

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH  
Právnická fakulta



# Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku

Marcel Dolobáč – Monika Seilerová

Košice 2018



Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia



# **Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku**

*Marcel Dolobáč – Monika Seilerová*

Košice 2018

DOLOBÁČ, M., SEILEROVÁ, M., Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 168 s.

Publikácia bola vydaná v rámci riešenia grantového projektu APVV -16 – 0002 *Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca*.

**Vedecká redaktorka:**

*doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.*

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

**Recenzenti:**

*doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.*

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

*doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.*

Labour Law Association/ FMK UCM v Trnave

**Autori:**

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD. (22 %)

JUDr. Monika Seilerová, PhD. (78 %)

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 vedeckej monografie zodpovedajú autori. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Umiestnenie: <https://unibook.upjs.sk/sk/73-e-publikacie-volne-pristupne>

Dostupné od: 21.12.2018

ISBN 978-80-8152-689-3 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-690-9 (e-publikácia)

<b>OBSAH</b>	
<b>PREDSLOV .....</b>	<b>5</b>
<b>ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK.....</b>	<b>7</b>
<b>1    INFORMAČNÝ VEK: PRIEMYSELNÁ REVOLÚCIA 4.0</b>	
.....	<b>11</b>
<b>2    ATYPICKÉ FORMY ZAMESTNANIA.....</b>	<b>16</b>
2.1   Telepráca .....	21
2.2   Smartworking .....	35
2.3   Crowdworking.....	42
<b>3    INICIATÍVA EURÓPSKEJ ÚNIE K ROZVOJU</b>	
<b>ATYPICKÝCH PRACOVNÝCH VZŤAHOV .....</b>	<b>53</b>
<b>4    PSYCHOSOCIÁLNE RIZIKÁ A OCHRANA</b>	
<b>(DUŠEVNÉHO) ZDRAVIA .....</b>	<b>59</b>
4.1   Pracovný stres.....	62
4.1.1 Pracovný stres ako súčasť systému bezpečnosti a ochrany	
zdravia pri práci.....	63
4.1.2 Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci .....	66
4.1.3 Navrhované opatrenia vo vzťahu k pracovnému stresu .....	73
4.2   Technostres.....	84
<b>5    TEST VNÚTROŠTÁTNEJ PRÁVNEJ ÚPRAVY .....</b>	<b>92</b>
5.1   Duševné zdravie, duševná porucha a duševná choroba	
v pracovnoprávných vzťahoch .....	92
5.2   Pracovnoprávna subjektivita duševne chorého zamestnanca..	97
5.3   Pracovnoprávne postavenie duševnou poruchou postihnutej	
osoby... ..	111
5.4   Duševná porucha a faktory pracovného prostredia .....	119
5.5   Duševná porucha ako choroba z povolania .....	126

5.6	Zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru .....	128
5.7	Zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri telepráci ...	134
5.8	Právo byť odpojený .....	140
	<b>ZÁVER .....</b>	<b>143</b>
	<b>ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY .....</b>	<b>147</b>

## PREDSLOV

Dovoľíme si začať netradične. Jeden z autorov tejto publikácie ako fanúšik sci-fi vyrástol na sérii filmov Terminátor, zaujal ho film Gattaca, neskôr aj sága Matrix (nuž, skôr iba prvý diel) a retrospektívnym pohľadom rozmýšľal nad dielom 2001:Vesmírna odysea. Čo majú tieto filmy spoločné? Závislosť od počítačov? Boj o prežitie so strojmi riadených umelou inteligenciou? Vhodnejším opisom je azda *vzájomná závislosť a súčasne konkurencia stroja a človeka*. Iba filmové sci-fi?

Pokračujme vážnejšie. Sociológ a futurista Alvin Toffler vo svojej trilógii (Šok z budúcnosti, Tretia vlna, Posun moci) opísal súčasný odklon od industriálnej spoločnosti smerom k vedomostnej ekonomike. Podľa ním vyslovených myšlienok zdroj bohatstva sa nachádza vo *vedomostiach ako hlavnom ekonomickom zdroji*. Ľudská práca ako ekonomická hodnota je charakteristická skôr pre pomalý typ ekonomiky. Nereálny pohľad na dnešný svet? Nemyslíme.

Informačný vek nie je predo dvermi, informačný vek prežívame každým dňom, je to éra človeka, v ktorej žijeme, bez ohľadu na to, či s tým vnútorne súhlasíme. Svet technológii sa neprihlásil o slovo veľkým treskom, to však žiadna priemyselná revolúcia (na rozdiel od niektorých revolúcií sociálnych), ale pomaly nás pohltil ruka v ruke s rozvojom internetu. Nie je tajomstvom, že automatizácia priamo ohrozuje iba na našej národnej úrovni státisíce prevažne manuálnych pracovných miest. A rozvoj umelej inteligencie môže nahradiť profesionálnych vodičov, prekladateľov, množstvo úradníkov a napokon možno aj učiteľov. Človek sa stal od *strojov závislým a súčasne sú si konkurentom*.

Priemyselnej revolúcii sa nemožno vyhnúť, ani sa pred ňou skryť, súčasne je však rovnako nesprávne vidieť ju iba v sivých farbách. Budme optimistickí. Informačný vek môže znamenať aj

znižovanie rozsahu pracovného času, snád' širší čas pre rodinu a medziľudské vzťahy či celkové zvýšenie ekonomického prepychu jednotlivca. Informačný vek zoberie množstvo pracovných príležitostí, ale ďalšie priehrstie položí na stôl, avšak zväčša iba pre *vzdelaných*. Veda a výskum budú pre celkový hospodársky rozvoj ešte dôležitejšie než dnes. Buďme pripravení.

Ambíciou tejto monografie nie je a ani nemôže byť poskytnúť vyčerpávajúcu odpoveď na vyššie načrtnuté polemiky. Jej cieľom je podnietiť širšiu vedeckú diskusiu najmä o problematike ochrany duševného zdravia v korelácii s nástupom informačného veku. Predmetom skúmania je ochrana jednotlivca – zamestnanca, ktorý sa musí adaptovať na nové technologické prostredie a nároky s ním spojené.

Monografia predstavuje ucelený výstup autorov, ktorí v ostatných dvoch rokoch publikovali v rámci grantovej APVV-16-0002 *Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca* na obdobné témy. Autori veria, že aj vďaka označenému grantu APVV, budú v ďalších rokoch na predmetnú tému nadväzovať.

Čo je však najdôležitejšie veríme, že jej obsah zaujme vás, čitateľov.

Košice 18.11.2018

za autorov

Marcel Dolobáč

## ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

<b>BOZP</b>	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
<b>CMP</b>	zákon č. 161/2015 Z. z. Civilný mimosporový poriadok
<b>EÚ</b>	Európska únia
<b>IKT</b>	informačno-komunikačné technológie
<b>Najvyšší súd ČR, NS ČR</b>	Najvyšší súd Českej republiky
<b>Najvyšší súd SR, NS SR</b>	Najvyšší súd Slovenskej republiky
<b>OZ, Občiansky zákonník</b>	zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákoník v znení neskorších predpisov
<b>Rámcová dohoda o pracovnom strese</b>	Rámcová dohoda o strese spojenom s prácou zo dňa 8. 10. 2004, uzatvorená európskymi sociálnymi partnermi – Európskou odborovou konfederáciou (EOK), Konfederáciou európskeho podnikania (BUSINESSEUROPE), Európskou asociáciou remesiel a



	malých a stredných podnikov (UEAPME) a Európskym centrom podnikov verejného sektora (CEEP)
<b>RDoT, Rámcová dohoda o telepráci</b>	Európska rámcová dohoda o telepráci uzatvorená a podpísaná európskymi sociálnymi partnermi (ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP) na najvyššej úrovni dňa 16. júla 2002.
<b>smernica o BOZP</b>	Smernica Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci č. 89/391/EHS
<b>SD EÚ, Súdny dvor</b>	Súdny dvor Európskej únie (predtým Európsky súdny dvor)
<b>Stratégia BOZP</b>	Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020
<b>Trestný zákon ČR</b>	zákon č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník
<b>Ústava</b>	Ústava Slovenskej republiky (č. 460/1992 Zb.)

<b>ÚS ČR</b>	Ústavný súd Českej republiky
<b>Vestník</b>	Vestník Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky zo dňa 2. novembra 2016
<b>vyhláška č. 542/2007</b>	vyhláška Ministerstva zdravotníctva č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci
<b>zákon o BOZP</b>	zákon č. 124/2006 Z. z. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
<b>zákon o cestovných náhradách</b>	zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov
<b>zákon o ochrane verejného zdravia</b>	zákon č. 355/2007 Z. z. Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov
<b>ZFEÚ</b>	Zmluva o fungovaní Európskej únie

**ZP, Zákonník práce**

zákon č. 311/2001 Z. z.  
Zákonník práce v znění  
neskorších předpisov

**ZP ČR, Zákonník práce  
Českej republiky**

zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník  
práce

# 1 INFORMAČNÝ VEK: PRIEMYSELNÁ REVOLÚCIA 4.0

Výrazné technologické pokroky prinášajúce rozhodujúce hospodárske a spoločenské zmeny, inak nazývané ako industrializácia, v súčasnom období dosahujú svoj štvrtý míľnik. Od prvej etapy (1. priemyselná revolúcia), pre ktorú bola typická mechanizácia, cez intenzívne používanie elektrickej energie (2. priemyselná revolúcia), sme sa dostali k priemyslu s rozsiahlou digitalizáciou (3. priemyselná revolúcia).<sup>1</sup> Štvrtá priemyselná revolúcia nadväzuje na fundamentálny koncept tretej etapy industrializácie z počiatku 70. rokov, ktorá bola založená na elektronike a informačných technológiách na dosiahnutie vysokej automatizácie vo výrobe. Podstatou priemyslu 4.0 je jeho zameranie na vytváranie inteligentných výrobkov a výrobných postupov,<sup>2</sup> ktoré nie je čiastkové ale predstavuje zavádzanie celej množiny nových technológií s rôznou úrovňou technickej vyspelosti.<sup>3</sup> Hlavné myšlienky štvrtej priemyselnej revolúcie boli predstavené Henningom Kagermannom v roku 2011 a vytvorili základňu pre manifest priemyslu 4.0, ktorý bol publikovaný v roku 2013 Nemeckou národnou akadémiou vied a inžinierstva.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> LASI H, FETTKE, P. KEMPER H-G, FELD T, HOFFMANN, M., Industrie 4.0. IN: *Business & Information Systems Engineering*, 4/2014, s. 239.

<sup>2</sup> BRETTEL M, FRIEDERICHSEN N., KELLER M., ROSENBERG, M., How Virtualization, Decentralization and Network Building Change the Manufacturing Landscape: An Industry 4.0 Perspective. IN: *International Journal of Information and Communication Engineering*, Vol:8, No:1, 2014, s. 38.

<sup>3</sup> FIFEKOVÁ, E., NEMCOVÁ, E., Priemysel 4.0 a jeho implikácie pre priemyselnú politiku EÚ. IN: *Prognostické práce*, 8, 2016, č. 1, s.24.

<sup>4</sup> ACATECH: Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0 – Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. acatech, (2013). IN: T. STOCK, G. SELIGER, Opportunities of Sustainable Manufacturing in Industry 4.0, *Procedia CIRP* 40, 2016, 536 – 541.

Dostupné na:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221282711600144X>

Technická revolúcia má celospoločenský dosah na všetky sféry ekonomického a sociálneho fungovania, vrátane pracovného trhu. Napriek vízii, že cieľom priemyslu 4.0 ani jeho výsledkom nemá byť „boj“ medzi človekom a strojom, ale má viesť k uvedomeniu si ľudského potenciálu,<sup>5</sup> je prirodzené predpokladať, že jej reálny dopad vo svete práce sa okrem iného prejaví v počte voľných pracovných miest a ich povahe (nárast vysoko kvalifikovaných pracovných miest - úbytok pracovných miest nižšej náročnosti). Názory podložené realizovanými prieskumami sa v tejto otázke rôznia. Štúdia z dielne Výskumných služieb Európskeho parlamentu (European Parliamentary Research Service) vypracovanej oddelením STOA (Scientific Foresight Unit) z roku 2018 ponúka prehľad literatúry vypracovanej v ostatnom období s cieľom predstaviť odhady vplyvu digitalizácie na zamestnanosť.<sup>6</sup> Za najviac diskutované sú považované diela Freya a Osborna (2013, 2017), ktorí postupovali identifikáciou povolání s najvyšším obsahom rutinných úloh. Vo svojej štúdii predkladajú odhad, že okolo 47 percent celkovej zamestnanosti v USA je v nasledujúcich 20 rokoch vystavených riziku, že budú nahradené digitalizáciou. Pre oblasť Európskej únie Bowles (2014) dospel k záveru, že medzi 47% (pre Švédsko - podobne ako USA) a až viac ako 60% (Rumunsko) pracovnej sily EÚ stratia prácu z dôvodu IKT v nasledujúcich desaťročiach. Čiastočne protichodný výsledok predstavila Spoločnosť Boston Consulting Group (BGC 2015), ktorá skúma vplyv priemyslu 4.0 v nemeckom výrobnom sektore na základe odborných rozhovorov a štatistických údajov. Zistili, že odvetvie 4.0 bude mať pozitívny vplyv na produktivitu, príjmy, zamestnanosť a

---

<sup>5</sup> KAGERMANN, 2013. In. FIFEKOVÁ, E., NEMCOVÁ, E., *Priemysel 4.0 a jeho implikácie pre priemyselnú politiku EÚ*. IN: *Prognostické práce*, 8, 2016, č. 1, s.24.

<sup>6</sup> DACHS, B., *The impact of new technologies on the labour market and the social economy*. European Parliamentary Research Service. Scientific Foresight Unit.

s. 23 -29. Dostupné na:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS\\_STU\(2018\)614539\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU(2018)614539_EN.pdf)

investície. Pokiaľ ide o zamestnanosť, do roku 2025 uvádzajú odhad 6 percentného nárastu alebo 390 000 ďalších pracovných miest. Súčasne ale vyjadrujú očakávanie o zmenách v pracovnej sile medzi pracovníkmi, ktorí vykonávajú jednoduché, opakujúce sa úlohy.<sup>7</sup>

Digitalizácia rozvíjajúca sa prostredníctvom rapídneho nárastu množstva a vyspelosti informačno-komunikačných technológií v uplynulom období je reálnym obrazom súčasného sveta. Na život človeka pôsobí protichodne. Pozitívne ako nástroj pre takmer neobmedzenú a jednoduchú dostupnosť informácií alebo rýchlosť komunikácie, vrátane ľahkej zastihnuteľnosti jednotlivca v akomkoľvek čase a mieste. Antagonistický efekt technologických zariadení sa prejavuje v ich spôsobilosti nahrádzať ľudskú prácu alebo súčasne neustálom zasahovaní do života jednotlivca, aj v čase vyhradenom pre rodinný život. Ako už bolo spomenuté, oblasť pracovného trhu nie je vo využívaní novodobých technológií výnimkou. Okrem skúmania aspektu miery vplyvu digitalizácie na nárast nezamestnanosti, technologický svet v sebe integruje mnoho ďalších zložiek priamo sa dotýkajúcich jednotlivca v priebehu výkonu jeho práce. Elektronizácia pracovísk, monitorovanie zamestnanca, výkon práce z domu, to všetko sú trendy, ktoré sa už v ostatnom období udomácnili, a na ktoré bol zákonodarca nútený reagovať. Stagnácia však pre obdobie informačného veku nie je vlastná. Vyznačuje sa napredovaním, ktoré sa automaticky premieta do sféry pracovnoprávných vzťahov. Novovznikajúce formy výkonu a organizácie práce fungujúce na báze online platforiem a/alebo

---

<sup>7</sup> DACHS, B., *The impact of new technologies on the labour market and the social economy*. European Parliamentary Research Service. Scientific Foresight Unit. S. 24-25. Dostupné na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS\\_STU\(2018\)614539\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU(2018)614539_EN.pdf)

mobilných aplikácií sú práve výsledkom štvrtej priemyselnej revolúcie.

Voči pracovnoprávnej regulácii sa otvárajú výzvy, ako reagovať na výkon práce prostredníctvom informačných zariadení, pri ktorých dochádza k zmene tradičného miesta výkonu práce (mobilní zamestnanci, práca z knižníc, centier zriadených zamestnávateľom a podobne) v kontexte zaistenia kontroly nad efektívnym využívaním pracovného času, zabezpečenia štandardnej úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v relácii k zachovaniu ochrany súkromia zamestnanca. Nové formy organizácie práce smerujú k rozšíreniu slobody pracujúceho človeka, so zameraním na výsledok práce (vykonanie úlohy) a vkladaniu väčšej dôvery zamestnávateľa zamestnancovi pokiaľ ide o plnenie pracovných povinností. Predovšetkým s ohľadom na rozmáhajúci sa trend tzv. inteligentnej práce, možno predpokladať, že tradičný model obsahu pracovnoprávneho vzťahu sa bude musieť podrobiť testu použiteľnosti pre súčasné formy výkonu ľudskej práce. Neštandardné spôsoby výkonu práce opakovane otvárajú otázku udržateľnosti súčasnej definície závislej práce alebo charakteristík základného pracovnoprávneho vzťahu, vrátane vymedzenia pojmu zamestnanca. Nové spôsoby výkonu práce sú výsledkom nových obchodných modelov (kolaboratívneho hospodárstva). Podľa nezáväzného usmernenia Európskej Komisie z roku 2016<sup>8</sup> prinášajú kolaboratívne platformy možnosť vytvárania nových pracovných príležitostí, flexibilné pracovné podmienky a nové zdroje príjmov. Súčasne ale Európska komisia priznáva nejasnosť právneho rámca uplatniteľného na novovznikajúce právne vzťahy, kedy dochádza okrem iného

---

<sup>8</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, *Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo*, COM (2016) 356 final, Brusel 2. 6. 2016

k stieraniu rozdielov medzi zamestnancom a samostatne zárobkovo činnou osobou.<sup>9</sup>

Vymedzené atribúty pracovnoprávnej regulácie si vyžadujú aj zohľadnenie širšieho záberu skúmania. Moderné zariadenia a ich využívanie pri výkone práce v sebe prirodzene implikujú faktory ohrozujúce fyzické a duševné zdravie jednotlivca/zamestnanca (práca so zobrazovacími jednotkami, sociálna izolácia zamestnanca, absencia sociálnych práv u jednotlivcov pracujúcich na báze online platforiem a pod.). Psychosociálne riziká, akým je pracovný stres a osobitne technostres sa podľa nášho názoru výrazne prejavia na zdravotnom stave pracujúcej populácie práve v období digitálneho sveta.

---

<sup>9</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, *Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo*, COM (2016) 356 final, Brusel 2. 6. 2016, s. 2.



## 2 ATYPICKÉ FORMY ZAMESTNANIA

Z hľadiska pojmoslovia sú atypické formy zamestnania Medzinárodnou organizáciou práce označované tiež ako neštandardné. Sú výsledkom modelu flexibility v pracovnoprávnej oblasti, v dôsledku čoho ich v literatúre nachádzame i pod názvom flexibilné. Pomenovanie neštandardných zamestnaní predznačuje ich povahu a obsah.

Legálna definícia štandardného zamestnania neexistuje. Podľa odborných názorov myšlienka "štandardného pracovného pomeru" vychádza skôr z právnej úpravy alebo "zmluvnosti" pracovného vzťahu, ktorý sa začal objavovať v Spojenom kráľovstve a ďalších európskych krajinách v druhej polovici devätnásteho storočia, ktoré formujú právne rozlíšenie medzi zamestnaním a samostatnou zárobkovou činnosťou.<sup>10</sup> Za štandardný pracovný pomer môžeme považovať taký pracovný pomer, ktorý je spojený s tradičným ponímaním výkonu práce pre zamestnávateľa, ktorý nie je časovo ohraničený, je naviazaný na miesto výkonu práce priamo v organizácii zamestnávateľa, zaisťuje pravidelné pridelovanie pracovných úloh, faktický výkon práce pre zmluvného zamestnávateľa a podobne. Za základný pracovnoprávny vzťah (štandardný), aj v zmysle Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 197, považujeme pracovný pomer na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas.<sup>11</sup> A contrario formy výkonu práce, ktoré sa odkláňajú od príkladom menovaných charakteristík a určitým spôsobom tieto znaky deformujú, ponímame ako neštandardné alebo atypické.

---

<sup>10</sup> *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, s. 10.

<sup>11</sup> Pozri tiež BARANCOVÁ, H., *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 359.

Úmerne s rozmachom technologickej revolúcie sa mení i podoba a škála atypických foriem zamestnania. K dlhodobým preferovaným formám atypických zmluvných vzťahov by sme podľa údajov Eurofoundu<sup>12</sup> a Medzinárodnej organizácie práce<sup>13</sup> mohli zaradiť najmä pracovný pomer na dobu určitú, príležitostnú a sezónnu prácu, prácu na zavolanie, dočasnú agentúrnú prácu, domácku prácu, teleprácu, vrátane zastretého zamestnania a závislej samostatne zárobkovo činnnej osoby (a ďalšie), obdobie technickej revolúcie prinieslo nové možnosti ako môže byť odpltná ľudská práca realizovaná. V Správe Eurofoundu z roku 2015 boli identifikované formy zamestnania, ktoré sú nové alebo ktorých dôležitosť sa od roku 2000 zvýšila, a to:

- zdieľanie zamestnancov – jednotlivec je spoločne „najímaný“ skupinou zamestnávateľov na plnenie potrieb agendy ľudských zdrojov rôznych spoločností,
- delené pracovné miesto - zamestnávateľ zamestnáva dvoch alebo viacerých pracovníkov na kratší pracovný čas na obsadenie jedného zamestnania na plný úväzok,
- dočasný manažment - v rámci ktorého sú dočasne prijímaní vysoko kvalifikovaní odborníci na konkrétny projekt alebo na riešenie konkrétneho problému, čím sa integrujú vonkajšie riadiace kapacity do organizácie práce,
- príležitostná práca - zamestnávateľ nie je povinný poskytovať zamestnancovi prácu pravidelne, ale disponuje možnosťou povolať ho na výkon práce na požiadanie,
- mobilná práca vykonávaná na základe informačných a komunikačných technológiách – zamestnanci môžu vykonávať svoju

---

<sup>12</sup><https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

<sup>13</sup><https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>

prácu z akéhokoľvek miesta a kedykoľvek na základe využitia moderných technológií,

- voucher práca (voucher – based work) - pracovný pomer je založený na platbe za služby prostredníctvom poukážky zakúpenej od oprávnenej organizácie (vo všeobecnosti štátneho orgánu), ktorá zahŕňa príspevky na mzdy a sociálne zabezpečenie, nejde o platbu hotovosťou,
- portfóliová práca, pri ktorej samostatne zárobkovo činná osoba pracuje pre veľký počet klientov a robí pre každú z nich práce v malom rozsahu,
- crowdwork - online platforma spája zamestnávateľov a zamestnancov, často s väčšími úlohami, ktoré sa rozdeľujú medzi "virtuálny mrak" pracovníkov,
- kolaboratívne zamestnanie – nezávislí jednotlivci, samostatne zárobkovo činné osoby alebo mikropodniky spolupracujú určitým spôsobom na prekonanie obmedzení veľkosti a profesionálnej izolácie.<sup>14</sup>

Novovytvorené spôsoby výkonu práce sa vytvárajú na pozadí moderných ekonomických modelov, akými je kolaboratívna ekonomika (označovaná aj ako zdieľaná ekonomika) alebo gig ekonomika (a iné). Pre úplnosť dodávame, že môžeme nájsť názory, ktoré netradičné formy výkonu zamestnania ďalej rozčleňujú. Napríklad gig ekonomika podľa Di Stefana zahŕňa crowdwork a prácu na požiadanie prostredníctvom aplikácii (work – on- demand via apps),<sup>15</sup> ktoré by sme mohli vnímať ako jednu a tú istú formu, fungujúcu na báze online platforiem.

---

<sup>14</sup> Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>15</sup> DE STEFANO, V., *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. International Labour Office,

Neštandardným zamestnaniám je často pripisovaný prívlastok prekérnych prác. Uvedené označenie podľa niektorých názorov nie je úplne správne. Prekérnosť sa podľa týchto vyjadrení viaže ku konkrétnym pracovným podmienkam (nízka odmena za prácu, vysoká neistota zamestnania, nezaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci) a nie k zmluvnej forme (štandardnej alebo neštandardnej) v akej je práca vykonávaná.<sup>16</sup> Na základe dostupných poznatkov predkladaných početnými štúdiami, ktoré potvrdzujú nedostatky v právnom pokrytí nových typov neštandardných prác je nutné konštatovať, že prevažne nové formy zamestnaní „trpia“ identifikovanou prekérnosťou.

Opusťme polemiku o pomenovaní, prípadne bližšej klasifikácii moderných atypických vzťahov a zdôraznime, že niet pochýb o tom, že ide o formy práce, ktoré sa budú naďalej rozvíjať. Štatistika hovorí jasnou rečou.

Od roku 2014 vzniklo viac ako päť miliónov pracovných miest, z čoho takmer 20 % v nových formách zamestnania. V roku 2016 štvrtinu všetkých pracovných zmlúv predstavovali „neštandardné“ formy zamestnania a v posledných desiatich rokoch má vyše polovica všetkých nových pracovných miest „neštandardný“ charakter. Približne 4 až 6 miliónov zamestnancov v Európskej únii pracuje na zmluvy na vyžiadanie či občasné zmluvy a mnohí majú len slabé záruky, kedy a ako dlho budú pracovať. Až jeden milión z nich sa riadi doložkou o exkluzivite, ktorá im bráni pracovať pre iného zamestnávateľa. Iba štvrtina dočasných zamestnancov prechádza do

---

Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, s. 2.

<sup>16</sup> *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, s. 18.

trvalého zamestnania a objem nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas v roku 2016 dosiahol zhruba 28 %.<sup>17</sup>

Na druhej strane nemožno poprieť, že atypické pracovné vzťahy poskytujú priestor na vstup na trh práce aj ľuďom, ktorí boli z neho v minulosti vylúčení. Úroveň zamestnanosti v EÚ dosahuje historické maximum: zamestnaných je 236 miliónov mužov a žien. Samozrejme, uvedenú skutočnosť nemožno pripisovať len rozvoju moderných technológií, miera zamestnanosti do veľkej miery odráža aj ekonomický cyklus. Avšak, nové formy zamestnania, akými sú crowdsourcing či práca vykonávaná v rámci kolaboratívnej (zdieľanej) ekonomiky nemožno ani nihilizovať, sú nepochybne jednou z príčin vytvárania pracovných miest a rastu trhu práce.

Bolo by preto chybou vnímať nastupujúcu priemyselnú revolúciu 4.0 ako niečo škodlivé, prípadne ju odmietat', čo napokon nie je ani možné. Nové technológie a inovatívne postupy prinášajú nové šance a dovoľme si tvrdiť, že dnes v mnohých aspektoch menia celkové myslenie, búrajú zaužívané predstavy a postupy. Platí to aj pre oblasť zamestnanosti, ktorú rámcuje pracovné právo. Odvetvie pracovného práva musí na nastolené trendy reagovať. Nemôže zostať rigidné, krčiac sa v kúte, s predstavou tradičného zamestnanca pracujúceho v pracovnom pomere, v priestoroch zamestnávateľa, pod jeho neustálym dohľadom a vo vymedzenom pracovnom čase. Takýto prístup by znamenal, že mnoho nových zamestnaní a výkon (závislej) práce by sa dostával mimo sféry regulácie pracovného práva. Osobne vykonávaná (závislá) práca musí požívať zvýšenú právu ochranu, ide

---

<sup>17</sup> „Štúdiá k posúdeniu vplyvu o preskúmaní smernice o písomnom vyhlásení“, ktorú vypracovalo Centrum pre stratégiu a hodnotiace služby a Inštitút verejného poriadku a správy. Výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ (EÚ28, 2016). Pozri bližšie odôvodnenie návrhu smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii. COM (2017) 797 final.

o základnú črtu pracovného práva, ktorá bola v minulosti vydobytá za vysokú cenu.

V uvedenom kontexte by sa mal prehodnocovať aj doteraz zaužívaný systém a postupy pri ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci. Nové formy zamestnania predstavujú nové výzvy ochrany práce, pričom ochrana musí byť zameraná ako na telesnú tak i na duševnú integritu zamestnanca.

## 2.1 Telepráca

Telepráca (teleworking) ako jeden z prejavov digitalizácie pracovného trhu je spoločný pre väčšinu štátov sveta. V rámci Európskej únie je miera využitia teleworkingu rôzna. Ku krajinám s najväčším podielom výkonu telepráce môžeme zaradiť Dánsko, Švédsko, alebo Holandsko. Naopak ku krajinám s najnižším podielom patrí napríklad Slovensko, Poľsko, Česká republika, Grécko a Taliansko.<sup>18</sup>

V odbornej literatúre sú popisované viaceré kritéria pre kategorizáciu telepráce, napríklad podľa frekvencie/pravidelnosti jej využívania v kombinácii s miestom výkonu práce ako:

- pravidelnú teleprácu vykonávanú z domu,
- teleprácu vyznačujúcu sa vysokou frekvenciou výkonu práce na rôznych miestach mimo priestorov zamestnávateľa a

---

<sup>18</sup> Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, s. 15.

- príležitostnú teleprácu vykonávanú príležitostne doma, na iných miestach alebo striedavo v oboch, s nízkou mierou mobility.<sup>19</sup>

Podľa kritéria miesta výkonu telepráce, niektorí autori<sup>20</sup> členia teleprácu na :

- a) teleprácu vykonávanú v telecentrách alebo tzv. hoteling, v tomto prípade sa práca vykonáva v priestoroch, ktoré zriadil zamestnávateľ, a ktoré sú umiestnené prevažne mimo typickej prevádzky zamestnávateľa (obchod prostredníctvom internetu a telefónnych liniek, telemarketing, dispečingové služby a pod.),
- b) domácku teleprácu, v tomto prípade sa telepráca sa vykonáva u zamestnanca doma alebo na inom stálom mieste, ktoré si zvolí zamestnanec (programátorské práce, iné počítačové služby a pod.),
- c) teleprácu vo virtuálnych kanceláriách s maximálnou mierou flexibility, keď pracovník vykonáva prácu na ľubovoľnom nestálom mieste, napr. v dopravných prostriedkoch, hoteloch a pod.

Načrtnutá klasifikácia je teoretickým zovšeobecnením, pričom pre jednotlivé spôsoby výkonu telepráce sa postupne vžívajú odlišné termíny, napríklad telecommuting ako forma teleworkingu, ktorý je naviazaný na stabilné miesto výkonu práce a nemôže byť vykonávaný kdekoľvek v tzv. virtuálnych kanceláriách.<sup>21</sup> Z pohľadu nášho

---

<sup>19</sup> Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, s. 5.

<sup>20</sup> MARTINO, V., *The high road to teleworking*. In: Správa ILO 2001, Ženeva.

<sup>21</sup> Vyskytujú sa naopak aj názory, ktoré tieto pojmy stotožňujú, čo je vzhľadom na tenké hranice obsahu pojmov plne akceptovateľné. ŽUĽOVÁ, J.: *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: PROCEEDINGS: 5th Mediteranean

vnútroštátneho práva sú tieto rozdiely irelevantné. Dôležité a z právneho pohľadu priam nevyhnutné je však rozlišovať medzi tzv. homeworkingom a home officom. Všetky uvedené formy výkonu práce patria do kategórie tzv. práce na diaľku, ktorej identifikačným znakom je výkon práce mimo sídla či prevádzkarne zamestnávateľa aspoň časť pracovného času. Pokým homeworking možno chápať ako pravidelnú alebo trvalú prácu z domu (domácku prácu), crowd už do právneho režimu domáckej práce a telepráce spadať nebude.

### *Úniová úprava*

Počas konzultácií o modernizácii a zlepšovaní pracovnoprávnych vzťahov Európska komisia vyzvala európskych sociálnych partnerov, aby začali rokovania o otázkach telepráce. Pri jednaniach medzi sociálnymi partnermi sa predpokladalo, že počet zamestnancov vykonávajúcich teleprácu presiahne 17 miliónov. Tieto predpoklady sa naplnili. Podľa ostatných oficiálnych štatistických zisťovaní priemerný podiel pracovníkov, ktorí vykonávajú teleprácu, dosiahol v členských štátoch Európskej únie úroveň 7 %. Najvyšší podiel telepráce bol zaznamenaný v Dánsku, kde približne jeden zo siedmich zamestnancov pravidelne vykonáva teleprácu. Nadpriemerné podiely boli zaznamenané aj v krajinách Beneluxu a v severských štátoch (Eurofond 2012). Avšak pre korektné posúdenie štatistík treba mať na pamäti, že telepráca vykonávaná len na skrátený pracovný úväzok je bežnejšia ako telepráca na plný pracovný úväzok. To naznačuje, že teleprácu využíva značný podiel zamestnancov len ako doplnok k ich bežnému pracovnému pomeru, čo môže vyššie uvedené štatistické ukazovatele čiastočne skresľovať.

---

Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities (5, 2017; Barcelona). European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20-30.



Výsledkom rokovaní bolo uzatvorenie a podpísanie Európskej rámcovej dohody o telepráci európskymi sociálnymi partnermi (ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP) na najvyššej úrovni dňa 16. júla 2002.

RDoT definuje teleprácu (v anglickom znení sa používa pojem telework) ako organizáciu a/alebo výkon práce na základe pracovného pomeru alebo pracovnoprávneho vzťahu, využívajúc informačné technológie, kde práca, ktorá môže byť vykonávaná aj v priestoroch zamestnávateľa je pravidelne vykonávaná mimo týchto priestorov. Čo sa týka samotného obsahu, rámcovou dohodou o telepráci sa zakotvuje povinnosť rovnakého zaobchádzania so zamestnancami vykonávajúcimi teleprácu v porovnaní s inými radovými zamestnancami, ochrana ich súkromia a ochrana osobných údajov, ako aj bezpečnosť a ochrana zdravia, odborná príprava či kolektívne práva.

Zaujímavým aspektom Rámcovej dohody o telepráci je spôsob prenesenia obsahu do vnútroštátnych poriadkov, jej ustanovenia sa totiž nemali implementovať do národných poriadkov prostredníctvom prijatia ďalšej smernice (tak ako tomu bolo v prípade práce na čiastočný úväzok alebo práce na dobu určitú), ale jej znenie malo byť transponované autonómnym spôsobom, teda „v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov v jednotlivých členských štátoch“. Vo väčšine prípadov bol obsah rámcovej dohody o telepráci prenesený do vnútroštátnych právnych poriadkov prostredníctvom kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo na základe tripartitných rokovaní, niektoré štáty, vrátane Slovenskej republiky, však preniesli úpravu rámcovej dohody priamo do národných legislatív. Okrem Slovenskej republiky tak učinili aj Maďarsko, Malta, Portugalsko alebo aj Česká republika, na čo zazneli aj kritické hlasy. Časť odbornej verejnosti namietala, že nemožno

považovať za správne, aby úlohy, ktoré majú na základe vlastných rozhodnutí plniť sociálni partneri, suploval štát, a to už len preto, že nemôže svojimi prostriedkami dosiahnuť ciele, pre ktoré bola dohoda o telepráci európskymi sociálnymi partnermi dojednaná.<sup>22</sup> V slovenskej odbornej verejnosti sa implementačný prístup hodnotí pozitívne. Argumentuje sa tým, že v dôsledku zvoleného mechanizmu a všeobecnej pôsobnosti právnych noriem sa úprava telepráce vzťahuje na všetky pracovnoprávne vzťahy bez rozdielu. Eliminuje sa problém nízkeho zastúpenia sociálnych partnerov na niektorých pracoviskách i malý územný rozsah vyjednaných kolektívnych zmlúv.<sup>23</sup>

### *Vnútroštátna úprava*

Právna úprava telepráce je spolu s domáckou prácou obsiahnutá v § 52 Zákonníka práce. Ako vyplýva z rámcovej dohody o telepráci, ide o „iba“ o formu organizácie práce a/alebo výkonu práce využívajúcu informačné technológie v kontexte pracovnej zmluvy/pracovného pomeru, keď závislá práca, ktorá by mohla byť vykonávaná v priestoroch zamestnávateľa, je vykonávaná mimo nich (článok 2). Zmluvný typ závislej práce sa nemení, podrobuje sa režimu pracovnej zmluvy, modifikuje sa iba organizácia práce, pracovného času, dôb odpočinku, odmeňovania a miesta výkonu práce.

---

<sup>22</sup> STRÁNSKY, J., *K navrhované novelizaci pravidel práce z domova*. In: Pracovní právo 2016, Zákonník práce v novelizaci. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Masarykova univerzity, Brno, 2017.

<sup>23</sup> ŽULOVÁ, J., *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: PROCEEDINGS: 5th Mediterranean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities (5, 2017; Barcelona). European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20-30.

## *Telepráca na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*

Právne nejednotne sa pristupuje k možnosti využitia výkonu telepráce pri závislej práci vykonávanej na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Obmedzená vecná pôsobnosť Zákonníka práce vyjadrená v § 223 ods. 2 ZP taxatívnym výpočtom ustanovení ZP použitie § 52 ZP výslovne neumožňuje. Napokon, vychádzajúc aj rýdzo zo znenia § 52 Zákonníka práce a najmä prihliadajúc na použité pojmy „pracovný pomer“ a „podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve“ sa gramatickým výkladom javí výkon telepráce inak než v pracovnom pomere za právne neprípustný. Prečo tak zákonodarca učinil, nie je jasné. Novelizácie ZP od roku 2013 rozširujú použitie viacerých inštitútov dosiaľ sa vzťahujúcich iba k pracovnému pomeru (od 1. 5. 2018 najmä poskytovanie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu, nedeľu a výkon nočnej práce), avšak k súčasnému stavu zákonodarca nezahrnul aj možnosť dohody zamestnávateľa a zamestnanca o výkone práce z domu alebo iného dohodnutého miesta aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ak by aj dôvod spočíval v obave, že prax zamestnávateľ povedie k presúvaniu „dohôd“ (tam kde to povaha práce umožňuje), do režimu telepráce s účelom vyhnúť sa povinnosti vyplácania mzdových zvýhodnení, rovnaký argument by sme mohli použiť aj na výkon telepráce v pracovnom pomere.

Na nastolenú otázku však možno mať aj odlišný pohľad. Domnievame sa, že Zákonník práce v žiadnom prípade nevyklučuje, aby sa práca na právnom základe dohôd vykonávala dištančným spôsobom u zamestnanca doma alebo na inom mieste mimo prevádzky zamestnávateľa a výlučne technicko-informačnými prostriedkami. V tejto súvislosti sa žiada doplniť, že taktiež nie je

vylúčené, aby si zamestnávateľ plnil svoju povinnosť evidencie pracovného času dištančne. Fakticky (formou výkonu) tak pôjde o prácu zhodnú s teleprácou. Avšak takúto prácu na základe dohôd nebudeme považovať za teleprácu v právnom slova zmysle. To znamená, že zamestnávateľ nebude mať voči zamestnancom pracujúcim na základe dohôd dištančným spôsobom povinnosti stanovené § 52 Zákonníka práce, napríklad povinnosti sociálnej inklúzie zamestnancov. Nevnímame to ani ako diskriminačnú nerovnosť, keďže práca na základe dohôd má byť vykonávaná iba marginálne a vo výnimočných prípadoch, čo odôvodňuje menej výhodné postavenie zamestnanca. Menej výhodné právne postavenie zamestnanca je napokon vlastné každému jednému zamestnancovi pracujúcemu na základe dohody bez ohľadu na formu výkonu práce.

Vylúčenie možnosti vykonávať prácu z domu alebo iného miesta spochybňuje podľa nášho názoru viacero skutočností. Pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru patria medzi základné pracovnoprávne vzťahy, rovnako ako pracovný pomer. Na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd sa navyše aj podľa súčasného právneho stavu nevzťahuje rozvrhovanie pracovného času (s výnimkou § 90 ods. 10 ZP), vzťahuje sa na nich iba povinnosť viesť evidenciu pracovného času. Navyše, zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v § 2 ods. 3 pri definícii pojmu pravidelné pracovisko pokiaľ ide o dohodu o vykonaní práce (nie dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov) predpokladá možnosť zamestnávateľa a zamestnanca dohodnúť si ako pravidelné pracovisko aj na iné miesto ako je miesto pobytu zamestnanca, a to pre účely poskytnutia cestovných náhrad, aj pri ceste z miesta pobytu do miesta výkonu práce a späť. Zo zákonného znenia teda vyplýva, že pri dohode o vykonaní práce sa miesto pobytu predpokladá aj ako miesto výkonu práce, inými slovami dojednanie

miesta výkonu práce ako miesto pobytu nie je vôbec vylúčené. Myslíme si teda, že s ohľadom na uvedené skutočnosti, ako aj fakt, že i osoba pracujúca na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru spadá pod definíciu zamestnanca a predmetom jeho právneho vzťahu je výkon závislej práce, je možné aby domácka práca/telepráca bola fakticky (nie však právne) vykonávaná aj pri tomto type zmluvných pracovnoprávných vzťahov.

### *Telepráca vs. home office*

Podľa § 52 ods. 1 ZP je telepracou výkon práce doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií. Ako už bolo uvedené, podľa slovenskej právnej úpravy platí, že občasný výkon práce formou informačných technológií mimo prevádzky zamestnávateľa (príležitostný alebo vykonávaný za mimoriadnych okolností, inak nazývaný aj ako „home office“) sa nepovažuje za telepracu a v dôsledku toho sa neriadi § 52 ZP o pracovných podmienkach telezamestnancov. Rámcová dohoda o telepráci uvedenú podmienku vo všetkých svojich článkoch/bodoch neustanovuje.<sup>24</sup> Práve naopak, z článku 7 RDoT ustanovujúcej povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zabezpečeniu vybavenia pre zamestnanca, je vyjadrené, že „v prípade, ak je práca na diaľku vykonávaná pravidelne, zamestnávateľ kompenzuje alebo uhradí náklady priamo spojené s prácou, najmä tie, ktoré sa vzťahujú ku komunikácii.“ Článok priamo predpokladá („v prípade, ak“), že telepráca môže, no nemusí byť vykonávaná pravidelne. Vyňatie príležitostného výkonu práce z režimu domáckej práce však zodpovedá Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 177 o práci

---

<sup>24</sup> Bod 2 Rámцovej dohody o telepráci: Práca na diaľku je formou organizácie práce a/alebo výkonu práce využívajúca informačné technológie v kontexte pracovnej zmluvy/pomeru, kde závislá práca, ktorá by mohla byť vykonávaná tiež v priestoroch zamestnávateľa, je vykonávaná mimo týchto priestorov.

doma. Podľa čl. 1 písm. b) Dohovoru o práci doma zamestnanci, ktorí príležitostne vykonávajú prácu doma a nie na svojich obvyklých pracoviskách nie sú považovaní za domáckych zamestnancov.

Čo môžeme považovať za príležitostný výkon práce z domu, resp. za mimoriadnych okolností nie je zákonom bližšie vymedzené. J. Greguš uvádza, že *„každý jeden prípad príležitostného výkonu domácej práce alebo telepráce sa bude musieť posudzovať jednotlivo, pričom sa bude musieť zobrať do úvahy intenzita príležitostného výkonu domácej práce alebo telepráce v kontexte dĺžky trvania pracovného pomeru a okolností, za ktorých bol nariadený alebo na základe ktorého bol nariadený...“*<sup>25</sup>

Prikláňame sa k názoru že rozhodujúcim kritériom pre posúdenie či ide o teleprácu alebo o štandardný výkon práce s tým, že zamestnávateľ umožnil, resp. dohodol tzv. home office, nebude ani skutkové skúmanie, či k výkonu práce mimo prevádzky zamestnávateľa došlo „príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“, ale skôr samotné znenie pracovnej zmluvy. Uplatnenie právneho režimu telepráce (rovnako ako domáckej práce) totiž predpokladá výslovne dojednanie v pracovnej zmluve.<sup>26</sup> Sémantika pojmu príležitostného charakteru výkonu práce z domu inklinuje k situáciám vopred neurčeným, nepredvídateľným, ktoré budú skôr založené na momentálnej dohode (ad hoc) zmluvných strán, prípadne súhlase zamestnávateľa. Príležitostný výkon práce môže vyplývať aj priamo z pracovnej zmluvy, ak bude jednoznačná identifikácia, že o výkon práce z domu pôjde vo výnimočných, špecificky

---

<sup>25</sup> GREGUŠ, J.: Právne aspekty domáckej práce a telepráce; In: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 4, s. 471 – 485.

<sup>26</sup> DOLOBÁČ, M., *Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca*. In: Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. – Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s.197.

dohodnutých prípadoch. O príležitostný výkon nepôjde vtedy, ak sa zmluvné strany v pracovnej zmluve výslovne dohodnú, že zamestnanec bude časť pracovného týždňa vykonávať prácu z domu.<sup>27</sup>

Vyňatie výnimočného výkonu práce z režimu telepráce považujeme za nevyhnutné z hľadiska oslobodenia zamestnávateľa od povinnosti zabezpečiť pre zamestnanca potrebné vybavenie (§ 52 ods. 2 ZP). Bolo by neúmerné od zamestnávateľa požadovať, aby pre zamestnanca občasne vykonávajúceho prácu z domu zabezpečoval materiálne vybavenie na pracovisku a súčasne i na dohodnutom mieste výkonu práce. Ak ide o zamestnanca príležitostne vykonávajúceho prácu z domu, myslíme si, že málokedy dôjde k tomu (ak to nevyžaduje povaha práce), aby si v konkrétny deň zamestnanec neriadil organizáciu pracovného času samostatne (aj z dôvodu absencie priamej kontroly zamestnávateľa), vrátane denného odpočinku, prípadnej práce nadčas, a/alebo výkonu nočnej práce. Z dôvodu neprítomnosti zamestnanca na pracovisku sa tento zamestnanec dostáva do porovnateľnej pozície ako zamestnanec vykonávajúci teleprácu. Fakticky sa naňho môže vzťahovať nevyhnutný rozsah § 52 ods. 1 písm. a) ZP (neplatí generálne). Súčasne mu však v porovnaní s pravidelným telezamestnancom ostávajú zachované jeho mzdové nároky. Ak napríklad v príležitostný deň výkonu práce z domu zamestnanec prekročí rozsah určeného pracovného času (na základe súhlasu zamestnávateľa), bude mu patriť, na rozdiel od zamestnanca, ktorý prácu z domu vykonáva pravidelne, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

---

<sup>27</sup> Podobne tiež ŽUĽOVÁ, J., *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: *European Scientific Journal*, 2017, s. 22.

## *Rozsah náhrady nákladov*

V praxi sa objavuje otázka či zamestnávateľ má povinnosť hradiť náklady, ktoré zamestnancovi vzniknú v súvislosti s používaním elektrickej energie, vykurovania, nákladov na internet či telefonické zariadenie. Už z popísaného čl. 7 Rámcovej dohody o telepráci vyplýva, že zamestnávateľ by mal tieto náhrady kompenzovať alebo nahradiť, ak priamo súvisia s vykonávanou prácou, predovšetkým pokiaľ ide o výdavky na komunikáciu. Existujú názory prikláňajúce sa k výkladu o povinnosti zamestnávateľa uhrádzať tieto náklady s odôvodnením, že závislá práca nemôže byť vykonávaná na náklady zamestnanca. Z § 52 ods. 2 ZP táto zákonná povinnosť nevyplýva. Dôvodom spochybnujúcim zamestnávateľovu povinnosť je predovšetkým to, že pri výkone práce doma nie je možné oddeliť náklady za používanie internetu a pod. nákladov na súkromné účely. Ak teleprácu vnímame ako benefit pre zamestnanca a zaiste i pre zamestnávateľa, nie je vylúčené, aby si podmienky náhrady nákladov dohodli v pracovnej zmluve čo zodpovedá aj § 145 ods. 2 ZP ustanovujúci poskytovanie náhrad v prípade, ak ide o používanie vlastného zariadenia na výkon práce. Vieme si predstaviť zákonné riešenie, ktoré by spočívalo povinnosti zamestnávateľa hradiť náklady na komunikáciu, vrátane internetu aspoň v pomernej časti (napríklad vo výške 1/3 nákladov v závislosti od rozsahu pracovného času zamestnanca), najmä v prípade, ak by o výkon práce z domu požiadal zamestnávateľ. V Českej republike bol v roku 2016 predložený návrh novelizácie Zákonníka práce ČR v kontexte výkonu práce na diaľku (§ 317 ZP ČR), ktorý okrem iného mal zaviesť povinnosť zamestnávateľa uhrádzať náklady priamo súvisiace s prácou a komunikáciou. Predmetný návrh sa však dosiaľ do Zákonníka práce



nepremietol z dôvodu prerušenia druhého čítania navrhovanej novely.<sup>28</sup>

### *Miesto výkonu práce*

Vo vzťahu k telepráci sa vynárajú i viaceré otázky súvisiace s dohodnutím miesta výkonu práce, predovšetkým v situáciách, ak zamestnanec má záujem pracovať na rôznych miestach alebo táto skutočnosť vyplýva z povahy ním vykonávanej práce. Dôležitosť dohodnutia miesta výkonu práce má niekoľko vecných dôvodov. i.) Miesto výkonu práce je podľa § 43 ods. 1 písm. b) ZP podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy, ktorá zakladá povinnosť zmluvných strán sa na tejto náležitosti v pracovnej zmluve dohodnúť. ii.) Miesto výkonu práce je dôležité pre uspokojenie nárokov zamestnanca v súvislosti s jeho vyslaním na pracovnú cestu. Ak by miesto výkonu práce nebolo súčasťou vzájomných dojednaní telepráce, zamestnanec by sa pri absencii nároku na preplatenie cestovných nákladov pri vyslaní na pracovnú cestu, dostal do znevýhodneného postavenia v porovnaní so zamestnancom vykonávajúcim rovnaký druh práce na pracovisku zamestnávateľa. Podľa § 2 ods. 3 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, spolu s § 57 ZP sa zakotvuje možnosť zmluvných strán dohodnúť si pravidelné pracovisko. Pravidelné pracovisko sa môže odlišovať od miesta výkonu práce alebo s ním môže byť totožné. Jeho vymedzenie je dôležité vtedy, ak je miesto výkonu práce dohodnuté príliš široko.

---

<sup>28</sup> NAVRÁTIL, M., HLADKÁ, M., DUŠÁNEK, D., DUSPIVOVÁ, K., *Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance*. Zlín, 2017, s. 78. Dostupné na: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/.../Problémy\\_při\\_práci\\_na\\_dálku\\_stud.docx](https://ipodpora.odbory.info/soubory/.../Problémy_při_práci_na_dálku_stud.docx)

Rovnako je dôležité aby pravidelné pracovisko nebolo dojednané príliš obširne z dôvodu následnej nemožnosti zamestnanca domáhať sa nároku na cestovné náhrady.<sup>29</sup> Cieľom a bežnou praxou zamestnávateľov je snaha o zmluvné nastavenie čo možno najširšieho miesta výkonu práce/pravidelného pracoviska z dôvodu obchádzania ustanovení zákona o cestovných náhradách. Z tohto dôvodu, ak je miesto výkonu práce vymedzené príliš široko, pravidelné pracovisko by malo byť vymedzené užšie ako miesto výkonu práce alebo ak je miesto výkonu práce vymedzené užšie (napr. ako sídlo zamestnávateľa), pravidelné pracovisko by nemalo byť vymedzené príliš široko. iii.) Dohoda o mieste výkonu práce sa predpokladá už v rámci definície telepráce v § 52 ods. 1 ZP (výkon práce doma alebo na inom dohodnutom mieste). iv.) Dôvodom nutnosti dohody o mieste výkonu práce je predovšetkým zachovanie právomoci zamestnávateľa pre výkon kontroly. Kontrola je súčasne nevyhnutným predpokladom pre účely zaistenia bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľom.

Vo všeobecnosti platí, že miesto výkonu práce zamestnanca môže byť vymedzené rôzne z hľadiska územného kritéria. ZP výslovne predpokladá, že to môže byť obec, časť obce, alebo inak dohodnuté miesto. Môže byť vymedzené širším určením, predovšetkým ak je odôvodnené konkrétnym druhom práce (napríklad obchodný zástupca pre konkrétny samosprávny kraj) alebo užšie (najčastejšie ako sídlo zamestnávateľa). Rovnako nie je vylúčené, aby boli dohodnuté viaceré miesta výkonu práce. Pre platnosť dojednania miesta výkonu práce sa musí zachovať jeho dostatočná určitosť v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka. V prípade telezamestnancov (tzv. teleworkeri), ktorí budú prácu vykonávať

---

<sup>29</sup> Podľa ust. § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách pracovná cesta je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty.

z domu alebo iného vopred známeho miesta (napr. zriadeného zamestnávateľom) dostatočne určité vymedzenie nie je problematické (napr. adresa trvalého bydliska, adresa miesta pobytu).

Problematické môže byť nastavenie miesta výkonu práce u tzv. mobilných telezamestnancov, pre ktorých je typická vysoká frekvencia striedania miest výkonu práce. Môžu sa tiež objaviť prípady, keď pôjde o výkon práce na rôznych vopred neurčitelných miestach (v čase uzatvárania pracovnej zmluvy sa so zamestnávateľom telezamestnanec chce dohodnúť na tom, že prácu bude vykonávať z rôznych miest, ktoré nevie v danom čase identifikovať), a to z hľadiska splnenia podmienky určitosti miesta výkonu práce a zaistenia kontroly zamestnanca. Nie sú tiež vylúčené prípady, že existuje záujem na tom, aby sa miesto výkonu práce dohodlo špecificky určením dostupnosti zamestnanca prostredníctvom internetového alebo iného technického zariadenia.<sup>30</sup> Zákonnosť uvedeného dojednania môžeme odvodiť z § 43 ods. 1 písm. b) ZP, podľa ktorého je miestom výkonu práce aj inak určené miesto. „Zamestnanec vybavený notebookom môže často vykonávať prácu ľubovoľne zvolenom mieste a čase.“<sup>31</sup>

V tomto ohľade sa slovenská úprava javí ako málo flexibilná, nekorešpondujúca s požiadavkami vyplývajúcimi z nových spôsobov výkonu práce, ktoré nezakladú svoje fungovanie na dôležitosti miesta výkonu práce ale dosiahnutých výsledkoch. Je čoraz bežnejšie, že „v prípade tzv. mobilnej (nomádickej) telepráce vykonáva

---

<sup>30</sup> TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B., *Zákonník práce. Komentár*. Wolters Kluwer: Bratislava, 2014, s. 202.

<sup>31</sup> CHOBOT, A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*. Warszawa: PWN, 1997, 285 s. ISBN 8386702494. Str. 204 -205. In: KADLUBIEC, V. *Právna úprava telepráce v Polské republice*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Pracovní právo 2015, Sladování pracovního a rodinného života. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2016, s. 123.

zamestnanec prácu všade kde sa nachádza a má k tomu podmienky.<sup>32</sup> Prispôsobenie právnej úpravy v tomto smere by však muselo kráčať ruka v ruke s vývojom právnej úpravy v povinnostiach na strane zamestnávateľa, ktorý je subjektom zodpovedným za zaistenie bezpečných a zdravých pracovných podmienok pre zamestnanca, rovnako je povinný poskytnúť zamestnancovi cestovné náhrady, ak je vyslaný mimo svojho pravidelného pracoviska a pod.

Model telepráce, ktorý vychádza ešte z tradičného poňatia pracovnoprávneho vzťahu sa musí pridržovať aj jeho charakteristik. Pre vyššie popísané situácie je zákonným riešením buď vymedzenie viacerých miest výkonu práce alebo dohodnutie širšieho miesta výkonu práce (územný obvod), ktorý odôvodňuje povaha vykonávanej práce s určením pravidelného pracoviska (užšieho ako miesto výkonu práce) v zmysle ust. § 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách, ktoré by súčasne predstavovalo miesto výkonu kontroly zo strany zamestnávateľa.

## 2.2 Smartworking

Model smartworkingu sa označuje ako nová filozofia manažmentu založená na obnove flexibility a autonómie osoby pri výbere pracoviska, času a používaných nástrojov ako náhrada za vyššiu zodpovednosť za výsledky. Jej typickými znakmi sú flexibilita, autonómia a spolupráca, so zameraním na osobu zamestnanca, ktorý disponuje väčšou slobodou pri riadení svojej práce.<sup>33</sup> Podľa prieskumu realizovaného v roku 2015 (Adecco Global Report) až 69%

---

<sup>32</sup> KADLUBIEC, V., *Právna úprava telepráce v Polské republice*. In: HRABCOVÁ, D. (ed.) Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Pracovní právo 2015, Sladřování pracovního a rodinného života. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2016, s. 123.

<sup>33</sup> DIAS, J. M., Smart Working. Dialogues between Portugal and Italy. In: *Labour & Law Issues*, vol. 3, no. 2, 2017, s. 42.

uchádzačov o zamestnanie a 45% recruiterov vyjadrilo, že o smartworkingu nikdy nepočulo.<sup>34</sup>

Napriek tomu, že dôsledky používania informačno-komunikačných technológií pre pracovný trh prekonávajú mantinely súčasných právnych systémov, koncept smartworkingu sa stáva súčasťou právnych úprav členských štátov Európskej únie.

Koncept smartworking je často zamieňaný s konceptom teleworkingu ako obsahovo identické spôsoby výkonu práce. Bez hlbšieho nazerania na predmetný model možno predpokladať, že ide o totožné formy organizácie závislej práce, ktoré sa výrazne neodlišujú a ak, tak iba v minimálnom rozsahu, napríklad v úrovni používaných technológií či priestorovej a organizačnej viazanosti zamestnanca k organizácii zamestnávateľa. Skúmanie spoločných alebo odlišujúcich znakov smartworkingu a teleworkingu je predmetom diskusií v oblasti právnej vedy, najmä v kontexte vyriešenia otázky, či sa pre tento model vyžaduje osobitná regulácia, a to aj v súvislosti s tým, že vo väčšine štátov už existuje právna regulácia telepráce.

Podľa Analýzy Estónskeho poradného centra z roku 2012 (*Modern Work Forms – from Telework to Smart Work*) pri smartworkingu však nejde iba o zmenu formy práce (ako je tomu pri telepráci v dôsledku technologického vývoja), ale pri tzv. inteligentnej práci dochádza aj k zmene obsahu, pracovnej kultúry, priestoru, ako aj vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom z podriadenosti na vzájomnú spoluprácu. Teleworking sa nenachádza mimo konceptu inteligentnej práce, ale je jeho súčasťou (nové technológie vytvárajú nové možnosti a oblasti v oblasti teleworkingu, ktoré naopak

---

<sup>34</sup> Global Study Adecco, *Discover the future of social recruiting and smartworking*, s. 20.

spôsobujú zmenu v oblasti inteligentnej práce). Práca na diaľku podľa tejto analýzy slúži ako prostriedok na dosiahnutie inteligentnej práce.<sup>35</sup> Teleworking je vnímaný ako predstupeň smartworkingu. Býva tiež označovaný ako nová forma teleworkingu. Práca na diaľku však zahŕňa centrálné modely (napr. vzdialené pracoviská, satelitné kancelárie), ktoré sú oddelené od tradičnej kancelárie, avšak tá naďalej slúži ako základ organizácie práce. Podľa konceptu smartworkingu však ide o úplné prepojenie súkromného a verejného pracovného prostredia, ako aj fyzického a virtuálneho. Infraštruktúra, dáta, služby a aplikácie sú plne orientované na cloudové služby.<sup>36</sup> V porovnaní s telepracou je preň príznačná absolútna neviazanosť k miestu (centru) zamestnávateľskej organizácie. Smartworking pre svoje fungovanie nevyžaduje žiadne špeciálne podporné technológie, ktorými by zamestnanec už nedisponoval (notebook, tablet, smartphone).<sup>37</sup>

Z uvedených definícií smartworkingu zatiaľ vyplýva, že sa jedná o výkon práce z akéhokoľvek miesta a v akomkoľvek čase, na základe vysoko rozvinutých moderných informačno-technologických zariadení, ktoré sú zamerané na dosahovanie výsledkov, s absolútnou miestnou neviazanosťou k organizácii zamestnávateľa, vychádzajúc z princípu vysokej flexibility. Dochádza k opusteniu tradičného spôsobu výkonu práce prostredníctvom zaužívaného pracovnoprávneho režimu, neexistencie závislosti zamestnanca

---

<sup>35</sup> *Modern Work Forms – from Telework to Smart Work Analysis*, Estonian Advice Centre, 2012, s. 6. Dostupné na: [http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report\\_-\\_Modern\\_work\\_forms\\_-\\_from\\_telework\\_to\\_smart\\_work-2.pdf](http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report_-_Modern_work_forms_-_from_telework_to_smart_work-2.pdf)

<sup>36</sup> *Modern Work Forms – from Telework to Smart Work Analysis*, Estonian Advice Centre, 2012, s. 6. Dostupné na: [http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report\\_-\\_Modern\\_work\\_forms\\_-\\_from\\_telework\\_to\\_smart\\_work-2.pdf](http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report_-_Modern_work_forms_-_from_telework_to_smart_work-2.pdf)

<sup>37</sup> DI NICOLA, P. *Smart Working and Teleworking: two possible approaches to lean organisation management*.

Dostupné na:

[https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper\\_11-Di\\_Nicola\\_rev.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper_11-Di_Nicola_rev.pdf)

od prevádzky zamestnávateľa a takmer výlučnej pracovnej aktivite a komunikácií prostredníctvom technologických zariadení, ukladania dát a vzájomného technického prepojenia zamestnancov, klientov a zamestnávateľa. Z právneho hľadiska nevyplýva aby vo vzťahu teleworkingu a smartworkingu dochádzalo k zásadným zmenám pokiaľ ide o zmluvné nastavenie vzájomných práv a povinností, vrátane pracovných podmienok.

Model smartworkingu však nie je iba fantómom, o ktorom sa vedú siahodlhé diskusie ale skutočnou paradigmou ukotvenou v právnych reguláciách štátov. Konkrétne, krajinou, ktorá pristúpila k samostatnej právnej úprave tzv. agilnej práce (Agile Working) je Taliansko. Zákon č. 81/2017 účinný od 14. júna roku 2017 upravuje koncept smartworkingu v ust. čl. 18 až čl. 24. Právny predpis smartworking definuje ako flexibilitu výkonu práce v priestoroch zamestnávateľa, ale aj na akomkoľvek inom mieste bez fixného pracoviska a naplánovaných pracovných hodín. Cieľom prijatia právnej úpravy flexibilného spôsobu výkonu práce (smartworkingu) je zvýšenie konkurencieschopnosti zamestnávateľa a zosúladienie pracovného a rodinného života zamestnanca (čl. 18 ods. 1). Pravdou je, že v Taliansku nedošlo v súkromnom sektore k regulácii teleworkingu, ten je upravený iba prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Vo verejnom sektore je teleworking právne regulovaný.<sup>38</sup> Koncept právne ukotveného smartworkingu sa stal alternatívou k implementácii teleworkingu.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> RYMKEVICH, O., An overview of the regulatory framework for smart work in Italy: some critical remarks. In: *Kutařin University Law Review*, Volume 5, Issue 1, 2018, poznámka č. 6, s. 48.

<sup>39</sup> DIAS, J. M., Smart Working. Dialogues between Portugal and Italy. In: *Labour & Law Issues*, vol. 3, no. 2, 2017, s. 44 – 45.

Inteligentná práca (podobne ako teleworking upravený v ust. § 52 Zákonníka práce) nie je novým typom pracovnej zmluvy, aj keď z talianskej právnej úpravy vyplýva, že predpokladom jej vykonávania je uzatvorenie dohody s osobitnými obsahovými náležitosťami, pričom podmienky výkonu flexibilnej práce sú výslovne ponechané na dohodu zmluvných strán, pri ktorej musí byť zachovaná jej písomná forma. Pri neexistencii písomnej pracovnej zmluvy sa budú uplatňovať normy štandardnej pracovnej zmluvy definované zákonom a príslušnými kolektívnymi zmluvami.<sup>40</sup> V porovnaní so štandardnou pracovnou zmluvou sa pri dojednávaní smartworkingu, objavujú určité obsahové špecifiká, ktoré nevyhnutne z tejto odlišnej formy organizácie práce vyplývajú. Tieto osobitosti vyplývajú aj zo zákonného znenia uplatňujúceho sa bez ohľadu na dohodu zmluvných strán (napr. pravidlá vzdialeného monitorovania, skončenie dohody o smartworkingu a pod.).<sup>41</sup> Osobitosti formálnych a obsahových náležitostí dohody (čl. 19 ods. 1 zákona) spočívajú najmä vo vymedzení používaných technológií (ktoré môžu ale nemusia byť pri práci používané), uvedení dôb odpočinku a technických a organizačných opatreniach potrebných na odpojenie pracovníka od technologického pracovného zariadenia. Zmyslom právneho ukotvenia smartworkingu je konfigurovať inteligentnú prácu ako organizačný nástroj, nie ako samostatný zmluvný typ (rovnako ako v prípade teleworkingu), čím sa nám potvrdzuje predpoklad, že skôr ako o ďalší druh pracovnoprávnej zmluvy zakladajúcej nový druh pracovnoprávneho vzťahu, ide o spôsob organizácie práce, s odchýlkami pre obsahové náležitosti takejto

---

<sup>40</sup> RYMKEVICH, O., An overview of the regulatory framework for smart work in Italy: some critical remarks. In: *Kutafin University Law Review*, Volume 5, Issue 1, 2018, poznámka č. 6, s. 50.

<sup>41</sup> Bližšie pozri: RYMKEVICH, O., An overview of the regulatory framework for smart work in Italy: some critical remarks. In: *Kutafin University Law Review*, Volume 5, Issue 1, 2018, poznámka č. 6, s.47-64.



zmluvy.<sup>42</sup> Deklaruje to i zákonné znenie tohto predpisu, ktorý zdôrazňuje, že ide o *spôsob realizácie pracovnoprávneho vzťahu na zmluvnom základe*, organizáciu práce bez časových a miestnych obmedzení vykonávanú využitím technologických zariadení (čl. 18 ods. 1 zákona č. 81/2017).

Na rozdiel od vyššie uvádzanej charakteristiky spočívajúcej v neviazanosti zamestnanca k „centru“ zamestnávateľa, odborná literatúra uvádza, že zo zákonných ustanovení tohto predpisu tiež vyplýva, že aspoň časť pracovnej činnosti by mala byť vykonávaná vo vnútri spoločnosti. Zákon však nevyžaduje žiadne minimálne množstvo práce, ktorá by sa v tejto spoločnosti mala vykonávať a pre tento účel nestanovuje ani žiadne kritériá. Priestor pre ich identifikáciu je prenechaný zmluvným stranám.<sup>43</sup>

Vo vzťahu k zaisteniu bezpečných a zdravých pracovných podmienok sa v čl. 22 ods. 1 zákona ustanovuje povinnosť zamestnávateľa dávať zamestnancovi (a zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť) aspoň raz ročne písomné oznámenie obsahujúce všeobecné a špecifické riziká spojené s konkrétnym spôsobom realizácie pracovného pomeru. Súčasne tento predpis ukladá zamestnancovi povinnosť spolupracovať pri vykonávaní preventívnych opatrení prijatých zamestnávateľom proti rizikám, ktoré vyplývajú s výkonom práce mimo priestorov zamestnávateľa (čl. 22 ods. 2).

---

<sup>42</sup> DI NICOLA, P., *Smart Working and Teleworking: two possible approaches to lean organisation management*.

Dostupné na:

[https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper\\_11-Di\\_Nicola\\_rev.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper_11-Di_Nicola_rev.pdf)

<sup>43</sup> GRAMANO, E. *Working Performance and Organisational Flexibility: At the Core of the Employment Contract* (February 5, 2018), s. 7. Dostupné na SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3118216> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3118216>

Práca je naďalej vykonávaná na základe pracovnoprávneho vzťahu, v ktorom zamestnanec vystupuje v podriadenosti zamestnávateľa (v zmysle charakteristiky smartworkingu by sa malo jednať o vyrovnanější vzťah ako pri tradičnom modeli výkonu práce zamestnanca pre zamestnávateľa) ale vykonávanie pracovnej činnosti je regulované podľa podmienok stanovených osobitnou dohodou zmluvných strán, ktorá je v súlade so zákonnými požiadavkami.<sup>44</sup> Na základe ďalších dostupných názorov je však v prípade smartworkingu princíp subordinácie zamestnanca voči zamestnávateľovi prvkom, ktorým sa má odlišiť práca vykonávaná formou teleworkingu od smartworkingu. Talianska právna podoba inteligentnej práce zdôrazňuje práve väčšiu autonómiu zamestnanca, ktorá je súčasne kompenzovaná väčším dôrazom na výsledky práce zamestnanca. Posun v posilnení zmluvnej slobody zamestnanca pri výkone flexibilnej práce vedie k zmierneniu základného princípu pracovnoprávneho vzťahu, ktorým je podriadenosť a väčšmi ho „posúva“ k nezávislej/samostatnej práci.<sup>45</sup> Navyše sa otvárajú otázky o postavení slabšej zmluvnej strany (zamestnanca) pri dojednávaní podmienok analyzovaného konceptu a rovnováhe vyjednávacích síl zamestnávateľa a zamestnanca pri dohode o pracovných podmienkach. V otázke nižšej miery alebo dokonca absencie podriadenosti zamestnanca už boli v európskych krajinách vyjadrené viaceré postoje, ktoré potvrdili, že nepredstavuje nevyhnutný znak určujúci závislosť práce pre zamestnávateľa.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> GRAMANO, E. *Working Performance and Organisational Flexibility: At the Core of the Employment Contract* (February 5, 2018). s. 17. Dostupné na SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3118216> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3118216>

<sup>45</sup> DIAS, J. M., Smart Working. Dialogues between Portugal and Italy. In: *Labour & Law Issues*, vol. 3, no. 2, 2017, s. 48.

<sup>46</sup> Bližšie pozri: ŽUĽOVÁ, J. a kol., *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2015, s. 51-52.

Otázkou je, či osobitosťami, ktoré taliansky zákonodarca vo vzťahu k smartworkingu reguluje, nedošlo iba k premietnutiu snahy odlišiť ho od telepráce.

Ak by sa slovenský zákonodarca mal v úmysle inšpirovať inovatívnym modelom smartworkingu (aj keď sa nápadne podobá inštitútu telepráce), mohlo by sa jednať najmä o „prevzatie“ tých prvkov, ktorými by sa právne nedostatky telepráce vyplnili. Príkladom je zakotvenie práva na odpojenie, ktoré by však nebolo závislé od dohody zmluvných strán (podľa vzoru talianskej úpravy) ale stalo by obligatórne regulované kogentným ustanovením Zákonníka práce.

### 2.3 Crowdfunding

Crowdsourcing alebo tiež crowdworking (či crowdemployment) je jedným z fenoménov moderného sveta, súčasť takzvanej gig ekonomiky, zahŕňajúcej tiež prácu prostredníctvom mobilných aplikácií (napr. Uber). Podstatou crowdsourcingu je využívanie online platforiem, ktoré umožňujú organizáciám alebo jednotlivcom prístup k neurčitej alebo neznámej skupine ďalších organizácií alebo jednotlivcov na riešenie špecifických problémov, poskytovanie špecifických služieb alebo produktov, výmenou za platbu.<sup>47</sup> Práce vykonávané prostredníctvom online platforiem sú vždy spojené s využívaním technológií pokiaľ ide o ich získanie, pre splnenie zadanej úlohy to neplatí nevyhnutne. Druhy činností, na ktorých vykonanie sú online platformové spôsoby využívané môžu zahŕňať nehomogénnu skupinu úloh, od čiastkového podieľania sa na veľkých projektoch až po vykonávanie menších manuálnych prác.

---

<sup>47</sup> Bližšie pozri: Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s. 7. Dostupné online: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

Samotnú myšlienku využívania digitálneho sveta je potrebné hodnotiť ako prirodzený výsledok vývoja hospodárstva, ktorý môže prispieť k hospodárskemu rastu a podporiť vytváranie nových pracovných príležitostí. Ide o rýchly, efektívny a nenáročný spôsob získania požadovanej služby alebo uchádzania sa o jej poskytnutie. Umožňuje neobmedzené prepojenie medzi geograficky vzdialenými lokalitami, je prístupná jednotlivcom, ktorí by inak boli nútení za prácou dochádzať a súčasne je spôsobom získania pracovných skúseností, profesionálneho rozvoja, vrátane možnosti finančného zárobku. Ich masívne využívanie viedlo k zisteniu vážnych nedostatkov v otázke právneho pokrytia týchto vzťahov.

Niektoré názory poukazujú na to, že je veľmi ťažké tieto právne vzťahy posudzovať zo všeobecného hľadiska, pretože ide o pomerne rôznorodé právne vzťahy, ktoré sa od seba môžu navzájom líšiť (obsah zadania, ceny, poplatky a pod.).<sup>48</sup> O to náročnejšie je nájsť univerzálne riešenie pre kategorizovanie týchto právnych vzťahov a priradenie zodpovedajúcich práv a povinností zmluvných strán, keďže každá z platforiem má svoje špecifiká. Napriek tomu je nepochybne možné nájsť ich spoločné črty.

Podľa dokumentu Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci „Protecting Workers in the Online Platform Economy“ sú pre osoby /pracovníkov online platforiem charakteristické tri znaky:

---

<sup>48</sup> ALOISI, A. Commoditized Workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. In: *Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, 2015 – HeinOnline, s. 660.

Dostupné online:

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46345514/Aloisi\\_37-3\\_FINAL.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1540485600&Signature=NSe89qZ7pJ9hrPknHdBG0eo%2BZki%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCOMMODITIZED\\_WORKERS\\_Case\\_study\\_research.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46345514/Aloisi_37-3_FINAL.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1540485600&Signature=NSe89qZ7pJ9hrPknHdBG0eo%2BZki%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCOMMODITIZED_WORKERS_Case_study_research.pdf)

- a) trojstrannosť právneho vzťahu, podobne ako pri dočasnej agentúrnej práci, v ktorom vystupuje osoba/spoločnosť požadujúca výkon konkrétnej pracovnej úlohy (môžeme ho označiť ako konečného prijímateľa), pracovník online platformy, t. j. osoba, ktorá pracovnú aktivitu vykoná a spoločnosť fungujúca na základe online platformy, ktorá vykonávateľa pracovnej úlohy a konečného prijímateľa spája;
- b) dočasná povaha, ktorá môže vyplývať jednak z (právneho) vzťahu medzi online platformou a pracovníkom online platformy alebo (možno predpokladať väčšiu pravdepodobnosť) s ohľadom na povahu ponúkanej úlohy;
- c) samostatnosť/autonómia pracovníka online platformy spočívajúca v možnosti vykonávať prácu kedykoľvek a kdekoľvek, neobmedzenosť v otázke časových limitov (pripojenie/odpojenie podľa vlastného uváženia). Práve tento znak indikuje najpríbuznejšiu podobnosť s postavením samostatne zárobkovo činné osoby.<sup>49</sup>

V porovnaní s teleworkingom (alebo smartworkingom), pri ktorých i súčasná právna úprava zotrváva na režime podriadenia právneho vzťahu pod pracovnoprávny vzťah a pracovnoprávnu ochranu, pri prácach vykonávaných na online platformách rezonuje viac či menej celosvetový problém, a to, akým spôsobom má byť ochrana voči vykonávateľom úloh na báze online platformy zabezpečená. Právny rámec určujúci otázku zákazu diskriminácie, minimálne garantovanej odmeny za prácu, sociálnu ochranu či zabezpečenie starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci chýba. Pre teleworking a crowdsourcing je spoločné to, že ani pri jednom z nich nie je pre zamestnanca určujúci zamestnávateľom určený rozvrh práce (neplatí vo všeobecnosti). V akom čase je práca

---

<sup>49</sup> GARBEN, S., *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory, Discussion paper, 2017, s. 16-18.

vykonávaná je na rozhodnutí zamestnanca/poskytovateľa. V dôsledku jeho miestnej neviazanosti k pracovisku zamestnávateľa a slobodného rozvrhovania času, v ktorom budú úlohy plnené, sa už pri telepráci objavuje prvok vyrovnávania typickej podriadenosti a zamestnávateľovej kontroly. Napriek tomu, že na telezamestnanca sa nebudú ďalej vzťahovať ani nároky na mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, či nočnú prácu ani ustanovenia o dôležitých osobných prekážkach, ešte stále zostávajú znaky závislej práce a povaha tohto právneho vzťahu zachovaná v režime pracovného práva.

Pred pracovným právom stojí výzva posúdiť tento právny vzťah buď ako vzťah pracovnoprávny, ktorého predmetom je výkon závislej práce alebo ako obchodnoprávny, pre ktorého je najväčšmi výrazná nezávislosť, úplná alebo čiastočná autonómia pri výbere či realizácii pracovnej úlohy.

Je pochopiteľné, že tendencie snažiace sa klasifikovať vykonávateľov pracovných úloh ako zamestnancov, nie sú prijímané, vzhľadom k tomu, že cieľom inovatívneho podnikateľského modelu je znižovanie transakčných nákladov a efektívne rozdeľovanie zdrojov.<sup>50</sup> Komerčný úspech platformy závisí od toho, do akej miery je schopný prilákať používateľov a dosahovať príjmy, napríklad účtovaním poplatkov za transakcie. Na tento účel platformy zvyčajne zahŕňajú mechanizmy zisťovania "reputácie" s cieľom zabezpečiť kvalitu systému (existujú však modely založené na mechanizme výmeny údajov, a nie na peňažných transakciách). Poskytujú napríklad systém hodnotenia, ktorý určuje, či je poskytovateľ

---

<sup>50</sup> MATZLER, K. et al., *Adapting to the Sharing Economy*, 56 MIT SLOAN MGMT.REV. 71, 71–72 (2015). In: Robert L. Redfearn III, *Sharing Economy Misclassification: Employees and Independent Contractors in Transportation Network Companies*. Berkeley Technology Law Journal, Volume 31, Issue 2, Annual Review 2016.

dôveryhodný a umožňuje používateľom vyhľadávať profily poskytovateľov.<sup>51</sup>

H. Barancová predostiera dve alternatívy riešenia právneho postavenia osôb pracujúcich skrz nových foriem výkonu práce v podmienkach slovenského pracovného trhu. Jednou z možností je vytvorenie medzikategórie zamestnanca a osoby samostatne zárobkovo činnnej, ktorá „by si zasluhovala pracovnoprávnu ochranu, aj keď na nižšej úrovni než ju má zamestnanec...“ Druhým riešením je podľa nej „rozšírenie pojmu závislej práce v aktuálnom znení Zákonníka práce.“<sup>52</sup>

Slovenská právna úprava v zmysle definície závislej práce (§ 1 ods. 2 ZP) a konceptu zamestnanca (§ 11 ods. 1 ZP) len sťažka prisúdi postavenie zamestnanca osobe vykonávajúcej prácu na online platforme. Zamestnanec prácu vykonáva podľa príkazu zamestnávateľa, podlieha jeho kontrole a prípadným sankčným mechanizmom. Práca vykonávaná prostredníctvom nových spôsobov a foriem výkonu práce opúšťa viaceré štandardné znaky pracovnoprávneho vzťahu. Je založená na väčšej (až úplnej) miere samostatnosti a spolupráci zmluvných strán. Cieľ je jednoduchý. Dosiahnuť požadovaný výsledok bez potreby kontroly jednotlivca, jeho riadenia, za odmenu, bez akejkoľvek zodpovednosti za jeho sociálnu ochranu či zdravie. Samozrejme, ani uvedené nie je možné paušalizovať. Platformy majú spoločné vlastnosti ale rovnako sa každá z nich môže vyznačovať sebe vlastnými charakteristikami.

---

<sup>51</sup> CARPAGNANO, M., The ECJ's Ruling On Uber: A New Room For Regulating Sharing Platforms? In: *The New Frontiers of Innovation and Competition*, Vol. II, N.1, 2018, s. 122.

<sup>52</sup> BARANCOVÁ, H., Ochrana života a zdravia zamestnancov a nové technológie, s. 21 -22. In: BARANCOVÁ, H. (ed.), *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty*. Praha: Leges, 2017, 96 s.

Test aplikácie pracovnoprávnej regulácie prostredníctvom skúmania naplnenia znakov závislej práce je podľa nášho názoru pre analyzovanú skupinu jednotlivcov nepoužiteľný. Z povahy vykonávanej práce by pre uvedenú kategóriu právnych vzťahov mali vyplynúť iné, „vlastné“ znaky, ktoré by odôvodňovali istú mieru aplikácie pracovnoprávnych predpisov.

Načrtnutý problém intenzívne pripomína staronovú otázku právneho postavenia osôb nachádzajúcich sa na pomedzí zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a samostatne zárobkovo činných osôb v obchodnoprávnom vzťahu (tzv. ekonomicky závislé samostatne zárobkovo činné osoby), ktorá bola riešená už v Zelenej knihe – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia z roku 2006.<sup>53</sup> Otázkou je ako zabezpečiť minimálnu garanciu pracovných podmienok a sociálnej ochrany jednotlivcom nachádzajúcich sa v nevyriešenej zóne „veľkej ekonomiky“? Pretrvávame tak v probléme nevyhnutnosti rozšírenia pracovnoprávnej regulácie na novú kategóriu osôb, tentokrát v nadväznosti na novovznikajúce formy výkonu práce pomocou rozvinutých informačných technológií.<sup>54</sup> Nezodpovedanou otázkou je o akú mieru rozšírenia pracovnoprávnej regulácie by malo ísť.

Nazdávame sa, že jedným z dostupných riešení by bolo vytvorenie novej kategórie osôb, ktorá bude chránená (aspoň čiastočne) režimom pracovnoprávnej úpravy, t. j. rozšírením osobnej pôsobnosti Zákonníka práce v aspekte subjektu vykonávajúceho prácu. Hoc ekonomická závislosť sa pri tejto skupine vykonávateľov

---

<sup>53</sup> Európska komisia: Zelená kniha: *Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia*, Brusel, 22. 11. 2006, KOM (2006) 708.

<sup>54</sup> K problematike polozamestnancov, resp. ekonomicky závislých osôb bližšie pozri: ŽUĽOVÁ, J. a kol., *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2015, s. 94 - 98.



práce môže ťažko objavovať, s ohľadom na to, že v niektorých prípadoch vôbec nemusí ísť o ekonomickú závislosť na jednom odberateľovi práce. Uvedené samozrejme nemožno zovšeobecňovať. Existujú bežné príklady toho, že určitá spoločnosť na základe skúseností o kvalitných výsledkoch jednotlivca, využíva jeho prácu opakovane (napríklad prax platformou využívať „služby“ poskytovateľa iba na základe jeho pozitívneho hodnotenia „zákazníkmi“).

Jeden z variantov by mohla predstavovať osobitná právna úprava, ktorá by postavenie týchto osôb na pracovnom trhu definovala a súčasne by im garantovala určitú úroveň ochrany z hľadiska pracovných podmienok i sociálneho zabezpečenia (napríklad s delegovanou pôsobnosťou Zákonníka práce).

Otázkou je na koho strane by zabezpečenie minimálneho katalógu právnej ochrany existovalo. Na strane online platformy vystupujúceho ako „sprostredkovateľ“ práce alebo spoločnosti/jednotlivca, pre ktorého by práca bola vykonávaná? Myslíme si, že aj napriek tomu, že úlohou platformy je občas iba umožniť spojenie medzi zadávateľom úlohy a vykonávateľom, skutočnosť, že obe zmluvné strany sa na online portáli zaregistrujú a sú prístupné pre neurčitú skupinu osôb, pričom portál im za určitých (v súčasnosti zväčša „Všeobecných obchodných podmienok“) umožní sa o vykonanie úlohy alebo získanie vykonávateľa uchádzať, zakladá s jedným i druhým subjektom právny vzťah. Uvedený model nám markantne pripomína trojstrannosť agentúrneho zamestnania (aj keď s výraznými modifikáciami), kde medzi agentúrou a užívateľským zamestnávateľom existuje obchodnoprávny vzťah (vrátane uzatvorenia dohody o dočasnom pridelení podľa § 58a ods. 2 ZP), medzi agentúrou a zamestnancom pracovnoprávny vzťah a výkon práce zamestnanca u užívateľa je faktickým výkonom práce. Naším

cieľom nie je poskytnúť definitívne jasný model, ktorý by široký problém ekonomického i pracovného trhu vyriešil. Otvorenou otázkou preto ostáva, nebolo by možné aplikovať (takmer) analogický koncept aj na vykonávanie práce prostredníctvom online platformy pri vyriešení určenia subjektu zodpovednosti za zaistenie aspoň minimálnej pracovnoprávnej a sociálnej ochrany? Ak by sme uvedený koncept regulovali na úrovni osobitnej právnej úpravy, ktorá by parciálne spadala do režimu pracovného práva (napríklad garanciou minimálnej odmeny, maximálneho pracovného času a pod.), dosiahli by sme určenie aspoň počiatočných mantinelov.

Pri hľadaní optimálneho riešenia je možné sa inšpirovať nezáväzným usmernením Európskej Komisie z roku 2016 vzťahujúceho sa na problematiku kolaboratívneho hospodárstva, ktoré uvádza „*to či ide o pracovnoprávny vzťah alebo nie, sa musí určiť na základe individuálneho posúdenia, v rámci ktorého sa zoberú do úvahy okolnosti, ktoré charakterizujú vzťah medzi platformou a poskytovateľom základných služieb, ako aj vykonávanie súvisiacich úloh, pričom z kumulatívneho hľadiska treba vziať do úvahy najmä tri základné kritériá: existencia vzťahu podriadenosti, povaha práce a existencia odmeny za prácu.*“<sup>55</sup> Za poskytovateľa základnej služby pritom považujeme subjekt, ktorý vykoná predmetnú aktivitu (napríklad vytvorenie loga). Vymedzené kritériá sa pritom vzťahujú na definíciu pracovníkov podľa práva EÚ.

Pri posúdení kritéria podriadenosti a súčasne určenia subjektu, s ktorým sa predpokladá vznik pracovnoprávneho vzťahu je podľa usmernenia podstatné to, že poskytovateľ služby je riadený kolaboratívnou platformou (určuje náplň práce, odmeňovanie a pod.).

---

<sup>55</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, *Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo*, COM (2016) 356 final, s. 13.

Pri druhom kritériu (povaha práce) ide o zhodnotenie činnosti, ktorú poskytovateľ základnej služby vykonáva z hľadiska jej ekonomickej hodnoty (tzv. skutočnosť práce). Medzi tieto činnosti ale nepatria úlohy malého rozsahu, ktoré sú okrajové a vedľajšie. Na naplnenie posledného kritéria (odmeny za prácu) nepostačuje, ak je poskytovateľovi služby vyplatená iba náhrada nákladov súvisiacich s vykonanými činnosťami.<sup>56</sup>

Z dôvodu zabezpečenia právnej istoty je podľa nášho názoru nevyhnutné aby vnútroštátna právna úprava pristúpila ku konkrétnemu právnemu riešeniu. Ak by sme mali vychádzať z vyššie spomenutých kritérií, okrem prijatia ustáleného konceptu (rozšírením subjektov, ktorým výkon práce je regulovaný pracovnoprávnou úpravou, vytvorenie analogických vzťahov ako pri dočasnej agentúrnej práci alebo prijatím osobitnej regulácie upravujúcej právne postavenie osôb pri činnostiach kolaboratívnych platforiem) mohlo by tiež dôjsť k zakotveniu prezumpcie (podobne ako existuje pri prezumpcii dočasného pridelenia) kedy pôjde o výkon práce v online platforme, na ktorú sa bude uplatňovať úplný alebo čiastočný pracovnoprávny režim.

Ako osobitná forma výkonu práce je prijímaná práca prostredníctvom mobilných aplikácií. Vzhľadom na istú príbuznosť oboch platforiem by sme v nadväznosti na vyššie predstavenú víziu chceli v krátkosti poukázať na rozsudok Súdneho dvora vo veci C- 434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL) z 20. decembra 2017.<sup>57</sup> Rozsudok sa týkal pôsobenia spoločnosti Uber

---

<sup>56</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, *Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo*, COM (2016) 356 final, s. 13 – 14.

<sup>57</sup> Bližšie pozri tiež: PORUBAN, A., *Uberizácia a jej vplyv na pracovné právo*. In: Košické dni súkromného práva II: recenzovaný zborník vedeckých prác. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 178 – 184.

fungujúcej ako online platforma poskytujúcej sprostredkovateľskú službu, ktorej účelom je prostredníctvom aplikácie pre smartfóny skontaktovať za odplatu neprofesionálnych vodičov využívajúcich svoje vlastné vozidlo s osobami, ktoré sa potrebujú prepraviť v rámci mesta. Aj keď sa tento rozsudok nedotýkal právneho postavenia neprofesionálnych vodičov, z obsahu rozsudku však možno vyvodiť niektoré aspekty naznačujúce ich možné právne postavenie.<sup>58</sup>

Za smerodajné považujeme body 38 a 39 rozsudku. SD EÚ poukazuje na to, že poskytovateľ služby je tvorcom ponuky služby (v danom prípade prepravy), sprístupňuje ju najmä prostredníctvom nástrojov výpočtovej techniky (online platforma) a súčasne organizuje jej všeobecné fungovanie v prospech záujemcov o službu (konečný príjemca). V nasledujúcom bode 39 ďalej konštatuje, že činnosť spoločnosti spočíva aj i.) vo výbere neprofesionálnych vodičov využívajúcich vlastné vozidlá (slobodný výber vykonávateľov práce), ii.) poskytnutí aplikácie, bez ktorej by vodiči prepravné služby nemohli poskytovať a osoby, ktoré sa chcú prepraviť by k takýmto službám nemali prístup (spája osobu vykonávajúcu pracovnú činnosť a osobu, pre ktorú je činnosť vykonávaná a zabezpečuje celkovú organizáciu vykonávanej činnosti), iii.) má rozhodujúci vplyv na podmienky, za ktorých títo vodiči poskytujú svoje služby, iv.) stanovuje prinajmenšom cenu jazdy, v.) vyberá danú sumu od klienta, predtým ako časť z nej vyplatí neprofesionálnemu vodičovi a vi.)

---

<sup>58</sup> SD EÚ konštatoval, že sprostredkovateľskú službu, akou je predmetná služba spoločnosti Uber, je nutné považovať za neoddeliteľne spätú s dopravnou službou, a preto sa na ňu vzťahuje kvalifikácia „služby v oblasti dopravy“ v zmysle práva Únie (čl. 58 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie), pričom táto služba je vylúčená z pôsobnosti úpravy o slobodnom poskytovaní služieb (čl. 56 ZFEÚ) a smernice o službách na vnútornom trhu (smernica č. 2006/123), ako aj smernice o elektronickom obchode (smernica č. 2000/31). V súčasnom právnom stave tak deklaroval, že je na jednotlivých členských štátoch aby upravili podmienky poskytovania takýchto služieb.

vykonáva aj určitú kontrolu kvality vozidiel, vodičov a správania vodičov, ktoré napokon môže viesť k ich vylúčeniu (uplatňovanie kontrolných mechanizmov).

Aj keď tieto znaky plnohodnotne nezodpovedajú ani konceptu závislej práce ani konceptu osoby zamestnanca, v určitej miere ich navzájom môžeme pripodobniť. Predovšetkým závery uvedené v bode 39 rozsudku naznačujú skutočnosť, že organizácia vykonávania práce na online platformách je plne v dispozícii tejto spoločnosti, ktorá vykonávanie jednotlivých činností ponúka, vrátane určovania podmienok pre jej fungovanie a v obmedzenej miere i kontrole subjektov/osôb, ktoré ponúkajú prácu v konečnom dôsledku realizujú. Postavenie osoby vykonávajúcej činnosť pre tieto spoločnosti/osoby inklinuje k niektorým prvkom pracovnoprávneho vzťahu, ktorý by odôvodňoval jeho podriadenie pod režim pracovnoprávnej regulácie (aspoň v čiastočnom rozsahu).

### 3 INICIATÍVA EURÓPSKEJ ÚNIE K ROZVOJU ATYPICKÝCH PRACOVNÝCH VZŤAHOV

Na spoločenské zmeny reaguje i právo Únie. S cieľom presadenia hlbšej a spravodlivejšej hospodárskej a menovej únie Európska únia prijala súbor zásad združených do Európskeho piliera sociálnych práv. Účelom Európskeho piliera sociálnych práv je zavedenie nových a účinnejších práv pre občanov. Vychádza z 20 kľúčových zásad, ktoré sú rozdelené do troch kategórií: i) rovnaké príležitosti a prístup na trh práce, ii) spravodlivé pracovné podmienky a iii) sociálna ochrana a začlenenie. Je potrebné oceniť, že Európska únia nevynecháva z pracovného zákonodarstva ani nové formy zamestnania, akými sú crowdsourcing či vykonávanie práce na podklade webových platforiem. Európsky pilier sociálnych práv v kapitole II „Spravodlivé pracovné podmienky“ piatom bode „Bezpečné a adaptabilné zamestnanie“ zdôrazňuje potrebu zabezpečiť nevyhnutnú flexibilitu pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôsobiť meniacim sa hospodárskym podmienkam, súčasne vyjadruje podporu inovatívnym formám práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky. Záujem smeruje aj k uľahčeniu pracovnej mobility. Európsky pilier sociálnych práv si však okrem vyjadrenia podpory atypickým pracovným pomerom stanovuje za cieľ aj zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv. Takéto, na prvý pohľad snád' až protichodné vymedzenie politik, v zásade kopíruje model flexikurity. Vo svojej podstate teda Európsky pilier sociálnych práv neznamená zásadne nové smerovanie či prevratnú politiku, skôr posilnenie myšlienok, ktoré sú pracovnému právu a právu zamestnanosti Únie vlastné už niekoľko rokov.

Pre úplnosť, koncept flexikurity predstavila Európska únia ako *nástroj modernizácie pracovného práva vedúci k rozširovaniu počtu pracovných miest, zlepšovaniu ich kvality, zvyšovaniu mobility a prispôsobivosti sa podnikov a pracovných síl na meniace sa podmienky trhu práce*,<sup>59</sup> pri zabezpečení vyváženej dostatočnej flexibility pracovnoprávných vzťahov a súčasne zachovaní sociálnej a právnej ochrany zamestnanca ako slabšej strany. S požiadavkou pružnosti (flexibility) ako imanentnej súčasťou flexikurity vyvstáva i otázka posúvania hraníc liberalizácie voči ostrému paternalizmu v pracovnom práve, požiadavka ochrany (security) v sebe inkorporuje potrebu ochrany zamestnanosti, prípadne vytvorenia primeranej podpory príjmu pri strate zamestnania, avšak stimulujúcej k rýchlemu návratu na pracovný trh. Na jednej strane má legislatíva ponúknuť zamestnávateľovi pružné možnosti prijímania i prepúšťania zamestnancov, pružnú organizáciu pracovného času,<sup>60</sup> na druhej strane zamestnancovi zabezpečiť rýchlu pravdepodobnosť nájdenia si nového pracovného miesta a neprerušiteľnú možnosť zotrvania v pracovnom cykle.

---

<sup>59</sup> Bližšie: KOM(2007) 359 v konečnom znení. Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov. K spoločným zásadám flexikurity. Flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality. Brusel, 27. júna 2007.

Dostupné na: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:SK:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:SK:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:SK:PDF).

<sup>60</sup> K rozlíšeniu externých a interných foriem flexibility pozri HODÁLOVÁ, I.: *Flexibilita a flexibilita z pohľadu slovenského pracovného práva*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Vydavateľství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2009. s.134-154. Z hľadiska vplyvu na formu a obsah pracovnoprávných vzťahov rozoznávame flexibilné formy zamestnania (employment flexibility) a flexibilné formy výkonu práce (work flexibility).

Nejde len o zdanie, pružnosť a ochrana sú naozaj do istej miery vnútorné rozporné, čo vedie k logickému záveru, že univerzálny model flexikurity neexistuje. V zmysle uznesenia Európskeho parlamentu o spoločných zásadách flexiistoty si má každý členský štát zvoliť vlastné výstavbové prvky flexikurity, a to na základe vlastnej situácie a vnútroštátnych tradícií.<sup>61</sup>

Pri týchto načrtnutých úvahách sa môžeme vrátiť k Európskemu pilieru sociálnych práv, ktorý je modernejší, obsahovo širší a vo vzťahu k atypickým pracovným vzťahom pretavuje do svojho obsahu už skôr pomenovaný model flexikurity.

Žiada sa oceniť záujem Európskej únie poskytnúť ochranu aj novým formám zamestnania, predovšetkým osobám vykonávajúcim prácu v kolaboratívnej ekonomike,<sup>62</sup> keďže je zrejmé, že bez legislatívnej iniciatívy by sa výkon takejto práce vymanil zo sociálnej ochrany pracovného zákonodarstva a osoby poskytujúce pracovnú silu, mnohokrát nielen doplnkovo ale ako hlavný spôsob zabezpečenia, by zostali bez akejkoľvek sociálnej ochrany. Takýto trend nastavil Súdny dvor<sup>63</sup> a samotná Európska únia v ňom pokračuje. Napokon, kedy, než v období vysokej miery zamestnanosti a ekonomického rastu možno reálne prijímať zásadné legislatívne zmeny, ktorou nesporne je aj poskytnutie sociálnej ochrany výkonu práce v kolaboratívnej ekonomike a tým (v širšom kontexte) jeho

---

<sup>61</sup> Bod 25 uznesenia Európskeho parlamentu z 29. novembra 2007 o spoločných zásadách flexiistoty (2007/2209 (INI)).

<sup>62</sup> K „uberizácii pracovnoprávných vzťahov“ pozri BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. Praha: Leges, 2017, s. 27 a nasl. alebo aj KRIŽAN, V.: UBER v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva in BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo r. digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 112-128.

<sup>63</sup> Napríklad rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL, rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-320/16 Uber France alebo aj vo veci C-371/17 Uber BV/Richard Leipold.



začlenenie do sociálneho práva. V tejto súvislosti sa však dá pripojiť aj mierna kritika v tom ohľade, že Európsky pilier sociálnych práv je právne nezáväzným aktom, hoc by si zaslúžil väčšiu formálnu právnu autoritu. Budúcnosť tak ukáže či sa slová predsedu Komisie Jean-Clauda Junckera<sup>64</sup> naplnia a Európsky pilier sociálnych práv bude tvoriť kostru nového (nielen) pracovného zákonodarstva Únie.

## **Smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii**

Predpokladáme, že obsah Európskeho piliera sociálnych práv sa pretaví do sekundárneho práva Európskej únie. Takýto postup badať napríklad v návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii. Smernica si stanovila niekoľko cieľov, a to : i) zlepšiť prístup pracovníkov k informáciám o ich pracovných podmienkach; ii) zlepšiť pracovné podmienky pre všetkých pracovníkov, najmä v nových a neštandardných formách zamestnania, a zároveň zachovať priestor pre prispôsobivosť a inováciu na trhu práce; iii) zlepšiť súlad s normami pracovných podmienok účinnejším presadzovaním a iv) zvýšiť transparentnosť na pracovnom trhu, ale vyhýbať sa pritom vytváraniu nadmernej záťaže pre podniky všetkých veľkostí. Do rozsahu pôsobnosti smernice sa začlenili formy zamestnania, ktoré sa v súčasnosti často vylučujú. Patria sem pracovníci v domácnosti, marginálni zamestnanci na kratší pracovný čas alebo pracovníci s veľmi krátkodobými zmluvami, a rozširuje sa o nové formy zamestnania, ako sú práca na vyžiadanie, práca za poukážky a

---

<sup>64</sup> „Dnes sa zaväzujeme dodržiavať súbor 20 zásad a práv. Od práva na spravodlivé mzdy po právo na zdravotnú starostlivosť; od celoživotného vzdelávania, lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rodovej rovnosti po minimálny príjem: prostredníctvom európskeho piliera sociálnych práv bude EÚ brániť práva svojich občanov v rýchlo sa meniacom svete.“ Predseda Komisie Jean-Claude Juncker k vyhláseniu európskeho piliera sociálnych práv 17. novembra 2017.

pracovníci platforiem. Prijatie tejto smernice hodnotíme rozhodne pozitívne, ako správnu legislatívnu iniciatívu, ktorá sa stavia čelom novým spôsobom využívania pracovnej sily a prispeje k uplatňovaniu zásady 5 piliera „bezpečné a adaptabilné zamestnanie“.

Navrhovaná smernica sa nezameriava na konkrétny druh zamestnania, ako je to v smerniciach o práci na kratší pracovný čas, o práci na dobu určitú alebo o dočasnej agentúrnej práci, ale zabezpečuje základnú úroveň všeobecnej ochrany všetkých existujúcich a budúcich zmluvných foriem. Taká smernica bude účinnejší nástroj ako samostatné legislatívne iniciatívy zamerané na špecifické formy zamestnania, ktoré môžu byť ľahko nahradené inými vzhľadom na rýchle tempo zmien na trhu práce. Navrhovaná smernica by mala stanoviť právny rámec pre budúci priaznivý vývoj nových pružných foriem zamestnania a zabezpečiť transparentnosť pracovných podmienok pre všetkých pracovníkov a ktorým sa vymedzujú nové podstatné práva na zlepšenie predvídateľnosti a bezpečnosti pracovných podmienok, najmä pre tých, ktorí majú neisté zamestnanie. To sa dosahuje vďaka tomu, že vlastnou definíciou pojmu pracovník sa smernica bude vzťahovať na všetkých pracovníkov v Únii vrátane odhadovaných 2 až 3 miliónov tých, ktorí sú v súčasnosti vylúčení z rozsahu pôsobnosti smernice o písomnom vyhlásení, ktorá vymedzenie pojmu „zamestnanec“ a „pracovnoprávny vzťah“ necháva na členských štátoch. Osobný rozsah pôsobnosti smernice sa objasní vymedzením pojmu „pracovník“ na základe judikatúry Súdneho dvora používanej na určovanie postavenia pracovníka a rozšíri obmedzením možnosti členských štátov vylúčiť z tohto vymedzenia pracovníkov v krátkodobých alebo príležitostných pracovnoprávných vzťahoch.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Citované z cieľov návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.

Osobitne možno poukázať na úpravu pracovného času, keď návrh smernice považuje pravidlá práce nadčas a odmenu za ňu ako súčasť „hlavných aspektov pracovnoprávneho vzťahu“, o ktorých by pracovník mal byť informovaný v písomnom vyhlásení, pričom zamestnávateľ je povinný poskytnúť aj kľúčové informácie o určení premenlivých rozvrhnutí pracovného času s cieľom zohľadniť rastúci výskyt takýchto foriem organizácie práce, ako sú príležitostné pracovné zmluvy alebo pracovné zmluvy na nula hodín či práca v kolaboratívnom hospodárstve.

#### 4 PSYCHOSOCIÁLNE RIZIKÁ A OCHRANA (DUŠEVNÉHO) ZDRAVIA

Výskumné správy a početné štúdie predkladajú dôkazy o tom, ako nedávne obdobie príznačné demografickými posunmi, ekonomickou globalizáciou a rapídny technologickým pokrokom prinieslo zásadné zmeny vo svete práce. Faktom je, že súčasný pracovný trh sa vyznačuje starnutím pracovnej sily, vzrastajúcou neistotou práce a novými formami zamestnaneckých vzťahov, vrátane nepravidelnosti a flexibility pracovného času.<sup>66</sup> Boli identifikované viaceré faktory pracovného prostredia, voči ktorým je žiadaný vyšší dôraz na prevenciu a riadenie, vzhľadom na ich dôsledky voči fyzickému a duševnému zdraviu zamestnancov. K nepriaznivým faktorom, z ktorých vyplývajú závažne riziká pre ohrozenie zdravia zamestnancov, zaradila Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci i psychosociálne riziká. Aj keď ich prítomnosť na pracoviskách nie je úplne nová, intenzifikácia práce uplynulého obdobia a najmä expanzia a sila technologickej revolúcie viedla k ich nárastu a čiastočnej obmene dôvodov, ktoré ich vyvolávajú. Medzinárodná organizácia práce predstavila myšlienku a definíciu psychosociálnych faktorov práce už v roku 1986. Vymedzuje ich ako interakcie medzi pracovným prostredím, obsahom práce, organizačnými podmienkami a kapacitami, potrebami, kultúrou, osobnými mimopracovnými postojmi, ktoré prostredníctvom vnímania a skúseností môžu mať vplyv na zdravie, pracovný výkon a spokojnosť v práci.<sup>67</sup> Psychosociálne riziká súvisia s negatívnymi psychologickými, fyzickými a sociálnymi vplyvmi, ktoré vyplývajú z

---

<sup>66</sup> *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)* European Risk Observatory Report, European Agency for Safety and Health at Work, 2012, S. 14.

<sup>67</sup> ILO (1986), *PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK: Recognition and control* (No.56), s. 3.

nevhodnej organizácie a riadenia na pracovisku, ako aj zo zlých sociálnych vzťahov v práci. Zaradzuje sa k nim napríklad nedostatok času na plnenie úloh, nesúlad medzi náročnosťou pracovnej pozície a schopnosťami zamestnanca, neistota zamestnania, ako aj náročnosť ba priam nemožnosť zladenia pracovného a rodinného života.<sup>68</sup>

Spojitosť medzi pracovným stresom, psychosociálnymi rizikami a zdravím zamestnanca vedie zákonodarcov na európskej i vnútroštátnej úrovni k diskusii o nevyhnutnosti prehodnotenia aktuálnych právnych úprav o starostlivosti o duševné zdravie, vrátane uznania poškodenia zdravia v dôsledku stresu pri práci (napríklad syndróm vyhorenia). Prvou krajinou, ktorá vytvorila osobitnú právnu úpravu týkajúcu sa pohody pri práci už v roku 1996 bola Belgicko. Prevencia psychosociálnych rizík pri práci a ochrana duševného zdravia je prioritou a časťou Národnej stratégie Belgicka na roky 2016 – 2020. V roku 2017 bol rovnako predstavený nový zákon, ktorý prináša donačný systém, pri ktorom jeden kolega môže preniesť dovolenku na druhého v záujme zosúladenia pracovného a rodinného života zamestnancov a redukcie vyhorenia. Aj v Nemecku prešla legislatíva, vrátane vnútroštátnych stratégií zmenami, zahŕňajúc aj reguláciu psychosociálnej záťaže a nástrojov na ochranu duševného zdravia. Odborové zväzy sa dožadovali tiež prijatia antistresovej politiky, ktoré však boli zrušené vládou v dôsledku nedostatku spoľahlivých informácií.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> *Zdravé pracoviská bez stresu*. Sprievodca kampanou Riadenie stresu a psychosociálnych rizík pri práci. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2013, s. 4 -5.

<sup>69</sup> Eurofound (2018), *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s. 24.

Slovenský zákonodarca rovnako pristúpil k legislatívnym opatreniam vzťahujúcim sa k regulácii psychosociálnej záťaže. Aj keď právny rámec ochrany pred psychosociálnymi rizikami nechýba, jeho súčasná podoba nie je optimálna. Okrem ambície na niektoré zmeny v právnej úprave, vyzdvihujeme aj mimoprávne aktivity (ocenit' možno napríklad Kampaň za zdravé pracoviská bez stresu). V mnohých európskych krajinách zohrávajú dôležitú úlohu sociálni partneri, ktorých činnosť v presadzovaní protistresovej politiky v rámci existujúcich systémov bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku prostredníctvom kolektívnych zmlúv by mohla prispieť k zvyšovaniu úrovne zdravého pracovného prostredia.

Vplyvy, ktoré so sebou intenzívne prináša súčasný technologický svet, spolu s novými formami výkonu práce, vzbudzujú ďalšiu vlnu obáv ako zvládnuť zaistenie zdravia pracujúcej populácie a udržať ho čo možno počas najdlhšieho obdobia produktívneho veku. Výskumné správy a dokumenty Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,<sup>70</sup> Medzinárodnej organizácie práce<sup>71</sup> a Medzinárodnej zdravotníckej organizácie<sup>72</sup> dosvedčujú, že dôsledky používania IKT sa prejavujú na fyzickom a duševnom zdraví zamestnancov alebo osôb vykonávajúcich prácu prostredníctvom kolaboratívnych platforiem.

---

<sup>70</sup> GARBEN, S., *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory, Discussion paper, 2017, s. 24 - 28.

<sup>71</sup> Eurofound and International Labour Office (2017): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, s. 33 – 41.

<sup>72</sup> *Public Health Implications of Excessive Use of the Internet, Computers, Smartphones and Similar Electronic Devices*. Meeting report. World Health Organization, Main Meeting Hall, Foundation for Promotion of Cancer Research, National Cancer Research Centre, Tokyo, Japan, 2014, s. 14 – 15.

Pri neštandardných formách výkonu práce sa zdôrazňuje najmä ekonomická neistota spočívajúca v neistote zamestnania a v nízkej alebo nepravidelnej odmene, ktorá vedie k nadmernému počtu odpracovaných hodín, respektíve vykonávaniu viacerých zamestnaní. Tie zase zvyšujú pracovné úrazy, vrátane tých fatálnych. Neštandardné práce sú rovnako vykonávané v odvetviach, u ktorých je slabé až neexistujúce zastúpenie odbormi, ktoré by sa zasadzovali za lepšiu úroveň pracovných podmienok. V neposlednom rade sú konštatované nedostatky v regulačných systémoch a systémoch sociálneho zabezpečenia, ktoré by zabezpečovali právnu ochranu pri neštandardných zamestnaniach (nepredvídateľný pracovný čas, nočná práva a pod.).<sup>73</sup>

#### **4.1 Pracovný stres**

V rámci Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER) sa zistilo, že viac ako 40 % zamestnávateľov považuje riadenie psychosociálnych rizík za ťažšie ako riadenie tzv. tradičných rizík bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ako hlavné prekážky sa uvádza citlivosť problematiky a nedostatok odborných znalostí. Na základe prieskumu medzi zamestnancami na vyššej riadiacej úrovni sa navyše zistilo, že takmer polovica z nich je presvedčená, že žiadny z ich zamestnancov počas svojho pracovného života nikdy nebude mať problém s duševným zdravím. Skutočnosťou je, že až každý šiesty zamestnanec bude trpieť poruchou duševného zdravia. Zamestnanci s poruchou duševného zdravia sa považujú za riziko pre organizáciu, aj keď v skutočnosti zamestnanci trpiaci poruchou duševného zdravia, ktorá nesúvisí s ich

---

<sup>73</sup> QUINLAN, M., *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2015 (Conditions of work and employment series ; No. 67), s. 14-20.

prácou, zvyčajne môžu efektívne pracovať na pracovisku s dobrým psychosociálnym prostredím.<sup>74</sup>

#### **4.1.1 Pracovný stres ako súčasť systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**

Vnútroštátna právna úprava pracovného stresu nie je regulovaná osobitným súborom právnych noriem. Je súčasťou systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Národný právny rámec ochrany práce zohľadňuje záväzky vyplývajúce z medzinárodnej a úniovej právnej úpravy. Spomenieme predovšetkým smernicu Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (89/391/EHS), na základe ktorej došlo k prijatiu ďalších individuálnych smerníc (napríklad smernica č. 89/654/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci), ako aj smerníc, ktoré s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci priamo súvisia (napríklad smernica č. 93/104/EC o pracovnom čase). Významnú úlohu zohráva aj implementácia Rámcovej dohody o pracovnom strese z roku 2004.<sup>75</sup> Prirodzene, ani zďaleka sa nejedná o vyčerpávajúci výpočet.

Hneď v úvode je dôležité upozorniť, že zaradenie ochrany duševného zdravia a ochrany pred pracovným stresom do jednotnej úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nebolo v počiatkoch vôbec jednoznačné. Zmienit' možno prípad *Cross v Highlands and Island Enterprise*, v ktorom sudca v rozhodnutí uzavrel, že smernica o BOZP nebola určená na riešenie emočného a psychologického

---

<sup>74</sup> <https://www.ip.gov.sk/kampan-zdrave-pracoviska-2014-2015/>

<sup>75</sup> Rámcová dohoda bola podpísaná 8. októbra 2004 Európskou odborovou konfederáciou (EOK), Konfederáciou európskeho podnikania (UNICE), Európskou asociáciou remesiel malých a stredných podnikov (UEAPME) a Európskym centrom podnikov verejného sektora (CEEP).



vplyvu pracovných podmienok na zamestnanca.<sup>76</sup> Ďalšiu vlnu pochybností prinieslo prijímanie Rámcovej dohody o pracovnom strese, v ktorom zástupca delegácie zamestnávateľov v priebehu vyjednávania o tejto dohode vyslovil, že smernica o BOZP nezahŕňa stres, a to s odôvodnením, že stres nie je výslovne uvedený v texte smernice.<sup>77</sup> Pravdou je, že normatívny text smernice priamo neobsahuje pojem pracovného stresu ako potenciálneho rizika pre zdravie zamestnancov. Nepriamo ho však zo znenia smernice je možné jednoducho odvodiť, ako z preambuly, tak i ďalších jeho ustanovení (napríklad čl. 6 ods. 2 písm. d), e), g)). Napokon boli pochybnosti o aplikovateľnosti smernice o BOZP úplne vyvrátené i Súdnym dvorom. V rozhodnutí *C- 49/00 Komisia v. Talianska republika* Súdny dvor potvrdil, že rozsah rizík pracovného prostredia je nutné vykladať široko, nie reštriktívne.<sup>78</sup> Bod 12 rozsudku zdôrazňuje, že z účelu smernice vyplýva, že sa vzťahuje na všetky riziká a že zamestnávatelia sú povinní zhodnotiť všetky riziká ohrozujúce bezpečnosť a zdravie pracovníkov. V bode 13 sa navyše uvádza, že pracovné riziká, ktoré majú byť hodnotené zamestnávateľmi nie sú dané raz a navždy (jednorazovo), ale neustále sa menia, najmä v súvislosti s postupným rozvojom pracovných podmienok a vedeckého výskumu týkajúceho sa takýchto rizík.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup>Bod 100 rozhodnutia. Bližšie pozri:

<https://www.scotcourts.gov.uk/searchjudgments/judgment?id=c97487a6-8980-69d2-b500-ff0000d74aa7> alebo

KAY WHEAT, *Mental Health in the Workplace*(1) – „Stress“ claims and Workplace Standards and the European Framework Directive on Health and Safety at Work. In: *Journal of Mental Health Law*, May 2006, s. 61 – 62.

<sup>77</sup> *Návod EOK pre výklad rámcovej dohody o strese spojenom s prácou*, s. 13.

<sup>78</sup> Jedno z ďalších rozhodnutí predstavuje rozsudok C-84/94. Bližšie pozri tiež Prílohu č. 2 *Návodu EOK pre výklad rámcovej dohody o strese spojenom s prácou*, s. 13 – 19.

<sup>79</sup> Bližšie pozri *Oznámenie Komisie KOM [2004] 62*, s. 11.

Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0062&from=EN>

S ohľadom na obdobie prijímania smernice sa možno domnievať, že problém pracovného stresu a duševného zdravia nebol v danom čase ústredným problémom a ani predmetom legislatívnych výziev v porovnaní s tým, akým sa javí v súčasnosti. Dopad zmien v oblasti hospodárstva a pracovného trhu, akým je rozvoj služieb, nové formy výkonu práce súvisiace s rozvojom technológií (priemyselná revolúcia 4.0) sa nevyhnutne musí odrážať v šírke interpretácie ustáleného pojmu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.<sup>80</sup>

Zásadný význam v nazeraní na problematiku stresu zohralo prijatie Rámcovej dohody o pracovnom strese. Jej implementácia sa stala obligatórnou pre všetky členské štáty zmluvných strán (signatárov), vrátane Slovenskej republiky. Cieľom prijatia rámcovej dohody (čl. 2) bolo zvýšiť povedomie a pochopenie stresu spojeného s prácou a upriamiť pozornosť na príznaky naznačujúce prítomnosť pracovného stresu na pracoviskách. Okrem popisu stresu uvádza niektoré jeho indikátory, faktory vyvolávajúce stres a demonštratívny výpočet protistresových opatrení v rámci politiky prevencie, odstraňovania alebo znižovania problémov stresu spojeného s prácou. Zdôrazňuje sa tiež, že zvládanie stresu spojeného s prácou u zamestnancov a prijímanie vhodných nástrojov je zodpovednosťou zamestnávateľa. V Správe Komisie o implementácii rámcovej dohody o pracovnom strese (SEC [2011]241)<sup>81</sup> sa za Slovenskú republiku uvádza, že právne predpisy (ktoré súčasne vypočítava) sú zdrojom právnej regulácie pracovného stresu v podmienkach SR. Správa

---

<sup>80</sup> Podľa ust. § 146 ods. 2 druhá veta ZP je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

<sup>81</sup> *Commission Staff Working Paper. Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work – related Stress*, SEC (2011) 241 final, Brussels 24.2. 2011.

neobsahuje hodnotenie (vo vzťahu k žiadnemu z členských štátov) či takéto premietnutie dohody bolo postačujúce a či po niekoľkých rokoch implementácie dohody sa počet problémov vzťahujúcich sa k vplyvom pracovného stresu na zamestnancov podarilo reálne znížiť.

#### **4. 1. 2 Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**

Pohľad na vnútroštátnu úpravu je odrazom transpozície príslušných úniových smerníc a zohľadnenia ďalších úniových a medzinárodných záväzkov. Okrem garancie ústavného práva zamestnancov na uspokojivé pracovné podmienky, vrátane zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (čl. 36 ods. 1 písm. c) Ústavy), je právna úprava tvorená (nielen) šiestou časťou Zákonníka práce, ktorú systematicky dotvárajú i ďalšie jeho ustanovenia o normách spotreby práce, pracovnom čase a dobách odpočinku, ako aj sociálnej politiky zamestnávateľa. Komplexný systém pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je obsahom zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia práci, pričom povinnosti ohľadne posudzovania zdravotného rizika a zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na výkon práce je súčasťou zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. Špecifiká bezpečných pracovných podmienok sú následne regulované súborom podzákoných právnych predpisov, predovšetkým nariadeniami vlády (napríklad nariadenie vlády č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami) a vyhláškami (napríklad vyhláška Ministerstva zdravotníctva č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci).

V rámci vnútroštátnych stratégií zasadzujúcich sa za zlepšovanie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku je potrebné venovať pozornosť Stratégii bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020 a Strategickému rámcu starostlivosti o zdravie na roky 2014 až 2030. Stratégia BOZP ako jeden z cieľov vytyčuje presadzovanie zohľadnenia zmien na trhu práce vyplývajúcich z demografického vývoja, starnutia pracovnej populácie a technologického vývoja (najmä uplatňovanie konceptu inteligentného priemyslu). Systémovou súčasťou realizácie Stratégie BOZP u zamestnávateľov je presadzovanie obmedzenia neštandardných pracovných vzťahov s cieľom zníženia rizík, ktoré z nich vyplývajú. Čiastkovým nástrojom má byť aj redukcia stresu na pracoviskách preventívnymi opatreniami s cieľom znižovať nepriaznivé vplyvy stresu na zdravie zamestnancov a eliminovať chronické ochorenia, kardiovaskulárne choroby a poškodenia pohybovej sústavy, ktorej príčinami sú nebezpečné a škodlivé pracovné podmienky.<sup>82</sup>

Stratégia BOZP reaguje na potrebu zohľadnenia technologických zmien v systéme BOZP, upriamuje pozornosť na riziká vyplývajúce z neštandardných pracovných vzťahov, ako aj minimalizáciu stresu pri práci. Slabý dôraz je ale daný riešeniu duševných ochorení, ktoré stres pri práci môže vyvolať (napríklad syndróm vyhorenia). Strategický rámec starostlivosti o zdravie na roky 2014 až 2030 uvádza, že „ovplyvniteľné rizikové faktory chronických neinfekčných ochorení priamo súvisiacich so životným štýlom zohrávajú z hľadiska zdravotného stavu obyvateľstva

---

<sup>82</sup> *Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020 a program jej realizácie*, s. 3. Dostupné online: [https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/strategia\\_bozp\\_v\\_sr\\_na\\_roky\\_2016\\_2020.pdf](https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/strategia_bozp_v_sr_na_roky_2016_2020.pdf)

významnú úlohu.<sup>83</sup> Medzi najvýznamnejšie z nich zaradzuje aj psychosociálny stres. Strategický rámec starostlivosti o zdravie vhodne dopĺňa Stratégiu BOZP, keď apeluje na posilňovanie programov podpory duševného zdravia, uvádzajúc alarmujúcu štatistickú informáciu o tom, že každý štvrtý človek v európskom regióne trpí v priebehu života nejakou formou poruchy duševného zdravia.<sup>84</sup>

Duševné zdravie a výkon práce sú vzájomne sa ovplyvňujúce veličiny. Potvrdzujú to aj štatistické informácie Národného ústavu zdravotníckych informácií o samovraždách a samovražedných pokusoch zaznamenaných v roku 2017. Zo všetkých posudzovaných kategórií - pracovných stavov (študent, pravidelne zamestnaný, nezamestnaný, dôchodca) bol najvyšší počet psychiatrických diagnóz v kategórii F 43 (*Reakcia na ťažký stres a adaptačné poruchy*) práve pri pracovnom stave „pravidelne zamestnaný.“<sup>85</sup>

Zákonník práce ako základný pracovnoprávny predpis reguláciu psychických a/alebo psychosociálnych faktorov neupravuje. Predstavuje iba všeobecnú úpravu ochrany práce, ktorá ukladá zamestnávateľovi povinnosť sústavne zaisťovať BOZP, vykonávať adekvátne opatrenia, zlepšovať úroveň ochrany práce a prispôsobovať ju meniacim sa skutočnostiam (§ 147 ods. 1 ZP). Katalóg práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa pri zabezpečovaní BOZP je súčasťou zákona o BOZP.

---

<sup>83</sup> *Strategický rámec starostlivosti o zdravie pre roky 2014 – 2030*, s. 9. Dostupné online: <https://enviroportal.sk/zdravie-a-zp/strategicky-ramec-v-oblasti-starostlivosti-o-zdravie>

<sup>84</sup> *Strategický rámec starostlivosti o zdravie pre roky 2014 – 2030*, s. 7. Dostupné online: <https://enviroportal.sk/zdravie-a-zp/strategicky-ramec-v-oblasti-starostlivosti-o-zdravie>

<sup>85</sup> Samovraždy a samovražedné pokusy v SR 2017, Edícia zdravotnícka štatistika, Národné centrum zdravotníckych informácií, ročník 2018, ZŠ – 5/2018. Dostupné na: <http://www.nczisk.sk/Documents/publikacie/2017/zs1805.pdf>, s. 35.

Predchádzajúca právna úprava, zákon č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (t. j. pred implementáciou Rámcovej dohody o pracovnom strese) úplne neopomínala reguláciu faktorov psychickej povahy. V § 8a ods. 1 písm. e) predmetného zákona bola zakotvená povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby aj činitele ovplyvňujúce psychické zaťaženie neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov. Súčasnú znenie je presnejšie o pojem psychickej pracovnej záťaže a sociálne faktory. Podľa § 6 ods. 1 písm. e) zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný okrem iného zabezpečiť, aby faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov. Zákon o ochrane verejného zdravia obsahuje odkaz na psychologické faktory ako súčasť pracovných podmienok, ktoré pôsobia na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese (§ 2 ods. 1 písm. e)). Zákonodarca však v tomto predpise používa pojem nejednotný so zákonom o BOZP. Podrobnosti o definíciách, meraní a opatreniach na znižovanie pracovnej záťaže už sú obsahom vyhlášky, ktorej súčasťou je aj vymedzenie pojmu psychickej pracovnej záťaže (ust. § 2 ods. 1 písm. a)).<sup>86</sup>

Z vymedzených právnych noriem vyplýva, že vnútroštátna úprava neobsahuje zákonnú definíciu pojmu pracovný stres. Túto skutočnosť nemožno vnímať ako negatívny krok zákonodarcu aj vzhľadom k tomu, že jeho vymedzenie nie je ani súčasťou Rámcovej dohody o pracovnom strese. V nej sociálni partneri dokonca pristúpili

---

<sup>86</sup> Psychická záťaž je vymedzená ako faktor, ktorý predstavuje súhrn všetkých hodnotiteľných vplyvov práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia, pôsobiaceho na kognitívne, senzorické a emocionálne procesy človeka, ktoré ho ovplyvňujú a vyvolávajú stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziologických funkcií.

iba k popisu pojmu stres<sup>87</sup>, nie pracovný stres. Práve dohoda na obsahovom vymedzení pojmu stres bola najväčšou prekážkou vzájomných rokovaní.<sup>88</sup>

Pretrvávajúcim nedostatkom je nízka pozornosť venovaná riadeniu psychosociálnych rizík. Pokiaľ ide o ich legislatívne vymedzenie, presná definícia pojmu psychosociálnych rizík v zákonnej úprave chýba a zmienku o tomto druhu rizík nachádzame v § 21 zákona o BOZP v rámci určenia úloh preventívnych a ochranných služieb. Konkrétne, rozsah činnosti preventívnej a ochrannej služby má zahŕňať vykonávanie úloh spojených s prevenciou rizík, pričom osobitne sa zdôrazňuje aj ich zameranie na prevenciu psychosociálnych rizík. Vyhláška č. 542/2007 ponúka definíciu psychosociálnej záťaže (§ 2 ods. 1 písm. f)) ako faktor pôsobiaci zaťažujúco na organizmus a vyžadujúci psychickú aktivitu, psychické spracúvanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, ktoré vyplývajú najmä zo sociálnych procesov a spoločenských väzieb, z interakcií medzi jednotlivcami v skupine a v dave a pod. V ďalších jej ustanoveniach nenachádzame jej prepojenie s psychickou pracovnou záťažou. Rovnako i vyhláškou vymedzené opatrenia sa vzťahujú výslovne na znižovanie zvýšenej psychickej pracovnej záťaže, nie psychosociálnej záťaže. Medzi charakteristiky práce a pracovného prostredia používané pri hodnotení psychickej pracovnej záťaže sú zaradené i tie, ktoré sa v odborných štúdiách zaradzujú k psychosociálnym faktorom (napr. sociálne interakcie, vnútené pracovné tempo, monotónnosť práce). Otázne je či kritéria hodnotenia psychickej záťaže dostatočne pružne reagujú aj na zmeny pracovného trhu a faktory, ktoré tieto zmeny vyvolávajú.

---

<sup>87</sup>Podľa rámcovej dohody je stres stav, ktorý je sprevádzaný fyzickými, psychickými či sociálnymi ťažkosťami alebo disfunkciami a ktorý je výsledkom toho, že človek sa necíti schopný vyrovnat' sa s požiadavkami a očakávaniami, ktoré sú doňho vkladané.

<sup>88</sup> *Návod EOK pro výklad rámcové dohody o stresu spojeném s prací*, s. 3.

Nedávne štúdie k psychosociálnym faktorom radia napríklad aj nízku komunikáciu v rámci organizácie, neistotu zamestnania, nedostatok zamestnancovho vplyvu na pracovné tempo/rozhodovania pri výkone práce, či diskrimináciu v zamestnaní.<sup>89</sup> Podľa Výročnej správy o činnosti Regionálnych úradov verejného zdravotníctva z roku 2013 sa pri vyhodnocovaní spoločných previerok orgánov verejného zdravotníctva a orgánov inšpekcie práce uvádza, že psychická pracovná záťaž nezahŕňa sociálne respektíve psychosociálne charakteristiky, teda nenahrádza posúdenie psychosociálnych faktorov pri práci.<sup>90</sup>

Príklady iných štátov sa zdajú pri vymedzovaní psychosociálnych vplyvov exaktnejšie. V Maďarsku zmenou zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v roku 2008 bol ako nový rizikový faktor pridaný stres pri práci a jeho definícia.<sup>91</sup> V Lotyšsku sa právnou úpravou zaviedla povinnosť zamestnávateľa uskutočňovať hodnotenie psychosociálnych faktorov spôsobujúcich pracovný stres, chrániť zamestnancov pred psychosociálnymi rizikami alebo minimalizovať tieto riziká. Obsahom je aj definícia psychosociálneho faktora ako jedného z faktorov, ktorý spôsobuje psychosociálny stres ako výsledok pracovných podmienok, požiadaviek práce, organizácie práce, náplne práce a vzťahov medzi zamestnancami navzájom alebo zamestnávateľom a zamestnancami.<sup>92</sup> Výzvou pre legislatívne

---

<sup>89</sup>Bližšie pozri: *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER – 2), Overview Report: Managing Safety and Health at Work*, European Risk Observatory, 2016, s. 41.

<sup>90</sup> Úrad verejného zdravotníctva: *Výročná správa o činnosti Regionálnych úradov verejného zdravotníctva za rok 2013*, s. 185.

Dostupné na: [http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyrocná\\_správa\\_SR\\_2013.pdf](http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyrocná_správa_SR_2013.pdf)

<sup>91</sup>Commission Staff Working Paper: *Report on the implementation of the European social partners Framework Agreement on Work related Stress*, Brussels, SEC (2011), 241 final, s. 62.

<sup>92</sup>Commission Staff Working Paper: *Report on the implementation of the European social partners Framework Agreement on Work related Stress*, Brussels, SEC (2011), 241 final, s. 59.



smerovanie môže byť práve legislatívny dôraz na faktory vyvolávajúce pracovný stres tak, aby si adresát právnej normy bol vedomý, že pravidlá bezpečných a zdravých pracovných podmienok musia bezpodmienečne zahŕňať aj zohľadňovanie „novó“ objavujúcich sa faktorov pracovného prostredia.

Posun v právnej úprave, ktorý by výslovne mieril voči prijímaniu povinností týkajúcich sa stresu bol navrhovaný v Českej republike v roku 2016. Návrh novely Zákonníka práce ČR mal zaviesť nové znenie (§ 224), podľa ktorého zamestnávateľ mal mať povinnosť predchádzať riziku stresu spojeného s prácou a rizika násilia a obťažovania na pracovisku. Návrh zmeny českej právnej úpravy v konečnom dôsledku nebol úspešný. Je samozrejmé, že u zamestnávateľov sa uvedené tendencie nestretnú s pochopením. Stres na pracovisku nie je možné absolútne regulovať alebo sa mu dokonca vyhnúť, najmä v prípadoch, ak ide o nárazovú prácu alebo nutnosť ukončenia práce z dôvodu splnenia dohodnutých termínov. Aj keď existujú všeobecné identifikátory stresu spočívajúce v organizácii práce a pracovných postupoch, pracovných podmienkach, prostredí alebo komunikácii, k jeho charakteristike patria aj individuálne, subjektívne faktory (čl. 4 RDoPS). Každý jednotlivec môže na rovnakú situáciu reagovať rozdielne. Z tohto dôvodu by mohlo výslovná požiadavka na plnenie povinností týkajúcich sa stresu pri práci viesť k namáhavým sporom, nielen z dôvodu neplnenia povinností zamestnávateľom, ale aj zneužívaním zo strany zamestnancov. Na druhej strane, ak prijímame, že pracovný stres a psychosociálne faktory sú súčasťou „všeobecnej regulácie o bezpečnosti a ochrane zdravia“ sú povinnosti ohľadne prevencie, riadenia či hodnotenia rizík štandardnou povinnosťou zamestnávateľa, bez ohľadu na to, či sa osobitne táto skutočnosť v pracovnoprávnej úprave zvýrazní. Aj v súčasnosti možno tieto povinnosti priamo

(zákon o BOZP, zákon o ochrane verejného zdravia,<sup>93</sup> vyhláška č. 542/2007) a nepriamo (maximá pracovného času, nárok na dovolenku, sociálna politika) odvodiť z legislatívneho rámca.

### 4.1.3 Navrhované opatrenia vo vzťahu k pracovnému stresu

Namiesto hľadania výstižnej definície stresu a psychosociálnych rizík je potrebné upriamiť pozornosť na identifikovanie a riadenie faktorov, ktoré pracovný stres v súčasných podmienkach (aj s ohľadom na neštandardné práce)<sup>94</sup> vyvolávajú indikátory toho, že stres je na pracovisku prítomný a vnútropodnikové pravidlá regulujúce postup riešenia pri výskyte pracovného stresu, systém antistresových opatrení, vrátane možností upozorňovania zamestnancov na ich psychické preťaženie. Nemenej dôležité je ašpirovanie na zvýšenie kontrolnej činnosti zisťujúcej prijímanie preventívnych alebo následných opatrení regulujúcich pracovný stres.

Podľa ust. § 6 ods. 1 písm. l) zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný vydávať vnútorné predpisy, pravidlá BOZP a dávať pokyny na zaistenie BOZP. Ak je všeobecne prijímané, že stres spojený s prácou je súčasťou systému BOZP<sup>95</sup> je imanentnou súčasťou definovanej povinnosti zamestnávateľa, aby vnútropodnikové predpisy o BOZP zahŕňali pravidlá na riadenie stresu spojeného s prácou. Plne si uvedomujeme, že navrhovanie riešenia, ktoré by

---

<sup>93</sup> Aj priamo z ust. § 38 ods. 3 zákona o ochrane verejného zdravia vyplývajú zamestnávateľovi povinnosti ohľadne posúdenia psychickej pracovnej záťaže a prijímanie technických, organizačných a iných opatrení, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšie možnú dosiahnuteľnú úroveň.

<sup>94</sup> S ohľadom na absenciu právnej regulácie nových spôsobov výkonu práce, pod pojmom neštandardné práce v danom zmysle rozumieme „klasické“ neštandardné práce, ktoré sú národnou právnou úpravou podchytené.

<sup>95</sup> Podľa čl. 5 Rámcovej dohody o pracovnom strese je v zmysle Rámcovej smernice 89/391 povinnosťou všetkých zamestnávateľov chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov, pričom táto povinnosť sa vzťahuje aj na problémy stresu spojeného s prácou za predpokladu, že predstavuje riziko pre zdravie a bezpečnosť.

spočívalo v prijatí osobitného vnútropodnikového predpisu regulujúceho pracovný stres by narážalo na odpor v zmysle nadbytočnej a zvýšenej administrácie pre zamestnávateľa. Obávame sa však, že pravidlá o BOZP sú zriedka osobitne zamerané na prevenciu a opatrenia proti stresu na pracovisku. Myslíme si, že ich vyčlenenie nad rámec všeobecných pravidiel systému bezpečnej a zdravia nepoškodzujúcej práce by znamenalo omnoho väčšiu dôslednosť pri prevencii alebo odstraňovaní stresorov na pracovisku. Nebolo by vôbec prekvapujúce, ak by v praxi dôležitosť faktorov a rizík spojených s psychickou pracovnou záťažou bola venovaná menej náležitá pozornosť ako tým ostatným. Uvedené ale nedokážeme dostatočne podložiť empirickými výsledkami kontrolnej činnosti zo strany inšpektorátov práce (s výnimkou Kampane SLIC 2012, o ktorej pojednávame neskôr). Kontrolná činnosť sa zameriava okrem iného aj na systém riadenia BOZP, vedenie potrebnej dokumentácie či hodnotenie nebezpečenstiev,<sup>96</sup> ale predmetom kontrolných aktivít nebýva osobitne špecifikovaná kontrola protistresovej politiky na pracovisku. Obdobné povinnosti, ktoré smerujú nad rámec základných vnútropodnikových pravidiel BOZP existujú v prípade výskytu iných faktorov práce a pracovného prostredia. Napríklad podľa § 37 ods. 3 zákona o ochrane verejného zdravia je zamestnávateľ pri nadmernej záťaži teplom a chladom z dôvodu tepelnej záťaže z technológie povinný po dohode so zástupcami zamestnancov upraviť zabezpečenie opatrení vnútorným predpisom. Podobne, ak pri hodnotení zdravotného rizika je preukázaná záťaž teplom alebo chladom (§ 37 ods. 4 zákona o ochrane verejného zdravia) alebo zvýšená fyzická záťaž (§ 38 ods. 2 zákona o ochrane verejného zdravia) zamestnávateľ má povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok a predložiť ho na schválenie príslušnému orgánu verejného

---

<sup>96</sup> Pozri napr. *Správa o stave ochrany práce za rok 2017*. Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/sprava-o-stave-ochrany-prace-za-rok-2017/>

zdravotníctva. Analógia „prevádzkového poriadku“ v podobe osobitného vnútropodnikového predpisu po preukázaní zvýšenej psychickej záťaže by mohla predstavovať účinný posun vo vnímaní pracovného stresu na úrovni organizácie. Prijímanie opatrení proti stresu je predpokladané ako aj v Rámcovej dohode o pracovnom strese. V čl. 6 Rámcovej dohody o pracovnom strese sa predpokladá prijímanie rôznych opatrení majúcich formu konkrétnych opatrení, ktoré sú zamerané na identifikované stresory alebo ako súčasť protistresovej politiky zahŕňajúcej preventívne i nápravné opatrenia. Zdôrazňuje sa tiež nutnosť ich pravidelného preskúmania. Zdá sa, že tvorcovia rámcovej dohody predpokladali aktívny prístup zamestnávateľov k tvorbe a hodnoteniu koncepcie protistresových opatrení.

Vnútropodnikový predpis by mal ďalej zohľadňovať možnosť zamestnanca domáhať sa riešenie stresu na pracovisku formou osobitného systému sťažnosti/podnetu, tak ako to právny stav *de lege lata* umožňuje prostredníctvom § 13 ods. 5 ZP pri nedodržaní podmienok podľa § 13 ods. 3 ZP (napr. výkon práv a povinností zamestnávateľa je v rozpore s dobrými mravmi, zneužitie práva).

Podľa § 5 ods. 8 vyhlášky č. 542/2007 určujúcej postup merania psychickej pracovnej záťaže sa zamestnávateľovi poskytujú výsledky skupinového hodnotenia podľa pracovnej činnosti alebo profesie. Systém hodnotenia psychickej záťaže neumožňuje poskytovanie informácií o individuálnom stave zamestnanca. Zamestnávateľ sa o tomto subjektívne pociťovanom stave zamestnanca môže dozvedieť iba vtedy, ak ho o tom zamestnanec informuje alebo vtedy ak v zmysle ust. § 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP požiadajú o vykonanie lekárskej preventívnej prehliadky, i to nemusí viesť k psychologickému či psychiatrickému vyšetreniu, ak ho ošetrojúci lekár neodporučí.

Uvedené súvisí so šírkou zamestnávateľovho oprávnenia disponovať s údajmi o psychickom zdravotnom stave zamestnanca. Oprávnenie zamestnávateľa sa odvíja od § 41 ods. 2 ZP, podľa ktorého zisťovanie týchto údajov musí mať právny základ v existencii osobitného predpisu. Pod pojem „osobitný predpis“ s ohľadom na koncepciu zákonného ustanovenia („ak osobitný predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť...“) možno subsumovať predpisy typovo výslovne zakotvujúce osobitné požiadavky na výkon konkrétnej práce (napr. § 25 ods. 3 zákona č. 513/2009 Z. z. o dráhach a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Zisťovanie psychického stavu zamestnanca môže vyplývať aj zo všeobecného posúdenia zdravotného stavu (a pracovnej spôsobilosti) zamestnanca v rámci lekárskej preventívnej prehliadky. Náplň lekárskeho preventívneho prehliadok je obsiahnutá vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva z roku 2016.<sup>97</sup> Podľa čl. 3 ods. 1 a ods. 2 vestníka sa vyšetrenia v rámci vykonávania lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci rozdeľujú na obligatórne (základné) a fakultatívne (doplňkové). Obligatórne vyšetrenia sú neoddeliteľnou súčasťou každej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, v rozsahu ustanovenom pri jednotlivých faktoroch, skupine faktorov alebo vykonávanej práci (podľa prílohy č. 2 až 7). Fakultatívne vyšetrenia sa vykonávajú v odôvodnených prípadoch a sú indikované lekárom vykonávajúcim lekársku prehliadku. Po prezretí príloh č. 2 až 7 vestníka konštatujeme, že obligatornosť psychologického respektíve psychiatrického vyšetrenia je skôr výnimočná (pri osobitných zákonoch, pri fyzikálnych faktoroch – bod 2. 3) a objavuje sa vo väčšine prípadov v rámci fakultatívnych vyšetrení (pri chemických

---

<sup>97</sup> *Vestník Ministerstva zdravotníctva SR*, čiastka 29-88, roč. 64, zo dňa 2. novembra 2016 obsahujúci odborné usmernenie Ministerstva zdravotníctva SR o náplni lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci.

faktoroch, väčšine fyzikálnych faktorov). Dokonca pri faktoroch psychickej pracovnej záťaže (bod 4.2 prílohy č. 5 vestníka) je psychologické a psychiatrické vyšetrenie rovnako iba súčasťou fakultatívnych vyšetrení. Z uvedeného vyplýva, že aj keď sa lekárska preventívna prehliadka v zmysle § 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP môže uskutočniť aj keď o to zamestnanec požiada, ešte stále nie je zabezpečené preukázanie, že zamestnanec je psychicky preťažený. Úvahou de lege ferenda je preto prehodnotenie vykonania psychologického vyšetrenia na prípady, ak to zamestnanec požaduje.

Ustanovenie § 21 ods. 1 zákona o BOZP o preventívnych a ochranných službách vymedzuje, že úlohou týchto služieb je vykonávať odborné úlohy na zaistenie BOZP, najmä prevenciu rizík, vrátane psychosociálnych rizík. Činnosť pracovnej zdravotnej služby má byť preto zameraná na hodnotenie všetkých rizík prítomných na pracovisku. Hodnotenie zdravotného rizika sa v zmysle ust. § 30a a nasl. zákona o ochrane verejného zdravia zabezpečuje pracovnou zdravotnou službou. Pozastavíme sa pri hodnotení zdravotného rizika v súvislosti s faktormi psychickej pracovnej záťaže vo vzťahu k prácam zaradeným do prvej a druhej kategórie prác podľa ust. § 31 zákona o ochrane verejného zdravia. V roku 2014 sa zo strany Európskej komisie objavilo odôvodnené stanovisko, v ktorom bol namietaný rozpor slovenských predpisov o BOZP so smernicou o BOZP. Európskej komisii boli doručené sťažnosti poukazujúce na skutočnosť, že zamestnávateľia na Slovensku nie sú povinní zaviesť bezpečnostné opatrenia pre pracovníkov, ktorých pracovná náplň nezahŕňa výrazné zdravotné riziko. Zmenou legislatívy sa malo zabezpečiť, aby všetci zamestnávateľia mali povinnosť určiť pracovníkov zodpovedných za vykonávanie preventívnych a

ochranných činností v oblasti zdravia a bezpečnosti, ktoré sa musia vzťahovať na všetkých zamestnancov.<sup>98</sup>

Súčasnú znenie zákona o BOZP a zákona o ochrane verejného zdravia zakotvuje povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť pracovnú zdravotnú službu pre všetkých zamestnancov, t. j. aj pre zamestnancov vykonávajúcich práce zaradené do prvej alebo druhej kategórie. Podľa § 30aa ods. 1 písm. a) a ods. 2 písm. a) zákona o ochrane verejného zdravia môže úlohy pracovnej zdravotnej služby vykonávať aj lekár podľa § 30a ods. 3 písm. a) zákona, ktorým je aj lekár so špecializáciou všeobecné lekárstvo.<sup>99</sup> Podľa § 5 ods. 1 vyhlášky č. 542/2007 (o.i.) upravujúcej meranie psychickej pracovnej záťaže, hodnotenie psychickej pracovnej záťaže zamestnávateľ zabezpečuje lekárom pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v odbore pracovné lekárstvo alebo klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, alebo preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, alebo služby zdravia pri práci (písm. a)) alebo iného zdravotníckeho pracovníka v tíme pracovnej zdravotnej služby, ktorým je psychológ s praxou najmenej tri roky v odbore pracovná a organizačná psychológia alebo preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, alebo klinické pracovné lekárstvo a toxikológia. Podľa uvedeného (logicky) sa v žiadnom prípade nemôže jednať o lekára so špecializáciou všeobecného lekárstva. Ako potom zamestnávateľ zabezpečí posúdenie psychickej pracovnej záťaže, ak si pracovnú zdravotnú službu zabezpečuje prostredníctvom všeobecného lekára? Pre splnenie povinnosti

---

<sup>98</sup> Dostupné na: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-14-116\\_sk.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-116_sk.htm)

<sup>99</sup> Pracovná zdravotná služba sa zabezpečuje prostredníctvom vlastného zamestnanca alebo dodávateľským spôsobom. Podľa ust. § 30 ods. 3 písm. a) zákona o ochrane verejného zdravia pracovnú zdravotnú službu vykonáva lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, špecializačnom odbore služby zdravia pri práci alebo v špecializačnom odbore verejné zdravotníctvo.

uskutočniť hodnotenie merania psychickej pracovnej záťaže je jeho povinnosťou zabezpečiť aj osobu v zmysle § 5 ods. 1 vyhlášky č. 542/2007. Aj keď je pokrytie zdravotného dohľadu pokryté tiež pre prvú a druhú kategóriu prác, zdá sa, že nie je možné aby týmto dohľadom bolo zabezpečené posúdenie všetkých potenciálnych zdravotných rizík.

Z pohľadu návrhov na opatrenia zamestnávateľa proti pracovnému stresu, zmiernenie, respektíve zníženie psychickej záťaže v rámci vnútroorganizačných opatrení a v nadväznosti na opatrenia smerujúce k predchádzaniu zvýšenej pracovnej záťaže definované vo vyhláške č. 542/2007 uvažujeme, akými ďalšími spôsobmi by zamestnávateľ mohol a vedel proces prevencie alebo znižovania realizovať. Vyhláška obsahuje tri druhy opatrení (§ 7 ods. 1 až 4), a to technické, organizačné a iné opatrenia. K technickým opatreniam patrí a) ergonomická úprava pracoviska, b) obmedzenie senzorickej záťaže a c) kvalita pracovného prostredia. K organizačným opatreniam sú zaradené a) organizácia práce vrátane zlepšenia a zefektívnenia spôsobov činnosti zamestnancov, striedanie rôznych činností pri veľmi monotónnych prácach, rotácia zamestnancov, odstraňovanie rušivých faktorov pri práci, jasné formulovanie úloh a b) režim práce a odpočinku vrátane primeraného striedania pracovných zmien a primeraného zaradenia prestávok. Poslednými z opatrení sú iné opatrenia, ktoré zákonodarca opäť vypočítava (nevedno prečo vo všetkých troch prípadoch nie je zdôraznené, že ide „najmä“ o ustanovené opatrenia, t.j. demonštratívny výpočet). Patria k nim a) systém riadenia a spôsob jeho realizácie zohľadňujúci ochranu zamestnancov, b) pozitívna motivácia zamestnancov na plnení pracovných úloh v rozsahu a spôsobom zodpovedajúcim ich schopnostiam, zručnostiam, skúsenostiam a predpokladom, c) systém výberu zamestnancov na exponované pracovné miesta a pre náročné pracovné činnosti s prihliadnutím na odolnosť voči psychickej záťaži,



osobnostné a kvalifikačné predpoklady a ďalšie psychologické kritériá podľa konkrétnych požiadaviek pracovného miesta a charakteru práce, primerané rozmiestňovanie zamestnancov, náplne a formy ich výcviku a d) lekárske preventívne prehliadky.

Často sa môže jednať o individuálny problém zamestnanca, ktorý opakovane pociťuje psychické pracovné preťaženie, napríklad z dôvodu nesystematickej organizácie práce, krátkosť času na splnenie pracovnej úlohy, výkon práce počas dôb odpočinku z dôvodu nutnosti dodržania stanoveného termínu a podobne. Podľa súčasného právneho stavu môže byť jedným zo záverov lekárskeho posúdenia o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce (podľa prílohy č. 3c k zákonu o ochrane verejného zdravia) „spôsobilý na výkon práce s dočasným obmedzením“. Ak vychádzame zo vzoru lekárskeho posudku, ošetrojúci lekár je povinný uviesť pracovné operácie, ktoré zamestnanec nemôže vykonávať alebo zdraviu škodlivé faktory práce a pracovného prostredia, ktorým nemôže byť vystavený, vrátane ich časového obmedzenia. Je ťažké predstaviť si lekársky posudok, ktorým by sa vylučovalo vystavenie faktorom psychickej pracovnej záťaže, podľa nášho názoru, to však nie je vylúčené. Na osobitné skupiny zamestnancov (tehotné zamestnankyne, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace zamestnankyne) sa napríklad vzťahuje možnosť pristúpiť k dočasnej úprave pracovných podmienok, na základe generálneho zákazu alebo po individuálnom posúdení zdravotného stavu na základe lekárskeho posudku. Rovnako existuje pri osobitných kategóriách zamestnancov (tehotné ženy, žena/muž starajúci sa o dieťa mladšie ako 15 rokov) možnosť žiadať o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu pracovného času, pričom zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Uvedené osobitné nástroje zmeny pracovných podmienok u vybraných kategórií by podľa nášho názoru predstavovali vhodné dočasné opatrenie aj v prípade zamestnancov so psychickým preťažením. Konkrétne by sa jednalo o dočasnú úpravu pracovných podmienok (napríklad vylúčenie vykonávania určitých psychicky náročných činností, ak dokážu byť z hľadiska povahy vykonávanej práce konkrétne identifikované) a ak by takáto úprava bola na strane zamestnávateľa realizovateľná. Nedostatkom návrhu dočasnej úpravy pracovných podmienok, o ktorého nápomocnej povahy pre duševný zdravotný stav nepochybujeme, je určenie postupu, ak zamestnávateľ nemá možnosť prísť k dočasnej zmene pracovných podmienok (napríklad nevie vylúčiť vykonávanie konkrétnej činnosti keďže tá bude tvoriť podstatu ním vykonávanej práce), nevzťahuje sa na neho obligatórna povinnosť preradiť zamestnanca na výkon inej práce, ak nejde o predloženie lekárskeho posudku o dlhodobej nespôsobilosti na výkon práce (iba ak by došlo k dohode o zmene dojednaného druhu práce, ak takouto pozíciou zamestnávateľ disponuje) a ani možnosť zamestnávateľa skončiť pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP (iba ak by sme uvedené subsumovali pod stratu predpokladov na výkon práce podľa § 63 ods. 1 písm. d) ZP). V prípade nemožnosti dočasnej úpravy by ťarchu tejto skutočnosti znášal zamestnávateľ (iná prekážka v práci na strane zamestnávateľa), za ktorú by musel zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 ZP. Bez zmeny ďalších zákonných ustanovení si túto možnosť nevystavovania psychicky náročným podmienkam počas určitého obdobia možno len ťažko predstaviť. Nemožno ju však vylúčiť, v prípade, ak lekár pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti takéto dočasné obmedzenie uvedie. Považujeme ho však za vhodný organizačný nástroj pre zamestnávateľa. Dostupné riešenie pre redukovanie pracovného stresu ponúka i súčasná právna úprava. Podľa § 90 ods. 11 ZP je zamestnanec oprávnený aj bez lekárskeho posudku požadovať vhodnú úpravu týždenného pracovného času

(alebo ju so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve) na základe zdravotných alebo iných vážnych dôvodov. Odmietnutie povolenia modifikácie pracovného času zo strany zamestnávateľa musí byť odôvodnené vážnymi prevádzkovými dôvodmi.

Jedným z opatrení na predchádzanie zvýšenej psychickej pracovnej záťaže podľa § 7 ods. 4 písm. c) vyhlášky č. 542/2007 je prehodnotenie systému výberu zamestnancov na exponované pracovné miesta a pre náročné pracovné činnosti s prihliadnutím na odolnosť voči psychickej záťaži, osobnostné a kvalifikačné predpoklady a ďalšie psychologické kritériá podľa konkrétnych požiadaviek pracovného miesta a charakteru práce. Pri vyhodnocovaní psychickej pracovnej záťaže zamestnávateľ nedisponuje výsledkom hodnotenia psychickej záťaže u konkrétneho jednotlivca, ale v zmysle § 5 ods. 8 vyhlášky sa zamestnávateľovi poskytujú iba výsledky skupinového hodnotenia psychickej pracovnej záťaže. Zamestnávateľ teda disponuje informáciou o tom, pri ktorých pracovných miestach sú zamestnanci vystavení expozícii faktorom psychickej pracovnej záťaže, ale súčasne nemusí mať informáciu o psychickom zdravotnom stave zamestnanca (s ohľadom na požiadavku odolnosti voči psychickej záťaži). V prípade, ak je zamestnanec zaraďovaný na druh práce s predpokladom zvýšenej pracovnej záťaže, súčasťou lekárskej preventívnej prehliadky by preto malo byť aj obligatórne (nie fakultatívne) psychologické resp. psychiatrické vyšetrenie. Podľa obsahu Vestníka, ako už bolo uvedené, je totiž psychologické a psychiatrické vyšetrenie pri faktoroch psychickej pracovnej záťaže iba súčasťou fakultatívnych vyšetrení (Príloha č. 5, bod 4.2).

Posledným z posudzovaných aspektov pracovného stresu je kontrolný mechanizmus riadenia a posudzovania psychosociálnych rizík. Dôležité je spomenúť, že k informačnej kampani upriamujúcej

pozornosť na psychosociálne riziká došlo v roku 2012 pod názvom Kampaň SLIC 2012 „Psychosociálne riziká na pracovisku“ realizovaná na Slovensku na základe spolupráce Úradu verejného zdravotníctva SR a Národného inšpektorátu práce. Podľa Výročnej správy o činnosti Regionálnych úradov verejného zdravotníctva v SR bolo jej cieľom „poukázať na psychosociálne riziká pri práci a upozorniť zamestnávateľov na povinnosť venovať pravidelnú pozornosť posudzovaniu a eliminácii faktorov spôsobujúcich psychosociálne zaťaženie pri práci.“<sup>100</sup> Kampaň nebola zameraná na sankcionovanie zamestnávateľov ale mala iba informačný charakter spočívajúci v zisťovaní ako zamestnávatelia pristupujú k hodnoteniu psychosociálnych rizík. Cielenu skupinou boli malé a stredné podniky v odvetví zdravotníctva (vrátane sociálnych služieb), hotelov a reštaurácií a podnikovej dopravy tovarov. Vo výsledku bolo zaznamenané, že zahrnutie hodnotenia psychickej pracovnej záťaže do dokumentácie o hodnotení rizík existovalo u zamestnávateľov, u ktorých pôsobila pracovná zdravotná služba. Pokiaľ ide o posudzovanie psychosociálnych rizík prevažovala u zamestnávateľských subjektov pasivita alebo formálny prístup.<sup>101</sup> Súčasnú kontrolu nie sú zameriavané na zisťovanie či zamestnávatelia k hodnoteniu týchto rizík pristupujú. Opäť zdôrazňujeme, že hodnotenie psychickej pracovnej záťaže je právnou povinnosťou zamestnávateľa, nie iba určitou pridanou hodnotou pravidiel BOZP, pre ktoré sa zamestnávateľ môže ale nemusí rozhodnúť. Navyše, zákonodarca v zákone o BOZP zdôrazňuje, že účelom pôsobenia preventívnych a ochranných služieb, ktoré je zamestnávateľ povinný zabezpečiť je výkon odborných úloh súvisiacich s prevenciou rizík, vrátane psychosociálnych rizík a ochrana pred nimi. Skutočnosť, že

---

<sup>100</sup> Výročná správa regionálnych úradov verejného zdravotníctva v SR. Dostupné online: [http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyrocná\\_správa\\_SR\\_2013.pdf](http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyrocná_správa_SR_2013.pdf), s. 185 -186.

<sup>101</sup> Výročná správa regionálnych úradov verejného zdravotníctva v SR. Dostupné online: [http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyrocná\\_správa\\_SR\\_2013.pdf](http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyrocná_správa_SR_2013.pdf), s. 185 -186.

posúdenie psychosociálnych rizík nie je vykonávané, je formálne a nezodpovedá skutočnosti, je odôvodnené „absenciou metodiky na posúdenie psychosociálnych faktorov (chýbajú hodnotiace nástroje pre zamestnávateľa).“<sup>102</sup> Z tohto dôvodu je nutné ašpirovať na vytvorenie metodických postupov, ktoré by proces kontroly a nápravy zistených nedostatkov umožňovali.

## 4.2 Technostres

Zamestnávatelia vyžadujú mimoriadnu pružnosť nielen pri atypických formách zamestnania, ale mnohokrát aj pri štandardnom zamestnávaní. Zamestnanec je podľa ich predstáv a potrieb povinný byť stále online, úlohy plniť okamžite, prípadne aj viacero úloh súčasne. A práve takýto spôsob výkonu práce (multitasking) je spojený so zvýšenou duševnou námahou a stresom, ktorý môže viesť až k telešikane.

V zahraničnej spisbe sa ujíma pojem technostres (zjednodušený preklad z anglického výrazu technostress), ktorý síce nie je pojmom novým, ale naberá nový obsah. Termín technostres sa s pôvodným významom kreoval už v 80tych rokoch minulého storočia a predstavoval odpor a stres z nových technológií v dôsledku neznalosti práce s nimi. Patologická psychológia označovala technostres ako modernú chorobu, ktorá spočívala v poruche adaptácie spôsobenej neschopnosťou pracovať s modernými technológiami.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> URDZIKOVÁ, J. – KORDOŠOVÁ, M., *Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP. Správa z výskumnej úlohy*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015, s. 108 – 109.

<sup>103</sup> SUH, A. - LEE, J.: *Understanding teleworkers' technostress ad its influence on job satisfaction* In: *Internet Research*, 27 (1), 2017, s. 140-159.

Dnes sa obsah pojmu technostres mení a vyvíja. Základným problémom už nie je neznalosť počítačových technológií, ale ich predimenzovanosť a mimoriadna zaťaženosť zamestnancov. Nová technológia mobilných telefónov, ktorá umožňuje byť pripojený kedykoľvek a kdekoľvek, na jednej strane zjednocuje pracovné prostredie prístupom k pracovným emailom a dokumentom, na strane druhej vyžaduje neustále online pripojenie. Za fyziologické dôsledky technostresu sú najčastejšie považované bolesti chrbtice, preťaženie ruky ako následok jej dlhodobého a jednostranného zaťažovania (tzv. RSI – repetitive strain injury) a syndróm zrakovej únavy. Opakovane sa zdôrazňuje, že tieto zdravotné problémy sú spojené s psychosociálnymi faktormi pracovného stresu, resp. technostres býva uvedený ako jedna z príčin, ktorá sa na ich vzniku podieľa. V oblasti psychiky sú ako následky technostresu najčastejšie uvádzané poruchy pamäti, znížená koncentrácia, netrpezlivosť, nepríjemné potenie, záchvaty hnevu, problémy s relaxom a spánkom, bolesti hlavy a ďalšie psychosomatické poruchy. V súčasnosti postihuje technostres stále viac ľudí, a preto sa dokonca objavujú návrhy uznať technostres ako samostatnú chorobu z povolania.<sup>104</sup>

Preťaženosť technológiami vedie nielen k psychosomatickým poruchám, ale aj k nabúraniu súkromia zamestnancov. Tento fenomén má svoje označenie ako „technologický paradox“.<sup>105</sup> Technologický pokrok, ktorý mal zamestnancom uľahčiť a zjednodušiť prácu, nakoniec vedie k väčšej záťaži. Dotazníky zamestnancov potvrdzujú, že niektorí z nich cítia potrebu pracovať stále rýchlejšie a pod tlakom časového rozvrhu úloh, a to aj v prípadoch, keď k tomu nie sú žiadne

---

<sup>104</sup> ŽIDKOVÁ, Z., *Technostres*. In: Bezpečnosť a hygiena práce, č. 4, 2004, s. 11.

<sup>105</sup>HAJLI, J. - SIMS, J. - IBRAGIMOV, V., *Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century*. In: International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 64, No. 4, s. 457-478.

dôvody.<sup>106</sup> V tejto súvislosti sa osobitne zdôrazňuje riziko multi-taskingu, ktorý prehĺbuje stresové situácie a vnútorné prežívanie stresu.<sup>107</sup> Vychádza tak logická otázka, aké možnosti právnej ochrany poskytujú pracovnoprávna úprava zamestnancom.

### *Právne možnosti ochrany pred technostresom*

Pokiaľ zamestnávateľ opakovane požaduje od zamestnanca plnenie úloh okamžite a pre zamestnanca v neprijateľnom čase, aj keď to vzhľadom na ich obsah, zameranie a dôležitosť nie je nevyhnutné, takýmito pokynmi by nemal byť zamestnanec viazaný, aspoň čo do termínu ich vykonania, keďže konanie zamestnávateľa javí znaky zneužitia práva. Predpokladajme, že zamestnávateľ zneužíva pokynové právo a zamestnancovi ukladá šikanózne úlohy. Akákoľvek sankcia zamestnávateľa pre nesplnenie takýchto úloh je tak právne neutržateľná a zamestnanec má možnosti štandardnej právnej ochrany, ktorá často smeruje až k žalobe o neplatné skončenie pracovného pomeru. Otázkou zostáva, ako má (môže) zamestnanec aktívne konať k odstráneniu neželaného stavu ešte počas trvania pracovného pomeru.

Sťažnosť smerovaná zamestnávateľovi sa zrejme minie svojmu účinku, obdobne to bude aj so sťažnosťou na príslušný inšpektorát práce. Prax inšpektorátu práce do istej miery zaostáva za technologickým pokrokom, zo strany orgánov dozoru prebieha kontrola normovania práce a dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, ktoré je možné dostatočne kvantifikovať a klasifikovať. V prípadoch zneužitia práva či diskriminácie zväčša odkážu na právo

---

<sup>106</sup> SELLBERG, C. - SUSI, T., *Technostress in the office: A distributed cognition perspective on human-technology interaction*. In: *Cognition, Technology and Work*, 16 (2), 2014, s. 187-201.

<sup>107</sup> OH, S.T. - PARK, S., *A Study of the Connected Smart Worker's Techno-stress*. In: *Procedia Computer Science*, 91, s 2016, s. 725-733.

súdnej ochrany. Aktívni by však rozhodne mali byť zástupcovia zamestnancov, ktorí najlepšie poznajú pomery u zamestnávateľa a mali by vyvíjať dostatočný tlak, aby k zneužitiu práva nedochádzalo. I keď aj v tomto smere prehnaný optimizmus nie je na mieste. Technsotres sa viaže na vyššie kvalifikovanú pracovnú silu s väčšou mierou samostatnosti, kde reálna ingerencia zástupcov zamestnancov do spôsobu realizácie pracovnoprávneho vzťahu je vo všeobecnosti nižšia.

Ak odhliadneme od načrtnutých alternatív a zameriame sa na možnosti súdnej ochrany, zamestnanec má teoreticky právo domáhať sa nápravy prostredníctvom inštitútu

- a) zneužitia práva,
- b) zákazu obťažovania ako pojmovej súčasťi širšieho zákazu diskriminácie alebo
- c) náhrady škody a náhrady nemajetkovej ujmy.

#### *Ad a) zneužitie práva*

Zákaz zneužitia práva vymedzuje čl. 2 základných zásad a § 13 Zákonníka práce (ide o zhodnú úpravu) ako všeobecne platný zákaz zneužívať práva a povinnosti na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Zákaz sa vzťahuje rovnako na zamestnávateľa ako i na zamestnanca.<sup>108</sup> Obsah pojmu zákaz zneužitia práva (obdobne ako dobré mravy) naberá kontúry prostredníctvom judikatúry,<sup>109</sup> ktorá zdôrazňuje, že ak účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho

---

<sup>108</sup> Z povahy pracovnoprávneho vzťahu možno usúdiť, že k zneužitiu práva bude dochádzať prevažne zo strany zamestnávateľa, avšak nemožno vylúčiť ani zneužitie práva zamestnancom, napríklad v prípade využívania zákonnej úpravy prekážok v práci.

<sup>109</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5M Cdo 17/2008 z 13. októbra 2009.



práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. Obdobne česká judikatúra<sup>110</sup> považuje za zneužitie výkonu práva také správanie, ktorého cieľom nie je dosiahnutie účelu a zmyslu sledovaného právnou normou, ale ktoré je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a vedené s priamym úmyslom spôsobiť ujmu inému účastníkovi právneho vzťahu.<sup>111</sup>

Následkom porušenia zákazu zneužitia práva je neplatnosť právneho úkonu. To však nerieši neželaný stav úplne, stres na pracovisku je vytváraný postupne, navyše pokyny zamestnávateľa nemajú povahu právneho úkonu. Zákonník práce pri zneužití práva priznáva zamestnancovi právo podať sťažnosť, na ktorú je zamestnávateľ povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

*Považujeme za chybu právnej úpravy, že zamestnancovi nie je expressis verbis priznané aj právo domáhať sa primeraného zadosťučinenia, ako je tomu napríklad v prípade porušenia povinností v rámci predzmluvných vzťahov.*

---

<sup>110</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 31 Cdo 992/99 z 28. júna 2000.

<sup>111</sup> Pozri k tomu aj BARANCOVÁ, H.: *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In: Societa set Iurisprudentia, roč. II, č. 2, 2014, s. 35-66.

Zákonník práce v súvislosti s porušením zákazu zneužitia práva ďalej odkazuje na osobitný právny predpis, ktorým je antidiskriminačný zákon.

*Ad b) obťažovanie ako súčasť pojmu diskriminácia*

Technostres a diskriminácia nemajú na prvý pohľad bližšiu spojitosť, a to aj vzhľadom na to, že pri pojme diskriminácia nám vbehnú do mysle predstava o nerovnakom zaobchádzaní s osobami v obdobných situáciách z dôvodu ich rozdielnosti, ktorá spočíva v ich osobe, osobnosti či postavení.

Súčasťou širšieho termínu diskriminácia je však aj obťažovanie, ktoré je definované ako správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.<sup>112</sup> V legálnej definícii pojmu obťažovanie sa tak priamo nenachádza diferenciačné kritérium.

Pre prax vyvstáva nie zanedbateľná otázka, či pre naplnenie tohto pojmu sa vyžaduje správanie voči osobe s osobitým postavením či statusom ako to predpokladá antidiskriminačný zákon vo svojich úvodných ustanoveniach alebo či k naplneniu zákazu obťažovania, so všetkými právnymi následkami, môže dôjsť voči akejkoľvek osobe (zamestnancovi) bez toho, aby sme skúmali dôvody protiprávneho konania, ktoré by inak (pri priamej či nepriamej diskriminácii) mali spočívať v takejto osobe a jej odlišnosti. V tejto súvislosti H. Barancová vyslovuje, že na rozdiel od iných druhov diskriminácie, pri

---

<sup>112</sup> Ustanovenie § 2a antidiskriminačného zákona.

identifikácii obťažovania sa nevyžaduje porovnávanie s inými zamestnancami. Rozpor so zákonom spočíva v konaní samotnom, nie v porovnaní s inými konaniami. Konanie, ktoré je obťažovaním, nebude akceptovateľnejšie, ak by zamestnávateľ bez rozdielu urážal všetkých svojich zamestnancov. Preto sa domnievame, že obťažovanie by malo byť všeobecným znakom diskriminácie nielen pre všetky vyššie uvedené diskriminačné znaky, ale aj mimo diskriminačných znakov, kedy by obťažovanie už netvorilo súčasť diskriminácie.<sup>113</sup> Citované myšlienky považujeme za zásadné, ktoré presahujú rámec problematiky technostresu a pokrývajú zložitú problematiku šikany na pracovisku.

V kontexte tohto príspevku, prijatie uvedeného výkladu otvára pre zamestnanca právnu možnosť domáhať sa v prípade zneužívania práva zo strany zamestnávateľa jeho neustálymi neadekvátnymi pokynmi, ktoré by mali charakter šikany, odstránenia tohto stavu a najmä právo požadovať primerané zadost'učinenie. *Domnievame sa, že obťažovanie je právnym inštrumentom spôsobilým poskytnúť ochranu voči technostresu a šikane. Ak absentuje osobitá právna úprava, ktorá by priamo poskytovala možnosť slabšej strane domáhať sa peňažnej náhrady pri zneužití práva či šikane, je vecou rozumného výkladu existujúcich právnych noriem, aby sa takáto nevyhnutná ochrana ponúkla prostredníctvom už ukotvených právnych inštitútov.*

*Ad c) náhrada škody a náhrada nemajetkovej ujmy*

Uplatnenie náhrady škody z dôvodu technostresu je problematické. Pochopiteľne, ak technostres zamestnanca prerastie až do ujmy na zdraví, zamestnanec má po ruke ochranu najmä (avšak nielen) prostredníctvom úrazových dávok, ktoré garantuje systém

---

<sup>113</sup> BARANCOVÁ, H., *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In: *Societas et Iurisprudentia*, roč. II, č. 2, 2014, s. 35-66.

práva sociálneho zabezpečenia. Takýto prístup však nezabezpečuje žiadnu prevenciu. Avšak v súvislosti s náhradou škody a nemajetkovej ujmy môže byť pre nás inšpiratívna rozhodovacia činnosť českých všeobecných súdov, ktoré prejednávajú žalobné návrhy zamestnancov na náhradu škody na duševnom zdraví, ktoré mali vzniknúť v príčinnej súvislosti s konaním zamestnávateľa (prípadne jeho inými zamestnancami), bez toho, aby sa právny dôvod uplatňovaného nároku na náhradu škody výslovne dával do súvisu s pracovným úrazom.<sup>114</sup>

---

<sup>114</sup> Napríklad rozsudok Najvyššieho súdu českej republiky sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 z 24. marca 2016.

## 5 TEST VNÚTROŠTÁTNEJ PRÁVNEJ ÚPRAVY

### 5.1 Duševné zdravie, duševná porucha a duševná choroba v pracovnoprávných vzťahoch

Podľa štatistických informácií zverejnených Národným centrom zdravotníckych informácií bolo v roku 2017 v psychiatrických ambulanciách uskutočnených 1 800 277 vyšetrení s diagnostikovanou poruchou. Vyšetrených so stanovenou diagnózou bolo celkovo 374 167 osôb. Za obdobie rokov 2009 až 2017 počet osôb s novozistenou psychickou poruchou v ambulanciách sa zvýšil o 1,6 %. Najčastejším dôvodom ambulantnej liečby boli afektívne poruchy (F30.0 – F39), nasledovali neurotické, stresom podmienené a somatoformné poruchy (F40.0 – F48.9) a poslednou skupinou boli organické duševné choroby vrátane symptomatických (F00.0 – F09).<sup>115</sup> V roku 2017 bola Ústredím Sociálnej poisťovne zverejnená informácia o tom, že tretím najčastejším dôvodom priznania nároku na invalidný dôchodok v prvom polroku 2017 boli duševné ochorenia a poruchy správania.<sup>116</sup>

Napriek tomu, že ide o všeobecné informácie vo vzťahu k výskytu duševných ochorení a uznania invalidity, ktoré neobsahujú zmienku o skúmaní ich príčiny majúcej pôvod v práci, pracovných podmienkach alebo pracovnom prostredí, predsa potvrdzujú, že význam duševného zdravia v celospoločenskom meradle nemožno podceňovať.

---

<sup>115</sup> Národné centrum zdravotníckych informácií, *Psychiatrická starostlivosť v SR, 2017*. Edícia zdravotnícka štatistika, ročník 2018, ZŠ – 4/2018, s. 8.

<sup>116</sup> Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/aktuality/64869c>

Na duševné zdravie respektíve duševnú chorobu v pracovnoprávných vzťahoch nahliadame v niekoľkých líniách. Z hľadiska právneho postavenia fyzických osôb trpiacich duševnou poruchou, v dôsledku ktorej nadobudli postavenie zdravotne postihnutej osoby (zákaz diskriminácie, možnosti zamestnania a pod.). Ďalším hľadiskom je skúmanie vzťahu príčiny a dôsledku, v ktorom veličinou príčiny sú faktory pracovného prostredia (najmä psychosociálne riziká) a veličinou dôsledku je duševná choroba, vrátane právnych nárokov zamestnancov v prípade potvrdenia a preukázania, že nadobudnutá duševná choroba má súvis s vykonávanou prácou. Spoločným hľadiskom oboch predchádzajúcich, je skúmanie zachovania pracovnoprávnej subjektivity zamestnanca s duševnou poruchou, ktorá môže mať krátkodobú, prechodnú povahu alebo naopak dlhodobý, trvalý charakter.

Definícia pojmu duševné zdravie nie je súčasťou pracovnoprávných noriem. Je súčasťou obsahového vymedzenia všeobecnejšieho pojmu zdravie. Svetová zdravotnícka organizácia definuje duševné zdravie ako „stav telesnej a duševnej pohody, v ktorej si jednotliviec uvedomuje svoje schopnosti, dokáže zvládnuť obvyklý životný stres, môže pracovať produktívne a dokáže byť prínosom pre svoju spoločnosť.“

V zmysle uznesenia vlády SR č. 911 z roku 2002 bol vypracovaný Národný program duševného zdravia. Jeho zámerom je vytvorenie systému starostlivosti o duševné zdravie, ktorý povedie k podpore duševného zdravia, tým k prevencii vzniku duševných porúch a súčasne zabezpečí, aby nedochádzalo k vylúčeniu a izolácii osôb s duševnými poruchami.<sup>117</sup> Národný program duševného zdravia

---

<sup>117</sup> *Národný program duševného zdravia*, s. 8. Dostupné na: <http://www.uvzsr.sk/docs/info/podpora/NPDZ.pdf>

uvádza, že jednou z príčin stigmatizácie a diskriminácie osôb s duševnými poruchami je nevyriešenie otázky čo je duševné zdravie a čo duševná choroba. Vymedzuje dva základné modely - kontinuálny a oddelený. Pri kontinuálnom modeli platí, že „ochorieť môže ktokoľvek, ak je vo svojom psychosociálnom prostredí vystavený dostatočne silnému stresu.“ Pri oddelenom modeli sa zdôrazňuje „biologický prístup k skúmaniu duševných porúch a predpokladá, že tieto poruchy majú genetickú, biologickú alebo neurochemickú príčinu.“<sup>118</sup> Z hľadiska nami analyzovaného pôsobenia pracovného stresu na zdravie človeka sa pre skúmanie vzťahu duševného zdravia a duševnej choroby ako východiskový javí kontinuálny model.

Žiaden právny predpis nepodáva legálnu definíciu duševnej poruchy. Môžeme ju vyvodiť výkladom a contrario z definície pojmu duševného zdravia podanej Svetovou zdravotníckou organizáciou. V odborných textoch dochádza k používaniu dvoch pojmov - duševnej choroby a duševnej poruchy. Nie je jasné či pojem duševnej poruchy je totožný s pojmom duševnej choroby a či má vôbec takéto rozlišovanie pre právne vzťahy teoretický alebo praktický význam.

Z medicínskeho hľadiska niektoré odborné názory uvádzajú, že „v medicíne i psychiatrii sa pojem poruchy používa nejednotne v rozmanitom spojení...v rámci určitej poruchy sa potom rozlišujú jednotlivé choroby. Pre viacerých autorov sú pojmy porucha a choroba rovnoznačné a termíny používajú synonymne.“<sup>119</sup>

---

<sup>118</sup> Bližšie pozri: *Národný program duševného zdravia*, s. 3. Dostupné na: <http://www.uvzsr.sk/docs/info/podpora/NPDZ.pdf>

<sup>119</sup>KAFKA, J., *Psychiatria: učebnica pre lekárske fakulty*. Martin: Osveta, 1998, s. 109.

Z právneho hľadiska Občiansky zákonník, Zákonník práce ale i Trestný zákon vychádzajú jednotne z pojmu duševnej poruchy (nie duševnej choroby), pričom v aplikačnej praxi je bežné zamieňanie týchto pojmov ako významovo rovnoznačných. Zákon o sociálnom poistení, pre účely určenia percentuálnej miery poklesu vykonávať zárobkovú činnosť, následného vyvodenia invalidity fyzickej osoby, ale aj určenia či osobu možno klasifikovať ako osobu so zdravotným postihnutím v prílohe č. 2 využíva označenie „duševné poruchy a poruchy správania sa“, v prílohe č. 5 naopak označenie „duševné choroby a poruchy správania sa“. V oboch prípadoch ide o použitie rôznych označení (tej istej skutočnosti), pričom nad rámec duševnej poruchy alebo choroby vyčleňuje poruchy správania sa. Označenie duševné poruchy a poruchy správania sa tiež korešponduje s medzinárodnou klasifikáciou chorôb.

Pojem duševnej poruchy sa prelína pracovným právom a aj občianskym právom. Vzhľadom k subsidiárnej aplikácii všeobecnej časti OZ vo vzťahu k prvej časti ZP (§ 1 ods. 4 ZP) je to najmä problematika obmedzenia/pozbavenia spôsobilosti na právne úkony a aplikácia § 38 ods. 2 OZ o neplatnosti právneho úkonu. Výnimkou je okruh právnych vzťahov pri zodpovednosti za škodu, ktoré sú pracovnoprávna úprava reguluje samostatne bez podpornej alebo analogickej použiteľnosti OZ. Zákonník práce pojem duševnej poruchy ustanovuje iba v § 180 ZP pri zodpovednosti za škodu u zamestnanca postihnutého duševnou poruchou.<sup>120</sup>

Pre potvrdenie alebo vyvrátenie synonymickej povahy pojmov duševnej choroby alebo poruchy sme vychádzali z judikatúry. Práve v judikatúre objavujeme názor o rozdielnosti pojmov duševnej

---

<sup>120</sup> Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania (ust. § 180 ZP).



poruchy a duševnej choroby „Duševnú poruchu nemôžeme stotožňovať s duševnou chorobou, lebo pojem duševnej choroby je pojem užší. Špecifická (zmiešaná) porucha osobnosti („psychopatia“), u ktorej sa povaha ľudí nápadne odchyľuje od normy, môže byť duševnou poruchou ale nemusí byť duševnou chorobou. Duševná porucha môže byť spôsobená rozdielnymi príčinami, a to samotnou duševnou chorobou alebo inou chorobou, ktorá má takúto poruchu za následok alebo môže byť vyvolaná použitím návykových látok...“<sup>121</sup> Tento právny názor prevzal i Krajský súd Košice, keď ďalej konštatoval „z hľadiska tohto chápania je duševná porucha nielen duševná choroba, ale i krátkodobá porucha psychických funkcií, hlboká porucha vedomia, slabomyselnosť a akákoľvek iná ťažká duševná odchýlka, ktorá je z hľadiska ust. § 38 ods. 2 OZ významná, ak mala za následok stratu a zmenšenie rozpoznávacích či ovládacích schopností.“<sup>122</sup> Tieto rozhodnutia zrejme vychádzajú z definície duševnej poruchy obsiahnutej v Trestnom zákone ČR. Podľa § 123 Trestného zákona ČR sa duševnou poruchou rozumie mimo duševnej poruchy vyplývajúcej z duševnej choroby i hlboká porucha vedomia, mentálna retardácia, ťažká asociálna porucha alebo iná ťažká duševná alebo sexuálna odchýlka. Dôvodová správa k Trestnému zákonu ČR uvádza, že ide o zdravotnícke vymedzenie tak, ako sa v priebehu doby vyvinulo. I napriek tomu, že česká právna úprava nie je pre slovenskú reguláciu záväzná, ak sa jedná o zdravotnícke vymedzenie je pravdepodobné, že možno z uvedeného vymedzenia vychádzať vo všeobecnosti.

Z uvedeného vymedzenia je potom sporné dovoľávať sa neplatnosti úkonu podľa § 38 ods. 2 OZ učeného v dôsledku určitej poruchy osobnosti. Rovnako, ak by sa v legislatívnom znení terminologicky zaužíval pojem duševnej choroby (nie duševnej

---

<sup>121</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 30 Cdo 971/2012 zo dňa 30. 5. 2012.

<sup>122</sup> Rozsudok Krajského súdu Košice, sp. zn. 1 Co /79/2012 zo dňa 13. 3. 2013.

poruchy), mohlo by sa stať, že dôjde k okliešteniu duševných ochorení, ktoré by v právnych dôsledkoch nespôsobovali neplatnosť právnych úkonov. Pojem duševnej poruchy je teda pojmom širším, pričom pri výbere použitia pojmu si zákonodarca pravdepodobne osvojil tento poznatok. To znamená, že pre posúdenie platnosti (pracovno)právnych úkonov u fyzických osôb (zamestnancov) bude rozhodujúce to, či sú postihnutí určitou duševnou poruchou, vrátane prípadných porúch, ktorá nemusia byť klasifikované ako duševné choroby.

Z právneho hľadiska by bolo možné opustiť gramatický výklad a vychádzať z extenzívneho výkladu alebo účelovej interpretácie, ktorá spolu s odborným psychiatrickým posúdením by umožnili vyvodiť záver, či duševný stav zamestnanca/fyzickej osoby ju k uskutočňovaniu právnych úkonov obmedzuje vo všeobecnosti alebo v konkrétnej situácii. Z hľadiska posúdenia právneho úkonu ako neplatného je však dôležité pridržiavať sa vyššie koncipovaného pojmu duševnej poruchy, ktorá v sebe, ako už bolo uvedené, môže implikovať aj iné ochorenia, ktoré nemusia byť klasifikované ako duševné choroby.

## **5.2 Pracovnoprávna subjektivita duševne chorého zamestnanca**

Duševná porucha, bez ohľadu na determinanty jej vzniku, vyvoláva závažné právne dôsledky vo fungovaní jednotlivca ako subjektu vstupujúceho do rôznych právnych vzťahov. Obmedzenie sa môže rovnako vzťahovať na vznik alebo trvanie pracovnoprávneho vzťahu či realizáciu právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch.

Prítomnosť duševnej poruchy u zamestnanca v závislosti od jej dlhodobého alebo krátkodobého charakteru môže vyústiť k dvom zásadným skutočnostiam zasahujúcim do možnosti vlastným konaním zakladať, meniť alebo ukončovať právne vzťahy.

V dôsledku dlhodobého duševného ochorenia môže dôjsť k pozbaveniu alebo obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony podľa § 10 OZ. Druhým momentom je posudzovanie platnosti právnych úkonov učených podľa § 38 OZ. Pre platnosť právnych úkonov sa vyžaduje, aby ten kto právny úkon urobí mal spôsobilosť na právne úkony (§ 38 ods. 1 OZ). Právny úkon je absolútne neplatný tiež v prípade, ak konajúca osoba urobila právny úkon v duševnej poruche, ktorá ju robí na tento úkon neschopnou (§ 38 ods. 2 OZ). Pri neplatnosti právneho úkonu podľa § 38 ods. 2 OZ z dôvodu duševnej poruchy nie je dôležité či duševná porucha má prechodnú alebo dlhotrvajúcu povahu.

Napriek tomu, že pracovnoprávna úprava vypočítava vady pracovnoprávnych úkonov, ktoré vedú k ich neplatnosti v § 17 ZP (príznačná je predovšetkým existencia doložky neplatnosti), náležitosti právnych úkonov vyjadrených v občianskoprávnych ustanoveniach (napríklad spôsobilosť na právne úkony, určitosť či zrozumiteľnosť právneho úkonu, rozpor s dobrými mravmi a pod.) sa subsidiárne aplikujú aj na okruh pracovnoprávnych úkonov (vo vzťahu k osobitnej časti Zákonníka práce analogicky).

Súčasne však platí, že osoby, ktoré majú obmedzenú spôsobilosť na právne úkony, nemusia u nich toto obmedzenie viesť k tomu, že nemôžu vykonávať závislú prácu a nadobudnúť status zamestnanca v zmysle ust. § 11 ZP.

Z pohľadu právnej praxe sa najčastejšie objavuje argumentácia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru (uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru) z dôvodu stresu, v ktorom sa osoba v konkrétnej situácii ocitla. Nezodpovedané je či narušenie psychického stavu u zamestnanca spôsobeného stresom môže predstavovať dôvod na dovolávanie sa neplatnosti právneho úkonu. Predmetom súdneho rozhodovania bolo posúdenie či tzv. panický úzkostný stav vyvolaný dlhodobou stresovou záťažou (napríklad pri niekoľkohodinovom rokovaní zamestnávateľa so zamestnancom) pri uzavretí dohody o skončení pracovného pomeru bol spôsobilý viesť k neslobode vôle alebo k takému psychickému rozpoloženiu, ktoré by bolo odborným posúdením vyhodnotené ako konanie v duševnej poruche.

Psychický stav pri konaní fyzickej osoby vo všeobecnosti je potrebné posúdiť z troch hľadísk alebo dôvodov vedúcich k dvom právnym dôsledkom. Ak ide o vplyv psychického stavu na slobodu vôle, tá môže viesť k stavu tiesne zakladajúcej možnosť odstúpiť od zmluvy (nedochádza k úplnej absencii slobody vôle, ale jej oslabeniu) za súčasného naplnenia podmienky uskutočnenia právneho úkonu za nápadne nevýhodných podmienok. Ak vplyv na psychický stav osoby dosiahne intenzitu neslobody vôle, jedná sa o bezprávnú vyhrážku. Pri duševnej poruche je zase vylúčené zmieňovať akúkoľvek slobodu alebo vážnosť vôle. Ako poukazuje Najvyšší súd ČR *„je potrebné rozlišovať medzi slobodou vôle a duševnou poruchou, keďže predstavujú úplne rozličné dôvody neplatnosti, ktoré vzájomne nemajú žiadnu obsahovú súvislosť.“*<sup>123</sup> Častým prípadom je vynucovanie uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru hrozbou vypracovania negatívneho pracovného posudku, ktorý následne môže ovplyvniť možnosti zamestnanca uplatniť sa v inom

---

<sup>123</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 4929/2010 zo dňa 25. 10. 2012.

zamestnaní. Pokiaľ skutkové okolnosti neoprávňujú zamestnávateľa k vypracovaniu nepriaznivého pracovného posudku jedná sa zo strany zamestnávateľa o protiprávne konanie, t. j. bezprávnú vyhrážku. „*Aby vyhrážka spôsobila neplatnosť právneho úkonu (a to neplatnosť absolútnu), musí predovšetkým ísť o vyhrážku bezprávnou (protiprávnou), musí byť vynucované niečo čo vynucované byť nesmie. Môže spočívať v tom, že je vyhrázané niečím, čo hroziaci vôbec nie je oprávnený uskutočniť, alebo čo síce je oprávnený uskutočniť, ale nesmie tým hroziť tak, aby niekoho podnietil k určitému právnomu úkonu...Musí ísť o vyhrážku takého druhu a takej intenzity aby podľa okolností a povahy konkrétneho prípadu u toho voči komu bola použitá vzbudila dôvodnú bázeň.*“<sup>124</sup>

Ak sa vrátíme k zodpovedaniu otázky či dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná v dôsledku duševnej poruchy (prechodnej) vyvolanej akútnym stresom, bude nevyhnutné preukázať prítomnosť duševnej poruchy podloženej výsledkom znaleckého posúdenia, prípadne dokazovaním ďalších skutkových okolností (napríklad či tento zamestnanec je pravidelne vystavovaný stresovej situácii), pričom musí byť naisto dané, že ku konaniu došlo v duševnej poruche „*nepostačuje iba možnosť duševnej poruchy, akokoľvek by sa javila (mohla ukazovať) ako pravdepodobná.*“<sup>125</sup> Súčasne je pri každom právnom úkone nevyhnutné vychádzať z ďalšieho pravidla zachovania platnosti právneho úkonu, a to aby nielen zákon neobchádzal, nebol v rozpore s ním ale aby bol právny úkon v súlade s dobrými mravmi (§ 39 OZ).

Pri obmedzení spôsobilosti iba na niektoré právne úkony nie je zároveň vylúčené, že mimo rozsahu súdnym výrokom vymedzených

---

<sup>124</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4573/2008 zo dňa 24. 9. 2009.

<sup>125</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010 zo dňa 25. 10. 2012.

právnych úkonov, na ktoré je fyzická osoba obmedzená, bude aj iný právny úkon posúdený ako neplatný.

Ak sa u zamestnanca potvrdí duševná porucha, ktorá nie je len prechodná, OZ spolu s CMP ustanovuje postup akým dochádza k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony. Podľa ust. § 10 ods. 2 OZ platí, že ak je fyzická osoba kvôli duševnej poruche, ktorá nie je len prechodná, schopná robiť len niektoré právne úkony, súd jej spôsobilosť obmedzí a rozsah obmedzenia určí v rozhodnutí.<sup>126</sup> Podľa ust. § 10 ods. 1 OZ ak fyzická osoba kvôli duševnej poruche, ktorá nie je len prechodná, nie je vôbec schopná robiť právne úkony, súd ju pozbaví spôsobilosti na právne úkony. V tejto súvislosti je potrebné poukázať na obsolentnosť právnej normy OZ. Pôvodný Občiansky súdny poriadok (zákon č. 99/1963) upravoval súdne nespоровé konanie o statusových veciach o pozbavení spôsobilosti na právne úkony. Platnosťou a účinnosťou CMP sa však konanie o pozbavení spôsobilosti na právne úkony vypustilo a súčasná právna úprava tak neumožňuje, aby osoba trpiaca duševnou poruchou, ktorá nie je len prechodná, bola úplne zbavená právnej spôsobilosti. Podľa dôvodovej správy k CMP sa jednalo o „protiprávne pozbavenie spôsobilosti na právne úkony, ktoré je v rozpore s ľudskoprávnymi štandardmi.“ Zákonodarca na túto zmenu nereflektoval novelizáciou Občianskeho zákonníka, ktorý inštitút pozbavenia spôsobilosti naďalej zachováva. Dôvodom zmeny procesnoprávnej úpravy bolo rešpektovanie záväzkov vyplývajúcich z Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím,<sup>127</sup> ktoré podnietilo mnohé krajiny k reformnému prístupu

---

<sup>126</sup> Ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, alebo pre nadmerné požívanie alkoholických nápojov alebo omamných prostriedkov či jedov je schopná robiť len niektoré právne úkony, súd obmedzí jej spôsobilosť na právne úkony a rozsah obmedzenia určí v rozhodnutí (ust. § 10 ods. 2 OZ).

<sup>127</sup>Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 317/2010 Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím z roku 2006.

k otázke spôsobilosti týchto osôb k právnym úkonom (napríklad Česká republika, Maďarsko). Zdôvodnenie nového prístupu v tejto statusovej otázke je založené na závažnosti zásahu do integrity, nedotknuteľnosti fyzickej osoby.<sup>128</sup> Základom zmeny právnej úpravy bol čl. 12 Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím, v ktorom sa uznáva, že osoby so zdravotným postihnutím majú spôsobilosť na právne úkony vo všetkých oblastiach života na rovnakom základe s ostatnými (čl. 12 ods. 2). Súčasne vychádza z princípu, že súčasná legislatíva by mala prejsť na tzv. podporované rozhodovanie, ktorý má nahradiť doteraz známy systém náhradného rozhodovania formou systému opatrovníctva. Podporované rozhodovanie znamená, že právo na rozhodovanie sa neprenáša na iné osoby a že k tomu, aby sa človek s postihnutím rozhodol má svoj okruh poradcov, ktorí mu radia.<sup>129</sup> Zo znenia textu Dohovoru vyplýva, že sa nerozlišuje medzi osobami, ktoré majú spôsobilosť na právne úkony a tými, ktorí boli spôsobilosti na právne úkony pozbavení alebo im spôsobilosť bola obmedzená. Dohovor súčasne predpokladá situácie, v ktorých je podpora/systém podporných opatrení nevyhnutný v celej šírke spôsobilosti na právne úkony a tiež situácie, v ktorých osoby s duševnou poruchou žiadnu podporu nepotrebujú.<sup>130</sup>

---

<sup>128</sup> „Autoritatívne zásahy do spôsobilosti právne konať sú prekonané a nové právne úpravy, vrátane nových veľkých kodifikácií občianskeho práva v strednej Európe, hľadajú skôr alternatívy k tradičnému opatrovníctvu. Spoločnou črtou týchto snáh je odstránenie inštitútu zbavenia spôsobilosti k právnym úkonom ako zastaraného a nefunkčného, odporujúceho obecné prijímanému princípu proporcionality.“ In: MAREČKOVÁ, J. – MATIAŠKO, M.: *Spôsobilosť k právnym úkonom v zahraničí; čas na reformu?* Justičná revue: časopis pre právnu teóriu a prax. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 61, 2009, č. 5, s. 690 – 703.

<sup>129</sup> MIŠOVÁ, I. – STAVROVSKÁ, Z., *Podporované rozhodovanie*. Bratislava: Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím, 2009, s. 19.

<sup>130</sup> Uznesenie Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 20CoP/49/2017 zo dňa 25. 10. 2017.

V súdnom konaní ani podľa súčasného právneho stavu nie je vylúčené, že znaleckým posudkom a ďalšími skutkovými zisteniami bude potvrdené, že duševná porucha natoľko postihuje fyzickú osobu, že jej znemožňuje uskutočňovať akýkoľvek právny úkon.<sup>131</sup> Ak nazrieme do novších rozhodnutí o obmedzení spôsobilosti na právne úkony, vyskytujú sa i také, ktoré sú vo svojom výroku (negatívnom výpočte právnych úkonov, na ktoré fyzická osoba nie je spôsobilá) koncipované všeobecne (napríklad nemožnosť uzatvárania akýkoľvek zmlúv, jednostranných právnych úkonov a podobne), čím fakticky tejto osobe neumožňujú uskutočniť takmer žiaden z právnych úkonov. Vo výnimočných prípadoch je takéto vylúčenie čo najširšieho spektra právnych úkonov pre fyzickú osobu nápomocné v tom zmysle, aby ju chránilo pred jej vlastným konaním, a to v prípade, ak je preukázané, že táto osoba nevie rozpoznať následky svojho konania. V súlade s čl. 12 ods. 4 Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím však opatrenia prijímané voči týmto osobám majú poskytovať primerané a účinné záruky, ktoré zabránia zneužívaniu v súlade s medzinárodným právom v oblasti ľudských práv.<sup>132</sup> Skutočnosť, že obmedzenie spôsobilosti na právne úkony má predstavovať výnimočný prostriedok

---

<sup>131</sup> „Obmedzenie spôsobilosti na právne úkony slúži predovšetkým k ochrane záujmov fyzických osôb, ktoré pre svoj duševný stav nie sú schopné činiť s dostatočnou vlastnou zodpovednosťou právne úkony. Jedná sa rovnako o ochranu osôb, ktoré s takýmito fyzickými osobami vstúpili do právnych vzťahov.“ (Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 30 Cdo 979/2013 zo dňa 16. 5. 2013)

<sup>132</sup> Podľa čl. 12 ods. 4 Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím „Zmluvné strany zabezpečia, aby všetky opatrenia týkajúce sa uplatňovania spôsobilosti na právne úkony poskytovali primerané a účinné záruky s cieľom zabrániť zneužitiu v súlade s medzinárodným právom v oblasti ľudských práv. Tieto záruky zabezpečia, aby opatrenia týkajúce sa uplatňovania spôsobilosti na právne úkony rešpektovali práva, vôľu a preferencie danej osoby, aby zabráňovali konfliktu záujmov a nenáležitému ovplyvňovaniu, aby boli primerané a prispôbené situácii danej osoby, aby sa uplatňovali čo najkratšie a aby podliehali pravidelnej kontrole zo strany príslušného, nezávislého a nestranného orgánu alebo súdu. Tieto záruky musia byť primerané tomu, do akej miery uvedené opatrenia ovplyvňujú práva a záujmy danej osoby.“



potvrďuje aj nálezu ÚS ČR, sp. zn. I ÚS 557/09 „*Obmedzenie spôsobilosti na právne úkony musí byť vždy považované za krajný prostriedok ochrany človeka s postihnutím. Pri súdnom rozhodovaní o obmedzení spôsobilosti na právne úkony bude vždy potrebné dôsledne dbať na to, aby nebola obmedzovaná vo väčšom rozsahu než je nevyhnutne potrebné k ochrane práv tretích osôb a iných ústavne chránených statkov...*“. Občiansky zákonník ponúka i menej striktné opatrenie. Podľa § 29 OZ existuje možnosť ustanoviť fyzickej osobe opatrovníka aj v prípade iných vážnych dôvodov. Zákon nepodáva definíciu čo možno pod vážne dôvody subsumovať. Sú to napríklad prípady, keď niekto trpí duševnou poruchou a nebol pozbavený v spôsobilosti na právne úkony a na ochranu jeho záujmov bude potrebné, aby sa takýto úkon vykonal.<sup>133</sup> Ako príklad možno uviesť aj zamestnanca, ktorý bol postihnutý duševnou poruchou, dosiaľ nedošlo k obmedzeniu spôsobilosti na právne úkony a zamestnávateľ z dôvodu predloženia lekárskeho posudku o nespôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu musí zamestnanca preradiť na iný druh práce než bol dohodnutý v pracovnej zmluve alebo sa chce so zamestnancom dohodnúť na skončení pracovného pomeru podľa § 60 ZP.

Dostupné súdne výroky o obmedzení právnej spôsobilosti sa rôznia v závislosti od charakteru duševnej poruchy. Môžu byť úzkoprofilové, koncipované iba na obmedzenie nakladania s určitými finančnými prostriedkami a realizáciu nadväzujúcich právnych úkonov (vykonávanie majetkovo – právnych úkonov). Alebo môžu byť formulované širšie, pričom k negatívnemu výpočtu sú zaradzované akékoľvek jednostranné a dvojstranné právne úkony, uzatváranie zmlúv, vykonávanie majetkovo – právnych a dedičských úkonov, finančných operácií, rozhodovanie o vlastnej zdravotnej a sociálnej starostlivosti, konanie pred štátnymi orgánmi, orgánmi

---

<sup>133</sup> FEKETE, I., Komentár k ust. § 29 Občianskeho zákonníka. Dostupné na: [www.epi.sk](http://www.epi.sk)

verejnej správy, súdmi, finančnými a bankovými inštitúciami. Pomerne často je predmetom súdneho výroku všeobecne koncipovaný zákaz „uzatvárania zmlúv a dohôd právnych úkonov s (inými) fyzickými a právnickými osobami“.<sup>134</sup>

Ak je zo súdneho výroku zrejmé, že fyzická osoba je nespôsobilá na celý rámec možných právnych úkonov, možno predpokladať (aj bez výslovnej zmienky v súdnom rozhodnutí), že táto osoba sa stáva nespôsobilou aj na výkon akejkolvek práce. Záver závisí od povahy duševnej poruchy, ktorá je preukazovaná (okrem iného) odborným znaleckým posúdením. Prípady sa rôznia práve v závislosti od duševného zdravotného stavu fyzickej osoby. V niektorých prípadoch je výkon práce pre priebeh duševnej choroby nápomocný,<sup>135</sup> v iných prípadoch naopak môže ísť o duševnú chorobu takej intenzity, že osoba reálne nie je spôsobilá uvedomovať si akékoľvek okolité dianie.<sup>136</sup>

Nie je však jasné, ako vyriešiť situáciu, ak je v súdnom výroku všeobecne obsiahnutý zákaz uzatvárania zmlúv a dohôd, prípadne uskutočňovania iných jednostranných právnych úkonov, t. j. či uvedené znamená, že táto osoba je nespôsobilá aj na akékoľvek pracovnoprávne úkony. S ohľadom na to, že súdny výrok odráža (okrem skutkových zistení) výsledky znaleckého posúdenia a ďalších preukázaných skutočností (napr. výsluch postihnutej fyzickej osoby, svedkov a posúdenie spoločenských interakcií),<sup>137</sup> v prípade nutnosti

---

<sup>134</sup> Napr. rozsudok Okresného súdu Prievidza sp. zn. 8Ps/2/2017 zo dňa 01. 02. 2018, rozsudok Okresného súdu Svidník, sp. zn. 2Ps/3/2017 zo dňa 20. 12. 2017, rozsudok Okresného súdu Nitra, sp. zn. 11Ps/27/2016 zo dňa 06. 12. 2017.

<sup>135</sup> BRAŽINOVÁ, A., *Sociálna rehabilitácia ľudí s duševnými poruchami*. Dostupné na: <http://www.nrozp.sk/index.php/soc-rehabilitacia/psychicke-postihnutie/98-socialna-rehabilitacia-ludi-s-dusevnymi-poruchami>

<sup>136</sup> Napr. rozsudok Okresného súdu Vranov nad Topľou, sp. zn. 8Ps/5/2017 zo dňa 30. 11. 2017.

<sup>137</sup> Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. 313/2012 zo dňa 28. 11. 2012.

obmedziť fyzickú osobu v uskutočňovaní právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch, eventuálne i závislú prácu takejto osobe zakázať, mala by byť táto nemožnosť s určitosťou vyslovená priamo v súdnom výroku. Európske tendencie smerujú k prístupu, aby právo osoby, ktorá je postihnutá trvalou duševnou poruchou, na uzatvorenie pracovnej zmluvy a výkon závislej práce v pozícii zamestnanca ostalo zachované. Napríklad štúdia zaoberajúca sa právnou spôsobilosťou osôb s duševným postihnutím z roku 2013 uvádza, že vo Švédsku aj osoba pod opatrovníctvom je oprávnená uzatvoriť pracovnú zmluvu, nakladať so mzdou a kontrolovať iné finančné otázky.<sup>138</sup>

Súdne rozhodnutia v konaniach o spôsobilosti na právne úkony často obsahujú obmedzenie spočívajúce v zákaze uzatvárania zmlúv a dohôd majetkovoprávnej povahy bez ďalšieho bližšieho vymedzenia. Možno pod tieto zmluvy zaradiť aj pracovnú zmluvu? V niektorých prípadoch, v prípade neistoty možno tieto skutočnosti zistiť z odôvodnenia súdneho rozhodnutia, najmä zo záveru znaleckého posúdenia, prípadne ďalších skutočností.<sup>139</sup>

Pracovnoprávny vzťah, vrátane pracovnej zmluvy alebo dohody o vykonávaní prác vykonávaných mimo pracovného pomeru nemá charakter typickej majetkovoprávnej povahy. Možno oponovať, že pracovný pomer alebo iný pracovnoprávny vzťah je právnym vzťahom odplatným, vždy vykonávaným za mzdu alebo odmenu, čím sa jeho majetkovoprávna povaha prejavuje. Nemyslíme si však, že by takéto všeobecné vymedzenie súčasne znamenalo i nemožnosť

---

<sup>138</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, *Legal capacity of persons with intellectual disabilities and persons with mental health problems*, 2013, s. 37.

<sup>139</sup> Napríklad výsledkom posúdenia schopností zaradiť sa do pracovného procesu je spôsobilosť vykonávať pracovnú činnosť v zmysle pomocných prác, ktoré si nevyžadujú samostatnosť a zodpovednosť. Pozri rozsudok Okresného súdu Prievidza sp. zn. 16Ps/6/2017 zo dňa 15. 01. 2018.

uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Nemožno zabúdať tiež na to, že nadobudnutie pracovnoprávnej subjektivity je determinované vlastnými predpokladmi stanovenými pracovnoprávnou úpravou.

Ak bola osoba obmedzená vykonávať pracovnoprávne úkony, pracovnú zmluvu<sup>140</sup> a nadväzujúce právne úkony bude uskutočňovať súdom ustanovený opatrovník. Definičným znakom závislej práce, ktorá je predmetom základných pracovnoprávnych vzťahov je osobný výkon práce. Z uvedeného slovného spojenia vyplýva, že osobný prvok sa vzťahuje k výkonu práce, nie k úkonom, na základe ktorých môže byť takáto práca vykonávaná (teda napríklad uzatvorenie pracovnej zmluvy). Súčasne ale osobný výkon práce predznačuje, že zaväzovanie sa k povinnostiam vyplývajúcim z právneho vzťahu sa bude osobne dotýkať fyzickej osoby, ktorá sa pre uzatvorenie právneho vzťahu a ďalšie úkony naň nadväzujúce rozhodne. Uzatvorenie pracovnej zmluvy súdom ustanoveným opatrovníkom sa javí ako neštandardné. Na rozdiel od iných právnych úkonov (darovacia zmluva, kúpna zmluva a pod.) sa pri výkone závislej práce spravidla jedná o dlhodobý záväzok, ktorý napriek nemožnosti platne vôľu prejaviť samostatne, k právam a povinnostiam zaväzuje duševne chorého zamestnanca. Výberového konania sa musí zúčastniť osobne zamestnanec, prípadne za prítomnosti opatrovníka, pričom sú povinné plniť si povinnosti v rámci predzmluvných pracovnoprávnych vzťahov (informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu). K prejavu vôle (dohoda o obsahových náležitostiach pracovnej zmluvy a podpis pracovnej zmluvy) musí pristúpiť opatrovník. Nedochoádza však k nahradeniu osobného výkonu práce, nahrádza sa

---

<sup>140</sup> Explicitné vylúčenie uzatvorenia pracovnej zmluvy obsahuje napr. rozsudok Okresného súdu Pezinok, sp. zn. 12 Ps /35/2017 zo dňa 20. 11. 2017.

chýbajúca spôsobilosť pracovnoprávny úkon uskutočniť, t. j. vyjadriť súhlas s návrhom pracovnej zmluvy.

Z uvedenej atypickej situácie preto vyplýva, že v prípade, ak súd obmedzí fyzickú osobu na vykonávaní všetkých pracovnoprávnych úkonov (napr. uzatvorenie pracovnej zmluvy), t. j. dochádza k obmedzeniu pracovnoprávnej subjektivity, ktorá je predpokladom na to, aby fyzická osoba vykonávala závislú prácu. Znamená to, že súdny výrok o obmedzení fyzickej osoby v pracovnoprávnych úkonoch by mal súčasne obsahovať konštatovanie o nemožnosti výkonu závislej práce postihnutou fyzickou osobou. S ohľadom na predchádzajúce úvahy by samozrejme takéto obmedzenie malo vychádzať z účelu, pre ktorý k nemu dochádza. Navyše, duševná porucha môže byť často povahy, že úplné obmedzenie k pracovnoprávnym úkonom, ktoré nemôže nahradiť ani zastúpenie súdom ustanoveným opatrovníkom, bude nevyhnutné z dôvodu ochrany zdravia posudzovanej osoby.<sup>141</sup>

Ak je súdnym rozhodnutím osoba obmedzená v nakladaní s majetkom, avšak súčasne súd vo výroku určí možnosť uzatvárania pracovných zmlúv môže vyvstať niekoľko praktických situácií.<sup>142</sup> Ak je osoba obmedzená v spôsobilosti nakladať s majetkom, t. j. uskutočňovať akékoľvek jednostranné alebo dvojstranné právne úkony a finančné operácie, môže byť predmetom obmedzenia i nakladanie so mzdou.<sup>143</sup> V takom prípade sa bude mzda vyplácať opatrovníkovi. Opatrovník, ktorý je oprávnený spravovať majetok fyzickej osoby, prípadne i nakladať so mzdou, bude spôsobilý

---

<sup>141</sup> Napríklad rozsudok Okresného súdu Bánovce nad Bebravou, sp. zn. 3 Ps/5/2013 zo dňa 1. 7. 2014.

<sup>142</sup> Pozri napr. rozsudok Okresného súdu Žilina sp. zn. 37Ps/17/2017 zo dňa 20. 11. 2017.

<sup>143</sup> Napr. rozsudok Okresného súdu Spišská Nová Ves, sp. zn. 16Ps/9/2017 zo dňa 16. 11. 2017.

k uzatvoreniu dohody o zrážkach zo mzdy alebo ďalších zaisťovacích inštitútov v zmysle § 20 ZP. Pri opačnom závere, by už tento aspekt predstavoval závažnú prekážku pre zamestnávateľa k vytvoreniu pracovnoprávneho vzťahu, bez primeraných záruk na zaistenie náhrady potenciálne vzniknutej škody.

V súdnych výrokoch sa pri pozitívnom vymedzení o spôsobilosti uzatvoriť pracovnú zmluvu objavuje výnimka uzatvorenia dohody o hmotnej zodpovednosti, ktorej predmetom sú predmety určené na obeh a obrat. Ide o podobnú situáciu ako pri všeobecnom obmedzení na právne úkony majetkovoprávnej povahy. Platí uvedené obmedzenia aj na prípady, ak výslovný zákaz k uzatváraniu dohody o hmotnej zodpovednosti chýba a je konštatované iba obmedzenie k právnym úkonom majetkovej povahy? ZP ČR na rozdiel od slovenskej právnej úpravy nemožnosť uzavretia dohody o hmotnej zodpovednosti zákonným zástupcom u osoby obmedzenej v spôsobilosti na právne úkony výslovne vylučuje (§ 252 ods. 3 ZP ČR). V nadväznosti na to sa domnievame, že zamestnanec, ktorý je síce spôsobilý k uzatvoreniu pracovnej zmluvy, ale súčasne obmedzený v uskutočňovaní úkonov majetkovej povahy, nebude spôsobilý uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti. Povaha záväzku totožne ako pri dohode o hmotnej zodpovednosti vylučuje, aby písomné potvrdenie podpísal opatrovník, pričom s predmetom by disponoval samotný zamestnanec.

Vykonávanie práce osobou, ktorá bola obmedzená na právne úkony, i keď jej bola zachovaná spôsobilosť k uzatvoreniu pracovnej zmluvy, dopĺňa i pracovnoprávny model zodpovednosti za spôsobenú škodu. ZP explicitne predvída, že zodpovednosť za škodu nie je daná, ak zamestnanec je postihnutý duševnou poruchou, za súčasnej podmienky, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Nie je rozhodujúce či ide o prechodnú alebo

trvalú duševnú poruchu, dokonca ani to či osoba bola obmedzená alebo pozbavená v spôsobilosti na právne úkony. Pre určenie zodpovednosti musí byť preukázané (zo strany zamestnávateľa), že osoba napriek duševnej poruche dokázala svoje konanie ovládať a jeho následky posúdiť. Nevylučuje sa tak, aby osoba, ktorá bola obmedzená v spôsobilosti na právne úkony zodpovedala za škodu v pracovnoprávnych vzťahoch. V prípadoch obmedzenia spôsobilosti na právne úkony, pri ktorom fyzická osoba je naďalej spôsobilá k vykonávaniu závislej práce existuje väčší predpoklad zbavenia sa zodpovednosti v dôsledku duševnej poruchy. Zodpovednosť za škodu osoby postihnutej duševnou poruchou v občianskoprávnych vzťahoch je riešená odlišne. Podľa ust. § 421 OZ platí, že ten kto je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť jeho následky; spoločne a nerozdielne s ním zodpovedá, kto je povinný vykonávať nad ním dohľad. Ak ten, kto spôsobí škodu, pre maloletosť alebo pre duševnú poruchu nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť jeho následky, zodpovedá za škodu ten, kto je povinný vykonávať nad ním dohľad. Občianskoprávny koncept zodpovednosti za škodu v rámci úvah de lege ferenda je pre účely pracovnoprávnych vzťahov vylúčený. Dôvodom je ochrana zamestnanca, ktorú pracovnoprávna regulácia sleduje, ale najmä ochrana zdravotne postihnutých zamestnancov, vrátane osoby opatrovníka, ktorý nemôže prevziať zodpovednosť za osobné konanie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu.

### 5.3 Pracovnoprávne postavenie duševnou poruchou postihnutej osoby

V nadväznosti na myšlienky vyjadrené v predchádzajúcej časti vzťahujúcej sa k problematike obmedzenia (resp. pozbavenia spôsobilosti na právne úkony) a následnej možnosti zamestnanca uskutočňovať pracovnoprávne úkony, sa v krátkosti zameriame na niekoľko aspektov pracovnoprávneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím, ktoré je dôsledkom duševnej poruchy alebo poruchy správania sa, a to predovšetkým na pojem zdravotného postihnutia, garanciu práva na prácu a ich skutočnej možnosti zamestnania.

Postavenie osôb so zdravotných postihnutím a garanciu ich práv zabezpečuje viacero nadnárodných právnych dokumentov, predovšetkým Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím z roku 2006, smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie, Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 -2020. Pomerne nedávno bolo prijaté Uznesenie Európskeho parlamentu z 30. novembra 2017 o vykonávaní Európskej stratégie pre oblasť zdravotného postihnutia, v ktorom sú vyjadrené výzvy Európskeho parlamentu k zlepšeniu postavenia osôb so zdravotným postihnutím v jednotlivých oblastiach spoločenského života (napr. zamestnanosť, vzdelávanie).

Vo vnútroštátnej právnej úprave je právne postavenie osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávnych vzťahoch obsiahnuté najmä v Zákonníku práce,<sup>144</sup> ktorý vymedzuje pojem zamestnanca so

---

<sup>144</sup> K legálnej definícii pojmu iným postihnutím bližšie pozri BARINKOVÁ, M. – ŽUĽOVÁ, J., *Understanding the Social Model of Disability in the Context of the Slovak Labour Law*. In: *Prawo a niepełnosprawność : wybrane aspekty*. - Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2015, ISBN 9788325573478, s. 269-279., BARINKOVÁ, M. Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej



zdravotným postihnutím, v nadväznosti na zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (vymedzuje pojem občan so zdravotným postihnutím)<sup>145</sup> a zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. V zmysle ZP je zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnanec uznaný za invalidného podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.<sup>146</sup>

Pri posudzovaní právneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím je rozhodujúci výklad pojmu zdravotného postihnutia. Súdny dvor pristúpil k vymedzeniu pojmu zdravotného postihnutia v dvoch zásadných prípadoch. V prvom z nich, vo veci Chacon Navás<sup>147</sup> bola Súdnemu dvoru položená prejudiciálna otázka či smernica 2000/78 ustanovujúca všeobecný rámec boja proti diskriminácii chráni aj pracovníčku, ktorá bola prepustená zo zamestnania výlučne v dôsledku choroby. Teda, či choroba spadá alebo nespadá do rámca ochrany o zákaze diskriminácie na základe zdravotného postihnutia. Súdny dvor vyslovil, že všeobecný rámec ochrany sa nevzťahuje na osobu, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby. Chorobu ako takú nemožno v zmysle tohto rozhodnutia považovať za dôvod doplňujúci dôvody, v ktorých prípade smernica 2000/78 zakazuje diskrimináciu. V novšom rozhodnutí, v spojených veciach Ring a Werge<sup>148</sup> Súdny

---

terminológii. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. ISSN 1339-3995. – Roč. 6, č. 1 (2018), s. 89-98.

<sup>145</sup> Podľa ust. § 9 je občanom so zdravotným postihnutím občan uznaný za invalidného podľa zákona o sociálnom poistení.

<sup>146</sup> Podľa ust. § 72 ods. 1 zákona o sociálnom poistení je poistencem invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

<sup>147</sup> Rozsudok Súdného dvora vo veci C-13/05 *Sonia Chacón Navas proti Eurest Coactividades SA* zo dňa 11. 7. 2006.

<sup>148</sup> Rozsudok Súdného dvora v spojených veciach *HK Danmark* (konajúca za Jette Ring) *proti Dansk almennyttigt Boligselskab* (C-335/11) a *HK Danmark*, (konajúca za Lone Skouboe Werge) *proti Dansk Arbejdsgiverforening* (konajúca za Pro Display A/S, in liquidation) (C-337/11) zo dňa 11.4. 2013.

dvor poskytuje výklad pojmu zdravotného postihnutia. Uviedol, že *„pojem zdravotného postihnutia sa má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa patologický stav spôsobený lekárske diagnostikovanou liečiteľnou alebo neliečiteľnou chorobou, pokiaľ táto choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorých vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, ak je toto obmedzenie dlhodobé.“*

Na závery vyššie uvedeného rozsudku Súdneho dvora vo veci Chacón Navas nadväzujú aj úvahy vyslovené v najnovšej veci v spojených veciach *HK Danmark*<sup>149</sup>. V obidvoch konaniach vo veciach samých zamestnávateľa spochybňovali, že na zdravotný stav žalobkyní sa vzťahuje pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78/ES, keďže jedinou nespôsobilosťou, ktorá sa ich týkala, bola, že neboli sú schopné pracovať na plný úväzok. Spochybňovali tiež, že skrátenie pracovného času patrí medzi opatrenia uvedené v smernici 2000/78/ES. Súdny dvor sa nestotožnil s argumentáciou žalobcov a vo veci samej rozhodol, že okolnosť, že dotknutá osoba môže vykonávať svoju prácu len v obmedzenom rozsahu, nebráni tomu, aby sa na zdravotný stav tejto osoby vzťahoval pojem „zdravotné postihnutie“. Na rozdiel od toho, čo tvrdia zamestnávateľa, zdravotné postihnutie nevyhnutne neznamená úplné vylúčenie z práce alebo profesijného života. V tejto súvislosti Súdny dvor ďalej dospel k záveru, že pojem „zdravotné postihnutie“ sa má chápať tak, že sa vzťahuje *na sťaženie výkonu zárobkovej činnosti, a nie na nemožnosť vykonávať takúto činnosť*. Na zdravotný stav zdravotne postihnutej osoby, ktorá je schopná pracovať, ak je to na

---

<sup>149</sup> Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-335/11 a C-337/11, *HK Danmark proti Dansk almennyttigt Boligselskab* a *HK Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening* zo 11. apríla 2013.

čiasťočný úväzok, sa teda môže vzťahovať pojem „zdravotné postihnutie“. Naostatok Súdny dvor v odôvodnení svojho rozsudku doplnil, že konštatovanie existencie zdravotného postihnutia navyše nezávisí od povahy prispôsobujúceho opatrenia, ako je používanie osobitných pomôcok.

Výklad pojmu zdravotného postihnutia podávaného Súdnym dvorom pritom vychádza z definície obsiahnutej v čl. 1 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý Európska únia ratifikovala rozhodnutím v roku 2009.<sup>150</sup>

Súdny dvor vo svojej judikatúre šiel ešte ďalej. Vo veci *Coleman*<sup>151</sup> Súdny dvor vyslovil, že zákaz priamej diskriminácie, ktorý upravuje smernica 2000/78/ES, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby so zdravotným postihnutím. Ak zamestnávateľ zaobchádzal, zaobchádza alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie. Rovnaký záver prijal Súdny dvor pri preukázanom obťažovaní, ktoré má svoj pôvod v zdravotnom postihnutí dieťaťa diskriminovanej osoby.

---

<sup>150</sup> Bližšie pozri body 34 -47 Rozsudku Súdneho dvora v spojených veciach C-355/11 a C-337/11.

<sup>151</sup> Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-303/06, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law* zo 17. júla 2008. Zb. 2008, s. I-05603.

V ďalšom rozhodnutí *Johann Odar*<sup>152</sup> Súdny dvor v súlade s akcentom na materiálnu rovnosť osôb so zdravotným postihnutím poukázal na tú skutočnosť, že je potrebné prihliadať na riziko, ktorému sú vystavené osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, ktoré vo všeobecnosti čelia väčším ťažkostiam než pracovníci bez zdravotného postihnutia, pokiaľ ide o prístup na trh práce, ako aj je potrebné prihliadať na tú skutočnosť, že toto riziko rastie v súvislosti s ich blížiacim sa dôchodkovým vekom. Osoby s ťažkým zdravotným postihnutím čelia vysokým finančným potrebám súvisiacim s ich zdravotným postihnutím a/alebo že v dôsledku toho, že sa blížia k dôchodkovému veku, sa môžu tieto finančné potreby zvýšiť. Na základe týchto právne relevantných úvah napokon Súdny dvor dospel k záveru, že v dôsledku vyplatenia odstupného pracovníkovi s ťažkým zdravotným postihnutím v prípade prepustenia z prevádzkových dôvodov v nižšej sume než pracovníkovi bez zdravotného postihnutia (čo bolo predmetom sporu v uvedenej veci *Johann Odar*) má dotknuté opatrenie vo veci samej za následok výrazné narušenie legitímnych záujmov pracovníkov s ťažkým zdravotným postihnutím, a ide teda nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov sociálnej politiky sledovaných nemeckým zákonodarcom.

Celkovo, pre antidiskriminačné únieové právo vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím je príznačné, že jeho uplatňovanie sa neobmedzuje len na dodržiavanie zákazu diskriminačného konania, ale vo väčšom rozsahu sa zameriava na pozitívne opatrenia, ktoré by mali kompenzovať zdravotný hendikep osôb so snahou o zabezpečenie nielen formálnej, ale i *materiálnej rovnosti*.

---

<sup>152</sup> Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-152/11, *Johann Odar proti Baxter Deutschland GmbH* zo 6. decembra 2012.

Postavenie osoby so zdravotným postihnutím z dôvodu duševnej choroby môže byť sprevádzané obmedzením spôsobilosti na právne úkony, pričom nie je nevyhnutné, že osoba bude súčasne obmedzená aj v spôsobilosti na pracovnoprávne úkony alebo bude súdnym výrokom vyslovená nemožnosť vykonávania závislej práce. Aj v prípade, keď je fyzická osoba súdnym výrokom obmedzená na pracovnoprávne úkony, t. j. uzatvorenie pracovnej zmluvy, resp. „dohody“ nemožno tvrdiť, že možnosť vykonávať závislú prácu je týmto výrokom vylúčená. Je potrebné vychádzať zo skutkových zistení v rámci konania o obmedzení spôsobilosti na právne úkony, predovšetkým zo zhodnotenia do akej miery zasahuje duševná porucha do možností fyzickej osoby pôsobiť v spoločenských vzťahoch. Podľa Dohovoru (čl. 27) zmluvné štáty uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými, ktoré okrem iného zahŕňa možnosť žiť sa slobodne zvolenou prácou. Podporu zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím zdôrazňuje ako jeden z hlavných zámerov aj Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia, s úmyslom umožniť získanie zárobku, ktorý povedie k ich ekonomickej nezávislosti a ochrane pred chudobou.<sup>153</sup> Na podporu zvyšovania možností v prístupe na trh práce apeluje i Uznesenie európskeho parlamentu z roku 2017 (bod AC, bod 36, bod 37). Navyše, Európsky parlament v tomto uznesení vyzýva členské štáty aby zvážili odstránenie všetkých právnych prekážok zamestnateľnosti, okrem iného, napríklad opatrenia, ktoré bránia osobám so zdravotným postihnutím podpísať pracovnú zmluvu alebo určité kategórie zdravotne postihnutých osôb vyhlasujú za „praceneschopné“ (bod 41).<sup>154</sup>

---

<sup>153</sup> *Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia*, s. 8-9.

Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=en>

<sup>154</sup> K tomu pozri podkapitolu 5.1.2.

Zákonník práce z roku 1965 výkon práce osoby pozbavenej alebo obmedzenej v spôsobilosti na právne úkony vyslovene predpokladal. Zdôrazňovala sa dôležitosť formy pracovnej zmluvy, keď podľa § 32 ods. 1 písm. d) ZP platilo, že zamestnávateľ („organizácia“) bol povinný uzavrieť pracovnú zmluvu písomne, ak šlo o pracovníka, ktorý bol obmedzený alebo pozbavený v spôsobilosti na právne úkony.

Právo na prácu, ako ústavné právo garantované čl. 35 ods. 3 Ústavy je priznané všetkým občanom, bez výnimky. Garancia práva fyzických osôb na prácu je ďalej vyjadrená v čl. 1 Základných zásad ZP. Zákon o službách zamestnanosti občanom priznáva právo na prístup k zamestnaniu (§ 14), a to v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Právo na prístup k zamestnaniu je právom občana, ktorý chce pracovať, *môže pracovať* a hľadá zamestnanie. Z hľadiska plného využitia práva osoby na prístup k zamestnaniu, ak táto bola obmedzená v spôsobilosti na právne úkony, je podstatným aspektom predovšetkým jej možnosť prácu vykonávať.<sup>155</sup>

Aj keď je právo na prácu osôb zdravotne postihnutých, ktoré boli súčasne obmedzené v spôsobilosti na právne úkony zachované, prakticky sa okruh pracovnoprávnych vzťahov, do ktorých môže táto osoba postihnutá duševnou chorobou vstupovať zužuje na právne vzťahy spadajúce pod právny režim Zákonníka práce. Podľa zákona o výkone prác vo verejnom záujme, zákona č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov (§ 3 ods. 1 písm. a)) a zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (§ 38 ods. 1 písm. b)) sa pre výkon prác podľa týchto právnych predpisov vyžaduje spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu.

---

<sup>155</sup> Občan so zdravotným postihnutím sa v zmysle ust. § 8 písm. h) zákona o službách zamestnanosti súčasne považuje za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.

Najbežnejšou možnosťou zapojenia do pracovného procesu u osôb s duševným ochorením, ktoré majú status osoby zdravotne postihnutej je výkon práce v chránených dielňach alebo na chránených pracoviskách v zmysle § 55 zákona o službách zamestnanosti. V Slovenskej republike sa zabezpečuje, že osoba so zdravotným postihnutím má pri výkone práce v chránenej dielni/pracovisku postavenie zamestnanca a jej pracovnoprávny vzťah sa zakladá pracovnou zmluvou, čo zaisťuje i súlad s účelom Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.<sup>156</sup>

V záujme dosiahnutia zamestnateľnosti osôb so zdravotným postihnutím sa flexibilné formy zamestnania považujú za možnosti, ktoré poskytujú lepšie príležitosti pre vstup tejto kategórie osôb na trh práce. Na druhej strane je potrebné upozorniť na skutočnosť vyjadrenú v uznesení Európskeho parlamentu, že „digitálne pracovné prostredie by mohlo vytvoriť nové prekážky, ak nie sú dostupné primerané úpravy.“<sup>157</sup>

---

<sup>156</sup> Chránené dielne a chránené pracoviská sú určené na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce. Respektíve sa zaškoľujú alebo pripravujú na výkon práce a pracovné podmienky, vrátane nárokov na pracovný výkon sú prispôsobené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.

Podľa bodu 46 Uznesenie Európskeho parlamentu o vykonávaní európskej stratégie pre oblasť zdravotného postihnutia vyjadruje Európsky parlament znepokojenie, že v niektorých členských štátoch nie sú osoby so zdravotným postihnutím, ktorí pracujú v chránenej dielni, formálne uznaní za zamestnancov podľa zákona a nemajú nárok na rovnaké sociálne výhody ako bežní pracovníci.

<sup>157</sup> Bod 44 Uznesenia Európskeho parlamentu o vykonávaní európskej stratégie pre oblasť zdravotného postihnutia.

## 5.4 Duševná porucha a faktory pracovného prostredia

V ostatnom období badať zvyšovanie povedomia o tom, že vznik duševných chorôb môže byť podmienený vo faktoroch súvisiacich s prácou, fyzikálnych či psychických. Mnohí autori sa rozchádzajú v názoroch či pracovné faktory môžu byť výlučnou príčinou vzniku duševnej choroby. „Miera namáhania závisí nielen od veľkosti zaťaženia, ale aj od vlastnosti osobnosti, respektíve od celkového stavu organizmu.“<sup>158</sup>

Svetová zdravotnícka organizácia v globálnom akčnom pláne o Zdraví zamestnancov na roky 2008 – 2017 poukazuje na zabezpečenie najvyššej dosiahnuteľnej úrovne fyzického a duševného zdravia pre zamestnancov vrátane priaznivých pracovných podmienok (bod 4). Jedným z vytýčených cieľov bolo zlepšenie posúdenia a riadenia zdravotných rizík, ktorý sa mal dosiahnuť definovaním základných zásahov na zabezpečenie prevencie a kontrolu mechanických, fyzikálnych, chemických a psychosociálnych rizík v pracovnom prostredí (bod 11). Vo svojom Akčnom pláne o duševnom zdraví 2013 - 2020 rovnako konštatuje, že determinanty duševného zdravia a duševných porúch zahŕňajú nielen individuálne atribúty (schopnosť riadiť svoje myšlienky, emócie) ale zdôrazňuje i sociálne, kultúrne či hospodárske faktory, akými je napríklad aj sociálna ochrana alebo pracovné podmienky.<sup>159</sup>

Technológie, intenzifikácia práce, efektívnosť plnenia pracovných úloh, zvyšujúce sa pracovné tempo a neistota zamestnania sú len niektorými zo zdrojov vedúce k výkonu práce pod dlhodobým stresom. Existujú početné výskumy o tom, ako napríklad

---

<sup>158</sup>MATULOVÁ, S. a kol., *Prehľadenie systému riadenia rizikových faktorov práce*, VÚ č. 2329, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010, s. 7.

<sup>159</sup>*Mental Health Action Plan 2013 – 2020*, World Health Organization, 2013, s. 9.



psychosociálne riziká vplyvajú na zdravie zamestnancov.<sup>160</sup> „Prežívanie stresu u pracovníka môže viesť k jeho neobyčajnému/neočakávanému až dysfunkčnému chovaniu pri práci, prispieva k zhoršeniu jeho telesnej a duševnej pohody. V prípade dlhotrvajúceho stresu alebo traumatických zážitkov môže dôjsť k psychickým alebo aj somatickým zdravotným problémom, vyúsťujúcim do absencie v práci.“<sup>161</sup>

Následky stresu pri práci možno kategorizovať do troch základných skupín ako: a) fyziologické symptómy (zmena fyzického vzhľadu, chronická únava, bolesti hlavy, brucha, kožné problémy), b) emocionálne symptómy (znudenie, apatia, cynizmus, depresívny výraz, prejavy úzkosti), a c) behaviorálne symptómy (absentérstvo, nárast požívania alkoholu, neschopnosť koncentrácie, dokončenia úlohy).<sup>162</sup> Objavujú sa poruchy ako syndróm vyhorenia, depresia, úzkosti a mnohé ďalšie.

Nejednoznačnosť príčiny a dôsledku sa následne premieta i v priznaní a vyvodzovaní právnych následkov, akými je najmä otázka pričítania zodpovednosti za ujmu na zdraví. Posúdenie reťazca príčin, ktoré viedli k vzniku duševného ochorenia sa musí v každom jednotlivom prípade stať predmetom odborného posúdenia, aby bolo vôbec bolo možné čo i len pomyslieť na načrtnutie okruhu subjektov

---

<sup>160</sup> Viaceré výskumy preukazujúce vplyv psychosociálnych rizik na zdravie zamestnancov je podrobne rozobraný v štúdií Svetovej zdravotníckej organizácie. Bližšie pozri: STAVROULA LEKA, ADITYA JAIN, *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, World Health Organization, 2010, 126 s.. Dostupné na:

[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272\\_eng.pdf;jsessionid=CA0842FA24990F2FF2B604FA3AD1A0B6?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf;jsessionid=CA0842FA24990F2FF2B604FA3AD1A0B6?sequence=1)

<sup>161</sup> MATULOVÁ, S. a kol., *Prehľadovanie systému riadenia rizikových faktorov práce*. VÚ č. 2329, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010, s. 29.

<sup>162</sup> RACE, M. C. – FURNHAM, A., *Mental Illness at Work*. Palgrave Macmillan UK, 2014, s. 31 -32.

nesúcich zodpovednosť za poškodenie zdravia. Praktické situácie, na ktorých by bolo možné demonštrovať, že vznik duševnej poruchy mal pôvod v pracovných faktoroch (najmä v dôsledku stresu) a ktoré by deklarovali určité právne nároky zamestnanca, vrátane prípadného priznania odškodnenia poškodenia zdravia sa v slovenskom a českom právnom prostredí neobjavujú vo veľkom počte.

Z judikatúry vyplýva, že v pracovnoprávných vzťahoch zvyčajne nastávajú dva druhy situácií. Prvá, týkajúca sa namietania neplatnosti právneho úkonu z dôvodu jeho uskutočnenia v duševnej poruche. Konkrétne, podľa už spomínaného rozsudku Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010 bolo predmetom sporu posudzovanie platnosti dohody o skončení pracovného pomeru v duševnej poruche (panickej úzkosti).. *„Panická úzkosť je podľa poznatkov lekárskej vedy duševná porucha, pri ktorej pacient trpí pocitom úzkosti (hrôzy), ktorý nastáva (náhle, nečakane, bez zjavnej príčiny) už v obave z určitého ohrozenia, ku ktorému vôbec nemusí dôjsť a spravidla ani nedochádza, a ktorý je sprevádzaný fyzickými príznakmi (búšenie srdca, nevoľnosť, zrýchlené dýchanie a pod.)....Počas panickej ataky, ktorá trvá spravidla najviac 30 minút, často dochádza k pocitu straty kontroly a pacient reaguje snahou čo najrýchlejšie uniknúť zo situácie, ktorá vyvoláva jeho obavy (strach).“* Záver či v konečnom dôsledku došlo k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru v duševnej poruche je skutkovým zistením súdu, pričom predpokladom je preukázanie, že zamestnanec konal v duševnej poruche aspoň prechodnej povahy.

Druhou situáciou je duševná porucha trvalejšieho, dlhodobého charakteru, ktorá odôvodňuje požiadavku nároku na nemajetkovú ujmu zamestnanca v dôsledku škody na duševnom zdraví. S ohľadom na to, že duševná porucha spojená s výkonom práce nie je zaradená do slovenského zoznamu chorôb z povolania (viď ďalšia podkapitola),

zostáva právne nároky pri preukázaní zodpovednostných predpokladov posúdiť v medziach pracovnoprávnej zodpovednosti.<sup>163</sup> Vzhľadom k tomu, že režim pracovnoprávnej zodpovednosti je výlučne doménou pracovného práva, t. j. regulácie Zákonníka práce, pri ktorom neprichádza do úvahy subsidiárna aplikácia občianskoprávnej zodpovednosti, bude nevyhnutné vychádzať z pravidiel všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa alebo osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy (s ohľadom na vylúčenie zodpovednosti zamestnávateľa za chorobu z povolania).

Pre vyvodenie zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz základnou podmienkou je posúdenie či určitú duševnú poruchu môžeme vyhodnotiť ako pracovný úraz. Podľa § 2 ods. 2 ZP je pracovný úraz poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle, krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Zo znakov legálnej definície pracovného úrazu vyjmeme pre účely skúmania vzniku duševnej poruchy iba znak „krátkodobé, náhle a násilné pôsobenie vonkajších vplyvov“. Judikatúra vymedzuje pracovný úraz ustálene ako *„také poškodenie zdravia zamestnanca, ktorého príčinou bol skutkový dej, ktorý má charakter úrazového deja, teda, že k poškodeniu zdravia došlo následkom pôsobenia vonkajších vplyvov (fyzického alebo psychického preťaženia – trauma), ktoré boli svojou povahou krátkodobé, náhle a násilné, pritom musí ísť o príčinu podstatnú, dôležitú a značnú.“*<sup>164</sup> Do úrazového deja podľa súdneho rozhodnutia zapadá i psychické preťaženie. Súdny pri vymedzení úrazového deja postupujú i ďalej a konštatujú, že *„o úrazový dej môže ísť aj v prípade*

---

<sup>163</sup> Pozri DEMKOVÁ, V. *Krátko o zodpovednosti zamestnávateľa za duševné zdravie zamestnanca*. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Starostlivosť o zdravie zamestnancov, Košice: Univerzita P. J. Šafárika, 2018 (v tlači).

<sup>164</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011zo dňa 5. 10. 2011.

*náhleho poškodenia zdravia, ktoré nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe, neobyčajnom úsilí, keď pracovný výkon presahuje hranice obvyklej, každodenne vykonávanej práce alebo je práca vykonávaná v hraniciach obvyklej ťažkej práce ale za nepriaznivých okolností alebo sa pohybuje v hraniciach obvyklej namáhavej práce, pre ktorú však organizmus zamestnanca nie je prispôsobený alebo na ktorú svojimi schopnosťami nestačí.*<sup>165</sup> Z takto ponúkanej definície by sme si azda pri určitej miere abstrakcie vedeli predstaviť, že náhla stresová alebo zaťažujúca situácia môže viesť k poškodeniu duševného zdravia zamestnanca. Ak vychádzame z pomerne aktuálnych súdnych rozhodnutí, tie prípady poškodenia psychického zdravia z definície úrazového deja vylučujú, samozrejme na základe skutkových zistení toho ktorého prípadu. Konkrétne, ak je na zamestnanca vykonávaný nátlak k podpísaniu dohody o urovaní a náhrade škody spôsobenej zamestnávateľovi (pri odcudzení vozidla), dôjde k zmene pracovného času (jeho rozvrhnutia), s cieľom donútiť zamestnanca k výpovedi a súčasne dôjde k zaradzovaniu zamestnanca na výkon prác, ktoré nezodpovedajú pracovnej zmluve nepôjde o úrazový dej, pretože „*žiaden z nich nemá povahu úrazového deja, ktorý by bol svojou povahou krátkodobý, náhly a násilný a konanie, ktoré sa odohráva v priebehu niekoľkých mesiacov nemá povahu úrazového deja ani ako celok.*“<sup>166</sup>

Podobne bol nižšími súdmi vyhodnotený i ďalší prípad. Pri diagnostikovaní duševnej poruchy prispôsobenia (F 43.2 vážna duševná porucha, ktorá vznikla pôsobením hrozných zážitkov alebo iných nepriaznivých psychologických činiteľov a tiesňových situácií) u zamestnanca z dôvodu správania konateľ a zamestnávateľa ako nadriadeného bolo vylúčené klasifikovanie tejto poruchy ako

---

<sup>165</sup> Z rozsudku Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 zo dňa 24. 3. 2016.

<sup>166</sup> Bližšie pozri rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 zo dňa 24. 3. 2016.

pracovný úraz keďže „k poškodeniu zdravia nedošlo náhle ale dlhodobým negatívnym pôsobením“, vplyvom dlhodobého stresu, trvalého napätia, vyvolané hrubým, arogantným až vulgárnym správaním tohto nadriadeného.<sup>167</sup>

Z dôvodu vylúčenia aj osobitnej pracovnoprávnej zodpovednosti za pracovný úraz, sa poškodenie duševného zdravia zamestnanca subsumuje pod všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu podľa ust. § 192 ods. 1 ZP alebo ods. 2 ZP. Pre priznanie nároku na náhradu škody na duševnom zdraví sa preto vyžaduje skúmanie a preukázanie podmienok zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi porušením právnych povinností v rámci plnenia pracovných úloh zamestnávateľa zamestnancami konajúcimi v mene zamestnávateľa (odsek 2) alebo podmienky zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorá zamestnancovi vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti ním, porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom (odsek 1).

V druhom analyzovanom prípade zistenia duševnej poruchy u zamestnanca v dôsledku dlhodobého nepriaznivého správania nadriadeného odvolací súd nevhodné správanie konateľa zamestnávateľa (žalovaného) podriadil pod skutkovú podstatu úmyselného konania proti dobrým mravom. Najvyšší súd ČR ako súd dovolací poukázal na povahu právnej normy, ako normy s relatívne neurčitou hypotézou, ktoré prenechávajú súdu aby v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy, pričom však nie je dané z akých hľadísk má súd vychádzať. Uviedol tiež, že konanie zamestnávateľa pri výkone jeho práva organizovať, riadiť a kontrolovať prácu svojich zamestnancov a dávať im k tomuto účelu

---

<sup>167</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 zo dňa 15. 5. 2018.

pokyny, ktoré zamestnávateľ vykonáva sám alebo prostredníctvom iných osôb (vedúcich zamestnancov alebo fyzickou osobou na základe dohody o plnej moci) je možné posudzovať z hľadiska súladu s dobrými mravmi. Vymedzuje dva aspekty, podľa ktorých sa takáto súladnosť hodnotí, a to samotné konanie zamestnávateľa, resp. iných osôb a konkrétnu situáciu, za ktorej ku konaniu došlo. Samotné konanie zamestnávateľa pritom zahŕňa obsah a zvolený spôsob komunikácie. Konkrétnu situáciu je potrebné posudzovať podľa doby, miesta, povahy a dôležitosti riešenej pracovnej úlohy alebo inej záležitosti, ako aj s ohľadom na postavenie a správanie zamestnancov, ktorých sa týka.<sup>168</sup>

Napriek skutočnosti, že uvedené prípady predznačujú, že domôcť sa náhrady škody pri poškodení duševného zdravia v dôsledku faktorov pracovného prostredia (v posudzovaných prípadoch najmä nepriaznivé správanie zamestnávateľa) nie je vylúčené, preukazovanie skutočností, ktoré naplnia všetky nevyhnutné predpoklady všeobecnej zodpovednosti za škodu zamestnávateľa spôsobenú zamestnancovi sa zdajú byť pomerne náročné.

---

<sup>168</sup> Ibidem

## 5.5 Duševná porucha ako choroba z povolania

Nové technológie nepriniesli len úplne nové formy zamestnania ako crowdworking, či práca v zdieľanej ekonomike, ale priniesli nový obsah do už jestvujúcich pracovnoprávných foriem a s tým spojené nové riziká týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. A práve na tieto skutočnosti by mala reagovať vnútroštátna úprava a najmä rozhodovacia prax orgánov verejnej moci či všeobecných súdov.

S nástupom nových technológií je spojený dôraz na efektívnosť a výkon práce, súčasne však skoro v každom v povolani, rátajúc dokonca aj rýdzo praktické profesie, dochádza k nárastu administratívnej záťaže. Výsledkom býva chronická zaťaženosť a stres. Namiesto zosúladenia rodinného a pracovného života dochádza k presnému opaku. Zamestnanci vykonávajú prácu prostredníctvom informačných aplikácií aj mimo štandardného pracovného času alebo počas dovolenky, sviatkov či dní pracovného pokoja alebo aspoň v krátkosti reagujú na pracovné úlohy a pracovnú korešpondenciu.

Vyvstáva preto otázka či vo vnútroštátnej právnej úprave nájdeme dostatočné nástroje na ochranu telesného a duševného zdravia zamestnanca, ktorý je dlhodobo vystavený rôznym stresorom. Medzi najčastejšie duševné poruchy spôsobené vplyvom pracovného prostredia patria syndróm vyhorenia (burn – out syndrom), FOMO syndróm (fear of missing out syndrom) prokrastinácia syndróm, syndróm open space (sick building syndrom), syndróm digitálnej demencie a tinnitus. V tejto súvislosti je preto veľmi nežiaduce, že príloha č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorá stanovuje katalóg chorôb z povolania nezaraďuje medzi choroby z povolania žiadne duševné poruchy. Pritom odporúčanie

Medzinárodnej organizácie práce týkajúce sa zoznamu chorôb z povolania a zaznamenávanie a oznamovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania odporúča medzi choroby z povolania zaradiť aj „*posttraumatické stresové poruchy (...) a (...) iné duševné poruchy alebo poruchy správania (...), ak je zistená priama súvislosť (...) medzi vystavením rizikovým faktorom vyplývajúcim z pracovných činností a duševnou poruchou a poruchou správania, ktorou je pracovník postihnutý.*“

Je pravdou, že príloha č. 1 k zákonu o sociálnom poistení stanovuje pod bodom 47. tzv. „voľnú položku“, t. j. umožňuje medzi choroby z povolania zaradiť, aj iné poškodenie zdravia z práce, ktoré nie je ani pracovným úrazom, ani chorobou z povolania uvedenou v tomto zozname. Pritom podmienkou vzniku je skutočnosť, že táto choroba vznikla pri vykonávaní práce a je preukázateľne a v porovnateľnej miere s inými chorobami z povolania uvedenými v zozname chorôb z povolania v príčinnej súvislosti so zisteným poškodením zdravia a táto súvislosť je posúdená Celoslovenskou komisiou na posudzovanie chorôb z povolania. Súčasne sa však žiada dodať, že Celoslovenská komisia na posudzovanie chorôb z povolania za celú dobu svojej činnosti počas niekoľkých dekád ani v jednom prípade neurčila duševnú chorobu za chorobu z povolania.

Vyjadrujeme presvedčenie, že zákonodarca by mal byť v tomto smere aktívny a de lege ferenda postupne zaradiť aj duševné poruchy do katalógu chorôb z povolania.



## **5.6 Zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

Atypické pracovnoprávne vzťahy sa celkom logicky vyznačujú väčšou flexibilitou, tá je však v mnohých prípadoch spojená so zníženou úrovňou zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zameriame sa na niektoré vybrané aspekty.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú inštitútom, ktorý sa vyskytuje iba v právnych systémoch Slovenskej republiky a Českej republiky. Zmluvným stranám poskytujú v porovnaní s pracovnou zmluvou širší priestor pre ich vzájomné zmluvné dojednanie. V komparácii s pracovným pomerom predstavujú flexibilnejší spôsob výkonu práce. Aj z tohto dôvodu sú medzi zamestnávateľmi a zamestnancami obľúbenými zmluvnými formami.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru boli tiež predmetom úpravy predchádzajúceho Zákonníka práce, zákona č. 65/1965 Zb., ktorý zakotvoval dva typy dohôd, a to dohodu o vykonaní práce a dohodu o pracovnej činnosti. Zo znenia § 232 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce vyplýval účel ich uzatvárania a dôvody, ktoré oprávňovali zamestnávateľa a zamestnanca k založeniu pracovnoprávneho vzťahu. Pozostatkom predchádzajúcej úpravy je v súčasnosti iba to, že má ísť o výnimočný výkon práce. Aj keď predchádzajúce normatívne znenie bolo omnoho striktnejšie a okliešťovalo zmluvnú slobodu účastníkov právneho vzťahu, celkom úspešne zabraňovalo, aby k uzatváraniu týchto dohôd nedochádzalo tam, kde má byť uzatvorená pracovná zmluva.

V novšej podobe pracovnoprávnej úpravy dochádzalo k obchádzaniu uzatvárania pracovnej zmluvy, namiesto ktorej zamestnávateľa využívali dohody, pretože boli pre nich ekonomicky výhodnejšie. Z pohľadu zamestnanca však bolo nemysliteľné, aby mali nižšie sociálnoprávne nároky ako zamestnanci pracujúci na základe pracovných zmlúv. Účinnosťou zákona č. 361/2012, došlo k zmene a doplneniu ZP, ktorým sa rozšíril rozsah ustanovení ZP, ktoré sa v súčasnosti aplikujú na právne vzťahy založené dohodami (ustanovenia o pracovnom čase, prekážkach v práci, minimálna mzda). Uvedené „vyrovnávanie“ právnej úpravy s právnou úpravou pracovného pomeru prebieha aj v súčasnosti. Novelou Zákonníka práce, zákonom č. 63/2018 Z. z. sa zaviedlo odmeňovanie (mzdové zvýhodnenie) za výkon práce v sobotu a nedeľu, ktoré sa spolu s aplikáciou ustanovení o mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu alebo mzdovým zvýhodnením za sťažený výkon práce rozšíril aj na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Obmedzená vecná aplikácia ustanovení Zákonníka práce vzťahujúca sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru výslovne zmieňuje aj použitie ustanovení šiestej časti Zákonníka práce, ktorou sa ustanovujú základné povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pre zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 223 ods. 2 prvá veta). Táto skutočnosť vyplýva aj z § 3 písm. b) bod 1. zákona o BOZP, podľa ktorého je zamestnancom osoba vykonávajúca závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu (pojem širší ako pracovný pomer založený pracovnou zmluvou).

V tomto smere je potrebné aspirovať na zvyšovanie právneho povedomia o zachovávaní pravidiel BOZP. Výsledky kontrolnej činnosti (2017) potvrdzujú, že význam BOZP je podceňovaný pri zamestnancoch pracujúcich na dohodu o prácach vykonávaných

mimo pracovného pomeru. Rovnako bola zistená skutočnosť, že zamestnávateľia si neuvedomujú, že povinnosti v oblasti ochrany práce sa vzťahujú na všetkých zamestnancov rovnako.<sup>169</sup>

Podľa § 146 ods.1 Zákonníka práce je ochrana práce systémom legislatívnych opatrení, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a v neposlednom rade sociálnych opatrení. Cieľom týchto opatrení je vytvárať pracovné podmienky, ktoré zaisťujú bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je potrebné posudzovať komplexne, v priamej súvislosti s ďalšími pracovnoprávnymi inštitútmi (napríklad pracovným časom, či sociálnou politikou zamestnávateľa).

Z parafrázovanej zákonnej definície upriamujeme pozornosť na pojem pracovných podmienok a v tejto súvislosti vyslovujeme, že „pracovné podmienky zahŕňajú všetky práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca, ktoré tvoria obsah pracovnoprávneho vzťahu.“<sup>170</sup> K pracovným podmienkam tak môžeme zaradiť aj právo na dovolenku. Z taxatívneho výpočtu použiteľných ustanovení Zákonníka práce vyplýva absencia nároku na dovolenku u zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Chýbajúci nárok na dovolenku zamestnanca predstavuje rozpor s ustanoveniami Dohovoru MOP č. 52/1936 revidovaný Dohovorom MOP č. 132

---

<sup>169</sup>Národný inšpektorát práce, 2017. Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/kontrola-dodrziavania-povinnosti-zamestnavateľa-pri-zamestnavani-na-dohody-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>

<sup>170</sup> Bližšie k pracovným podmienkam a podmienkam zamestnania pozri: DOLOBÁČ, M., *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2017, s. 50-54.

o každoročnej platenej dovolenke (r. 1970)<sup>171</sup> a smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (čl. 7).<sup>172</sup> Podľa § 5 ods. 2 písm. h) zákona o BOZP ustanovujúceho všeobecné zásady prevencie je zamestnávateľ povinný politiku prevencie realizovať okrem iného aj skvalitňovaním pracovných podmienok.

Účelom uzatvorenia dohody o vykonaní práce (§ 226 ZP) má byť dosiahnutie výsledku, čo znamená, že práca môže mať aj jednorazový charakter (napríklad prednáška). V niektorých prípadoch sa aj pri dohode o vykonaní práce môže stanoviť vykonanie takej úlohy, ktorá môže mať dlhotrvajúcejšiu povahu. V súlade so zákonom nie je, ak sa úloha vymedzí ako druh práce, nie konkrétny výsledok, ktorý sa má činnosťou zamestnanca dosiahnuť. Pokiaľ ide určenie týždenného pracovného času pre zamestnanca (rozvrhnutie pracovného času), to zákon nepredpokladá ale súčasne nevylučuje, aby sa zmluvné strany na tomto určení dohodli. Zamestnávateľ je pritom obmedzený zákonným maximom týždenného pracovného času podľa § 85 ods. 1 ZP a zákonným pravidlom, že pracovný čas zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Zamestnancovi nemôže byť nariadená ani s ním dohodnutá práca nadčas a pracovná pohotovosť čo nadväzuje na chýbajúcu povinnosť zamestnávateľa oznamovať zamestnancovi vopred rozvrh jeho pracovných zmien. Uvedené pravidlá o rozvrhovaní pracovného času, nadčasovej práci a pracovnej pohotovosti sa uplatňujú aj vo vzťahu k dohode o pracovnej činnosti a dohode o brigádnickej práci študentov, s rozdielom, že zákonodarca pri týchto dohodách

---

<sup>171</sup> Ustanovuje právo každého na platenú dovolenku po 1 roku nepretržitej služby (dohody sa dojednávajú na dobu 12 mesiacov).

<sup>172</sup> Podľa čl. 7 smernice členské štáty príjmu nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej 4 týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi predpismi a/alebo praxou.

ustanovuje limity ich maximálneho týždenného pracovného času na 10 hodín týždenne (dohoda o pracovnej činnosti) a 20 hodín týždenne v priemere. S ohľadom na to, že rozvrh pracovného času zamestnancom nemusí byť známy, ak sa na ňom so zamestnávateľom nedohodnú, môžu sa títo zamestnanci dostať do situáciu, že ich povinnosť vykonať prácu bude požadovaná v akomkoľvek okamihu (režim práce a odpočinku je nejasný v zmysle, že zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práca nebude v danom dni požadovaná, je nečakane k práci privolaný). Pri správnom používaní dohody o vykonaní práce (ktorá je často zamieňaná s dohodou o pracovnej činnosti) by uvedené situácie nemali nastať, keďže práca zamestnanca je zameraná na vykonanie konkrétnej úlohy a pre zamestnanca je záväzné dodržanie doby, v ktorej má byť úloha vykonaná. Ak by zákon ustanovil povinnosť zverejňovať rozvrh pracovných zmien zamestnávateľom, znamenalo by to zníženie ich flexibilného významu, pre ktorý sú využívané (nepredstavuje jediný dôvod). Na druhej strane by zmena legislatívneho ukotvenia bola prospešná z hľadiska ochrany zdravia zamestnanca.

Domnievame sa, že zamestnanci pracujúci na základe dohôd by mali disponovať oprávnením, v ktorých pre zamestnávateľa v určitých dňoch nebudú dostupní práve z dôvodu čerpania dovolenky (predovšetkým pri dohode o pracovnej činnosti a dohode o brigádnickej práci študentov, ktoré predpokladajú príležitostný, opakujúci sa výkon práce). S ohľadom na súčasnú koncepciu dovolenky, ktorá závisí od počtu odpracovaných dní pre zamestnávateľa, pričom výkon práce na základe „dohôd“ sa odvíja od počtu odpracovaných hodín, by sa mohlo vychádzať z koncepcie dovolenky za odpracované hodiny.<sup>173</sup> Účelom zakotvenia dovolenky

---

<sup>173</sup> V Českej republike bol predložený legislatívny návrh Zákonníka práce, ktorým sa navrhuje zavedenie uvedenej koncepcie dovolenky. SOCHOROVÁ, P. - DRŠTIČKOVÁ, E., *Velké změny v Zákoníku práce - novela má nově vymezit*

ako doby odpočinku je realizácia práva na ochranu zdravia pri práci v kontexte s ústavným právom každého zamestnanca na najkratšiu prípustnú dĺžku dovolenky na zotavenie.<sup>174</sup>

V kontexte zaistenie BOZP pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa na zamestnanca nevzťahujú ustanovenia druhej časti Zákonníka práce. Podľa § 47 ods. 3 ZP (v druhej časti ZP) zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo dobrými mravmi (písm. a)) alebo ak by práca alebo pokyn bezprostredne a vážne ohrozovali život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb (písm. b)). Aj keď sa uvedené pravidlo výslovne na „dohody“ nevzťahuje, analogicky sa musí použiť aj na zákonné možnosti odmietnutia splnenia pokynu. Uvedené totiž môže zohrávať význam pri pričítaní miery zodpovednosti zamestnanca za škodu, ktorá vznikla zamestnávateľovi. Najvyšší súd SR v nedávnom rozhodnutí, ktorý sa vzťahoval k zamestnancovi v pracovnom pomere, uviedol, že *„splnenie protiprávneho pokynu zamestnávateľa nie je okolnosťou vylučujúcou protiprávnosť konania zamestnanca a v individuálnych prípadoch môže zakladať spoluzodpovednosť zamestnávateľa na vzniknutej škode (§ 187 ods. 1 Zák. práce). Vedomosť zamestnanca o protiprávnosti pokynu zamestnávateľa je relevantná iba z hľadiska posúdenia povahy jeho zavinenia.“*<sup>175</sup> Možnosť odmietnuť výkon práce v prípade, ak sa zamestnanec

---

dovolenou, flexibilitu zamestnaneckých miest i doručovaní pracovnoprávných dokumentov. Dostupné online: <https://www.epravo.cz/top/clanky/velke-zmeny-v-zakoniku-prace-novela-ma-nove-vymezit-dovolenou-flexibilitu-zamestnaneckych-mist-i-dorucovani-pracovnepravnich-dokumentu-108099.html?mail>

<sup>174</sup> Uvedené potvrdzuje i BARANCOVÁ, H. odvolávajúc sa na rozhodnutia Súdneho dvora. Bližšie pozri: BARANCOVÁ, H., *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C.H. Beck, 2017, s. 836.

<sup>175</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Cdo 138/2016 zo dňa 24. 8. 2017.

domnieva, že jeho život alebo zdravie (alebo život, zdravie iných osôb) sú bezprostredne a vážne ohrozené vyplýva aj z ust. § 8 zákona o BOZP, pričom z hľadiska jeho osobnej pôsobnosti, ako už bolo uvedené, platí, že sa vzťahuje aj na zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu v inom pracovnoprávnom vzťahu ako je pracovný pomer. V nadväznosti na to pôsobí neštandardne, že zamestnanec, ktorého život a zdravie je bezprostredne a vážne ohrozený nemá možnosť okamžite ukončiť pracovnoprávny vzťah v prípade dohody o brigádnickej práci študenta a dohody o pracovnej činnosti, s výnimkou prípadov ak sa na použitie zákonných dôvodov okamžitého skončenia podľa § 69 ZP zmluvné strany výslovne dohodnú.

## **5.7 Zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri telepráci**

Podľa čl. 36 písm. c) Ústavy má každý zamestnanec právo na uspokojivé pracovné podmienky, medzi ktoré patrí aj bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Zamestnanec vykonávajúca prácu na báze teleworkingu nestojí mimo rámca pracovnoprávnej ochrany. Pri telepráci ako legislatívne pokrytom atypickom spôsobe výkonu závislej práce na základe pracovnej zmluvy slovenská právna neobsahuje žiadne odchýlky o nepoužití ustanovení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Znamená, že zamestnávateľ je v plnej miere zodpovedný za zabezpečenie bezpečných a zdravotne neškodlivých pracovných podmienok. Právna regulácia zodpovedá zneniu bodu 8 Rámcovej dohody o telepráci, ktorá ustanovuje zodpovednosť zamestnávateľa za BOZP v súlade so smernicou 89/391 a ďalšími príslušnými smernicami, národnou legislatívou a prípadnou kolektívnou zmluvou. Z celej škály povinností vzťahujúcich sa k zaisteniu BOZP je poukázané najmä na povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca pracujúceho na diaľku o podnikovej politike v oblasti BOZP, najmä o požiadavkách na zobrazovacie jednotky. Tomu zodpovedá aj povinnosť zamestnanca

riadne používať tieto bezpečnostné predpisy. Ďalej zakotvuje právo zamestnávateľa/zástupcov zamestnancov/príslušné inšpekčné orgány na prístup na pracovisko zamestnanca s cieľom overenia riadneho dodržiavania bezpečnostných a zdravotných predpisov. Osobitne stanovuje povinnosť oznámenia a získania súhlasu zamestnanca, ak výkon práce na diaľku sa uskutočňuje z domu.

Problematické aspekty zaistenia rovnakej úrovne zabezpečenia bezpečných a zdravých pracovných podmienok ako pri štandardnom pracovnom pomere sa pri vykonávaní telepráce odvíja od dvoch zásadných skutočností

a) miesta výkonu práce, ktoré je mimo organizácie, a tým aj mimo priameho dohľadu zamestnávateľa a

b) rozvrhovania pracovného času, ktoré je pri práci vykonávanej na diaľku v autonómnej dispozícii zamestnanca, ak so zamestnávateľom nie je dohodnuté inak.

Následky používania technologických zariadení na fyzické zdravie sa prejavujú viacerými zdravotnými ťažkosťami akými sú napríklad: i.) muskuloskeletálnych ťažkostí (bolesti krku, chrbta, ramien zápästia) spôsobených dlhými hodinami sedenia, prípadne tiež nesprávny ergonomickým nastavením miesta, odkiaľ sa práca vykonáva a zlým držaním tela, ii.) nadváhy alebo obezity z dôvodu sedavého životného štýlu, iii.) problémov s očami a videním – bolesti hlavy, rozmazané až dvojité videnie a iv.) objavujú sa aj štúdie polemizujúce o vplyve radiačného žiarenia na zdravie fyzickej osoby, pričom však niektoré názory uvádzajú, že priamy vzťah medzi radiačným žiarením a konkrétnymi symptómami nebol preukázaný.<sup>176</sup>

---

<sup>176</sup> AKINBINU, T.R. – MASHALLA, Y.J., Impact of computer technology on health: Computer Vision Syndrome (CVS) In: *Medical practice and Review*, Vol. 5(3), 2017, s. 21.



Podobne ako pri iných štandardných i neštandardných spôsobov výkonu práce je zdravie zamestnancov ohrozené pôsobením už spomínaných psychosociálnych rizík, akými je pracovný stres, osobitne technostres, syndróm vyhorenia, kyber – šikana, technologická závislosť či sociálna izolácia.<sup>177</sup> Podľa § 52 ods. 3 ZP je zamestnávateľ povinný prijímať pri výkone práce na diaľku opatrenia na prevenciu izolácie a rovnako dávať zamestnancovi možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami. Rovnako podľa § 6 ods. 1 písm. r) zákona o BOZP je osobitne zdôraznená povinnosť zamestnávateľa dbať na zaistenie BOZP u zamestnancov, ktorí pracujú na pracoviskách sami, resp. pracujú na odlúčených pracoviskách. Zamestnávateľ by povinnosti pred izoláciou mal zabezpečovať napríklad prostredníctvom pravidelných porád, zabezpečením stravovania zamestnancov v prevádzkových jedálňach či realizáciou teambuildingových podujatí.

Vplyv na duševné zdravie zamestnancov môže mať okrem ich izolácie v mimopracovnom prostredí i rozvrhovanie pracovného času. Podľa § 52 ods. 1 ZP sa na týchto zamestnancov nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku či nepretržitom odpočinku v týždni. Ako uvádza J. Žulová „časová suverenita telezamestnancov sa týka organizovania ich časového rozvrhu bez vplyvu na možnosť regulovať zákonnú (maximálnu) dĺžku ich pracovného času.“<sup>178</sup> Pre zamestnancov môže byť v mnohých prípadoch náročné udržať sebadisciplínu by zaumienenom rozdelení pracovného dňa. Vyžaduje sa dôslednosť pri

---

<sup>177</sup> Pozri napríklad GARBEN, S., *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. EU – OSHA, European Risk Observatory, Discussion paper, 2017, s. 24 - 28.

<sup>178</sup> ŽULOVÁ, J. *Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu*. In: Právo, obchod, ekonomika VII. : zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. - 13. október 2017, Vysoké Tatry. - Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 317.

individuálnom rozvrhovaní pracovného času ale tiež schopnosť oddeliť pracovný a súkromný život, do ktorého má výkon práce z domu potenciál výrazne zasahovať. V závislosti od povahy práce môže dochádzať k plneniu pracovných úloh v nočných hodinách, v čase keď iní čerpajú nepretržitý denný odpočinok alebo nepretržitý odpočinok v týždni čím sa čas na regeneráciu pracovných síl rozdeľuje na kratšie časti a vytráca sa prvok nepretržitosti. Jedným z organizačných opatrení, ktoré sú súčasťou vyhlások o fyzickej, psychickej a senzorickej záťaži považované za opatrenia na predchádzaniu psychickej pracovnej záťaže je aj režim práce a odpočinku (§ 7 ods. 3 písm. b)).

Nemožno poprieť nesporný prínos pružných foriem výkonu práce, vrátane práce na diaľku, pokiaľ ide o umožnenie vstupu na trh práce určitým kategóriám zamestnancov, predovšetkým tým, ktorí si súčasne musia plniť svoje rodičovské povinnosti, čo podporuje aj Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov vytvorená z roku 2017.<sup>179</sup>

Keďže výkon telepráce predpokladá výkon práce prostredníctvom informačných technológií, aj v zmysle implementácie Rámcovej dohody o práci na diaľku (bod 8) zaistenie zdravých pracovných podmienok je podmienené dodržiavaním nariadenia vlády č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami. Podľa § 1 ods. 2 písm. d) označeného nariadenia vlády sa vecný rozsah tohto nariadenia nevzťahuje „na prenosné zariadenie s obrazovkou

---

<sup>179</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. *Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov*, COM (2017) 252, Brusel 26. 4. 2017.

používané dočasne alebo nepravidelne na pracovisku“ a písm. e) aj na zariadenie vybavené len malým displejom potrebným na priame použitie zariadenia. Z uvedeného vyplýva, že zo zabezpečenia povinností zamestnávateľa voči zamestnancom pri práci so zobrazovacími jednotkami sú vylúčené iba prípady, ak je používanie prenosného zariadenia (notebook) iba dočasné, príležitostné a rovnako vtedy, ak ide o používanie zariadení s malým displejom (napr. mobilné telefóny). Z nariadenia vlády nie je zrejmé čo možno rozumieť pod dočasnosťou. Je dočasnosť zachovaná aj vtedy, ak je práca vykonávaná polovicu ustanoveného pracovného času? Podľa nášho názoru možno pod dočasnosťou rozumieť iba občasný výkon práce s prenosnou obrazovkou, ktorý netvorí prevažnú časť pracovného času zamestnanca. Nariadenie vlády sa tak vzťahuje aj na telezamestnancov v zmysle § 52 ZP využívajúcich rôzne technológie s výnimkou mobilných telefónov. Povinnosťou zamestnávateľa podľa § 4 ods. 1 nariadenia vlády je analyzovať pracovné podmienky a hodnotiť podmienky na zaistenie BOZP so zobrazovacími jednotkami, osobitne z hľadiska záťaže zraku, podpornej a pohybovej sústavy a psychickej pracovnej záťaže. Zamestnávateľ je podľa ust. § 6 nariadenia tiež povinný zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr po 4 hodinách nepretržitej práce. Zabezpečenie tohto opatrenia (ako aj ďalších pravidiel BOZP) je zo strany zamestnávateľa možné najmä tým, že zamestnanca o tejto povinnosti informuje a zamestnanec svojím podpisom potvrdí, že uvedené povinnosti berie na vedomie (ako súčasť pracovnej zmluvy).

Nevýhody telepráce sa odrážajú aj v reálnej možnosti zaistiť aby pracovisko telezamestnanca splňalo všetky potrebné požiadavky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia (vrátane posudzovania rizík). Vstup na pracovisko telezamestnanca, ktoré je súčasne jeho obydľím je konfrontované s právom zamestnanca na súkromie

a nedotknuteľnosť obydlia fyzickej osoby.<sup>180</sup> Pri uzatvorení pracovnej zmluvy ako aj v priebehu trvania pracovného pomeru zamestnávateľ disponuje obmedzenými možnosťami pre zabezpečenie, že zamestnanec rešpektuje všetky zdravotné a bezpečnostné pravidlá a že pracoviska spĺňa nevyhnutné požiadavky vyplývajúce z predpisov BOZP. Z tohto dôvodu je dôležité dohodnúť podmienky, za ktorých má byť práca vykonávaná, vrátane povinností zamestnanca týkajúcich sa dodržiavania pravidiel BOZP, prípadne zasielania informácií o stave „pracoviska“ telezamestnanca obsahovou súčasťou pracovnej zmluvy. Ďalej by sa v pracovnej zmluve mali dohodnúť aj na možnostiach zamestnávateľa vykonávať kontrolu zamestnanca v pravidelných intervaloch.<sup>181</sup>

Nemenej problematické je i vyhodnocovanie pracovných úrazov pri výkone práce doma a zvlášť v prípade, ak je práca vykonávaná z miest, u ktorých zamestnávateľ nemôže a nevie zabezpečiť základné bezpečnostné a zdravotné požiadavky na pracovisko (kaviareň, vlak alebo akékoľvek iné miesto).

---

<sup>180</sup> Čl. 21 ods. 1 Ústavy SR, zákon č. 460/1992 Zb . podľa ktorého je obydlie nedotknuteľné. Nie je dovolené doň vstúpiť bez súhlasu toho, kto v ňom býva.

<sup>181</sup> Pozri tiež: ŽUĽOVÁ, J., *Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu*. In: Právo, obchod, ekonomika VII. : zborník príspevkov z vedeckého sympózia : 11. - 13. október 2017, Vysoké Tatry. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 316 – 317 alebo tiež NEUGEBAUER, T., *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v kostce neboli o čem je súčasná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 165.

## 5.8 Právo byť odpojený

Možno iba zopakovať spomenuté mnohokrát, nové technológie zrýchlili pracovné tempo, zvýšili nároky na výkon práce a platí to pre každý druh povolania. Zamestnanci vykonávajú prácu prostredníctvom informačných aplikácií aj mimo štandardného pracovného času alebo počas dovolenky, sviatkov či dní pracovného pokoja alebo aspoň v krátkosti reagujú na pracovné úlohy a pracovnú korešpondenciu. Z výskumov vyplývajú aj takéto zaujímavé štatistiky (vo vzťahu k zamestnancom, ktorí využívajú internet a IT technológie):

- 39 % zamestnancov nikdy nemaže elektronické záznamy,
- 24 % kontroluje pracovné emaily z domu,
- 24 % kontroluje svoje emaily každých desať minút,
- 23 % opakovane kontroluje svoje emaily, či ich neposlali na zlú adresu,
- 11 % kontroluje pracovné emaily aj počas dovolenky,
- 7 % zálohuje všetky svoje dokumenty trikrát denne alebo častejšie.<sup>182</sup>

To však neznamená, že zamestnanec nemá žiadne právne nástroje, ktorými by sa mohol brániť telešikane a chrániť si tak svoje základné právo na súkromie. Zákonník práce obsahuje základný rámec právnej úpravy ochrany zdravia zamestnanca, elementárny obsah ochrany práce je ukotvený v samostatnom zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Tento zákon ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce a vo svojej podstate pokrýva všetky riziká spojené s výkonom

---

<sup>182</sup> ŽIDKOVÁ, Z., *Technostres*. In: Bezpečnosť a hygiena práce, č. 4, 2004, s. 13.

práce. Tento základný predpis potom dopĺňa najmä zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a zákon o inšpekcii práce, z predpisov nižšej právnej sily je to vyhláška č. 542/2007. Predmetná vyhláška stanovuje pre zamestnávateľov okrem iného povinnosť prijať opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž. Stručnou sumarizáciou právnych predpisov možno badať relatívne široký diapazón právnych povinností zamestnávateľa, ktoré by mali poskytnúť dostatočný základ ochrany zdravia zamestnanca aj v prípade nových rizík spojených s technologickou revolúciou.

Problematická je však kontrola. Z informácií, ktoré sú verejné dostupné na webovom sídle Národného inšpektorátu práce vyplýva, že inšpektorát práce v rámci kampane agentúry EU-OSHA, Zdravé pracoviská 2014 – 2015, zameranej na riadenie stresu a psychosociálnych rizík pri práci, realizoval niekoľko seminárov a predmetná kampaň sa čiastočne odrazila aj pri reálnych kontrolách v praxi. V rámci kampane však bola predovšetkým poskytnutá pomoc a poradenstvo zamestnancom a zamestnávateľom, aby títo dokázali identifikovať stres na pracovisku a účinne proti nemu bojovať. Preventívne akcie majú istotne nezastupiteľné miesto v činnosti príslušných inšpektorátov práce, avšak nemožno opomenúť ani potrebu kontroly a prípadných sankcií, teda represívnej zložky činnosti inšpekcie. A v tomto smere je inšpekcia práce nečinná.

Teória i prax odporúča, aby si zamestnanec v pracovnej zmluve presadil tzv. právo na odpojenie zo siete (právo byť odpojený), t. j. v dňoch pracovného pokoja nebyť zo strany zamestnávateľa vyrušovaný.<sup>183</sup> Bez rozporu súhlasíme s vysloveným názorom, avšak v našich úvahách si dovoľíme ísť ďalej. Vyslovujeme

---

<sup>183</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a rizika)*. Praha: Leges, 2016, s. 116.

presvedčenie, že aj v prípade absencie dohody o práve byť odpojený v pracovnej zmluve, toto právo zamestnancovi vždy prináleží, a to bez ohľadu na to, že Zákonník práce explicitne vyňal ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni z výkonu telepráce.

Akékoľvek právne pravidlo sa nesmie vykladať prísne gramaticky, ale vždy s ohľadom na ústavné garancie, pričom v neposlednom rade treba mať na pamäti aj „duch zákona“. Sociálna ochrana Zákonníka nespočíva len v texte zákona, ale predovšetkým v spôsobe jeho výkladu. Ochrana práce a ochrana (duševného) zdravia zamestnanca nemôže zostať v imaginárnej rovine, naopak musí mať odraz v skutočnej realizácii každého pracovnoprávneho vzťahu. Napokon, takýto príkaz nachádza svoje vyjadrenie aj v zákaze zneužitia práva, ktorý je súčasťou základných zásad Zákonníka práce. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (čl. 2 základných zásad Zákonníka práce). Nemôže ísť o spravodlivý výkon práva, ktorý sa prieči ústavne garantovaným minimám.

## ZÁVER

Pri hodnotení legislatívnych iniciatív Európskej únie oceňujeme, že úniová úprava sa snaží podporovať inovatívne formy práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky. Súčasne, záujmom Európskej únie je podpora prechodu na formy zamestnania na neurčitý čas, keď sa súčasne zdôrazňuje nutnosť zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam. Antagonistický stret záujmov zamestnávateľov (vzhľadom na nové formy zamestnávania sa skôr hodí pojem nájomcov pracovnej sily) a zamestnancov (poskytovateľov pracovnej sily) sa musí riešiť (domnelým) kompromisom. Rozhodne však platí, že pracovné právo nemôže ponechať inovatívne formy zamestnávania mimo svojej regulácie. Napokon, kedy, než v období vysokej miery zamestnanosti a ekonomického rastu možno reálne prijímať zásadné legislatívne zmeny, ktorou nesporne je aj poskytnutie sociálnej ochrany výkonu práce v kolaboratívnej ekonomike a tým (v širšom kontexte) jeho začlenenie do sociálneho práva.

Bude zaujímavé sledovať ako do života preberie návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii, či skutočne dôjde k pracovnoprávnej regulácii aj výkonu prác na základe platforiem. Ide nepochybne o najaktuálnejšiu výzvu európskeho pracovného zákonodarstva.

V tejto súvislosti možno napokon záverom predpovedať, že legálna definícia závislej práce bude opätovne v centre právnej diskusie.

Na vnútroštátnu právnu úpravu nahliadneme odlišnou optikou než na medzinárodnú a úniovú úpravu. Nové technológie nepriniesli len úplne nové formy zamestnania (crowdworking, či práca v zdieľanej ekonomike), ale priniesli nový obsah do už jestvujúcich



pracovnoprávných foriém a s tým spojené nové riziká týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. A práve na tieto skutočnosti by mala reagovať vnútroštátna úprava a najmä rozhodovacia prax orgánov verejnej moci či všeobecných súdov.

V predchádzajúcom výklade sme sa snažili zachytiť niektoré z aplikačných problémov v praxi, z ktorých zhrnieme len tie najzásadnejšie.

*a. Odporúčame prehodnotenie katalógu chorôb z povolania.*

Považujeme za nežiaduce, že príloha č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorá stanovuje katalóg chorôb z povolania nezaraďuje medzi choroby z povolania žiadne duševné poruchy. Momentálna právna úprava je napokon v rozpore s odporúčaním Medzinárodnej organizácie práce týkajúceho sa zoznamu chorôb z povolania a zaznamenávanie a oznamovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania, ktoré odporúča medzi choroby z povolania zaraďovať aj „*posttraumatické stresové poruchy (...) a (...) iné duševné poruchy alebo poruchy správania (...), ak je zistená priama súvislosť (...) medzi vystavením rizikovým faktorom vyplývajúcim z pracovných činností a duševnou poruchou a poruchou správania, ktorou je pracovník postihnutý.*“

*b. Odporúčame zvážiť rozšírenia práva na dovolenku aj pre osoby vykonávajúce prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*

Z taxatívneho výpočtu použiteľných ustanovení Zákonníka práce vyplýva absencia nároku na dovolenku u zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Chýbajúci nárok na dovolenku zamestnanca predstavuje čiastočný rozpor s ustanoveniami Dohovoru MOP č.

52/1936 (revidovaný Dohovorom MOP č. 132 o každoročnej platenej dovolenke z roku 1970) a smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (čl. 7), ktorá síce pripúšťa výnimky, avšak je sporné či možno pod nich zaradiť aj prácu na základe dohôd, zvlášť ak celkový rozsah takejto práce je v spoločnosti enormný.

Domnievame sa, že zamestnanci pracujúci na základe dohôd by mali disponovať oprávnením, v ktorých pre zamestnávateľa v určitých dňoch nebudú dostupní práve z dôvodu čerpania dovolenky (predovšetkým pri dohode o pracovnej činnosti a dohode o brigádnickej práci študentov, ktoré predpokladajú príležitostný, opakujúci sa výkon práce). S ohľadom na súčasnú koncepciu dovolenky, ktorá závisí od počtu odpracovaných dní pre zamestnávateľa, pričom výkon práce na základe „dohôd“ sa odvíja od počtu odpracovaných hodín, by sa mohlo vychádzať z koncepcie dovolenky za odpracované hodiny. Nemuselo by pritom ísť o právo na dovolenku s náhradou mzdy.

*c. Odporúčame terminologicky správne používať, resp. legislatívne uchopiť pojmy duševná porucha a duševná choroba. Uvedené rozpory, ktoré spôsobujú aplikačné problémy by sa však dali odstrániť aj kvalitnou judikatúrou*

Z hľadiska posúdenia právneho úkonu ako neplatného je však dôležité pridržiavať sa vyššie koncipovaného pojmu duševnej poruchy, ktorá v sebe, ako už bolo uvedené, môže implikovať aj iné ochorenia, ktoré nemusia byť klasifikované ako duševné choroby.

Okrem uvedených záverov, smerovali naše ďalšie úvahy aj k skvalitneniu výkonu kontroly s cieľom eliminovať nežiaduce a najmä zbytočné stresové situácie na pracovisku, pričom v tomto

ohľade by mali byť aktívnejší aj zástupcovia zamestnancov. Na námietku obmedzených možností môžeme reagovať napríklad aktuálne zdôrazňovaným právom byť odpojený. Aj keď toto právo nemáme priamo ukotvené, vyjadrili sme presvedčenie, že ho možno vyvodit' so všeobecných ustanovení Zákonníka práce. Pre odstránenie akýchkoľvek pochybností je však na mieste, aby uvedené právo bolo presadzované v rámci kolektívneho vyjednávania. Nepochybne je dôležitá aj osвета.

Ďalším vypuklým problémom je absencia akýchkoľvek pravidiel pri rozvrhovaní pracovného času u zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. Je z povahy veci samozrejmé, že telepráca nie je štandardným zamestnaním a aj preto je vhodné upraviť pravidlá výkonu práce flexibilnejšie, to však neznamená, že zamestnávateľ má mať absolútne panstvo na všetkým časom takéhoto zamestnanca.

Označené úvahy sú iba zhrnutím niektorých našich myšlienok.

Úplným záverom si dovoľíme (sebekriticky) vysloviť, že na nové výzvy informačného veku musí reagovať aj právna veda a práve z jej pera sa očakávajú podnety, ktoré by následne bolo možné preniesť do praxe. Veríme, že táto publikácia podnieti na diskusiu aspoň časť vedeckej obce.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

### *Monografie a kapitoly v monografiách:*

- BARANCOVÁ, H. (ed.), *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty*. Praha: Leges, 2017, 96 s., ISBN 978-80-7502-241-7.
- BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. Praha: Leges, 2017, 192 s., ISBN 978-80-7502-253-0.
- BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a rizika)*. Praha: Leges, 2016, s. 116.
- BARANCOVÁ, H., *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 1. vyd., 2013, 408 s., ISBN 9788073804657.
- BARANCOVÁ, H., *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C.H. Beck, 2017, 1424 s., ISBN 9788089603534.
- DOLOBÁČ, M., *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, 210 s., ISBN 9788081525742.
- FEKETE, I., Komentár k ust. § 29 Občianskeho zákonníka. Dostupné na: [www.epi.sk](http://www.epi.sk).
- GARBEN, S., *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory, Discussion paper, 2017, 90 s., ISBN 978-92-9496-642-1.
- KAFKA, J., *Psychiatria: učebnica pre lekárske fakulty*. Martin: Osveta, 1998, 254 s., ISBN 80-88824-66-4.
- MIŠOVÁ, I. – STAVROVSKÁ, Z., *Podporované rozhodovanie*. Bratislava: Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím, 2009, 40 s., ISBN 978-80-89344-03-1

- NEUGEBAUER, T., *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v kostce neboli o čem je súčasná BOZP*. 2. aktualizované a rozšírené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 258 s., ISBN 9788075521064.
- QUINLAN, M., *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2015 (Conditions of work and employment series ; No. 67), 40 s., ISSN 2223-8944.
- RACE, M. – C.- FURNHAM, A., *Mental Illness at Work: a manager's guide to identifying, managing and preventing psychological problems in the workplaces*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire; New York: Palgrave Macmillan, 2014, 246 s., ISBN 9781137272041.
- ŠVEC, M. a kol., *Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Kultúra sveta práce. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2012, 139 s., ISBN 978 – 80 – 89149 – 23 – 0.
- TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B., *Zákonník práce. Komentár*. Wolters Kluwer: Bratislava, 2014, 1030 s., ISBN 978-80-8168-069-4.
- ŽUŤOVÁ, J. a kol., *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2015, 262 s., ISBN 978-80-8152-356-4.

### **Články v časopisoch a zborníkoch:**

- ALOISI, A. Commoditized Workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms, *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 2015 - HeinOnline s. 653 - 690. Dostupné online: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46345514/Aloisi\\_37-3\\_FINAL.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46345514/Aloisi_37-3_FINAL.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A)

[&Expires=1540485600&Signature=NSe89qZ7pJ9hrPknHdBG0eo%2BZki%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCOMMODITIZED\\_WORKERS\\_Case\\_study\\_research.pdf](#)

- AKINBINU, T.R. – MASHALLA, Y.J., Impact of computer technology on health: Computer Vision Syndrome (CVS). IN: *Medical practice and Review*, Vol. 5(3), 2017, s. 20 -30, ISSN 2141 – 2596.
- BARANCOVÁ, H., Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva. In: *Societas set Iurisprudentia*, roč. II, č. 2, 2014, s. 35-66, ISSN 1339 – 5467.
- BARANCOVÁ, H., Ochrana života a zdravia zamestnancov a nové technológie, s. 21 -22. IN: BARANCOVÁ, H. (ed.), *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty*. Praha: Leges, 2017, 96 s., ISBN 978-80-7502-241-7.
- BARINKOVÁ, M. – ŽUĽOVÁ, J., *Understanding the Social Model of Disability in the Context of the Slovak Labour Law* . In: *Prawo a niepełnosprawność : wybrane aspekty*. - Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2015, s. 269-279, ISBN 9788325573478.
- BARINKOVÁ, M., Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. Roč. 6, č. 1 (2018), s. 89-98. ISSN 1339-3995.
- BRETTEL M, FRIEDERICHSEN N., KELLER M., ROSENBERG, M., How Virtualization, Decentralization and Network Building Change the Manufacturing Landscape: An Industry 4.0 Perspective. IN: *International Journal of Information and Communication Engineering*, Vol:8, No:1, 2014, s. 37 – 44. Dostupné na: [scholar.waset.org/1307-6892/9997144](http://scholar.waset.org/1307-6892/9997144).
- CARPAGNANO, M., The ECJ's Ruling On Uber: A New Room For Regulating Sharing Platforms? IN: *The New Frontiers of Innovation and Competition*, Vol. II, N.1, 2018, s. 121 – 133.

- DEMKOVÁ, V. *Krátko o zodpovednosti zamestnávateľa za duševné zdravie zamestnanca*. IN: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Starostlivosť o zdravie zamestnancov, Košice: Univerzita P.J. Šafárika, 2018 (v tlači).
- DIAS, J.M., *Smart Working*. Dialogues between Portugal and Italy. IN: *Labour & Law Issues*, vol. 3, no. 2, 2017, s. 40 - 60, ISSN: 2421-2695.
- DINICOLA, P., *Smart Working and Teleworking: two possible approaches to lean organisation management*.  
Dostupné na:  
[https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ecc/ces/ge.5/8/2017/mtg4/Paper\\_11- Di\\_Nicola\\_rev.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ecc/ces/ge.5/8/2017/mtg4/Paper_11- Di_Nicola_rev.pdf)
- DOLOBÁČ, M., *Legislatívne výzvy priemyselnej revolúcie 4.0*. In: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018. s. 19 – 25, ISBN 978-80-89149-58-2.
- DOLOBÁČ, M., *Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca*. IN: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 55 - 64, ISBN 978-80-7502-2592.
- DOLOBÁČ, M., *Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca*. In: *Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry*. – Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 193 – 200, ISBN 9788081525285.
- DOLOBÁČ, M., *Ochrana duševného zdravia zamestnanca v priemysle 4.0*. In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Starostlivosť o zdravie zamestnancov*, Košice: Univerzita P.J. Šafárika, 2018 (v tlači).
- FIFEKOVÁ, E., NEMCOVÁ, E., *Priemysel 4.0 a jeho implikácie pre priemyselnú politiku EÚ*. IN: *Prognostické práce*, 8, 2016, č. 1, s.23 – 40, ISSN 1338-3590.

- GRAMANO, E. *Working Performance and Organisational Flexibility: At the Core of the Employment Contract* (February 5, 2018), Sixteenth International Conference in commemoration of Professor Marco Biagi Modena, Marco Biagi Foundation, 23 s., Dostupné na SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3118216> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3118216>
- GREGUŠ, J.: Právne aspekty domácej práce a telepráce; IN: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 4, s. 471 – 485, ISSN 1335-6461.
- HAJLI, J. - SIMS, J. - IBRAGIMOV, V., Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century. In: *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 64, No. 4, s. 457-478. ISSN: 1741-0401
- HODÁLOVÁ, I., *Flexibilita a flexibilita z pohľadu slovenského pracovného práva*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2009, s.134-154. ISBN 978-80-7380-242-4.
- CHOBOT, A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*. Warszawa: PWN, 1997, 285 s. ISBN 8386702494. Str. 204 -205. In: KADLUBIEC, V., *Právna úprava telepráce v Polské republice*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Pracovní právo 2015, Slad'ování pracovního a rodinného života. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2016, s. 123, ISBN 978-80-210-8121-5.
- KADLUBIEC, V., *Právna úprava telepráce v Polské republice*., s. 118 – 133. IN: HRABCOVÁ, D. (ed.) Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Pracovní právo 2015, Slad'ování pracovního a rodinného života. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2016, 286 s., ISBN 978-80-210-8121-5.
- KAY WHEAT, *Mental Health in the Workplace (1) – „Stress“ claims and WorkplaceStandards and the European Framework*



Directive on Health and Safety at Work. IN: *Journal of Mental Health Law*, č. 3, 2006, s. 53 – 65, ISSN 1466 – 2817.

○ KRIŽAN, V.: UBER v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva in BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo r. digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 112-128. ISBN 978-80-7502-2592.

○ LASI H, FETTKE, P, KEMPER H-G, FELD T, HOFFMANN, M., Industrie 4.0. IN: *Business & Information Systems Engineering*, 4/2014, s. 239 – 242. Dostupné: DOI 10.1007/s12599-014-0334-4.

○ MAREČKOVÁ, J. – MATIAŠKO, M.: Spôsobilosť k právnym úkonom v zahraničí; čas na reformu? IN: *Justičná revue – časopis pre právnu teóriu a prax*. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 61, 2009, č. 5, s. 690 – 703, ISSN 1335-6461.

○ MATZLER, K. et al., *Adapting to the Sharing Economy*, 56 MIT SLOAN MGMT.REV. 71, 71–72 (2015). IN: Robert L. Redfearn III, Sharing Economy Misclassification: Employees and Independent Contractors in Transportation Network Companies. IN: *Berkeley Technology Law Journal*, Volume 31, Issue 2, Annual Review 2016, s. 1024 – 1056.

○ OH, S.T., PARK, S., *A Study of the Connected Smart Worker's Techno-stress*. In: *Procedia Computer Science*, 91, s 2016, s. 725-733, ISSN 1877-0509

○ OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M., *Miesto výkonu práce a jeho modifikácie*. IN: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 43 – 44, ISBN 978-80-89149-58-2.

○ PORUBAN, A., *Uberizácia a jej vplyv na pracovné právo*. In: *Košické dni súkromného práva II: recenzovaný zborník vedeckých prác*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 178 – 184. ISBN 978-80-89149-58-2.

○ RYMKEVICH, O., An overview of the regulatory framework for smart work in Italy: some critical remarks. IN: *Kutafin University*

*Law Review*, Volume 5, Issue 1, 2018, poznámka č. 6, s. 47 - 64.  
Dostupné: DOI 10.17803/2313-5395.2018.1.9.046-064

○ SEILEROVÁ, M., *Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno-komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci*. In: Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 61 -83. ISBN 978-80-89149-58-2.

○ SEILEROVÁ, M., *Odstúpenie od zmluvy v pracovnom práve*. In: Dny práva 2017 - Days of Law 2017. - Brno: Masarykova univerzita, 2018, s. 171 – 199, ISBN 9788021090125.

○ SEILEROVÁ, M., *Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca (nielen) v kontexte duševného zdravia*, s. 61- 83. IN: Košické dni súkromného práva II: recenzovaný zborník vedeckých prác. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, ISBN 978-80-89149-58-2.

○ SEILEROVÁ, M., *Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca a jej špecifiká*. IN: Právni ROZPRAVY 2016: mezinárodní vědecká konference oblasti práva a právních věd - Právni rozpravy 2016 s podtitulem "teorie, vývoj, praxe práva", ročník 6.: recenzovaný sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference : 22. - 26. února 2016, Hradec Králové, Česká republika. - Hradec Králové: MAGNANIMITAS, 2016, s. 289 – 297, ISBN 9788087952139.

○ SEILEROVÁ, M., *Stres spojený s prácou, jeho právne aspekty a regulácia*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Starostlivosť o zdravie zamestnancov, Košice: Univerzita P.J. Šafárika, 2018 (v tlači).

○ SELLBERG, C., SUSI, T., *Technostress in the office: A distributed cognition perspective on human-technology interaction*. In: Cognition, Technology and Work, 16 (2), 2014, s. 187-201, ISSN 1435-5558

○ SOCHOROVÁ, P. – DRŠTIČKOVÁ, E., *Veľké zmeny v Záköníku práce – novela má nově vymezit dovolenou, flexibilitu*

*zaměstnaneckých míst i doručování pracovnoprávných dokumentov.*

Dostupné online: <https://www.epravo.cz/top/clanky/velke-zmeny-v-zakoniku-prace-novela-ma-nove-vymezit-dovolenou-flexibilitu-zamestnaneckych-mist-i-dorucovani-pracovnepravnich-dokumentu-108099.html?mail>.

○ STOCK, T. - SELIGER, G., Opportunities of Sustainable Manufacturing in Industry 4.0, *Procedia CIRP 40*, 2016, s. 536 – 541. Dostupné na:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221282711600144X>

○ STRÁNSKY, J., *K navrhované novelizaci pravidel práce z domova*. In: Pracovní právo 2016, Zákoník práce v novelizaci. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Masarykova univerzita, Brno, 2017, ISBN 978-80-210-8528-2.

○ SUH, A., LEE, J., *Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction* In: Internet Research, 27 (1), 2017, s. 140-159, ISSN 1066-2243.

○ ŽIDKOVÁ, Z., *Technostres*. In: Bezpečnost a hygiena práce, č. 4, 2004, s. 11-15, ISSN 0006-0453

○ ŽUĽOVÁ, J., *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. IN: *European Scientific Journal*, Vol. 13, 2017, s. 20-30, ISSN 1857-7431.

○ ŽUĽOVÁ, J.: *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: PROCEEDINGS: 5th Mediterranean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities (5, 2017; Barcelona). European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20-30. ISBN 978-608-4642-59-6.

○ ŽUĽOVÁ, J., *Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu*. IN: Právo, obchod, ekonomika VII.: zborník príspevkov z vedeckého sympózia : 11. - 13. október 2017, Vysoké Tatry. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 311-318, ISBN 9788081525285.

- ŽULOVÁ, J., Implementing Telework Agreement in Slovakia. IN: *European Scientific Journal*, 2017, Vol. 13, august (2017), s. 20-30. ISSN 1857-7881.

### ***Európske a medzinárodné dokumenty a štúdie:***

- Commission Staff Working Paper: *Report on the implementation of the European social partners Framework Agreement on Work related Stress*, Brussels, SEC (2011), 241 final, 93 s.
- DACHS, B., *The impact of new technologies on the labour market and the social economy*. European Parliamentary Research Service. Scientific Foresight Unit. s. 23 -29. Dostupné na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS\\_STU\(2018\)614539\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU(2018)614539_EN.pdf)
- DE STEFANO, V., *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, s. 2.
- Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím z roku 2006.
- Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 160 s. ISBN 978-92-897-1594-2.
- Európska komisia: *Zelená kniha: Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia*, Brusel, 22. 11. 2006, KOM (2006) 708.
- Eurofound and the International Labour Office (2017): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 72 s., ISBN 978-92-897-1568-3.

- Eurofound (2018), *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 39 s., ISBN: 978-92-897-1729-8.
- European Union Agency for Fundamental Rights, *Legal capacity of persons with intellectual disabilities and persons with mental health problems*, 2013, 60 s., ISBN 978-92-9239-170-6.
- *Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia*.  
Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=en>
- GARBEN, S., *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory, Discussion paper, 2017, 90 s., ISBN 978-92-9496-642-1.
- Global Study Adecco, *Discover the future of social recruiting and smartworking*, 38 s.
- ILO (1986), *PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK: Recognition and control (No.56)*.
- MARTINO, V.: *The high road to teleworking*. In: Správa ILO 2001, Ženeva.  
Dostupné na: [www.ilo.org/safework/telework/index.htm](http://www.ilo.org/safework/telework/index.htm).
- *Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia*.  
Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=en>
- *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2012, s. 58, ISBN 978-92-9191-735-8.
- *Modern Work Forms – from Telework to Smart Work. Analysis*, Estonian Advice Centre, 2012, s. 6. Dostupné na: [http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report\\_-\\_Modern\\_work\\_forms\\_-\\_from\\_telework\\_to\\_smart\\_work-2.pdf](http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report_-_Modern_work_forms_-_from_telework_to_smart_work-2.pdf)

- *Mental Health Action Plan 2013 – 2020*, Geneva: World Health Organization, 2013, 45 s., ISBN 9789241506021.
- Oznámenie Komisie KOM [2004] 62, s. 11. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0062&from=EN>
- Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov. *K spoločným zásadám flexibilitoty. Flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality*. Brusel, 27. júna 2007. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:SK:PDF>
- Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, *Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, COM (2016) 356 final*, Brusel 2. 6. 2016.
- Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. *Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov*, COM (2017) 252, Brusel 26. 4. 2017.
- *Návod EOK pre výklad rámcovej dohody o strese spojenom s prácou*, 21 s.  
Dostupné na: [https://www.etuc.org/sites/default/files/Czech\\_version\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/Czech_version_1.pdf)
- *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, ISBN 978-92-2-130386-2 (web pdf).
- *Public Health Implications of Excessive Use of the Internet, Computers, Smartphones and Similar Electronic Devices*. Meeting report. World Health Organization, Main Meeting Hall, Foundation

for Promotion of Cancer Research, National Cancer Research Centre, Tokyo, Japan, 2014, 149 s., ISBN 978 92 4 150936 7.

○ Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER – 2), Overview Report: *Managing Safety and Health at Work*, European Risk Observatory, 2016, ISBN 978 – 92- 9240-896-1, 147 s.

○ STAVROULA LEKA, ADITYA JAIN, *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, World Health Organization, 2010, 126 s.. Dostupné na: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272\\_eng.pdf;jsessionid=CA0842FA24990F2FF2B604FA3AD1A0B6?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf;jsessionid=CA0842FA24990F2FF2B604FA3AD1A0B6?sequence=1)

○ *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2012, s. 58, ISBN 978-92-9191-735-8.

### **Vnútroštátne výskumné správy a ďalšie dokumenty:**

○ MATULOVÁ, S. a kol., *Prehĺbenie systému riadenia rizikových faktorov práce. Správa z riešenia 3. etapy*. VÚ č. 2329. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010, 54 s.

○ Národné centrum zdravotníckych informácií, *Psychiatrická starostlivosť v SR, 2017*. Edícia zdravotnícka štatistika, ročník 2018, ZŠ – 4/2018.

○ *Národný program duševného zdravia*. Dostupné na: <http://www.uvzsr.sk/docs/info/podpora/NPDZ.pdf>.

○ *Samovraždy a samovražedné pokusy v SR 2017*, Edícia zdravotnícka štatistika, Národné centrum zdravotníckych informácií, ročník 2018, ZŠ – 5/2018. Dostupné na: <http://www.nczisk.sk/Documents/publikacie/2017/zs1805.pdf>.

○ *Správa o stave ochrany práce za rok 2017*. Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/sprava-o-stave-ochrany-prace-za-rok-2017/>

- *Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020 a program jej realizácie.* . Dostupné online:[https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/strategia\\_bozp\\_v\\_sr\\_na\\_roky\\_2016\\_2020.pdf](https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/strategia_bozp_v_sr_na_roky_2016_2020.pdf).
- *Strategický rámec starostlivosti o zdravie pre roky 2014 – 2030*, s. 9. Dostupné online:<https://enviroportal.sk/zdravie-a-zp/strategicky-ramec-v-oblasti-starostlivosti-o-zdravie>.
- Úrad verejného zdravotníctva: *Výročná správa o činnosti Regionálnych úradov verejného zdravotníctva za rok 2013*, s. 185. Dostupné na: [http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyroczna\\_sprava\\_SR\\_2013.pdf](http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyroczna_sprava_SR_2013.pdf).
- URDZIKOVÁ, J. – KORDOŠOVÁ, M., *Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP. Správa z výskumnej úlohy*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015, 203 s.
- *Vestník Ministerstva zdravotníctva SR*, čiastka 29-88, roč. 64, zo dňa 2. novembra 2016.
- *Výročná správa regionálnych úradov verejného zdravotníctva v SR*.  
Dostupné online:  
[http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyroczna\\_sprava\\_SR\\_2013.pdf](http://www.uvzsr.sk/docs/vs/vyroczna_sprava_SR_2013.pdf).
- *Zdravé pracoviská bez stresu*. Sprievodca kampaňou Riadenie stresu a psychosociálnych rizík pri práci. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2013, 26 s., ISBN 978-92-9240-417-8. Dostupné na: <http://www.ruvzdk.sk/wp-content/uploads/2014/05/Zdrave-pracoviska-bez-stresu.pdf>



### **Internetové odkazy:**

- BRAŽINOVÁ, A., *Sociálna rehabilitácia ľudí s duševnými poruchami*. Dostupné na: <http://www.nrozp.sk/index.php/soc-rehabilitacia/psychicke-postihnutie/98-socialna-rehabilitacia-ludi-s-duševnymi-poruchami>
- <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>
- [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-14-116\\_sk.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-116_sk.htm)
- *Modern Work Forms – from Telework to Smart Work. Analysis*, Estonian Advice Centre, 2012, 14 s.  
Dostupné na: [http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report\\_-\\_Modern\\_work\\_forms\\_-\\_from\\_telework\\_to\\_smart\\_work-2.pdf](http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report_-_Modern_work_forms_-_from_telework_to_smart_work-2.pdf)
- Národný inšpektorát práce, 2017.  
Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/kontrola-dodrzivania-povinnosti-zamestnavateľa-pri-zamestnavaní-na-dohody-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>
- NAVRÁTIL, M., HLADKÁ, M., DUŠÁNEK, D., DUSPIVOVÁ, K., *Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance*. Zlín, 2017, s. 78. Dostupné na: [https://ipodpora.odborny.info/soubory/.../Problémy\\_při\\_práci\\_na\\_dálku\\_stud.docx](https://ipodpora.odborny.info/soubory/.../Problémy_při_práci_na_dálku_stud.docx)
- <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>
- <https://www.ip.gov.sk/kontrola-dodrzivania-povinnosti-zamestnavateľa-pri-zamestnavaní-na-dohody-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>
- <https://www.socpoist.sk/aktuality/64869c>

### **Rozhodnutia Súdneho dvora:**

- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-13/05 Sonia Chacón Navas proti Eures Colectividades SA zo dňa 11. 7. 2006.

- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-152/11, Johann Odar proti Baxter Deutschland GmbH zo 6. decembra 2012.
- Rozsudok Súdneho dvora vo veciach HK Danmark (konajúca za Jette Ring) proti Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) a HK Danmark, (konajúca za Lone Skouboe Werge) proti Dansk Arbejdsgiverforening (konajúca za Pro Display A/S, in liquidation) (C-337/11) zo dňa 11.4. 2013.
- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C- 434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL) z 20. decembra 2017
- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-320/16 Uber France z 10. apríla 2018
- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-371/17 Uber BV/Richard Leipold

### ***Rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR:***

- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 31 Cdo 992/99 z 28. 6. 2000.
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4573/2008 zo dňa 24.9. 2009
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. Zn. 21 Cdo 4929/2010 zo dňa 25. 10. 2009
- Uznesenie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1235/2011 zo dňa 5. 10. 2011
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 30 Cdo 979/2013 zo dňa 16. 5. 2013
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 zo dňa 24. 3. 2016
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 zo dňa 15. 5. 2018

### ***Rozhodnutie Ústavného súdu SR:***

- Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. 313/2012 zo dňa 28. 11. 2012

### ***Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR:***

- Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5M Cdo 17/2008 z 13. októbra 2009
- Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Cdo 138/2016 zo dňa 24. 8. 2017

### ***Rozhodnutia ostatných súdov SR:***

- Uznesenie Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 20CoP/49/2017 zo dňa 25. 10. 2017
- Rozsudok Okresného súdu Spišská Nová Ves, sp. zn. 16Ps/9/2017 zo dňa 16. 11. 2017
- Rozsudok Okresného súdu Pezinok, sp. zn. 12 Ps /35/2017 zo dňa 20. 11. 2017
- Rozsudok Okresného súdu Žilina sp. zn. 37Ps/17/2017 zo dňa 20. 11. 2017
- Rozsudok Okresného súdu Vranov nad Topľou, sp. zn. 8Ps/5/2017 zo dňa 30. 11. 2017
- Rozsudok Okresného súdu Nitra, sp. zn. 11Ps/27/2016 zo dňa 06. 12. 2017
- Rozsudok Okresného súdu Svidník, sp. zn. 2Ps/3/2017 zo dňa 20. 12. 2017
- Rozsudok Okresného súdu Prievidza sp. zn. 16Ps/6/2017 zo dňa 15. 01. 2018
- Rozsudok Okresného súdu Prievidza sp. zn. 8Ps/2/2017 zo dňa 01. 02. 2018

## VECNÝ REGISTER

### A

agentúrna práca, 17, 44, 48, 50, 57

antidiskriminačný zákon, 88

atypické

- formy zamestnania, 16 - 17
- pracovné vzťahy, 17, 19, 20, 128

### B

bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, 24, 44, 59, 63, 129, 134

bezprávná vyhrážka, 99

### C

crowdworking, 42, 126, 143

### D

digitalizácia, 11-13, 21

domácka práca, 17, 23, 25, 28 - 29

dohoda o hmotnej zodpovednosti, 109

dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, 26, 128  
- 133

duševná

- choroba, 92 – 94, 96, 145
- porucha, 96 – 98, 101 - 103, 108, 116, 119, 121, 123 - 125

duševné zdravie, 15, 60, 68, 92 – 94, 136

### E

ekonomicky závislé samostatne zárobkovo činné osoby, 47

ekonomická závislosť, 47

ekonomický rast, 55, 143

flexikurita

## **F**

flexikurita, 53 - 55

flexibilita, 16, 22, 35, 37 – 38, 53 – 54, 59, 128

formy výkonu práce, 16, 23, 47, 65

## **H, CH**

hodnotenie rizík, 72, 74, 77, 83

home office, 23, 28 – 29

chránená dielňa a chránené pracovisko, 118

## **I**

informačno-komunikačné technológie, 13, 36 – 37

intenzifikácia práce, 59, 119

## **K**

kogentnosť, 42

kolaboratívna ekonomika, 18, 20, 55, 143

kolektívna zmluva, 24 – 25, 39, 61, 134

## **L**

lekársky posudok, 80 - 81, 104

lekárska preventívna prehliadka, 75 – 77, 80, 82

## **M**

miesto výkonu práce, 16, 22, 27, 32 -35

mobilné aplikácie, 42, 50

mobilní zamestnanci, 14, 34

## **N**

náhrada

- mzdy, 81, 145

- nákladov, 31, 50

- škody a nemajetkovej ujmy, 87, 90 – 91, 109, 123 – 125

## **O**

obmedzenie spôsobilosti na právne úkony, 97 - 110

ochrana práce, 21, 63, 68, 130, 142

online platforma, 18, 51

opatrovník, 104, 107 – 110

osobnostné a kvalifikačné predpoklady, 79, 82

osobný výkon práce, 20, 107

osoby so zdravotným postihnutím, 102, 111 – 118

## **P**

pokyny, 73, 86, 88, 90, 125, 132 – 133

pracovný čas, 17, 20, 56 – 57, 62, 80, 131

pracovné podmienky, 14, 53, 56, 66 – 67, 119, 129 – 130, 134, 143

pracovnoprávna subjektivita, 97 – 110

pracovný stres, 15, 63 – 84, 135

pracovná zdravotná služba, 77 – 78, 83

právo byť odpojený, 140 – 142

právo na prácu, 117

prekérnosť, 19

psychosociálne faktory a riziká, 15, 59, 62, 68, 70 – 73, 82 -85

## **R**

relatívne neurčitá hypotéza, 124

rozvrhnutie pracovného času, 27, 58, 131, 136,

## **S**

smartworking, 35 - 42

sociálna ochrana, 44 - 49, 53 – 55, 119, 142

spôsobilosť na právne úkony, 98, 101 – 102, 108, 117

subsidiarita, 95, 98, 122

## Š

štandardný pracovný pomer, 16

štátna služba , 117

## T

technologické zariadenia, 13, 37, 40, 135

technologický paradox, 85

technostres, 84 – 89, 136

telepráca, 21 -34, 146

tieseň, 99

transparentnosť, 56 - 57

## V

voucher práca, 18

## Z

zákaz diskriminácie, 44, 93

zákaz zneužitia práva, 87 - 88

závislá práca, 25, 28, 31, 06 – 108, 110, 116, 129, 133 -134, 143

Zelená kniha, 47

zdravotné postihnutie, 113 - 114

zvýšená psychická záťaž, 69 – 70, 75, 79, 82, 141





**Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku**  
**Vedecká monografia**

Autori: JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., JUDr. Monika Seilerová, PhD.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2018

Náklad: 100 ks

Rozsah strán: 168

Rozsah: 7,75 AH

Vydanie: prvé

Tlač: EQUILIBRIA, s. r. o.

Účelová publikácia, nepredajná.

ISBN 978-80-8152-689-3 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-690-9 (e-publikácia)

ISBN 978-80-8152-689-3



9 788081 526893