středisko následně vydá posudek o uznání či neuznání nemoci z povolání a zašle jej do Národního registru nemocí z povolání. Kapitola se dále zaměřuje na odškodnění nemocí z povolání a rozebírá jednotlivé druhy náhrad, příslušící zaměstnanci, které mu byla uznána nemoc z povolání.

Seznam zdrojů

Literární zdroje:

MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k ...* Olomouc: ANAG, [199-]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-273-6.

PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3.

ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

ŠVÁBOVÁ, Květa, Milan TUČEK a Marie NAKLÁDALOVÁ, HERLE, Petr, ed. *Pracovní lékařství pro všeobecné praktické lékaře*. Praha: Raabe, c2013. Ediční řada pro všeobecné praktické lékaře. ISBN 978-80-8755-374-9.

TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1015-5.

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-381-5.

ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce k ...* Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-344-8.

DOSTÁL, MPA, Mgr. et Mgr. Bc. Filip a JUDr. Lenka SCHEU, PH.D., ed. *Covid-19 Nemoc z povolání*. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2021. ISBN 978-80-87676-41-7.

LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-322-6.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od ...* Práce, mzdy, pojištění. [2006]-. Olomouc: ANAG, [2006]-. ISBN 978-80-7554-377-6.

KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Práce, mzdy, pojištění. [2007]-. Olomouc: ANAG, [2007]-. ISBN 978-80-75543-78-3.

Internetové zdroje:

National Library of Medicine(2023). *Bernardino Ramazzini* [online].Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1446786/>

Work-related diseases | Safety and health at work EU-OSHA. *Redirecting to https://osha.europa.eu/en* [online]. Copyright ©EU [2023]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/themes/work-related-diseases>

LAŠTOVKOVÁ, A., NAKLÁDALOVÁ, M., FENCLOVÁ Z. et al. Low - back pain disorders as occupational disease in the Czech republic and 22 European countries. *Cent Eur J Public Health*, 2015. [2023] Dostupné z: <https://cejph.szu.cz/pdfs/cjp/2015/03/12.pdf>

VUBP. *Covid-19, nemoc z povolání*. Veřejný ústav bezpečnosti práce. [online]. [cit. 5.8.2023]. Dostupný na WWW: <https://vubp.cz/covid-19-nemoc-z-povolani/>

Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Národní registr nemocí z povolání* [online]. Copyright © [2023]. Dostupné z: [http://Národní-registr-nemoci-z-povolani\(vubp.cz\)](http://Národní-registr-nemoci-z-povolani(vubp.cz))

Tři pilíře bezpečnosti práce (BOZP): Řízení rizik, vzdělávání a kontrola. *Školení BOZP, školení PO - online, rychle a levně | BOZP.cz* [online]. Copyright © 2023 CRDR spol. s r.o. [cit. 22.03.2023]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/pilire-bezpecnosti-prace>

Informace o NRPZS - Národní registr poskytovatelů zdravotních služeb. *Úvod - Národní registr poskytovatelů zdravotních služeb* [online]. Dostupné z: <https://nrpzs.uzis.cz/index.php?pg=home--informace-o-nrpzs>

BOZP.CZ. *Karpální, tunel. Syndrom, příznaky, příčiny, prevence a cvičení* [online]. Copyright © CRDR spol. s r.o. [16.03.2023] Dostupné z: [http://Karpální-tunel.Syndrom,příznaky,příčiny,prevenceačvičení\(bozp.cz\)](http://Karpální-tunel.Syndrom,příznaky,příčiny,prevenceačvičení(bozp.cz))

Potíže s bederní páteří mohou nově vést až k uznání nemoci z povolání - SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze. *SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze* [online]. Copyright © Státní zdravotní ústav 2023 [cit. 16.03.2023]. Dostupné z: <https://szu.cz/centra/centrum-hygieny-prace-a-pracovniho-lekarstvi/potize-s-bederni-pateri/>

Zdravotní ústav-laboratoře, zdravotní a klinické ordinace a očkování. Onemocnění bederní páteře jako nemoc z povolání[online]. Dostupné z: <https://www.zuusti.cz/wp-content/uploads/2023/01/Fyziologie-prace-Letak-lekari-a-pacienti.pdf>

NOVÁK, Martin MUDr. Kožní choroby z povolání, jejich vyšetřování a terapie. [online]. *Med. praxi* 2018; 15(1): 53–56. Dostupné z: <https://www.solen.cz/pdfs/med/2018/01/12.pdf>

Kožní choroby z povolání, jejich vyšetřování a terapie [online]. Copyright © 2016 [cit. 16.03.2023]. Dostupné z: <https://www.solen.cz/pdfs/med/2018/01/12.pdf>
Seznam poskytovatelů, kterým bylo uděleno povolení uznávat nemoci z povolání – Ministerstvo zdravotnictví. *Ministerstvo zdravotnictví* [online]. Dostupné

z: <https://www.mzcr.cz/seznam-poskytovatelu-kterym-bylo-udeleno-povoleni-uznavat-nemoci-z-povolani/>

Nemoci z povolání v České republice - SZÚ | Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze. SZÚ | *Oficiální web Státního zdravotního ústavu v Praze* [online]. Copyright © Státní zdravotní ústav 2023 [cit. 23.03.2023]. Dostupné z: <https://szu.cz/publikace/data/registr-nemoci-z-povolani/nemoci-z-povolani-v-ceske-republice/>

Novel Coronavirus(2019-nCoV) Situation Report – 22. WHO [online]. [cit. 2023-08-30]. Dostupné z: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200211-sitrep-22-ncov.pdf>

Prameny a právní předpisy:

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2007/30/ES, kterou se mění směrnice Rady 89/391/EHS, její samostatné směrnice a směrnice Rady 83/477/EHS, 91/383/EHS, 92/29/EHS a 94/33/ES za účelem zjednodušení a racionalizace zpráv o praktickém uplatňování (Text s významem pro EHP)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/10/ES o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (hlukem) (sedmnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/44/ES ze dne 25. června 2002 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) (šestnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

Commission recommendation of 19/09/2003 concerning the European schedule of occupational diseases C (2003) 3297. 2003.

Metodologie evropské statistiky pracovních úrazů a nemocí z povolání

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023.

Zákon č. 373/2011, o specifických zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

Zákon č. 372/2011, o zdravotních službách – znění od 1.1.2023.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví – znění od 31.12.2023

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce – Znění od 31.12.2006, zrušeno k 1.1.2007

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů – znění od 2.8.2021

Zákon č. 263/2016 Sb., atomový zákon – znění od 1.2.2022

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – znění od 1. 1. 2009

Zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení – znění od 1.1. 1993

Zákon č. 461/2003 Z. Z., o sociálním poistení – znění od 1.1. 2023

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění – znění od 1.1.1997

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – znění od 1.1.2014

Vyhláška č. 79/2013, o pracovnělékařských službách – znění od 1.1.2023

Vyhláška č. 39/2012 Sb., o dispenzární péči – znění od 1.5.2021

Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání – znění od 1.1.2012

Vyhlášky č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli – znění od 1.10.2015.

Vyhláška č. 104/2012 Sb., vyhláška o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání) - znění od 1.4.2012

Nářízení vlády č. 101/2005 Sb. o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí – znění od 1.3.2005

Nářízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením – znění od 18.11.2015.

Nářízení vlády č. 361/2007, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci – znění od 21.2.2023.

Nářízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023

Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nářízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání – znění od 1.1.2023.

Nariadení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání– znění od 1.1. 2023

Berufskrankheiten-Verordnung – znění od 1.8.2021 (Nariadení o nemocech z povolání Rakouska)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 2400/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 1451/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.5.2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.1.2019, sp. zn. 21 Cdo 472/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 2673/2017

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23.3.2022, sp. zn. 21 Cdo 776/2022

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 4328/2018

Rozsudek soudního dvora ze dne 22.12.2022 ve věci C-392/21

Seznam grafů

Graf 1: znázornění nemocí přenosných z člověka na člověka

Graf 2: znázornění jednotlivých kapitol seznamu nemocí z povolání od roku 2009 až roku 2021

Použité zkratky

apod. – a podobně

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

č. – číslo

ČR – Česká republika

EUROSTAT – Statistický úřad Evropské unie

např. – například

NRNP – národní registr nemocí z povolání

NZIS – Národní zdravotnický informační systém

PZS – poskytovatel zdravotních služeb

WRD – work related diseases (nemoci spojené s prací)

ZSZS – zákon o specifických zdravotních službách