

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Covid-19 jako nemoc z povolání?

Již více než rok a půl se celý svět potýká s pandemií onemocnění Covid-19. Ačkoliv se její šíření dosud nepodařilo zastavit, uplynul již dostatek času pro vyvození určitých právních důsledků. Jedním z nich by s ohledem na níže uvedené mohlo být zařazení onemocnění Covid-19 na seznam nemocí z povolání.

## Právní úprava nemoci z povolání

Zákon [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „**Zákoník práce**“) jakožto základní pracovněprávní předpis pojem nemoc z povolání nedefinuje. Právní úprava nemoci z povolání je obsažena v nařízení vlády [290/1995](#) Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „**Nařízení**“). Z ustanovení § 1 odst. 1 Nařízení vyplývá, že *„nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.“* Předmětné Nařízení rovněž omezuje nemoci z povolání pouze na ty nemoci, které jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání.<sup>[1]</sup>

Na tomto místě by formálně vzato bylo možné uzavřít, že onemocnění Covid-19 za nemoc z povolání považovat nelze, neboť není v Nařízení uvedeno. Takový závěr však lze považovat za předčasný a příliš omezený. Nařízení totiž představuje právní předpis, který se v průběhu doby dynamicky vyvíjí v závislosti na aktuální situaci. Tento postoj odráží i Zákoník práce, podle něhož se *„jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.“*<sup>[2]</sup> Na základě výše uvedeného se lze přiklonit k závěru, že současná absence zařazení onemocnění Covid-19 na seznam nemocí z povolání do budoucna nebrání tomu, aby toto onemocnění bylo považováno za nemoc z povolání a jako taková nemoc bylo (i zpětně) odškodňováno. Ke změně je však zapotřebí novelizace předmětného Nařízení. Ministerstvo zdravotnictví České republiky v současné době zaujímá názor, že změna právního rámce není nutná, neboť seznam nemocí reflektuje i respirační onemocnění.<sup>[3]</sup> Tento postoj však nezohledňuje další, níže uvedené dopady onemocnění Covid-19 na lidské zdraví.

Virové onemocnění Covid-19 splňuje definici obsaženou v ustanovení § 1 odst. 1 Nařízení. Virus lze obecně považovat za biologický vliv, neboť se řadí mezi nebuněčné organismy. Působení viru v lidském těle pak bezesporu představuje nepříznivé působení, bez ohledu na jeho průběh. Tato otázka však není z právního hlediska natolik relevantní a bude definitivně zodpovězena lékařskou a vědeckou praxí až v následujících měsících či letech, kdy se trvalé následky tohoto onemocnění ustálí. Již nyní však odborné studie potvrzují, že v mnoha případech Covid-19 zanechává dlouhodobé nepříznivé následky. Jedná se zejména o cévní, kardiologické či psychické problémy.

## Posuzování a uznávání nemocí z povolání

Úprava posuzování a uznávání nemocí z povolání je obsažena v zákoně [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto zákona nemoci z povolání posuzují

a uznávají poskytovatelé zdravotních služeb v oblasti pracovní lékařství. Povolení k uznávání nemocí z povolání uděluje Ministerstvo zdravotnictví na žádost poskytovatele. Zaměstnavatel i lékař mají povinnost odeslat zaměstnance k poskytovateli pracovnělékařských služeb v případě, kdy u zaměstnance předpokládají výskyt nemoci z povolání.

U nemoci z povolání je dále nutné, aby byla naplněna požadovaná klinická a hygienická kritéria. Zkoumání, zda jsou příslušná kritéria naplněna, ve svém souhrnu představuje proces posuzování a uznávání nemoci za nemoc z povolání. V první fázi je předmětem posouzení, zdali zaměstnanec skutečně trpí onemocněním na patřičném stupni a objevují se u něj příslušné příznaky. V této fázi se toliko zjišťuje, jestli existuje podezření, že nemoc mohla vzniknout v souvislosti s výkonem jeho práce. Dále následuje fáze posuzování hygienických kritérií, která již spočívá ve zhlédnutí konkrétních pracovních podmínek daného zaměstnance a následném zohlednění, jestli onemocnění skutečně mohlo vzniknout v souvislosti s výkonem dané práce. To provádí příslušná krajská hygienická stanice. Celý proces vrcholí vydáním lékařského posudku ze strany poskytovatele pracovnělékařských služeb, na jehož základě je rozhodnuto, zda zaměstnanec trpí nemocí z povolání, či nikoliv.

Základním předpokladem uznání nemoci z povolání však pokaždé musí být skutečnost, že se zaměstnanec infikoval na pracovišti. Bez ohledu na současnou situaci má zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci.<sup>[4]</sup> Tato povinnost je stěžejní, neboť zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. V souvislosti s rozšířením onemocnění Covid-19 lze vhodné kroky k naplnění této povinnosti spatřovat zejména v zajištění odpovídajících ochranných pomůcek v podobě roušek, respirátorů, štítů či ochranných rukavic, desinfekce na pracovišti či umožnění dodržování dostatečných rozestupů.

### **Důsledky nemoci z povolání**

Z uznání nemoci z povolání následně vyplývají určité důsledky. V prvé řadě zaměstnavateli v souladu s ustanovením § 41 Zákoníku práce vzniká povinnost převést zaměstnance na jinou práci. To platí však pouze v případě, že následky onemocnění neumožňují zaměstnanci pokračovat ve výkonu jeho dosavadní práce. V případě onemocnění Covid-19 však tato situace nebývá příliš častá.

Za poněkud významnější důsledek nemoci z povolání lze považovat povinnost zaměstnavatele k náhradě škody či nemajetkové újmy, ovšem pouze za předpokladu, že zaměstnanec naposledy před zjištěním nemoci z povolání pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.<sup>[5]</sup> Druhy náhrad pak Zákoník práce rovněž vypočítává, přičemž jde o náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a také náhradu věcné škody.

Koncepce odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při nemocech z povolání je objektivní, tudíž není vyžadováno zavinění. Avšak u infekčních chorob je nutné dospět výkladem k závěru, že zaměstnavatel nebude odpovídat za všech okolností, neboť naprosté vyloučení šíření infekce je i při splnění zákonem uložených povinností téměř nemožné. Proto lze mít za to, že pokud zaměstnavatel přijme dostatečná opatření k zamezení šíření epidemie s ohledem na okolnosti daného případu, bude se moci odpovědnosti zprostit.

S možností liberace Zákoník práce výslovně počítá v ustanovení § 270. Zaměstnavatel se odpovědnosti za škodu či nemajetkovou újmu může zprostit z více důvodů, přičemž v případě infekčního onemocnění připadá v úvahu především ze strany zaměstnance zaviněné porušení právních nebo ostatních předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. S těmito pravidly však zaměstnanec musí být řádně seznámen a jejich dodržování musí být ze strany

zaměstnavatele soustavně vyžadováno a kontrolováno. Pokud by byla například stanovena povinnost nosit na pracovišti ochranu dýchacích cest, kterou zaměstnanec poruší, a z tohoto důvodu onemocní infekční chorobou, odpovědnost zaměstnavatele tak nebude dána.

Na druhou stranu, pokud zaměstnanec žádnou povinnost neporuší, bude s ohledem na způsob šíření nákazy nadále poměrně problematické prokázat, že se zaměstnanec skutečně nakazil na pracovišti, resp. v souvislosti s výkonem práce.

### **Nemoc z povolání vs. pracovní úraz**

V neposlední řadě je nutné odlišit nemoc z povolání od pracovního úrazu. Zákoník práce na rozdíl od nemoci z povolání obsahuje legální definici pracovního úrazu. Pracovním úrazem se dle Zákoníku práce rozumí „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“<sup>[6]</sup> Rozhodným hlediskem odlišnosti je právě náhlost, která u nemoci z povolání zpravidla absentuje. Z tohoto důvodu nelze nemoc z povolání považovat za pracovní úraz, a tudíž tyto pojmy zásadně nelze zaměňovat.

### **Závěr**

Lze shrnout, že ačkoliv v současné době není onemocnění Covid-19 zařazeno na seznam nemocí z povolání, může se tento stav v dohledné době změnit. Zmiňované onemocnění zanechává v lidském organismu širokou škálu negativních následků, a proto jej nelze považovat za pouhé respirační onemocnění. Aby mohlo být onemocnění Covid-19 zařazeno na seznam nemocí z povolání jako samostatná kategorie, bude nejprve zapotřebí dosáhnout změny Nařízení.

S ohledem na současný postoj Ministerstva zdravotnictví a zároveň též na odlišné a dosud neustálené následky tohoto onemocnění u jednotlivých pacientů lze takový scénář očekávat spíše ve vzdálenější budoucnosti. Na druhou stranu již nyní existuje řada argumentů, které hovoří ve prospěch uznání onemocnění Covid-19 za nemoc z povolání. Z velké části bude rovněž záležet na tom, jaký názor ve vztahu k této problematice zaujme soudní praxe. Přestože doposud se judikatura orientovala na odlišné aspekty pandemie jako je např. zákonnost vládních opatření či povinné testování, lze v nejbližší době jistě očekávat nárůst případů, kdy zaměstnanci budou po zaměstnavatelích požadovat odškodnění v důsledku nákazy. Budoucnost onemocnění Covid-19 jakožto nemoci z povolání proto nadále zůstává otevřená.



**JUDr. Hejzlarová Alice, LL.M., MBA**



Mgr. Michaela Anastázie Písařovičová



[LP Legal, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Žitná 1575/49  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 240 760  
e-mail: [office@lplegal.cz](mailto:office@lplegal.cz)

---

[1] Ustanovení § 1 odst. 2 Nařízení

[2] Ustanovení § 269 odst. 3 Zákoníku práce

[3] K dispozicic>>> [zde](#).

[4] Ustanovení § 101 a násl. Zákoníku práce

[5] Ustanovení § 269 Zákoníku práce

[6] Ustanovení § 271k odst. 1 Zákoník práce

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Usnadnění výpočtu výše přiměřené slevy z ceny](#)
- [Vzdání se práv z vad a hranice autonomie vůle: k rozsudku NS 33 Cdo 28/2025 s metodologickou výhradou](#)
- [GLP-1 v potravinářství: čekají nás v EU „GLP-1 friendly potraviny“?](#)
- [Flipování nemovitostí jako esence kapitalismu?](#)
- [Znepřístupnění evidence skutečných majitelů veřejnosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 23.: Smluvní byznys modely v energetice: PPA, dynamické tarify, „sdílená energie“](#)
- [Evoluce italské judikatury v lyžařském právu](#)
- [Pojem „poskytovatel základních služeb“ v zákoně o kritické infrastruktuře](#)
- [Závaznost prorogační doložky v konosamentu pro třetí osoby ve světle aktuální judikatury](#)

## Soudního dvora Evropské unie

- Drony v praxi: kde končí hračka a začíná právní odpovědnost?
- Jaké změny přináší velká novela rodinného práva od roku 2026?