

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

Syndrom vyhoření - (skrytá) pandemie nové doby s pracovněprávními důsledky? Proč nás zajímá?

Well-being zaměstnanců se v poslední době dostává stále více do popředí zájmu nejednoho personalisty. Je tomu tak nejen proto, že stres na pracovišti má negativní vliv na fyzické a duševní zdraví zaměstnanců a významně se tedy podílí na snížení produktivity práce, ale i s ohledem na situaci na trhu práce vyznačující se dlouhodobým „hladem“ po kvalitních kandidátech. Často jsme tedy svědkem toho, že se zaměstnavatelé předhánějí v tom, kdo nabídne lepší pracovní podmínky mimo jiné i s ohledem na work-life balance a well-being zaměstnanců.

Ať už se na tuto problematiku podíváme z jakéhokoli úhlu pohledu, je nesporné, že následkem stresu a vypětí spojeného s pracovní zátěží může být v krajním případě i syndrom vyhoření. Dle Světové zdravotnické organizace je syndrom vyhoření charakterizován (i) pocity vyčerpání; (ii) zvýšeným psychickým odstupem od práce nebo pocity negativismu či cynismu souvisejícími s prací a (iii) sníženou profesní efektivitou.[\[1\]](#) Najdete se v těchto příznacích? Nejčastěji se syndrom vyhoření objevuje v profesích s vysokou mírou mezilidského kontaktu. V následujícím článku se zamyslíme nad tím, jaké pracovněprávní důsledky syndrom vyhoření může mít.

Jak to vidí ve světě?

Světová zdravotnická organizace publikovala databázi „Mezinárodní klasifikace nemocí a souvisejících zdravotních problémů“ („MKN“), kodifikující systém označování a klasifikace lidských onemocnění, poruch, zdravotních problémů a dalších příznaků. V České republice vstoupila MKN v platnost v roce 1994 a stala se všestrannou pomůckou pro řízení zdravotní politiky.[\[2\]](#) Syndrom vyhoření je dle MKN zařazen do kategorie „Problémy související s pracovními obtížemi“[\[3\]](#) a popsán v kapitole „Faktory ovlivňující zdravotní stav nebo kontakt se zdravotnickými službami“, která zahrnuje důvody, pro které lidé kontaktují zdravotnické služby, ale které nejsou klasifikovány jako nemoci nebo zdravotní stav.[\[4\]](#)

V celé řadě zemí je v současné době syndrom vyhoření považován za následek dlouhodobého chronického stresového pracovního prostředí. V souladu s právními předpisy EU tak většina členských států přijala nezbytné kroky za účelem prevence stresu na pracovišti. Belgie byla první zemí, která již v roce 1996 přijala právní úpravu týkající se konceptu „well-being“ na pracovišti a prevence psychosomatických onemocnění a dále předcházení násilí a obtěžování. Dle belgické právní úpravy mají zaměstnavatelé povinnost přijmout nezbytná opatření na pracovišti tak, aby riziko syndromu vyhoření eliminovali.[\[5\]](#) V roce 2017 přijala Belgie právní úpravu zavádějící dárcovský systém, ve kterém může jeden zaměstnanec převést svou dovolenou na jiného zaměstnance na základě principu solidarity.[\[6\]](#)

Dle nizozemské právní úpravy je nutné prokázat, že syndrom vyhoření byl způsoben prací, a nikoliv jinými okolnostmi. Duševní stav zaměstnance přezkoumává podnikový lékař, který nejdéle po 1 týdnu pracovní neschopnosti zhodnotí, zda je zaměstnanec schopen nadále pracovat, nebo se jedná o syndrom vyhoření. Zaměstnavatelé jsou také povinni vyplácet po dobu prvních 104 týdnů (tedy

prvních 2 let) pracovní neschopnosti v důsledku syndromu vyhoření náhradu mzdy ve výši minimálně 70% průměrné mzdy. Během této doby nesmí zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem ukončit.[7]

V Německu byly zákon o ochraně práce[8] a v Rakousku zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci[9] novelizovány tak, aby výslovně uváděly psychickou zátěž jako rizikový faktor, kterému je třeba na pracovišti předcházet. Zaměstnavatelé jsou povinni vyhodnocovat pracoviště i s ohledem na psychickou zátěž, která může způsobit zdravotní problémy zaměstnanců, a nalézat a provádět odpovídající nápravná opatření. Obě tyto novely tak už ve své době představovaly významný krok k prevenci psychické zátěže, včetně syndromu vyhoření.

Na Slovensku není sice syndrom vyhoření považován za nemoc z povolání, jeho následky (posttraumatická stresová porucha, deprese atp.) však jako nemoc z povolání vyhodnoceny být mohou. Ministerstvo zdravotnictví Slovenska tuto problematiku vnímá a je součástí strategického rámce zdravotní politiky pro období 2014-2030.

Některé členské státy, jako například Itálie, Nizozemsko a Švédsko jdou ještě dál a výslovně řadí syndrom vyhoření mezi nemoci z povolání.[10] Například Lotyšsko syndrom vyhoření kvalifikovalo jako nemoc z povolání již v roce 2007.[11] Zaměstnancům trpícím tímto syndromem byla z titulu nemoci z povolání náhrada mzdy poskytnuta v Dánsku, Lotyšsku, Francii, Nizozemsku, Portugalsku a Švédsku.[12]

A jak to vidí česká právní úprava?

V minulosti již probíhaly diskuse o uznání syndromu vyhoření jako nemoci z povolání či zvýšení ochrany zaměstnanců před stresem,[13] právní úprava syndromu vyhoření jako nemoci z povolání v České republice nicméně stále chybí. Nemoci z povolání jsou stanoveny v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb. a jsou zde vymezeny jako „*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.*“

Dle platné právní úpravy tak musí být k tomu, aby mohlo být určité onemocnění uznáno jako nemoc z povolání, splněny následující podmínky (i) onemocnění musí být uvedeno v seznamu nemocí z povolání, případně jej lze pod některou z položek podřadit; (ii) zdravotní stav zaměstnance musí odpovídat příslušné diagnóze a onemocnění musí dosahovat požadovaného stupně závažnosti (pokud je v seznamu definován); a (iii) musí být objektivně ověřeno, že zaměstnanec pracoval za podmínek, jejichž vlivem nemoc z povolání vzniká.

Jak bylo zmíněno výše, syndrom vyhoření v příloze nemocí z povolání klasifikován není. Dodáváme, že vzhledem k tomu, že seznam neobsahuje žádnou nemoc týkající se psychického stavu, nelze syndrom vyhoření ani pod žádnou z položek uvedených v seznamu podřadit. Zaměstnanec tak může být v důsledku obtíží pramenících z psychického vyčerpání na pracovišti shledán práce neschopným, dle současné právní úpravy však nemůže přímo z titulu takového vyčerpání vůči zaměstnavateli uplatňovat nároky z titulu nemoci z povolání. To samozřejmě nic nemění na obecné povinnosti zaměstnavatele vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich nápravě uložené zákoníkem práce. Tato se syndromu vyhoření bezesporu týká.

Zaměstnavatelé by měli vzít v potaz, že otázka nemoci z povolání není jediným (finančním) rizikem, kterému by jednoho dne mohli čelit či již čelí. Výzkumný ústav bezpečnosti práce ve spolupráci s Českomoravskou konfederací odborových svazů zahájil v roce 2021 mediální kampaň s názvem „Chcete-li ušetřit, vsadte na zdraví zaměstnanců“, která klade důraz na ekonomické dopady plynoucí

ze snížené aktivity zaměstnanců - právě z důvodu jejich stresové zátěže a souvisejícího syndromu vyhoření.[14] Jsou mezi nimi zejména zvýšená fluktuace zaměstnanců (až o 200 % vyšší) či absence z důvodu pracovní neschopnosti (až o 60 % vyšší podíl pracovní neschopnosti zaměstnanců). Při trvajících neřešených psychosociálních rizicích mohou náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance s tím spojené překročit i částku ve výši 100.000,- Kč ročně. Náklady spojené s konflikty na pracovišti, či s negativním vnímáním obchodní firmy mohou nicméně dosahovat řádů statisíců až milionů korun. Ve světle těchto čísel necháme posouzení toho, zda zaměstnavatel (ne)může v dnešní době takovéto dopady ignorovat, pak necháme na každém z vás.



Mgr. Lenka Gomez Tomčalová,
advokátka



Z/C/H Legal v.o.s., advokátní kancelář

Národní 973/41
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 020 500
Fax: +420 225 020 555
e-mail: office@zchlegal.cz

[1] „Burn-out an „occupational phenomenon“: International Classification of Diseases.“ World Health Organization. 2019. Dostupné >>> [zde](#).

[2] Oficiální webové stránky MKN-10 2022. Dostupné >>> [zde](#).

[3] Oficiální webové stránky MKN-10 2022. Dostupné >>> [zde](#).

[4] „Burn-out an „occupational phenomenon“: International Classification of Diseases.“ World Health Organization. 2019. Dostupné >>> [zde](#).

[5] Working conditions, Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU.“ Research report Eurofound. (2018). ISBN:978-92-897-1730-4. Strana 24. Dostupné >>> [zde](#).

[6] Tamtéž.

[7] „Guidelines sick leave Netherlands.“ Human in progress. Dostupné >>> [zde](#); „Burn out at work? Dutch labour law.“ Advocaten & Mediators Amsterdam. Dostupné >>> [zde](#).

[8] Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

[9] Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - AschG)

[10] Lastovkova, Andrea et al. “Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study.” Industrial health vol. 56,2 (2018). Strana 162

[11] Tamtéž.

[12] Tamtéž.

[13] Jednou z kontroverzních a diskutovaných změn v roce 2016 byl návrh novely § 224 odst. 1 zákoníku práce, dle které by měli zaměstnavatelé v rámci své povinnosti vytvářet řádné pracovní podmínky také povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti.

[14] Kampaně psychosociální rizika [online]. VÚBP: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)