

7. 5. 2020

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

Onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání

Současná pandemie nového typu koronaviru vyvolává řadu právních otázek. Jednou z těch poměrně aktuálních je, zda vzniká zaměstnanci nárok na náhradu škody a nemajetkové újmy na zdraví, nakazili se tímto onemocněním na svém pracovišti. Naléhavou je tato otázka zejména pro zaměstnance v tzv. první linii, tedy pro zdravotníky, hasiče, pokladní v supermarketech a pro všechny, kteří pracují v provozech, jež jsou v současné době považovány za strategické. U těchto profesí existuje poměrně vysoké riziko nákazy. Nemoc COVID-19 je přenosné infekční onemocnění způsobené koronavirem SARS-CoV-2.

Na dané téma již médií probíhá řada názorů, které většinou nepocházejí od odborné veřejnosti. Tyto názory hlásají, že nákaza tímto koronavirem je definovatelná jako pracovní úraz. S takovými právními názory se nelze ztotožnit.

Nákaza není úraz

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.^[1] Za pracovní úraz zákoník práce považuje 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. Podmínkou posouzení poškození zdraví jako pracovního úrazu je tedy již pojmově úrazový děj. Nákaza jakýmkoli infekčním onemocněním nemá charakter úrazového děje ve smyslu zákonné definice. Tento nedostatek má za následek, že **nákaza COVID-19 nemůže být posuzována jako pracovní úraz.**

Nákaza může být nemocí z povolání

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.^[2] Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu, kterým je nařízení vlády č. [290/1995 Sb.](#), kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Kapitola V. Přílohy tohoto předpisu nese název Nemoci z povolání přenosné a parazitární a obsahuje stejnojmennou Pol. 1. Onemocnění COVID-19 lze bezesporu zařadit to této kategorii.

Podmínkou pro uznání tohoto typu nemoci z povolání je mimo jiné to, že vzniknou při práci, u níž je prokázáno riziko nákazy. Mám za to, že u zaměstnanců v tzv. první linii (lékaři na exponovaných pracovištích, lékárníci, stomatologové, ale i pokladní v obchodech s potravinami) lze jednoznačně říci, že tato podmínka splněna bude. Na straně druhé u řady profesí nebude prokázání rizika nákazy vůbec jednoduché. Nicméně s přihlédnutím k současným epidemiologickým podmínkám soudím, že by posudková praxe měla být spíše benevolentní, neboť riziko nákazy je nyní hodně rozsáhlé a zahrnuje v podstatě veškerá zaměstnání, kde dochází k přímému kontaktu s lidmi.

Dále je třeba uvést, že každá nemoc z povolání musí dosahovat určitého stupně klinické závažnosti. Zde se lze domnívat, že tohoto stupně závažnosti nebude dosaženo u tzv. bezpříznakových pacientů, kteří sice byli infikováni virem, ale onemocnění u nich nemá žádné výrazné projevy.

Podle Stanoviska výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP by mělo platit, že pokud osoba (zdravotník i nezdravotník) s podezřením na vznik nemoci z povolání COVID-19 onemocněla klinicky manifestním onemocněním s laboratorně potvrzenou diagnózou COVID-19 a v inkubační době tohoto onemocnění přišla prokazatelně v zaměstnání do úzkého profesního kontaktu s pacientem nebo s jinou osobou (např. sociální pracovníci, policisté, hasiči) s prokázanou pozitivitou na CoVID-19 v inkubační době tohoto pacienta nebo jiné osoby nebo v době manifestních projevů nemoci, pak **jsou splněna kritéria pro nemoc z povolání**. Pokud osoba (zdravotník i nezdravotník) byla pozitivně testována na přítomnost viru (nasofaryngeální výtěr a/nebo serologicky), avšak ne onemocněla klinicky manifestním onemocněním COVID-19 (neměla klinické příznaky, například byla pouze v karanténě), pak **nejsou splněna kritéria a není to nemoc z povolání**.[\[3\]](#)

Proces zjištění nemoci z povolání

Nemoc z povolání musí být zjištěna předepsaným postupem. Podmínky a náležitosti posuzování nemocí z povolání stanoví zejména zákon č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, hlava IV a vyhláška č. [104/2012](#) Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání 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), a dále vyhláška č. [98/2012](#) Sb., o zdravotnické dokumentaci. Každá nemoc z povolání musí být zjištěna lékařským posudkem od poskytovatele pracovnělékařských služeb, který má povolení k uznávání nemocí z povolání od ministerstva zdravotnictví.[\[4\]](#) Takový lékařský posudek je vydán na základě odborného posouzení zdravotního stavu posuzované osoby a dále na základě šetření krajské hygienické stanice u zaměstnavatele.

Nároky nakaženého zaměstnance

Druhy a výši náhrad při prokázání nemoci z povolání u zaměstnance zakotvuje zákoník práce a prováděcí právní předpisy. I při naze přenosnou nemocí z povolání typu COVID-19 bude náležeť poškozenému zaměstnanci bolestné, jehož výše je stanovena pro většinu zaměstnanců nařízením vlády č. [276/2015](#) Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Podle Přílohy č. 2 Kapitoly V. Pol. 5.1. tohoto předpisu bude činit základní hodnocení bolesti u předmětného onemocnění 50-200 bodů, pokud onemocnění trvalo kratší dobu než 1 měsíc, což však patrně nebude pravidlem. Pro případ nákazy tímto koronavirem je třeba počítat spíše s hodnocením rozsahem 201-400 bodů, což platí pro onemocnění, která objektivně trvala 1 až 2 měsíce, vyžadovala hospitalizaci i pracovní neschopnost. U ještě déle trvajících léčby a velmi komplikovaných případů je pak základní sazba 401-600 bodů. Připomeňme, že hodnota 1 bodu činí 250 Kč. Rovněž je třeba upozornit na to, že bodové ohodnocení je možné za podmínek v ust. § 6 nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb. dále navýšit.

Prozatím nelze jednoznačně vyloučit, že onemocnění COVID-19 zanechá u některých pacientů trvalé následky. V takovém případě, který by snad měl být spíše výjimečný, vznikne poškozenému zaměstnanci nárok na náhradu za ztížení společenského uplatnění. Z dalších nároků pak lze uvést nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, nárok na péči o poškozenou osobu a její domácnost, nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zaměstnance, případně v odůvodněných (výjimečných) případech také nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (tzv. renta).

Mgr. Petr Juráň,
advokát

[Advokátní kancelář JURÁNĚ](#)

Dvořákova 588/13,
602 00 Brno

tel.: +420 775 986 268

e-mail: info@advokat-juran.cz

[1] Ust. § 269 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce

[2] Ust. § 269 odst. 2 zákoníku práce

[3] Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. [290/1995](#) Sb. k datu 25.3.2020

[4] Seznam těchto poskytovatelů je k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)