

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH
PRÁVNICKÁ FAKULTA



KATEDRA PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

OCHRANA (DUŠEVNÉHO) ZDRAVIA ZAMESTNANCA

MILENA BARINKOVÁ (ED.)



KOŠICE 2018

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH
PRÁVNICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO
ZABEZPEČENIA



OCHRANA (DUŠEVNÉHO) ZDRAVIA ZAMESTNANCA

Zborník príspevkov z III. ročníka študentského sympózia z pracovného práva konaného v dňoch 06. – 07. apríla 2018 v Danišovciach

Milena Barinková (ed.)

Košice 2018

Zborník študentských príspevkov bol vydaný v rámci riešenia výskumného projektu APVV-16-0002 „*Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca*“.

Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca

Zostavovateľka:

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Recenzenti:

JUDr. Vladimíra Žofčimová, PhD.

Fakulta verejnej správy, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

doc. JUDr. Peter Molnár, PhD.

Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani jeho žiadnu časť nemožno reprodukovať, ukladať do informačných systémov alebo inak rozširovať bez súhlasu majiteľov práv.

Za odbornú a jazykovú stránku publikácie zodpovedajú autori. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Umiestnenie:

<http://www.upjs.sk/pravnicka-fakulta/publikacie-zborniky-zverejnenia/>

<http://unibook.upjs.sk>

ISBN 978-80-8152-626-8 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-627-5 (e-publikácia)

Predslov

Komplex právnych noriem ochrany práce, sledujúcich zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je rozsahom veľmi široký, presahujúci hranice Zákonníka práce v celom rade ďalších osobitných právnych predpisov zákonmi počnúc, kolektívnymi zmluvami a vykonávacími právnymi predpismi pokračujúc a vnútropodnikovými normatívnymi aktami končiac. Ochrana zdravia zamestnancov pri práci pred rizikovými vplyvmi pracovného prostredia je ústrednou požiadavkou, z ktorej vychádzajú základné ľudské práva garantované Ústavou Slovenskej republiky a v záujme jej univerzálneho zabezpečenia vo všetkých zamestnávateľských subjektoch súkromného i verejného sektora je jej prísna regulácia kogentnými normami plne opodstatnená. *Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o strategickom rámci EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2014 – 2020 (COM (2014) 332 final)* reaguje na potrebu zohľadnenia zmien na trhu práce vyplývajúcich z demografického vývoja, starnutia pracovnej populácie a technologického vývoja.

Požiadavky na pracovné tempo sa znásobujú, novým technológiám a zmenám v organizácii práce a v štruktúre pracovných miest sa musia prispôbiť všetky vekové kategórie zamestnancov. S tým stúpajú i nároky na zdravotnú spôsobilosť ľudí, ktorú je potrebné si udržať počas celej profesijnej kariéry. Imanentnou súčasťou požiadaviek na zabezpečenie zdravotnej spôsobilosti je i spôsobilosť v rovine duševného zdravia, ktorého kvalite nie je špecificky venovaná osobitná pozornosť. Práve pri ochrane duševného zdravia zohráva významnú úlohu prevencia.

Všetky preventívne opatrenia prijímané zamestnávateľmi na pracoviskách je možno uplatniť až vtedy, keď poznáme a identifikujeme riziká ohrozujúce duševné zdravie zamestnancov. Sú všetky preventívne

opatrenia dostatočné? Prijímajú sa vôbec také, ktoré by sledovali zachovanie nielen fyzickej zdravotnej spôsobilosti, ale aj psychického zdravia?

Vedecké študentské sympóziu konané v dňoch 6. a 7. apríla 2018 v učebno-výcvikovom zariadení v Danišovciach bolo plánovanou súčasťou riešenia výskumného projektu APVV-16-0002 „*Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca*“. Zborník publikovaných výstupov je rovnako podporený finančnou pomocou Agentúry pre výskum a vývoj SR.

III. ročník študentského sympózia z pracovného práva bol platformou, na ktorej mohli vysokoškolskí učitelia katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Univerzity P. J. Šafárika, Právnickej fakulty v Košiciach spolu so študentmi diskutovať o aktuálnych otázkach ochrany a zachovania zdravia zamestnancov, a kde študenti prezentovali svoje príspevky z tejto oblasti. Pozornosť venovali všeobecným otázkam bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnanca pri práci, skúmaniu fyzických a mentálnych aspektov zdravia z pohľadu práva na ochranu súkromia a práva na ochranu osobných údajov, vrátane prístupu súdnej praxe, posúdeniu pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na zdraví zamestnanca spôsobenú pôsobením nepriaznivých faktorov pracovného prostredia či nerovnakému zaobchádzaniu s osobami so zdravotným postihnutím. Zaujímavé boli názory študentov, na ktoré nadviazala obsahom bohatá diskusia všetkých zúčastnených.

Za tretí ročník sympózia patrí poďakovanie všetkým zúčastneným študentom a členom katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia ktorí sa podieľali na jeho odbornom garantovaní a organizačnom zabezpečení.

Košice, máj 2018

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.
editorka

Obsah

<i>Predslov</i>	3
<i>Obsah</i>	5
<i>Právo na prístup k zamestnaniu v hľadáčiiku zdravotne postihnutej osoby</i>	7
<i>Lukáš Tomaš</i>	
<i>Pracovné podmienky a podmienky práce zamestnancov so zdravotným postihnutím</i>	24
<i>Aneta Jánošíková</i>	
<i>„Osoba so zdravotným postihnutím“ – hra s pojmami v práve</i>	41
<i>Michal Sokol</i>	
<i>Bolestné a sťaženie spoločenského uplatnenia</i>	50
<i>Barbora Lazoríková</i>	
<i>Poškodenie zdravia v pracovnom procese v dôsledku šikany</i>	65
<i>Lukáš Macko</i>	
<i>Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce</i>	89
<i>Jana Oravcová</i>	

***Výsledky posúdenia zdravotného stavu zamestnanca (lekársky
posudok v. lekárske potvrdenie)*** **105**

Ján Pollák

Stres na pracovisku **118**

Zuzana Beňadiková

Technostres **149**

Katarína Skolodová

Z recenzných posudkov **164**

Právo na prístup k zamestnaniu v hľadáčkiku zdravotne postihnutej osoby

Lukáš Tomaš

Abstrakt

Autor sa v predkladanom príspevku zaoberá teoretickou analýzou práva na prístup k zamestnaniu so zreteľom na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím. Príspevok ucelene predstavuje zložky práva na prístup k zamestnaniu a metódy ingerencie štátu doň. V neposlednom rade autor analyzuje vybrané prostriedky podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa zákona o službách zamestnanosti z pohľadu platného práva s pripojením návrhov na modifikáciu právnej úpravy de lege ferenda.

Abstract

The author deals with the theoretical analysis of the right of access to employment with regard to the employment of disabled citizens. The article describes the components of the right of access to employment and the approach of state power to them. Last but not least, the author analyses the selected means of supporting the employment of disabled citizens according to the Act on Employment Services from the legal point of view with the additional proposals for the regulation of the law.

Úvodom k pojmovému vymedzeniu právu na prácu a právu na prístup k zamestnaniu

Recentná politika (zabezpečovania) zamestnanosti vychádza z chápania **práva na prácu** ako jedného zo *základných sociálnych práv obča*

nov¹.

Základný význam práva na prácu odráža jeho zakotvenie na ústavnej úrovni, totiž v zmysle ustanovenia čl. 35 ods. 3 alinea 1 Ústavy SR č. 460/1992 Zb. (ďalej len „Ústava SR“) *občania majú právo na prácu, štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať*. V nadväznosti na spomenuté ustanovenie Ústavy SR i zaradenie práva na prácu do skupiny *hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv* možno uvedené právo vo všeobecnej rovine vymedziť ako *právo jednotlivca na plnenie zo strany verejných fondov smerujúce k zabezpečeniu jeho materiálnych a duchovných potrieb*, teda právo, ktoré vytvára *materiálny základ pre realizáciu osobných a politických práv*². V týchto súvislostiach je potrebné upriamiť pozornosť aj na ustanovenie čl. 51 ods. 1 Ústavy SR (*in fine*), podľa ktorého sa uvedené právo možno domáhať len v medziach zákonov. Preformulovanie naposledy spomenutého ustanovenia Ústavy SR tak prináša konštatovanie svedčiacie v prospech *zásadne nepriamej realizovateľnosti práva na prácu*. Praktické (podústavné) vykonanie tohto konštatovania predstavuje zakotvenie **práva na prístup k zamestnaniu**³ v ustanovení § 14 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“ alebo „ZSZ“), v zmysle ktorého *právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uláhčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania*

¹ Porov. BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 501

² Porov. PALÚŠ, I., SOMOROVÁ, E. *Štátne právo Slovenskej republiky*. 4. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s. 160.

³ Predchádzajúca právna úprava (zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti a zákon č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti) používali namiesto pojmu *právo na prístup k zamestnaniu* pojem *právo na zamestnanie* (pozri bližšie ustanovenie § 1 zákona č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti a ustanovenie § 32 zákona č. 387/1996 Zb. o zamestnanosti). Pri pojme *právo na zamestnanie* zotrvala i súčasne platná právna úprava Českej republiky (pozri ustanovenia § 10 a nasl. zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti).

znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov. Z uvedenej legálnej definície možno abstrahovať dve zložky práva na prístup k zamestnaniu,⁴ totiž

1) zložku subjektívnu a

2) zložku objektívnu.

Ad 1) Subjektívna zložka práva na prístup k zamestnaniu (subjektívny záujem občana o prácu v širšom zmysle slova) je daná dvomi faktormi, teda *vôľou pracovať* (subjektívny záujem občana o prácu v užšom zmysle slova) a *hľadaním zamestnania* (nevyhnutnosť aktívneho prístupu k praktickej realizácii práva na prístup k zamestnaniu)

Ad 2) Objektívne determinanty práva na prístup k zamestnaniu treba hľadať v *možnosti občana pracovať* (právo na prístup k zamestnaniu v užšom zmysle slova), ktorá zásadne nie je závislá od ľudskej vôle. Najmä v uvedenej zložke sa premieta charakter ústavného práva na prácu spočívajúci vo vyššie načrtnutom práve občana na plnenie zo strany subjektov verejnej moci. Za základ zákonného zakotvenia objektívnej zložky práva na prístup k zamestnaniu považujeme prvú časť ustanovenia § 14 ods. 2 ZSZ, v zmysle ktorého *občan má právo na prístup k zamestnaniu*.

Všeobecné aspekty realizácie práva na prístup k zamestnaniu (nie- len) zdravotnej postihnutej osoby zamestnaniu

Na úvod podotýkame, že k praktickej realizácii obsahu práva na prístup k zamestnaniu je *zvyčajne* potrebná ingerencia dvoch subjektov. Prvým subjektom je občan, *ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie*. V ideálnom prípade nie je potrebné, aby k zrealizovaniu uvedeného práva pristupoval ďalší subjekt, pretože občan si zamestnanie vyhľadá

⁴ Porov. BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 505.

vlastnou aktivitou bez zainteresovania iného. V iných prípadoch situácia na trhu práce (aktuálny stav trhu práce) môže zabraňovať občanovi, aby realizoval právo na prístup k zamestnaniu bez ingerencie verejnej moci. V takej situácii je nevyhnutné, aby uskutočneniu práva na prístup k zamestnaniu dopomohol štát prostredníctvom *služieb podľa zákona o službách zamestnanosti*. V tejto súvislosti podotýkame, že v druhom prípade štát nepreberá *plnú zodpovednosť* za naplnenie práva občana na prístup k zamestnaniu. Uvedené konštatovanie potvrdzuje aj súdna prax, podľa ktorej *pri hľadaní vhodného zamestnania nie je zodpovedný výlučne úrad [práce, sociálnych vecí a rodiny], ale predpokladá sa určitá aktivita zo strany nezamestnaného*.⁵ Domnievame sa, že úloha štátu v uvedenej oblasti v podmienkach trhového hospodárstva by mala byť skôr *komplementárna*, realizovaná len do miery, aká je skutočne nevyhnutná pre naplnenie sledovaného cieľa. Ťažisko praktického uskutočnenia práva na prístup k zamestnaniu by naďalej malo ostať na vlastnej aktivite občana a v nijakom prípade by ho nemal preberať štát.

Posudzovanie *nevyhnutnej miery* ingerencie štátneho mechanizmu do práva na prístup k zamestnaniu je determinované

- 1) aktuálnou situáciou na trhu práce a
- 2) statusovými vlastnosťami občana, ktorý si hľadá prácu.

Ad 1) ZSZ vo viacerých ustanoveniach determinuje mieru aktivity orgánov štátnej správy *situáciou na trhu práce*. Tak napríklad jednou z úloh agentov pre pracovné miesta je sledovať situáciu na trhu práce (ustanovenie § 32 ods. 5 ZSZ), pri vydávaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie“) prihliada na situáciu na trhu práce (ustanovenie § 21a ods. 3

⁵ Rozsudok Krajského súdu Prešov zo dňa 03. apríla 2012, sp. zn. 12Co/1/2012.

ZSZ), podobne pri udeľovaní povolenia na zamestnanie štátnemu príslušníkovi tretej krajiny úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad“) zásadne prihliada na aktuálnu situáciu na trhu práce (ustanovenie § 22 ods. 1 ZSZ). Účel obligatórneho prihliadnutia orgánu štátnej správy na aktuálnu situáciu v zamestnanosti závisí od prípadu k prípadu (*ad hoc*), napríklad v prípade udeľovania povolenia na zamestnanie štátnemu príslušníkovi tretej krajiny môže ísť o *snabu ochrániť domáci trh práce*.⁶ Pre úplnosť treba poukázať aj na fakt, že ustanovenia ZSZ v niektorých prípadoch *expressis verbis* zakazujú orgánu štátnej správy prihliadnuť na situáciu na trhu práce pri realizácii právomocí podľa ZSZ. Dôvodom môže byť napríklad plnenie záväzkov vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná.⁷

Ad 2) Aktivita orgánov štátnej správy v naznačených smeroch do vysokej miery závisí i od *situácie konkrétneho občana*, ktorý realizuje právo na prístup k zamestnaniu. Povedané inými slovami, vybrané kategórie občanov sú schopné uplatniť právo na prístup k zamestnaniu s minimálnou pomocou štátu, prípadne bez akýchkoľvek zásahov zo strany verejnej sféry. Iné skupiny občanov by s ohľadom na svoje statusové vlastnosti bez ingerencie štátnej moci realizovali právo na prístup k zamestnaniu len sťažené, v krajných prípadoch by mohlo dôjsť k ich úplnému vylúčeniu zo spomenutého práva. S ohľadom na to možno poukázať na kategóriu *znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie*,⁸ v súvislosti

⁶ Pozri bližšie napríklad dôvodovú správu k vládnemu návrhu zákona o službách zamestnanosti, dostupné online: http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-111496?prefixFile=m_ [cit. 27. januára 2018].

⁷ Napríklad podľa ustanovenia § 22 ods. 9 zákona o službách zamestnanosti *úrad udeľí povolenie na zamestnanie bez prihliadnutia na situáciu na trhu práce štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná*.

⁸ Podľa vyčerpávajúceho výpočtu ustanovenia § 8 zákona o službách zamestnanosti *znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie* je občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v

s ktorou bude intenzita zasahovania štátu do realizácie práva na prístup k zamestnaniu *zákonite vyššia*. Naostatok aj podľa už vyššie naznačenej platnej právnej úpravy⁹ má *občan právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom*. *V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia*. V nadväznosti nato treba poukázať aj na dikciu ustanovenia § 7 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (ďalej len „antidiskriminačný zákon“), podľa ktorého *na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa*

dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie (absolvent školy), občan starší ako 50 rokov veku, občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (dlhodobo nezamestnaný občan), občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu, občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaraďením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie, štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana, občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky a *občan so zdravotným postihnutím*. V ďalších častiach tejto práce sa tematicky venujem len vybraným aspektom práva na prístup k zamestnaniu občanov so zdravotným postihnutím.

⁹ Ustanovenie § 14 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti. K tomu pozri aj ustanovenie § 6 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Právo na prístup k zamestnaniu osoby so zdravotným postihnutím úzko súvisí s problematikou zákazu diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia. Uvedená oblasť je relatívne obširnou problematikou, preto sa v tejto práci obmedzíme len na prepojenie nevyhnutných súvislostí (poznámka autora).

prijmú také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe prístup k určitému zamestnaniu okrem prípadu, ak by prijatie takých opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné. Zvýšenú aktivitu (nielen) orgánov verejnej moci v tomto smere tak treba nevyhnutne prepojiť s *osobitnými inštitútmi na úseku služieb zamestnanosti*, ktorých cieľom je vyvažovanie nepriaznivých okolností,¹⁰ ktoré znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie *objektívne* sťažujú či bránia v realizácii práva na prístup k zamestnaniu. V uvedených súvislostiach sa javí vhodné najprv podrobnejšie poukázať na *charakter okolností*, ktoré vplývajú na prístup k zamestnaniu občana so zdravotným postihnutím. Podobne ako v prípade každého uchádzača o zamestnanie, aj s ohľadom na občana so zdravotným postihnutím môžu prichádzať do úvahy *subjektívne okolnosti*, napríklad *subjektívna neochota pracovať*. Na uvedené okolnosti zväčša zdravotné postihnutie nevplyva, preto tu niet dôvodu na osobitné opatrenia zo strany orgánov verejnej moci; ich odstránenie je prevažne plne vo vôľovej sfére konkrétneho občana. Druhú skupinu okolností môže predstavovať jedna, prípadne viacero *objektívne daných okolností*, napríklad *kombinácia telesného postihnutia a veku nad 50 rokov*. Odstránenie týchto disproporcií v súvislosti s právom na prístup k zamestnaniu je zväčša sťažené bez pozitívnych zásahov zo strany štátu. Vo väzbe na to sa domnievame, že aj *objektívne* daná disproporcía môže byť *subjektívneho* alebo *objektívneho* pôvodu. Objektívna disproporcía s objektívnym pôvodom existuje napríklad v prípade absencie zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu u zdravotnej postihnutej osoby. Takéto znevýhodnenie nemožno konvalidovať, preto prípadné rozdielne zaobchádzanie z tohto dôvodu nebude diskrimináciou.¹¹ Iným druhom objektívnych disproporcií objektívneho pôvodu môže byť napríklad zdravotné postihnutie, ktoré zdravotne znevýhodnenému občanovi síce

¹⁰ K možným determinantom znevýhodnenia na trhu práce pozri napríklad DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 114 – 115.

¹¹ Pozri bližšie ustanovenie § 8 ods. 5 antidiskriminačného zákona.

nebráni vo vykonávaní práce, zakladá však nutnosť prispôsobenia nárokov na pracovný výkon jeho zdravotnému stavu. Na opačnej strane spektra stojí objektívna disproporcía subjektívneho pôvodu, ktorá *bez dôvodne*, ale pritom skutočne bráni občanovi so zdravotným postihnutím v práve na prístup k zamestnaniu. *V praxi sa totiž ukazuje a skúsenosti potvrdzujú, že zamestnanci s určitým druhom zdravotného postihnutia sú podľa názoru väčšiny zamestnávateľov vhodní iba na niektoré druhy pracovných činností; sú to zväčša len jednoduché a pomocné práce. Pritom sa neberie do úvahy ich intelektuálny potenciál v prípade, ak sú len telesne znevýhodnení.*¹² Do skupiny naposledy spomenutých disproporcií možno paradoxne subsumovať i ustanovenie § 66 zákona č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce* (ďalej len „Zákonník práce“), ktoré v zásade podmieňuje skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa so *zamestnancom so zdravotným postihnutím* predchádzajúcim súhlasom úradu. Uvedená zvýšená ochrana pred stratou zamestnania pôsobí na niektorých zamestnávateľov antistimulačne, pretože sa obávajú zvýšených ťažkostí súvisiacich so skončením pracovného pomeru.¹³ *Skutočná legislatívna ochrana zamestnanca so zdravotným postihnutím proti jeho prepusteniu je však nedostatočná. Úrady vo veľkej väčšine (90 %) súhlas na prepustenie takýchto zamestnancov zamestnávateľovi poskytnú a udelenie osobitného súhlasu vo väčšine prípadov je len formálnou záležitosťou bez dôkladného skúmania zo strany úradu.*¹⁴ Povedané inými slovami, zamestnávateľ sa v drvivej väčšine prípadov nemá v tejto súvislosti čoho obávať.

¹² DILONGO VÁ, E. *Postavenie osôb so zdravotným postihnutím v kontexte Dohovoru OSN*. In: *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 292.

¹³ Porov. TROJAN, J. *Rovnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce*. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010. s. 323.

¹⁴ DILONGO VÁ, E. *Postavenie osôb so zdravotným postihnutím v kontexte Dohovoru OSN*. In: *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 297 – 298.

Vybrané aspekty podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Vyššie naznačené objektívne disproporcie subjektívneho pôvodu sa javia byť závažnou prekážkou práva na prístup k zamestnaniu v blaha-dáčkku zdravotne postihnutej osoby, treba však súčasne podotknúť, že pravdepodobne i najľahšie odstrániteľnou. Podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v každom prípade nemožno redukovať len na ne. Povedané slovami J. Trojana, *realizácia práva na prístup k zamestnaniu u občanov so zdravotným postihnutím patrí v súčasnosti k naliehavým výzvam v stratégiách zameraných na zvýšenie rozsahu ponuky práce a na rast zamestnanosti v členských štátoch Európskej únie*.¹⁵ V tejto súvislosti ZSZ v rámci ôsmej časti (ustanovenia § 55 až § 60) nadpisanej „podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím“ upravuje škálu mechanizmov zameraných na uľahčenie realizácie práva na prístup k zamestnaniu uvedenej skupiny uchádzačov o zamestnanie.

Zákonné zakotvenie prostriedkov podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sa však neobmedzuje len na ustanovenia ôsmej časti ZSZ, vybrané aspekty zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím treba hľadať aj v ďalších ustanoveniach ZSZ (napríklad *ustanovenia § 63 až § 65a*, t.j. povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím), v Zákonníku práce (napríklad *článok 1 a článok 8 Základných zásad Zákonníka práce* či *ustanovenia § 158 až § 159*), prípadne v osobitných (napríklad *ustanovenia § 7 až § 8 antidiskriminačného zákona*) či vykonávacích (napríklad *vyhláška Ministerstva obrany Slovenskej republiky č. 426/2015 Z.z. o posudzovaní zdravotnej spôsobilosti občana na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka, o spôsobe posudzovania psychickej spôsobilosti a o previerke fyzickej zdatnosti občana na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka a o posudzovaní zdravotnej spôsobilosti profesionálneho vojaka*

¹⁵ TROJAN, J. *Roľnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce*. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010. s. 310.

na výkon štátnej služby profesionálneho vojaka alebo na výkon funkcie) predpisoch. Medzi mechanizmy podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím tak treba zaradiť predovšetkým zriadenie chránených dielní a chránených pracovísk (ustanovenie § 158 Zákonníka práce a ustanovenia § 55 až § 56 zákona o službách zamestnanosti), rad finančných príspevkov poskytovaných v súvislosti so zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím (ustanovenia § 56 až § 57 a § 59 až § 60 zákona o službách zamestnanosti), činnosť agentúry podporného zamestnávania (ustanovenie § 58 zákona o službách zamestnanosti), kontrakčná povinnosť zamestnávateľa na úseku povinností zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím (ustanovenia § 63 až § 65a zákona o službách zamestnanosti) či vedenie osobitnej evidencie občanov so zdravotným postihnutím. (ustanovenie § 39a zákona o službách zamestnanosti).

V tejto súvislosti treba spomenúť aj *nástroje aktívnej politiky na trhu práce, ktoré sa* (popri občanoch so zdravotným postihnutím) *uplatňujú vo vzťahu k širšiemu okruhu znevýhodnených občanov,*¹⁶ napríklad odborné poradenské služby (ustanovenie § 43 zákona o službách zamestnanosti) či vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca alebo uchádzača a záujemcu o zamestnanie (ustanovenia § 44 a § 46 až § 47 zákona o službách zamestnanosti). Naostatok realizácii práva na prístup k zamestnaniu napomáha i úprava zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení, keďže pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím je ustanovená možnosť znížiť sumu poistného na povinné zdravotné poistenie použitím nižšej percentuálnej sadzby z vymeriavacieho základu, ktorú odvádza zamestnávateľ na zdravotné poistenie za seba a za zamestnanca, ktorým je občan so zdravotným postihnutím (ustanovenie § 12 predmetného zákona).¹⁷ In abstracto rezervou súčasne platnej legislatívnej

¹⁶ REPKOVÁ, K. Verejná podpora zamestnanosti občanom so zdravotným postihnutím: staronová sociálno-politická agenda. In: Rodina a práca, roč. 2005, č. 7, s. 8.

¹⁷ TROJAN, J. Rovnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce. In: Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010. s. 314.

úpravy nie je *nedostatok* inštitútov zameraných na podporu realizácie práva na prístup k zamestnaniu zdravotne znevýhodneného občana, priestor pre precizovanie treba hľadať skôr v súvislosti s obsahom spomenutých inštitútov.

Predmetom nasledovnej časti práce tak nebude vyčerpávajúci opis spomenutých mechanizmov, pokúsime sa na vybrané inštitúty nahliadnuť selektívne, snažiac sa o potlačenie deskriptívnej metódy výkladu, ktorá by sa dogmaticky pridržiavala rozsiahlej spleti často až kazuistickej reglementácie nachádzajúcej sa na pomedzí pracovného a správneho (súkromného a verejného) práva. Povedané inými slovami, zameriame sa len na načrtnutie vybraných problematických okruhov podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím s možnými návrhmi *de lege ferenda*.

Kontrakčná povinnosť zamestnávateľa (kvóta systém)

Kontrakčná povinnosť zamestnávateľa v súvislosti so zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím predstavuje s istou dávkou nadnesenia prelomenie zásady zmluvnej slobody v pracovnom práve zaktovenej v najširšom poňatí v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce.¹⁸ V zmysle ustanovenia § 63 ZSZ je *zamestnávateľ povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov*. Uvedený mechanizmus je síce pravidelnou súčasťou cudzozemských¹⁹

¹⁸ *Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa*. K tomu porov. TKÁČ, V. *Ľudské práva a zdravotné postihnutie*. In: *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 39.

¹⁹ Pozri napr. ustanovenie § 81 a nasl. zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti.

a v náznakoch i medzinárodných²⁰ úprav, domnievam sa však, že *de lege ferenda* by bolo vhodné zvýšiť kvótu povinného zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Uvedené konštatovanie sa opiera o dve skutočnosti: Prvým problémom je extrémne nízka miera zamestnanosti tejto pracovnej kategórie, ktorá v podmienkach Slovenskej republiky podľa dostupných štatistických údajov je druhá najhoršia v celej Európskej únii.²¹ Druhou skutočnosťou svedčiacou v prospech zmeny platnej právnej úpravy je príliš nízka kvóta povinného zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Kým uvedené percento sa na Slovensku *de lege lata* zastavuje na hodnote 3,2, kvóta vo Francúzsku a v Poľsku je nastavená na 6 %, v Nemecku a v Maďarsku na 5 %, v podmienkach Českej republiky ide o hodnotu 4 %. V členských krajinách Európskej únie, kde existuje *kvóta systém*, má nižšiu úroveň povinného pracovného začlenenia osôb so zdravotným postihnutím len Malta (2 %), Írsko (3 %) a Španielsko (2 %).²² J. Matlák v tejto súvislosti uvádza i ďalší pozitívny aspekt navrhovanej legislatívnej zmeny – *zvýšením tejto percentuálnej miery by došlo k zabezpečeniu uprednostňovania zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v prostredí spolu so zamestnancami bez zdravotného postihnutia pred segregovaným pracovným prostredím, čo by malo byť cieľom podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím*.²³ Ďalšou možnosťou, ktorá by teoreticky mohla prieniesť zlepšenie situácie v zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím, by mohlo byť prehodnotenie možného nahrádzania povinnosti

²⁰ Pozri ustanovenie čl. 27 ods. 1 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (publ. ako oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky pod č. 317/2010 Z.z.)

²¹ BARANCOVÁ, H. *Hodnotové smerovanie slovenskej spoločnosti a kvalita právneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím*. In: *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 11.

²² *Idem*, s. 13.

²³ MATLÁK, J. *Problematika zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím*. In: *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016. s. 161.

zamestnávateľov zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím odvádzaním odvodu. M. Dolobáč vo väzbe na to nazýva slovenský kvóta systém *nepravým*²⁴ práve s ohľadom na alternatívy, ktoré má zamestnávateľ k dispozícii v prípade, ak si svoju zákonnú povinnosť zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím neplní. Prvú alternatívu vo vzťahu k uvedenej povinnosti predstavuje *žadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím*, druhú potom *odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím*. Problematickou sa javí najmä naposledy spomenutá alternatíva, ktorá by v zmysle dôvodovej správy k vládnemu návrhu zákona o službách zamestnanosti mala mať charakter *postihu*,²⁵ *sankcie*.²⁶ S ohľadom na praktické skúsenosti sankčný charakter odvodu ostáva len na papieri. V tejto súvislosti totiž netreba zabúdať, že opravdivé napĺňanie pracovnoprávných noriem poväčšine závisí od postupu subjektov pracovného práva v praxi. Zamestnávateľia tak v hojnom počte túto *sociálnu skupinu obyvateľstva neangažujú a radšej zaplatia štátnu pokutu*.²⁷

Finančné príspevky poskytované v súvislosti so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím

Jedným z prostriedkov podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím sú aj finančné príspevky poskytované podľa ZSZ.

²⁴ DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 116.

²⁵ Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona o službách zamestnanosti dostupná online http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-111496?prefixFile=m_ [cit. 28. januára 2018].

²⁶ Porov. TROJAN, J. *Rovnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce*. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010. s. 313.

²⁷ TREJOVÁ, S. *Integrácia občanov so zdravotným postihnutím do pracovného procesu*. In: *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavateľství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 226.

In concreto ide o príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní, príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na činnosť pracovného asistenta a príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov. V tejto súvislosti treba poukázať na nedostatočne uvážené legislatívne zmeny, ktoré v konečnom dôsledku prinesú viac škody než úžitku.

Prvým problémom je *zavádzanie príspevkov na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím bez súčasného vyčlenenia potrebných finančných prostriedkov v štátnom rozpočte*. Tak napríklad zákonodarca v roku 2008²⁸ zaviedol nenárokovateľný príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ktorý síce v rokoch 2008 – 2013²⁹ formálne existoval, ale reálne nebol pre chýbajúce finančné prostriedky poskytovaný. Normotvorca podobnými neuvážene realizovanými hypertrofičkými zmenami textu zákonnej úpravy len podkopáva právnu istotu adresátov právnej regulácie, ktorí vo vyššie naznačených súvislostiach nemusia disponovať napríklad vedomosťou o absencii vyčlenenia potrebných financií. *De lege ferenda* by tak bolo vhodné modifikovať následnosť krokov v súvislosti so zavádzaním nových príspevkov v oblasti, povedané inými slovami, najskôr vyčleniť potrebné finančné

²⁸ Zákomom č. 139/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

²⁹ Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (ustanovenie § 57a zákona o službách zamestnanosti) bol z textu zákona o službách zamestnanosti vypustený zákonom č. 96/2013 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

prostriedky v štátnom rozpočte a následne vykonávať príslušné legislatívne zmeny. Ďalším súčasným trendom sú *niektoré obsahové modifikácie existujúcich finančných príspevkov*, ktoré môžu paradoxne občanovi so zdravotným postihnutím uplatnenie práva na prístup k zamestnaniu v určitých aspektoch sťažiť. Tak napríklad s účinnosťou od 1. mája 2013 sa charakter viacerých príspevkov zameraných na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím zmenil z obligatórneho na fakultatívny. Cieľom uvedeného má byť *vytvorenie podmienok na lepšie zohľadňovanie situácie na regionálnych trhoch práce a podpora sociálneho dialógu zameraného na podporu a vytváranie pracovných miest v rámci územnej pôsobnosti inštitúcií služieb zamestnanosti*.³⁰ Z ďalších legislatívnych zmien možno v tejto súvislosti spomenúť znižovanie výšok vybraných príspevkov, prípadne obmedzovanie možností ich praktického využívania.³¹ S ohľadom na to sa domnievam, že už samotné preradenie príspevku z kategórie obligatórne poskytovaných do kategórie fakultatívnych môže u niektorých zamestnávateľov vyvolať subjektívny dojem zhoršenia situácie v súvislosti so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím, čo môže v konečnom dôsledku priniesť sťaženie realizácie práva na prístup k zamestnaniu spomenutej kategórie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. V tejto súvislosti sme toho názoru, že

1) každú legislatívnu zmenu obzvlášť v uvedenej oblasti je potrebné prepojiť s objektívnym, plánovaným a dostatočne odôvodneným cieľom

³⁰ Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (parlamentná tlač 362) dostupná online <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=4306> [cit. 29. januára 2018].

³¹ Bližšie k legislatívnym zmenám v oblasti pozri SVITANOVÁ, K. *Dôstojnosť osôb so zdravotným postihnutím pri realizácii práva na prácu*. In: *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 215 - 216.

2) legislatívnu zmenu vykonať nanajvýš premyslene aj z legislatívno-technického hľadiska

3) a čo sa javí byť najdôležitejšie, o obsahu a zamýšľanom dopade spomenutej legislatívnej zmeny na trh práce v dostatočnom časovom predstihu úplne a podrobne informovať zamestnávateľov zo strany príslušných legislatívnych inštitúcií.

Resumé

Špecifikom občanov so zdravotným postihnutím ako subkategorie širšieho pojmu osobitných skupín zamestnancov je skutočnosť, že *štát sa zameriava predovšetkým na otázky ich zamestnávania (vytvárania predpokladov pre ich uplatnenie na trhu práce), nie na vlastné pracovné podmienky.*³² Účel spomenutého špecifika je potrebné determinovať uľahčením realizácie práva na prístup k zamestnaniu občanov so zdravotným postihnutím, ktoré, ako bolo naznačené v úvode, má byť jedným zo základných sociálnych práv, prostriedkom uľahčujúcim sociálnu inklúziu spomenutej kategórie občanov. Naznačené teoretické a praktické aspekty realizácie spomenutého práva by v každom prípade nemali ostať petrifikované. Aplikáčna prax prináša v tejto súvislosti permanentné výzvy, s ktorými by sa zákonodarca v duchu zásady *ius est ars boni et aequi* mal pokiaľ možno *nanajvýš* pružne, ale pritom zodpovedne vyrovnáť.

Zoznam použitej literatúry

BARANCOVÁ, H. - DILONGOVÁ, L. (eds.) *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 364 s. ISBN 978-80-7380-497-8.

³² GALVAS, M. *K otázce právní ochrany některých skupin zaměstnanců v současném českém pracovním právu*. In: *Pracovní právo v zjednotenej Európe*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 253.

BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016. 400 s. ISBN 978-80-7502-177-9.

BARANCOVÁ, H. (eds.) *Pracovné právo v zjednotenej Európe*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, 304 s. ISBN 80-88931-33-9.

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, 235 s. ISBN 978-80-8152-574-2.

JANIČOVÁ, E., DOLOBÁČ, M. (eds.) *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010. 350 s. ISBN 978-80-7097-840-5.

PALÚŠ, I., SOMOROVÁ, E. *Štátne právo Slovenskej republiky*. 4. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014. 558 s. ISBN 978-80-8152-129-4.

REPKOVÁ, K. *Verejná podpora zamestnanosti občanom so zdravotným postihnutím: staronová sociálno-politická agenda*. In: *Rodina a práca*, roč. 2005, č. 7, s. 8. ISSN 1336-7153.

Kontakt na autora

lukas.tomas@student.upjs.sk

Pracovné podmienky a podmienky práce zamestnancov so zdravotným postihnutím

Aneta Jánošíková

Abstrakt

Pracovné podmienky a podmienky práce sú jedným z hlavných faktorov, ktoré vo všeobecnosti majú vplyv na zamestnanca. Jednou zo základných zásad pracovného práva je ochrana zamestnanca, obzvlášť zamestnanca so zdravotným postihnutím. Hlavným cieľom tohto príspevku je analýza niekoľkých predpisov pracovného práva a zhodnotenie ich používania v reálnych pracovnoprávných vzťahoch. V našom príspevku opisujeme niektoré z pracovných podmienok zakotvených v Ústave Slovenskej republiky. Tiež uvádzame niektoré z podmienok práce, ktoré sú ustanovené v predpisoch pracovného práva. Cieľom prvej kapitoly je definovať pojem „zamestnanec so zdravotným postihnutím“ v rámci slovenskej terminológie a tiež v terminológii Európskej únie. V druhej kapitole opisujeme pojem „pracovné podmienky“ a uvádzame ich príklady v pracovnoprávných vzťahoch. Obsahom tretej kapitoly je definícia pojmu „podmienky práce“ a ich prejavy v životoch osôb so zdravotným postihnutím.

Kľúčové slová: *pracovné podmienky, podmienky práce, zamestnanec so zdravotným postihnutím, ochrana zamestnancov so zdravotným postihnutím, zdravotné postihnutie*

Abstract

Working conditions and conditions of work are one of the main factors that affect employees in general. One of the basic principles of Labor Law is to protect employee, especially the disabled one. The main goal of this article is to analyse several acts of Labor Law and to describe the actual condition of practising them in real industrial relations. In our article we describe some of the work conditions guaranteed by the Constitution of Slovak republic. We also deal with several conditions of work, which are established in the acts of Labor Law.

The goal of the first chapter is to define the concept „disabled employee“ in the slovak terminology and also in the terminology of the European union. The second chapter describes the concept „working conditions“ and its examples in industrial relations. The content of the third chapter is the definition of the concept „conditions of work“ and the examples of its utilization in a life of disabled person.

Key words: *working conditions, conditions of work, disabled employees, protection of disabled employees, health disability*

Úvod

Jednou z funkcií pracovného práca je chrániť zamestnanca ako slabšiu stranu pracovnoprávných vzťahov. Inak tomu nie je ani pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím. Ba práve tu dbá zákonodarca na zvýšenú ochranu, pretože osoby so zdravotným postihnutím sú kategóriou, ktorá si vyžaduje väčšiu pozornosť. Vnútroštátne, európske aj medzinárodné predpisy zakotvujú celý rad ochranných opatrení a povinností zamestnávateľov, aby zabezpečili integráciu takýchto osôb do pracovných kolektívov, tiež aby sa mohla zvýšiť ich životná úroveň a v neposlednom rade aj ich socializácia v rámci medzilľudských vzťahov.

Práve preto v mnohých predpisoch nachádzame upravované pracovné podmienky tak, aby sa osobám so zdravotným postihnutím uľahčil prístup k zamestnaniu a udržanie ich pracovnej pozície. Inak tomu nie je ani pri podmienkach práce, kedy je potrebné zabezpečiť také podmienky, ktoré sú vhodné pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, a tak mohol efektívne vykonávať svoju prácu a pri tom by zostali zachované všetky jeho práva.

Cieľom tohto príspevku je vymedziť obsahovú náplň právneho pojmu pracovné podmienky a pretaviť ho do podstaty právneho statusu osôb so zdravotným postihnutím. Rovnako tak sa zameriame na analýzu

rozdielu medzi pojmami pracovné podmienky a podmienky práce s cieľom zvýrazniť ich obsahovú odlišnosť.

1 Pojem zamestnanec so zdravotným postihnutím

S pojmom „zamestnanec so zdravotným postihnutím“ sa môžeme stretnúť vo viacerých právnych predpisoch. No pre vymedzenie tohto pojmu právna úprava pracuje s označením „občan so zdravotným postihnutím“. Tieto dva pojmy nie sú totožné. S pojmom „zamestnanec so zdravotným postihnutím“ pracuje judikatúra Súdneho dvora a právne predpisy EÚ, kdežto pojem „občan so zdravotným postihnutím“ je vymedzený v slovenských právnych predpisoch,¹ predovšetkým v ustanovení § 8 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Rozumie sa ním občan uznaný za invalidného podľa osobitného zákona, pričom odkazuje na zákon o sociálnom poistení.

Pre naplnenie definičných znakov zdravotného postihnutia je potrebné splniť určité kritériá, a to:

- a. fyzické, duševné alebo psychické postihnutie, ktoré je dlhodobé a
- b. poškodenie zdravia, ktoré sa nepriaznivo prejavuje v osobnom a spoločenskom živote postihnutej osoby.²

Zdravotné postihnutie nesmie byť faktorom, ktorý znevýhodňuje osobu na jej právach garantovaných Ústavou SR a právnymi predpismi, ani čo sa týka pracovných podmienok. Tomu nasvedčuje aj judikatúra Súdneho dvora EÚ, ktorá pod pojmom zdravotné postihnutie rozumie – hlavne obmedzenie, ktoré vyplýva z fyzického, mentálneho a aj

¹ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4 vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 17

² BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha: Leges, 2016, s. 186.

psychického postihnutia, ktoré určitým spôsobom bráni osobe so zdravotným postihnutím plne využívať právo na prístup k zamestnaniu a uplatniť sa v profesijnom živote.³

Jedným z hlavných problémov tejto kategórie zamestnancov je extrémne nízka úroveň zamestnanosti. Zamestnanie nielen pre zdravého zamestnanca, ale o to viac pre osobu so zdravotným postihnutím predstavuje možnosť ekonomickej samostatnosti, napomáha k socializácii takejto osoby a tiež k zvýšeniu životnej úrovne.⁴

Právny poriadok Slovenskej republiky nevytvára obmedzenia pre zamestnávanie takejto osoby – ba práve naopak. Určuje akési limity pre zamestnávateľov vo vzťahu k zdravotne postihnutým osobám, akými je napríklad kvóta systém.⁵ Tento pojem však právny poriadok SR nepozná, nie je to pojem práva, avšak v duchu toho, čo jeho význam lingvisticky znamená konštatujeme, že zákonodarca do právnej úpravy zakotvil systém výrazného oslabenia zásady zmluvnosti v právnom vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ustanovil povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím. Ide o akési kvóty, preto ako uvádza M. Dolobáč: „*Za najvyššiu znejšie pome-*

³ Rozsudok Súdneho dvora C-13/05 Chacón Navas, zo dňa 11. júla 2006.

⁴ Pozri tiež BARANCOVÁ, H. *Hodnotové smerovanie slovenskej spoločnosti a kvalita právneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím*. In: Barancová, H. Dilongová Ľ. (eds.) *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 10.

⁵ Kvóta systém je zavedený zákonom o službách zamestnanosti a upravený tým spôsobom, že ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2% z celkového počtu jeho zamestnancov, pričom občan so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 % sa na účely tohto plnenia počíta za 3 takýchto občanov.

novanie zákonom stanoveného systému považujeme pojem „nepravý kvóta systém“...pretože zamestnávateľ môže neplnenie kvóty náhradným plnením, zadaním zákazky alebo odobratím výrobku alebo služby, a tak sa vyhnúť sankcii.“⁶

Má sa za to, že osoby so zdravotným postihnutím môžu pracovať bez zákonného obmedzenia. Jediným obmedzujúcim kritériom je ich zdravotný stav. Preto je potrebné vytvoriť také pracovné podmienky a podmienky práce pre túto kategóriu znevýhodnených zamestnancov, aby sa čo najlepšie mohli uplatniť na trhu práce.

2 Vymedzenie pojmu pracovné podmienky

Pracovné podmienky sú dôležitým faktorom v pracovnom pomere zamestnanca. Výrazne ovplyvňujú pracovný výkon zamestnancov a prispievajú ku kvalitnému pracovnému výkonu a k vnútornému uspokojeniu zamestnancov zo svojej práce.⁷

Podľa názoru niektorých autorov úzko súvisia s jednotlivými sociálnymi právami občanov – zamestnancov daného štátu. Sociálne práva sú dôležité pre vytvorenie sociálnej a právnej istoty človeka – a to vyžaduje určitú aktivitu zo strany štátu, aby prijal také opatrenia, ktoré by napomohli naplneniu takýchto práv.⁸

Vymedzenie pracovných podmienok sa nachádza v samotnej Ústave SR. Tá ustanovuje, že zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, medzi ktoré zaraďuje:

- a. právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,

⁶ DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, s.116, 117.

⁷ Pozri BARINKOVÁ, M. *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2007. s. 69.

⁸ DILONGO VÁ, L.: *Pracovné podmienky žien a matiek v kontexte judikatúry Súdneho dvora EÚ*. Praha: Leges, 2014. s.15.

- b. ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- c. ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d. najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e. primeraný odpočinok po práci,
- f. najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g. právo na kolektívne vyjednávanie.⁹

Tento výpočet ale nie je taxatívny, z čoho môžeme vyvodit', že do sféry pracovných podmienok môžeme zahrnúť aj iné faktory ovplyvňujúce výkon práce.

Pojem „pracovné podmienky“ nemá zakotvenú legálnu definíciu. Sú však dôležitým faktorom, ktorý ovplyvňuje zamestnanca pri výkone jeho práce, ale takisto ovplyvňujú jeho životnú úroveň a zdravie. Preto je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi taký rozsah pracovných podmienok, aké mu garantuje Ústava SR a ďalšie právne predpisy, tiež právne akty a dokumenty európskeho práva. Významným zdrojom právnej úpravy subjektívnych hospodárskych a sociálnych práv zamestnancov vrátane práva na spravodlivé a primerané pracovné podmienky sú kolektívne zmluvy, a tiež pracovné zmluvy, v ktorých zákonodarca dáva priestor pre uplatnenie výhodnejších pracovných podmienok než poskytuje Zákonník práce.

Uplatňovaním zákonom garantovaných pracovných podmienok rovnako pre všetkých zamestnancov dochádza k rešpektovaniu zákazu diskriminácie zamestnancov v praxi. Kvôli tomu na strane zamestnávateľa vyvstáva mnoho povinností, ktoré má voči svojmu zamestnancovi.

Podľa čl. 8 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pracovné podmienky, ktoré im umožňujú uplatniť a rozvíjať ich pracovné schopnosti s ohľadom na ich zdravotný stav. Zdravotný stav je

⁹ Čl. 36 zákona č. 460/1992 Ústava Slovenskej republiky.

dôležitým kritériom, podľa ktorého sa musí zamestnávateľ riadiť pri uzatváraní pracovného pomeru, ale aj počas celého jeho trvania. So zdravím zamestnanca sa spája hneď niekoľko ústavne vymedzených podmienok, pretavených do sociálnych práv zamestnancov – a to hlavne ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci, najvyššia prípustná dĺžka pracovného času, primeraný odpočinok po práci, najkratšia prípustná dĺžka platenej dovolenky na zotavenie.

2.1 K niektorým právam trochu bližšie

Potvrdením Ústavou SR garantovaného **práva na spravodlivú odmenu** je aj čl. 3 Zákonníka práce. Ten sa, samozrejme, uplatňuje aj v prípade zdravotne postihnutých osôb. Druhá veta spomínaného ustanovenia priamo uvádza: *„Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.“*¹⁰

Je zrejmé, že v prípade osôb so zdravotným postihnutím sú ich schopnosti do istej miery obmedzené podľa druhu ich zdravotného postihnutia. To však nesmie byť prekážkou v prípade ich finančného ohodnotenia. Preto je nesmierne dôležité dbať na ich schopnosti a prideliť im takú pracovnú činnosť, aby mohli dosahovať čo najlepšie výsledky podľa očakávaní zamestnávateľa a tak mohli byť adekvátne finančne ohodnotení a tým predísť možnému znevýhodňovaniu týchto osôb.

Druhá Ústavou SR garantovaná pracovná podmienka sa skladá z dvoch častí. Čo sa týka **ochrany proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania**, Zákonník práce a tiež zákon o službách zamestnanosti obsahujú ustanovenia týkajúce sa skončenia pracovného pomeru

¹⁰ Čl. 3 zákona č. 311/2001 Zákonník práce.

a ochrany občanov so zdravotným postihnutím. Ochrana pred svojvoľným prepúšťaním je zabezpečená tým spôsobom, že zamestnávateľovi je uložená povinnosť preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu, ktorá zodpovedá jeho zdravotnej spôsobilosti a pri tom je povinný dbať aj na jeho kvalifikáciu a schopnosti. Urobiť tak musí v zákonom stanovených prípadoch, a to ak zamestnanec dlhodobo stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť naďalej vykonávať svoju prácu, alebo ju nesmie vykonávať v dôsledku choroby z povolania alebo je ohrozený touto chorobou.¹¹ Ak zamestnávateľ takéhoto zamestnanca nepreradí na inú vhodnú prácu v zákonom stanovenej lehote 15 dní odo dňa, kedy zamestnanec predložil lekársky posudok, naskytuje sa tu možnosť pre zamestnanca, aby z vlastného podnetu skončil pracovný pomer, a to okamžite, podľa ustanovenia § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce.¹²

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, môže s takýmto zamestnancom skončiť pracovný pomer výpoveďou iba ak mu, okrem splnenia ostatných zákonných podmienok platnosti výpovede, vopred udelil súhlas príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. V inom prípade by takáto výpoveď bola neplatná. Z tejto doložky neplatnosti existujú aj výnimky, ako potvrdzuje už starý latinský citát: „*Nulla regula sine exceptione*.“¹³ V tomto prípade zákonodarca ponecháva priestor pre niekoľko výnimiek:

1. ak ide o výpoveď danú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek potrebný na nárok na starobný dôchodok,
2. alebo ak došlo k zrušeniu či premiestneniu zamestnávateľa alebo jeho časti,

¹¹ § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce.

¹² MACKOVÁ, Z. *Sociálna ochrana osôb zo zdravotným postihnutím v Slovenskej republike – fikcia alebo realita?* In: Barancová, H. – Dilongová, E. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 85.

¹³ Niet pravidla bez výnimky.

3. alebo nastali dôvody, pre ktoré by mohlo dôjsť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru,
4. alebo tiež pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.¹⁴

Ako druhé tu figuruje **právo na ochranu proti diskriminácii v zamestnaní**. Zákaz diskriminácie je v podstate synonymický pojem k právu na rovnaké zaobchádzanie. Toto právo nie je garantované len vnútroštátnymi predpismi, ale takisto čl. 5 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím ustanovuje zákaz diskriminácie takýchto osôb, a obdobne, Charta základných práv Európskej únie vo svojom čl. 21 zakazuje akúkoľvek diskrimináciu osôb, najmä z dôvodu zdravotného postihnutia. Prijatím smernice č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní, sa začala venovať pozornosť v EÚ aj zamestnancom so zdravotným postihnutím. Pozornosť je v tejto smernici upriamená hlavne na uplatnenie pozitívnej diskriminácie v prospech zamestnancov so zdravotným postihnutím. Zamestnávateľ má hlavne zabezpečiť také opatrenia, aby prispôsobil pracovisko a to napríklad prispôbením priestorov, úpravou pracovného zaradenia, rozvrhom pracovného času, atď.¹⁵

Napriek tomuto legálne zakotvenému zákazu, výskyt diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia na pracovisku nie je zriedkavý. K znevýhodňovaniu zamestnancov nedochádza len zo strany ich spolupracovníkov, ale tiež zo strany zamestnávateľov. Tí často neumožňujú zdravotne postihnutým osobám zamestnať sa, nakoľko legislatíva so za-

¹⁴ MACKOVÁ, Z. *Sociálna ochrana osôb zo zdravotným postihnutím v Slovenskej republike – fikcia alebo realita?* In: Barancová, H. – Dilongová, E. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 86.

¹⁵ BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava: Poradca podnikateľa, spol. s r. o., 2004. s. 230.

mestnáváním takejto osoby ukladá množstvo povinností pre zamestnávateľov, ktoré sú povinní splniť, ako to vyplýva napr. z tzv. antidiskriminačného zákona (zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Dôkazom toho, že k diskriminácii na základe zdravotného postihnutia v praxi skutočne dochádza je aj početná judikatúra Súdneho dvora EÚ.

Čo sa týka **bezpečnosti a ochrany zdravia** na pracovisku v prípade osôb so zdravotným postihnutím, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť mnoho opatrení, za účelom ochrany zamestnanca. Túto povinnosť mu primárne ukladá samotný Zákonník práce v § 147 vo vzťahu ku všetkým zamestnancom. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci však ukladá celý rad povinností vrátane tých vo vzťahu k osobitným skupinám zamestnancov, medzi ktoré patria aj zamestnanci so zdravotným postihnutím. V tomto prípade je zamestnávateľ povinný dbať na hlavne na špecifické nebezpečenstvá, ktoré ovplyvňujú bezpečnosť a zdravie týchto zamestnancov.¹⁶

Medzi takéto nebezpečenstvá môžeme radiť široké spektrum faktorov, pretože každé zdravotné postihnutie je špecifické vzhľadom na rozsah postihnutia a na samotnú osobu zamestnanca. Preto v tomto prípade treba pristupovať výlučne individuálne. Napr. pre zamestnanca s rozsiahlou (no nie úplnou) stratou sluchu je potrebné zabezpečiť také podmienky, pri ktorých nebude vystavovaný voľným radikálom, ktoré môžu v neprimeranej miere „napomôcť“ k ešte väčšiemu poškodeniu jeho sluchu, príp. k úplnej strate. Z toho dôvodu je zamestnávateľ povinný mu zabezpečiť také pracovné miesto, kde k takejto situácii bude dochádzať čo najmenej, resp. vôbec. Dôvodom je aj to, že v dôsledku

¹⁶ Pozri § 6 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

svojho zdravotného stavu sú takíto zamestnanci náchylnejší na poškodenie ako zdravý zamestnanec. Prípadne mu zabezpečí také ochranné prostriedky potrebné k výkonu práce, ktoré sú adekvátne jeho zdravotnému postihnutiu.

Otázka **pracovného času a jeho najvyššia prípustná dĺžka** nadobúda v prípade zamestnancov so zdravotným postihnutím iný rozmer. Táto problematika nielen v teórii pracovného práva, ale aj v praxi, predstavuje zložitú oblasť. M. Švec a P. Kotira poukazujú na to, že v posledných rokoch silnie požiadavka na väčšiu pružnosť pracovného času a má smerovať k väčšej adaptabilite zamestnancov.¹⁷ V prípade osôb so zdravotným postihnutím to je možné len do určitej miery. Nepochybne je nevyhnutné prihliadať na ich zdravotný stav pri ustanovovaní pracovného času, resp. na ich zdravotné postihnutie. Osobitný režim sa uplatňuje aj v prípade, že zamestnávateľ na svojom pracovisku zriadi chránenú dielňu, v ktorej takýchto zamestnancov zamestnáva.

Iný režim sa uplatňuje aj v prípade nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. S chránenými kategóriami zamestnancov možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas len na základe dohody. Táto dohoda musí mať písomnú formu a musí byť uzatvorená výlučne so zamestnancom. Teda v tomto prípade sa dohoda so zástupcami zamestnancov na zamestnanca so zdravotným postihnutím nevzťahuje.¹⁸

3 Podmienky práce zamestnancov so zdravotným postihnutám

Podmienky práce nie sú legálne definované a ani nejestvuje ich legálny výpočet v niektorom z právnych predpisov. Avšak, aj napriek

¹⁷ ŠVEC, M. - KOTIRA, P. *Pracovný čas v kontexte ostatných zmien Zákonníka práce i v úvahách de lege lata*. In: Hodálová, I. (ed.) *Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: Sprint dva. 2011. s. 258.

¹⁸ Pozri BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o, 2012. s. 22.

tomu sú veľmi dôležitými faktormi, ktoré ovplyvňujú výkon práce zamestnanca. Ako uvádza M. Barinková:

„ Ide najmä o také činitele, ktoré môžu pozitívne či negatívne ovplyvniť všetkých, alebo väčšinu obyvateľov danej oblasti z hľadiska pracovných príležitostí, životného prostredia, ekonomického i sociálneho a kultúrneho rozvoja celého regiónu, okresu, obce. Predstavujú určité vonkajšie predpoklady pre akúkoľvek ekonomickú činnosť a výkon práce všeobecne, mieru kvality zázemia pri výkone pracovnej činnosti.“¹⁹

V prípade osôb so zdravotným postihnutím sa tieto podmienky, ktoré má zamestnávateľ zabezpečiť, neraz sprísňujú. Nakoľko zdravotné postihnutie predstavuje „handicap“ (z angl. nevýhoda), je potrebné zabezpečiť také podmienky práce, ktoré mu uľahčia výkon pracovnej činnosti, tak aby dosahoval čo najlepšie výsledky.

Zamestnanec, ako slabšia strana v pracovnoprávných vzťahoch, požíva zvýšenú ochranu, v čom sa prejavuje ochranná funkcia pracovného práva. V prípade zamestnanca so zdravotným postihnutím sa vyskytuje potreba zvýšenej ochrany, pretože práve pre neho môžu predstavovať problém každodenné okolnosti, ktoré sú pre bežného zamestnanca samozrejmosťou. Aj z toho dôvodu je zamestnávateľ povinný vytvoriť vhodné pracovné miesta a zlepšovať vybavenie pracoviska.²⁰

Jedným z nich je napr. **cesta na pracovisko a z pracoviska**. Je nesporné, že zamestnanec sa častokrát musí prepravovať za prácou aj niekoľko desiatok kilometrov. V prípade zamestnanca so zdravotným postihnutím to nemusia byť desiatky kilometrov, no napriek tomu v dôsledku jeho zdravotného postihnutia musí znášať dopravné náklady na

¹⁹ BARINKOVÁ, M. *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2007. s. 72.

²⁰ ŽUĽOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. s. 234.

cestu na pracovisko a späť. Neraz to predstavuje zvýšenú mieru nákladov v prípade osôb s postihnutím pohybového aparátu, kedy sa na ich prepravu vyžaduje napr. špeciálne vozidlo. Pre tento prípad zákonodarca v ustanovení § 55 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti vymedzil, že pokiaľ zamestnávateľ zamestnáva osobu so zdravotným postihnutím v chránenej dielni²¹ alebo pokiaľ je osoba so zdravotným postihnutím samostatne zárobkovo činná osoba, úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytne príspevok na úhradu nákladov na dopravu, ak o príspevok písomne požiada.²² Týmto spôsobom je poskytnuté akési zvýhodnenie pre zamestnanca a do istej miery odbremenenie od nákladov na dopravu, ktoré by bol inak povinný znášať sám.

Zamestnávateľ má ďalšiu povinnosť spojenú so zabezpečením **vzdelávania** svojich zamestnancov. Pokiaľ ale ide o **zamestnanca so zdravotným postihnutím**, tento režim sa o niečo líši. Zákonník práce ustanovuje podmienky za účelom ochrany zamestnanca so zdravotným postihnutím nasledovne:

„Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.“²³

Táto rekvalifikácia musí byť v záujme pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím a primárne sa uskutočňuje

²¹ Podľa zákona o službách zamestnanosti pod pojmami chránená dielňa a chránené pracovisko rozumieme pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, na ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu, a na ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.

²² pozri § 60 zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti.

²³ § 159 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

v pracovnom čase. Mimo pracovného času je možné ju realizovať len v prípade, ak ju inak nemožno zabezpečiť. Pre tento druh vzdelávania je nevyhnutná písomná dohoda so zamestnancom.

Medzi ďalšie podmienky práce možno zaradiť akékoľvek iné faktory, ktoré ovplyvňujú zamestnanca pri výkone práce a zabezpečujú, aby ju mohol vykonávať čo najefektívnejšie a s čo najväčším zamedzením negatívneho vplyvu tejto práce na zdravie zamestnanca. Na to, čo môže ešte patriť medzi podmienky práce je potrebné prihliadať individuálne – vzhľadom na špecifiká konkrétneho zdravotného postihnutia – nakoľko to môže byť veľmi rozmanité. Pri niektorých zamestnancoch to môže byť infraštruktúra daného regiónu, podmienky pre rodičov maloletých detí, ktoré potrebujú svoje dieťa umiestniť do predškolského zariadenia, dostupnosť pracoviska verejnou dopravou, vytváranie pracovných miest, dostupnosť zdravotníckych zariadení v obci a mnohé ďalšie.

Záver

Zamestnanec so zdravotným postihnutím predstavuje osobitnú kategóriu zamestnancov, ktorá požíva zvýšenú ochranu v mnohých oblastiach pracovnoprávných vzťahov. V niektorých prípadoch dochádza dokonca k „pozitívnej diskriminácii“, ktorá je však v takomto prípade prípustná. Čo sa týka pracovných podmienok, je nevyhnutné vychádzať takýmto zamestnancom v ústrety, nakoľko v opačnom prípade by dochádzalo k ich separovaniu na okraj spoločnosti. Preto im zákonodarca poskytuje zvýšenú ochranu za účelom ich lepšieho začlenenia do spoločnosti a zvýšenia úrovne ich života.

Ani v oblasti podmienok práce to zákonodarca neponechal na náhodu. Ako sme spomenuli vyššie, vymedzil niekoľko sociálnych výhod, ktorými uľahčil zamestnancovi so zdravotným postihnutím výkon jeho práce tým, že mu poskytne napr. príspevok na dopravné náklady,

d'alej je to aj zlepšenie infraštruktúry, rozvíjanie verejnej dopravy, ale tiež je dôležitá podpora regiónov vo vytváraní pracovných príležitostí a iné. Na tomto sa podieľa štát a tiež aj samospráva. Zákonodarca pri tom nevynechal ani zamestnávateľa, ktorému takisto poskytuje celý rad finančných príspevkov a iných výhod, pokiaľ zamestnáva osobu so zdravotným postihnutím. A to všetko za účelom ochrany zamestnanca so zdravotným znevýhodnením a zvýšeniu zamestnanosti pri tejto chránenej kategórii zamestnancov.

Právna úprava, podľa nášho názoru, poskytuje primeranú ochranu zamestnancom so zdravotným postihnutím, čo sa týka podmienok práce. Prax je žiaľ odlišná. V mnohých prípadoch nie sú práva takýchto zamestnancov zabezpečené a dochádza k ich znevýhodňovaniu. Preto je potrebné apelovať na zamestnávateľov, aby skutočne zabezpečovali svojim zamestnancom také pracovné podmienky, aké sú im garantované slovenskými aj medzinárodnými predpismi. Na druhú stranu, ako sme uviedli vyššie, podmienky práce nie sú zakotvené v žiadnom právnom predpise (až na čiastkovú úpravu príspevku na cestovné a vzdelávania zamestnancov so zdravotným postihnutím). Preto sa domnievame, že by bolo vhodné rozšíriť právnu úpravu aj o túto oblasť, aby to nebolo ponechávané len na dohody medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, a teda na „dobrú vôľu“ zamestnávateľov, či vyhovejú svojim zamestnancom. Takýto krok by napomohol k upevneniu právnej istoty zamestnancov.

Zoznam použitej literatúry

BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o, 2012. 243 s. ISBN 978-80-89393-77-0.

BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha: Leges, 2016, 400 s. ISBN 978-80-7502-117-5.

BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava: Poradca podnikateľa, spol. s r. o., 2004. 992 s. ISBN 80-88931-32-0.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4 vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 1264 s. ISBN 978-80-89603-31-2.

BARANCOVÁ, H. Hodnotové smerovanie slovenskej spoločnosti a kvalita právneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím. In: BARANCOVÁ, H. - DILONGOVÁ, Ľ. (eds.) *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 7-29. ISBN 9788073804978.

BARINKOVÁ, M. *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2007. 180 s. ISBN 978-80-7097-677-7.

DILONGOVÁ, Ľ.: *Pracovné podmienky žien a matiek v kontexte judikatúry Súdneho dvora EÚ*. Praha: Leges, 2014. 224s. ISBN 978-80-7502-054-3.

DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2017, 235 s. ISBN 978-80-8152-574-2.

MACKOVÁ, Z. *Sociálna ochrana osôb zo zdravotným postihnutím v Slovenskej republike – fikcia alebo realita?* In: BARANCOVÁ, H. – DILONGOVÁ, Ľ. *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 60-91. ISBN 9788073804978.

ŠVEC, M. KOTIRA, P. *Pracovný čas v kontexte ostatných zmien Zákonníka práce i v úvahách de lege lata*. In: Hodálová, I. *Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: Sprint dva. 2011. s. 258-281. ISBN 978-80-89393-67-1.

ŽUEOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. 338 s. ISBN 978-80-8168-280-3.

Ostatné pramene:

Zákon č. 460/1992 Ústava SR

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím

Charta základných práv Európskej Únie

Rozsudok Súdneho dvora C-13/05 Chacón Navas, zo dňa 11. júla 2006.

Kontakt na autora:

aneta.janosikova@student.upjs.sk

„Osoba so zdravotným postihnutím“ – hra s pojmami v práve

Michal Sokol

Abstrakt

Zdravotné postihnutie osoby môže výrazným spôsobom ovplyvňovať nielen jej súkromný, ale aj pracovný život. Z uvedených dôvodov sa im zo strany štátu poskytuje zvýšená ochrana. Právne predpisy slovenskej republiky v tejto oblasti však nie sú dokonalé. Prezentovaný príspevok poukazuje na rôzne definície osoby so zdravotným postihnutím, ako aj na možné praktické problémy, ktoré takáto odlišnosť môže spôsobiť.

Abstract

Disability can significantly affect not only persons private but also working life. For these reasons, they are granted increased protection by the state. However, the legislation of the Slovak Republic in this area is not perfect. The presented contribution shows different definitions of a person with disabilities as well as possible practical problems that such a difference may cause.

Úvod

Vnímanie osôb so zdravotným postihnutím sa počas historického vývoja spoločnosti razantne menilo. V počiatkoch civilizácie existovala požiadavka na fyzickú bezchybnosť, pričom pre osoby s určitými zdravotnými vadami to znamenalo absolútne vylúčenie zo spoločnosti, prípadne smrť. Postavenie týchto osôb sa pod vplyvom najmä kresťanského náboženstva postupne začalo zlepšovať. V tomto období je možné badať prechod od spoločenského odsúdenia a zbavovania sa týchto osôb k pomoci a starostlivosti o nich. Možno tvrdiť, že takýto postoj sa naplno

rozvinul a pretrval až do recentných dôb. Dnes sú práva zdravotne postihnutých osôb chránené nielen ústavami a zákonmi jednotlivých štátov, ale aj mnohými medzinárodnými dohovormi, ktorých účelom je rozvoj, podpora, starostlivosť a vytváranie spravodlivých podmienok vo vzťahu k týmto osobám so zdravotným znevýhodnením.

Prezentovaná práca sa bližšie venuje najmä teoretickému aspektu právnej úpravy osôb so zdravotným postihnutím v podmienkach Slovenskej republiky. Účelom je poukázať na niektoré nedokonalosti tejto úpravy, jej možné riešenia, prípadne na praktické dôsledky, ktoré môže spôsobovať.

1 Zdravotné postihnutie

Úvodom je nutné uviesť, že pre pojem *zdravotné postihnutie* neexistuje jednotná definícia, resp. možno ho definovať rôznymi spôsobmi. Napríklad v zmysle Dohovoru Organizácie Spojených národov (ďalej len „OSN“) o právach osôb so zdravotným postihnutím:

„Osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčasnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.“¹

Svetová zdravotnícka organizácia (World Health Organization, ďalej len „WHO“) používa v preklade pojem *postihnutie*, ktorý je „zastrešujúcim“ pre poruchu, obmedzenie aktivity a reštrikciu participácie.² Slovenská právna úprava legálnu definíciu zdravotného postihnutia nepozná.

¹ Bližšie viď oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 317/2010 Z.z.

² World Health Organization. Disabilities [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné na internete: <http://www.who.int/topics/disabilities/en/>

V každom prípade možno konštatovať, že spoločným pojmovým znakom viacerých možných definícií je určitá forma obmedzenia trvácnejšieho charakteru, ktorá prakticky predstavuje limitáciu v oblasti bežného života danej osoby. Tieto obmedzenia pri dosiahnutí určitého stupňa závažnosti nepochybne predstavujú sťaženie nielen spoločenského, ale aj pracovného života. V tejto oblasti sa tak vyskytuje potreba vytvorenia spravodlivých podmienok, rešpektujúc zákaz diskriminácie na základe zdravotného postihnutia.

Okrem OSN, WHO a Medzinárodnej organizácie práce (International Labour Organization, ďalej len „ILO“) a ďalších medzinárodných organizácií sa na dosiahnutí vyššie uvedeného cieľa aktívne podieľa aj Európska únia (ďalej len „EÚ“). Politika EÚ v oblasti zdravotného postihnutia je premietnutá do oblasti ľudských práv.³ V zmysle Oznámenia Komisie zo dňa 15.11.2010 nazvaného „Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia 2010-2020“ je hlavným cieľom tejto stratégie vytvorenie podmienok pre plné využívanie práv osobami so zdravotným postihnutím.⁴ Jednou z ôsmich oblastí, ktoré Komisia pomenovala a v ktorých je nevyhnutné prijať predmetné opatrenia, je oblasť zamestnanosti.

Napriek absencii unifikovanej definície zdravotného postihnutia je zrejmé, že táto problematika nezostáva ignorovaná. Práve naopak, snahy smerujú k plnohodnotnému začleneniu osôb so zdravotným postihnutím nielen do spoločenského života, ale aj do ekonomiky.

³ BARANCOVÁ, H. *Hodnotové smerovanie slovenskej spoločnosti a kvalita právneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím*. In: BARANCOVÁ, H., DILONGOVÁ, E. (eds). *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 9 s.

⁴ Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/europska-strategia-oblast-zp.pdf>

2 Právna úprava

Zdravotné postihnutie osoby môže závažným spôsobom zasahovať do jej profesijného života. Je nevyhnutné zdôrazniť, že osoby so zdravotným postihnutím majú ústavne garantované právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a právo na osobitnú ochranu v rámci pracovných vzťahoch. Hlbší prienik v rámci tejto oblasti predstavuje najmä pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia.

Ako už bolo uedené, slovenská právna úprava legálnu definíciu pojmu *zdravotné postihnutie* neobsahuje. Jednotlivé predpisy pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia však na svoje účely vymedzujú pojem *osoba so zdravotným postihnutím*, prípadne *zamestnanec so zdravotným postihnutím*. Napriek vymedzeniu toho istého pojmu sú tieto definície, paradoxne, rôznorodé. Ako vyplynie z ďalšieho výkladu, existencia takéhoto právneho stavu môže spôsobovať praktické komplikácie.

V prvom rade poukážeme na definíciu tohto pojmu v zmysle zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). Podľa ustanovenia § 9 zákona o službách zamestnanosti:

„(1) Občan so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu.“

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) pojednáva o zamestnancovi so zdravotným postihnutím v ustanovení § 40 ods. 8. Predmetné ustanovenie zakotvuje podmienku, že takýto zamestnanec musí byť uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu a zamestnávateľovi musí predložiť rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Je potrebné poznamenať, že v tomto prípade musí byť zároveň splnená podmienka existencie pracovnoprávneho vzťahu na základe Zákonníka práce.

Osobitným predpisom, na ktorý zákon o službách zamestnanosti a Zákonník práce odkazuje, je zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“). V zmysle ustanovenia § 71 zákona o sociálnom poistení: „(1) Poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zručnosť činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.“

V zmysle ustanovenia § 153 ods. 3 a) zákona o sociálnom poistení nepriaznivý zdravotný stav posudzuje posudkový lekár príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne prípadne jej ústredia (ustanovenie § 153 ods. 5). Výsledkom tejto činnosti posudkového lekára je posudok, v ktorom lekár určuje, či osoba invalidná je, alebo nie. Zákon o službách zamestnanosti vyžaduje, aby osoba preukázala, že bola uznaná za invalidnú (podľa zákona o sociálnom poistení). Ak je táto podmienka splnená, môže sa daná osoba domáhať práv, ktoré jej zo zákona o službách zamestnanosti vyplývajú.

Podľa M. Barinkovej po dôkladnejšom pochopení vyššie uvedených definícií však dochádza k vzniku praktického problému.⁵ Tento vyvstáva v prípade, ak sa takáto osoba stane subjektom pracovnoprávneho vzťahu, ktorého základom je Zákonník práce (napríklad uzavretím pracovnej zmluvy). Ako sme už uviedli, na to, aby sme mohli zamestnanca považovať za zdravotne postihnutého, nepostačuje iba jeho uznanie za invalidného, ale zároveň *musí predložiť zamestnávateľovi rozhodnutie o invalidnom dôchodku*. Je však potrebné poznamenať, že uznanie invalidity automaticky neznamená priznanie invalidného dôchodku. Zákonník práce však výslovne neupravuje, aké rozhodnutie sa v uvedenej situácii vyžaduje (teda či ide výhradne o rozhodnutie, ktorým sa invalidný dôchodok

⁵ BARINKOVÁ, M.: *Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii*. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta. roč. 6. 2018. č. 1. s. 89-98.

priznáva, alebo či postačuje aj rozhodnutie zamietavé). Práve nejednoznačnosť tejto podmienky môže byť značne problematická, keďže jej výklad zo strany zamestnávateľov môže byť rôzny.

Nárok na invalidný dôchodok totiž vzniká v zmysle ustanovenia § 70 ods. 1 zákona o sociálnom poistení za splnenia nasledujúcich podmienok:

- a) poistenec musí byť invalidný
- b) spĺňa podmienku počtu rokov dôchodkového poistenia
- c) nespĺňa podmienku nároku na starobný dôchodok/ nebol mu priznaný predčasný starobný dôchodok.

Následne môže byť rozhodnutím osobe splňajúcej tieto podmienky priznaný invalidný dôchodok. Logickým výkladom však možno dospieť k záveru, že napriek tomu, že osoba bola uznaná za invalidnú, nemusí splniť ostatné podmienky na priznanie invalidného dôchodku. Môže ísť napríklad o situáciu, kedy osoba nemá dostatočný počet rokov dôchodkového poistenia. Napriek tomu je však potrebné poukázať na to, že rozhodnutie o invalidnom dôchodku môže byť vydané aj vtedy, ak bola osoba uznaná za invalidnú, ale podmienku počtu rokov dôchodkového poistenia nespĺňa.⁶

V praxi tak môže nastať situácia, kedy osoba bude reálne uznaná za invalidnú na základe odborného posudku, teda bude osobou (občanom) so zdravotným postihnutím v zmysle zákona o službách zamestnanosti, avšak iba z dôvodu absencie rozhodnutia o invalidnom dôchodku nebude spadať pod definíciu zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa Zákonníka práce. Podľa nášho názoru tu teda dochádza k situácii, kedy faktický stav (zdravotné postihnutie) je „ignorovaný“ z formálneho dôvodu, ktorým je rozhodnutie o invalidnom dôchodku. S poukazom na úvod a prvú kapitolu tejto práce, v ktorých sme stručne predstavili snahy

⁶ Tamtiež. s. 94.

o celkové zlepšenie postavenia osôb so zdravotným postihnutím, považujeme takúto situáciu, ktorá vznikla na základe rôznych legálnych definícií za absurdnú a neprijateľnú.

Je potrebné opätovne zdôrazniť a poukázať na skutočnosť, že zamestnávateľia majú voči určitým skupinám osôb osobitné povinnosti, v tomto prípade ide o osoby so zdravotným postihnutím.⁷ Príkladmo uvádzame vytváranie adekvátnych pracovných podmienok, zabezpečenie prípravy na prácu, prípadne umožnenie získania a zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca.⁸ Povedané inými slovami, subsumovanie zamestnanca pod definíciu zdravotne postihnutého predstavuje pre zamestnávateľa viac povinností ako voči zdravému zamestnancovi.

Utopickou je však myšlienka, v zmysle ktorej by každý zamestnávateľ dobrovoľne zabezpečoval a plnil si vyššie uvedené povinnosti vo vzťahu k zdravotne postihnutej osobe bez toho, aby mu tak nariadil zákon. Ustanovením podmienky predloženia rozhodnutia o invalidnom dôchodku sa vytvára priestor na to, aby v prípade jeho absencie k plneniu týchto povinností zo strany zamestnávateľa vôbec nedochádzalo, a to aj napriek tomu, že zamestnanec je uznaný za zdravotne postihnutého. K uvedenému záveru prispieva aj nejednoznačnosť tejto podmienky spočívajúca v neustanovení toho, či má ísť iba o pozitívne rozhodnutie, alebo túto podmienku bude napĺňať aj rozhodnutie, ktorým sa invalidný dôchodok nepriznal. Z uvedeného dôvodu by tak podľa nášho názoru bolo vhodné túto podmienku odstrániť. Možno tak teda konštatovať, že v takomto prípade je osoba so zdravotným postihnutím napriek svojim

⁷ K problematike zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím pozri bližšie: TROJAN, J. *Rovnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce*. In: JANIČOVÁ, E., DOLOBÁČ, M. (ed). *Liberizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 310-323.

⁸ BARINKOVÁ, M.: *Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii*. In: *Studia Iuridicia Cassoviensia*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta. roč. 6. 2018. č. 1. s. 92.

obmedzeniam postavená vo všetkých aspektoch na roveň zdravého zamestnanca.

Podľa nášho názoru však zamestnávateľ napriek tomu musí všetky povinnosti vzťahujúce sa na osoby so zdravotným postihnutím splniť aj vtedy, ak rozhodnutie o invalidnom dôchodku nepredložia. Uvedené odôvodňujeme rozvíjajúcou sa právnou úpravou nielen v rámci štátu, ale najmä na medzinárodnej úrovni. Nemožno však taktiež opomenúť zásadný vplyv Európskej únie v tejto oblasti. Z hľadiska právnej istoty a legitímnych očakávaní osôb so zdravotným postihnutím je neprijateľné, aby sa ich zdravotné postihnutie nezohľadňovalo v rámci pracovnoprávných vzťahov iba z dôvodu nepresnej a mätúcej právnej úpravy.

Záver

Z uvedených záverov jednoznačne vyplýva, že v rámci slovenskej právnej úpravy, ktorá sa týka osôb so zdravotným postihnutím, chýba medzi jednotlivými predpismi vyššia miera synergie. Zastávame názor, že takáto právna konštrukcia je nanajvýš mätúca. V konečnom dôsledku má však najzásadnejšie dôsledky práve vo vzťahu k samotným osobám so zdravotným postihnutím. Podľa nášho názoru by tak malo dôjsť k dôkladnejšiemu prebudovaniu tejto oblasti v právnej rovine, aby ďalej nedochádzalo k vytváraniu podobných medzier.

Zoznam použitej literatúry:

BARANCOVÁ, H. *Hodnotové smerovanie slovenskej spoločnosti a kvalita právneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím*. In: BARANCOVÁ, H., DILONGOVÁ, E. (eds). *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 364 s.

BARINKOVÁ, M.: *Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii*. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta. roč. 6. 2018. č. 1. s. 89-98.

TROJAN, J. *Rovnosť príležitosti občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce.*
In: JANIČOVÁ, E., DOLOBÁČ, M. (ed). *Liberizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov.* Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 310-323.

Kontakt na autora:

michalsokol182@gmail.com

Bolestné a sťaženie spoločenského uplatnenia

Barbora Lazoríková

Abstrakt

Tento príspevok sa zaoberá rozborom náhrady škody na zdraví vo vzťahu k náhrade za bolesť a náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia v slovenskom právnom poriadku. Práca analyzuje výšku odškodnenia, vrátane možnosti zvýšenia a zníženia náhrad, spôsob uplatňovania týchto nárokov, ďalšie právne aspekty bolestného a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia.

V tomto príspevku načrtujeme ucelený pohľad na danú problematiku. Prácu sme sa rozhodli koncipovať do 4 okruboch v ktorých sa budeme snažiť o teoretické prepojenie, ako aj porovnávanie staršej aj novej právnej úpravy. Taktiež aj následky, ktoré vyplývajú pre poškodené subjekty a všeobecný popis a náležitosti lekárskeho posudku pri bolestnom a sťaženi spoločenského uplatnenia.

Kľúčové slová: *bolestné, sťaženie spoločenského uplatnenia, odškodňovanie, zodpovednosť za škodu, zákonník práce, zákon o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia, lekársky posudok pri bolestnom a sťaženi spoločenského uplatnenia.*

Abstract

This symposium submission focuses on the analysis of compensation for injury to health in relation to compensation for pain, suffering and loss of social application in Slovak national legislation. The body of work analyses the amount of compensation, including the options for increase and reduction of compensation, the process of claiming those entitlements and other legal aspects of compensation for pain, suffering and loss of social application.

In this submission, we will outline a comprehensive perspective on the given issue. We

decided to delineate this work into 4 fields, in which we will try to ensure that the theoretical interconnection with the practical part is provided as well as the comparison of older and newer precluding legislation. Moreover, the consequences accruing to the injured parties and general description and the content of medical report concerning the compensation for pain, suffering and loss of social application.

Key words: *compensation for pain and suffering, loss of social application, compensation, civil liability, Labour Code, Law on compensation for pain and suffering and loss of social application, medical report in compensation for pain and suffering and loss of social application*

Úvod

V živote človeka dochádza nielen k radostným, ale aj bolestným udalostiam. K tým druhým najmä v pracovnom procese. Dokonca s vážnymi následkami, ktoré veľakrát vedú k sťaženiu spoločenského uplatnenia. Žiaľ, aj keď pracovníkom Zákonník práce č.65/1965 Zb. v § 171 ukladá povinnosť počínať si tak, aby nedochádzalo k škodám na zdraví, teda pracovať tak, ako to vyžadujú technologické predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako aj ostatné právne predpisy, k úrazom dochádza.

Pri určitej škode na zdraví má poškodený nárok nielen na majetkové odškodnenie za skutočnú škodu, ale aj nemajetkovú ujmu jemu spôsobenú. „*Účelom danej nábrady nie je kompenzovať spôsobenú ujmu, ale zmierniť nepriaznivé dôsledky, ktoré boli spojené so spôsobenou majetkovou ujmu*“.¹

V rámci sťaženia spoločenského uplatnenia sa odškodňuje to, ako sa v dôsledku škody na zdraví obmedzili doterajšie možnosti poškodeného v rámci rodinného, spoločenského, osobného, kultúrneho i spoločenského života, či vo forme sťaženia alebo znemožnenia vykonania povolania.

¹ BARANCOVÁ, H. : *Medicínske právo*. VEDA. Bratislava. 2008, str. 324

Vytrpené bolesti a sťaženie spoločenského uplatnenia majú charakter nemajetkovej ujmy a možno ich označiť aj za tzv. priamu ujmu na zdraví. Vo všeobecnosti je účelom náhrady každej škody obnoviť stav, ktorý existoval pred vznikom škody. Hodnota zdravia ako imanentnej súčasti osobnosti každého človeka nie je objektívne vyčísliteľná a vyjadriteľná v peniazoch. Nemajetková ujma sa neprejavuje v majetku poškodeného. Pri odškodnení bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia preto nejde o náhradu v pravom slova zmysle, ale o poskytnutie satisfakcie, teda určitého zadosťučinenia.

V tejto práci načrtujeme ucelený pohľad na danú problematiku. Prácu sme sa rozhodli koncipovať do 3 okruhov v ktorých sa budeme snažiť o teoretické prepojenie doplnené o príklady zo života v oblasti pracovného práva a následky, ktoré vyplývajú pre poškodené subjekty taktiež všeobecný popis a náležitosti lekárskeho posudku pri bolestnom a sťažení spoločenského uplatnenia.

1. Bolestné a sťaženie spoločenského uplatnenia vo všeobecnosti

Určitou kompenzáciou za bolesť, prípadne za zníženie spoločenského uplatnenia je finančná náhrada, ktorá vyplýva z § 193 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce č.65/1965 Zb. a zo zákona č. 437/2004 Z.z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 237/1994 Z.z.

Bolesť, spôsobená úrazom je definovaná zákonom č. 437 v § 2 písm. 1 ako ujma spôsobená poškodením na zdraví, jeho liečením, alebo odstraňovaním jeho následkov.

Sťaženie spoločenského uplatnenia je stav, ako uvádza citovaný zákon (písm. 2), v súvislosti s poškodením na zdraví, ktoré má preukázateľne nepriaznivé následky pre životné úkony poškodeného, na uspokojovanie jeho životných a spoločenských potrieb alebo na plnenie

jeho spoločenských úloh. Poškodením na zdraví rozumieme poškodenie zdravia spôsobené úrazom, chorobou z povolania, alebo iným poškodením na zdraví. (Občiansky zákonník právne nevymedzuje pojem bolestné ani pojem sťaženie spoločenského uplatnenia, a ani to, v akom rozsahu sa náhrada za tieto ujmy na zdraví odškodňuje).

2. Porovnanie staršej a novej úpravy pri uplatňovaní bolestného a sťaženia spoločenského uplatnenia

V ustanovení Zákonníka práce č.65/1965 Zb. nie sú uvedené podrobnosti o nároku na odškodnenie. Avšak v § 203 ods. 2 tohto zákona na bližšie vykonávanie bolo splnomocnené ministerstvo zdravotníctva. V 60 tých rokoch náhrady upravovali vyhlášky č. 32/1965 Zb. a č. 84/1967 Zb. Posledné úpravy vyhlášky č.32/1965Zb. sa vykonali vyhláškou č.78/1981 Zb. a vyhláškou č.76/1981 Zb. Na základe tejto novelizácie sa zrušila zásada, že bolesť sa neodškodňuje, ak hodnotenie bolesti nedosahuje aspoň 30 bodov. Uvedená novelizácia spočívala v tom, že výška odškodnenia za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia sa zvýšili zo sumy 10 Kčs za 1 bod na sumu 15 Kčs. Zvýšila sa aj celková výška za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia zo sumy 40 000 Kčs na sumu 60 000 Kčs a suma 12 000 Kčs, ktorú nemohlo presiahnuť odškodnenie za bolesť, sa zvýšila na sumu 18 000 Kčs.

Nová úprava sa vzťahovala na prípady, keď podľa stavu poškodeného bolo možné vystaviť lekársky posudok o bolestnom a sťaženi spoločenského uplatnenia až za platnosti uvedených vyhlášok. Vyhláška č. 32/1965 Zb. určovala podmienky, za akých bolo možné poskytnúť náhradu za bolesť a kedy aj za sťaženie spoločenského uplatnenia a to pri ťažších následkoch. Zaujímavá bola aj možnosť určiť výšku bolestného až po skončení liečenia. Teda v čase, kedy sa u pracovníka neprejavili následky, ktoré by vplývali na jeho ďalšie spoločenské uplatnenie. Ak sa mu však zhoršil zdravotný stav, vznikol mu nárok na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia. Tak isto bolo možné, aby sa pôvodne

priznaná výška za sťaženie spoločenského uplatnenia v odôvodnených prípadoch zvýšila. Posúdenie sa uskutočnilo až po ustálení zdravotného stavu a náhrada mohla byť rozdielna pri bolesti a iná pri sťažení spoločenského uplatnenia. Za zmienku stojí fakt, že pri zlepšení zdravotného stavu v ďalších rokoch, pracovník nemusel vracať poskytnutú sumu.

Náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia bolo možné poskytnúť iba na základe lekárskeho posúdenia. Teda bolo potrebné odborné ohodnotenie podľa tabuliek v zmysle vyhlášky č.32/1965 Zb. a následným prisúdením počtu bodov. Faktom zostáva, že ani podrobne rozpracované tabuľky nepodchycovali celú škálu zranení a následkov, čím rozhodovanie u jednotlivých posudzovateľoch mohlo byť subjektívne. Vyhláška však pamätala na rôzne prípady. Napr. keď bol postihnutý pracovník v nemocnici alebo v inom lôžkovom zariadení, posudok vydal lekár nemocnice, prípadne lôžkového zariadenia. Obdobne to bolo v liečebných zariadeniach. Je zaujímavé, že v prípadoch, kedy konkrétne postihnutie sa nenachádzalo v jednotlivých položkách tabuliek, aj tak musel lekár, napr. v spolupráci s inými lekármi, posudok vypracovať.

Vyhláška č. 32/1965 Zb. obsahovala množstvo vysvetlení, napr. kto môže žiadať o lekárske posúdenie, tiež povinnosť zdravotníckeho zariadenia poskytnúť potrebnú dokumentáciu lekárom, ktorí vypracúvajú lekárske ohodnotenie, ďalej to, že posudok musí byť vypracovaný písomne a kedy môže byť poskytnutý žiadateľovi a kedy organizácii, do koľkých dní je potrebné podať námietky voči vydanému posudku a komu, kedy musí byť vykonaný znalecký posudok a pod. Zaujímavé je, že v posudku od lekára mali byť, okrem iného, aj čísla položiek, podľa ktorých bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia hodnotil, ako aj dôvody, pre ktoré zvýšil alebo znížil sadzbu. Za zmienku stojí aj povinnosť lekára upovedomiť pracovníka čo môže a čo by nemal robiť, v akom prostredí sa nemôže pohybovať, predpoklady zlepšenia, alebo zhoršenia následkov zranenia a pod.

Spomenúť treba, že vyhláška č. 32/1965 Zb. v § 2 taxatívne určuje, že náhrada za bolesť sa poskytuje za bolesti spôsobené poškodením na zdraví, jeho liečením, alebo odstraňovaním jeho následkov. Teda ak ide o bolesť pri samotnom úraze, ako aj o bolesť pri liečení úrazu, vrátane bolestí spojených s rehabilitačnou starostlivosťou. Popri iných ustanoveniach vyhláška hovorí, že lekár v odôvodnených prípadoch môže hodnotenie podľa tabuliek zvýšiť až o polovicu. Ak je súbeh viacerých vážnych dôvodov (infekcia, ďalšia operácia a pod.) môže zvýšiť až na dvojnásobok.

Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia sa podľa vyhlášky č. 32/1965 Zb. priznávala len vtedy, keď následky pracovného úrazu, alebo choroby z povolania mali trvalý charakter a sťažovali pracovníkovi uspokojovanie životných a spoločenských potrieb, ako aj starostlivosť o deti, o domácnosť, stravovanie, obliekanie a pod. Výška náhrady, na rozdiel od náhrady za bolesť, nebola určená lekársym hodnotením. Ono tvorilo základ pre určenie výšky náhrady (hodnotil len anatomické a funkčné predpoklady pre sťaženie a to základným počtom bodov podľa sadzieb uvedených v prílohe vyhlášky). Ďalšie zvýšenie záviselo od predpokladov, ktoré mal poškodený pre ďalšie uplatnenie v živote, keďže boli obmedzené alebo stratené.

Najzávažnejším kritériom pri určovaní výšky náhrady, okrem predpokladaného vývoja a priebehu vzniknutých zmien, dĺžky trvania, možnosti zmierniť následky úrazu bezpečným lekársym zákrokom atď., bol vek poškodeného a pohlavie. Toto musel brať lekár do úvahy a v závažných prípadoch mohol zvýšiť ohodnotenie nad príslušnú sadzbu o 20 %, prípadne až na dvojnásobok sumy zodpovedajúcej základnému počtu bodov podľa lekárskeho ohodnotenia.

Vyhláška č.32/1965 Zb. bola zrušená s účinnosťou od 1.augusta 2004 zákonom č. 437/2004 Z.z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej

rady Slovenskej republiky č. 237/1994 Z.z. Táto úprava sa síce vydaním zákona č. 437/2004 Z.z. nezmenila, zmenila sa však, a to zásadným spôsobom, výška náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnia, spôsob určovania výšky náhrady a tiež posudzovanie dôvodov pre zvýšenie náhrady. Náhrada za bolesť aj náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia sa poškodeným, tak ako v intenciách vyhlášky č. 32/1965 Zb., teda osobám, ktoré utrpeli úraz alebo im bola zistená choroba z povolania, poskytuje jednorazovo. Podobne aj náhrada sa poskytne na základe lekárskeho posudku, v ktorom posudzujúci lekár, ktorý naposledy liečil poškodeného v súvislosti s poškodením na zdraví, hodnotí bolesť určitým počtom bodov. Pretože nie každé poškodenie na zdraví je uvedené v sadzbách bodového hodnotenia, zákon pripúšťa, ako predtým, aby sa v prípade poškodenia na zdraví, ktoré v sadzbách bodového hodnotenia uvedené nie je, použila sadzba pre také poškodenie na zdraví, s ktorým ho možno z hľadiska bolesti najlepšie porovnať.

Pri náhrade za bolesť ide o bolesť, ktorú poškodený cíti pri samotnom úraze, ale tiež o bolesť, ktorá je spojená s liečením tohto úrazu, prípadne choroby z povolania. Náhrada sa poskytne, ako sme uviedli, na základe lekárskeho posudku, v ktorom posudzujúci lekár, ktorý naposledy liečil poškodeného v súvislosti s poškodením na zdraví, hodnotí bolesť určitým počtom bodov. Bodové hodnotenie bolesti stanovené posudzujúcim lekárom sa v odôvodnených prípadoch zvýši až o polovicu, ako u predchádzajúcej vyhlášky, ak vznikla infekcia rany, poškodenie na zdraví vyžadovalo bolestivejší spôsob liečenia, či poškodenie vyžadovalo operačný výkon. Ak napríklad po úraze oka sa poškodený *podrobil operácii a v posudku vystavenom po ukončení liečenia hodnotil posudzujúci lekár bolesť položkou, ktorej prináleží 110 bodov, základné bodové hodnotenie zvýšil lekár pre operačný výkon o polovicu, t. j. o 55 bodov. Celkový počet bodov, ktorým posudzujúci lekár hodnotil poškodenie oka, je 165 (110 základných bodov + 55 zvýšenie o polovicu)*. Podobne je to aj v prípade súbehu uvedených dôvodov, kedy sa môže bolesť hodnotiť najviac do výšky dvojnásobku sadzby ustanovenej v posudku o bolesti. V porovnaní s vyhláškou č. 32/1965

Zb. sadzba bodového hodnotenia za bolesť je stanovená buď konkrétnym počtom bodov, alebo rozpätím bodov. Ak je sadzba ustanovená rozpätím bodov, prihliadne posudzujúci lekár, na viaceré hľadiská, a to na rozsah a spôsob poškodenia na zdraví, na závažnosť poškodenia, na priebeh liečenia vrátane náročnosti liečenia a na vzniknuté komplikácie. Pri ľahšom, prípadne kratšom a nekomplikovanom priebehu liečenia sa lekár pridrža dolnej hranice rozpätia bodov, pri ťažšom, dlhšom a komplikovanejšom priebehu liečenia sa hodnotenie lekára pohybuje pri hornej hranici bodov.

Pri náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia lekár môže hodnotiť sťaženie spoločenského uplatnenia vtedy, ak poškodenie na zdraví spôsobené úrazom alebo chorobou z povolania zanechá na poškodenom následky trvalého charakteru. Tak ako u vyhlášky č. 32/1965 Zb. aj náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia sa poskytuje na základe lekárskeho posudku. Podobne, ak je sadzba bodového hodnotenia ustanovená rozpätím bodov, prihliada sa pri hodnotení na to, do akej miery jednotlivé následky spolu súvisia. U poškodeného, u ktorého sa očakáva priaznivý vývoj vzhľadom na intenzitu alebo trvanie následkov, sa sťaženie spoločenského uplatnenia hodnotí v spodnej hranici rozpätia bodového hodnotenia. Naopak, ak sa očakáva postupné zhoršovanie zdravotného stavu, a tým aj zväčšovanie následkov, použije sa pri hodnotení sadzba v hornej hranici rozpätia bodového hodnotenia. V prípadoch, keď choroba z povolania alebo úraz zanechajú na poškodenom obzvlášť ťažké následky, môže posudzujúci lekár, ako u predchádzajúcej vyhlášky, bodové hodnotenie stanovené v základných sadzbách primerane zvýšiť, a to až na dvojnásobok. Tento zákon podrobnejšie rozvádza možnosti zvyšovania bodového hodnotenia lekárom. Zvažuje, do akej miery sa môže postihnutý uplatniť v živote a v spoločnosti, ktoré mal vo veku, v ktorom utrpel poškodenie na zdraví. Posudzuje schopnosť poškodeného zabezpečiť si svoje základné životné potreby a úkony, či je odkázaný na pomoc inej osoby a v akom rozsahu, či má rodinu, v akom veku sú jeho deti, či sú deti samostatné alebo sú výživou odkázané na

poškodeného, v prípade ak poškodený rodinu nemá, aké sú jeho možnosti z hľadiska budúceho založenia si rodiny, z hľadiska jeho ďalších možností uplatniť sa aj naďalej vo svojej profesii a možnosti ďalšieho vzdelávania sa a posudzuje sa aj z hľadiska konkrétnych spoločenských, kultúrnych či športových aktivít, ktorým sa aktívne venoval pred úrazom alebo zistením choroby z povolania a podobne.

Napríklad stavbárovi, ktorý pracoval so zbíjačkou bola zistená choroba z povolania. Lekár pracovného lekárstva vydal posudok, v ktorom zistenú chorobu ohodnotil počtom bodov 1 000. Poškodený mal v čase zistenia choroby z povolania 30 rokov, bol ženatý, mal tri maloleté deti, a hrával volejbal za amatérsky volejbalový klub. V dôsledku zistenej choroby, ktorou boli postihnuté predovšetkým ruky poškodeného, nielenže nemohol bez ďalšieho ohrozenia svojho zdravia vykonávať doterajšiu prácu, ale zároveň boli obmedzené aj jeho možnosti vo výbere budúcej práce, aj možnosti riadne sa starať o svoje maloleté deti a v neposlednej miere aj možnosti naďalej sa zúčastňovať ako aktívny hráč volejbalových zápasov, lekár preto zvýšil bodové ohodnotenie na dvojnásobok. Takže celkové hodnotenie v bodoch po ich zvýšení predstavovalo 2 000 bodov.

Výška náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia, ako sme spomínali, sa vypočítava odlišným spôsobom ako to bolo podľa vyhlášky č. 32/1965 Zb. Nie je určená konkrétnou sumou. Podľa § 5 ods. 2 zákona č. 437/2004 Z.z. sa náhrada určuje sumou 2 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci roku, v ktorom vznikol nárok na náhradu za jeden bod. Podľa § 5 ods. 4 zákona č. 437/2004 Z.z. Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky ustanoví výšku náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia a vyhlási takto určenú sumu opatrením vyhláseným v Zbierke zákonov Slovenskej republiky uverejnením oznámenia o jeho vydaní najneskôr do 31. mája kalendárneho roka.

Napríklad stavbár utrpel pri práci s domiešavačom pracovný úraz dňa 30. septembra 2017. Lekár hodnotil v lekárskom posudku o bolestnom poškodení na zdraví dvoma položkami. Jednej položke zodpovedalo 20 bodov a druhej 40. Keďže ministerstvo zdravotníctva stanovilo v roku 2017 výšku náhrady za bolesť a výšku náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia za 1 bod 18,24 eur, výpočet sumy je nasledovný: celkový počet bodov je $20+40=60 \times 18,24$ eur (hodnota 1 bodu) = 1094,4 eur. Po zaokrúhlení na celé desiatky eura nahor bude suma náhrady za bolesť 1100 eur.

3. Lekársky posudok o bolestnom a sťažení spoločenského uplatnenia

Ako sme už vyššie spomenuli náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia sa poskytuje na základe lekárskeho posudku. Pri určení výšky náhrady za bolesť a výšky náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia sa vychádza z celkového počtu bodov, ktorým sa bolesť alebo sťaženie spoločenského uplatnenia ohodnotilo v lekárskom posudku. *Zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia v znení neskorších predpisov upravuje vydávanie lekárskeho posudku o bolestnom a sťažení spoločenského uplatnenia a jeho náležitosti a to v § 7 a 8.*²

Lekársky posudok spracúva posudzujúci lekár a vydáva zdravotnícke zariadenie, ktorého posudzujúci lekár vypracoval lekársky posudok. Posudzujúci lekár je lekár, ktorý naposledy liečil poškodeného v súvislosti s poškodením na zdraví. Ak je posudzujúcim lekárom lekár zariadenia ústavnej zdravotnej starostlivosti, lekársky posudok posudzuje primár príslušného oddelenia alebo prednosta príslušnej kliniky zdravotníckeho zariadenia alebo jeho zástupca, ak rozsah následkov presahuje 200 bodov. Zdravotnícke zariadenie, v ktorom sa poškodený liečil v súvislosti s poškodením na zdraví,

² Lekársky posudok o bolestnom a o SSU, [cit. 2018-01.04] dostupné na internete: <http://odskodneniepzp.sk/2017/08/18/lekarsky-posudok/>

je povinné posudzujúcemu lekárovi poskytnúť pri hodnotení bolesti alebo sťaženia spoločenského uplatnenia zdravotnú dokumentáciu súvisiacu s poškodením na zdraví.

O vydanie lekárskeho posudku môže požiadať poškodený. O vydanie lekárskeho posudku môže požiadať aj fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá za poškodenie na zdraví zodpovedá, alebo poskytovateľ náhrady, iba ak im poškodený dá súhlas. *Za vydanie lekárskeho posudku sa uhradza poplatok. Náklady za vypracovanie lekárskeho posudku sú príslušenstvo pohľadávky (bolestné a sťaženie spoločenského uplatnenia). Náklady za vypracovanie lekárskeho posudku sú hrazené z povinného zmluvného poistenia zodpovednosti za škodu spôsobenú prevádzkou motorového vozidla.*

Ak vzniknú dôvodné pochybnosti o správnom hodnotení bolestného alebo o správnom hodnotení sťaženia spoločenského uplatnenia v lekárskom posudku, môže poškodený, škodca alebo poisťovňa požiadať o vydanie znaleckého posudku podľa osobitného predpisu. *Náležitosti znaleckého posudku upravuje zákon č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch v znení neskorších predpisov. Zoznam znalcov vedie Ministerstvo spravodlivosti SR.*³

Náležitosti lekárskeho posudku sú upravené v § 8 ods. 1:

„Lekársky posudok obsahuje:

- a) meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu trvalého pobytu alebo prechodného pobytu a povolanie*
- b) dátum vzniku poškodenia na zdraví; ak ide o chorobu z povolania, dátum priznania choroby z povolania,*
- c) miesto, kde vzniklo poškodenie na zdraví,*
- d) čísla položiek, podľa ktorých sa hodnotila bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,*
- e) určenie diagnózy,*
- f) hodnotenie v bodoch a zdôvodnenie,*

³ Poznámka v bode 2.

g) celkový počet bodov.⁴

Lekársky posudok sa vydáva písomne. Poškodenému sa doručí jedno vyhotovenie lekárskeho posudku aj v prípadoch, ak o lekársky posudok požiadala iná oprávnená osoba (škodca alebo poisťovňa). Jedno vyhotovenie lekárskeho posudku sa doručí aj lekárovi, s ktorým má poškodený uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti.

Lekársky posudok sa vydáva, len čo zdravotný stav poškodeného možno považovať za ustálený. *Zdravotný stav možno považovať za ustálený po skončení kontinuálne prebiehajúcej liečby predpokladaného vývoja následkov zdravotného poškodenia. Najvyšší súd argumentoval tým, že len čo je ustálený zdravotný stav poškodeného, možno obodnotiť bolesť. Týmto okamihom je teda bolesť zistená bez ohľadu na to, kedy lekár vyhotoví posudok o bolestnom a sťažení spoločenského uplatnenia. Posudok je len dokladom potvrdzujúcim vytrpenú a zistenú bolesť. Za dátum zistenia bolesti preto nemožno považovať výlučne deň vyhotovenia posudku ošetrojúceho lekára. Za čas spôsobenia bolesti treba teda považovať deň úrazu alebo iného poškodenia na zdraví a za čas zistenia bolesti okamih ustálenia zdravotného stavu poškodeného. Zistenie, kedy sa z bŕadiska bolesti ustálil zdravotný stav závisí od vyjadrenia lekára. Jedná sa totiž o posúdenie skutočností, na ktoré treba odborné znalosti. Presné časové obdobie ustálenia zdravotného stavu sa nedá všeobecne určiť. Pri sťažení spoločenského uplatnenia k ustáleniu zdravotného stavu dochádza spravidla až po uplynutí jedného roka od poškodenia na zdraví.*⁵

Záver

Riziko pracovného úrazu a ním vyvolanej bolesti, ako aj sťaženia spo-

⁴ Zákon č. 437/2004 Z. z. Zákon o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov

⁵ Poznámka v bode 2.

čenského uplatnenia je úmerné „rizikovosti“ toho ktorého povolania. Logicky je menšie pri počítači ako, povedzme, na stavbe. Pochopiteľne na podobných pracoviskách sú aj prísnejšie a pravidelnejšie kontroly do- držiavania pravidiel ochrany a bezpečnosti pri práci, kde sú častejšie a prísnejšie aj kontroly dozorného orgánu - inšpekcie práce (zákon č 95/2000 Z.z.). Záväzné povinnosti zamestnávateľa v tejto oblasti vymedzuje § 146 a následne § 147 Zákonníka práce. Nakoniec aj základný zákon - Ústava Slovenskej republiky v článku 36 ustanovuje základné právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zahŕňajúce aj ochranu bezpečnosti a zdravia pri vykonávaní pracovných aktivít. O právach a povinnostiach zamestnancov podrobne hovorí aj § 148 Zákonníka práce.

Uvádzam tieto zákonné legislatívne opatrenia preto, aby sa nimi zvýšila vážnosť ochrany zdravia človeka pri práci. Avšak ani tá najpre- cíznejšia ochrana nezabráni vzniku pracovných úrazov. Podobne je tomu aj v odškodňovaní za spôsobenú bolesť pri úraze, ako aj pri sťažení spo- ločenského uplatnenia. Spravidla ani maximálna čiastka odškodnenia, daná zákonom, nenahradí a nemôže nahradiť ani bolesť, ktorú pracov- ník vytrpel, ani následky, ktoré mu po ublížení na zdraví zostali. Účelom tohto odškodnenia je však poskytnúť možnosť, aby si vytrpenú bolesť a trvalé následky ublíženia na zdraví mohol vynahradiť takým spôsobom, ktorý považuje za správny. Môže to byť napr. aj dar det'om, z ktorého bude mať osobnú radosť. V praxi sa nám vytvára ďalší problém, že po- stihnutý mnohokrát z neznalosti zákonov nevie nielen o premlčacej dobe pri náhrade škody podľa § 106 ods.1 OZ (právo na náhradu škody sa premlčí za dva roky odo dňa, kedy sa poškodený dozvie o škode a o tom, kto za ňu zodpovedá. Podľa odseku 2 najneskoršie na tri roky), ale ani o možnosti do 15 dní odo dňa oznámenia posudku, podať námietky voči vydanému posudku, ak s ním postihnutý nesúhlasí. Mnohokrát nevie, že ak má v spore pochybnosti o správnosti lekárskeho hodnotenia, môže v spore žiadať, aby sa výška náhrady za bolesť a za sťaženie spoloč-enského uplatnenia určila znaleckým posudkom, že znalecký posudok treba

žiadať v opodstatnených prípadoch, kedy postihnutie treba posudzovať z viacerých odborných hľadísk atď...

Kolotoč základných práv a povinností tak zamestnávateľa ako aj zamestnanca v ochrane zdravia pri práci, definovaný množstvom zákonov, vyhlášok, či právnych predpisov sa zrejme nikdy nezastaví. Žiaľ, ani množstvo úrazov, o ktorých denne počujeme. Natíska sa otázka prečo je tomu tak? Zrejme preto, že človek v svojej nedokonalosti je nepoučiteľný, istý, že iba druhému sa to môže stať, a predovšetkým nezodpovedný tak voči svojmu okoliu ako aj voči svojmu zdraviu. Nobelovu cenu si zaslúži ten, kto vynájde účinný liek na tieto ľudské slabosti.

Zoznam použitej literatúry :

KRAJČO J., PREISINGER M., SUČANSKÁ D. *Zákonník práce – Komentár*. IURA EDITION: Bratislava, 2002. ISBN 80-89047-27-0.

NEMCOVÁ K., VOJTKO P. *Judikatúra vo veciach nábrady škody*. IURA EDITION: Bratislava, 2011. ISBN 978-80-8078-384-6.

MYDLÍK A., PROFANT M.. *Postihy v pracovnom práve*. Práca: Bratislava, 1987.

SZÉKI A. *Čo robiť, keď vznikol pracovný úraz*. ŠKOLCENTRUM: Košice, 1992.

TÝC J. a kol. *Nábrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania*, Práca: Bratislava, 1976.

TÝC J. a kol. *Nábrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania*. Práca: Bratislava, 1983.

TÝCOVÁ M., LUHAN J.. *Nábrada škody v pracovnom práve*. Práca: Bratislava, 1967.

Ostatné zdroje:

Povinné bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci a vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze, EPOS: Bratislava, 2006. ISBN 80-8057-689-0.

Zákonník práce s judikatúrou, IURA EDITION: Bratislava, 2008. ISBN 978-80-8078-218-4.

<http://www.epi.sk/odborny-clanok/Nahrada-za-bolest-a-nahrada-za-stazenie-spolocenskeho-uplatnenia-po-novom.htm>

Kontakt na autora:

merydedbl@gmail.com

Poškodenie zdravia v pracovnom procese v dôsledku šikany

Lukáš Macko

Abstrakt

Tento príspevok sa zaoberá témou poškodenia zdravia v pracovnom procese v dôsledku šikany. V rámci jednotlivých kapitol sa zameriava na vznik porúch, prevenciu pred ich vznikom ako aj samotným pôsobením šikany na pracoviskách. V neposlednom rade je jednou z jeho úloh poskytnúť pohľad a rozanalyzovať vznik zodpovednosti na stranách subjektov pracovnoprávneho vzťahu a či je aplikácia takejto právnej úpravy možná.

Kľúčové slová: *Mobbing, šikana, poškodenie zdravia, prevencia, Zákonník práce*

Abstract

This topic deals with the theme of damaging health in the process of bullying. Within these chapters we aim on the occurrence of disorders, preventing its formations as well as effect of bullying in the work place. Not last but still important is one of the goals to provide the view and analyze the occurrence of responsibility on sides of subjects of employment relationships and if its application of these legislation is possible.

Keywords: *Mobbing, health, prevention, Labour Code*

Úvod

Problematika násilia na pracovisku je v posledných rokoch veľmi vážnou témou, ktorá sa dostáva do popredia aj v pomeroch Slovenskej republiky. Šikana v pracovnoprávných vzťahoch sa stáva čoraz

aktuálnejšou témou odzrkadľujúcou reálny stav na pracovisku prejavujúci sa rôznou mierou agresie, verbálnych narážok ale aj prejavov fyzického násilia, ktoré môžu viesť k poškodeniu zdravia a účastníci pracovnoprávných vzťahov sa s takouto formou nátlaku môžu stretávať v praxi každý deň.

Túto prudkú zmenu vzťahov možno spájať s rozvojom telekomunikačných prostriedkov a globalizácie čo vedie k znižovaniu počtu zamestnancov v zamestnaneckých radoch. S takto spojenými zmenami vzniká medzi spolupracovníkmi istá forma konkurenčného boja a trendy spojené s udržaním svojho pracovného miesta. Problematika šikany v pomeroch Slovenskej republiky zostávala v posledných desaťročiach podľa nášho názoru z veľkej miery nepovšimnutá na rozdiel od západných krajín, v ktorých sa jej dôsledne venujú. Ide tu hlavne o problém účinnej aplikácie vnútroštátnych právnych noriem, ktorá na súčasný stav nepostačuje. Možno povedať, že dôvody na začatie vytvárania psychického teroru na pracovisku sú rôznorodé. Vo veľkej miere ide o etnické, rasové či náboženské predsudky voči osobám vyskytujúcim sa na pracovisku.

Podľa nášho názoru, prevažná časť nárastu násilia a prejavov akejkoľvek formy šikany na pracovisku ďalej súvisí s nárastom požiadaviek kladených na zamestnancov, stále predlžujúcim sa časom stráveným v práci, ktorý podľa výskumov Európskych ratingových agentúr tvorí v poslednom období až 1/3 dňa. Agresia sa do pracovného procesu dostáva spolu so životným štýlom, vznikom ľudí závislých na práci a v neposlednom rade, ľudí závislých od ich príjmu.

V našej práci načrtujeme ucelený pohľad na daný problém. Prácu sme sa rozhodli koncipovať do štyroch okruhov medzi, ktorými budeme hľadať teoretické aj praktické prepojenie v oblasti pracovného práva a následkov vyplývajúcich pre poškodené subjekty v dôsledku šikany. Kompozícia príspevku sa zameriava na vymedzenie cieľov, ktorými sa

snažíme vo všeobecnosti upriamiť pozornosť na právnu úpravu v pomeroch Slovenskej republiky v komparácií a nadväznosti na právny stav na úrovni Európskej únie. Z pohľadu problematiky sa snažíme o celkový prehľad týkajúci sa vzniku porúch a zdravotných problémov v dôsledku mobbujúcich faktorov na obeť. Úlohou príspevku je poskytnúť odporúčania ako riešiť osobitnú deštrukciu zdravotného stavu poškodeného a aké nároky môžu poškodenému vznikajúť z pohľadu právnej úpravy ako aj mimoprávných prostriedkov ochrany. Osobitnou časťou je aj poskytovanie prevenčných opatrení, ktoré budú viesť k zamedzeniu šikany na pracoviskách.

1. *Šikana/ Mobbing vo všeobecnosti*

V dnešnej dobe sa na pracovisku môžeme stretávať s viacerými prejavmi obťažovania, psychoteroru, morálneho obťažovania či iných prejavov, ktoré sú v odbornej literatúre ako aj právnych úpravách odlišované a označované pod rôznymi terminologickými pojmami. Mobbing je ale potrebné odlišovať od ostatných foriem nesociálneho/sociálneho zaobchádzania na pracovisku.¹ Možno konštatovať, že mobbing je jednou z foriem psychického násillia na pracovisku a v posledných rokoch sa stal fenoménom. Podľa nášho názoru je potrebné pre začiatok zdôrazniť, že aj keď pojmy mobbing a šikana v odbornej literatúre vystupujú ako relatívne oddelené pojmy, slovenský právny jazyk medzi nimi nerozlišuje a považuje ich za synonymické, aj keď nie všetci autori sa prikláňajú k tomuto názoru.² Ak sa v krátkosti zameriame na používanie týchto pojmov, slová majú síce synonymický význam ale ich význam vo

¹ BARANCOVÁ, H. 2014. *Šikana a mobbing na pracovisku*, Praha: Leges, 2014, s.17.

² Na podporu tvrdení uvádzame aj vyjadrenie Jazykovedného ústavu Ľudovíta Štúra Slovenskej akadémie vied Bratislava publikované v práci *Mobbing a bossing na pracovisku, Správy z riešenia výskumnej úlohy VÚ 2162* vypracovanej A. Olšovskou a podľa tejto práce a aj potvrdenia ústavu vhodné využívať pojmy šikana a mobbing v synonymickom ponímaní.

všeobecnosti možno chápať predsa len odlišne. Podľa niektorých odborníkov je mobbing viac zameraný na šikanovanie a skupinové násilie a naopak šikanovanie vo väčšej miere reflektuje konanie...medzi dvoma individuálnymi osobami³a teda pojem šikana možno tak subsumovať pod pojem mobbing. V neposlednom rade existujú aj viaceré iné formy šikany ako napríklad bossing či staffing. Bossing sa týka šikany a nátlaku zo strany nadriadeného subjektu voči obeti a možno povedať, že ide o vertikálne pôsobenie a v prípade staffingu pôjde o pôsobenie „zospodu“, teda smerom od celého pracovného kolektívu. ⁴

Mobbing ako konanie, ktoré je nevyhnutne spojené s pracovným procesom sa začal vyvíjať v industriálnej a kapitálovej spoločnosti hlavne v 50 rokoch minulého storočia a jeden z prvých pokusov o definíciu mobbingu bol v roku 1976 Stanley Lee Brodskym v jeho knihe *The harassed worker*, ktorý sa zaoberal preťažением v pracovnom procese ako aj poškodením zdravia v pracovnom procese. Ďalším bol švédsky psychológ a lekár Heinz Leymann, ktorý sa tejto problematike venoval v osemdesiatich rokoch 20 storočia.

Etymológiu pojmu šikana možno odvodzovať od francúzskeho pojmu „*chicane*“ znamenajúcu obťažovanie, týranie, zatiaľ čo slovo mobbing pochádza z anglického slovo „*to mob*“ čo znamená niekoho napádať, dotierať, urážať, útočiť.⁵***Šikanou možno v podstate rozumieť systematické poškodzovanie obete, či už po fyzickej alebo psychickej stránke prostredníctvom vytvárania nátlaku a teroru.***⁶ V sloven-

³BARANCOVÁ, H. 2014. *Šikana a mobing na pracovisku*, Praha:Leges,2014, s.15.

⁴<https://osha.europa.eu/sk/tools-and-publications/publications/factsheets/23/view>

⁵pozri bližšie odkaz 1, s. 15

⁶LOVAŠ, L. 1998. *Psychologické otázky tyranizovania: Šikanovanie v armáde. Základné psychologické charakteristiky šikanovania*. In *Šikanovanie v podmienkach Armády SR, možnosti jeho prevencie a odhaľovania*. Zborník z teoreticko-praktického seminára, Trenčín, 1998, s.25.

skom a českom jazyku sa prípady šikany označujú aj terorizovaním a týraním. Práve preto je šikanovanie považované za najneprijateľnejšiu a najnebezpečnejšiu formu ubližovania.

Mobbing ako aktivitu možno podľa nášho názoru spájať s nárastom túžby po moci a karierizmom a nezainteresované osoby ho často krát vyhodnotia ako dennodenné nezhody na pracovisku.⁷Mobbing možno špecifikovať podľa viacerých sprievodných znakov medzi, ktoré možno radieť viaceré znaky ako odmietnutie priamej komunikácie, taktiež spochybňovanie a diskvalifikovanie obete kedy agresia neprebíha otvorene a vykonáva sa skôr skrytou formou v podobe narážok a poznámok. Ku ďalším sprievodným znakom patrí zdiskreditovanie obete, izolácia obete prezentovaná hlavne zamedzením kontaktov s obeťou, ktorá sa proti takémuto nátlaku nevie brániť. Následne nastáva samotný proces šikany kedy obeť musí plniť nezmyselné úlohy a z jej konania pod nátlakom môžu vzniknúť chyby, ktoré agresor takýmto šikanóznym konaním sleduje. Diskrimináciu založenú na šikane možno vnímať aj z hľadiska odlišnej rasy, farby kedy možno mobbing rozdeliť do piatich skupín podľa Zapfa, ktorý sa skladá zo sociálnej izolácie, verbálnych útokov či útokov na zdravie.

Mobbing podľa nášho možno charakterizovať ako zdĺhavý proces, ktorý ma v jednotlivých fázach svoju dynamiku a možno povedať, že smeruje proti porušeniu „dobrých mravov“, ktoré nemožno explicitne právne definovať⁸.

Mobbing prebieha vo viacerých úrovniach kedy sa z počiatku konflikt konštruktívne nerieši, dochádza ku nervovému vypätiu a strate času a energie. V druhej fáze dochádza k poškodeniu psychického zdravia

⁷OLŠOVSKÁ, A. 2013 *Mobbing a bossing na pracovisku. Správa z riešenia výskumnej úlohy VÚ 2162*, Bratislava: IVPaR, 2013, s 7-9

⁸Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13.08.2013, sp.zn.: 16Co/11/2012

obete v dôsledku vykonávania psychického teroru na obeti a následne reakcie vedenia, ktoré prichádza často krát neskoro. Obet' je vylúčená z podnikovej štruktúry nakoľko zo strany zamestnávateľa dochádza k pasivite a nezájmu takýto problém riešiť aj v dôsledku slabšej právnej ochrany týkajúcej sa uvedenej problematiky. Ak sa zameriame na ciele mobbera, je to hlavne vylúčenie obete z pracovného procesu. S páchaním takejto činnosti nevyhnutne súvisí aj osobnostný profil mobbera, ktorý môže byť na utvorenie predstavy komplikovaný. Možno povedať aj na základe supranacionálnej úpravy, že šikanovanie je v podstate systematické zneužívanie a využívanie moci, pri ktorom majú šikanovaní zamestnanci problém proti obrane voči mobberovi.⁹

2. Právna úprava mobbingu

Nakoľko pracovnoprávna úprava ani iná právna úprava definíciu pojmu mobbing a šikana neobsahuje a vychádza opätovne aj v pomeroch úpravy EÚ aj Slovenskej republiky len zo zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch rozhodli sme sa poukázať na úpravu, ktorú by sa mohla vzťahovať na prípady kedy dôjde k porušeniu práv v dôsledku šikany. Aj keď existuje všeobecné povedomie, že šikana na pracovisku má vplyv na zdravie zamestnanca a s týmto povedomím sa stotožňujú aj odborné názory, úprava na úrovni Slovenskej republiky sa zdá nedostatočná. Na základe niektorých právnych predpisov je síce možné dôjsť k určitej subsumpcii a uplatňovaniu nárokov, ktoré môžu zo šikanózneho konania vzniknúť, avšak úprava vyznieva chaoticky. Z tohto dôvodu sa domnievame, že je nevyhnutné

⁹HARAJDIČ, J. 2013. *Šikanovanie na pracovisku a možnosti právnej ochrany*. In: *Justičná revue. Časopis pre právnu prax*. Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 65 6/7 2013, s.837

pre zabezpečenie právnej istoty pristúpiť....k určitému vymedzeniu právnej úpravy v zmysle zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Existencia mobbingu ako porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnom prostredí je v prvom rade proti ústavnému rámcu, ktorý ju vymedzuje v čl. 19 ods.1 Ústavy SR, a to tak, že „*každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena.*“ Ústavný rámec nie je zachovaný ani v kooperácii s článkom 36 Ústavy vymedzujúcim právo na spravodlivé pracovné podmienky.

Jedna z ďalších základných úprav týkajúcich sa šikany ako zneužitia práva je obsiahnutá v § 13 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý hovorí: „*Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať som zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom.*“ V zmysle nasledovných ustanovení možno aplikovať aj ustanovenia § 13, odsek 3 a 6. Osobitným predpisom je zákon č. 365/2004 Z.z. *o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon)* avšak táto úprava aj napriek odkazom na európsku úpravu v smernici (2000/78 ES o zavedení všeobecného rámca pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani) nie je dostatočne účinná a komplexná. Aj napriek existencii samotných odkazov prostredníctvom zásad nachádzajúcich sa v Zákonníku práce, možno o uplatnení zákonných ustanovení, na ktoré je poukázané hovoriť len vtedy ak ide o zneužitie práva pri vykonávaní subjektívnej povinnosti, inak možno hovoriť len o vzniku bežnej procesnoprávnej zodpovednosti. Z hľadiska zneužitia práva, ktoré vzniká šikanóznym konaním treba vymedziť *tzv. pozitívnu hranicu* vzťahujúcu sa na mieru konania smerujúcu proti dobrým mravom a *tzv. negatívnu hranicu*, ktorá v sebe nesie

samotné zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch.¹⁰ Absencia akýchkoľvek účinných ustanovení samostatného zákona riešiaceho problematiku šikany so sebou nesie aj nedostatok judikatúry a vyvedených záverov pri poškodení zdravia, regresných náhrad za takéto poškodenie a skôr je sústredená na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania. ¹¹Právna ochrana v oblasti šikany je podľa nášho názoru veľmi roztrieštená a nekomplexná. Vychádza taktiež z právnej úpravy v oblasti ochrany zdravia pri práci a prevenčné prostriedky môžu byť takisto zakotvené v kolektívnych zmluvách a interných predpisoch daného zamestnávateľa.¹² Za konanie naplňujúce znaky niektorej z foriem násillia nesie v prvom rade zodpovednosť zamestnávateľ, ktorého úlohou je vytvárať na pracovisku primerané pracovné prostredie.

V pomeroch slovenského právneho poriadku je nutné zamerať sa hlavne na prevenciu, ktorý spočíva hlavne v úlohe zamestnávateľa, ktorý podľa § 147 ZP má zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vrátane zabezpečenia vhodných prostriedkov a prispôsobenia úrovne ochrany a bezpečnosti pri práci. Ďalším ustanovením poskytujúcim ochranu pri poškodzovaní zdravia je § 8a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci ustanovuje povinnosti týkajúce sa

- poverovanie a rozvrhovania práce zamestnancov
- určovať bezpečnostné postupy
- zabezpečovať periodické lekárske previerky
- zisťovať a odstraňovať príčiny vzniku pracovných úrazov

¹⁰Dostupné online: <<http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2014/02/SEI-2014-02-Studies-Barancova-Helena.pdf>>

¹¹Rozsudok Najvyššieho súdu SR č. 5Cdo/10/2011 zo dňa 03.11.2011

¹²OLŠOVSKÁ, A. *Mobbing a bossing na pracovisku. Správa z riešenia výskumnej úlohy VÚ 2162*, Bratislava: IVPaR, 2013, s 74-78

V zmysle uvedeného by sme chceli uviesť, že následkom šikany je vznik rôznych porúch, ktorých prejav možno chápať ako vznik psychosociálneho úrazu. Ak by takýto pojem bol vymedzený v rámci právnej úpravy, zamestnanec by sa mohol v zmysle §8a zákona č. 124/2006 Z.z. dovolávať na *porušenie zisťovania a odstraňovania príčin vzniku pracovných úrazov* ak by predmetný stav šikanózneho konania na pracovisku zo strany zamestnávateľa riešený nebol.

Ako sme už spomínali, jednou z ťažiskových úprav by mal byť Antidiskriminačný zákon, ktorý upravuje formy diskriminácie, a to priamu a nepriamu. V ponímaní zákona sa nám javí správne upriamiť pozornosť na právny pojem obťažovania, s ktorým operuje, nakoľko o samotnej šikane ako dôsledku správania vedúceho k porušeniu dobrých mravov nehovorí. Podľa odborníkov z oblasti pracovného práva možno hovoriť o porušení právom chráneného záujmu vtedy keď smeruje proti porušeniu dobrých mravov a nesleduje účel stanovený právnou normou.¹³ Zákon vymedzuje správanie agresorov a upravuje jednotlivé typy útokov a aký druh konania do nich spadá. Za pomoci tohto zákona sa možno domáhať aj účinnej ochrany kedy obeť môže voči mobberovi podať na príslušnom súde žalobu avšak musí dokázať, že k takejto šikane prišlo a nastalo poškodenie a bolo s ňou zaobchádzané diskriminačne.¹⁴ Za pomoci tohto zákona tak možno mobbujúceho prinútiť aby od tohto konania upustil. Nakoľko pojem šikana a následky takéhoto konania by sme mohli aplikovať pod pojem obťažovania, v rámci využitia právnej ochrany by bolo možné využiť ustanovenia zákona č. 365/ 2004(antidiskriminačný zákon), podľa ktorého zamestnávateľ musí zabezpečiť na pracovisku takú mieru ochrany aby nedošlo k nadmernej psychickej pracovnej záťaži a iným sociálnym faktorom, ktoré by mohli ovplyvniť zdravie zamestnanca. Ide hlavne o ustanovenie §2a ods.4 ustanovujúceho

¹³Dostupné online: <<http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2014/02/SEI-2014-02-Studies-Barancova-Helena.pdf>>, s.53

¹⁴ Pozri bližšie v bode 9, s. 84-86

povinnosť zamedzenia odstrašujúceho, neúctivého správania. Ak by došlo k takejto subsumpcii správania pod uvedené znenie zákona, zodpovednosť za prípadne poškodenie zdravia by mohol niesť zamestnávateľ nakoľko je povinný vytvárať na pracovisku primerané pracovné prostredie.

V rámci úpravy z pohľadu Európskej únie je v prvom rade rozumné v prípade mobbingu odvolávať sa na všeobecné klauzuly uvedené v *Všeobecnej deklarácie ľudských práv a slobôd* v zmysle, ktorej je každý nositeľom práv, ktoré sú jedincom garantované od narodenia. Vo svojej podstate tieto práva každého jedinca považujú za rovného a slobodného nositeľa práv. Podľa článku 23 tejto deklarácie má každý kto pracuje na spravodlivú a primeranú odmenu a dodržiavanie životnej úrovne spočívajúcej na ľudskej dôstojnosti v primeraných podmienkach.¹⁵ Ďalšími právnymi aktmi upravujúcimi šikanu sú *Medzinárodný pakt pre hospodárske a sociálne, politické práva a Medzinárodný pakt pre občianske a politické práva*. Z hľadiska fungujúcich organizácií na pomoc, ktorých sa môže obeť šikany odvolávať sú dohovory Medzinárodnej organizácie práce, ktorej hlavným poslaním je presadzovanie sociálnej spravodlivosti v pracovnoprávných vzťahoch.¹⁶ Ďalšou významnou organizáciou je Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá sa zaoberá príčinou porúch vzniknutých pri výkone práce, či už v dôsledku výkonu tejto činnosti alebo iných faktorov pôsobiacich na mentálne a psychické zdravie jedinca a jej fungovaniu sa budeme bližšie venovať v ďalšej kapitole príspevku. Rada Európskej únie (v čase prijímania, Rada Európskych spoločenstiev) ako jedna z najdôležitejších organizácií prijala viaceré dohovory a smernice, ktoré smerujú k celkovej konštituovanej podobe vzťah-

¹⁵Všeobecná deklarácia ľudských práv

¹⁶Dostupné online: <<https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/ciele-cinnosti-mop.html>>

hovor na pracoviskách s cieľom zabezpečiť rovnováhu a primeranú pracovnú klímu. Možno tu zaradiť smernicu Rady 90/270 EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, Smernicu 2000/78 ES vytvárajúcej všeobecný rámec proti diskriminácií v zamestnaní. Podľa nášho názoru, najdôležitejším dokumentom slúžiacim pri prípadoch poškodenia zdravia v dôsledku šikany je Európska rámcová dohoda o obťažovaní a násilí na pracovisku, ktorá predstavuje dohodu rámcových partnerov na európskej úrovni a implementovaná vnútroštátnymi organizáciami sociálnych partnerov v súlade s podmienkami príslušných členských štátov. Cieľom tejto dohody je predchádzať a riešiť problémy týkajúce sa šikanovania a obťažovania, podľa ktorej sú všetky formy takéhoto zaobchádzania zakázané.¹⁷ Spolu s touto dohodou v korelácii treba zobrať do úvahy aj rozhodnutie Európskeho parlamentu o obťažovaní na pracovisku 2001/2339 (INI), v ktorom bola vyslovená obava z nedostatočne vymedzenej medzinárodne uznávanej definície mobbingu a zvýšenej potreby legislatívnej úpravy mobbingu na úrovni členských štátov

3. Poškodenie zdravia a poruchy v dôsledku šikany

Základným znakom začínajúcej šikany vedúcej k poškodeniu zdravia v pracovnom procese podľa Leymanna vzniká vtedy keď je obeť vystavovaná psychickému násiliu raz za týždeň po dobu pol roka. Tento proces možno nazvať odborne *úžus*¹⁸, ktorý slúži na identifikáciu prebiehajúceho mobbingu. Spúšťacím mechanizmom mobbingu je väčšinou konflikt, ktorému nie je zo strany obeť pripisovaná veľká miera pozornosti, no vedie k psychickému teroru, ktorý vyúsťuje do psychických porúch nazývaných podľa odborníkov pôsobiacich v oblasti pracovného

¹⁷Oznámenie Komisie Rade a Európskemu parlamentu a Európskej rámcovej dohode o obťažovaní a násilí na pracovisku

¹⁸<http://www.solen.sk/pdf/8b8ef4c2cde355b62fb46370cc6e4309.pdf>

lekárstva aj psychosomatickými a psychickými poruchami osobnosti.¹⁹Psychosomatické poruchy súvisia viac s činnosťou tela, a to orgánov, ktoré sa do poruchového stavu dostávajú v dôsledku psychických porúch. Možno sem zaradiť rôzne poruchy srdca a krvného obehu, zvieravé dýchanie, bolesti hlavy, šije a chrbta, kožné choroby, poruchy spánku, ochorenia žalúdka a čriev. Spúšťačom sú už spomínané psychické následky medzi, ktoré možno radit' depresie, poruchy koncentrácie, pochybnosti a mániodepresívne stavy, stavy úzkosti, psychické syndrómy a v neposlednom rade suicidiálne tendencie. Psychický teror na pracovisku vedie k úplnému duševnému a psychickému vyčerpaniu.

Ak by sme chceli predbežne určiť typológie osobností, u ktorých je predpoklad stať sa obeťou šikany, musíme konštatovať, že takáto klasifikácia nie je možná nakoľko typická obeť mobbingu neexistuje. Psychický teror sa prejavuje veľmi pomaly a obeť zastihuje väčšinou nepripravenú, napriek zmierneniu následkov odborníci po spozorovaní prvých príznakov šikany odporúčajú konať čo najrýchlejšie a vyhľadať právnu pomoc ale aj odbornú lekársku pomoc. U obeť je priebeh vzniku chorôb alebo porúch veľmi individuálny v závislosti od jedinca, ktorý sa stal obeťou avšak priebeh možno konštituovať do jednotlivých fáz :²⁰

¹⁹LEYMANN, H. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims*. 1990, s. 119-126

²⁰Vlastné spracovanie podľa:

- <http://www.solen.sk/pdf/8b8ef4c2cde355b62fb46370cc6e4309.pdf>
- LEYMANN, H. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims*, 1990, s. 119-126
- <https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- ŠOLCOVÁ, I.: *Šikanování v zaměstnání: úvod do problému*. In: *Československá psychologie*, 39, 1995, č. 5, s. 440-443
- JUCK, A.S.: *Choroba z pracovního teroru*. In: *Fakty*, č. 25, 1999
- <http://www.senior.sk/view.php?cislocianku=2011123002>
- <https://osha.europa.eu/sk/tools-and-publications/publications/factsheets/23/view>

- Obet' v prvej fáze neprikladá správaniu svojho okolia žiadny význam a nevyvíja kroky na obranu svojej osoby. Na verbálne narážky, klebety alebo iné druhy obťažovania reaguje bez odpovede alebo ich odvracia protiútokom avšak neuvedomuje si ,že sa stáva obeťou mobbingu .U žien sa väčšinou táto počiatočná fáza prejavuje trochu rýchlejšie a reagujú prudkejšie ako muži. Ide o narážky na vzhľad, verbálne roztržky či výkon práce. Zo strany zamestnávateľa môže dochádzať ku častým zmenám pracovnej náplne zat'azujúcej psychiku obeť alebo nekontrolovateľným reorganizáciám pracovného času vedúcich ku vzniku psychosomatických porúch. U mužov dochádza skôr ku ostrakizmu, odmietaniu obeť či vylúčeniu z kolektívu, rôznym verbálnym konfliktom.
- V druhej fáze sa začínajú prejavovať u obeť psychosomatické poruchy, stále však bez vzájomnej spojitosti s psychickým stavom obeť. Obet' si neuvedomuje svoj psychický stav ale začínajú sa u nej prejavovať zmeny vo vnímaní svojho okolia, ktoré sa pre ňu stáva neovladateľným a stresujúcim. Trpí bolesťami hlavy, u prác vykonávaných manuálne môže dochádzať k bolestiam chrbta alebo šije a dostavuje sa celková vyčerpanosť organizmu. Obet' spadá do tzv. *vonkajšieho kľúču pasce*²¹ kedy je obklopená okolitými sociálno-právnymi patologickými vzťahmi a podľa odborníkov sa nachádza v systéme bezprávneho štátu, v ktorom sa nemožno domáhať ochrany uplatnením účinných predpisov. Tento systém možno nazvať kanibalským.
- Tretia fáza nesie so sebou už poruchové správanie a príznaky spojené so zmenou osobnosti a vznikom psychických porúch u jedinca. Tieto v závislosti od duševného stavu a aj genetickej predispozície jedinca sa môžu prejavovať zvýšenou produkciou hormónov u žien

²¹Dostupné online. <http://www.prohuman.sk/files/Zbornik_Vzta-hove_pasce_2014.pdf, s.12>

a zmenou fyziologických cyklov. Táto fáza sa spája s tzv. „*absolútnym*” prepuknutím chorôb a obeť spadá do tzv. *vnútorného kľúču*²² *pasce* signalizujúceho vnútorné osobnostné a somatické poškodenia spojené s nezlepiteľným stavom a pretrvávajúcim neuvedomovaním situácie, v ktorej sa nachádza.. Mobbing sa v tejto fáze už nedá ukryvať ani zo strany mobbera a dochádza k prípadu kedy sa táto činnosť prejaví aj v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov. Obeť väčšinou podlieha vyčerpaniu a nechuti podávať pracovné výkony, pre vedenie sa stáva neužitočnou. V rámci svojho psychického stavu sa u nej začnú prejavovať počiatočné znaky depresie, poruchy koncentrácie, psychiatrické syndrómy. Obeť trpí poruchami sústredenosti a nedokáže sa už ďalej brániť nátlaku, ktorý je na ňu vytváraný. Výskumná činnosť Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci potvrdzuje, že 8 % vzniku porúch vzniká ako následok nadmerného stresu v spojitosti s počiatočnými fázami mobbingu a vyhrotenými vzťahmi na pracovisku.²³

- V poslednej fáze sa obeť môže prepadnúť prejavom závislosti v podobe alkoholizmu a užívania omamných látok ako reakcia na stav, v ktorej sa ocitla. K uvedeným poruchám sa pripájajú ťažké stavy úzkosti vedúce vo viacerých prípadoch k samovražedným sklonom, nespavosti, poruchám pamäte, migrénam, ale aj žalúdočným problémom spojených s narušením črevnej mikroflóry a tráviaceho traktu.

Obete šikany trpia v niektorých prípadoch aj postraumatickým syndrómom, ktorého syndrómy sú porovnateľné so symptómami po nešťastiach a útokoch a môžu pretrvávať aj niekoľko rokov po incidente.

²²Pozri bližšie odkaz 21, s.12

²³Dostupné online: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/23/view>.

Mobbing ako výrazná devalvácia v komunikácií, ktorá smeruje k manipulácií prostredníctvom apelu na svedomie obete, porušovaniu zónových vzdialenosti v prípade harassmentu (sexuálne obťažovanie), neprimeraných alebo nevhodných haptických (dotykových) a posturických (pozn. ide o držanie tela) gest môže viesť takisto k zmene psychologického profilu osobnosti, jej deštrukcii v podobe zmeny nálad a správania. Výskyt prvých symptómov závisí už od spomínanej finančnej situácie a charakterových vlastností. Obet' v zlej finančnej situácií z dôvodu udržania práce je schopná odolávať nátlakom dlhšiu dobu ako to vyplýva aj zo záverov štúdií realizovaných spoločnosťou Gfk. Podľa výskumov Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a takisto iných výskumov sa odhaduje, že až 80 % civilizacyjnych chorôb má pôvod v psychickom zdraví človeka. Z hľadiska možných porúch možno vymedziť viaceré poruchy.

1. Endokrinný systém a vylučovanie žliaz

Obet' šikany sa dostáva do špecifickej situácie kedy u nej dochádza k patovým stavom, ktoré môžu mať vplyv na endokrinný systém, ktorý upravuje rôzne funkcie organizmu. K ďalším prípadom možno radiť zníženie prítoku krvi do pokožky, do pečene, zvýšenú psychickú dráždivosť. Tieto fyzické reakcie u obete navodzujú nepretržitý stav vzrušenia a vedú ku vzniku zdravotných problémov.²⁴

2. Činnosť srdca a búšivé stavy

Neustála činnosť mobbera na obet' môže zapríčiniť nadmernú činnosť srdcového svalu spojeného so stresom a podnecovať kolísavý

²⁴ZACHAROVÁ, E., a kol.: *Zdravotnícká psychologie*. Praha: GRADA Publishing, 2006.

BUCHANCOVÁ J., a kol.: *Pracovné lekárstvo a toxikológia*. Martin: Osveta, 2003

stav srdcového svalu, ktorá môže spôsobiť jeho oslabenie a viesť v závažných situáciách až ku infarktu myokardu a takisto aj disfunkciu obehového systému, ktoré sú v dôsledku silnej citovej činnosti u štvrtej fázy prejavu mobbingu v rámci duševného zdravia jedinca podporované užívaním opiátov a iných látok. Až 34 % respondentov, ktorý boli obeťami mobbingu uvádza, že v rámci nepretržitého psychického teroru pociťovali na pracovisku búšivé a nepríjemné stavy v oblasti srdcového svalu.²⁵

3. Mozgová činnosť

V rámci zmien cievneho vedenia krvi do mozgu u obetí dochádza často k migrenóznym bolestiam hlavy a, problémom so sústredením či nadmernou podráždenosťou.

4. Činnosť tráviacej sústavy

V rámci silného citového rozčúlenia a úzkostí u obetí, steny žalúdka produkujú kyseliny a enzýmy, ktorých dôsledkom môže byť vznik žalúdočných vredov.

Ako sme spomínali v prvej časti uvedenej kapitoly, prejavom fáz pri mobbingu je vznik psychosomatických porúch, ktoré spolu v kooperácii s psychickými poruchami spôsobujú absolútne odtrhnutie jedinca z pracovného procesu. Tieto psychosomatické poruchy sa prejavujú telesne a pre lepšie vymedzenie ich môžeme podľa dostupných výskumov deliť do viacerých skupín

- dermatologické- vypadávanie vlasov, potenie ,exém, žihľavka
- svalové- bolesti chrbta, svalové kŕče, reumatizmus
- pohlavný a močový trakt- impotencia, predmenštruačný stav, problémy s močením

²⁵Dostupné online: https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work

- nervové- úzkosť, slabosť, bolesti hlavy, bolesti svalov
- endokrinné- obezita²⁶

4. Právne a mimoprávne nástroje prevencie

Ako sme už uviedli, v dôsledku mobbingu na pracovisku dochádza k zvýšenej práceneschopnosti u zamestnancov, čo má vysoký vplyv na chod podniku a narúša sa pracovná atmosféra. V dôsledku zlej pracovnej klímy dochádza k častej výmene zamestnancov, k ich nízkej výkonnosti či motivácii čo prispieva k ekonomickej strate podniku. V následnosti na dlhodobý proces šikanovania, obeť podávajú znížený výkon a v rámci vnútro podnikovej štruktúry dochádza k závažným problémom týkajúcim sa hlavne rozvrhovania a výkonu práce. Problémy však môžu nastať aj v dôsledku práceneschopnosti spojené s izoláciou, finančnými a rodinnými problémami, ktoré sa prelínajú do zníženého záujmu a svoje okolie a aj samotný výkon práce.

Medzi výsledné znaky mobbingu na úrovni obeť/jednotlivca vyskytujúceho sa na pracovisku podľa výskumov možno uviesť:

- zvýšenú chorobnosť
- odchod do predčasného dôchodku
- znížená produktivita
- náklady spojené so sťažnosťami a súdnymi konaniami
- poškodenie pracovného zariadenia

Organizácia tak vplyvom mobbingu môže utrpieť škodu väčšieho rozsahu. Podľa hodnotenia Medzinárodného úradu práce, šikana v závislosti od rozsahu môže spôsobiť škodu zhruba 150 000 eur ročne v spoločnosti zamestnávajúcej zhruba 1000 zamestnancov nakoľko obeť

²⁶Spracované podľa ZACHAROVÁ, E., a kol.: *Zdravotnícká psychologie*. Praha: GRADA Publishing, 2006

majú zníženú pracovnú schopnosť zhruba o 60 % a zvýšené náklady pre spoločnosť o 180 %.²⁷

V rámci právnych nástrojov prevencie by bolo dobré hovoriť v spojení so samotnými základnými predpismi vzťahujúcimi sa na oblasť pracovného práva o vzniku samostatných pracovných poriadkov na vnútropodnikovej úrovni, ktoré by mohli byť zakomponované priamo v kolektívnych zmluvách a fungovať ako špecifické prílohy zaväzujúce zamestnávateľa k stanoveným povinnostiam.²⁸ Možnosťou právnej ochrany je aj aplikácia ustanovení rámcových dohôd, najmä Rámcovej dohody o obťažovaní a násilí v práci, ktorá určuje jasné pravidlá pri rozvrhovaní práce, určovaní pracovného času, možnosti podávania sťažností a eliminovania fyzických a duševných rizík. V rámci právnej úpravy Zákonníkom práce však nemožno hovoriť o účinných prostriedkoch dovolávania sa poškodenia zdravia nakoľko tento jav v dôsledku mobbingu nie je právne reflektovaný v pomeroch Slovenskej republiky a obeť šikany sa tak dostávajú do bezprávného stavu, v ktorom nie je možné sa brániť nakoľko neexistuje adekvátna úprava. V rámci Zákonníka práce odporúčame vznik samostatných ustanovení vzťahujúcich sa na ochranu práce.

Ako krajný prostriedok ochrany obeť považujeme ukončenie pracovného pomeru. Jedným z riešení sa nám zdá ukončenie pracovného pomeru kedy má zamestnanec nárok skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, ak bola dohodnutá. Ďalším riešením pripadajúcim do úvahy je okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. c) ZP, ktorý umožňuje skončiť pracovný pomer, ak hrozí zamestnancovi vážne poškodenie zdravia a bezprostredné ohrozenie jeho života. Na zdôraznenie ukončenie pracovného pomeru dávame do pozornosti kedy za určitých špecifických podmienok môže dochádzať aj ku nároku na náhradu

²⁷Zdroj: Increasing focus on work place mobbing, 2004

²⁸ Dostupné online: <http://www.senior.sk/view.php?cislocianku=2011123002>.

škody kedy je zamestnanec nútený ukončiť pracovný pomer nakoľko na pracovisku a do úvahy nepripadá žiadny prostriedok ochrany, zamestnancovi proti zamestnávateľovi vzniká nárok na náhradu, ak sú kumulatívne splnené tri podmienky kedy dochádza ku porušeniu právnych povinností a vzniká nárok na náhradu škody v dôsledku šikanózneho konania. Týmito podmienkami sú porušenie právnych povinností zamestnávateľa, vznik škody a kauzálny nexus.²⁹

V spoločnosti rezonuje názor, že takéto poškodenie zdravia v dôsledku šikany by sa malo ako napríklad úrazy pri výkone práce radiť k jednotlivým druhom ochorení pri výkone práce a takisto je tu kladená pozornosť aj na úpravu v pracovnom kódexe následnou úpravou ustanoveniami o mobbingu, respektíve doplnením takýchto ustanovení, ktoré by boli právne vymáhateľne a v neposlednom rade by poskytovali určité záruky obom stranám pracovnoprávneho vzťahu. Aj keď na Slovensku nemáme zakotvený antimobbingový zákon, obeť mobbingu môže vec riešiť u zamestnávateľa, podať podnet na inšpektorát práce, či začať súdne konanie.

V posledných rokoch sa stretávame z pohľadu odborníkov aj s vypracovaním tzv. antimobbingových a antibossingových zmlúv v rámci kolektívnych zmlúv. Treba však povedať, že z pohľadu zamestnávateľov sú tieto možnosti riešenia problematiky vo veľkej miere zanedbávané.

Ako riešenia pre obeť sa však najskôr odporúčajú komunikačné techniky a až následné potom prostriedky právnej ochrany. Obeť mobbingu sa môže pokúsiť hlavne v úvodnom štádiu konflikt urovnať a pokúsiť sa s mobbérovmi zmieriť. Pretože často môžu stáť za mobbingom len banálne nedorozumenia, či nejasnosti, ktoré si druhá strana nesprávne interpretuje a ktoré sa môžu konštruktívnym rozhovorom ľahko vyjasniť a konflikt sa podarí urovnať. Tiež je nevyhnutné, aby obeť

²⁹Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp.zn. 21Cdo 2204/2011, zo dňa 09.10.2012

mobbingu neostala na tento problém sama, ale aby si našla spojencov a zapojila svoju sociálnu sieť.

Prevenencia predstavuje jeden z hlavných prostriedkov boja proti tomuto negatívnemu javu na pracoviskách. Spočíva najmä v informovaní, v náležitých opatreniach pre zamestnancov a v nastavení zdravej a bezpečnej podnikovej klímy, ktorá nedá mobbingu šancu, alebo aspoň minimalizuje riziko jeho vzniku. V rámci prevencie na pracovisku existujú rôzne formy a postupy, ktoré možno vymedziť do nasledujúcich

- informovanosť zamestnancov o nebezpečnosti šikanózneho konania, prevencie pred ním a uplatnení prostriedkov ochrany pred takýmto konaním,
- nácviky postupov pri zvládaní agresívneho správania so zamestnancami, smerujúcimi hlavne ku zabezpečeniu stabilnej a bezpečnej pracovnej klímy,
- spolupráca s psychológom pri pocitoch a vzniku porúch,
- rôzne vzdelávacie programy vo forme prednášok, videoprojekcií o vzťahoch pri nezhodách na pracovisku,
- propagácia pracovísk so zdravou podnikovou klímou a férovými vzťahmi ako praktická ukážka zvládania záťažových situácií,
- preventívne programy, školenia týkajúce sa zmapovania aktuálnej situácie, ktoré by poskytovali validné výsledky. V rámci školení odporúčame riešenie prípadov z praxe.³⁰

Ako jednu z východiskových riešení vidíme stále mapovanie situácie na pracovisku, spolupráca u nezainteresovanými osobami a hlavne dostatočný popud situáciu riešiť. Súčasťou vhodného riešenia je dodržiavanie psychohygieny, absolvovanie tréningov asertívneho správania.

³⁰Dostupné online: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Balogova8/subor/Jaskova.pdf>

V následnosti na uvedené navrhujeme zapojiť do procesu sociálnych pracovníkov, ktorí by poskytovali na pracoviskách terapeutické a poradenské služby zameriavajúce sa na problematiku šikany. V tomto smere je dôležité vytvárať na pracoviskách dôležité rozvíjať sociálnu a emocionálnu inteligenciu, toleranciu a povedomie efektívneho riešenia konfliktov na pracovisku.

V nadväznosti na uvedené je nutné povedať že podľa štatistiky Slovenského inštitútu práce a rodiny uskutočneného v roku 2006, až 1/5 obetí ťažko ochorie a z právneho pohľadu tu dochádza ku **psychosociálnemu pracovnému úrazu**, ktorý by mal byť z pohľadu práva riešený ako jedna z foriem poškodenia zdravia na pracovisku., ktorá súvisí s nastavením zdravej pracovnej klímy, za ktorú by mal byť zodpovedný zamestnávateľ nakoľko podľa nášho ide o poškodenie zdravia, ktoré treba hodnotiť rovnako ako pracovný úraz. Ako sme už uviedli, úprava sa nám zdá veľmi chaotická a nedostatočná, a preto by sme odporučili jej doplnenie.

Ak nie je možný žiadny účinný prostriedok ochrany, je na mieste položiť si otázku či zotrvanie v pracovnom pomere na takomto pracovisku má význam a v kritických situáciách takýto pracovný pomer ukončiť, ktorý chápeme ako krajný prostriedok ochrany ako sme už spomínali v inej časti nášho príspevku.

Záver

Tvorba zdravého pracovného prostredia a jeho ochrana sú dôležitou podmienkou obmedzenia alebo vylúčenia vplyvu pracovných stresových faktorov na duševné a fyzické zdravie pracovníkov, ktoré možno vyvodit' ako následky šikanózneho konania. Z nášho pohľadu sa nám javí ako rozumné využívanie rôznych prostriedkov prevencie. Z

právneho hľadiska odporúčame venovať pozornosť tzv. antimobbingovým zmluvám v rámci kolektívnych zmlúv, ktoré by mohli fungovať ako dobrý prostriedok právnej ochrany.

Z pohľadu mimoprávných prostriedkov aj s ohľadom na výskumy odporúčame vytváranie a zabezpečovanie školení a mapovania pracovného prostredia, dobrú komunikáciu či korektné pravidlá v organizovaní práce a zlepšit' pracovnú kultúru. Aktivity v rámci podniku by mali byť smerované na optimalizáciu pracovného prostredia. Z pohľadu zamestnávateľa by bolo dobrým riešením pri zabezpečovaní dobrej pracovnej klímy zapojenie do Národného programu podpory zdravia a akčného plánu pre prostredie a zdravie mapujúceho výskyt rizikových faktorov chronických neinfekčných ochorení u obyvateľov Slovenska, ktorý sa po aktualizácii v roku 2014 zameriava aj na tvorbu zdravých pracovných podmienok., zapojenie do programu na odstraňovanie rizikových faktorov pracovného prostredia podľa zahraničných skúseností, kde orientácia na preventívne opatrenia je súčasťou každodennej praxe. Poskytovanie bezplatného poradenstva a workshopov v rámci podniku nakoľko mobbing ako druh nežiaduceho konania je veľkou investíciou a stratou nielen pre zamestnanca ale v neposlednom rade aj zamestnávateľa.

Zoznam použitej literatúry

BARANCOVÁ, H. 2014. *Šikana a mobing na pracovisku*. Praha, 2014, Leges, s.17

BUCHANCOVÁ, J., a kol.: *Pracovné lekárstvo a toxikológia*. Martin: Osveta, 2008

HARAJDIČ, J. 2013. *Šikanovanie na pracovisku a možnosti právnej ochrany*. In: Justičná revue, Časopis pre právnu prax, Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 65 6/7 2013, s.837

JUCK, A.S.: *Choroba z pracovného teroru*. In: Fakty, č. 25, 1999

LEYMANN, H. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims*. 1990, s. 119-126

LOVAŠ, L. 1998. *Psychologické otázky tyranizovania: Šikanovanie v armáde, Základné psychologické charakteristiky šikanovania*. In Šikanovanie v podmienkach Armády SR, možnosti jeho prevencie a odhaľovania, Zborník z teoreticko-praktického seminára, Trenčín, 1998, s.25.

OLŠOVSKÁ, A. 2013 *Mobbing a bossing na pracovisku, Správa z riešenia výskumnej úlohy VÚ 2162*, Bratislava: IVPaR, 2013, s 7-9

ŠOLCOVÁ, I.: Šikanování v zaměstnání: úvod do problému. In: Československá psychologie, 39, 1995, č. 5, s. 440-443

ZACHAROVÁ, E., a kol.: *Zdravotnická psychologie*. Praha: GRADA Publishing, 2006,

Ostatné zdroje:

<http://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000171/1352923/Psychicky-teror-na-pracovisku--Mozem-odist-bez-uvvedenia-dovodu->

<http://kraken.slv.cz/21Cdo2204/2011>

<http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2014/02/SEI-2014-02-Studies-Barancova-Helena.pdf>

<http://www.ozkovo.sk/poradenstvo/pracovno-pravna-oblast/choroba-z-povolania-jej-priznanie-a-niektore-suvisiace-otazky>

http://www.prohuman.sk/files/Zbornik_Vztahove_pasce_2014.pdf

http://www.ruvzbj.sk/oddelenia.files/ppl_a_toxikologia.files/ppl-zdrav-vych.mat/psycho_teror.html

<http://www.senior.sk/view.php?cislocianku=2011123002>

<http://www.solen.sk/pdf/8b8ef4c2cde355b62fb46370cc6e4309.pdf>

http://www.uvzsr.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=393:narodny-program-podpory-zdravia-nppz&catid=69:podpora-zdravia&Itemid=74

<https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress>

<https://osha.europa.eu/sk/tools-and-publications/publications/factsheets/23/view>

https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work

<https://stromzdravia.sk/dusevne-zdravie/mobbing-teror-na-pracovisku/>

<https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-pracemop/ciele-cinnosti-mop.html>

<https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Balogova8/subor/Jaskova.pdf>

Všeobecná deklarácia ľudských práv

Oznámenie Komisie Rade a Európskemu parlamentu a Európskej rámcovej dohode o obťažovaní a násilí na pracovisku

Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13.08.2013, sp.zn.: 16Co/11/2012

Kontakt na autora:

lukasmacko@student.upjs.sk

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce

Jana Oravcová

„Jediný spôsob, ako si uchovať zdravie, je jesť, čo nechceš, piť, čo nemáš rád a robiť, čo sa ti nepáči.“ Mark Twain, americký autor a humorista

Abstrakt

V tomto príspevku sa budeme venovať posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce, druhom a obsahu lekárskeho prehliadok, priebehu vyšetrenia v ambulancií a na záver výsledku, ktorý môže vyplývať z lekárskeho posudku a aké môže mať následky či už pre zamestnanca alebo zamestnávateľa. Ak vás niekedy napadli otázky typu : Kto uhradza tieto prehliadky ? Môže si zamestnanec vybrať lekára, ktorý mu prehliadku vykoná? Tak práve odpovede na nich sa pokúsime podať v jednotlivých častiach tohto príspevku.

Abstract

In this article we will focus on medical assessment of an employee to perform work, the type and content of medical examinations, the procedure of the doctor's examination and at the end result of a medical opinion, which may have consequences for either: the employee or the employer. If you ever have questions like: Who is paying for these medical examinations? Can an employee choose a doctor for medical examination ? So we will just try to answer them in the individual parts of this post.

Úvod

Pracovný pomer je možné uzavrieť len s fyzickou osobou, ktorá je zdravotne spôsobilá na výkon práce. Preukazovanie tejto zdravotnej spôsobilosti sa riadi niekoľkými právnymi predpismi, ktorými sú

– zákon číslo 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ďalej tiež zákon číslo 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „*zákon o BOZP*“) a zákon číslo 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „*zákon o zdravotnej starostlivosti*“). Pričom právny predpis priamo ukladá zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť posudzovanie spôsobilosti na prácu.

1. Posudzovanie v ambulancii všeobecného lekára

Zákon č. 204/2014 Z.z. významným spôsobom zmenil doterajší právny stav a rozšíril okruh zamestnancov, ktorí sú povinní sa podrobiť posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti na prácu okrem tretej a štvrtej rizikovej skupiny aj na prvú a druhú rizikovú skupinu zamestnancov. Ustanovenie § 30e citovaného zákona podrobne ustanovuje príslušnosť lekárov, ktorí sú oprávnení takéto posúdenie uskutočniť. *Podľa § 30e ods. 6 zákona č. 204/2014 Z.z. ak ide o práce zaradené do prvej kategórie alebo do druhej kategórie, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k vykonávanej práci môžu okrem lekárov pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializovaných odboroch vykonávať aj lekári so špecializáciou v špecializovanom odbore všeobecné lekárstvo a pre mladistvých aj pediatri poskytujúci všeobecnú ambulantnú starostlivosť pre deti a dorast, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby.*¹

V ambulancii všeobecného lekára sa najčastejšie v súvislosti s výkonom práce vykonáva:

¹ BARANCOVÁ H. *Zákoník práce*. Komentár. 4. vydanie. Bratislava : C.H.Beck 2015, s. 407.

- a) lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci v rizikovej kategórii 1, 2;
- b) posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci - pred nástupom do práce, - v súvislosti s výkonom práce, - pred zmenou pracovného zaradenia, - pri skončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov, - po skončení pracovného pomeru,
- c) posúdenie zdravotného stavu pred vystavením tlačiva dočasnej pracovnej neschopnosti;
- d) iné (vedenie motorového vozidla, práce v noci, atď.).

Podľa práva SR zamestnanec má právo na slobodnú voľbu lekára, a teda zamestnávateľ mu nemôže určiť kto bude jeho zubár, všeobecný lekár a pod. Podľa § 11 ods. 6 zákona č. 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti „Každý má právo na výber poskytovateľa.“ Avšak podľa § 11 ods. 8 zákona č. 576/2004 „Právo na výber poskytovateľa sa nevzťahuje ani na zamestnanca, ktorý je povinný podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu.“²

1.1 Obsah prehliadky

Pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti sa kladie dôraz najmä na hodnotenie telesného ale i duševného stavu fyzickej osoby vo vzťahu k faktorom práce a taktiež k pracovnému prostrediu. Najvýznamnejšími zdraviu škodlivými faktormi práce a pracovného prostredia sú fyzikálne faktory (napr. hluk, vibrácie, neionizujúce žiarenie, ionizujúce žiarenie), chemické faktory (chemické látky a prípravky, najmä karcinogény a mutagény), biologické faktory (baktérie, vírusy, huby, parazity) a iné faktory

² TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo II*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR. 2015, s. 263.

práce a pracovného prostredia (napr. psychická pracovná záťaž, senzorická záťaž – záťaž zraku, sluchu), ktoré môžu spôsobiť poškodenie zdravia zamestnancov.

Už vstupná anamnéza - akou môže byť napríklad epilepsia nám môže identifikovať nespôsobilosť danej fyzickej osoby na prácu o ktorú sa uchádza, akou je napríklad práca vo výškach.

Počas hodnotenia telesného stavu dochádza predovšetkým ku komplexnému vyšetreniu všetkých orgánových systémov, kontroly stavov očkovania (napr. tetanus), vyšetrenie pulzu a tlaku krvi, kontrolu hmotnosti vrátane rád a dokumentácie. Súčasťou vyšetrenia u mužov je tiež aj palpačné vyšetrenie prostaty.

Lekár musí brať pri posudzovaní spôsobilosti do úvahy aj tzv. profesionálne stigmy, ktoré môžu vzniknúť pri opakovanom mechanickom pôsobení pracovného nástroja alebo v dôsledku pracovnej polohy, či pôsobenia pracovného prostredia na povrch tela. Jedná sa najmä o rôzne mozole, jazvy ale aj zmeny farby kože, vlasov, zubov a tiež nechtov ako aj deformácie kostí, kĺbov alebo svalov. Tieto profesionálne stigmy nemožno považovať za choroby z povolania a zvyčajne nemajú vplyv na pokles výkonu činnosti, prejavujú sa skôr ako trvalé kozmetické defekty. Vznikajú v dôsledku dlhodobého vykonávania určitých pracovných činností, napríklad pre baletky alebo modelky sú typické mozole na chodidlách. Niektoré vrodené alebo vývojové poruchy môžu v dôsledku dlhodobého pôsobenia pracovného prostredia spôsobovať aj vážnejšie problémy ako sú bolesti, poruchy funkcie a pod.

Zdravotný stav je nutné pravidelne sledovať vzhľadom na podmienky práce.

2. Preventívna prehliadka

Primárnym cieľom každého zamestnávateľa by mala byť ochrana zdravia všetkých jeho zamestnancov, pretože nie len odborné zručnosti a rôzne potrebné kvalifikácie, ale aj zdravotná spôsobilosť má značný vplyv na riadny výkon práce. „Zamestnávateľ je preto oprávnený od uchádzača o zamestnanie požadovať pracovný posudok o predchádzajúcej pracovnej činnosti, ak pred tým už pracoval, ak sa nejedná o uchádzača s prvým zamestnaním, ďalej môže vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú bude budúci zamestnanec vykonávať, profesijný životopis a dotazník na prijatie do zamestnania s informáciami súvisiacimi iba s budúcou prácou, **zdravotnú spôsobilosť alebo psychickú spôsobilosť**, ak sa na výkon práce vyžaduje.³

Lekárska preventívna prehliadka je veľmi dôležitou súčasťou každého zamestnaneckého vzťahu. Slúži najmä na sledovanie a posudzovanie zdravotného stavu všetkých zamestnancov. Existuje niekoľko druhov zdravotných prehliadok, ktoré priamo súvisia s výkonom určitého typu práce a podľa toho sa posudzuje aj zdravotná spôsobilosť súvisiaca s výkonom takejto práce. Zamestnávateľ je povinný lekársky posudok a všetky prípadné obmedzenia, ktoré boli zistené pri prehliadke *rešpektovať*. „Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci sa vykonáva pred nástupom do práce, v súvislosti s výkonom práce, pred zmenou pracovného zaradenia, pri skončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov a na žiadosť zamestnanca aj po skončení pracovného pomeru u bývalého zamestnávateľa.“⁴

Veľmi podstatné je, že lekárske prehliadky sa podľa právneho stavu *de lege lata* nevykonávajú len pred uzatvorením príslušného pracovnoprávneho vzťahu, ale tieto prehliadky zákon vyžaduje uskutočniť aj v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu v súvislosti s výkonom

³ BARANCOVÁ, H.: *Aké povinnosti máte voči zamestnancom ešte pred tým, ako s nimi uzatvoríte zmluvu*. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa-č.12(2002).

⁴ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. Komentár. 4. vydanie. Bratislava C.H.Beck. 2015. s. 407.

práce, pred každou zmenou pracovného zaradenia zamestnanca, ako aj pri skončení pracovnoprávneho vzťahu, a tiež aj pracovnoprávneho vzťahu, ktorý sa končí osobitne zo zdravotných dôvodov.

Frekvencia lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu závisí od reálneho zdravotného rizika pri práci, ktoré je vyjadrené kategóriou práce. Z hľadiska zdravotných rizík predstavujú rizikové práce zaradené do kategórie 3 pre zamestnanca vysokú mieru zdravotného rizika a rizikové práce zaradené do kategórie 4 veľmi vysokú mieru zdravotného rizika. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú a zdravotná spôsobilosť na prácu sa posudzuje vo frekvencii: jedenkrát za 2 roky pri práci zaradenej do kategórie 3, jedenkrát za rok pri práci zaradenej do kategórie 4.⁵

Pri výkone lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa osobitných predpisov sa zohľadňuje frekvencia, ktorá je uvedená v osobitných predpisoch (napr. pri nočnej práci sa vykonáva lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci a posudzuje sa zdravotná spôsobilosť na prácu najmenej raz ročne⁶).

Pre lepšie pochopenie danej problematiky sa postupne v jednotlivých kapitolách pozastavíme pri niektorých druhoch zdravotných prehliadok, ktorým sa pri zamestnávaní nemožno vyhnúť.

⁵ ONDREJKOVÁ, E.: *Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci*. Dostupné na: <http://www.mzdovecentrum.sk/odborny-clanok/lekarske-preventivne-prehliadky-vo-vztahu-k-praci--najcastejsie-otazky--vzor-lekarskeho-posudku-o-zdravotnej-sposobilosti.htm>

⁶ Ust. § 98 Zákonníka práce

2.1. Vstupná lekárska prehliadka

Uchádzač o zamestnanie sa ešte pred nástupom do práce musí podrobiť vstupnej lekárskej prehliadke, na ktorej sa zistí či je spôsobilý na výkon danej profesie. Legislatívna úprava neobsahuje lehotu na vykonanie vstupnej lekárskej preventívnej prehliadky. Táto prehliadka nie je povinná pre všetky profesie. Vstupná lekárska prehliadka sa vyžaduje najmä u pracujúcich na pracoviskách, kde sú vystavení osobitne nepriaznivým vplyvom pracovného prostredia - rizikové pracoviská, ktorými sú pracoviská, na ktorých je zvýšené nebezpečenstvo pracovných úrazov ohrozenie duševného zdravia či zvýšené ohrozenie chorobou z povolania, priemyselnými otravami alebo inými poškodeniami zdravia.⁷

Pri prácach zaradených do prvej a druhej kategórie, kam spadá napríklad práca v kancelárii, zo zákona nevyplýva pre zamestnávateľa povinnosť zabezpečovať preventívne prehliadky svojich zamestnancov. Táto povinnosť, ale pri práci za monitorom počítača vyplýva zamestnávateľovi z nariadenia vlády, ktorým sa implementovali smernice EÚ⁸. Zamestnávateľ si tiež môže dobrovoľne určiť profesie a pracoviská spadajúce do týchto nižších rizikových kategórií a poskytovať, a teda aj vyžadovať preventívne prehliadky pred uzatvorením pracovného pomeru.

Takáto lekárska prehliadka môže byť riadne spolplatnená pričom v zmysle ustanovenia § 6 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP je zamestnávateľ povinný znášať náklady spojené so zaistením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a tieto náklady nesmie preniesť na zamestnanca.

⁷ PODHRADSKÝ, M.: *Povinné a odporúčané lekárske prehliadky*. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa, č. 4-5/2004. Dostupné na: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Povinne-a-odporucane-lekarske-prehliadky.htm>

⁸ Bližšie pozri Nariadenie vlády č. 276/2006 Z. z.

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu zabezpečuje zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 30 ods. 1 písm. c) zákona č. 355/2007 Z. z. a uhradzu náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie (pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu v zmysle § 30e ods. 16 zákona č. 355/2007 Z. z.) alebo ju pre seba zabezpečuje samostatne zárobkovo činná osoba.⁹

2.2. Periodická lekárska prehliadka

Periodických lekárskech prehliadok existuje hneď niekoľko a každú nájdeme v osobitnom právnom predpise. Zákonník práce upravuje viacero lekárskech prehliadok, ktoré je nutné absolvovať v prípade zamestnávania v noci. V § 98 ods. 3 zákona č. 311/2001 Zákonníka práce¹⁰ sú uvedené tieto lekárske prehliadky:

- a) *pred zaradením na nočnú prácu (vstupná lekárska prehliadka),*
- b) *pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok (periodická lekárska prehliadka),*
- c) *kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce (mimoriadna lekárska prehliadka),*
- d) *ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov (mimoriadna lekárska prehliadka).*

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného

⁹ ONDREJKOVÁ, E.: *Vstupná lekárska prehliadka*. In: Právo a manažment v zdravotníctve.5/201. Dostupné na: <http://www.pravovzdravotnictve.sk/sk/casopis/pravo-a-manazment-v-zdravotnictve/vstupna-lekarska-prehliadka.m-652.html>.

¹⁰ Ust. § 98 ods. 3 Zákona č. 311/2001 Zákonníka práce

prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci u¹¹

1. *zamestnanca*

- a) *ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,*
- b) *pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,*
- b) *ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,*
- c) *ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov.*

2. *fyzickej osoby - podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby,*

- a) *ktorá vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,*
- b) *ktorej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,*

3. *inej fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie*

- a) *na výkon prác zaradených do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, alebo*
- b) *ak jej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,*

4. *pracovníka so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A.2*

S poukázaním na vyššie uvedené je zamestnávateľ povinný vyžadovať a zabezpečiť (čo v konečnom dôsledku znamená, že všetky náklady spojené s touto prehliadkou znáša zamestnávateľ na čo poukazuje aj právna úprava v § 6 ods. 11 zák. č. 124/2006 Z.z. o BOZP) lekársku prehliadku najmä u tých zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu alebo takú prácu, pri ktorej sa vyžaduje osobitná zdravotná starostlivosť,

¹¹ Ust. § 30 e zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

kde môžeme zaradiť napríklad prácu v noci, vo výškach, s bremenami a mnohé iné.

Všetci zamestnanci sú povinní absolvovať lekársku prehliadku za účelom posúdenia spôsobilosti na prácu, ktorú by mali v zamestnaní vykonávať, pretože ak by sa jej nepodrobili, zamestnávateľ ich *nemôže* zaradiť do pracovnej pozície.

Vo väzbe na ustanovenie § 138 ods. 1 Zákonníka práce sa zamestnancovi poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

2.3. Mimoriadna prehliadka

Tento druh prehliadky sa uskutočňuje iba vtedy, ak existuje dôvodný predpoklad, že u zamestnanca došlo k zmene zdravotnej spôsobilosti vo vzťahu k vykonávanej práci alebo ak vzniklo podozrenie na negatívne vplyvy pracovných podmienok na zdravie zamestnancov, čo sa stáva napríklad pri zavedení nových technológií.

3. Opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti

V druhej časti sme si priblížili hlavné druhy lekárskech prehliadok, ktorých absolvovanie je povinnosťou každej fyzickej osoby. Tieto prehliadky vyžaduje najmä zamestnávateľ a to aj z dôvodu právnej ochrany, teda ak by niekto po ukončení pracovného pomeru tvrdil, že mu práve výkon tejto práce spôsobil zdravotné problémy.

Ďalším, nie menej dôležitým druhom je opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktoré sa vykonáva na základe písomnej žiadosti posudzovanej osoby, vtedy ak sa domnieva, že výsledky nie sú

správne, pričom by mal byť do 30 dní od podania žiadosti informovaný o spôsobe výkonu požadovanej opätovnej prehliadky.

Ak lekár lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu nezmení, posudzovaná osoba môže písomne prostredníctvom poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorý mu vydal pôvodný lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu požiadať o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici, ktorú vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo alebo špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia.¹²

Kto bude uhrádzať náklady v súvislosti s týmto posúdením závisí na jeho výsledku. Posudzovaná osoba - žiadateľ o opätovné posúdenie znáša náklady iba vtedy, ak sa výsledok z prvého posúdenia, o ktorom sa osoba domnievala, že nie je správny potvrdí. Naopak, ak by sa však ukázalo, že sa záver opätovného posúdenia nezhoduje so záverom z prvej prehliadky znáša náklady za posúdenie práve poskytovateľ zdravotnej spôsobilosti, ktorý posudzoval zdravotnú spôsobilosť na prácu.

Problém, ktorý môže nastať v praxi, a ktorý zákon nerieši je, ak by došlo k situácii, že zamestnanec predloží lekársky posudok potvrdzujúci dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti vykonávať dohodnutú prácu a zamestnávateľ má pochybnosti, či posudok skutočne potvrdzuje objektívne zdravotný stav zamestnanca, a preto by chcel zamestnancovi nariadiť, aby sa opätovne zúčastnil na posúdení zdravotnej spôsobilosti, a to u lekára, ktorého mu určí práve zamestnávateľ. Nie je upravené, ako

¹² SENEŠI, Z. *Právna poradňa Slovenskej lekárskej komory*. Dostupné na: https://lekom.sk/upload/pravna_poradna/2014/Ochrana_zdravia_zamestnancov_posudzovanie_zdravotnej_sposobilosti_na_pracu_1406640938.pdf .

by mal zamestnávateľ postupovať v tomto prípade. Ďalšou spornou skutočnosťou v súvislosti s vydávaním lekárskeho posudku je, či je možné jeho preskúmanie.¹³ Túto situáciu možno vyhodnotiť ako *medzery v práve*, keďže zákon v svojom ustanovení priamo uvádza, že opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti sa vykoná a základe písomnej žiadosti *posudzovanej osoby*.¹⁴

4. Záver vykonanej lekárskej preventívnej prehliadky

Na základe výsledkov absolvovanej lekárskej prehliadky sa vystavuje lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na posudzovanú teda buď o uchádzanú alebo už vykonávanú prácu. Lekársky posudok je vypracovaný príslušným lekárom a odovzdaný zamestnávateľovi. Sú z neho urobené aj dve kópie, z ktorých jedna je zaslaná zamestnancovi, resp. uchádzačovi o zamestnanie a druhá putuje k rukám lekára, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti. Z hľadiska pracovnoprávných dôsledkov sú právne problematické závery lekárskeho posudku záväzné už v rámci predzmluvných vzťahov, ako ich aktuálne zakotvuje § 30f ods. 2 zákona č. 204/2014.

„Záver lekárskeho posudku môže v zmysle § 30f ods. 2 zákona znieť tak, že zamestnanec je spôsobilý na výkon posudzovanej práce, alebo je zamestnanec spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením, alebo je zamestnanec spôsobilý na výkon posudzovanej práce s trvalým obmedzením. Lekársky posudok môže tiež

¹³ ŠVEC, M. (ed.) *Kultúra sveta práce. Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Bratislava. 2014. 27s.

¹⁴ Bližšie pozri časť 3.

*deklarovať, že zamestnanec je dočasne nespôsobilý na výkon posudzovanej práce alebo že zamestnanec je dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.*¹⁵

Na konci celého procesu lekárskej prehliadky, po obdržaní lekárskeho posudku považujeme za najhlavnejšie poukázať na právny význam, ktorý z neho v rámci predzmluvných vzťahov vyplýva. Môže nastať niekoľko situácií, z ktorých je najpriaznivejšia tá, kedy z lekárskeho posudku možno vyvodit' záver, že budúci zamestnanec je plne spôsobilý na výkon posudzovanej práce. Horšia je situácia, keď z posudku vyplýva, že zamestnanec je na výkon práce spôsobilý s dočasným obmedzením. Na základe toho sa zamestnávateľ môže slobodne rozhodnúť či s uchádzačom o zamestnanie uzatvorí pracovný pomer alebo nie. Takisto sa často stáva, že na základe posudku je síce uchádzač o zamestnanie spôsobilý na výkon posudzovanej práce, ale s časovým obmedzením, čo vlastne znamená, že lekár môže určiť časové obdobie napríklad tri roky, počas ktorých prácu môže vykonávať. Táto situácia nastáva najčastejšie pri rizikových kategóriách práce. Vtedy dochádza k uzavretiu pracovnej zmluvy na dobu určitú. Z lekárskeho posudku môže vyplývať aj to, že budúci zamestnanec je úplne nespôsobilý na výkon práce a v takom prípade zamestnávateľ nemá uzatvoriť pracovnú zmluvu, ktorou by medzi nimi vznikol pracovný pomer. Pokiaľ sa stane, že až počas trvania pracovného pomeru bude výsledok lekárskeho posudku určovať nespôsobilosť na výkon posudzovanej práce, zamestnávateľ bude zo zákona povinný zamestnanca preradiť na inú pracovnú pozíciu¹⁶ alebo na základe

¹⁵ § 30f ods. 2 zákona č. 204/2014 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

¹⁶ V súlade s ust. § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce: „Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povov-

práva zamestnanca skončiť pracovný pomer výpoveďou zo zdravotných dôvodov do 15. dní od predloženia posudku, počas ktorých ho zamestnávateľ nepreradil na jeho zdravotnému stavu vhodnú prácu.

Avšak ak lekársky posudok vystavený nebol, zamestnávateľ nemôže realizovať jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu podľa § 55 ods. 2 písmena a) Zákonníka práce ani výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmena c) Zákonníka práce. Zamestnanec a zamestnávateľ sa však môžu dohodnúť na zmene pracovných podmienok podľa § 54 Zákonníka práce.¹⁷

4.1. Platnosť lekárskeho posudku

Platnosť lekárskeho posudku končí vždy najneskôr v deň, kedy mala byť prevedená periodická prehliadka, alebo ku ktorému bol na lekárskom posudku stanovený termín prevedenia ďalšej periodickej prehliadky.¹⁸

Záver

Vzhľadom na všetky podmienky, ktoré je nutné dodržiavať je výhodnejšie a to pre obe strany, nechať si vypracovať *pravdivý* lekársky posudok o spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti v danom povolaní.

lania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.“

¹⁷ TINÁKOVÁ E. *Strata zdravotnej spôsobilosti*. Dostupné na <http://www.epi.sk/priklad-z-praxe/strata-zdravotnej-sposobilosti.htm>.

¹⁸ Fathi. A.: *Posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci*. In: *Via pract.*, 2008, roč. 5 (12), s.548–551. Dostupné na: <http://www.solen.sk/pdf/e044fee7305165548f3bce27996a2d65.pdf>.

Relevantnými údajmi nachádzajúcimi sa v takomto posudku sú chránené obe strany – tak zamestnanec ako aj zamestnávateľ. Žiadna z týchto strán by lekársky posudok nemala brať iba akosi nejakú formalitu, ktorej nie je nutné venovať pozornosť, pretože opak je v tomto prípade pravdou. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti v predzmluvných vzťahoch má veľký význam nie len zo zdravotného hľadiska, ale tiež z hľadiska právneho a praktického.

Zoznam použitej literatúry

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie.* Bratislava : C.H.Beck 2015, s. 407.

BARANCOVÁ, H.: *Aké povinnosti máte voči zamestnancom ešte pred tým, ako s nimi uzatvoríte zmluvu.* In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa-č.12 (2002).

ONDREJKOVÁ E.: *Vstupná lekárska prehliadka.* In: Právo a manažment v zdravotníctve.5/2017.Dostupné na: <http://www.pravovzdravotnictve.sk/sk/casopis/pravo-a-manazment-v-zdravotnictve/vstupna-lekarska-prehliadka.m-652.html>.

ONDREJKOVÁ E.: *Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci.* Dostupné na: <http://www.mzdovecentrum.sk/odborny-clanok/lekarske-preventivne-prehliadky-vo-vztahu-k-praci--najcastejsie-otazky--vzor-lekarskeho-posudku-o-zdravotnej-sposobilosti.htm>.

PODHRADSKÝ, M.: *Povinné a odporúčané lekárske prehliadky.* In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa, č. 4-5/2004. Dostupné na: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Povinne-a-odporucane-lekarske-prehliadky.htm>.

SENEŠI, Z. *Právna poradňa Slovenskej lekárskej komory.* Dostupné na: https://lekom.sk/upload/pravna_poradna/2014/Ochrana_zdravia_zamestnancov_posudzovanie_zdravotnej_sposobilosti_na_pracu_1406640938.pdf.

ŠVEC M. *Kultúra sveta práce. Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce.* Bratislava. 2014. s. 27.

TINÁKOVÁ, E. *Strata zdravotnej spôsobilosti.* Dostupné na:
<http://www.epi.sk/priklad-z-praxe/strata-zdravotnej-sposobilosti.htm>

TOMAN J. *Individuálne pracovné právo II.* Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR. 2015, s. 263.

Ostatné pramene:

Zákon číslo 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon číslo 355/2007 Z.z.. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Kontakt na autora:

janka.cerepanova@gmail.com

Výsledky posúdenia zdravotného stavu zamestnanca (lekársky posudok v. lekárske potvrdenie)

Ján Pollák

Abstrakt

Témou príspevku je analýza dvoch formálno-právnych dokumentov, ktoré sú výsledkom posúdenia zdravotného stavu zamestnanca, t. j. lekárskeho posudku a lekárskeho potvrdenia. Právne predpisy počítajú i s vydávaním lekárskeho posudku a lekárskeho potvrdenia, cieľom je preto rozlíšiť tieto dokumenty a načrtnúť právne následky spojené s predložením lekárskeho posudku a lekárskeho potvrdenia v pracovnoprávnych vzťahoch. Porovnanie vychádza najmä zo Zákonníka práce, zákona o zdravotnej starostlivosti a zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

Abstract

A topic of the contribution is the analysis of the two documents, which are the result of the assessment of the health status of the employee - medical opinion and medical certificate. The aim of the contribution is to distinguish these two documents and to draw the legal consequences associated with the submission of the medical opinion and medical certificate in employment relations. The comparison is based on Labour Code, Health Care Act and Act on Protection, Support and Development of Public Health.

Úvod

V zamestnaní sa častokrát stretávame s lekárskeým ošetrovaním alebo lekárskeými prehliadkami. Či už ide o preventívne vyšetrenie alebo vyšetrenie

nie, ktorého výsledkom má byť posúdenie spôsobilosti zamestnanca na výkon práce. Výsledkom takých vyšetrení je lekársky posudok alebo lekárske potvrdenie. V právnom poriadku Slovenskej republiky absentuje podrobná úprava týchto inštitútov, a preto si ich v tomto príspevku priblížime.

1. Lekársky posudok

Podľa § 16 zákona č. 574/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti je lekársky posudok výsledok posúdenia:

- a) zdravotnej spôsobilosti na prácu,
- b) zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania,
- c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.

Lekársky posudok vydáva poskytovateľ a posudzovanie podľa vyššie uvedeného vykonáva poskytovateľom určený lekár. Lekársky posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa týka posudzovanie zdravotného stavu alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom osoby, ktorej sa posudzovanie týka. Ak posudzovaná osoba nie je spokojná s rozhodnutím ošetrojúcim lekárom v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, je oprávnená požiadať poskytovateľa zdravotnej starostlivosti o nápravu.¹

Žiadosť podáva písomne a poskytovateľ je povinný bezodkladne písomne informovať žiadateľa o spôsobe vybavenia žiadosti. V prípade, že poskytovateľ tak neurobí alebo žiadosť nevyhoví, dotknutá osoba má

¹ Ust. § 16 Zákona č. 576/2004 o zdravotnej starostlivosti.

právo požiadať Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou Slovenskej republiky, alebo iný príslušný orgán na výkon dozoru podľa osobitného predpisu (R NS 150/2005).²

1.1 Náležitosti lekárskeho posudku

Vyšetrojúci lekár posudzujúci zdravotnú spôsobilosť na prácu zaznamená výsledok vyšetrenia lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci do svojej zdravotnej dokumentácie. Lekár následne vypracuje lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu. Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu obsahuje:

1. evidenčné číslo,
2. údaje o zamestnávateľovi, a to:
 - obchodné meno, právnu formu a sídlo právnickej osoby, alebo
 - obchodné meno a miesto podnikania fyzickej osoby – podnikateľa
3. údaje o zamestnancovi alebo fyzickej osobe, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, a to
 - meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu bydliska, pracovné zaradenie, posudzovanú prácu, faktory práce a pracovného prostredia.³

Zdravotná spôsobilosť môže byť na základe zdravotného stavu osoby podmienená.

² BARANCOVÁ H.: *Zákonník práce*. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 499 s. ISBN 978-80-89603-31-2

³ Ust. § 30f ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

1.2 Záver lekárskeho posudku

Z hľadiska pracovnoprávných dôsledkov sú právne problematické závery lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu vo vzťahu k zamestnávateľovi už v rámci predzmluvných vzťahov, ako ich nanovo zakotvuje § 30f ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

Po vyhodnotení všetkých údajov posudzujúci lekár vydá lekárskeho posudok o spôsobilosti na prácu, ktorý znie:

- a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce - to znamená, že posudzovaná osoba je na výkon posudzovanej práce zdravotne spôsobilá – lekárskou prehliadkou sa nezistí poškodenie zdravia ani kontraindikácia podľa platných právnych predpisov,
- b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením – v tomto prípade posudzujúci lekár presne vymedzí pracovné operácie, ktoré posudzovaná osoba nemôže vykonávať a zároveň časové obmedzenie,
- c) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.⁴

Lekársky posudok na výkon posudzovanej práce môže tiež deklarovať, že:

- a) zamestnanec je dočasne nespôsobilý na výkon posudzovanej práce - posudzujúci lekár v tomto prípade uvedie časové obmedzenie,

⁴ FATHI, A: *Posudzovanie zdravotného vzťahu k práci* In: Via pract., 2008, roč. 5 (12): 548-551, Dostupné z: http://www.viapractica.sk/index.php?page=pdf_view&pdf_id=3580&magazine_id=1

- b) zamestnanec je spôsobilý na výkon posudzovanej práce s trvalým obmedzením - posudzujúci lekár uvedie pracovné operácie, ktoré posudzovaná osoba nemôže vykonávať.⁵

V prípade a), b) a e), zamestnanca ktorý je spôsobilý na výkon práce nie je možné preložiť na inú pracovnú pozíciu, aj keby bola pre neho vhodná. Avšak zamestnávateľ je povinný upraviť zamestnancovi pracovné podmienky podľa § 158 Zákonníka práce tak, aby mu bola jeho práca čo najviac uľahčená. Toto však neplatí, ak zamestnávateľ nie je objektívne schopný zabezpečiť takéto podmienky.⁶

Z takto vyššie formulovaných lekárskeho posudkov v rámci predzmluvných vzťahov vyplývajú pre zamestnávateľa určité právne následky. Najjednoduchšia je situácia, ak z lekárskeho posudku vyplýva, že posudzovaný zamestnanec je spôsobilý na výkon posudzovanej práce. Ak z lekárskeho posudku pre zamestnávateľa vyplýva, že zamestnanec je spôsobilý na výkon práce s dočasným obmedzením, zamestnávateľovi to poskytne potrebné informácie, podľa ktorých by sa mohol slobodne rozhodnúť a nakoniec nezaložiť pracovný pomer pracovnou zmluvou. Nemožno ani vylúčiť uzatvorenie pracovnej zmluvy, ak z lekárskeho posudku vyplýva, že dočasné obmedzenie spočíva v dočasnej pracovnej neschopnosti, po skončení ktorej by zamestnanec mohol začať pracovať. Avšak toto rozhodnutie závisí od vôle zamestnávateľa. V prípade, že by dočasné obmedzenie na výkon posudzovanej práce bolo v lekárskom posudku formulované tak, že zamestnanec môže predpokladanú prácu vykonávať len počas určitej doby, napríklad najdlhšie na jeden rok, pri rizikových prácach štvrtej kategórie zamestnávateľovi by takýto lekársky

⁵ BARANCOVÁ H.: *Zákonník práce*. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 408 s. ISBN 978-80-89603-31-2

⁶ BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, 421 s. ISBN 9788089393114.

posudok poskytol možnosť uzatvoriť s uchádzačom o zamestnanie zmluvu pracovný pomer na určitú dobu.

K prácam štvrtej kategórie zaradíme napr. práce vykonávané pri činnostiach vedúcich k ožiareniu alebo práce, ktoré podľa miery expozície jednotlivým faktorom práce a pracovného prostredia patria do tretej kategórie, ale vzájomná kombinácia faktorov práce a pracovného prostredia zvyšuje riziko poškodenia zdravia.⁷

Ak lekársky posudok deklaruje trvalé obmedzenie zamestnanca na výkon posudzovanej práce, zamestnávateľ by nemal uzatvárať so zamestnancom pracovnú zmluvu a zakladať pracovný pomer. Dlhodobá nespôsobilosť zamestnanca na výkon posudzovanej práce ako jedna z možných alternatív lekárskeho posudku prichádza do úvahy hlavne v priebehu trvania pracovného pomeru. Ide o právnu situáciu, na základe ktorej je zamestnávateľ zo zákona povinný preradiť zamestnanca na inú prácu (podľa § 55 ods. 2 písmena a) Zákonníka práce – podľa ktorého: „Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec, vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre obťaženie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.“ alebo založiť právo zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou zo zdravotných dôvodov.

Avšak ak lekársky posudok vystavený nebol, zamestnávateľ nemôže realizovať jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu podľa § 55 ods. 2 písmena a) Zákonníka práce ani výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmena c) Zákonníka práce. Zamestnanec a zamestnávateľ sa však môžu

⁷ Ust. § 31 ods. 4 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

dohodnúť na zmene pracovných podmienok podľa § 54 Zákonníka práce.⁸

V súvislosti s lekárom, ktorý je oprávnený vydávať lekárske posudky na účely preradenia na inú prácu podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce je potrebné poukázať na závery z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Z citovaného rozhodnutia vyplýva, že spôsobilosť na prácu posudzuje ošetrojúci lekár ako aj potrebu na preradenie na inú prácu, posudkový lekár vykonáva len kontrolu tohto posúdenia vykonanú ošetrojúcim lekárom. Súd ďalej uvádza: „Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, účinný od 1. januára 2004, obsahuje úpravu lekárskej posudkovej činnosti, avšak táto sa týka výlučne sociálneho poistenia (nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, úrazového poistenia). V zmysle tejto zákonnej úpravy posudkový lekár sociálneho poistenia vykonáva kontrolu posudzovania spôsobilosti na prácu ošetrojúcim lekárom z hľadiska účelného vynakladania prostriedkov na nemocenské a pri kontrolných lekárskejších prebliadkach posudzuje pracovnú schopnosť poistenca len na účely sociálneho poistenia. V rámci kontroly posudzovania spôsobilosti na prácu posudkový lekár, okrem iného, vykonáva kontrolu odbornej úrovne posudzovania spôsobilosti na prácu ošetrojúcim lekárom ako aj kontrolu potreby preradenia na inú prácu, ale za účelom poskytovania vyrovnávacej dávky v sporných prípadoch (§ 154 ods. 1 písm. a/ a d/ uvedeného zákona). Z tohto zákonného ustanovenia ako i z ustanovenia § 153 ods. 2 písm. a/, § 156 ods. 1 písm. c/ zákona o sociálnom poistení vyplýva, že spôsobilosť na prácu posudzuje ošetrojúci lekár a že ošetrojúci lekár tiež posudzuje potrebu preradenia na inú prácu. Posudkový lekár pre účely pracovnoprávných vzťahov nevydáva lekárske posudky o spôsobilosti zamestnanca na prácu a potrebe preradenia zamestnanca na inú prácu, ale že vykonáva len kontrolu tohto posúdenia vykonanú ošetrojúcim lekárom, a to z hľadiska účelu tohto zákona a v ňom upravených jednotlivých dávkach sociálneho poistenia.“⁹

⁸ TINÁKOVÁ, E. Dostupné na: <http://www.epi.sk/priklad-z-praxe/strata-zdravotnej-sposobilosti.htm>

⁹ Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 150/2005 zo dňa 27.10.2005

Okrem uvedenia typu spôsobilosti posudzovaného zamestnanca na posudzovanú prácu, záver lekárskeho posudku obsahuje aj poučenie, ktoré znie: „*Ak sa posudzovaný domnieva, že rozhodnutie lekára v súvislosti so zdravotnou spôsobilosťou na výkon konkrétnej pracovnej činnosti je nesprávne, má právo požiadať poskytovateľa zdravotnej starostlivosti o nápravu podľa § 17 ods. 1 zákona č. 576/2004 Z. z.*“ pričom žiadosť sa podáva písomne.

1.3 Platnosť lekárskeho posudku

Platnosť lekárskeho posudku končí vždy najneskôr v deň, kedy mala byť prevedená periodická prehliadka, alebo ku ktorému bol na lekárskom posudku stanovený termín prevedenia ďalšej periodickej prehliadky. Všeobecný lekár vedie osobitnú evidenciu o vydaných posudkoch o zdravotnej spôsobilosti, ktorá obsahuje:

- a) dátum vydania posudku,
- b) meno a priezvisko posudzovaného,
- c) rodné číslo posudzovaného,
- d) evidenčné číslo posudku
- e) výsledok lekárskej prehliadky.¹⁰

V prípade ak zamestnanec predloží zamestnávateľovi lekársky posudok, ktorý potvrdzuje dlhodobú stratu spôsobilosti na výkon dohodnutej práce a zamestnávateľ má pochybnosti o predložennom lekárskom potvrdení, nie je upravené ako by mal danú situáciu riešiť. Zákon o zdravotnej starostlivosti umožňuje odvolať sa len zamestnancovi – prijímateľovi

¹⁰ FATHI, A.: *Posudzovanie zdravotného vzťahu k práci* In: Via pract., 2008, roč. 5 (12): 548-551, Dostupné z: http://www.viapractica.sk/index.php?page=pdf_view&pdf_id=3580&magazine_id=1

zdravotnej starostlivosti. Zákon o zdravotnej starostlivosti v § 17 uvádza, že ak rozhodnutie ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti je nesprávne, má právo písomne požiadať poskytovateľa zdravotnej starostlivosti o nápravu. Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je povinný písomne informovať žiadateľa o spôsobe vybavenia žiadosti najneskôr do 30 dní od podania žiadosti žiadateľa, ak z obsahu žiadosti nevyplýva nevyhnutnosť konať bezodkladne alebo v kratšej lehote.¹¹

2. Lekárske potvrdenie

Na rozdiel od lekárskeho posudku, lekárske potvrdenie nie je právne záväzné a nie je to právny akt. Definíciu lekárskeho potvrdenia v právnom poriadku Slovenskej republiky nenájdeme. V súvislosti s pracovným právom, však nájdeme zmienku o lekárskom potvrdení v niektorých ustanoveniach Zákonníka práce.

2.1 Lekárske potvrdenie a Zákonník práce

Zákonník práce vyžaduje od zamestnanca lekárske potvrdenie v súvislosti s tehotnou zamestnankyňou, ktorá je na účely tohto zákona tehotnou zamestnankyňou vtedy, ak zamestnávateľ písomne informuje o svojom stave a predloží o tom lekárske potvrdenie.¹² Lekárske potvrdenie nájdeme aj v § 152 ods. 6 Zákonníka práce, kde je uvedené, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravova-

¹¹ OLŠOVSKÁ, A., SKIČKOVÁ, D. *Postup zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania* IN: ŠVEC, M. (ed.): *Kultúra sveta práce: ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 28 s. ISBN 9788089149353.

¹² Ust. § 40 ods. 6 Zákonníka práce.

nie, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Na rozdiel od lekárskeho posudku, nie sú náležitosti lekárskeho potvrdenia slovenským právnym poriadkom upravené. Lekárskym potvrdením nie je možné posúdiť spôsobilosť zamestnanca na výkon práce, deklaruje istú skutočnosť. Jeho obsahom môže byť napríklad potvrdenie o ošetrovaní zamestnanca, potvrdenie o tehotenstve zamestnankyne a podobne.

„V aplikačnej praxi sa nielen zamestnávatelia stretávajú s problémom, aký posudok, resp. potvrdenie vydané lekárom, možno považovať za lekársky posudok. Lekársky posudok je dôležitým pracovnoprávnym dokumentom, potvrdzujúcim dlhodobú zdravotnú nespôsobilosť zamestnanca vykonávať dohodnutú prácu. Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) lekársky posudok spája so závažnými právnymi úkonmi, akým je výpoveď, preradenie, okamžité skončenie pracovného pomeru.“¹³

Sám Zákonník práce nie je dôsledný v používaní pojmu lekársky posudok a lekárske potvrdenie.

Podľa § 41 ods. 3 Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“), ktorý sa zaoberá predzmluvnými vzťahmi, môže zamestnávateľ uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým len po predchádzajúcom vyšetrení mladistvého, a teda z predmetného ustanovenia nie je jasné či má ísť o lekárske potvrdenie alebo o lekársky posudok. Sme toho názoru, že by malo ísť o lekársky posudok, pretože to je forma ustanovená zákonom pre posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

¹³ ŠVEC, M.: *Posudzovanie zdravotného stavu zamestnanca – lekársky posudok*. In: Právo a manažment v zdravotníctve roč. 2015, č.1, ISSN 1339-164X. Dostupné z: <http://www.pravovzdravotnictve.sk/sk/casopis/pravo-a-manazment-v-zdravotnictve/posudzovanie-zdravotneho-stavu-zamestnanca-lekarsky-posudok.m-433.html>.

„Ak z posúdenia zdravotnej spôsobilosti vyplývajú zdravotné prekážky výkonu práce, na ktorú má byť mladistvý zamestnanec prijatý, zmluvná voľnosť zamestnávateľa uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým je výrazne obmedzená.“¹⁴ Aj z tohto výroku je zrejmé, že v prípade § 41 ods. 3 ZP pôjde o lekárske posudok. Akékoľvek pochybnosti podľa nášho názoru vyvracia § 176 ods. 3 ZP, ktorý hovorí: „Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárske posudkami.“

V prípade § 141 ods. 2 písm. a) ZP sú vymedzené prekážky v práci a v § 144 ods. 2 je upravená povinnosť zamestnanca takéto prekážky v práci zamestnávateľovi dokladovať. V tomto prípade zastávame názor, že dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca týkajúce sa jeho zdravotného stavu, bude zamestnanec dokladovať lekárske potvrdením, nie lekárske posudkom. Čo zákon v tomto prípade neupravuje je forma splnenia informačnej povinnosti podľa § 144 ods. 1 ZP a spôsob dourčenie dokladu. Bližšia špecifikácia formy môže byť vymedzená v pracovnom poriadku zamestnávateľa (napr. telefonát, SMS, e-mail) a taktiež aj vymedzenie adresáta oznámenia (komu má zamestnanec prekážku v práci oznamovať, napr. vedúcemu zamestnancovi, personálnemu oddeleniu a pod.). V smernici zamestnávateľa potom môže byť napr. uvedený aj vzor tlačiva. V pracovnom poriadku možno vymedziť aj lehoty, v ktorých je zamestnanec povinný doručiť lekárske potvrdenie, ktorým preukazuje svoju dočasnú pracovnú neschopnosť (t. j. preukázať ju). Určenie lehoty by malo zohľadňovať charakter prekážky (napr. zamestnanec je v nemocnici), ako aj technické prostriedky. V pracovnom poriadku možno stanoviť, že potvrdenie od lekára sa má ohlásiť (kratšia lehota) a potvrdenie doručiť (dlhšia lehota).¹⁵

¹⁴ ŽUJOVÁ, J., BARINKOVÁ, M. DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 2. dopl. a aktualiz. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, 126 s. ISBN 9788081686863.

¹⁵ OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Komentár k zákonu č. 311/2001*. Dostupné z: <http://www.epi.sk/epi-komentar/Komentar-zakona-c-311-2001-Z-z.htm?fid=2028813&znenie=2013-01-01#content>

Záver

Na vyššie uvedených príkladoch, sme sa mohli presvedčiť, že zákon častokrát vo svojich ustanoveniach nehovorí jasne kedy ide o lekársky posudok a kedy ide o lekárske potvrdenie. V praxi tak dochádza k častému zamieňaniu týchto inštitútov, čo môže neraz spôsobiť problém ako zamestnancom, tak aj zamestnávateľom. Vzhľadom na to by bolo veľmi prínosné, keby ich zákonodarcovia v našom právnom poriadku presne vymedzili. Základným rozdielom však je, že lekársky posudok je právne záväzný, zatiaľ čo lekárske potvrdenie nie.

Zoznam použitej literatúry:

BARANCOVÁ H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 499 s. ISBN 978-80-89603-31-2

BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, 421 s. ISBN 9788089393114.

FATHI, A: *Posudzovanie zdravotného vzťahu k práci* In: *Via pract.*, 2008, roč. 5 (12): 548-551, Dostupné na: http://www.viapractica.sk/index.php?page=pdf_view&pdf_id=3580&magazine_id=1

OLŠOVSKÁ, A. - SKIČKOVÁ, D. Postup zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania IN: ŠVEC, M. (ed.): *Kultúra sveta práce: ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 28 s. ISBN 9788089149353.

ŠVEC, M.: *Posudzovanie zdravotného stavu zamestnanca – lekársky posudok*. In: *Právo a manažment v zdravotníctve*. roč. 2015, č.1, ISSN 1339-164X. Dostupné z: <http://www.pravovzdravotnictve.sk/sk/casopis/pravo-a-manazment-v-zdravotnictve/posudzovanie-zdravotneho-stavu-zamestnanca-lekarsky-posudok.m-433.html>

TINÁKOVÁ, E. Dostupné na: <http://www.epi.sk/priklad-z-praxe/strata-zdravotnej-sposobilosti.htm>

ŽUJOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. a DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 2. dopl. a aktualiz. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, 126 s. ISBN 9788081686863.

OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Komentár ke zákonu č. 311/2001*. Dostupné z: <http://www.epi.sk/epi-komentar/Komentar-zakona-c-311-2001-Z-z.htm?fid=2028813&znenie=2013-01-01#content>

Ostatné pramene:

Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 150/2005 zo dňa 27.10.2005

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Kontakt na autora:

jan.pollak@student.upjs.sk

Stres na pracovisku

Zuzana Beňadiková

Abstrakt

Táto práca sa zaoberá témou stres na pracovisku a jeho vplyv na zdravie zamestnanca, legislatívou upravujúcou túto oblasť a jej analýzou, stresom v organizácii, stresom na pracovisku, následkami stresu, technikami zvládania stresu a prevencií zo strany zamestnávateľa. Rozoberá a objasňuje aj pojmový aparát nevyhnutne spätý s pojmom stres a niektorých s ním súvisiacich špecifických pojmov. Práca sa člení na päť kapitol. Prvá kapitola všeobecne a teoreticky načrtáva problematiku stresu všeobecne a stručne črtá východiskové kontúry pre druhú kapitolu. Druhá kapitola sa zameriava stres v organizácii. Tretia časť nastoľuje problematiku stresu na pracovisku, štvrtá kapitola sa zameriava na zvládanie stresu, pričom piata kapitola sa špecializuje na konkrétnu formu eliminácie a zvládania stresu a to na prevenciu zo strany zamestnávateľa.

Kľúčové slová: Stres, stres na pracovisku, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, stresory, prevencia, zamestnávateľ

Abstract

This work contains the theme of stress in the work place and its effect on employer health, legislation changes this area and its analysis, stress within organization, stress in the work place, consequences of stress, techniques to conquer stress and prevention from the side of employer. Analyzes and clarifies the conceptual apparatus necessarily tied with the concept of stress and some of its relevant concepts. Work is divided to five chapters. First chapter shows general and theoretical problematics of stress, generally and theoretically describes initial contours for second chapter. Second chapter describes the stress in organization. Third chapter raises the problematic of stress, fourth chapter describes the control of stress, while fifth chapter is specialized to specific form of elimination and control of stress and to prevention of stress from the side of employer.

Key words: stress, stress in the work place, safety and protection of health during

Úvod

Moderný svet a dnešní ľudia žijú pod náporom spôsobu života, ktorý so sebou prináša každodenný stres. Stres je telesná a duševná reakcia na vnútorné a vonkajšie faktory, čiže stresory, ktoré môžu viesť k ťažkostiam ako duševným tak aj fyzickým. Stres ako sprievodný jav každodenného života a jeho skúmanie je na vzostupe záujmu odborníkov zaoberajúcich sa rôznymi vplyvmi na človeka, ako napríklad sociológov, psychologov alebo lekárov na celom svete.

Nebezpečenstvo stresu vidia odborníci v tom, že zo začiatku si ľudia negatíva stresu neuvedomujú alebo nevnímajú, no pokiaľ je stres intenzívny a dlhodobý, výrazne ovplyvňuje kvalitu života, zvyšuje riziko rôznych chorôb, znižuje motiváciu k výkonom, ba dokonca môže spôsobiť až odpor k práci. Zle riadený pracovný stres v organizácii môže z dlhodobého hľadiska znižovať prosperitu firmy, v konečnom dôsledku negatívne vplyvať na celú spoločnosť prostredníctvom stresovaných jednotlivcov v jednotlivých organizáciách.

Cieľom práce bolo poukázať na možné dopady stresu a ponúknuť konštruktívne riešenia v eliminácii stresu, či už zo strany samotného zamestnanca, alebo zo strany zamestnávateľa.

Význam práce spočíva v objasnení problematiky stresu vo všeobecnej rovine a v rovine pracovného stresu v organizácii, ale aj v návrhoch prevencie stresu zo strany zamestnávateľa a samotného zamestnanca.

1. Stres

1.1. Definovanie pojmu stres a formy stresu

Definovať pojem stres nie je vôbec jednoduché, nakoľko existuje množstvo potenciálnych definícií. V laickej i odbornej verejnosti, ktorá

je v značnej miere polarizovaná sa s pojmom stres zaobchádza rôzne. Inak vysvetľujú stres psychológovia, lekári, inak ho vysvetľujú odborníci na management a odlišným spôsobom s pojmom stres zaobchádza laická verejnosť. Dôvodom takéhoto rozličného chápania stresu je práve uhol pohľadu a prístup akým sa na stres pozerá. Lekári budú posudzovať a teda aj vykladať stres z fyziologického hľadiska, psychológovia sa na stres budú pozerat' z hľadiska zmeny správania sa a odborníci z oblasti managementu budú definovať pojem stres ako okamih výzvy. Legálna definícia pojmu stres z pohľadu právnej obce neexistuje, ale je významným pojmom pre právne prostredie 21. storočia. Stres môže byť príčinou chorôb a utrpenia nielen len doma, ale aj v práci. Stres môže ohroziť aj pracovnú bezpečnosť a prispieť k ďalším zdravotným problémom súvisiacim s prácou a teda úzko súvisí a je súčasťou pojmového aparátu, ktorý využíva pracovné právo v súvislosti s BOZP. Stres je v zmysle výskumov Európskej agentúry pre BOZP vnímaný ako závažné psychosociálne riziko.^{1 2}

Aby sme teda pochopili v rámci enormného kvanta definícií čo to vlastne stres je, siahneme po etymologickom význame slova stres. Stres z latinského slova *stringo, stringere, strinzi, strinctum*, čo znamená ut'ahovať, s'ahovať (vo význame s'ahovať slučku okolo krku). Na zadefinovanie stresu nakoľko etymologický prístup nám neposkytne komplexný rozbor, vyberieme pár definícií ktoré nám problematiku pojmu stres obozrejmi.

¹ Psychosociálne riziká vznikajú v dôsledku zlého plánovania, organizácie a riadenia práce a tiež zlého sociálneho pracovného kontextu a môžu mať negatívne psychické, fyzické a sociálne dôsledky ako sú stres súvisiaci s prácou, vyhorenie alebo depresia.

² HASSARD, J. – COX, T. Birkbeck College, University of London : *Work-related stress: Nature and management* (dostupné na stránke https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management)

“Stres sa často vymezuje jako skutečné, nebo implicitní obložení homeostázy³.”⁴
“Stres je to, čo naša myseľ a telo pociťuje ako prirodzené opotrebovanie, keď sa snažíme prispôbovať ustavične sa meniacemu prostrediu.”⁵ “Ľudský stres je určený rôznymi spôsobmi, v podstate je to zvýšený nárok mysle a tela.”⁶ “Stres sa definuje ako afektívna, behavioristická a fyziologická odpoveď na averzívne (odporné) stimuly.” Po vyabstrahovaní elementárnych skutočností z vyššie spomenutých definícií môžeme stres chápať ako neúmernú psychickú záťaž pôsobiacu na ľudský organizmus, ktorá sa zrkadlovo môže odraziť aj psychickej aj na fyzickej stránke človeka. Práve v súvislosti s psychickými následkami sa v najnovších štúdiách a výskumoch zdôrazňuje vplyv stresu na pracoviskách a nutnosť jeho právnej regulácie.

Na druhej strane stres, pokiaľ nie je dlhodobý a intenzívny môže pôsobiť ako stimul k lepším, kvalitnejším a rýchlejšim výkonom na pracovisku.

Podľa teórie psychológie a sociológie existuje viacero druhov členenia stresu, no my sa budeme venovať dvom druhom členenia. Prvé čisto teoretické členenie rozoznáva tri druhy stresu a to :

- A. biologický stres (vzniká pôsobením protichodných síl organizmu, pričom organizmus je natoľko oslabený, že nie je schopný sa brániť)
- B. psychologický stres (často sa nesprávne zamieňa s frustráciou, pričom ide o vplyv vonkajších elementov, ktorými sú na osobu kladené neprimerane náročné požiadavky)

³ Homeostáza, alebo rovnováha je stabilita životaschopnej fyziologickej sústavy.

⁴ JOSHI, V. *Stres a zdravie*. Praha : PORTÁL, 2007, s. 19. ISBN 978-80-7367-211-9

⁵ LYSÁ, A. *Ako poraziť stres*. Bratislava : BELIMEX, s.r.o., 2004, s. 11. ISBN 80-89083-54-4

⁶ FONTANA, D. *Psychologie ve školní praxi*. Praha : PORTÁL, s.r.o., 2014, s. 370. ISBN 978-80-262-0741-2

- C. sociálny stres (v tomto prípade pôsobia na jednotlivca práve sociálne faktory ako pracovné prostredie, nepriateľské kompetitívne prostredie, vzťahové problémy a pod.)

V našej práci sa budeme venovať primárne sociálnemu stresu, v ktorého prípade sú stresormi práve sociálne faktory, jedným z ktorých je aj pracovné prostredie a s ním súvisiaci výkon závislej práce.

Druhé členenie stresu vypracoval na základe svojich poznatkov z praxe Hans Selye, endokrinológ a chemik, ktorý je považovaný za otca moderného výskumu stresu. Podľa Selyeho sa stres člení na *distres* (je reakciou na negatívne udalosti) a *eustres* (je reakciou na pozitívne udalosti).⁷ Aj samotný sociálny stres vieme diferencovať podľa tohto členenia.

1.2. Vznik stresu a jeho symptómy

Podmienky, ktoré vyvolávajú stres a zapríčiňujú ho sa nazývajú stresory. Každá situácia, udalosť, objekt, alebo osoba, ktorá kladie na organizmus nejakú požiadavku a vyvoláva fyziologickú reakciu je stresorom. Pôsobenie stresorov však automaticky nemusí znamenať prepuknutie stresu u jednotlivca. Činitele, ktoré interferujú prepuknutie stresu sú psychofyzická odolnosť jedinca a intenzita stresoru pôsobiaceho na jedinca.

Určité skutočnosti, ktoré vznik stresu súvisiaceho s výkonom závislej práce podporujú sú relatívne objektívne merateľné (nadčasy⁸, zlá

⁷ BERRYOVÁ, L. *Psychológia v práci*. Bratislava : Ikar, 2009, s. 475. ISBN 9788055118420

⁸ § 97 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce („Práca nadčas nesmie pre-
siahnúť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.“)

organizácia práce⁹, nevhodné riadenie zo strany vedúcich zamestnancov¹⁰). Tieto skutočnosti by mal priamo zo zákonnej povinnosti brať zamestnávateľ na zreteľ a snažiť sa o čo najvyššiu možnú mieru eliminácie týchto skutočností. Otázne a problematické je však to, či by mal zamestnávateľ brať do úvahy aj skutočnosti, ktoré majú viac menej subjektívny rozmer. Je totižto pravda, že každý človek čelí rovnakému stresoru rozlične. Diferenčným kritériom je práve psychofyzická odolnosť jednotlivca. Podľa nášho názoru je jedinou možnosťou právne zakotviť v tomto prípade posudok znalca z oblasti psychológie, či je stres objektívne vyvolaný pri výkone práce, alebo je len vyfabulovaný, aby zamestnanec nebol ukrátený a zamestnávateľ zneužívaný. Do úvahy ešte pripadá alternatíva vo forme psychologických testov, ktoré by boli ako ukazovateľ existencie stresu spoľahlivé.

Stresory delíme na :

A. Somatické

1. Fyzikálne vplyvy (chlad, teplo, rôzne druhy žiarenia, zmeny atmosferického tlaku, hluk, vibrácie)
2. Patologické stavy (hlad, smäd, bolesť, imobilizácia, krvácanie, námaha, nedostatok kyslíka, hypoglykémia, sepsa, anestézia, chirurgický zákrok)

B. Psychické

⁹ § 6 ods. 1 písm. d zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov („Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neobrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancova na ten účel zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy“)

¹⁰ § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov („Úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú povinní zabezpečovať vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností.“)

1. Individuálne - dočasné napätie, verejné vystúpenie, deprivácia spánku, hospitalizácia
2. Skupinové - rodinný, školský, susedský stres
3. Sociálne - pracovné preťaženie, strata zamestnania, odchod do dôchodku, napätie v spoločnosti

H.T. Homes a H.R. Rahe vypracovali kalibračnú stupnicu stresujúcich životných udalostí, ktoré pôsobia na organizmus záťažovo a môžu s najväčšou pravdepodobnosťou viesť k prepuknutiu stresu u človeka. Zostupne usporiadané stresory (podľa ohodnotenia jednotkou závažnosti) nie sú v tejto stupnici výlučne spojené s prácou, resp. pracoviskom, preto sme sa rozhodli stresory súvisiace s výkonom práce a pôsobením na pracovisku vyabstrahovať a zoradiť podľa ohodnotenia jednotkou závažnosti¹¹.

- Úraz alebo choroba (53 jednotiek závažnosti)
- Preradenie v zamestnaní (47 jednotiek závažnosti)
- Odchod do dôchodku (45 jednotiek závažnosti)
- Choroba rodinného príslušníka (44 jednotiek závažnosti)
- Zmena postavenia v zamestnaní (39 jednotiek závažnosti)
- Väčšia zodpovednosť v zamestnaní (29 jednotiek závažnosti)
- Konflikty s nadriadeným (23 jednotiek závažnosti)
- Zmena pracovných podmienok alebo hodín (20 jednotiek závažnosti)¹²

Po súčte hodnôt z kalibračnej stupnice sa celkové dosiahnuté skóre premietne do pravdepodobnosti ochorenia a sily potenciálnej rezistencie. Po takomto domáckom hrubom odhade sa jedinec môže rozhodnúť ako bude postupovať ďalej. Je potrebné si však uvedomiť, že ide len o interné meranie zamestnanca a jeho voľbu či musí u seba nastaviť nejakú

¹¹ Najvyššia možná hodnota je 100 jednotiek závažnosti (táto hodnota sa pripisuje úmrtiu dieťaťa a dlhoročného partnera)

z techník zvládania stresu a ak áno ide o jeho voľbu akú z techník si zvolí. Dovoľme si zároveň pripomenúť, že takýto interný odhad v žiadnom prípade nenahradí vyšetrenie u psychológa.

Ako sme už vyššie spomínali vystavovanie organizmu nadmernému stresu má za následok narušenie homeostázy a rozkolísanie hormonálnej rovnováhy organizmu. Symptómy sprevádzajúce stres vieme rozdeliť do viacerých veľkých subokruhov :

A. Fyzické symptómy

- zmeny v spánkovom režime, únava, strata libida, bolesti hlavy, pálenie v horných a dolných končatinách, závrate, potenie sa, pocity slabosti, točenie sa hlavy

B. Duševné symptómy

- zmätenosť, dezorientácia, návaly paniky, nedostatok koncentrácie, problémy pri rozhodovaní, epizodická záchvatovitá úzkosť, disociatívny stupor¹³

C. Symptómy správania

- strata chuti do jedla, chorobné prejavy v stravovaní (bulimická porucha, resp. anorexia), zvýšenie potreby nikotínu, hypochondria a pod.

D. Citové symptómy

- návaly smútku, plačlivosť, návaly zúrivosti, podráždenosť, zanedbávanie osobnej hygieny¹⁴

¹³ Disociatívny stupor je diagnostikovaný na základe výrazného zníženie alebo straty voľných pohybov a normálnych odpovedí na vonkajšie podnety ako svetlo, hluk a dotyk, ale vyšetrenie nepreukazuje somatické príčiny. Ďalej je jasný doklad psychogenného príčinného vzťahu k nedávnej stresovej udalosti alebo problému.

¹⁴ LYSÁ, A : *Ako poraziť stres*, 2004, BELIMEX, s.r.o., str 22 a nasl. ISBN 8089083544

Organizmus voči stresu nezostáva v polohe nestranného pozorovateľa, ale aktívne sa zapája do procesu bojovania so stresom. Tento proces však nie je jednoliaty a jednoduchý. Reakciu organizmu na stres rozdeľujeme na 3 fázy :

1. Poplachová fáza – mobilizácia: organizmus mobilizuje obranné možnosti a pripravuje sa na „boj alebo útek“, vylučuje sa väčšie množstvo adrenalínu, zvyšuje sa krvný tlak, tep srdca, zrýchľuje sa dýchanie, zvýši sa vylučovanie potu, krv z oblasti tráviacich orgánov sa presúva do svalov.
2. Fáza rezistencie – odolávanie a odpor: organizmus bojuje so stresorom a snaží sa naň adaptovať alebo ho zdolať. Ak táto fáza trvá dlho, stav sa zhoršuje a objavujú sa choroby zo stresu, ako je napríklad vznik žalúdočných vredov, vysokého krvného tlaku, srdcovocievnych ochorení, ale dochádza aj k poškodeniu imunitného systému.
3. Fáza vyčerpania – organizmus podlieha stresu, čo môže viesť k apatii, depresii, rezignácii a niekedy dokonca smrti.¹⁵

1.3. Ochorenia súvisiace so stresom

Ak stres pôsobí dlhodobo, nahromadená energia, ktorá sa nezužitkuje, sa podieľa na rozvoji rôznych civilizačných chorôb, najmä srdcovocievnych ochorení, ochorení tráviaceho systému alebo psychických ochorení.

● *IMUNITNÝ SYSTÉM*

Stresová reakcia odvádza potrebné látky do dôležitých častí organizmu, ktoré sa musia vyrovnat' so stresom, teda najmä do mozgu, srdca a svalov. Následkom zníženia činnosti bielych krviniek, môže veľký stres zapríčiniť zníženie odolnosti proti bežným nákazám, ako sú prechladnutia, chrípky a herpes.

¹⁵ Autorom tohto členenia je americký lekár Dr. Hans Selye.

- **ASTMA**

Chronický stres znižuje účinnosť nadobličiek a produkuje protizápalové a protialergické nadobličkové hormóny, vďaka čomu je výskyt astmatických záchvatov pravdepodobnejší.

- **DIABETES**

Diabetes je spôsobený neschopnosťou organizmu riadne stráviť cukor, čo vedie k nadmernej hladine cukru v krvi. Pre normálnych zdravých jedincov nie je vysoká hladina krvného cukru nebezpečná, ale chronický stres, kombinovaný s ďalšími faktormi ako obezita, sa podieľa na zvýšení pravdepodobnosti vzniku cukrovky.

- **VREDOVÉ CHOROBY**

Vredové choroby sa bežne spájajú so stresom, hoci sa doteraz žiadna nezvratná súvislosť nepreukázala. Časom môže chronický stres stimulovať nadmernú produkciu tráviacich štiav, ktoré rozkladajú ochranný hlien a pôsobia na steny tráviaceho traktu, čo má za následok vredy.

- **PORUCHY TRÁVENIA**

Poruchy trávenia sú taktiež spojené so stresom. Chronický stres má sklon celkom uzavrieť tráviaci systém a tým aktivizuje črevné problémy.

- **KOŽNÉ OCHORENIA**

Kožné problémy sa prejavujú tak, že stres zvyšuje hladinu toxicity v organizme a prispieva k hormonálnej nerovnovábe, pričom oboje pôsobí viditeľne na pokožku vo forme škvŕn, ekzému, psoriázy, nadmernej bledosti a kožných ochorení.

- **BOLESTI HLAVY A MIGRÉNY**

Bolesti hlavy z opakujúceho sa napätia sú dôsledkom obáv, úzkostí, prepracovanosti alebo nedostatočného vetrania. Migréna je najbežnejšou formou vaskulárnej bolesti hlavy. Zdá sa, že záchvaty migrény vyvolávajú rôzne podnety ako stres, únava, zmeny počasia, hladovanie, menštruácia, omamné látky ai.

- **DEPRESIA**

Depresia je jedným z najčastejších dôsledkov a následkov stresu. Pokiaľ prejde depresia všetkými svojimi fázami a dostane sa do štádia ťažkej depresie začína byť vážnym a nebezpečným stavom. Nemusí byť vždy spôsobená len stresovými faktormi, ale stres je veľmi častým faktorom pri vzniku depresie.

- ***POCITY ÚZKOSTI***

Tie pramena väčšinou z negatívnych myšlienok a negatívnych pocitov. Sú spojené s nervozitou, pocitmi strachu a obáv. Práve pocity strachu a úzkosti patria k jeho najhorším psychologickým prejavom. Výrazná úzkosť je závažná neuróza, ktorá si vyžaduje odbornú pomoc a liečbu.

- ***POŠKODENIE MYŠLIENKOVEJ A INTELEKTUÁLNEJ OBLASTI***

Vplyvom stresu dochádza k zníženiu intelektuálnej a mozgovej kapacity a výkonnosti. Klesá koncentrácia a pozornosť. Stresovaný človek sa nevie sústrediť na prácu, rýchlo stráca pozornosť a ľahko sa dokáže rozptýliť. Zhoršuje sa krátkodobá i dlhodobá pamäť, klesá schopnosť logicky spájať a sumarizovať informácie a poznatky. Mení sa schopnosť reagovať na náhle zmeny a situácie. Reakcie na vonkajšie stimuly sú nepredvídateľné a neracionálne. Schopnosť rýchleho, pohotového a racionálneho rozhodovania sa zhoršuje. Logické myslenie dostáva trhliny, strácajú sa logické vzorce a schopnosť analýzy sa zhoršuje.

- ***POŠKODENIE CITOVEJ OBLASTI***

Stresovaný človek je nervózny, podráždený a zle naladený. Nevie odpočívať, nervy sú stále napäté. Reaguje podráždene, stráca pocit trpezlivosti. Stráca schopnosť tolerancie a nadhľadu. Nevie sa ovládať, stráca kontrolu nad sebou a nad určitými situáciami. Stáva sa konfliktným a náladovým elementom pre svoje okolie. Dostávajú sa pocity znechutenia a dezilúzií. Vytvárajú sa pocity menejcennosti.

- ***PORUCHA HYPOTALAMU***

Stresovaný človek má málo energie, začína sa vyháňať práci. Zvyšuje sa potreba príjmu kofeínu a nikotínu. Objavuje sa náchylnosť k alkoholu. Pri ťažších stavoch sa začnú prejavovať tiky a poruchy reči. Zhoršuje sa schopnosť vyjadrovania a schopnosť komunikácie. Nespavosť je častým sprievodným javom.

- ***FRUSTRÁCIA***

Častou a závažnou duševnou reakciou na stres je frustrácia. Prejavuje sa silnou podráždenosťou. Frustrácia sa nepríjemne dotýka okolia stresovaného človeka. Trpia blízki ľudia, rodina a spolupracovníci. Odborníci často popisujú súvislosť medzi frustráciou a agresivitou. Frustrácia je jednou z častých príčin agresívneho správania.

Stresu je človek vystavovaný vo všetkých sférach svojho života a pracovisko nie je výnimkou. V poslednej dobe, kedy sa naozaj zvyšuje dopyt, čomu musí byť prispôsobovaná aj ponuka, je stres na pracovisku čoraz výraznejším a nebezpečnejším elementom. Nedostatok pracovných miest a vysoká konkurencia nabúravaju medziľudské vzťahy na pracovisku, čo je tiež nie nezanedbateľným stresorom vplývajúcim na organizmus jednotlivca.

2. Stres v organizácií

V súčasnosti je možné stretnúť sa v organizáciách s viacerými druhmi stresov, vyplývajúcich z konfliktov alebo nedorozumení medzi pracovníkmi. Najzávažnejšie konflikty sú tie, ktoré sú dlhotrvajúce a majú následky na kvalite práce a pracovnej atmosfére.¹⁶ Stres je často

¹⁶ SOROKOVÁ, T. : *Všeobecné zručnosti pre uplatnenie sa na trhu práce*, 2005, ESF, EKf TU : Košice. ISBN 80-8073-275-2.

prejavom nezhody medzi pracovníkom a okolím, ktoré ho obklopuje. Rozlišujeme tieto základné kategórie stresu:

1. dôsledok masovej produkcie (príliš veľa práce, nedostatok času),
2. rutinná práca (nedostatok stimulov, minimum požiadaviek na kreatívne
3. riešenie problému, nedostatok príležitostí pre spoluprácu),
4. konflikt rolí – lojalita k šéfovi a priateľské vzťahy s kolegami na pracovisku,
5. strata kontroly nad danou situáciou – zamestnanec nemôže ovplyvňovať daný priebeh, poprípade existencia neistoty,
6. nedostatok podpory – zo strany podniku alebo rodiny,
7. fyzické a psycho-sociálne stresory - riziko zranenia, vplyv hluku, extrémnej horúčavy, atď.

K negatívnym vplyvom na organizáciu patrí oslabenie celkovej výkonnosti podniku, zvýšenie práceneschopnosti, neželaná prítomnosť (zamestnanci prídu do práce, keď sú chorí a nie sú schopní efektívne pracovať) a zvýšenie počtu úrazov a zranení. Absencie zvyknú byť dlhšie ako absencie vyplývajúce z iných príčin¹⁷ a pracovný stres môže prispieť k zvýšeniu počtu predčasných odchodov do dôchodku, najmä u administratívnych zamestnancov¹⁸.

Pracovná záťaž¹⁹ a z nej plynúci stres (ide o rozličné no často nesprávne zamieňané pojmy) je problémom nielen individuálnych

¹⁷ Health and Safety Executive, 2009–10. K dispozícii na stránke:<http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/>

¹⁸ Súhrn rakúskeho monitora zdravia zamestnancov, 2009. Komora práce spolkovéj krajiny Horné Rakúsko (AK OÖ) a rakúsky Inštitút pre empirické sociálne štúdie (IFES), Viedeň.

¹⁹ Vyhláška č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci (*„Psychická pracovná záťaž je faktor, ktorý predstavuje súhrn všetkých hodnotiteľných*

pracovníkov, ale aj problémom celej organizácie. Naša legislatíva s pojmom stress neoperuje a používa len pojem pracovná záťaž. Najväčším majetkom organizácie sú totiž práve jej zamestnanci.²⁰ Existujú štyri dôvody, prečo by sa mali organizácie zaoberať stresom a podnikat' opatrenia v tejto súvislosti:

1. vytváranie kvalitného pracovného života (zabezpečované normami BOZP a normami Zákonníka práce²¹)
2. nadmerný stres spôsobuje ochorenia
3. stres môže vyústiť do neschopnosti vyrovnávať sa s požiadavkami práce, čo zase vyvoláva ďalší stres.
4. nadmerný stres môže znížiť efektívnosť pracovníka a tiež ohroziť výkon organizácie²².

Jedinci, trpiaci distresom, sú napríklad oveľa náchylnejší k pracovným úrazom, majú skreslený úsudok, problémy s koncentráciou a rozhodovaním, nie sú schopní efektívne manažovať a viesť ľudí, majú potlačenú kreativitu a iniciatívu a sú konfliktnejší v interpersonálnych situáciách. Toto všetko je obrovským rizikom pre zamestnávateľa, nakoľko vyššie spomínané skutočnosti môžu ohroziť produkciu, znížiť zisky zamestnávateľa ba dokonca môžu dospieť do takého štádia, že neriešený celoplošný stres u zamestnancov môže do viesť podnik do krachu.

vplyv práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia pôsobiacich na kognitívne, senzorické a emocionálne procesy človeka, ktoré ho ovplyvňujú a vyvolávajú stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziológických funkcií.“

²⁰ LOOKER, T. - GREGSON, O. *Teach yourself - Managing Stress*. London : Paperback, 2012. ISBN 978-0340663769

²¹ § 151 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce („Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.“)

²² Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha GRADA 2007 s. 689 ISBN 8024714073

2.1. Activation theory

Aktivačná teória poukazuje na to, že oboje, nízka úroveň i vysoká úroveň prežívaného stresu, sú dysfunkčné. Oproti tomu optimálna úroveň stresu má pozitívny efekt na pracovnú spokojnosť, pracovnú angažovanosť zamestnancov a úroveň výkonu. Znamená to teda, že nárast stresu je do určitej úrovne, ale už nie za túto úroveň, považovaný za priaznivý a vedie zamestnancov k väčšej angažovanosti v ich pracovných aktivitách. Keď ale pracovné požiadavky presahujú kapacitu jedinca, dochádza k pracovnému preťaženiu. Mnoho ľudí príliš pracovne zaťažených, s nedostatkom času na oddych, pociťuje pracovné činnosti ako stresujúce. Je však zaujímavé, že i málo podnetov a úloh v priebehu pracovného procesu vedie k podobnému výsledku. Človek s málo podnetným zamestnaním, kedy ide prevažne iba o jeho prítomnosť na pracovisku, pociťuje nudu a stres. Možno teda povedať, že rovnako pracovné zaťaženie ako i slabá záťaž, vedú v konečnom dôsledku k prežitkom stresu.²³



²³ SCOTT, W.E. *Activation theory and task design. Organizational Behavior and Human Performance* (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/00305073809005>)

3. *Pracovný stres*

Pracovné prostredie je vo všeobecnosti väčším zdrojom vysokej expozície škodlivých faktorov a z toho vyplývajúcich rizík pre pracovnú populáciu ako životné prostredie pre obyvateľstvo. V zamestnaní ľudia trávajú veľké množstvo času a vykonávajú prácu, ktorá ich často nebaví alebo je fyzicky a psychicky náročná. Požiadavkami na pracovné prostredie sa zaoberá preventívne pracovné lekárstvo, je to nadstavbový medicínsky odbor, ktorý sleduje a hodnotí vzťahy medzi prácou, pracovnými podmienkami a zdravým pracovníkov. „Pracovné podmienky charakterizuje stavom pracovného prostredia a spôsobom výkonu práce, pričom zohľadňuje aj pracovné technológie a organizáciu práce.“²⁴ Pri posudzovaní vplyvov pracovného prostredia a práce na zdravie človeka je dôležité vedieť, že zdravie je výsledkom vzájomného pôsobenia faktorov životného a pracovného prostredia.

Zaťažovými situáciami a stresu sú zamestnanci zo strany zamestnávateľa vystavovaní každý deň. Práca pod napatím so sebou môže prinášať zefektívnenie a skvalitnenie pracovného výkonu či zrýchlenie pracovného tempa. Pokiaľ však takéto napatie trvá neúmerne dlho, môže dojsť k poklesu pracovného výkonu, ktorý je sprevádzaný prepuknutím stresu u zamestnanca.

Za najbežnejšiu príčinu pracovného stresu sa v Európe považuje najmä neistota zamestnania alebo reorganizácia pracovných miest. Negatívne správanie, ako je šikanovanie alebo obťažovanie, vníma ako príčinu stresu na pracovisku viac ako polovica zamestnancov. Menšia polovica pracujúcich ľudí vníma ako príčinu stresu nedostatok podpory od nadriadených alebo kolegov, ďalší pociťujú stres, keď sú pracovné

²⁴ BUCHANCOVÁ, J., a kol.: *Pracovné lekárstvo a toxikológia*. Martin: Osveta, 2003, str. 24. ISBN 8080631131

úlohy nad ich schopnosti alebo sú nedostatočne vymedzené úlohy a povinnosti na pracovisku.²⁵

Podľa toho istého prieskumu²⁶, vykonaného pre Európsku agentúru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, si na Slovensku 83% pracovníkov myslí, že príčinou stresu na ich pracovisku je neistota zamestnania, okolo 70% ako príčinu pracovného stresu udáva dĺžku pracovného času alebo pracovnú záťaž. Pracovisko bez stresu uviedlo 7% Slovákov, 11% zamestnancov na Slovensku si myslí, že stres na ich pracovisku je zvládaný veľmi dobre, 55% hodnotilo zvládanie pracovného stresu ako dosť dobré a menej ako 10% Slovákov uviedlo, že na ich pracovisku nie je stres zvládaný vôbec.

3.1. Workoholizmus ako zdroj stresu

Termín workoholizmus – závislosť na práci, sa objavuje u ľudí intenzívne zaujatých svojou prácou. Títo ľudia majú vysoké ciele, vysoké očakávania a často krát strácajú záujem o svoj súkromný a spoločenský život. Workoholik môže podľahnúť stresu keď prestane efektívne zvládať problémy, stratí schopnosť rozhodovať čo je dôležité a neudrží vlastné sebavedomie.

Workoholizmus je zničujúci pre ľudí, ktorí mu podľahnú, pretože workoholikov v práci zastavia len vážne zdravotné ťažkosti alebo dlhodobé psychické problémy. Nekladú doraz na rady svojich kolegov či rodiny, ba dochádza často k obviňovaniu týchto ľudí z neprajnosti alebo lajdáckeho prístupu k povinnostiam. Za nezvládnuteľnými medziľudskými vzťahmi, zhoršeným psychickým stavom, zanedbanými vzťahmi v rodine a okolí, stresom, sa skrýva „slepá láska k práci“.

²⁵ PISOŇOVÁ, M.: *Teória a prax efektívneho sebariadenia*. Nitra: ŠEVT a.s. Bratislava, 2009, s. 63. ISBN 9788080944698

²⁶ Prieskum vykonaný agentúrou EU-OSHA Christa Sedlatschek v roku 2014. zdroj : www.omnimedia.sk

Workoholizmus – závislosť na práci, je zdrojom stresu, ktorý je prehľbovaný pôsobením motivácie.²⁷ Motivácia sama o sebe stres nevyvoláva. Krivka závislosti medzi stresom a výkonnosťou sa líši u každého jedinca a je podmienená vyváženosťou obtiažnosti úlohy a schopnosťou jedinca ju riešiť. Zložitosť úlohy by mala byť na takom stupni, aby zaistila dostatočnú stimuláciu, vytvárajúcu produktívnu stresovú hladinu, ktorá neprekročí zvládnuteľnú hranicu, to znamená, že sa nestane neproduktívnym, negatívnym stresom. Pre workoholizmus to znamená, že keď prekročia zvládnuteľnú hranicu, môže u nich dôjsť k úplnému pracovnému vyhoreniu. Do stresu sa môže dostať každý zamestnanec, ale syndróm vyhorenia sa objavuje len u ľudí intenzívne zaujatých svojou prácou. Ľudia, ktorí nemajú vysokú motiváciu, môžu trpieť stresom, ale nie syndrómom vyhorenia.

Workoholizmus je určitým druhom závislosti. Otázne je, či nie je na mieste považovať nad zmenou legislatívy a zaradiť túto chorobnú túžbu po perfekcionalizme na pracovisku do zoznamu závislostí, s čím by boli spojené ochranné opatrenia.

3.2. Medziľudské vzťahy na pracovisku ako zdroj stresu

Stres spojený so spoločenskými kontaktmi je charakterizovaný psychickou reakciou, ktorá začína interpretáciou určitej situácie ako stresujúcej. Raz sú to situácie, ktoré ľudí nútia vydať zo seba to najlepšie, čo sa v nich ukrýva, inokedy sú to situácie, ktoré sú skľučujúce a voľne ľudí ničia. Stáva sa, že silnejší jedinec duševne ničí slabšiu bytosť. V odborných zdrojoch nachádzame dokázané a popísané príčiny chorôb vyvolaných alebo podporených psychickým terorom. Otázky ohrozenia psychického a fyzického zdravia zamestnancov reguluje vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci,

²⁷ UMLAUF, K. - VALANSKÁ, Z.: *(Ne)přítel stres*. České Budejovice: Nakladatelství "dt", 1991, s.112. ISBN 80-02-00945-2

psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci. V §2 ods. 1, písmeno o, vyhláška priamo poukazuje na riziká ohrozenia zdravia na pracovisku medziľudskými vzťahmi: „sociálna interakcia je vzájomná súčinnosť, vzájomné ovplyvňovanie sa, vzájomné slovné aj mimoslovné dorozumievanie sa alebo vzájomné pôsobenie rečou, správaním a konaním medzi dvoma alebo viacerými jednotlivcami, alebo medzi skupinami; je determinovaná kvalitou medziľudských vzťahov a komunikácie a môže byť závažným stresogénnym činiteľom.“²⁸ Úradný vestník Európskej únie obsahuje závery o tom, že stres, ktorý vyvoláva morálne obťažovanie, predstavuje faktor nárastu psycho – sociálnych problémov a rizík a vyzýva, aby boli tieto faktory predmetom podrobnej štúdie Európskej komisie.²⁹

4. Techniky zvládania stresu

O tom, ako človek reaguje na stres, ako sa mu bráni, bojuje proti nemu a ako sa s ním vie vyrovnat', aby mu nezničil jeho psychické a fyzické zdravie, rozhoduje vo veľkej miere jeho vnútorné nastavenie. Pre zvládnutie záťažových situácií jednotlivca je veľmi dôležitá psychická podpora iných, najčastejšie blízkych ľudí. Ak ale človek nemá pocit psychickej podpory alebo sa mu jej od najbližších nedostáva v dostatočnej miere, má k dispozícii viaceré metódy a techniky, ktoré môže

²⁸ §2 ods. 1, písmeno o vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci

²⁹ *Európsky parlament zdôrazňuje, že pracovný stres sa uznáva za významnú prekážku produktivity v Európe; vyjadruje poľutovanie nad rastúcim počtom ochorení a úrazov pracovníkov spôsobených psycho-sociálnymi problémami; pripomína výskyt samovrážd na pracovisku a skutočný vplyv, ktorý má pracovná neistota na faktor stresu; vyjadruje poľutovanie nad nejednotným uplatňovaním v EÚ rámcovej dohody o pracovnom strese z 8. októbra 2004; vyzýva Komisiu, aby urobila všetko pre to, aby zabezpečila vykonávanie dohody vo všetkých členských štátoch a žiada sociálnych partnerov, aby robili viac pre zvyšovanie informovanosti a pochopenia stresu spôsobeného prácou medzi zamestnancami, pracovníkmi a ich zástupcami*

použiť na boj so stresom. Žiadna stratégia alebo technika ale stres neodstráni úplne, dá sa nimi iba znížiť pôsobenie negatívnych vplyvov na ľudský organizmus.³⁰

4.1. Behaviorálne techniky

Behaviorálne techniky sa používajú za účelom ovládnutia fyziologických reakcií na stresovú situáciu. Patria medzi ne nasledujúce techniky³¹:

1. Biologická spätná väzba – ide o schopnosť človeka naučiť sa reagovať na určité charakteristiky vlastného fyziologického stavu a následne sa pokúsiť o zmenu tohto stavu. Používa sa napríklad pri znižovaní intenzity bolesti hlavy formou regulácie zvukovej intenzity (zmenou hlasitosti hudby a pod.).
2. Relaxačný tréning – ide o ovplyvňovanie telesných predstáv za účelom uvoľnenia svalového napätia, ako je navodzovanie tepla, záťaž a pravidelnosti do činnosti hladkého a pružovaného svalstva. Používa sa napríklad pri liečbe pacientov s vysokým krvným tlakom.³²
3. Aerobické cvičenia – pri tejto technike ide o správny nácvik dýchania prostredníctvom cvičenia alebo nejakej pohybovej aktivity (beh, plávanie, korčuľovanie, atď.).

³⁰ TRUCKENBRODT, N. 2006. *Stres? Neznám!* : Praha, Grada, 2006. s. 59. ISBN 80-247-1688-7

³¹ ATKINSONOVA, R. L. a kol. 2003. *Psychologie*. Praha : Portál, 2003. s. 426. ISBN 80-7178-640-3

³² NOVÁK, T. 2004. *Jak bojovat se stresem*. Praha : Grada, 2004. s. 93. ISBN 80-247-0695-4

4.2. *Psychohygiena*

1. Pitný režim – pri strese je dôležitý dostatočný príjem tekutín.³³
2. Relaxačný režim – život človeka je plný povinností, je zahltený každodennými starosťami a úlohami, telo je nadmerne zat'ážované. V tomto životnom zhone človek často zabúda na relax. Zamestnávateľovi sú aj v tomto smere dané určité povinnosti, a to dodržiavanie maximálnych limitov pracovného času a rešpektovanie dôb odpočinku, v rámci ktorých má mať zamestnanec možnosť na ľubovoľne zvolené formy relaxačného režimu. Zákonodarca stanovuje povinné prestávky v práci, nepretržitý denný a týždenný odpočinok a pod.
3. Zdravá strava – jednou z metód boja proti stresu je zdravá strava. Vystresovaný človek je dôsledkom oslabeného imunitného systému a rýchlejšieho odčerpania výživných látok z organizmu náchylnejší na napadnutie infekciami alebo vírusmi.³⁴ Zamestnávateľ má priamo z ustanovení Zákonníka práce povinnosť zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie kompatibilné so zásadami správnej výživy.

5. *Prevenčia zo strany zamestnávateľa*

Nakoľko sa venujeme stresu na pracovisku podstatnú úlohu pri prevencii by mal zabezpečovať samotný zamestnávateľ. Vytváraním vhodných pracovných podmienok a pracovnej klímy vie zamestnávateľ vie zabezpečiť predchádzanie stresu na pracovisku. Opatrenia na zníženie stresu, pokiaľ sa použijú efektívne môžu byť veľmi rentabilné.

³³ Zamestnávateľ je podľa § 6 ods. 3 písm. b zákona č. 124/2006 Z.z. o o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov povinný zabezpečovať zamestnancom pitný režim (zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom)

³⁴ tamtiež

Každé pracovisko je iné a pracovné postupy a riešenia problémov sa musia na základe hodnotenia rizík prispôbiť konkrétnym situáciám. Povinnosť zamestnávateľa vyhodnocovať riziká, vypracovať písomný dokument o posúdení rizík pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami a eliminovať riziká vyplýva zo zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Predseda len psychosociálne riziká bývajú zriedkavo jedinečné a je možné prijať podobné riešenia v rôznych odvetviach, rôzne veľkých podnikoch a členských štátoch. Veľkou chybou slovenskej legislatívy je to, že ani zákon o BOZP ani vyhláška Ministerstva zdravotníctva o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci neoperuje s pojmom psychosociálne riziko. Existujú príklady dobrej praxe v riadení stresu na pracovisku, ktoré sa dajú využiť. Ustanovenia, vďaka ktorým je možné eliminovať a riadiť stres na pracovisku nachádzame v § 7 a nasled. Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci.

Hodnotenie rizík v prípade stresu zahŕňa rovnaké základné princípy a procesy ako iné nebezpečenstvá na pracovisku – identifikovanie nebezpečenstiev, rozhodovanie o tom, aké opatrenie je potrebné prijať, oznámenie výsledkov hodnotenia a ich revízia vo vhodných intervaloch. Zamestnávateľ je však limitovaný, v dobrom slova zmysle aj našou právnou úpravou. *“Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a obrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s*

ochranou pred nimi”.³⁵ “Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný

b) zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,

c) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,³⁶

e) zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.³⁷

o) zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,³⁸

Vyvstupujúcou otázkou je, či je stres rizikom, alebo nebezpečenstvom. Teleologickým výkladom sme dospeli k záveru, že stres je podľa obsahu ustanovení zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

³⁵ § 7 ods. 1 písm. b zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

³⁶ § 6 ods. 1 písm. b, c zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

³⁷ § 6 ods. 1 písm. e zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

³⁸ § 6 ods. 1 písm. o zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

nebezpečenstvom. “*Nebezpečenstvo je stav alebo vlastnosť faktora pracovného procesu a pracovného prostredia, ktoré môžu poškodiť zdravie zamestnanca.*”³⁹

Účinné opatrenia v prevencii pracovného stresu zo strany zamestnávateľa zahŕňajú:

opatrenia v oblasti pracovného času

- poskytnutie dostatočného času zamestnancom na výkon úloh

opatrenia v oblasti BOZP

- poskytnutie jasného opisu práce
- minimalizovanie fyzických rizík
- jasné stanovenie pracovných úloh a zodpovednosti

participácie zamestnancov

- umožnenie zamestnancom podávať sťažnosti súvisiace s pracovným procesom a prostredím a zabezpečiť ich dôsledné vybavovanie
- poskytnutie možnosti zamestnancom kontrolovať vlastnú prácu
- umožnenie zamestnancom podieľať sa na rozhodovaní, ktoré sa ich týka (napr. pri prijímaní vnútropodnikových noriem)
- navrhnutie úloh tak, aby boli podnetné

sociálna politika

- zvýšiť pohyblivú zložku mzdy⁴⁰
- zladenie pracovnej záťaž so schopnosťami a prostriedkami každého zamestnanca
- poskytnutie príležitosti na sociálne interakcie

zamestnanecké benefity

- vytvorenie oddychových zón pre zamestnancov a poskytnutie

³⁹ § 3 písm. e zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

⁴⁰ motivačné zložky mzdy sú zložky, ktorých cieľom je zvýšiť produktivitu práce alebo jej kvalitu a motivovať tak zamestnanca napríklad k vlastnému sebazvedávaniu, prípadne k lepším pracovným výkonom

jednej 20 minútovej prestávky na psychohygienu

- preplácanie kúpeľných pobytov do výšky 40% raz ročne pre každého zamestnanca u ktorého sa psychologickým vyšetrením potvrdí zvýšené riziko stresu
- preplácanie mesačných permanentiek na športové aktivity, ktoré napomáhajú pri odbúravaní stresu do výšky 40%, resp. vytvorenie športoviska v areáli zamestnávateľa, ak to jeho možnosti dovoľujú
- nápoje na pracovisku, ovocie na pracovisku, raňajky na pracovisku
- masáže na pracovisku
- príspevok na nadštandardnú zdravotnú starostlivosť

Navrhované zamestnanecké benefity je možné financovať zo sociálneho fondu. Sociálny fond je povinný tvoriť každý zamestnávateľ - právnická osoba so sídlom na území SR, alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu alebo miestom podnikania na území SR, ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- dopravu do zamestnania a späť,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- zdravotnú starostlivosť,
- sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- doplnkové dôchodkové sporenie (okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť),

- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Príspevok zo sociálneho fondu možno okrem zamestnanca poskytnúť aj:

- rodinnému príslušníkovi zamestnanca (manžel/manželka, nezaopatrené deti zamestnanca),
- poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do takéhoto dôchodku.⁴¹

Aktuálna právna úprava je bohužiaľ nedostatočná, nakoľko stres ako jeden z najviac negatívnych fenoménov 21. storočia nie je explicitne Zákonníkom práce ani iným právnym predpisom regulovaný. Nemáme upravenú povinnosť zamestnávateľa predchádzať stresu ani stres eliminovať. Je pravdou, že zákon č. 124/2006 Z.z. bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov hovorí o psychickej pracovnej záťažii a sociálnych faktoroch, ale neobsahuje legálnu definíciu pojmu stres a ani neoperuje s týmto pojmom.

V minulosti postačovala regulácia vo forme Zákonníka práce, ktorý upravuje povinnú dobu odpočinku, dovolenku, zabezpečovanie stravovania zamestnancov ai. Okrem Zákonníka práce reguluje záťaž vyvíjanú na zamestnancov aj zákon č. 124/2006 Z.z. bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Legislátor by si však mal uvedomiť dopady stresu na organizmus a vytvoriť možno aj osobitný právny predpis, ktorý by zamestnávateľa zaviazal k predchádzaniu stresu, jeho eliminácii, poskytovaniu benefitov

⁴¹ Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov

zamestnancom a k zabezpečeniu vyššej úrovne spolupráce medzi zamestnávateľom a zamestnancami.

Podzákonný predpis, ktorý najaktuálnejšie reaguje na problematiku stresu je Vyhláška ministerstva zdravotníctva č. 542/2007 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci, avšak ani v tomto predpise nenachádzame pojem stres.

Vláda Českej republiky už v roku 2016 navrhla novelizovať Zákonník práce a zakomponovať do tohto právneho predpisu povinnosť zamestnávateľa predchádzať stresu, napríklad zlepšením riadenia a organizácie práce, optimálnym rozvrhnutím pracovnej doby alebo nastavením férových noriem práce.⁴² Zložitosť definovania povinností zamestnávateľa v tejto oblasti je dosť značná a aj preto nebola problematika stresu na pracovisku v Českej republike doteraz právne upravená. Slovenský legi slátor by však mal aspoň zvážiť možnosť takejto regulácie.

Uznesením vlády Slovenskej republiky č. 468/2016 z 12. októbra 2016 bola schválená Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020 a programu jej realizácie. Jednou z priorit tejto stratégie je znižovať stres na pracoviskách preventívnymi opatreniami s cieľom znižovať jeho nepriaznivé vplyvy na zdravie zamestnancov a eliminovať chronické ochorenia, kardiovaskulárne choroby a poškodenia pohybovej sústavy, ktorých príčinami sú nebezpečné alebo škodlivé pracovné podmienky.

V súlade so Stratégiou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020 a Štátnou koncepciou Slovenskej republiky Inteligentný priemysel pre Slovensko, ako hlavnými

⁴²Dostupné online: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/konec-stresu-v-praci-zakonik-prinese-novou-povinnost-pro-zam/r~4b704df4e5bc11e59c4a002590604f2e/>

rámčovými dokumentmi a v záujme efektívneho rozvoja sústavy inšpekcie práce, prijal Národný inšpektorát práce Konceptiu činnosti NIP do roku 2020. Prioritou Konceptie činnosti NIP do roku 2020 je zlepšenie ochrany zamestnancov, pričom stanovuje ciele v jednotlivých oblastiach, ktorými sú efektivita, kvalita činnosti inšpekcie práce, prevencia a legislatíva.⁴³

Záver

Téma pracovného stresu je veľmi široká, zároveň vysoko aktuálna, nakoľko záťažovým situáciám a stresu vystavuje dnešná doba ľudí každodenne. Pozornosť venujúca sa problematike stresu je na vzostupe a stáva sa jednou z najsledovanejších oblastí rôznych odborov, napríklad psychológie, sociológie a medicíny. Zdravie človeka môže byť poškodené pôsobením silných stresových faktorov, ale aj slabé stresové faktory, ktoré sú samy o sebe bezvýznamné, môžu byť nebezpečné, ak ich je príliš veľa a pôsobia dlho a súčasne.

Stres na pracovisku môže vyplývať z konfliktov alebo nedorozumení medzi pracovníkmi, z konfliktov medzi pracovníkmi a pracovným okolím, ako dôsledok masovej produkcie, rutínnej práce, konfliktov rolí, zo straty kontroly nad danou situáciou alebo môže plynúť aj zo slabej podpory z okolia zamestnanca a fyzikálnych stresorov. V organizácií sa stres u zamestnancov môže prejavovať stratou morálky, zlými pracovnými vzťahmi, absenciami, fluktuáciou a pod.

Slovenská právna úprava neoperuje s pojmom stres čo považujeme za veľký deficit. Právna úprava je roztrieštená a nedostatočná a pre laika nezrozumiteľná. Zamestnávateľia nemajú explicitne dané povinnosti a ak aj povinnosti v oblasti eliminácie stresu na pracovisku majú, tak ich

⁴³ Dostupné online: <https://www.ip.gov.sk/bozp/strategia-bozp/>

z právnej úpravy nevedia vyabstrahovať, nakoľko právne normy operujú s pojmami ako pracovná záťaž a sociálne faktory, ale nie s pojmom stres.

Zoznam použitej literatúry

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha GRADA 2007 s. 689
ISBN 8024714073

ATKINSONOVA, R. L. a kol. 2003. *Psychologie*. Praha, Portál, 2003. s. 426. ISBN 80-7178-640-3

BAKOŠOVÁ, E. *Sociálna psychológia pre právnikov*. Bratislava : Univerzita Komenského, 1995. 121 s. ISBN 807160075X

BERRY, L. M. - FEDÁKOVÁ, D. *Psychológia v práci*. Bratislava : Ikar, 2009. 693 s. ISBN 9788055118420

BUCHANCOVÁ, J., a kol.: *Pracovné lekárstvo a toxikológia*. Martin: Osveta, 2003, str. 24. ISBN 8080631131

FONTANA, D – ZAVADILOVÁ, A. *Stres v práci a v živote : jak ho pochopit a zvládat*. Praha : Portál, 2016. 182 s. ISBN 9788026210337

FRITZ, H. - SIMONOVÁ, L. *Spokojeně v zaměstnání*. Praha : Portál, 2006. 199 s. ISBN 8073671131

JOSHI, V. - TOMKOVÁ, D. *Stres a zdraví*. Praha : Portál, 2007. 156 s. ISBN 9788073672119

KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha : Academia, 2005. 263 s. ISBN 8020013075

KUBÁNI, V. *Psychológia práce*. Prešov : Prešovská univerzita, 2005. 81 s. ISBN 808068331X

LACKO, A. *Zátěžové (stresoidné) situácie vo vyučbovom procese a ich objektivizácia vyšetrováním autonómneho nervového systému*. Turany : P + M Turany, 2007. 103 s. ISBN 9788096971305

LOOKER, T. - GREGSON, O. *Teach yourself - Managing Stress*. London : Paperback, 2012. ISBN 978-0340663769

LYSÁ, A. *Ako poraziť stres*. Bratislava : BELIMEX, s.r.o., 2004, 211 s. ISBN 80-89083-54-4

NOVÁK, T. 2004. *Jak bojovat se stresem*. Praha, Grada, 2004. s. 93. ISBN 80-247-0695-4

ORAVCOVÁ, J. *Sociálna psychológia*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2005. 313 s. ISBN 8080831289

PISOŇOVÁ, M.: *Teória a prax efektívneho sebariadenia*. Nitra: ŠEVT a.s. Bratislava, 2009, s. 63. ISBN 9788080944698

RICHARDS, M. - POLASKOVÁ, M. *Stres*. Praha : Portál, 2006. 110 s. ISBN 8073670828

SOROKOVÁ, T. : *Všeobecné zručnosti pre uplatnenie sa na trhu práce*. 2005, ESF, EKF TU, Košice, ISBN 80-8073-275-2

TRUCKENBRODT, N. 2006. *Stres? Neznám!* : Praha, Grada, 2006. s. 59. ISBN 80-247-1688-7

UMLAUF, K. - VALANSKÁ, Z.: *(Ne)prítel stres*. České Budejovice: Nakladatelství "dt", 1991, s.112. ISBN 80-02-00945-2

VECHETA, E. - REICHELOVÁ, M. *Jak přežít v práci : každodenní povolání bez stresu a vyboření : koučem vlastní kariéry : vycházení s kolegy a šéfy : jak se nenechat vyždímat*. Brno : Computer Press, 2007. 145 s. ISBN 9788025117231

Ostatné zdroje:

<http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/00305073809005>

www.omnimedia.sk

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/>

https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce

Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Vyhláška č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci

Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov

Kontakt na autora:

zuzanabenadikova@student.upjs.sk

Technostres

Katarína Skolodová

Abstrakt

V práci sa autor zamerá na informačné a komunikačné technológie a ich vzťah k pracovnému prostrediu. Jedným z negatívnych dôsledkov využívania týchto technológií je aj technostres. Technostres spôsobuje mnoho psychických a fyzických problémov, ktoré ovplyvňujú kvalitu pracovného prostredia a dokonca aj súkromného života zamestnancov. Táto téma je na území Slovenskej republiky relatívne nová. Na základe jej dôležitosti je možné predpokladať, že v budúcnosti sa stane súčasťou mnohých diskusií a výskumov.

Abstract

This thesis is aimed at the information and communication technologies and their relationship to work environment. One of the negative consequences of using these technologies is also technostress. Technostress causes many of mental and physical problems which affect the quality of work environment and even the personal life of employees. This topic is relatively new in Slovak republic. Based on its importance can be assumed that in the future it will be part of the many discussions and researches.

Úvod

Moderné technológie sú neodmysliteľnou súčasťou pracovného, ale aj súkromného života každého jednotlivca. V mnohých smeroch sú prospešné, umožňujú nám neobmedzený a rýchly prístup k informáciám, komunikáciu s blízkymi, neraz nám zjednodušujú prácu alebo ju dokonca urobia za nás. Medzi najpoužívanejšie moderné technológie určite patrí internet, smartphome, notebook, avšak aj mnohé iné

technologické výtobytky, ktorých nadmerné používanie môže vyústiť do rôznych zdravotných problémov.

Informačné a komunikačné technológie majú veľký vplyv na pracovné prostredie a pracovný výkon. Počítačové systémy sú pevne zakorenené v pracovnom prostredí zamestnancov a ich vplyvom sa od základu zmenil spôsob výkonu práce a pracovné prostredie. Vykonaná práca zamestnancov je softvérovo kontrolovaná, v dôsledku čoho je práca mnoho ráz rigidná. Technológie neovplyvňujú len na samotný výkon práce, ale aj na zamestnancov, ktorí ju vykonávajú. Umožňujú síce rýchlejšie vykonávať prácu, ale zároveň sa tým zvyšujú nároky na zamestnancov zo strany zamestnávateľov. Zamestnanci sa často stretávajú s pocitmi úzkosti, strachu, fóbie z technológií. Ide teda o psychické problémy, pre ktoré odborná prax používa pojem technostres.

Cieľom tejto práce je vysvetliť podstatu pojmu technostres, faktory, ktoré ho ovplyvňujú, jeho následky a legislatívnu úpravu niektorých členských štátov Európskej únie v tejto oblasti.

1. Pojem technostres

Pojem technostres použil prvý krát v roku 1984 klinický psychológ Craig Broad a zadefinoval ho ako negatívny dopad na postoj, myslenie, správanie alebo telesnú fyziológiu, ktorý je priamo alebo nepriamo spôsobený technológiou.¹ Technostres je relatívne novým fenoménom, ktorý súvisí s informačnými a komunikačnými technológiami a je značne odlišný od stresu, ktorý poznáme. Práve súvis technostresu s informačnými a komunikačnými technológiami je veľmi podstatný, a to z toho

¹ QIU, W.: *Impact of technostress on job satisfaction and organizational commitment* [online]. Auckland : Massey University, 2013. s. 20 Dostupné na internete <http://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2016/03/Impact-of-Technostress-on-Job-Satisfaction-and-Organizational-Commitment.pdf>

dôvodu, že e-maily, videokonferencie rozhovory prostredníctvom mobilných telefónov sa stali neodmysliteľnou súčasťou pracovného prostredia a v podstate posunuli rozhovory z očí do očí do úzadia.

Využívanie informačných a komunikačných prostriedkov je pre zamestnávateľov veľmi výhodné. Urýchľujú prácu a vytvárajú možnosť pre tzv. multitasking, teda vykonávanie viacerých pracovných úloh súčasne. Avšak samotný dopad na zamestnancov zostáva nespočetnekrát takmer nepovšimnutý.

Podľa viacerých štúdií má technostres päť zložiek:

- a) Techno-zásah
- b) Techno-pret'aženie
- c) Techno-nesťalosť (nespoľahlivosť)
- d) Techno-neistota
- e) Techno-komplikovanosť²

Ad.a) Techno-zásah vedie k stresu, ktorý je spôsobený potrebou byť neustále pripojený na určitom informačnom a komunikačnom zariadení alebo tiež potrebou byť kedykoľvek a kdekoľvek zastihnuteľný prostredníctvom informačného a komunikačného zariadenia. Techno-zásah spôsobuje v podstate určité odstránenie hraníc medzi pracovným a súkromným životom, čo ústi do pocitu, že zamestnanci nie sú schopní sa úplne oslobodiť od informačných a komunikačných technológií. Častým následkom je nespokojnosť zamestnancov s prácou a jej výsledkami.

² CHUNG FON, LEI., E. W. T. NGAI.: *The Double-Edged Nature of Technostress on Work Performance: A Research Model and Research Agenda* [online]. Hong Kong : Hong Kong Polytechnic University, 2014. s. 3Dostupné na internete <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1393&context=icis2014>

- Ad.b) Techno-pret'azhenie vedie k stresu, ktorý je spôsobený neustálym tlakom na zvyšovanie tempa vykonávanej práce alebo množstva výsledkov práce. Stres je spôsobený tiež tým, že sú zamestnanci nútení neustále meniť svoje pracovné návyky v závislosti od pokroku v informačných a komunikačných technológiách. Zamestnanci sú atakovaní novými informáciami dokonca aj vtedy, ak ich priamo nevyhľadávajú. Techno-pret'azhenie spôsobuje u zamestnancov frustráciu, ktorá vedie k znižovaniu produktivity ich práce. Tieto následky sú taktiež známe ako tzv. informačná vyčerpanosť alebo data-smog.
- Ad.c) Techno-nesťalosť (nespol'ahlivosť) vedie k stresu, ktorý je spôsobený neustálymi zmenami v informačných a komunikačných technológiách, s ktorými sa musia zamestnanci oboznamovať a zároveň ich musia používať. Tieto zmeny nastávajú veľmi často a kým sa zamestnanci oboznámia s jednou technológiou, tá sa stane neaktuálnou a znovu vyvstane potreba oboznamovať sa s ďalšou. Všetky takéto zmeny a potreba reakcie na nich, vyvolávajú u zamestnancov pocit úzkosti, frustrácie a nespokojnosti.
- Ad.d) Techno-neisota vedie k stresu, ktorý je spôsobený strachom z možnosti straty práce, kvôli nedostatočnej znalosti informačných a komunikačných technológií alebo kvôli pomalej adaptácii sa na nové technológie. Ďalším aspektom techno-neistoty je strach, že informačné a komunikačné technológie môžu úplne nahradiť prácu, ktorú doposiaľ vykonávali ľudia. Štúdie preukázali, že sa zamestnanci radi oboznamujú s novými technológiami, avšak v prípade ak sú k tomu neustále nútení, spôsobuje to u nich pocity neistoty a frustrácie, ktoré majú priamy vplyv na ich pracovný výkon.
- Ad.e) Techno-komplikovanosť vedie k stresu, ktorý je spôsobený požiadavkami na vzdelávanie sa v oblasti informačných a komunikačných technológií, ktorú sú pre určitých ľudí veľmi náročné.

Techno-komplikovanosť tiež znamená, že zamestnanci nie sú schopní prispôbiť sa novým informačným a komunikačným technológiám. Ďalším aspektom tejto zložky technostresu je prepracovanosť zamestnancov, ktorá je spôsobená nie len plnením pracovných úloh, ale tiež tým, že sú často nútení venovať množstvo času osvojovaniu si nových technológií. Štúdie potvrdili, že zamestnanci pociťujú stres a zároveň aj nespokojnosť so svojou prácou práve vtedy, keď sa objaví nová technológia, ktorej nerozumejú, avšak sú nútení naučiť sa s ňou pracovať.

2. Faktory ovplyvňujúce technostres

Faktormi, ktoré majú vplyv na technostres je možné chápať jednak tie, ktoré ho spôsobujú alebo zhoršujú (tzv. katalyzátory) a jednak tie, ktoré ho eliminujú alebo znižujú (tzv. inhibítory).

Technostres, ako vyplýva zo samotného pojmu má svoj základ v používaní informačných a komunikačných technológií. Avšak nie každé používanie týchto technológií vyústi do technostresu. Spravidla ide o používanie informačných a komunikačných technológií v súvislosti s plnením pracovných úloh. Na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že sa jedná prevažne o oblasť informatiky. Opak je však pravdou, pretože technostresu podliehajú najčastejšie tí zamestnanci, ktorí k informačným a komunikačným technológiám nemajú vzťah, avšak automatizácia a informatizácia pracovných úloh ich núti osvojovať si tieto schopnosti a znalosti, čo môže byť pre mnohé skupiny zamestnancov veľmi náročné. Informačné a komunikačné technológie sa stávajú súčasťou života týchto zamestnancov nezávisle od ich vôle. Práve takýto tlak na zamestnancov je azda najväčším katalyzátorom technostresu.

Ďalší významný katalyzátor technostresu súvisí so závislosťou na rôznych komunikačných prostriedkoch akými sú e-mail, mobilné zaria-

denia a mnohé iné. Táto závislosť sa prejavuje na potrebe byť kedykoľvek a kdekoľvek dostupný prostredníctvom určitého typu informačného alebo komunikačného zariadenia. Táto závislosť často nevzniká len kvôli postojom jednotlivca, ale aj preto, že zamestnávateľia si od svojich zamestnancov vyžadujú spoluprácu aj mimo ich pracovného času.

Vo všeobecnosti sa dá povedať, že informačné a komunikačné technológie sú pôvodcami technostresu kvôli ich komplikovanosti a neustálym zmenám, ktoré zahŕňajú podstatné kroky pri ich osvojovaní, vyžadujú si viac práce, vedú k nadmernému multitaskingu a sú spájané s technickými problémami a chybami.³

Inhibítory technostresu môžu byť rôzne vylepšenia alebo zmeny v pracovnom prostredí, ktoré môžu redukovať úroveň technostresu zamestnancov.

Medzi najvýznamnejšie inhibítory patria:

- podpora a pomoc zamestnancom pri oboznamovaní sa a získavaní zručností v oblasti informačných a komunikačných technológií, ktorá spočíva najmä v odborných školeniach zameraných na vzdelávanie sa v oblasti nových technológií,
- asistencia profesionálov v procese získavania zručností v oblasti informačných a komunikačných technológií,
- začlenenie zamestnancov do procesu vývoja a aplikácie informačných a komunikačných technológií,
- vytváranie prostredia, ktoré vzbudí v zamestnancoch záujem vzdelávať sa v oblasti nových technológií,

³ QIANG, TU., T.S. RAGHU-NATHAN, MONIDEEPA TARAFDAR, BHANU S. RAGHU-NATHAN.: *The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation*. In: *Information System Research*, Vol. 19, No. 4, s. 6

- poskytnutie dostatočného odpočinku po práci a eliminácia zásahov do osobného voľna zamestnancov.

Využívanie týchto prostriedkov eliminácie technostresu vedie k zvýšeniu spokojnosti zamestnancov, môže mať veľmi pozitívny vplyv na ich pracovné výsledky, redukuje negatívne následky technostresu a pomáha zamestnancom prekonať strach a úzkosť, ktorá je spojená s využívaním informačných a komunikačných technológií.

Tieto faktory nie sú určite jediné, ktoré je potrebné skúmať v súvislosti s technostresom. Je potrebné skúmať taktiež vzdelanie, vek, pohlavie a technologickú sebadôveru.

Vzdelanie pozitívne ovplyvňuje schopnosť učiť sa nové technológie. Vzdelanejší ľudia vykazujú nižšiu mieru úzkosti a strachu z učenia sa nových technológií, a teda je možné predpokladať, že u vzdelanejších ľudí je nižšia pravdepodobnosť aby sa u nich technostres a jeho negatívne dôsledky prejavili.

Výsledky štúdií, ktoré sa venovali vplyvu veku na technostres sa veľmi líšia. Niektoré poukázali na to, že čím starší človek sa oboznamuje s novými technológiami, tým je to pre neho zložitejšie. Avšak na druhej strane, starší ľudia, najmä vďaka ich životným skúsenostiam, dokážu lepšie zvládať stres a redukovat' jeho následky. Môžeme teda usúdiť, že vplyv veku na technostres je veľmi individuálny.

Štúdie preukázali, že muži a ženy sú technostresom ovplyvňovaní rozdielne. Ženy vo všeobecnosti neradi používajú v práci rôzne technológie a ich používanie je pre ne zložitejšie ako pre mužov. Na základe toho by sa dalo povedať, že ženy častejšie podliehajú technostresu. Avšak nemôžeme zabudnúť ani na osobnostné črty pohlaví. Ženy dokážu kontrolovať správanie a stres lepšie ako muži, čo sa javí ako veľká výhoda aj pri zvládaní technostresu.

Tzv. technologická sebadôvera je veľmi významným faktorom ovplyvňujúcim technostres. Čím viac si verí jednotlivec pri používaní nových technológií, tým je menšia pravdepodobnosť, že sa u neho prejaví technostres a jeho následky.

Avšak aj napriek vyššie uvedeným špecifikáciám je potrebné vplyv technostresu posudzovať individuálne vo vzťahu ku konkrétnemu jednotlivcovi a taktiež k druhu práce, ktorú vykonáva.

3. Následky technostresu

Väčšina výskumov zaoberajúcich sa technostresom je sústredená na jeho negatívne následky. Avšak nie vždy sa technostres prejaví len v negatívnej forme. Na základe toho, mnohí autori rozdeľujú následky technostresu na pozitívne a negatívne.

Mnohé výskumy preukázali, že technostres môže mať aj pozitívny vplyv ako napríklad zvýšenie efektivity práce a zlepšovanie pracovných výsledkov. Taktiež sa nie vždy podarilo preukázať vzťah medzi techno-komplikovanosťou a pracovným výkonom zamestnancov a tiež medzi techno-neistotou a pracovným výkonom zamestnancov. Niektoré výskumy preukázali dokonca pozitívny vplyv techno-pret'azenia na pracovný výkon zamestnancov.⁴ Avšak na základe mnohých doterajších výskumov sa nepodarilo generalizovať prečo sú niekedy následky technostresu negatívne a niekedy pozitívne.

Bolo zistené, že technostres má mnoho negatívnych následkov. Medzi najčastejšie sa vyskytované negatívne následky patrí:

⁴ CHUNG FON, LEI., E. W. T. NGAI.: *The Double-Edged Nature of Technostress on Work Performance: A Research Model and Research Agenda* [online]. Hong Kong : Hong Kong Polytechnic University, 2014. s. 3Dostupné na internete <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1393&context=icis2014>

- a) prepracovanosť – informačné a komunikačné technológie vytvárajú mnoho otázok, problémov a nejasností. Zamestnanci si často myslia, že bez technológií, by tieto problémy nenastali. Taktiež pociťujú neustály nátlak a zaneprázdnenosť.
- b) prenášanie konfliktov z práce domov – používanie informačných a komunikačných technológií eliminuje hranicu medzi pracovným a súkromným životom. Veľakrát vznikajú v domácnosti konflikty kvôli práci. Vyplýva to najmä z toho, že zamestnanci musia byť kedykoľvek a kdekoľvek k dispozícii.
- c) narušenie osobného života – zamestnanci sa obávajú, že prostredníctvom informačných a komunikačných technológií by zamestnávateľ mohol monitorovať a nabúrať aj ich súkromný život. Tento dôsledok súvisí aj s tým, že zamestnávatelia si vyžadujú, aby boli zamestnanci k dispozícii aj mimo ich pracovného času.
- d) problém pri určovaní priorit – zamestnanci majú problém rozhodnúť či je podstatnejšie riešiť problémy súvisiace s informačnými a komunikačnými technológiami alebo problémy, ktoré priamo súvisia s vykonávaným druhom práce.
- e) vypätie – používanie informačných a komunikačných technológií spôsobuje nadmernú únavu a vyčerpanosť.
- f) neschopnosť prispôbiť sa zmenám – v dôsledku častých zmien v informačných a komunikačných technológiách je pre zamestnancov veľmi zložitá sa adaptovať a osvojiť si zmeny.
- g) pracovná neistota – obava, že pre prácu, ktorú zamestnanec vykonáva nie je dostatočne dobrý a zároveň strach z toho, že ho nahradí niekto kvalifikovanejší alebo dokonca, že sa stane nepotrebným, pretože ho nahradí určitá technológia.

- h) precitlivenosť – zamestnanci sú psychicky zraniteľnejší, nervóznejší a neustále pociťujú obavy. V niektorých prípadoch môžu mať dokonca problémy so spánkom.⁵

Následky technostresu nemusia mať len mentálny, resp. psychický charakter. Tieto psychické problémy sú mnohokrát sprevádzané aj fyzickými problémami. Ide najmä o pulzujúcu bolesť hlavy, nadmerné potenie dlaní, búšenie srdca, problémy s trávením, podráždenosť a iné.

4. Legislatívne riešenia technostresu v niektorých členských štátoch Európskej únie

Nemecká legislatíva sa technostresu začala aktívne venovať už v roku 2016, keď nemecký minister práce pripravil národný politický program, ktorý zakazuje prácu nadčas, teda prácu mimo oficiálnej pracovnej doby. Ide o prácu, ktorá má byť vykonávaná tak na pracovisku ako aj mimo neho. V tomto prípade existuje taktiež výnimka, ktorá spočíva v tom, že práca nadčas je možná len vtedy, ak nie je možné danú pracovnú úlohu odložiť, resp. presunúť a ďalší deň. Najväčšie spoločnosti, ktoré pôsobia v Nemecku, ako napríklad BMW, Volkswagen, PUMA a mnohé iné podporujú tento program a aplikujú ho do svojej výroby. Táto iniciatíva, resp. program neznamená boj proti informačným a komunikačným

⁵ Pozri bližšie: TAGURUM, Y.O., OKONODA, K.M., MINER C.A., BELLO, D.A.: *Effect of technostress on job performance and coping strategies among academic staff of a tertiary institution in north-central Nigeria*, [online], Plateau State, Nigeria, 2017, International Journal of Biomedical Research, s. 8-9. Dostupné na: https://www.researchgate.net/profile/Kingsley_Okonoda2/publication/318284421_International_Journal_of_Biomedical_Research_Effect_of_technostress_on_job_performance_and_coping_strategies_among_academic_staff_of_a_tertiary_institution_in_north-central-Nigeria/links/5960a670aca2728c11a82251/International-Journal-of-Biomedical-Research-Effect-of-technostress-on-job-performance-and-coping-strategies-among-academic-staff-of-a-tertiary-institution-in-north-central-Nigeria.pdf

technológiám alebo inováciám, práve naopak, cieľom je nájsť najlepší spôsob ako vykonávať prácu v kooperácii s technológiami a to práve prostredníctvom podpory mentálneho a zároveň aj fyzického zdravia zamestnancov. Kritici tohto programu vyjadrujú obavy, pretože by sa mohlo stať že tento program vytvorí určitý precedens, ktorý bude spočívať v tom, že zamestnávateľia budú mať zo zákona zakázané kontaktovať zamestnancov mimo pracovného času.

Zmeny v Nemecku nie len vďaka legislatíve. Už v roku 2011 veľké spoločnosti ako Volkswagen a Daimler prišli s ich vlastnými návrhmi ako bojovať proti stresu, ktorý vzniká v súvislosti s prácou. Volkswagen napríklad súhlasil s tým, že zastavia server, ktorým posielal e-maily zamestnancom mimo ich pracovného času. Daimler dal svojim zamestnancom možnosť aby si mohli zvoliť či chcú, aby sa ich pracovné e-maily automaticky vymazávali v čase, kedy sú na dovolenke.

Rakúsko – v roku 2013 predstavilo tzv. anti-stresový zákon, podľa ktorého má každý zamestnanec právo na to, aby jeho pracovné prostredie bolo ohodnotené psychológom. Cieľom tohto ohodnotenia má byť zisťovanie stresových faktorov na konkrétnom pracovisku. Podmienky akými sú pracovný čas, zásah do súkromného života zamestnancov môžu byť taktiež ohodnotené, avšak nie sú priamo ustanovené v spomínanom predpise. Psychológovia skúmajú pracovné prostredie individuálne, teda z pohľadu každého zamestnanca. Zamestnanci majú právo upozorniť psychológa na svoje postrehy, skúsenosti a popríklad aj na to či a ako zamestnávateľ narúša ich súkromný život. Následne sú povinný vypracovať správu z ohodnotenia, ktorú predkladajú zamestnávateľovi. Následne je zamestnávateľ zodpovedný za to, aby tieto ohodnotenia boli zovšeobecnené a zverejnené, a zároveň zodpovedá za úpravu pracovného prostredia v tých oblastiach, ktoré vykazujú najviac stresových faktorov. Pri nasledujúcom skúmaní sa psychológovia sústre-

dia na oblasti, v ktorých našli v predchádzajúcom ohodnocovaní nedostatky a zistujú, či zamestnávateľ prijal vhodné opatrenia, ktorých cieľom je redukcia stresu na pracovisku.⁶

Holandsko a Belgicko zákonom ustanovili zamestnávateľom povinnosť predchádzať a chrániť zamestnancov pred tzv. syndrómom vyhorenia, ako jedným z pôvodcom technostresu.

Právna úprava vo Francúzsku sa v tejto oblasti radikálne zmenila od 1. januára 2017, kedy sa zamestnancom udelilo právo na „odpojenie sa“. Ide o radikálne opatrenie, ktorého cieľom je bojovať proti nadmerným zásahom do súkromného života zamestnancov a taktiež zabezpečiť aby zamestnanci mali dostatok času pre seba a svoje rodiny. Táto úprava spočíva v povinnosti každého zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 50 zamestnancov, rokovať s nimi ohľadom ich práva na „odpojenie sa“. Právna úprava má výhodu v tom, že nejde o všeobecný predpis, resp. pravidlo. Legislatíva dáva zamestnávateľom a zamestnancom právo, aby si vybrali spôsob ako byť odpojený a to vzhľadom na prácu ktorú vykonávajú.⁷

V tomto smere Legislatíva Slovenskej republiky veľmi zaostáva. Náš právny poriadok neustanovuje určitý osobitný spôsob ako chrániť duševné zdravie zamestnancov pred stresom, resp. technostresom. Zákoník práce obsahuje právnu úpravu prestávok v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni. Avšak táto právna nie je v oblasti ochrany duševného zdravia zamestnanca dostatočná.

⁶ Pozri bližšie: OLTERMANN, P.: *Germany ponders ground-breaking law to combat work-related stress*. In: The Guardian, Berlin, 2014, Dostupné na internete: <https://www.theguardian.com/world/2014/sep/18/germany-law-work-related-stress>

⁷ Pozri bližšie: 6. BECK, K.: *French battle against an „always-on“ work culture*. In: BBC, 2017, Dostupné na internete: <http://www.bbc.com/capital/story/20170507-frances-battle-against-always-on-work-culture>

Záver

Technostres sa v posledných rokoch stal neželanou súčasťou života mnohých zamestnancov. Mnohokrát zamestnanci nevedia, že týmto problémom trpia, avšak jeho prejavy a následky pociťujú takmer denne. V mnohých európskych krajinách sa tejto téme venujú tak na úrovni legislatívnej ako aj vedeckej. Aj samotní zamestnávateľia pociťujú jeho následky vzhľadom na výkonnosť svojich zamestnancov a uvedomujú si, že aj vnútropodnikové zmeny môžu prejavy technostresu znížiť. Avšak aj napriek týmto snahám sa mu nie vždy darí predchádzať alebo ho eliminovať.

Výskum v tejto oblasti je veľmi dôležitý. Je potrebné skúmať samotné prejavy technostresu, ale ešte dôležitejšie je zistiť dôvody, prečo technostres vlastne vzniká. Práve tieto zistenia by mohli zodpovedať otázku, prečo sa u niektorých zamestnancov prejavia negatívne následky a u iných zase pozitívne. Táto téma je veľmi zložitá a to najmä vzhľadom na to, že technológie sú skutočne neodmysliteľnou súčasťou nášho života a taktiež preto, že následky technostresu ako reakcia naň sú veľmi individuálne. Preto považujeme za najdôležitejšie, aby si samotní zamestnávateľia uvedomili ako technostres ovplyvňuje ich zamestnancov a taktiež aby prijímali vnútropodnikové opatrenia s cieľom eliminovať úroveň technostresu ich zamestnancov.

Za veľmi dôležitú považujeme tiež ingerenciu štátov. Avšak nie ingerenciu v zmysle kogentných zákazov, resp. príkazov. Vplyv štátu v tejto oblasti by mal odzrkadľovať potreby tak zamestnancov ako aj zamestnávateľov. Najvhodnejším spôsobom akým dosiahnuť účinnú reguláciu v tejto oblasti je kooperácia vlády, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov.

Eliminácia technostresu zamestnancov by mala pozitívny vplyv na ich pracovný výkon, čo je výhodné pre zamestnávateľov, ale taktiež

by zvýšila spokojnosť zamestnancov a tým by sa skvalitnil aj ich súkromný život a psychická pohoda.

Zoznam použitej literatúry

BECK, K.: *French battle against an „always-on“ work culture*. In: BBC, 2017, Dostupné na internete: <http://www.bbc.com/capital/story/20170507-frances-battle-against-always-on-work-culture>

CHUNG FON, LEI., E. W. T. NGAI.: *The Double-Edged Nature of Technostress on Work Performance: A Research Model and Research Agenda* [online]. Hong Kong : Hong Kong Polytechnic University, 2014. Dostupné na internete <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1393&context=icis2014>

MAHBOOB, A. - KHAN, T. *Technostress and Its Management Techniques: A Literature Review*. In: Journal of Human Resource Management. Vol. 4, No. 3, 2016, Dostupné na internete: <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20160403.12.pdf>

OLTERMANN, P.: *Germany ponders ground-breaking law to combat work-related stress*. In: The Guardian, Berlin, 2014, Dostupné na internete: <https://www.theguardian.com/world/2014/sep/18/germany-law-work-related-stress>

QIU, W.: *Impact of technostress on job satisfaction and organizational commitment* [online]. Auckland : Massey University, 2013. Dostupné na internete <http://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2016/03/Impact-of-Technostress-on-Job-Satisfaction-and-Organizational-Commitment.pdf>

QIANG, TU., T.S. RAGHU-NATHAN, MONIDEEPA TARAFDAR, BHANU S. RAGHU-NATHAN.: *The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation*. In:

TAGURUM, Y.O. at al.: *Effect of technostress on job performance and coping strategies among academic staff of a tertiary institution in north-central Nigeria*, [online], Plateau State, Nigeria, 2017, International Journal of Biomedical

Research, s. 8-9. Dostupné na: https://www.researchgate.net/profile/Kingsley_Okonoda2/publication/318284421_International_Journal_of_Biomedical_Research_Effect_of_technostress_on_job_performance_and_coping_strategies_among_academic_staff_of_a_tertiary_institution_in_north-central_Nigeria/links/5960a670aca2728c11a82251/International-Journal-of-Biomedical-Research-Effect-of-technostress-on-job-performance-and-coping-strategies-among-academic-staff-of-a-tertiary-institution-in-north-central-Nigeria.pdf

Information System Research, Vol. 19, No. 4, Dostupné na internete: <http://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2015/02/Consequences-Technostress-End-Users.pdf>

Kontakt na autora:

katarina.skolodova@student.upjs.sk

Z recenzných posudkov

JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.

Recenzovaný zborník je výstupom riešenej výskumnej úlohy APVV č. 16 – 0002 s veľmi zaujímavou, a nepochybne i odborne náročnou témou - Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Zborník predstavuje súbor študentských diel, ktoré sa svojím obsahom navzájom odlišujú, ale súčasne všetky spája jednotná myšlienka, a to vyzdvihnúť význam zdravia v pracovnoprávných vzťahoch a poukázať na jeho právne rozmery z rôznych uhlov pohľadu.

Prvá časť príspevkov je spojená s právnou analýzou a popisom právneho postavenia zamestnanca nesúceho štatút zdravotne postihnutej osoby. Autori a autorka pristupujú k vysvetleniu pojmu zamestnanca so zdravotným postihnutím (*Michal Sokol*), dôsledne skúmajú možnosti jeho prístupu k zamestnaniu (*Lukáš Tomaš*), a tiež vymedzujú úroveň pracovných podmienok a podmienok zamestnania osôb so zdravotným postihnutím (*Aneta Jánošíková*). Vzájomne tematicky nadväzujúce sú príspevky tvoriace druhú časť, ktoré čitateľa oboznamujú s procesom posudzovania zdravotnej spôsobilosti uchádzača o zamestnanie a zamestnanca na prácu, vrátane výsledkov ich posúdenia a približujú právne dôsledky, ktoré zo zistení zdravotnej (ne)spôsobilosti vznikajú (*Jana Oravcová, Ján Pollák*). Odborne zložitú a v praxi často sa objavujúcu problematiku autorka zhrnula v ďalšom zo zaujímavých príspevkov (*Barbora Lazoríková*). Tematicky posledná skupina študentských prác je venovaná nepriaznivým faktorom súčasných pracovísk a pracovných prostredí, akými je technostres (*Katarína Skolodová*), pracovný stres (*Zuzana Beňadiková*) a šikana na pracovisku (*Lukáš Macko*) vplývajúcich na fyzické a duševné zdravie zamestnanca. Vzrastajúca tendencia a alarmujúce následky týchto faktorov iba potvrdzujú ich právny význam a dôležitosť. Z týchto dôvodov vyzdvihujem snahu autoriek a autora upozorniť aj na ich právne aspekty.

Hneď v prvotnom úsudku na prekladané študentské príspevky veľmi oceňujem aktivitu študentov, ktorí sa odhodlali prekročiť rámec bežných študentských povinností a rozhodli sa pre hlbšie skúmanie ponúkaných tém z vybranej oblasti pracovného práva. Zborník príspevkov je hodnotným výsledkom tvorivej činnosti študentov, v ktorom po zapracovaní pripomienok svojich konzultantov prezentujú právne analýzy, vlastné úvahy, konštatovania a vyvodzujú i vlastné závery. Dospelí k nim rozborom normatívnych textov, štúdiom odborných a vedeckých literárnych zdrojov a najmä zapojením vlastných myšlienkových procesov.

Istotne, tézy mohli podnecovať k ďalšiemu, bohatšiemu zaobreraniu sa čiastkovými problémami. Vyskytujú sa i občasné stylistické nedostatky, mierna neusporiadanosť myšlienok, popisné pasáže právnej úpravy alebo sklz k prevahe vylíčenia mimoprávných aspektov skúmaných otázok. Uvádzame ich však iba ako súčasť recenzného posúdenia, bez úmyslu vyhodnotiť tieto nedostatky ako závažné alebo znižujúce úroveň predkladaných prác. Vyjadrujeme presvedčenie, že pokračovanie v započatej vedeckej aktivite povedie k postupnému nadobudnutiu skúsenosti pre zdokonaľovanie vlastných tvorivých výsledkov.

Naostatok možno len konštatovať, že príspevky sú spracované na kvalitnej úrovni, originálnym spôsobom a sú pozitívnym prejavom záujmu študentov o vlastný vedecký prínos.

So zreteľom na vyššie uvedené **odporúčam**, aby predložený zborník bol publikovaný a vyjadrujem poďakovanie za aktívne zapojenie študentov i povzbudenie pre ich ďalšiu vedeckú činnosť.

V Košiciach, 25. mája 2018

doc. JUDr. Peter Molnár, PhD.

Tematika študentského sympózia, výsledkom ktorého je zborník vedeckých príspevkov študentov Právnickej fakulty UPJŠ v Košiciach reflektuje mimoriadne aktuálne a potrebné témy rezonujúce v odbornej komunite, ale i vo verejnosti. Kladne hodnotím ochotu študentov (bakalárskeho i magisterského stupňa štúdia) zapojiť sa do vedeckého bádania a podrobne rozobrať jednotlivé témy, pokúsiť sa priniesť vlastné hodnotenie sporných otázok a v neposlednom rade i nové podnety a závery k téme. Zborníkové práce sa dotýkajú už uvádzanej problematiky postavenia zamestnanca so zdravotným postihnutím, nároku zamestnanca spojeného so škodou na zdraví (bolestné či sťaženie spoločenského uplatnenia), rezonujú v ňom i príspevky o posudzovaní zdravotného stavu zamestnanca, avšak študenti sa neopomenuli venovať aj pomerne novým témam, ako je napr. technostres.

Mám za to, že študenti sa s jednotlivými príspevkami vysporiadali vo vzťahu k svojmu veku, roku štúdia a s tým súvisiacej vedomostnej úrovni na veľmi dobrej úrovni. Práve z dôvodu riešenia a bližšieho skúmania mnohých otvorených otázok v jednotlivých príspevkoch považujem túto publikáciu ako celok za podnetnú a prínosnú, ktorá môže byť dobrým zdrojom nielen analýzy stavu *de lege lata* v skúmaných témach, ale za súčasného obohatenia výsledného diela vlastnými tvorivými vkladmi autorov ide o hodnotný vedecký elaborát.

Stúpajúca úroveň života pri spolupôsobení rastu nárokov na výkonnosť zamestnancov má neraz dosah na zdravotnú stránku zamestnanca (tak fyzické či psychické zdravie). Stres, technostres, depresia, podráždenosť, úzkosť, ďalšie psychosomatické či behaviorálne poruchy správania môžu byť iba niektorými dôsledkami nesprávne vyváženého cyklu: pracovné podmienky a nároky – oddych – rodinný život. Nepostačuje, aby si svoje zdravotné problémy vznikajúce i v dôsledku pracovných nárokov riešil zamestnanec sám, bez verejnoprávnej ingerencie, nakoľko právna regulácia ochrany zdravia zamestnanca je inherentnou čas-

ťou pracovnoprávných noriem. Je súčasťou reality, že slovenský zákonodarca pri výpočte chorôb z povolania (zoznam chorôb v prílohe zákona o sociálnom poistení je starý 14 rokov) nepozná choroby ako stres či akúkoľvek inú chorobu spojenú s duševným zdravím zamestnanca.

Špecifické podmienky pre výkon závislej práce sa viažu na zamestnanca so zdravotným postihnutím. Časť príspevkov študentov poukazuje na silnú nekonzistentnosť pri vymedzení pojmu osoba so zdravotným postihnutím. Konštatujú, že takýto zamestnanec (resp. uchádzač o zamestnanie) je prirodzene chránený a podporovaný právnymi normami prijatými za účelom odstránenia alebo zmiernenia nevýhody spočívajúcej v jeho zdravotnom postihnutí, avšak kvalita, úroveň či dostatočnosť zákonnej úpravy je pomerne polemická.

V súvislosti s posudzovaním zdravotného stavu zamestnanca je taktiež množstvo praktických aplikačných problémov a interpretačných nejasností, na čo sa v posudzovanom zborníku poukazuje. Doposiaľ napríklad neexistuje jednotnosť v používaných pojmov ako lekárske posudok, lekárske potvrdenie, lekárske vysvedčenie, lekársky nález a prax jednotlivých zdravotníckych zariadení postupuje odchyľne pri posudzovaní zdravia a zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu. Autori sa tiež kriticky vyjadrujú k forme, akou má zamestnanec zamestnávateľovi preukazovať svoj zdravotný stav.

Na základe posúdenia jednotlivých študentských príspevkov konštatujem, že sú na dobrej odbornej úrovni a vykazujú znaky vedeckého spracovania zvolenej témy. **Odporúčam** vydanie zborníka.

V Košiciach, 31. mája 2018

Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca

Zborník vedeckých študentských príspevkov

Milena Barinková (ed.)

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Odborné poradenstvo: Univerzitná knižnica UPJŠ v Košiciach

<http://www.upjs.sk/pracoviska/univerzitna-kniznica>

Rok vydania: 2018

Náklad: 60 ks

Rozsah strán: 168

Rozsah: 7,78 AH

Vydanie: prvé

Tlač: EQUILIBRIA, s. r. o.

ISBN 978-80-8152-626-8 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-627-5 (e-publikácia)

ISBN 978-80-8152-626-8



9 788081 526268