

ČÁST IV.

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ: VYMEZENÍ PŘÍSLUŠNÝCH POJMŮ

I. ÚVODNÍ VHLED DO PROBLEMATIKY

Jak již bylo nastíněno výše, je stěžejní část předkládané publikace věnována odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci při pracovních úrazech a nemocích z povolání. Ve srovnání s předchozími druhy odpovědnosti, která zaměstnavatele ve vztahu k jeho zaměstnancům tíží, je institut pracovních úrazů a nemocí z povolání zřejmě tím nejfrekventovanějším a současně též nejvíce diskutovaným. Přestože však zejména judikатурních závěrů je v rámci této problematiky k dispozici více než dost, často působí spíše dojmem kazuistickým a na první pohled ne zcela uspořádaným. Proto je podle mého soudu jakákoliv snaha o systematizaci dostupných relevantních poznatků vždy na místě.

Na samém počátku bude tedy jistě nezbytné vymezit samotné pojmy pracovního úrazu a nemoci z povolání, a dále základní předpoklady vzniku odpovědnosti za ně, stejně jako věnovat pozornost některým procesním a administrativně – právním povinnostem, jež na jejich vznik bezprostředně navazují. V tomto ohledu zdůrazňuji, že v rámci následujícího úvodního výkladu je zde k jednotlivým zákonitostem odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání povětšinou přístupováno odděleně, aby byly dostatečně patrné relevantní rozdíly mezi nimi.

2. VYMEZENÍ PRACOVNÍHO ÚRAZU A ODPOVĚDNOSTI ZAMĚŠTNAVATELE ZA ÚJMU JÍM ZPŮSOBENOU

Definice pracovního úrazu je obsažena v § 271k odst. 1 a 2 ZP, který výslovně zdůrazňuje, že pracovním úrazem: „je 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.“ Jako pracovní úraz je přitom posuzován též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění jeho, či jejich pracovních úkolů.

2.1 Nad podstatou působení zevních vlivů na zaměstnance

Z této definice pak vyplývá, že stěžejním požadavkem je zde krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů na zaměstnance, v jejichž důsledku dojde k poškození jeho zdraví, nebo smrti. Jinými slovy o pracovní úraz jde tehdy, jestliže jeho příčinou je tzv. úrazový děj, který spočívá v krátkém, náhlém a násilném působení zevních vlivů na postiženého zaměstnance. Typicky se bude jednat například o pád zaměstnance ze schodů, smrtelný úraz dělníka pracujícího na stavbě, podvrtnutý kotník číšníka při roznášení jídla, nebo jakýkoliv jiný obdobný případ.

Obecně současně platí, že „násilným krátkodobým působením zevních příčin na zdraví pracovníka nemusí být vždy mechanické vlivy, ale i chemické nebo jiné látky, s nimiž pracovník přichází do styku (např. v případech náhlých otrav)“.¹⁰⁶ Na druhé straně je nicméně pravdou, že poškození zdraví stykem zaměstnance s dráždivými chemickými nebo jinými látkami, případně s jejich výparry při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, bude daleko častěji posouzeno spíše jako nemoc z povolání dotčeného zaměstnance, a to pokud naplní znaky uvedené níže ve 3. kapitole (ve stručnosti lze shrnout, že uvedené poškození zdraví musí být především uvedeno v příslušném seznamu nemocí z povolání a vzniknout za podmínek tam uvedených). Jeho podstata totiž fakticky zpravidla nebude spočívat v podobném krátkodobém, náhlém a násilném působení chemikálií na lidský organismus, ale naopak v dlouhodobém procesu, v jehož rámci bude zaměstnanec jejich vlivu vystaven po určité kontinuální období.

Vedle vlivů fyzických (tedy obecně mechanických, případně che-

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29. 2. 1980, sp. zn. 6 Cz 3/80.

mických), může být podkladem pro vznik pracovního úrazu též negativní působení na psychiku zaměstnance. Naprosto totožné důsledky, jako pracovní úraz pramenící z fyzického vypětí, či působení vnějšího mechanického vlivu na zaměstnance, proto bude mít též pracovní úraz, jehož podklad spočívá ve vypětí psychickém. Demonstrovat lze uvedené na příkladu infarktu zaměstnance. Bezprostřední příčinou vyvolávající infarkt totiž může být i psychické trauma zaměstnance, jinak řečeno jeho „jednorázové přetížení při plnění zvláště obtížných úkonů“,¹⁰⁷ k němuž došlo při plnění pracovních úkolů zaměstnance nebo v přímé souvislosti s ním. Shodně se nicméně jednalo o pracovní úraz v případě, kdy infarkt dostal zaměstnanec, který v rámci plnění svých pracovních úkolů zvedal rozměrné bedny a musel vynaložit při této práci neobvyklou a nadměrnou námahu, která v jeho infarkt vyústila. Je tedy nutné zdůraznit, že obecné soudy (zcela v souladu s tímto výkladem) posuzují stejně nejen námahu plynoucí z fyzické práce konané zaměstnancem, ale i námahu a negativní následky pramenící z jeho duševního vypětí.

Lze proto shrnout, že pracovní úraz je v tomto směru možné chápat jako jakékoliv myslitelné porušení zdraví, nebo smrt zaměstnance způsobené tím, že je „zaměstnanec při práci, jíž není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu.“¹⁰⁸ Pracovní výkon zaměstnance by tedy v případě pracovního úrazu buď

- a. měl přesahovat hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce zaměstnance, nebo
- b. k němu může dojít sice v rámci obvyklé namáhavé práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele běžně koná, ale k jejímu výkonu ze strany zaměstnance došlo za *ad hoc* mimořádně nepříznivých okolností, anebo
- c. za situace, kdy k této těžké práci není organismus zaměstnance přizpůsoben, nebo na ni zaměstnanec svým založením a svými schopnostmi prostě nestačí, byť ji pro svého zaměstnavatele běžně vykonává.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Shodně vizte rovněž stanovisko kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, Cpj 37/74.

¹⁰⁸ Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. 4 Co 172/61.

¹⁰⁹ Stanovisko kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, Cpj 37/74.

2.2 Plnění pracovních úkolů, přímá souvislost s ním, a ještě něco navíc

Jak již bylo zmíněno výše, za pracovní úraz lze považovat v zásadě jen takový úraz, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním, případně pro plnění pracovních úkolů. Přitom základní vymezení toho, co zákoník práce chápe, jako plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním, je zakotveno v § 273 a 274 ZP. Při prostudování těchto ustanovení je více než zřejmé, že se jedná o výčet velice podrobný. Mohlo by se tedy zdát, že v tomto směru je právní úprava zcela jasná a žádný další navazující výklad nevyžaduje. Nicméně přesto si dovoluji několik souvisejících poznámek. Konkrétně je na tomto místě nutné se v podrobnostech zabývat některými často řešenými případy úrazů, u nichž nebývá vždy zcela jasné, zda výše uvedené podmínky pro to, aby se o pracovní úraz mohlo jednat, vůbec splňují. Problematickým pak bývá především posouzení, zda k příslušnému úrazu skutečně došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, či pro plnění pracovních úkolů.

2.2.1 Společenské akce pořádané zaměstnavatelem

Nejprve je z mého pohledu vhodné zamyslet se nad pracovními úrazy, k nimž dochází v rámci různých společenských akcí pořádaných zaměstnavateli (typicky teambuildingů). Zaměstnavatelé zpravidla pro své zaměstnance pořádají řadu podobných aktivit, ať již ve snaze stmelit zaměstnanecký kolektiv, či jeho část a dosáhnout tak lepších pracovních výsledků (teambuilding), nebo jako jistou formu pozornosti a odměny pro své zaměstnance (společná účast na kulturní akci, hodině paintballu apod.). Ani ve druhém z výše uvedených případů nicméně většinou nebude absentovat snaha zaměstnavatele o zlepšení vzájemných vztahů na pracovišti díky společnému prožitku. Souhrnně proto tyto činnosti označuji jako „společenské akce“ pořádané zaměstnavatelem.

Účast zaměstnance na těchto akcích jistě není prací, kterou by měl zaměstnanec sjednat jako druh práce, který je pro zaměstnavatele povinen konat v souladu s pracovní smlouvou. Z toho vyplývá, že účast zaměstnance na těchto akcích je veskrze dobrovolná. Zaměstnavatel je totiž v zásadě oprávněn od zaměstnance „vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce sjednaného druhu práce. Vydá-li

zaměstnavatel zaměstnanci příkaz k výkonu činnosti, která nespadá do jeho pracovních povinností, není zaměstnanec povinen ho uposlechnout; podrobí-li se mu však a utrpí-li při výkonu takové činnosti úraz, nemůže být jeho právní postavení horší, než když utrpí úraz při výkonu pracovních povinností vyplývajících ze základních pracovních právních vztahů.¹¹⁰ Za pracovní je proto nutné považovat také úrazy, které zaměstnanci utrpěli při výkonu jiné činnosti, než která byla se zaměstnavatelem sjednána jako druh práce zaměstnance v pracovní smlouvě (jako je kupříkladu společenská akce pořádaná zaměstnavatelem). Hlavní podmínkou přitom je, že zaměstnanci konali tuto činnost na příkaz zaměstnavatele, který dobrovolně uposlechl. I pak se totiž v souladu s § 273 odst. 1 ZP ze strany zaměstnance jedná o plnění pracovních úkolů.

V tomto ohledu je současně nutné vždy rozlišovat, jestli zaměstnanec skutečně utrpěl úraz v rámci své účasti na zaměstnavatelem vymyšleném a „příkázaném“ programu společenské akce, nebo například při tom, když si v rámci volného prostoru pro zábavu zašel s kolegy do vinárny. Lze shrnout, že rozhodujícím zde bude zejména, zda činnost, při níž k úrazu zaměstnance došlo, byla z jeho strany konána na příkaz zaměstnavatele, a tudíž ve smyslu § 273 odst. 1 ZP při plnění jeho pracovních úkolů. Tyto požadavky přitom splňuje jakákoliv aktivita zaměstnance konaná v rámci oficiálního a zaměstnavatelem organizovaného (tedy jím „nařízeného“) programu společenské akce. Úraz, jež se zaměstnanci přihodí při aktivitě, která nikterak nevybočuje z oficiální části programu zaměstnavatele, je proto nutné posoudit jako úraz pracovní.¹¹¹ Pokud se však naopak zaměstnanec rozhodne, že po skončení oficiální části programu na místě konání s kolegy ještě setrvá a bude pokračovat v tzv. volné zábavě, o plnění pracovních úkolů se již nejedná.

Někteří zaměstnavatelé mohou proto před takovou společenskou akcí vyžadovat po svých zaměstnancích podpis na prohlášeních, jimiž se snaží případné odpovědnosti za jejich úrazy zprostit. Zaměstnanec pak často proklamuje, že jeho účast po něm zaměstnavatel nikterak nevyžadoval, v tomto směru neexistuje žádný příkaz zaměstnavatele, a tedy zaměstnanec neplní pracovní úkoly svého zaměstnavatele a společenské akce se účastní na „vlastní riziko“. Jak již bylo výše zmí-

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013.

¹¹¹ K podobnému závěru ostatně dospívá kupříkladu rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011.

něno, účast zaměstnance spočívá v zásadě v tom, zda tento dobrovolně přijme, či nepřijme příkaz, respektive pozvání zaměstnavatele. Takové prohlášení pak může pouze potvrzovat skutečný stav věcí, pokud uvedená událost nebude skutečně zaměstnavatelem nikterak plánována, řízena a organizována. Lze naopak souhlasit s M. Štefkem,¹¹² že jestliže zaměstnavatel (opět formou příkazu) uloží zaměstnancům v rámci pořádání společenské akce různé pokyny, úkoly nebo stanoví dokonce jakýsi její program (v rámci něhož k úrazu zaměstnance dojde), nebude mít toto prohlášení žádný relevantní a rozhodující význam. Zaměstnanec v takovém případě jedná na příkaz zaměstnavatele, a tudíž plní své pracovní úkoly.

Je dále vhodné si uvědomit, že plněním pracovních úkolů je kromě činnosti vykonávané na příkaz zaměstnavatele,¹¹³ případně dalších aktivit zaměstnance vymezených v § 273 ZP, též činnost zaměstnance, kterou tento pro svého zaměstnavatele koná z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje žádné zvláštní povolení nebo mu její výkon zaměstnavatel výslovně nezakáže.¹¹⁴ Na druhé straně v případě výše zmíněných společenských akcí pořádaných zaměstnavatelem vycházím obecně z toho, že zaměstnavateli je již od samého počátku zřejmé nejen, jaký program hodlá zaměstnancům nabídnout, ale rovněž jaký okruh zaměstnanců chce na tuto akci pozvat. Z těchto příčin si tedy v posuzovaném případě nelze reálně představit situaci, že by se zaměstnanec z vlastní iniciativy „vetřel“ na společenskou akci, která pro něho nebyla ze strany zaměstnavatele určena, a přesto tímto plnil pracovní úkoly.¹¹⁵ Dojde-li proto na společenské akci pořádané zaměstnavatelem k úrazu zaměstnance, který se jí účastní z vlastní iniciativy, nemůžeme zřejmě uvažovat o tom, že by takový zaměstnanec tímto jednáním plnil své pracovní úkoly a jeho úraz zpravidla neposoudíme jako úraz pracovní.

Závěr o tom, zda byla účast zaměstnance na společenské akci ze strany zaměstnavatele nařízena a zaměstnanec tedy konkrétní činností opravdu plnil pouze „příkaz“ tohoto zaměstnavatele, přitom bude zjevně nutné vždy hodnotit se zohledněním všech relevantních

¹¹² ŠTEFKO, M. *Odškodňování úrazů na sportovních hrách pořádaných zaměstnavatelem*. Právní rozhledy, 2020, č. 13–14, s. 495 a násl.

¹¹³ V souladu s § 273 odst. 1 ZP.

¹¹⁴ A to v režimu § 273 odst. 2 ZP.

¹¹⁵ Bude-li naproti tomu společenská akce konána pro všechny zaměstnance téhož zaměstnavatele bez omezení, znamená to opět, že oficiální částí programu se všichni tito zaměstnanci budou účastnit z příkazu zaměstnavatele.

okolností daného případu. V případném soudním sporu toto zjištění představuje z podstaty věci „skutkové zjištění soudu. Jedná se o výsledek dokazování (hodnocení důkazů), při němž soud hodnotí důkazy podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti, a přihlíží přitom pečlivě ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci [...]“.¹¹⁶

2.2.2 Očkování

V návaznosti na rozvoj onemocnění COVID-19 se v nedávné době znovu otevřela otázka, jestli poškození zdraví, k němuž dojde v důsledku očkování zaměstnance, je možné posoudit jako pracovní úraz. Na tomto místě si tedy dovolím vyjádřit se k problematice očkování, a to v rovině obecné, nikoliv jen a pouze ve vztahu k nemoci COVID-19. Samotná povaha tohoto onemocnění, stejně jako negativních následků, které může na zdraví zaměstnanců mít, je přitom rozebrána níže ve zvláštní kapitole 3.6.

Stává se, že očkování vyvolá u očkované osoby nepříznivou zdravotní reakci. Je ale otázkou, za jakých podmínek a zda vůbec lze poškození zdraví vyvolané u zaměstnance očkováním vyhodnotit jako pracovní úraz. Proces očkování je zřejmě dostatečně jednorázovým úkonem na to, aby jej bylo možno považovat za krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů na zaměstnance. O pracovní úraz se však bude jednat pouze, pokud lze v účasti zaměstnance na očkování spatřovat plnění jeho pracovních úkolů, nebo přímou souvislost s ním.

Povinnost podrobit se očkování jistě nebude u žádného zaměstnance *a priori* druhem práce, který si dobrovolně sjedná se zaměstnavatelem ve své pracovní smlouvě. Přichází zde tedy v úvahu buď

- a. ta povolání, pro jejichž výkon je zaměstnanec ze zákona povinen určitá očkování podstupovat, nebo
- b. účast zaměstnance na očkování, k níž mu zaměstnavatel dal příkaz, a zaměstnanec tomuto příkazu dobrovolně vyhověl, ačkoliv právní předpisy po něm toto očkování *stricto sensu* nevyžadují.

V prvním posuzovaném případě lze odkázat na § 106 odst. 4 písm. b) ZP. Zaměstnanec je v jeho rámci povinen podrobit se výlučně jen takovým očkováním, která jsou mu stanovena zvláštním právním předpisem. Tímto předpisem je pak dle poznámky pod čarou

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011.

rou zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, a to ve spojení s vyhláškou č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, to vše ve znění pozdějších předpisů. Tato vyhláška vymezuje, kterých zaměstnanců se povinné očkování v souvislosti s výkonem jejich povolání týká (jedná se například o pracoviště s vyšším rizikem výskytu infekčních onemocnění). Takové očkování je potom úkonem potřebným k výkonu práce nebo nutným před jejím počátkem a je proto v souladu s § 274 odst. 1 ZP činností v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Úraz, jež se zaměstnanci přihodil v návaznosti na toto očkování, tudíž při splnění dalších zákonných požadavků, nutně posoudíme jako úraz pracovní. Současně platí, že zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům jasně sdělit, jakým druhům očkování jsou pro výkon své práce povinni se podrobit.¹¹⁷ Každému zaměstnanci by tedy po tomto poučení ze strany zaměstnavatele mělo být zcela zřejmé, kterých očkování se účastnit musí, pokud chce svou práci dále konat, a která jsou pro něj jen dobrovolná.

Určitou inspiraci lze ostatně spatřovat i ve starším rozsudku Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 25. 10. 1979, sp. zn. 6 Cz 16/79. V něm se zaměstnanec domáhal odškodnění poškození na zdraví, které utrpěl jako následek očkování proti tetanu. Soud uzavřel, že poškození zdraví způsobené vymezené skupině zaměstnanců očkováním může být posuzováno jako pracovní úraz, pouze pokud bylo očkování těmto zaměstnancům nařízeno vzhledem k povaze jejich práce. Jedná se přitom pouze o skupiny zaměstnanců, u nichž povinné očkování předvíдалa tehdejší vyhláška Ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti č. 46/1966 Zb., o opatřeních proti přenosným chorobám, ve znění pozdějších předpisů.

Ve druhém z posuzovaných případů se bude v podstatě jednat o jakousi analogii k výše popsané problematice pracovního úrazu na společenských akcích pořádaných zaměstnavatelem. I zde totiž platí výše použité závěry, které dovozují, že: „Vydá-li zaměstnavatel zaměstnanci příkaz k výkonu činnosti, která nespadá do jeho pracovních povinností, není zaměstnanec povinen ho uposlechnout; podrobí-li se mu však a utrpí-li při výkonu takové činnosti úraz, nemůže být jeho právní postavení horší, než když utrpí úraz při výkonu pracovních povinností vyplývajících ze základních pracovněprávních vztahů“.¹¹⁸ Mám tedy za

¹¹⁷ § 103 odst. 1 písm. d) ZP.

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013.

to, že i poškození zdraví zaměstnance v rámci očkování, které nespadá do výčtu uvedeného v § 106 odst. 4 písm. b) ZP, může být vyhodnoceno jako úraz pracovní. Podmínkou zde je, že: (a) mu toto očkování jeho zaměstnavatel nařídí (ačkoliv není pro výkon práce tohoto zaměstnance stanoveno právními předpisy jako povinné) a (b) zaměstnanec tento příkaz svého zaměstnavatele dobrovolně splní.

2.2.3 Úrazy při pracovní cestě, na niž je zaměstnanec zaměstnavatelem vyslán

Dále je bezesporu vhodné se zabývat relativně košatou problematikou pracovních úrazů, k nimž dochází během pracovních cest zaměstnanců. Je již notorií, že pracovním úrazem není úraz, jenž se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět, jak výslovně zmiňuje § 271k odst. 3 ve spojení s § 274a ZP. V tomto směru je nutné zdůraznit, že kupříkladu takové cesty do zaměstnání a zpět, které zaměstnanec koná v rámci pracovní cesty, na niž byl zaměstnavatelem vyslán, pod toto vymezení nutně spadají také. Dojde-li tedy k úrazu zaměstnance během cesty, již na pracovní cestě podnikl z místa svého ubytování (typicky ze svého hotelu) do místa, v němž má pro zaměstnavatele vykonávat práci (kancelář, konferenční centrum, výrobní hala), není možné takový úraz považovat za úraz pracovní.¹¹⁹

Lze totiž shrnout, že ustálená soudní praxe: „v této souvislosti vychází z názoru, že průběh pracovní cesty, ať jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu konanou mimo území České republiky, se od svého počátku až do návratu z ní štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně; jestliže se zaměstnanec v průběhu pracovní cesty ubytuje, nelze považovat dobu, po kterou je zaměstnanec ubytován, za nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení“.¹²⁰ V souladu s tímto by pak jistě ani úraz, který by zaměstnanec bez dalšího utrpěl v místě svého ubytování, nebyl úrazem pracovním.

Naopak činnost, jež je samotným předmětem pracovní cesty, je vždy plněním pracovních úkolů, a to v souladu s § 273 odst. 1 ZP. Kromě toho je plněním pracovních úkolů jednoznačně i jakákoliv činnost, kterou zaměstnanec na pracovní cestě vykonává na pokyn svého za-

119 Shodně kupříkladu též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

120 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014.

městnavatele, popřípadě též činnost, kterou pro něj koná z vlastní iniciativy za podmínek stanovených v § 273 odst. 2 ZP. Pokud by tedy zaměstnanec v místě, kde je ubytován, vykonával takovou práci pro svého zaměstnavatele a při tom se mu úraz přihodil, o pracovní úraz by se jednoznačně jednalo. Poněkud zjednodušeně lze proto uzavřít, že pokud jde o pracovní cestu zaměstnance, pak kupříkladu uklouznutí v hotelové koupelně, či na banánové slupce při cestě z hotelu do kanceláře, nebude zřejmě možné za pracovní úraz považovat, zatímco uklouznutí při jednání s klientem zaměstnavatele (v kanceláři, respektive v hotelovém pokoji, či kdekoliv jinde) zpravidla pracovním úrazem bude.

Na druhé straně nicméně platí, že cesta, již zaměstnanec koná ze svého bydliště k dopravnímu prostředku, jímž se do obce, která je cílem jeho pracovní cesty, bude dopravovat (a následně též zpět), je běžně považována za cestu do zaměstnání.¹²¹ Úraz, který tedy zaměstnanec utrpí například při cestě ze svého domu na letiště (odkud má na pracovní cestu odletět), proto nelze posoudit jako úraz pracovní. Navazující cesta tímto dopravním prostředkem do obce, která je cílem pracovní cesty (lhotejno zda v České republice, či v zahraničí), je nutným úkonem zaměstnance před počátkem práce¹²² a tedy úkonem, který zaměstnanec vykonává v přímé souvislosti s výkonem práce pro svého zaměstnavatele. Úraz, jež by zaměstnanec na takovéto cestě utrpěl, tedy naopak pracovním úrazem bude. Je přitom lhotejno, zda zaměstnanec cestu do místa, do něhož byl na pracovní cestu vyslán, zakončí přímo samotným výkonem práce pro zaměstnavatele (ihned po příjezdu se dostaví do kanceláře na jednání s klientem), anebo například ubytováním v hotelu. Tímto okamžikem jeho nutný úkon, který musel vykonat před počátkem práce, končí a pro jeho další „pohyb po příslušné obci“, do níž byl na pracovní cestu vyslán, již platí výše uvedené. Analogicky je přirozeně též cesta zaměstnance z obce, do níž byl na pracovní cestu vyslán, zpět do místa jeho bydliště nutným úkonem zaměstnance po skončení jeho práce a platí pro ni tatáž pravidla.

Jedinou výjimkou, kterou zákoník práce v tomto ohledu stanoví, je situace, kdy by cíl pracovní cesty příslušného zaměstnance byl současně jeho pravidelným pracovištěm ve smyslu § 34a ZP. K tomu nicméně doplňuji, že se zřejmě v praxi nebude jednat o případ nikterak

121 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

122 § 274 odst. 1 a § 274a odst. 2 ZP.

častý, neboť chápeme-li pracovní cestu jako cestu mimo sjednané místo výkonu práce zaměstnance,¹²³ musel by dotyčný cíl pracovní cesty zaměstnance být sice jeho pravidelným pracovištěm, avšak současně nikoliv sjednaným místem výkonu práce.

2.2.4 Pracovní úrazy, k nimž dochází pro plnění pracovních úkolů

Nad rámec všeho výše uvedeného současně platí, že pracovním úrazem je též úraz, který zaměstnanec utrpěl tzv. pro plnění pracovních úkolů. Tento pojem je dosti neobvyklý (zákoník práce jej ve stejném významu již nikde jinde nepoužívá). Je však nutné zdůraznit, že základem smyslem a účelem této právní úpravy (obsažené v § 271k odst. 2 ZP) je zajistit, aby úraz, který zaměstnanec utrpí jako „pouhý“ následek svého zaměstnání, nebo třeba jen v důsledku způsobu, jakým svou práci vykonává, nebyl přičítán k tíži takového zaměstnance, ale naopak za něj nesl plnou odpovědnost jeho zaměstnavatel, a to bez ohledu na to, kdy, kde a za jakých okolností k tomuto úrazu dojde.

Uvedené je možné dostatečně zřetelně ilustrovat na zákonu akce a reakce. Za akci považujeme výkon závislé práce pro zaměstnavatele. Je-li úraz zaměstnance přímou reakcí na tento výkon závislé práce ze strany zaměstnance, pak se zpravidla bude jednat o úraz pracovní. Není v tomto směru přitom rozhodné, zda k úrazu dojde při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním, neboť i pokud bychom tyto (relativně široce vymezené) podmínky § 273 a 274 ZP nesplnili, může se případně jednat o úraz, jež zaměstnanec utrpěl pro plnění svých pracovních povinností, a tedy onu zbytkovou kategorii vymezenou v § 271k odst. 2 ZP.

Lze si například představit zaměstnance – personalistu, v jehož kompetenci je hodnocení uchazečů o zaměstnání, a na něhož si některý z (nepřijatých) uchazečů o zaměstnání v noci při návratu z kina počká a úmyslně mu fyzicky ublíží. K ublížení na zdraví tedy dojde v rámci určité pomsty za jím odmítnutou žádost. Při návratu z kina tento personalista jistě nekoná závislou práci pro svého zaměstnavatele, ani činnosti s ní bezprostředně související, avšak výše nastíněná souvislost s plněním pracovních úkolů je zde zcela zřejmá.

Je nicméně nutné rovněž zdůraznit, že v případě sporu o to, zda se o pracovní úraz jedná, či nikoliv, by povinnost tvrzení a následně

123 § 42 odst. 1 ZP.

též břemeno důkazní ohledně skutečnosti, že k napadení zaměstnance došlo právě a pouze pro plnění jeho pracovních úkolů, ležely na zaměstnanci. V nastíněném modelovém případě by jistě zaměstnanec mohl potenciálně užít celé řady důkazních prostředků, nabízí se policejní úřední záznamy o provedeném útoku (jsou-li k dispozici), či výpovědi očitých svědků. Typicky v případě drobného fyzického napadení však může být prokázání skutečné pohnutky pachatele pro zaměstnance, a to bez dalších vodítek a pomoci dosti obtížné. Nelze rovněž vyloučit, že provedené napadení dozná takové intenzity, že bude shledáno trestným činem. To pak ale paradoxně může být pro poškozeného zaměstnance jistou výhodou, neboť orgány činné v trestním řízení budou dopodrobna prověřovat a vyšetřovat nejen čin samotný, ale především pohnutky jeho pachatele.¹²⁴

2.3 Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz a její základní předpoklady

Za škodu vzniklou v návaznosti na pracovní úraz zaměstnance odpovídá v souladu s § 269 odst. 1 ZP zaměstnavatel. Z textace uvedeného ustanovení je zjevné, že zaměstnavatel odpovídá nejen za újmu majetkovou (tedy škodu), ale i nemajetkovou újmu, kterou pracovní úraz zaměstnanci přivodil. *De lege ferenda* lze proto jen doporučit, aby i v případě ostatních druhů odpovědnosti zaměstnavatele, v jejichž rámci přichází v úvahu i odpovědnost zaměstnavatele za újmu nemajetkovou, bylo znění příslušných ustanovení zákoníku práce stejně jednoznačné, jako je tomu u pracovních úrazů a nemocí z povolání ve smyslu § 269 odst. 1 a 2 ZP.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci za jeho pracovní úraz přitom jsou

- existence pracovního úrazu,
- vznik škody (újmy) zaměstnanci a současně
- příčinná souvislost mezi tímto pracovním úrazem a vznikem příslušné újmy.

Jde-li o zmíněnou přímou příčinnou souvislost, je v tomto ohledu především nutné, aby pracovní úraz byl tou nejvýznamnější příčinou vzniku zaměstnancovy újmy, tedy aby bylo postaveno najisto,

124 Platí současně, že v případě, že byl pracovní úraz zaměstnance způsoben třetí osobou, je případný pravomocný výrok o tom, že byl spáchán trestný čin, nebo přestupek, ve smyslu § 135 odst. 1 o. s. ř. pro soud závazný.

že bez tohoto pracovního úrazu by újma zaměstnanci nevznikla tak, jak vznikla. Nejvyšší soud ČR k tomuto dále doplňuje, že: „Pracovní úraz přitom nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; postačí, jde-li o jednu z příčin, avšak příčinu důležitou, podstatnou a značnou“.¹²⁵

Zaměstnavatel tedy za následky pracovního úrazu může zaměstnanci odpovídat dokonce i v situaci, kdy zaměstnanec již dříve měl určitou zdravotní, či jinou predispozici, která se na poškození jeho zdraví podílela. Podstatné nicméně stále je, aby pracovní úraz zůstal jednou ze stěžejních příčin pro vznik zaměstnancovy újmy. Například již bylo judikováno (a tyto závěry z mého pohledu zůstávají stále relevantními a plně použitelnými), že zaměstnavatel odpovídá za pracovní úraz zaměstnance (vyhřeznutí meziobratlové ploténky v důsledku zvednutí závoje na pracovišti), ačkoliv tento zaměstnanec trpěl současně degenerativními změnami na páteři, jež ho činily k vyhřeznutí meziobratlové ploténky vysoce náchylným. Zaměstnanec však v posuzovaném případě utrpěl vyhřeznutí ploténky v přímé příčinné souvislosti se zvedáním této závoje a o pracovní úraz se tudíž jednalo. Pokud by totiž závoru na pracovišti nezvedal, k vyhřeznutí meziobratlové ploténky by v tomto rozsahu zjevně nedošlo.¹²⁶ Naopak v případě, kdy by samotná předchozí degenerace meziobratlové ploténky zaměstnance vedla již dříve k její prasklině, a to bez souvislosti s následným „úrazem“, jež zaměstnanec utrpěl, nebylo by v této souvislosti možno o pracovním úrazu vůbec hovořit. Za takovýchto skutkových okolností by totiž k poškození zaměstnancova zdraví došlo bez ohledu na vlastní úrazový děj.¹²⁷

Současně platí, že posouzení příčinné souvislosti mezi existencí pracovního úrazu a vznikem škody (újmy) je z podstaty věci otázkou skutkovou, nikoli právní, a příčinnou souvislost je tedy nutno vždy řešit se zohledněním všech relevantních skutkových okolností.¹²⁸ Na druhé straně konečné posouzení toho, zda konkrétní úraz je, či není úrazem pracovním, je otázkou právní. Je tedy zcela zjevné, že (kupříkladu v soudním sporu o přiznání/nepřiznání nároků z titulu pracovního úrazu poškozenému zaměstnanci) může být pověřenému

125 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2824/2011.

126 Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61.

127 Tento případ byl ostatně již judikován v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011.

128 Shodně rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011 a obdobně rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.

soudnímu znalci uložena otázka, zda ke vzniku škody (újmy) na straně zaměstnance došlo v přímé příčinné souvislosti s konkrétním popsáním úrazovým dějem. Takový soudní znalec již nicméně nemůže soudu odpovédět na dotaz, zda úraz, k němuž v příčinné souvislosti s tímto úrazovým dějem skutečně došlo, byl úrazem pracovním, či nikoliv.¹²⁹ Znalec, který by zde totiž chtěl dospět k relevantnímu závěru, by musel posoudit nejen rozhodné skutkové okolnosti, ale též související otázky právní, což mu jako znalci v žádném případě nepřísluší.¹³⁰ Znalec například nemůže dostatečně kvalifikovaně rozhodnout, zda k danému úrazu došlo pro plnění pracovních úkolů, při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Takové posouzení by v případě sporu náleželo výhradně soudu, který by takovou otázku byl typicky nucen řešit jako otázku předběžnou.

Skutečnost, zda se jedná o úraz pracovní, by proto posuzoval sám soud, byť by se v jednotlivých dílčích aspektech samozřejmě mohl opírat o skutkové závěry, k nimž dospěli oslovení znalci. Ani o tyto dílčí znalecké posudky by se však soud neměl opírat zcela bezmyšlenkovitě. Jak v tomto ohledu totiž plyne z konstantní judikatury, soud je zjevně povinen hodnotit též správnost znaleckého posudku. „Ponechávat bez povšimnutí věcnou správnost znaleckého posudku, slepě důvěřovat závěrům znalce by znamenalo ve svých důsledcích popřít zásadu volného hodnocení důkazů soudem podle jeho vnitřního přesvědčení, privilegovat znalecký důkaz a přenášet odpovědnost za skutkovou správnost soudního rozhodování na znalce“.¹³¹ Slepá důvěra soudu ve znalecké posudky, které nejsou nikterak nadány presumpcí správnosti, by pak dle Ústavního soudu ČR znamenala porušení základních ústavněprávních principů.

Pro úplnost je však jedním dechem nutné doplnit, že v aplikační praxi se soudy (stejně jako sami zaměstnavatelé) v otázce pracovních úrazů a nemocí z povolání běžně řídí závěry lékařských posudků. Těmto posudkům a jejich závaznosti byla již věnována příslušná úvodní

129 NOVOTNÝ, Z. § 269. Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci. In: BĚLINA, M. / DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1153.

130 DORFL, L. *Zákon o znalcích a tlumočnících. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, Praha, 2009, s. 55; jež uvádí následující: „Znalec hodnotí v posudku skutečnosti, které svým odborným zkoumáním zjistil. Nehodnotí právní situaci a nevyslovuje právní závěry. To by bylo považováno za vybočení z jeho zákonných oprávnění“.

131 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2007, sp. zn. III. ÚS 299/06, či Ústavního soudu ČR ze dne 20. 5. 2008, sp. zn. I ÚS 49/06.

kapitola výše. Zde si pouze dovolím ve stručnosti připomenout, že navzdory všemu výše uvedenému je v nich lékař v rámci posudkového závěru povinen s konečnou platností určit, zda zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat svoji dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, případně obecné onemocnění.¹³²

Situace je tedy na první pohled značně nevyvážená. Na jednu stranu jasně zapovídáme soudním znalcům, aby skutečnost, zda se jedná o pracovní úraz, sami posuzovali, neboť k tomuto nemají dostatečné kompetence. Na druhé straně ale již dříve tuto službu výslovně žádáme po lékaři, jenž o úrazu vydává „pouze“ lékařský posudek, který je zcela nezávazným a lze jej spíše chápat jako jakési dobrozdání o zdravotním stavu příslušného zaměstnance.

Nejvyšší soud ČR v tomto ohledu velice přiléhavě judikuje, že soud může při zkoumání toho, jestli byly splněny všechny předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za újmu vzniklou při pracovním úrazu, „vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jeho správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný, anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda a z jakého důvodu zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků“.¹³³

Pokud se tedy v případném soudním sporu objeví jakékoliv pochybnosti o tom, že závěry, k nimž dospěl posudkový lékař, jsou pravdivé, nezbyvá soudu než se s dílčími otázkami (tam, kde to uzná za vhodné a kde je to z podstaty věci možné) obrátit na znalce a na základě dostupných skutkových zjištění si následně posouzení toho, jestli k pracovnímu úrazu skutečně došlo či nikoliv, provést sám. Je proto více než zřejmé, že tento systém klade značné nároky na soudy (případně poškozené zaměstnance), aby se nespokojili se závěry lé-

¹³² V souladu s § 43 odst. 4, 5 zákona o specifických zdravotních službách.

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4123/2017.

kařských posudků, nebo rozhodnutími příslušných správních orgánů, které tyto posudky přezkoumávaly, jsou-li zde jakékoliv pochybnosti o jejich správnosti, věrohodnosti, či úplnosti.

3. VÝMEZENÍ NEMOCI Z POVOLÁNÍ A ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ÚJMU JÍ ZPŮSOBENOU

Podobně jako u pracovních úrazů výše, je i v případě nemocí z povolání na místě podat k odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání nejdříve obecný úvodní výklad. Níže v této kapitole lze přitom nalézt zejména základní definiční vymezení nemocí z povolání a odpovědnosti zaměstnavatele za ni. Již na samém počátku je současně nutné zdůraznit, že (nejen) česká právní úprava pokládá charakteristiku a způsob uznávání nemocí z povolání na zcela odlišných legislativních principech, než je tomu u pracovních úrazů. Koncepce nemocí z povolání je v našem právním pojetí daleko více provázána s institutem pracovnělékařských posudků, což s sebou přirozeně nese nejen jisté pozitivní, ale též negativní aspekty, o nichž bude rovněž podrobněji pojednáno níže.

3.1 Definice nemocí z povolání

Obdobně jako v případě pracovního úrazu, je též nemoc z povolání vymezena v rámci § 271k ZP. Nemocí z povolání je podle odst. 4 tohoto ustanovení konkrétně jakákoliv nemoc uvedená ve zvláštním právním předpisu. Tímto předpisem je již od 1. 1. 1996 nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Příslušný seznam nemocí z povolání je pak první a jedinou přílohou tohoto nařízení. Mluvíme-li o nemocích z povolání v obecné rovině, jedná se zejména o (a) nemocí vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických a jiných zde vyjmenovaných škodlivých vlivů, pokud současně vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání, (b) nebo o akutní otravy vyvolané nepříznivým působením chemických látek.¹³⁴

Zákonný pojem akutní otrava sice evokuje spíše okamžitý úrazový děj, který by mohl být podkladem vzniku pracovního úrazu, nicméně to, zda konkrétní poškození zdraví zaměstnance vyvolané působením chemických látek bude nakonec reálně posouzeno jako pracovní úraz,

¹³⁴ § 1 odst. 1 nařízení.

nebo nemoc z povolání, závisí pravidelně na zhodnocení všech rozhodných skutkových okolností daného případu. V zásadě tedy přicházejí v úvahu obě tyto varianty.¹³⁵ V případě sporu o podstatu této újmy na zdraví bude na soudu, aby rozhodl, k jakému výkladu je nutné se přiklonit spíše.

Seznam nemocí z povolání uvedený v příloze zmíněného nařízení vlády č. 290/1995 Sb. přitom není v žádném případě výčtem definitivně uzavřeným. Čas od času dochází k jeho rozšíření, a to zejména s ohledem na nutnost reflektovat aktuální vývoj lékařské vědy a dosáhnout alespoň částečného souladu mezi formálním rozsahem seznamu nemocí z povolání a reálnými potřebami aplikační praxe. Naposledy bylo novelou tohoto nařízení vlády č. 290/1995 Sb. s účinností od 1. 1. 2023 do jeho kapitoly II (nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory) nově zařazeno chronické onemocnění bederní páteře způsobené dlouhodobým přetěžováním těžkou fyzickou prací a bylo rovněž upraveno dřívější vymezení a podmínky vzniku přenosných a parazitárních nemocí z povolání.¹³⁶

Je nicméně nutno současně podotknout, že změny nařízení vlády č. 290/1995 Sb., respektive v něm obsaženém seznamu nemocí z povolání, nejsou nikterak frekventované. To ostatně dokládá i fakt, že k předchozí úpravě přistoupila vláda již v roce 2014 a celkem bylo toto nařízení vlády č. 290/1995 Sb. novelizováno pouze čtyřikrát. Změny seznamu nemocí z povolání mají též jakýsi zpětný efekt, když v souladu s § 269 odst. 3 ZP lze za nemoc z povolání považovat i nemoc, která vznikla až 3 roky před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání. Tato skutečnost pak může být naprosto stěžejní pro ty ze zaměstnanců, u nichž k vyvinutí nově zařazené nemoci z povolání (v aktuálním příkladu ke vzniku chronického onemocnění bederní páteře způsobeného dlouhodobým přetěžováním těžkou fyzickou prací) došlo ještě před jejím zařazením do příslušného seznamu s tím, že doba 3 let se v tomto ohledu jeví jako relativně dlouhá.

Platí samozřejmě, že rozličné snahy o sjednocení seznamů nemocí z povolání panují napříč celou Evropou. Evropská komise kupříkladu vydala Doporučení 2003/670/EC, ze dne 19. 9. 2003, o evropském

135 Již výše ve 2. kapitole zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29. 2. 1980, sp. zn. 6 Cz 3/80, ve věci pracovního úrazu.

136 Jednalo se o nařízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

seznamu nemocí z povolání.¹³⁷ Toto doporučení má sice pro jednotlivé členské státy zásadně nezávaznou povahu, přesto k němu nyní Komise v souladu s čl. 292 Smlouvy o fungování Evropské unie¹³⁸ vydává dokonce další navazující doporučení (a to Doporučení Komise (EU) 2022/2337, ze dne 28. 11. 2022).¹³⁹ Členskými státy se na jednotné evropské úrovni zejména navrhuje, aby tento evropský seznam nemocí z povolání, jehož aktuální podoba je zakotvena právě v Příloze I. zmíněného Doporučení, co nejdříve implementovaly do svého právního řádu a přístup členských států ve věci nemocí z povolání se tedy postupně sjednotil.

Příloha II uvedeného doporučení přitom obsahuje tzv. doplňkový seznam nemocí, o jejichž zařazení do evropského seznamu nemocí z povolání se zatím jenom uvažuje. Zde nalezneme například dvě položky, které se vztahují k onemocnění páteře (jedná se konkrétně o položku č. 2.501 a č. 2.502, která je dokonce výslovně spojena s onemocněním páteře bederní). Výše uvedené zakotvení chronického onemocnění bederní páteře do českého nařízení vlády č. 290/1995 Sb. jimi ostatně bylo dle příslušné důvodové zprávy¹⁴⁰ inspirováno. Tímto krokem se tedy Česká republika opět o něco více přiblížila k této jednotné, byť nezávazné, evropské koncepci nemocí z povolání.

Mezinárodní organizace práce vytvořila rovněž nezávazný a doporučující *ILO List of Occupational Diseases (revised 2010)*. Uvedený seznam nemocí z povolání by měl opět sloužit jako jakýsi vzorový a návodný seznam pro jednotlivé státy. Tím se ostatně Česká republika do jisté míry řídí, neboť jej rovněž využila jako jistou inspiraci pro novou právní úpravu výše uvedeného chronického onemocnění bederní páteře.¹⁴¹ Seznam nemocí z povolání vytvořený ILO totiž obsahuje jakou-

137 ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. *Úřední věstník Evropské unie*, L 238, ze dne 25. 9. 2003, s. 28 a násl. [online]. eur-lex.europa.eu [citováno 4. 2. 2023]. Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu>>.

138 ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. *Smlouva o fungování Evropské unie [12016E292]*. [online]. eur-lex.europa.eu [citováno 4. 2. 2023]. Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu>>.

139 ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. *Úřední věstník Evropské unie*, L 309, ze dne 30. 11. 2022, s. 12 a násl. [online]. eur-lex.europa.eu [citováno 4. 2. 2023]. Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu>>.

140 Shodně důvodová zpráva k nařízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, s. 5.

141 Důvodová zpráva k nařízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, s. 5.