

Vplyv nových technológií na duševné zdravie zamestnanca¹

The Impact of New Technologies on Mental Health of Employees

Karina Divékyová

Abstract: *In the presented paper, the author deals with the issue of mental health and stress in the workplace. In the introduction of the paper, the author defines the concepts of mental health and stress, passing smoothly to the sources of law governing these institutes. In the second part of the paper, the author defines the facts affecting the mental health of employees which are monitoring, cyberbullying, mobbing and bossing or technostress. In the third part of the paper, the author deals with the issue of the burnout syndrome as a result of a workplace stress. The fourth part of the paper focuses on the means of preventing stress in the workplace. In the final part of the paper, the author formulates de lege ferenda proposals.*

Key Words: *Labour Law; Mental Health; Stress; Technostres; Cyberbullying; Burnout Syndrome; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Autorka sa v predkladanom príspevku zaoberá problematikou duševného zdravia a stresu na pracovisku. V úvode príspevku vymedzuje pojmy duševné zdravie a stres, pričom plynulo prechádza na pramene práva upravujúce tieto inštitúty. V druhej časti príspevku autorka vymedzuje skutočnosti vplývajúce na duševné zdravie zamestnancov, ktorými sú monitorovanie, kyberšikana, mobing a bossing či technostres. V tretej časti príspevku sa autorka zaoberá problematikou syndrómu vyhorenia ako následku stresu na pracovisku. Štvrtá časť príspevku je zameraná na prostriedky prevencie pred stresom na pracovisku. V záverečnej časti príspevku autorka formuluje návrhy de lege ferenda.*

Kľúčové slová: *Pracovné právo; duševné zdravie; stres; technostres; kyberšikana; syndróm vyhorenia; Slovenská republika.*

¹ Autorka vypracovala príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-15-0066 s názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Úvod

Štvrtá priemyselná revolúcia so sebou priniesla mnoho zmien v spoločnosti, ako aj v oblasti práva. V pracovnom práve má štvrtá priemyselná revolúcia vplyv na spôsob výkonu práce, pod jej vplyvom vznikajú nové formy zamestnávania,² využívajú sa častejšie atypické formy zamestnávania, mení sa doterajší trh práce, zmeny nastávajú i v oblasti monitorovania zamestnancov, ako aj v oblasti ochrany zdravia pri práci.

Nové technológie majú umožniť zamestnancom vykonávať pracovné úlohy bezpečnejšie, rizikové práce sú postupne nahrádzané prácou robotov, čo má priaznivý vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Pod vplyvom nových technológií dochádza k znižovaniu pracovných úrazov a k vytváraniu bezpečnejšieho a priaznivejšieho pracovného prostredia.

Postupná internetizácia a digitalizácia spoločnosti má však aj negatívne dôsledky na zdravie zamestnancov. Pokiaľ v minulosti zamestnanec vykonával prácu výlučne v pracovnom čase, dnes práve pod vplyvom nových technológií zamestnanec vykonáva prácu aj po skončení pracovného času. Zamestnanci po skončení pracovného času pravidelne kontrolujú svoje pracovné e-maily, ako aj firemné telefóny. Možno tak konštatovať, že zamestnanec vykonáva prácu 24 hodín denne, 7 dní v týždni.³ Dochádza tak k postupnému stieraniu hraníc medzi pracovným a rodinným životom.⁴ Počas času, kedy by mal zamestnanec odpočívať po vykonanej práci, zamestnanec aj naďalej pracuje, čo môže mať vplyv na jeho fyzické a psychické zdravie.

² Bližšie pozri KRIŽAN, V. Nové formy práce a sociálna ochrana. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 129. ISBN 978-80-7205-325-4.

³ Podľa správy „Working IT“, ktorú zverejnil Fujitsu Services, až 39 % zamestnancov nikdy nemaže elektronické záznamy, 24 % kontroluje pracovné e-maily z domu, 24 % kontroluje svoje e-maily každých desať minút, 23 % opakovane kontroluje svoje e-maily, či ich neposlali na nesprávnu adresu, 11 % kontroluje pracovné e-maily aj počas dovolenky, 7 % zálohuje všetky svoje dokumenty trikrát denne alebo častejšie.

⁴ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Pracovné právo SR v období 4. priemyselnej revolúcie a návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 12. ISBN 978-80-7502-284-4.

1 Duševné zdravie a stres zamestnancov

Pojem duševné zdravie nie je v slovenskej právnej úprave legislatívne vymedzený. Definovala ho však Svetová zdravotnícka organizácia ako „stav pohody, v ktorom jednotlivec môže uskutočniť svoje schopnosti, vie zdolávať stresové situácie bežného života, vie produktívne pracovať a vie prispievať do života spoločnosti.“ Duševné zdravie na pracovisku však ohrozujú viaceré rizikové faktory, ako sú pracovná záťaž, pracovné tempo, pracovný rozvrh, kontrola zamestnancov, medziľudské vzťahy v práci, násilie či šikana.⁵

S pojmom duševné zdravie úzko súvisí aj pojem stres. Pojem stres po prvý raz vymedzil v roku 1936 Hans Selye ako nešpecifickú odpoveď tela na zmeny. Podľa Selyea spúšťačom stresu môže byť akákoľvek zmena vonkajšieho alebo vnútorného prostredia, ktorou je i pracovné vyťaženie. Vplyv stresu na zdravie zamestnancov sa môže líšiť v závislosti od jednotlivca. Vysoká úroveň stresu však môže viesť k vyčerpaniu, syndrómu vyhorenia, úzkosti či depresii. Zároveň má vplyv aj na fyzické zdravie zamestnanca, keďže vysoká úroveň stresu môže viesť ku kardiovaskulárnym ochoreniam a muskuloskeletálnym poruchám. Stres vedie tiež k problémom zvládania správania, požívaniu alkoholu a drog, fajčeniu, zlému spánku, ako aj k zvyšujúcim sa počtom pracovných úrazov.⁶

1.1 Pramene práva upravujúce duševné zdravie a stres zamestnancov

Duševné zdravie a stres priamo súvisia s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Z uvedeného dôvodu považujeme priamo za potrebné, aby sme sa zmienili aj o prameňoch práva upravujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Medzi takéto pramene práva zaradíme Smernicu Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. So Smernicou Rady 89/391/EHS úzko súvisí Rámcová dohoda o akciách proti pracovnému stresu. Rámcová dohoda o akciách proti pracovnému stresu definuje stres ako „stav vznikajúci zo subjektívneho pocitu človeka, že nie je schopný preklenúť priepasť medzi kladenými požiadavkami na jeho osobu a očakávanými výsledkami, ktorý je sprevádzaný fyzickými či psycholo-

⁵ Bližšie pozri WYNNE, R., V. de BROECK, K. van den BROEK, S. LEKA, A. JAIN, I. HOUTMAN a D. McDAID. *Podpora duševného zdravia na pracovisku: Usmernenie k uplatňovaniu komplexného prístupu*. 1. vyd. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017, s. 10. ISBN 978-92-79-66312-3.

⁶ Bližšie pozri *Workplace Stress: A Collective Challenge*. 1st ed. Geneva: International Labour Office, 2016, s. 6. ISBN 978-92-2-130641-2.

gickými poruchami alebo spoločenskými potiažami“. Ide iba o definíciu pojmu „stres“; pojem „pracovný stres“ Rámcová dohoda o akciách proti pracovnému stresu nedefinuje. Zároveň Rámcová dohoda o akciách proti pracovnému stresu upravuje, že stres nemožno považovať za chorobu, ale pokiaľ je zamestnanec dlhší čas vystavený určitým stresovým situáciám, môže to mať za následok zníženie pracovnej činnosti a ohrozenie zdravotného stavu zamestnanca.

Pokiaľ ide o vnútroštátnu právnu úpravu, Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) pojmy duševné zdravie a stres neupravuje. Zákonník práce poskytuje zamestnancom len základný rámec úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje prevažne osobitný zákon, ktorým je Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci“). Avšak ani Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci priamo neupravuje pojmy duševné zdravie a stres zamestnanca. Na rozdiel od Zákonníka práce však v § 6 ods. 1 písm. e) Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci upravuje, že zamestnávateľ je povinný *„zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov“*. Psychickou pracovnou záťažou podľa § 2 ods. 1 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci je *„faktor, ktorý predstavuje súhrn všetkých hodnotiteľných vplyvov práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia pôsobiacich na kognitívne, senzorické a emocionálne procesy človeka, ktoré ho ovplyvňujú a vyvolávajú stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziológických funkcií“*. Pojem stres a pojem psychická záťaž však nie sú totožné a je potrebné ich odlišovať.

Podľa Slávky Matulovej psychická záťaž vo vzťahu k stresu predstavuje súhrnné pomenovanie rôznych psychických stavov a následných psychických a fyziologických reakcií, ktoré záťaž vyvolala. Stres vo vzťahu k záťaži je pomenovanie krajných foriem záťažových stavov.⁷

⁷ Bližšie pozri MATULOVÁ, S., T. HATINA, M. KORDOŠOVÁ, M. NOVOTNÝ a B. PERICHTOVÁ. *Prehľadbenie systému riadenia rizikových faktorov práce: Správa z riešenia 3. etapy VÚ č. 2329* [online]. 1. vyd. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010, s. 21

2 Skutočnosti vplývajúce na duševné zdravie zamestnancov

Na duševné zdravie zamestnancov môže mať vplyv mnoho faktorov. V súčasnej digitálnej dobe sú zamestnanci pod neustálym dohľadom svojho zamestnávateľa, ktorý ich počas výkonu práce monitoruje. Nové technológie tiež uľahčujú šikanovanie zamestnancov, ktoré sa postupne presunulo aj do virtuálneho sveta, čím došlo k zavedeniu novej formy šikany, označovanej ako kyberšikana. Zmenili sa aj spôsoby výkonu práce zamestnancov. Na pracoviskách sa začali využívať roboty, mobilné telefóny či tablety. Zamestnanci sú tak vystavení novému druhu stresu, označovanému ako technostres, ktorý je spôsobený strachom a neznalosťou používania moderných technológií.

2.1 Monitorovanie zamestnancov

Medzi skutočnosťami, ktoré vplývajú na duševné zdravie zamestnancov, možno zaradiť aj ich monitorovanie. Pod vplyvom nových technológií prichádzajú zamestnávateľia s čoraz dômyselnejšími spôsobmi, ako kontrolovať svojich zamestnancov počas pracovného času, čo môže u mnohých zamestnancov viesť k zvyšovaniu stresu počas výkonu práce. Zamestnávateľia čoraz viac kontrolujú, či zamestnanec využíva pracovný čas efektívne, či dodržiava pracovnú disciplínu, ako aj to, či zamestnanec používa pridelené pracovné pomôcky na výkon práce. Podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce *„zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“*

Jeden z najčastejšie využívaných spôsobov kontroly zamestnancov predstavuje monitorovanie zamestnancov prostredníctvom kamerových systémov, a to bez ohľadu na skutočnosť, či kamera zaznamenáva iba obraz alebo obraz aj so zvukom. Okrem kontroly zamestnancov prostred-

[cit. 2019-05-30]. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Matulova/Matulova_VU_2329.pdf.

níctvom kamerového systému je ďalším z najčastejších spôsobov kontroly zamestnancov aj kontrola elektronickej pošty zamestnanca. V zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce je zamestnávateľ oprávnený kontrolovať len elektronickejšiu poštu, ktorá je odoslaná z pracovnej elektronickej adresy alebo doručená na pracovnú elektronickejšiu adresu.⁸ Kontrola elektronickej pošty zamestnanca môže prebiehať aj skenovaním, ktorého účelom sú najmä odstránenie spamov a detekcia vírusov.⁹

Mnoho zamestnávateľov na kontrolu svojich zamestnancov využíva tiež GPS systém. Na monitorovanie svojich zamestnancov ho využívajú najmä zamestnávatelia, ktorých zamestnanci na výkon svojej práce využívajú motorové vozidlá a mobilné zariadenia.¹⁰ Zamestnávateľ môže prostredníctvom GPS systému monitorovať pohyb vozidla,¹¹ čím zároveň monitoruje pohyb zamestnanca, ktorý sa musí pred použitím vozidla prihlásiť do vozidla prostredníctvom svojich osobných alebo špecifických údajov.¹²

V posledných rokoch sa ako spôsob zásahu do súkromia zamestnanca rozšíril tzv. mystery shopping. Počas takejto kontroly osoba s utajovanou identitou preveruje, či zamestnanec správne komunikuje so zákazníkom, a to najmä v prípadoch, keď predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevykonáva samotný zamestnávateľ. Takúto formu kontroly uskutočňujú pre zamestnávateľa špeciálne agentúry. Kontrola je vykonávaná jednorazovo, náhodne, ale aj opakovane, pričom výsledky poskytne agentúra za odplatu zamestnávateľovi. Uvedená kontrola je prevažne zameraná na kvalitu komunikácie zamestnanca so zákazníkom. Počas tzv. fik-

⁸ Bližšie pozri KRIŽAN, V. Ochrana súkromia zamestnanca v ére internetu. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016, s. 267. ISBN 978-80-7502-177-9.

⁹ Bližšie pozri SISKOVICHOVÁ, K. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 69. ISBN 978-80-8082-932-2.

¹⁰ Bližšie pozri SISKOVICHOVÁ, K. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 79. ISBN 978-80-8082-932-2.

¹¹ Bližšie pozri GREGUŠ, J. Monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 235. ISBN 978-80-7502-259-2; a GREGUŠ, J. Vplyv nových technológií na pracovné právo. In: L. DOBROVIČ, T. HIŠEMOVÁ a D. KMECOVÁ, eds. *Vymožiteľnosť práva v kontexte vývoja spoločnosti – právne, historické a politologické východiská a problémy aplikačnej praxe*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 121-143. ISBN 978-80-8152-492-9.

¹² Bližšie pozri BABIAKOVÁ, K. GPS monitoring z pohľadu zamestnanca. In: *Epravo.sk* [online]. 2013-04-23 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/gps-monitoring-z-pohladu-zamestnanca-129.html>.

tívnych nákupov agentúry vyhotovujú audionahrávky, pričom zamestnanec netuší, že prebieha jeho skryté monitorovanie, s ktorým neprejavil súhlas.

Mnoho zamestnávateľov na účely evidencie dochádzky zamestnancov využíva biometrické údaje. Takéto monitorovanie zamestnanca je však prípustné iba v prípade, pokiaľ neexistuje primeranejší spôsob, ktorým by bolo možné zabezpečiť potreby zamestnávateľa. Okrem evidencie dochádzky a pracovného času využívajú zamestnávatelia kontrolu prostredníctvom biometrických údajov aj na vstup do vyhradených priestorov z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a tiež z dôvodu ochrany svojho majetku.

Monitorovanie zamestnancov ovplyvňuje aj ich duševné zdravie. Zamestnanci sú vystavovaní zvýšenému stresu z dôvodu strachu, že zamestnávateľ stále „vidí“, čo zamestnanec počas pracovného času robí, či vykonáva závislú prácu, či dodržiava vnútorné predpisy zamestnávateľa, čo častokrát vedie k obave zamestnanca, že s ním zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

2.2 Kyberšikana

S nárastom využívania nových technológií sa aj šikana dostáva do digitálneho sveta, v ktorom je označovaná ako kyberšikana. Ide o osobitný druh šikanovania, ktorý sa uskutočňuje prostredníctvom internetovej siete, a to najmä posielaním výhražných e-mailov a vírusov či vymazávaním dokumentov. Kyberšikanu môžeme charakterizovať ako násilné a opakované správanie útočníka, na ktoré využíva moderné technológie,¹³ ako sú počítače, mobilné telefóny či tablety.

Na rozdiel od tradičnej formy šikany na pracovisku ku kyberšikane môže dochádzať v akomkoľvek čase, na akomkoľvek mieste, pričom identita útočníka je v mnohých prípadoch anonymná. Útočník zvyčajne prostredníctvom e-mailov alebo sms správ posiela obetiam výhražné správy, správy s nevhodným obsahom či pornografické fotografie. Kyberšikana sa môže prejavovať aj formou „nabúrania sa“ do e-mailových schránok obetí, z ktorých sú následne takéto typy správ odosielané.¹⁴ Po-

¹³ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 153-156. ISBN 978-80-7502-253-0.

¹⁴ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 153-156. ISBN 978-80-7502-253-0.

kial' dochádza ku kyberšikane na pracovisku, zamestnanec, ktorý je šikovaný, by sa mal obrátiť na zamestnávateľa so sťažnosťou alebo by mal podať na súd žalobu. Právo zamestnanca podať sťažnosť zamestnávateľovi či žalobu na súd upravuje aj § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Po prijatí sťažnosti zamestnávateľom by mal zamestnávateľ prijať účinné opatrenia zamedzujúce pokračovaniu alebo prípadnému opakovaniu kyberšikany voči svojmu zamestnancovi.

Kyberšikana bola predmetom rozhodovacej činnosti Európskeho súdneho dvora už v roku 1999 v právnej veci T-333/1999, keď zamestnanec Európskej centrálnej banky využíval pracovný počítač na odoslanie pornografických e-mailov svojmu kolegovi. Kolega podal na tohto zamestnanca sťažnosť a na základe následného disciplinárneho konania bol so šikanujúcim zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer. Európsky súdny dvor posúdil správanie zamestnanca ako závažné previnenie sa voči pracovnej disciplíne, pričom tiež uviedol, že takéto konanie by vo väčšine krajín Európskej únie spĺňalo podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru.

2.3 Mobing a bossing

Šikana, mobing či bossing majú výrazný vplyv na duševné zdravie zamestnanca. Pojem mobing¹⁵ pochádza z anglického výrazu „to mob“, čo znamená obťažovať, hromadne napadnúť. Mobing predstavuje správanie, ktoré je v rozpore s právom, pričom jeho cieľom je vylúčiť zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu, prípadne pracovného kolektívu. Pojmy mobing a šikanie možno považovať za synonymické pojmy. Zatiaľ čo šikana sa zvyčajne uskutočňuje medzi dvomi fyzickými osobami, pri mobingu na strane útočníka stoja spravidla viaceré fyzické osoby.

Mobing sa vyznačuje systematickosťou, útokmi zo strany jednej alebo viacerých osôb, ktoré trvajú dlhší čas, pričom cieľom je vylúčiť zamestnanca z pracovnej pozície alebo pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnanec, voči ktorému sú uskutočňované takéto útoky, má pocit diskriminácie.

Jednou z foriem mobingu je bossing. Pre bossing (z anglického výrazu boss – šéf) je charakteristické, že ide o systematické útoky na zamestnanca, ktoré koná nadriadený zamestnanec, ktorý si takýmto konaním

¹⁵ Pojem mobing po prvýkrát zdefinoval švédsky profesor Heinz Leymann, ktorý zistil, že útoky skupiny zvierat na votrelca, ktoré chránia svoje teritórium a integritu, sú podobné správaniu fyzických osôb na pracoviskách.

utvrduje svoje hierarchické postavenie. Nie v každom prípade však bossing slúži na utvrdenie si hierarchického postavenia. V niektorých prípadoch nadriadený zamestnanec šikanuje jemu podriadeného zamestnanca z dôvodu, aby skončil pracovný pomer, pričom by mu nemusela byť vyplatená finančná kompenzácia.¹⁶

Šikana, mobing a bossing majú nepochybne veľký vplyv na duševné zdravie zamestnancov. V aplikačnej praxi možno pozorovať, že pracovný výkon šikanovaného zamestnanca klesá, častejšie pri výkone svojej práce robí chyby, čo môže viesť k neuspokojivému plneniu pracovných úloh. Šikanovaný zamestnanec je tak v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce vystavený riziku skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pokiaľ zamestnávateľ zamestnanca písomne v posledných 6 mesiacoch vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil. Nemusí to byť však len zamestnávateľ, kto skončí pracovný pomer so zamestnancom. Zamestnanec má v zmysle § 67 Zákonníka práce právo skončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu. Takýmto dôvodom môže byť i šikana. Nie je vylúčené, aby zamestnanec mohol skončiť pracovný pomer aj okamžitým skončením pracovného pomeru za predpokladu, že splní podmienky ustanovené v § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnanec podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej bez vážneho ohrozenia svojho zdravia vykonávať prácu a zamestnávateľ ho do 15 dní od predloženia lekárskeho posudku nepreradí na inú, pre neho vhodnú prácu. V aplikačnej praxi teda môže dôjsť k situácii, kedy zamestnanec nebude môcť vykonávať prácu pre vážne ohrozenie jeho zdravia pod vplyvom šikany. V prípade, ak by zamestnávateľ podal žalobu na súd pre neplatné skončenie pracovného pomeru, bolo by na posúdení súdu, či by takéto okamžité skončenie pracovného pomeru považoval za platné.

Šikana zamestnancov má vplyv aj na samotného zamestnávateľa. U zamestnávateľa tak častokrát dochádza k strate produktivity, absenciám šikanovaných zamestnancov, ale aj k ďalším aspektom, ako sú napríklad nedostatočná morálka zamestnancov či negatívna reputácia zamestnávateľa.¹⁷

¹⁶ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 158-162. ISBN 978-80-7502-253-0.

¹⁷ Bližšie pozri WYNNE, R., V. de BROECK, K. van den BROEK, S. LEKA, A. JAIN, I. HOUTMAN a D. McDAID. *Podpora duševného zdravia na pracovisku: Usmernenie k uplatňovaniu kom-*

2.4 Právne skutočnosti vplývajúce na duševné zdravie zamestnancov

Duševné zdravie zamestnancov nepochybne ovplyvňujú aj normy spotreby práce, lehoty či obmedzenie čerpania dovolenky zamestnávateľom.

Splnenie pracovnej úlohy mnohých zamestnancov je častokrát viazané na lehoty. Ide o lehoty, ktoré sú buď určené zamestnávateľom, alebo ide o zákonné lehoty. Zamestnanec je tak nútený v krátkom čase vykonať veľké množstvo pracovných úloh, čo vedie k zvyšovaniu stresu na pracovisku.¹⁸

Problematickým sa môže stať aj pokyn vedúceho zamestnanca. V zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce sú vedúci zamestnanci oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, majú tiež právo organizovať, kontrolovať a riadiť prácu podriadených zamestnancov zamestnávateľa a dávať im na tento účel záväzné pokyny. Zákonník práce však už nerieši situácie, pri ktorých vedúci zamestnanec zadá podriadenému zamestnancovi pokyn napríklad 10 minút pred skončením pracovnej zmeny. Zamestnanec je tak vystavený stresu, aby splnil pracovnú úlohu podľa pokynu nadriadeného zamestnanca.

Mnoho zamestnávateľov vystavuje svojich zamestnancov stresu spôsobenému normami spotreby práce, ktoré je mnohokrát náročné splniť. V zmysle § 133 ods. 4 Zákonníka práce však zamestnávateľ nesmie uplatňovať také normy spotreby práce, ktoré by ohrozili bezpečnosť alebo ochranu zdravia pri práci zamestnancov. Zamestnávateľ je v zmysle § 133 ods. 1 Zákonníka práce povinný pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa vziať do úvahy také tempo, ktoré je primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam zamestnanca. Zároveň je zamestnávateľ povinný dodržiavať právne a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, poskytnúť zamestnancom čas na osobnú očistu po skončení práce, a taktiež poskytnúť čas na prirodzené potreby zamestnancov.

plexného prístupu. 1. vyd. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017, s. 11-13. ISBN 978-92-79-66312-3.

¹⁸ Typickým príkladom môže byť vyšší súdny úradník, ktorý vykonáva prácu spojenú so zápisom, zrušením zápisu, prípadne zosúladením údajov v obchodnom registri. Vyšší súdny úradník je povinný vykonať zápis spoločnosti v lehote dvoch dní. Vzhľadom na súčasnú preťaženosť súdov môže byť vyšší súdny úradník vystavený stresu z hľadiska krátkej lehoty a veľkého množstva spisov.

Vplyv na duševné zdravie zamestnancov môže mať aj určovanie čerpania dovolenky zamestnávateľom. V zmysle § 111 ods. 1 Zákonníka práce určuje čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom zamestnávateľ podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ je však oprávnený zmeniť čerpanie dovolenky alebo odvolať zamestnanca z dovolenky, čo môže mať negatívne dôsledky na duševné zdravie zamestnanca, keďže dovolenka je dôležitým právnym inštitútom, ktorý slúži na regeneráciu pracovných síl zamestnanca.

2.5 Technostres

V súvislosti s neustálym zavádzaním nových technológií a internetizáciou spoločnosti je zamestnanec čoraz častejšie povinný využívať na výkon práce rôzne nové technológie. Zamestnanec sa stáva povinným byť neustále on-line a okamžite plniť pracovné úlohy zadané zamestnávateľom, a to aj po pracovnom čase. Zamestnanec je tak vystavovaný stresu a zvýšenej duševnej námahe.

Pojem technostres definoval v roku 1984 po prvý raz americký psychoterapeut Craig Brod ako reakciu na odpor a stres z nových technológií, ktoré zamestnanci nevedeli využívať na výkon práce. V súčasnosti už tento pojem nevyjadruje len neznalosť práce s technológiami, ale tiež nadmernú záťaž zamestnancov spôsobenú ich využívaním.¹⁹ Zamestnanec častokrát nadobúda pocit, že musí byť stále on-line, pričom neustále žije v strachu, že mu unikne dôležitý e-mail alebo telefonát. Najčastejšie sa technostres prejavuje u ľudí, ktorí na výkon práce využívajú počítače. Zamestnanec už pri zapnutí počítača začína pociťovať vyčerpanie, pričom sa nedokáže sústrediť na výkon práce. Technostres sa však vyskytuje i v povolaniach, pri ktorých sa na výkon práce používajú mobilné telefóny, tablety, ako aj rôzne iné digitálne zariadenia. Zamestnanec v súčasnej dobe už môže trpieť technostresom nielen z využívania určitého digitálneho zariadenia, ale aj z jeho následnej zmeny. Keďže technológie sa neustále vyvíjajú, zamestnávatelia častokrát pre zvýšenie produktivity práce menia aplikácie a programy, ktoré zamestnanci využívajú na výkon práce, za novšie a modernejšie. Zamestnanec je tak vystavený technostresu z dôvodu, že len čo sa naučí pracovať s nejakým programom alebo

¹⁹ Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 58-59. ISBN 978-80-7502-259-2.

aplikáciou, zamestnávateľ ich nahradí novými a zamestnanec je tak nútený naučiť sa využívať nové aplikácie a programy na výkon svojej práce.

V aplikačnej praxi býva časté, že zamestnanec je povinný pre zamestnávateľa vykonávať prácu aj mimo pracovného času, byť stále on-line, mať zapnutý služobný telefón, prijímať a oboznamovať sa so služobnými e-mailami a byť kedykoľvek k dispozícii zamestnávateľovi. Takáto nadmerná záťaž spôsobuje, že zamestnanec môže začať trpieť bolesťami očí, chrčtice, preťažením ruky. Okrem rôznych fyziologických dôsledkov dochádza aj k dôsledkom v oblasti psychiky. Technostres môže spôsobiť poruchy spánku, pamäti, problémy s ovládaním hnevu či nadmerné potenie.²⁰ Aj keď by sa mohlo zdať, že zamestnanec, ktorý je neustále on-line, je pre zamestnávateľa najprínosnejšou pracovnou silou, nemusí tomu tak byť. Práve zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu veľké množstvo hodín a majú pocit, že sa nemôžu nikdy odpojiť, robia častejšie pri výkone práce chyby ako zamestnanci, ktorí pracujú menej hodín a nie sú počas dňa neustále on-line.²¹

3 Syndróm vyhorenia

Nové technológie umožnili zamestnancom postupné stieranie hraníc medzi výkonom práce a rodinným životom. Zamestnanci pravidelne kontrolujú pracovné e-maily a odpovedajú na pracovné telefonáty aj po skončení pracovného času. Vystavujú sa tak zvýšenému stresu a nikdy nekončiacemu výkonu práce. Častokrát takéto konanie vedie k depresiám, nespavosti, bolestiam hlavy, chrčtice či žalúdka.²² Pokiaľ zamestnanec nedokáže nájsť rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom, môže dôjsť až k syndrómu vyhorenia.

Syndróm vyhorenia po prvýkrát definoval Herbert Freudenberg ako „konečné štádium procesu, pri ktorom sú ľudia hlboko emocionálne vyprahnutí, strácajú svoje pôvodné nadšenie a svoju motiváciu“. Syndróm

²⁰ Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 58-59. ISBN 978-80-7502-259-2.

²¹ Bližšie pozri Managing Technostress in the Workplace – How to Overcome Technology Fear. In: *The HR Booth* [online]. 2019 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://www.thehrbooth.co.uk/blog/hr-support/managing-technostress-in-the-workplace-how-to-overcome-technology-fear/>.

²² Bližšie pozri TRELOVÁ, S. Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 174. ISBN 978-80-7502-259-2.

vyhorenia sa môže prejavovať rôznymi formami. Môže ísť o fyzické prejavy, pri ktorých zamestnanec trpí extrémnou únavou alebo rôznymi druhmi bolestí. Niektorí zamestnanci majú intelektuálne prejavy, v rámci ktorých možno pozorovať problémy so sústredením či problémy s pamäťou. Poslednou formou, prostredníctvom ktorej sa syndróm vyhorenia prejavuje, je emočná forma. Zamestnanec pri emočnej forme trpí záchvatmi hnevu, plaču, pociťuje nezáujem a stráca empatiu.²³

Syndróm vyhorenia sa častokrát zamieňa so stresom. Na rozdiel od stresu sa však zamestnanec stáva agresívnym, trpí depresiami, pocitmi beznádeje a únavy. Následkom syndrómu vyhorenia sú neschopnosť zamestnanca regenerovať svoje sily prostredníctvom čerpania dovolenky a následná pracovná preťaženosť. Prejavuje sa najmä u ľudí, ktorí majú vysoké pracovné a osobné ciele. Syndróm vyhorenia sa vyskytuje v mnohých profesiách; ide najmä o povolania, ako sú lekári, učitelia, právnici, psychológovia, pracovníci väzníc, úradníci, ale aj policajti.²⁴

4 Prevencia pred stresom

Ako sme už vyššie uviedli, právo Európskej únie, ako aj vnútroštátna právna úprava poskytujú zamestnancom pomerne rozsiahly rámec právnej ochrany v oblasti duševného zdravia a stresu, avšak otázkou je, či je takýto rámec ochrany dostatočný.

Za inšpiratívny v tejto oblasti môžeme považovať francúzsky Zákoník práce, ktorý upravuje možnosť zamestnanca „odpojiť sa“ po skončení jeho pracovného času. Možnosť odpojiť sa však nie je ustanovená ako povinnosť, a tak zamestnanci aj napriek takejto úprave môžu po skončení pracovného času naďalej kontrolovať svoje e-maily či telefóny. V prípade odpojenia sa je však potrebné zvážiť, či takýto zamestnanec nebude vystavený ešte väčšiemu stresu z dôvodu nekontrolovania pracovnej pošty ako v prípade, ak by bol pripojený a pracovnú poštu by kontroloval.²⁵

²³ Bližšie pozri SUMKOVÁ, M. Syndróm vyhorenia a ako sa mu vyhnúť. In: *Epi.sk – Ekonomické právne informácie* [online]. 2016-03-22 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/syndrom-vyhorenia-a-ako-sa-mu-vyhnut.htm>.

²⁴ Bližšie pozri KONÍČKOVÁ, J. Syndróm vyhorenia sa často zamieňa za stres. Aké sú príznaky vyhorenia?. In: *Eduworld.sk – portál o vzdelávaní a sebarozvoji* [online]. 2019 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://eduworld.sk/cd/jaroslava-konickova/3763/syndrom-vyhorenia-sa-casto-zamiena-za-stres-ake-su-priznaky-vyhorenia>.

²⁵ Bližšie pozri GREGUŠ, J. Právne aspekty domáckej práce a telepráce. *Justičná revue*. 2017, roč. 69, č. 4, s. 471-485. ISSN 1335-6461.

Za prostriedok ochrany pred technostresom či syndrómom vyhorenia možno, podľa nášho názoru, považovať aj príspevok na rekreáciu zamestnancov. Príspevok na rekreáciu zamestnancov je v slovenskej právnej úprave pomerne novým právnym inštitútom, ktorý bol zavedený novelou Zákona o podpore cestovného ruchu, pričom zároveň došlo k novelizácii Zákonníka práce s účinnosťou od 1. januára 2019.²⁶ Príspevok na rekreáciu zamestnancov poskytuje zamestnávateľ podľa § 152a Zákonníka práce svojim zamestnancom za predpokladu, že zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, pričom pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa musí trvať nepretržite najmenej 24 mesiacov. Zamestnanec má tak možnosť príspevku na oddych a regeneráciu pracovných síl.

Záver a návrhy *de lege ferenda*

Nové technológie a postupná digitalizácia ovplyvnili doterajší spôsob výkonu práce zamestnancov. Pokiaľ v minulosti prevládala práca ľudí, v súčasnosti už dochádza k používaniu strojov a robotov či umelej inteligencie. Zamestnanci sú tak nútení prispôbiť sa súčasnej dobe a využívať na výkon práce nové technológie. Nové technológie neovplyvňujú len spôsob výkonu práce, ale majú dopad aj na jednotlivé oblasti práva vrátane pracovného práva.

Napriek tomu, že nové technológie prácu zjednodušujú, a zároveň majú najmä pozitívny dopad na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, majú aj určité negatíva v oblasti duševného zdravia a stresu.²⁷ Zamestnanci častokrát trpia technostresom, syndrómom vyhorenia či kyberšikanou. Podľa nášho názoru je v súčasnosti pozitívnym preventívnym opatrením predchádzania stresu spôsobeného prácou príspevok na rekreáciu zamestnancov, vďaka ktorému má zamestnanec možnosť regenerácie pracovných síl, pričom zároveň podporí cestovný ruch na území Slovenska. Nevýhodou uvedeného inštitútu však je, že právo na takýto príspevok majú len zamestnanci, ktorých zamestnávateľia zamestnávajú viac ako 49 zamestnancov. Podľa nášho názoru by mal zákonodarcu do budúcnosti odstrániť uvedenú podmienku a zaviesť povinnosť zamestnávateľov poskytovať tento príspevok všetkým zamestnancom, bez ohľadu na

²⁶ Bližšie pozri MÉSZÁROS, M. Príspevok na rekreáciu zamestnancov. In: *Najprávo.sk* [online]. 2018-12-19 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://www.najpravo.sk/clanky/prispevok-na-rekreaciju-zamestnancov.html>.

²⁷ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 9. ISBN 978-80-7502-259-2.

počet zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva. Ďalším negatívom tohto inštitútu je aj podmienka 24 mesiacov nepretržitého pracovného pomeru u zamestnávateľa. Zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa netrvá nepretržite 24 mesiacov, nemá nárok na poskytnutie predmetného príspevku.

Ako sme už vyššie uviedli, slovenský zákonodarca by sa mal do budúcnosti zaoberať aj otázkou práva na odpojenie sa. Navrhujeme, aby bolo toto právo v Zákonníku práce upravené podobne ako vo francúzskom Zákonníku práce, teda ako právo zamestnanca odpojiť sa po skončení pracovného času. Nešlo by teda o povinnosť zamestnanca.

Za dôležité tiež považujeme rozšírenie zoznamu chorôb z povolenia, ktorý je prílohou Zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, ktorý, podľa nášho názoru, nereflektuje súčasnú dobu ovplyvnenú novými technológiami. Za inšpirujúcu považujeme i možnosť zavedenia benefitu v podobe firemných psychológov pre zamestnancov, ktorých práca je spojená so stresom z využívania nových technológií. Pre zamestnávateľa je výhodnejšie zamestnať firemného psychológa, ako by mal platiť zamestnancovi trpiacemu stresom náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa Zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a zároveň poskytnúť mzdu inému zamestnancovi, ktorý by za takého zamestnanca vykonával závislú prácu.

Zoznam bibliografických odkazov

- BABIAKOVÁ, K. GPS monitoring z pohľadu zamestnanca. In: *Epravo.sk* [online]. 2013-04-23 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/gps-monitoring-z-pohladu-zamestnanca-129.html>.
- BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017. 191 s. ISBN 978-80-7502-253-0.
- BARANCOVÁ, H. Pracovné právo SR v období 4. priemyselnej revolúcie a návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 9-31. ISBN 978-80-7502-284-4.

- BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 9-29. ISBN 978-80-7502-259-2.
- DOLOBÁČ, M. Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 55-64. ISBN 978-80-7502-259-2.
- GREGUŠ, J. Monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 227-251. ISBN 978-80-7502-259-2.
- GREGUŠ, J. Právne aspekty domácej práce a telepráce. *Justičná revue*. 2017, roč. 69, č. 4, s. 471-485. ISSN 1335-6461.
- GREGUŠ, J. Vplyv nových technológií na pracovné právo. In: L. DOBROVIČ, T. HIŠEMOVÁ a D. KMECOVÁ, eds. *Vymožitelnosť práva v kontexte vývoja spoločnosti – právne, historické a politologické východiská a problémy aplikačnej praxe*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 121-143. ISBN 978-80-8152-492-9.
- KONÍČKOVÁ, J. Syndróm vyhorenia sa často zamieňa za stres. Aké sú príznaky vyhorenia?. In: *Eduworld.sk – portál o vzdelávaní a sebarozvoji* [online]. 2019 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://eduworld.sk/cd/jaroslava-konickova/3763/syndrom-vyhorenia-sa-casto-zamiena-za-stres-ake-su-priznaky-vyhorenia>.
- KRIŽAN, V. Nové formy práce a sociálna ochrana. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 127-144. ISBN 978-80-7205-325-4.
- KRIŽAN, V. Ochrana súkromia zamestnanca v ére internetu. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016, s. 260-273. ISBN 978-80-7502-177-9.
- Managing Technostress in the Workplace – How to Overcome Technology Fear. In: *The HR Booth* [online]. 2019 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://www.thehrbooth.co.uk/blog/hr-support/managing-technostress-in-the-workplace-how-to-overcome-technology-fear/>.
- MATULOVÁ, S., T. HATINA, M. KORDOŠOVÁ, M. NOVOTNÝ a B. PERICHTOVÁ. *Prehĺbenie systému riadenia rizikových faktorov práce: Správa z riešenia 3. etapy VÚ č. 2329* [online]. 1. vyd. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010. 54 s. [cit. 2019-05-30]. Dostupné na:

- https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Matulova/Matulova_VU_2329.pdf.
- MÉSZÁROS, M. Príspevok na rekreáciu zamestnancov. In: *Najprávo.sk* [online]. 2018-12-19 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://www.najpravo.sk/clanky/prispevok-na-rekreaciju-zamestnancov.html>.
- Rámcová dohoda o akciách proti pracovnému stresu* [2004-10-08].
- SISKOVIČOVÁ, K. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015. 149 s. ISBN 978-80-8082-932-2.
- Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci*. Ú.v. EÚ L 183, 1989-06-29, s. 349-357.
- SUMKOVÁ, M. Syndróm vyhorenia a ako sa mu vyhnúť. In: *Epi.sk – Ekonomické právne informácie* [online]. 2016-03-22 [cit. 2019-05-30]. Dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/syndrom-vyhorenia-a-ako-sa-mu-vyhnut.htm>.
- TRELOVÁ, S. Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 169-179. ISBN 978-80-7502-259-2.
- Vyhľadávka Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci*.
- Workplace Stress: A Collective Challenge*. 1st ed. Geneva: International Labour Office, 2016. 57 s. ISBN 978-92-2-130641-2.
- WYNNE, R., V. de BROECK, K. van den BROEK, S. LEKA, A. JAIN, I. HOUTMAN a D. McDAID. *Podpora duševného zdravia na pracovisku: Usmerenie k uplatňovaniu komplexného prístupu*. 1. vyd. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017. 71 s. ISBN 978-92-79-66312-3.
- Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*.
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.
- Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov*.

Zákon č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Mgr. Karina Divékyová

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
karin.divekyova@gmail.com