

## Ochrana zamestnancov pred psychosociálnymi rizikami na pracovisku<sup>1</sup>

### Protection of Workers against Psychosocial Risks in the Workplace

Katarína Skolodová

---

**Abstract:** *Psychosocial risks are currently undesirable, but nevertheless a common part of the working environment. The consequences of a long-term exposure to their influence are felt by both the employee and the employer. In her paper, the author will try to identify and to define the most commonly occurring psychosocial risks, while pointing out the need for preventive measures which the European Union and international organizations consider to be the best means of protecting the mental health of workers. The subject of the paper is also the definition of the possibilities of protection of employees against psychosocial risks in the workplace which are regulated in the legislation of the Slovak Republic.*

**Key Words:** *Labour Law; Psychosocial Risks; Prevention; Mental Health; Work Environment; the Slovak Republic.*

**Abstrakt:** *Psychosociálne riziká sú v súčasnosti neželanou, avšak aj napriek tomu bežnou súčasťou pracovného prostredia. Následky dlhodobého vystavenia ich vplyvu pociťuje zamestnanec, a rovnako taktiež zamestnávateľ. Autorka sa v príspevku pokúsi o identifikáciu a vymedzenie najčastejšie sa vyskytujúcich psychosociálnych rizík, a zároveň poukáže na nevyhnutnosť prevenčných opatrení, ktoré aj Európska únia a medzinárodné organizácie považujú za najlepší prostriedok ochrany duševného zdravia zamestnancov. Predmetom príspevku je tiež vymedzenie možností ochrany zamestnancov pred psychosociálnymi rizikami na pracovisku, ktoré sú upravené v právnych predpisoch Slovenskej republiky.*

**Kľúčové slová:** *Pracovné právo; psychosociálne riziká; prevencia; duševné zdravie; pracovné prostredie; Slovenská republika.*

---

<sup>1</sup> Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-16-0002 s názvom „Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Marcel Doloň, PhD.

## Úvod

Zamestnanci trávajú na pracovisku väčšinu času z produktívnej časti dňa. Je preto samozrejmosťou, že sú priamo vystavovaní všetkým vplyvom, ktoré sa v danom pracovnom prostredí vyskytujú. Primárnym predmetom záujmu vo vzťahu k nim je najčastejšie ochrana fyzického zdravia zamestnanca, pričom duševné zdravie a jeho význam zostávajú pomerne často opomínané.

Duševné zdravie zamestnancov ohrozujú psychosociálne faktory, ktoré sú nechcenou súčasťou každého pracovného prostredia. Riziká z nich vyplývajúce majú negatívny vplyv na zamestnancov, zamestnávateľov a v konečnom dôsledku pociťuje ich negatívne následky aj celá spoločnosť.

Prvá časť nášho príspevku je zameraná na charakteristiku najčastejšie sa vyskytujúcich psychosociálnych rizík, ktoré v súčasnosti patria medzi najviac analyzované témy na úrovni medzinárodných organizácií pôsobiacich v oblasti ochrany a zlepšovania pracovných podmienok zamestnancov. Druhá časť príspevku obsahuje postupy a nástroje medzinárodných organizácií a Európskej únie, ktoré majú za cieľ elimináciu psychosociálnych faktorov na pracovisku a ich následkov. V rámci tejto časti poukážeme aj na aktuálnu legislatívnu úpravu v Slovenskej republike.

Cieľom predloženého príspevku je upriamiť pozornosť na neocenený význam prevencie psychosociálnych rizík, ktorej prínos v oblasti ochrany duševného zdravia je veľmi často opomínaný, a zároveň poukázať na právne možnosti ochrany zamestnanca v prostredí Slovenskej republiky.

## 1 Psychosociálne riziká

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci tvoria neodmysliteľnú súčasť právnej úpravy, ktorej cieľom je chrániť zamestnanca a jeho zdravie. Súčasťou politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je v poslednom období i prevencia psychosociálnych rizík na pracovisku.

Psychosociálne riziká môžeme definovať ako také aspekty úpravy, organizácie a riadenia práce, ktoré sú spôsobilé zapríčiniť poškodenie psychického alebo fyzického zdravia zamestnancov.<sup>2</sup> Ide o pomerne širo-

---

<sup>2</sup> Bližšie pozri COX, T. a A. GRIFFITHS. The Nature and Measurement of Work Stress: Theory and Practice. In: J. R. WILSON a E. N. CORLETT, eds. *Evaluation of Human Work: A Prac-*

ké vymedzenie, ktorého cieľom je zastrešiť akékoľvek stresory, ktoré môžu byť na pracovisku prítomné.

Európska komisia charakterizuje psychosociálne faktory ako vzájomné pôsobenie medzi náplňou práce, organizáciou a riadením práce a inými podmienkami týkajúcimi sa pracovného prostredia a organizácie, a kompetenciami a potrebami zamestnancov.<sup>3</sup> Psychosociálnym rizikom podľa Európskej komisie je pravdepodobnosť nebezpečného vplyvu psychosociálnych faktorov na zdravie zamestnancov na základe ich vnímania a skúseností a závažnosť zlého zdravotného stavu v dôsledku ich vystavenia týmito faktorom.<sup>4</sup>

### 1.1 Stres na pracovisku

Jedným z psychosociálnych rizík vyskytujúcich sa na pracovisku je pracovný stres alebo stres súvisiaci s vykonávanou prácou. Pracovný stres alebo stres súvisiaci s prácou je pomerne ťažké definovať, avšak môžeme povedať, že ide o negatívnu reakciu, ktorá sa objavuje v situáciách, keď nároky a požiadavky na zamestnancov presahujú ich schopnosti a vytvárajú tak tlak na zamestnancov vyrovnáť sa s týmito nárokmi a požiadavkami. V uvedenej súvislosti je nevyhnutné podotknúť, že nie každý zvýšený tlak na zamestnanca a stres z neho vyplývajúci musia mať výlučne negatívny vplyv. V niektorých prípadoch stojí práve určitá miera stresu za zlepšením pracovných výkonov zamestnancov. Je preto veľmi dôležité dbať na to, aby stres u zamestnancov nebol prítomný dlhodobo, pretože práve vtedy, ak zamestnanci čelia stresu dlhodobo alebo v častých intervaloch, môžeme pozorovať jeho negatívne následky.

Pôvodcom pracovného stresu môžu byť však aj iné faktory. Ide najmä o zlé alebo chabú organizáciu práce, neuspokojivé pracovné podmienky, disharmonické pracovné prostredie a vzťahy v rámci neho, ale

---

*tical Ergonomics Methodology*. 2<sup>nd</sup> ed. London: Taylor & Francis, 1995, s. 783-803. ISBN 0-7484-0084-2.

<sup>3</sup> 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* [online]. 1. vyd. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017, s. 3 [cit. 2020-02-28]. ISBN 978-92-79-66312-3. Dostupné na: <https://doi.org/10.2767/647232>.

<sup>4</sup> 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* [online]. 1. vyd. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017, s. 3 [cit. 2020-02-28]. ISBN 978-92-79-66312-3. Dostupné na: <https://doi.org/10.2767/647232>.

tiež o nedostatočnú podporu zo strany zamestnávateľa alebo nadriadených zamestnancov.

Osobitnou kategóriou stresu na pracovisku je technostres. Môžeme ho definovať ako negatívny dopad na postoj, myslenie, správanie alebo telesnú fyziológiu, ktorý je priamo alebo nepriamo spôsobený technológiou.<sup>5</sup>

Stres, ktorý zamestnanci pociťujú, môžeme vnímať tiež ako jeden z následkov násilia na pracovisku alebo šikanovania. Aj táto skutočnosť umocňuje poznatok, že jednotlivé psychosociálne riziká nemôžeme vnímať oddelene, ale pre ich identifikáciu a následné odstránenie je nevyhnutné posudzovať pracovné prostredie ako celok.

## 1.2 Násilie na pracovisku

Násilie vyskytujúce sa na pracovisku je negatívnym javom, ktorý ovplyvňuje nielen pracovný výkon a pohodu zamestnanca na pracovisku, ale vo veľkej miere i jeho súkromný život. Môžeme ho definovať ako akúkoľvek udalosť, pri ktorej je zamestnanec zneužívaný, hrozí mu útok alebo je napadnutý za okolností súvisiacich s jeho prácou, vrátane dochádzania do práce a z práce, ktorá predstavuje priame alebo nepriame ohrozenie jeho bezpečnosti, blaha alebo zdravia.<sup>6</sup>

Definícia násilia na pracovisku zahŕňa teda tri dôležité aspekty:

- ✚ zahŕňa v sebe tri formy násilia, a to zneužitie, ohrozenie útokom alebo napadnutie;
- ✚ k násiliu môže dôjsť priamo na pracovisku, na ceste do alebo z pracoviska, ale dokonca aj v bydlisku zamestnanca, ak je akt násilia spáchaný v súvislosti s prácou, ktorú vykonáva;
- ✚ násilné konanie znamená priame alebo nepriame ohrozenie bezpečnosti, blaha alebo zdravia zamestnanca.

Násilie na pracovisku môžeme členiť podľa zdroja násilia a formy, v akej k násiliu dochádza.

---

<sup>5</sup> Bližšie pozri QIU, W. *Impact of Technostress on Job Satisfaction and Organizational Commitment* [online]. 1<sup>st</sup> ed. Auckland: Massey University, 2013, s. 20 [cit. 2020-02-28]. Dostupné na: <http://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2016/03/Impact-of-Technostress-on-Job-Satisfaction-and-Organizational-Commitment.pdf>.

<sup>6</sup> Bližšie pozri MILCZAREK, M. *Workplace Violence and Harassment: a European Picture* [online]. 1<sup>st</sup> ed. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2010, s. 16 [cit. 2020-02-28]. ISBN 978-92-9191-268-1. Dostupné na: <https://doi.org/10.2802/12198>.

Podľa zdroja násilia rozlišujeme tri základné kategórie násilia na pracovisku:

- ✚ násilie páchané tret'ou osobou – externé násilie (lúpeže a podobne);
- ✚ násilie páchané zákazníkmi alebo klientmi (napadnutie);
- ✚ násilie páchané zamestnancami alebo nadriadenými – interné násilie (mobbing, bossing).

Násilie sa na pracovisku môže objavovať v dvoch základných formách – ako násilie fyzické a psychické.

Pri pohľade do histórie môžeme zreteľne badať prevahu fyzického násilia na pracovisku. V súčasnosti sú najčastejšie sa vyskytujúcimi formami fyzického násilia na pracovisku najmä znásilnenie, fyzické napadnutia a podobne. Je však nevyhnutné zdôrazniť, že fyzické násilie sa na pracovisku vyskytuje v čim ďalej, tým menšej miere, a to aj z dôvodu trestnoprávných následkov takýchto konaní.

Psychické násilie na pracovisku má však v súčasnosti stúpajúcu tendenciu. Podkategóriami psychického násilia sú najmä šikanovanie, obťažovanie, mobbing, bossing a sexuálne obťažovanie.

### 1.3 Šikanovanie

*Šikanovanie*, alebo tiež bullying charakterizujeme ako opakované urážlivé správanie prostredníctvom pomstychtivých, krutých, škodlivých alebo ponižujúcich útokov, ktoré majú za cieľ oslabiť sebedomie jednotlivca alebo skupiny zamestnancov.<sup>7</sup> Najčastejšie sa šikanovanie uskutočňuje zadávaním nezmyselných úloh, znemožnením vykonávania práce, obmedzením možností dostať sa k pracovnému postupu, snahou o izoláciu jednotlivca, ponižovaním, zosmiešňovaním alebo inými obdobnými spôsobmi, ktoré majú za cieľ zneprijemniť život zamestnanca. Aby sme mohli určité konanie voči zamestnancovi charakterizovať ako šikanózne, musí byť opakované, pravidelné a musí k nemu dochádzať aspoň po určitú dobu.

*Obťažovanie* je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrášujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostre-

---

<sup>7</sup> Bližšie pozri OLŠOVSKÁ, A. *Mobbing a bossing na pracovisku: Správa z VÚ č. 2162* [online]. 1. vyd. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2013, s. 25 [cit. 2020-02-28]. Dostupné na: [https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162\\_mobbing.pdf](https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162_mobbing.pdf).

dia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Dôsledkom obťažovania môže byť v mnohých prípadoch aj spôsobenie psychickej, a v niektorých prípadoch dokonca fyzickej ujmy. Ako je zrejmé, obsah pojmov šikanovanie a obťažovanie je viac-menej podobný, avšak obťažovanie je pojem definovaný slovenskou antidiskriminačnou legislatívou, ktorá ho vymedzuje ako formu diskriminácie.

*Sexuálne obťažovanie* je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. Správanie, ktoré môžeme definovať ako sexuálne obťažovanie, môže v sebe zahŕňať dotyky, narážky namierené na obťažovanú osobu, jej súkromný život alebo vzhl'ad. V uvedenej súvislosti je v niektorých prípadoch problematické posúdiť, či je možné považovať určité správanie za sexuálne obťažovanie, pretože každá osoba vníma svoju intímnu zónu a zásah do nej rozdielne. Preto je veľmi dôležitým ukazovateľom práve skutočnosť, či osoba vníma určité správanie voči sebe negatívne, a zároveň, či dala najavo, že takéto správanie je pre ňu ponižujúce alebo iným spôsobom narúša jej dôstojnosť. Je nevyhnutné poznamenať, že práve sexuálne obťažovanie ako forma násillia vyskytujúca sa na pracovisku má veľmi často fyzickú podobu, a teda v najhorších prípadoch môže dôjsť až k istej forme fyzického násillia alebo znásillenia.

Antidiskriminačná legislatíva na Slovensku nepozná pojmy *mobbing* a *bossing*. Ak však uvedené formy šikanovania splnia podmienky ustanovené pre konkrétnu formu diskriminácie, budú chápané ako forma diskriminácie.

*Mobbing* alebo kolektívne šikanovanie je konanie skupiny zamestnancov namierené voči inému zamestnancovi, ktorého cieľom je predovšetkým obeť ponižiť a znepříjemniť jej život. *Mobbing* sa najčastejšie uskutočňuje prostredníctvom zosmiešňovania obete, rôznych negatívnych narážok namierených na prácu obete, jej súkromný život, alebo dokonca na jej výzor. Najčastejším dôsledkom *mobbingu* je sociálna izolácia obete na pracovisku, ktorá môže fatálne poškodiť psychické zdravie obete.

*Bossing* je odvodený od anglického pojmu *boss*, čo znamená šéf. Ide teda o šikanózne správanie nadriadeného alebo priamo zamestnávateľa voči podriadenému zamestnancovi. Môžeme povedať, že formy uskutoč-

ňovania bossingu sú totožné s mobbingovými, avšak práve špecifické postavenie tyrana a obeť z neho robí osobitnú kategóriu psychického násilia páchaného na zamestnancoch.

#### **1.4 Následky násilia a stresu na pracovisku**

Následky násilia a stresu na pracovisku môžeme členiť z pohľadu osoby, na ktorej bolo násilie páchané alebo ktorá trpí stresom, z pohľadu rodinných príslušníkov osoby, na ktorej bolo násilie páchané alebo ktorá trpí stresom, z pohľadu zamestnávateľa a z pohľadu spoločnosti.<sup>8</sup>

Osoba dotknutá násilím alebo stresom na pracovisku pociťuje jeho následky na svojom fyzickom a psychickom zdraví. Medzi fyzické následky radíme priame poškodenie fyzického zdravia, ktoré je dôsledkom fyzického útoku, kardiovaskulárne ochorenia, bolesti hlavy a podobne. Psychickými následkami sú najmä depresia, problémy s koncentráciou, znižovanie sebavedomia, frustrácia, pocit bezmocnosti a úzkosti, poruchy spánku a iné.

Rodinní príslušníci osoby, na ktorej bolo násilie páchané alebo ktorá trpí stresom, sú tiež zasiahnutí následkami. Pociťujú ich najmä prostredníctvom zvýšených výdavkov na zdravotnú starostlivosť, ktorá nie je hrazená z verejného zdravotného poistenia, zníženia príjmu domácnosti v prípade, ak je osoba, na ktorej bolo násilie páchané alebo ktorá trpí stresom, dočasne práceneschopná, alebo dokonca prostredníctvom straty príjmu v prípade, ak sa osoba, na ktorej bolo násilie páchané alebo ktorá trpí stresom, rozhodne opustiť zamestnanie. Nepovšimnutou nemôže zostať ani celková pohoda domácnosti, ktorá je veľmi často dotknutá tým, že osoba, na ktorej bolo násilie páchané alebo ktorá trpí stresom, prenáša svoju psychickú záťaž a celkovú nepohodu aj na členov svojej rodiny.

Následky násilia na pracovisku pociťuje tiež zamestnávateľ. Zamestnanci, ktorí sa stali obeťami násilia na pracovisku, sú častejšie neprítomní v práci z dôvodu choroby a ich produktivita často rapídne klesá. Zamestnávateľ teda pociťuje následky násilia najmä prostredníctvom zvýšených výdavkov vynaložených na zaplatenie náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti absentujúceho zamestnanca, a tiež môže po-

---

<sup>8</sup> Bližšie pozri SEILEROVÁ, M. Stres spojený s prácou, jeho právne aspekty a regulácia. In: M. DOLOBÁČ a M. SEILEROVÁ, eds. *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2018, s. 306-331. ISBN 978-80-8152-664-0.

ciťovať zníženie zisku v prípade, ak produktivita obetí násilia na pracovisku klesá.

Spoločnosť, respektíve štát pociťuje následky násilia na pracovisku prostredníctvom zvýšených výdavkov na zdravotnú starostlivosť, ktorá je obetiam poskytovaná, a tiež prostredníctvom zvýšených výdavkov na dávky, ktoré vyplývajú zo sociálneho poistenia. Z dlhodobého hľadiska tu môže byť následkom aj pokles objemu pracovnej sily na trhu práce.

## 2 Prevencia psychosociálnych rizík a stresu na pracovisku

Rozvoj spoločnosti po „páde železnej opony“ znamenal veľký krok i pre vnímanie významu fyzického a psychického zdravia zamestnancov. Začal sa klást' väčší dôraz na ochranu fyzického a psychického zdravia zamestnanca, a zároveň sa v odbornej verejnosti otvorila búrlivá diskusia, ktorej výsledkami boli rôzne návrhy s cieľom chrániť zamestnanca prostredníctvom preventívnych opatrení a následnej pomoci.

### 2.1 Opatrenia na úrovni medzinárodných organizácií

Prevencia psychosociálnych rizík a stresu na pracovisku je jednou z častí primárnych cieľov Medzinárodnej organizácie práce v súvislosti s ochranou duševného zdravia zamestnancov. Podľa Medzinárodnej organizácie práce môže byť ochrana duševného zdravia zamestnancov na pracovisku oveľa dôslednejšia, ak bude založená na preventívnych opatreniach. Súčasný stav legislatívy na Slovensku v podstate nepodnecuje zamestnávateľa k tomu, aby inkorporoval v rámci pracoviska takú politiku, ktorá bude zameraná na ochranu duševného zdravia zamestnanca. V danej súvislosti Medzinárodná organizácia práce odporúča štátom zahrnúť do oblasti ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci aj ochranu duševného zdravia zamestnanca, a zároveň odporúča postaviť význam ochrany duševného zdravia zamestnanca na úroveň ochrany jeho fyzického zdravia.<sup>9</sup> Takáto úprava by znamenala vykonávanie praktík v oblasti ochrany zdravia pri

---

<sup>9</sup> Bližšie pozri CHIRICO, F., T. HEPONIEMI, M. PAVLOVA, S. ZAFFINA a N. MAGNAVITA. Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 2019, vol. 16, no. 14, s. 1-14 [cit. 2020-02-28]. ISSN 1660-4601. Dostupné na: <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470>.



práci s mnohostranným prístupom, ktoré zahŕňajú nasledujúce opatrenia:<sup>10</sup>

- ✚ prevenciu chorôb z povolania a pracovných úrazov;
- ✚ zlepšenie pracovných podmienok a organizácie práce;
- ✚ začlenenie psychosociálnych rizík a faktorov do posudzovania a riadenia rizík a vykonávanie kolektívnych opatrení (ako pri iných nebezpečenstvách a rizikách na pracovisku) prispôbením organizácie práce a pracovných podmienok;
- ✚ zvyšovanie schopnosti zamestnancov v oblasti vyrovnávania sa s rizikami a nebezpečenstvami na pracovisku;
- ✚ vybudovanie systému sociálnej podpory pre zamestnancov v rámci pracoviska;
- ✚ hodnotenie potrieb organizácie práce prostredníctvom zohľadnenia interakcií zamestnancov a zamestnávateľa a zamestnanecko-zamestnávateľských interakcií pri posudzovaní zdravotných požiadaviek zamestnancov.

Preventívne opatrenia by mali byť nastavené tak, aby ich výsledkom bolo reálne zredukovanie psychosociálnych rizík na pracovisku. V danej súvislosti je nevyhnutná participácia zamestnancov na identifikovaní psychosociálnych rizík na pracovisku a na rozhodovaní o výbere a prijímaní konkrétnych preventívnych opatrení.<sup>11</sup>

Skúsenosti Medzinárodnej organizácie práce preukazujú, že zamestnanci, ktorí pracujú v bezpečnom pracovnom prostredí, v ktorom zároveň pociťujú potrebnú mieru podpory, sú zdravší, a teda dochádza k menej častým absenciám v práci, neznižuje sa ich motivácia vykonávať prácu, a dokonca sa ich produktivita zvyšuje.<sup>12</sup>

Medzinárodná organizácia práce veľmi často vo svojich odporúčaniach súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou fyzického a psychického zdravia pri práci upozorňuje, že starostlivosť o fyzické a psychické zdra-

---

<sup>10</sup> Bližšie pozri FORASTIERI, V. Prevention of Psychosocial Risks and Work-related Stress. *International Journal of Labour Research: Psychosocial Risks, Stress and Violence in the World of Work*. 2016, vol. 8, no. 1-2, s. 28. ISSN 2076-9806.

<sup>11</sup> Bližšie pozri FLINTRUP, J. ed. *Mental Health Promotion in the Workplace – A Good Practice Report* [online]. 1<sup>st</sup> ed. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2011. 41 s. [cit. 2020-02-28]. ISBN 978-92-9191-489-0. Dostupné na: <https://doi.org/10.2802/78228>.

<sup>12</sup> Bližšie pozri FORASTIERI, V. Prevention of Psychosocial Risks and Work-related Stress. *International Journal of Labour Research: Psychosocial Risks, Stress and Violence in the World of Work*. 2016, vol. 8, no. 1-2, s. 18. ISSN 2076-9806.

vie zamestnancov je záležitosťou zamestnávateľov, zamestnancov, štátu, odborníkov v oblasti zdravotnej starostlivosti a spoločnosti. Na dosiahnutie želaného cieľa, ktorým je uspokojivý stav psychického a fyzického zdravia zamestnancov, je nevyhnutná spolupráca všetkých vyššie spomenutých subjektov.

Svetová zdravotnícka organizácia sa riadi obdobnou filozofiou ako Medzinárodná organizácia práce. Prevenčné opatrenia považuje za najlepšie a najúčinnější prostriedky v procese boja s psychosociálnymi rizikami na pracovisku. Základom prevenčných opatrení by malo byť posúdenie rizík, ktorého cieľom je informovať, usmerňovať a podporovať následné znižovanie rizika. Posúdenie rizík však nie je samoučelné.

Posúdenie rizík by malo:<sup>13</sup>

- ✚ byť založené na dátach a informáciách získaných z rôznych zdrojov, najmä z prieskumov, individuálnych alebo skupinových diskusií a dôsledných pozorovaní;
- ✚ brať do úvahy rôznorodosť a neignorovať širší kontext, ako napríklad charakter pracovnej oblasti, charakter socioekonomickej oblasti a kultúrne variácie naprieč konkrétnou oblasťou;
- ✚ uznávať a využívať poznatky a odborné znalosti pracujúcich vo vzťahu k ich práci;
- ✚ zaobchádzať s informáciami na úrovni skupiny (nekatalogizovať jednotlivé názory na prácu) a hľadať konsenzus v odborných posudkoch týkajúcich sa pracovných podmienok.

Posúdenie rizík s cieľom identifikovať rizikové faktory v sebe spája dva prvky. Prvým prvkom je identifikácia psychosociálnych rizík a druhým prvkom je identifikácia možných následkov psychosociálnych rizík, ktoré by mohli spôsobiť ujmu jednotlivcovi, ale zároveň aj skupine. Druhý prvok by mal pozostávať z informácií, ktoré poskytnú reálny obraz o závažnosti možných a už existujúcich následkov psychosociálnych rizík vyskytujúcich sa na pracovisku. Ide najmä o informácie, ktoré sú dostupné z databáz zamestnávateľa, ako sú napríklad konkrétne sťažnosti zamestnancov, informácie, ktoré zamestnávateľ získal svojím pozorovaním, informácie o miere absentizmu na pracovisku a jeho dôvodoch. Výsledkom posúdenia rizík má byť predovšetkým čo najpresnejšia identifikácia

---

<sup>13</sup> Bližšie pozri LEKA, S. a T. COX, eds. *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives*. 1<sup>st</sup> ed. Geneva: World Health Organization, 2008, s. 9. Protecting Workers' Health Series, no. 9. ISBN 978-92-4-159710-4.

psychosociálnych rizík, ktoré sa vyskytujú na pracovisku, a zároveň tiež identifikácia ich následkov vo vzťahu k jednotlivcovi, ale i vo vzťahu k pracovisku.

Získané poznatky o existujúcich a prítomných psychosociálnych rizikách na pracovisku následne umožňujú identifikovať vzťah medzi psychosociálnymi faktormi a následkami, ktoré boli na pracovisku zistené. Predmetné informácie umožňujú zamestnávateľom pristúpiť k riešeniu zistených nedostatkov a k prijatiu určitých opatrení.

Zamestnávateľ by mal na základe týchto zistení zhodnotiť aktuálny stav. Svetová zdravotnícka organizácia odporúča najmä vykonanie auditu, ktorý dokáže poskytnúť zamestnávateľovi najkomplexnejšie informácie.<sup>14</sup>

Na základe získaných výsledkov je zamestnávateľ schopný vytvoriť a implementovať plán, ktorého cieľom bude eliminácia takých faktorov, ktoré sú pôvodcom psychosociálnych rizík. Zamestnávateľ by mal byť obzvlášť dôsledný pri výbere prostriedkov, ktoré aplikuje. Mal by ich voľiť tak, aby bol schopný po určitom časovom období zhodnotiť, ktorý z prostriedkov prináša želané výsledky a ktorý nie. Prostriedky, ktoré priniesli želané pozitívne výsledky, by sa mali stať bežnou súčasťou pracovného prostredia. Naopak, tie prostriedky, ktoré želaný výsledok nepriniesli, je potrebné prehodnotiť a zistiť dôvod ich neúspechu.

Záverečným krokom v rámci prevencie psychosociálnych rizík na pracovisku by malo byť zaradenie vzdelávania, ktoré by malo pozostávať z poskytovania informácií o možnostiach a význame predmetnej prevencie a z dialógu vedeného medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Cieľom dialógu by malo byť zistenie prítomnosti a celkového vplyvu psychosociálnych rizík na pracovisku. Dá sa očakávať, že takto vedené vzdelávanie povedie k prijímaniu nových akčných plánov, a tým i k celkovému zlepšovaniu kvality duševného zdravia zamestnancov na pracovisku.

Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie by uplatňovanie ňou navrhovanej politiky malo viesť:

- ✚ k zníženiu nákladov, ktoré sú následkom absencií zamestnancov a zdravotných problémov vyvolaných psychosociálnymi rizikami;

---

<sup>14</sup> Bližšie pozri MAYHEW, C. *Preventing Violence against Health Workers* [online]. Melbourne: WorkSafe Victoria, 2003-06-13 [cit. 2020-02-28]. Dostupné na: [http://www.worksafe.vic.gov.au/wps/wcm/resources/file/eb255d4ee6f4df1/Pres\\_Mayhew.pdf](http://www.worksafe.vic.gov.au/wps/wcm/resources/file/eb255d4ee6f4df1/Pres_Mayhew.pdf).

- ✚ k zlepšeniu pracovného prostredia a zvýšeniu účinnosti a efektívnosti práce;
- ✚ k zlepšeniu renomé zamestnávateľa;
- ✚ k vytvoreniu inovatívnej a zodpovednej pracovnej kultúry;
- ✚ k zlepšeniu zdravia a celkovej pohody zamestnancov.

## 2.2 Opatrenia na úrovni Európskej únie

Na úrovni Európskej únie sa ochranou psychického, teda duševného zdravia zaoberá najmä Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (anglicky the European Agency for Safety and Health at Work, anglická skratka EU-OSHA). Jednou z jej prioritných oblastí je od roku 2006 aj ochrana duševného zdravia zamestnancov na pracoviskách. Podľa Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podpora duševného zdravia zahŕňa všetky činnosti, ktoré prispievajú k dobrému duševnému zdraviu. Výsledkom podpory a ochrany duševného zdravia zamestnancov má byť predovšetkým eliminácia rizík, ktoré by mohli ohroziť alebo poškodiť duševné zdravie zamestnancov, a zároveň hľadanie nástrojov a možností, ktoré prispejú k podpore kvality duševného zdravia zamestnancov na pracoviskách.<sup>15</sup>

V roku 2017 vydala Európska komisia dokument s názvom Podpora duševného zdravia na pracovisku, ktorého súčasťou bolo aj usmernenie k uplatňovaniu komplexného prístupu. Podľa Európskej komisie tvoria riešenie problematiky duševného zdravia na pracovisku tri oblasti. Prvou je oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, druhou je podpora duševného zdravia na pracovisku a tretou oblasťou sú rehabilitácie/návrat do práce.<sup>16</sup> Európska komisia zdôrazňuje, že pre dosiahnutie uspokojivého duševného zdravia zamestnancov je nutné venovať pozornosť všetkým trom oblastiam. Na to, aby prijímané politiky boli skutočne účinné, musia reagovať na konkrétne problémy v predmetnej oblasti. Avšak, aby tomu tak mohlo byť, je nevyhnutné dôkladne analyzovať dané prostredie a vymedziť konkrétne problémy, ktoré sa v ňom vyskytujú. Výsledkom

<sup>15</sup> Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Ochrana duševného zdravia zamestnanca v priemysle 4.0. In: M. DOLOBÁČ a M. SEILEROVÁ, eds. *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2018, s. 167-175. ISBN 978-80-8152-664-0.

<sup>16</sup> 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* [online]. 1. vyd. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017, s. 25-38 [cit. 2020-02-28]. ISBN 978-92-79-66312-3. Dostupné na: <https://doi.org/10.2767/647232>.

takto uplatňovaných politík by malo byť najmä zlepšovanie schopnosti jednotlivca zvládať stresové a záťažové situácie.

Európska únia zaviazala jej členské štáty prijať opatrenia, ktorých cieľom bude prevencia sexuálneho obťažovania na pracovisku. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky uvádza, že zamestnávateľia a osoby, ktoré poskytujú služby zamestnanosti, by mali prijať vhodné preventívne opatrenia, ktorých cieľom bude zabránenie sexuálnemu násiliu.

### **3 Možnosti právnej ochrany zamestnancov v právnom poriadku Slovenskej republiky**

Právne predpisy v oblasti slovenského pracovného práva sú koncipované na princípe, že zamestnanec je slabšou stranou v pracovnoprávnom vzťahu, a práve z tohto dôvodu je nevyhnutné poskytnúť mu väčšiu ochranu ako zamestnávateľovi. Zamestnanec môže využiť viacero možností, ak sa domnieva, že jeho práva boli porušené. Jednou z nich je podanie podnetu na príslušný inšpektorát práce, ktorého právomoc a pôsobnosť sú upravené v Zákone č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o inšpekcii práce“). Ďalšou možnosťou, ktorú zamestnanec môže využiť, je súdna ochrana. Procesnoprávnym kódexom, ktorý sa v danom prípade bude aplikovať, je Zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „Civilný sporový poriadok“), ktorý v druhom diele tretej časti upravuje spory s ochranou slabšej strany, medzi ktoré sú zaradené individuálne pracovnoprávne spory, a aj antidiskriminačné spory. Civilný sporový poriadok charakterizuje individuálny pracovnoprávny spor ako spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov. Zákonodarca pri koncipovaní procesnoprávnej úpravy rátať i s možnosťou súbehu nárokov podľa pracovnoprávnych predpisov a antidiskriminačných predpisov a zaviedol pravidlo, podľa ktorého sa za individuálny pracovnoprávny spor považuje tiež spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.

Procesnoprávna úprava vzťahujúca sa na individuálne pracovnoprávne spory sa aplikuje v každom konaní, ktoré vyplýva z pracovno-

právných a iných obdobných pracovných vzťahov, a to bez ohľadu na skutočnosť, aký nárok je v konaní uplatňovaný. Zamestnanci môžu využiť súdnu ochranu svojich práv, pri ktorých porušení dochádza k ohrozeniu ich psychického zdravia, obzvlášť v prípade porušenia zásady zákazu zneužitia práva, v prípade neoprávneného zásahu do práv na ochranu osobnosti, a tiež v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

### 3.1 Zákaz zneužitia práva

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) v článku 2 vymedzuje ako jednu z hlavných zásad zákaz zneužitia práva. Zákaz zneužitia práva predstavuje tzv. „negatívnu hranicu“ výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov.<sup>17</sup> K zneužitiu práva dochádza v prípade, ak určité konanie síce formálne spĺňa zákonné náležitosti, avšak jeho cieľom je poškodenie osoby, voči ktorej je právo vykonávané. V prípade, ak osoba koná v rozpore so zásadou zákazu zneužitia práva, ide o konanie, ktoré napĺňa znaky protiprávneho úkonu. Od iných protiprávných úkonov sa však odlišuje najmä tým, že k nemu nedochádza konaním, ktoré je v rozpore s právnymi predpismi, ale práve pri výkone práv v medziach zákona.

Môžeme teda konštatovať, že tak konanie zamestnávateľa, ktoré vykazuje znaky šikanovania, ako aj konanie, ktorého následkom je zvýšená miera stresu zamestnanca, môže mať charakter zneužitia práva. Vo všeobecnej rovine má zákaz zneužitia práva za následok neplatnosť právneho úkonu.<sup>18</sup> V danej súvislosti je nutné rozlišovať konanie, ktoré je právnym úkonom, a konanie, ktoré ním nie je. Pokyn zamestnávateľa, ktorého následkom môže byť aj zvýšená miera stresu u zamestnanca, sa nepovažuje za právny úkon. Naproti tomu konanie, ktoré vykazuje znaky šikanovania, môžeme považovať za právny úkon a zamestnanec má k dispozícii viaceré možnosti, ako sa proti takému konaniu brániť.

### 3.2 Sťažnosť a antidiskriminačná žaloba

Ako sme uviedli vyššie, formy násilia na pracovisku majú veľmi často diskriminačný charakter. Zákonník práce v ustanovení § 13 ods. 1 ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť zaobchádzať so zamestnancami

<sup>17</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 2. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2013, s. 129. ISBN 978-80-89393-97-8.

<sup>18</sup> 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. 61. ISBN 978-80-7502-259-2.

v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a v uvedenej súvislosti odkazuje na Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej len „Antidiskriminačný zákon“). V ods. 3 daného ustanovenia vymedzuje striktný a úplný zákaz diskriminácie, a zároveň vymenúva diskriminačné dôvody. Predmetné ustanovenia Zákonníka práce by sme mohli chápať ako povinnosť zamestnávateľa predchádzať porušovaniu zásady rovnakého zaobchádzania na pracovisku. Ako vyplýva z uvedených ustanovení, pre oblasť pracovného práva sú predchádzanie a zákaz diskriminácie veľmi podstatné. Zákonodarca z tohto dôvodu dáva zamestnancom viaceré možnosti, ktorými sa môžu brániť pred nerovnakým zaobchádzaním na pracovisku.

Zákonník práce v ustanovení § 13 ods. 6 dáva zamestnancom možnosť podať sťažnosť priamo zamestnávateľovi, ak by sa domnievali, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je následne povinný na takúto sťažnosť reagovať bez zbytočného odkladu, vykonať nápravu, upustiť od takého konania, a zároveň odstrániť jeho následky. Zákonník práce však nehovorí o forme, v akej má byť sťažnosť zamestnávateľovi adresovaná. Záleží teda od vôle zamestnanca, akú formu si zvolí. Najvhodnejšie je však podať sťažnosť písomne, a súčasne v nej konkrétne skutkovo vymedziť prejav, ktorý zamestnanec považuje za diskriminačný. Výkladom daného ustanovenia dôjdeme tiež k záveru, že zamestnanec, ktorý sťažnosť podáva, nemusí byť priamo dotknutý diskriminačným správaním. V súvislosti so sťažnosťou je nevyhnutné dodať, že aj v prípade, ak by sa zamestnanec domnieval, že určité pokyny zamestnávateľa majú za následok stres na pracovisku, môže využiť sťažnosť ako prostriedok nápravy.

Ďalšou možnosťou zamestnanca, ktorý sa cíti byť dotknutý porušením zásady zákazu diskriminácie, je súdna ochrana. Zákonník práce v ustanovení § 13 ods. 7 pritom priamo odkazuje na Antidiskriminačný zákon. Prostredníctvom súdnej ochrany sa zamestnanec môže domáhať najmä toho, aby zamestnávateľ upustil od diskriminačného konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie. Primerané zadosťučinenie môže požadovať vo forme morálneho zadosťučinenia (ospravedlnenie), a ak to vzhľadom na zásah nie je dostačujúce, môže požadovať peňažnú satisfakciu vo forme náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. V prípade, ak by išlo o porušenie zásady zákazu diskriminácie v súvislosti s oznámením kriminality alebo inej pro-

tispoločenskej činnosti, môže sa zamestnanec tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.

V rámci ochrany zamestnanca je dôležité poukázať aj na ustanovenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré v tretej vete explicitne vyjadruje, že osoba, ktorá podá sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo vykoná iný úkon, ktorý bude smerovať k oznámeniu protispoločenskej činnosti, nesmie byť za žiadnych okolností za tieto úkony na pracovisku prenasledovaná alebo inak postihovaná. V prípade, ak by sa zamestnanec domnieval, že tento výslovný zákaz bol porušený, môže sa obrátiť so žalobou na súd a domáhať sa súdnej ochrany svojich práv.

### 3.3 Ochrana osobnosti

Šikanovanie na pracovisku vo forme mobbingu alebo bossingu môže mať za následok tiež poškodenie dobrého mena a ľudskej dôstojnosti. V daných prípadoch môže zamestnanec dotknutý šikanóznym správaním využiť právo domáhať sa ochrany svojej osobnosti podľa ustanovení Zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „Občiansky zákonník“). Podľa ustanovenia § 13 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka má osoba právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov, aby sa následky týchto zásahov odstránili, a zároveň môže požadovať aj primerané zadošťučinenie. Rovnako ako v prípade Antidiskriminačného zákona, aj Občiansky zákonník rozlišuje morálnu satisfakciu (ospravedlnenie) a peňažnú satisfakciu spočívajúcu v náhrade nemajetkovej ujmy v peniazoch. Je nevyhnutné doplniť, že Občiansky zákonník považuje náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch za tzv. *ultima ratio*. Súd teda prizná náhradu až v prípade, ak by upustenie od zásahov, odstránenie následkov a morálna satisfakcia neboli dostačujúce, najmä preto, že dôstojnosť fyzickej osoby alebo jej vážnosť v spoločnosti bola v značnej miere znížená.

### 3.4 Inšpekcia

Ochranu zamestnancov zabezpečujú tiež Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce, ktoré sú orgánmi štátnej správy v oblasti inšpekcie práce.

Zamestnanci, ale aj iné osoby, ktoré zaznamenajú možné porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, môžu podať podnet na príslušný inšpektorát práce. Podnet by mal obsahovať označenie osoby, proti ktorej smeruje, a vymedzenie dôvodov podnetu. V prípade podnetov súvisiacich



s diskrimináciou je nevyhnutné konkrétne vymedziť, ktoré konanie je vnímané ako diskriminačné. Ak by táto informácia absentovala, respektíve ak by bola príliš abstraktná, príslušný inšpektorát práce by nebol schopný identifikovať dané konanie, a teda ani ho náležite prešetriť.

Príslušný inšpektorát práce je povinný vykonať inšpekciu do 30 dní odo dňa doručenia podnetu. Uvedená lehota môže byť v odôvodnených prípadoch najviac 60 dní. Ak nie je možné dodržať ani túto lehotu, Národný inšpektorát práce je oprávnený lehotu primerane predĺžiť. Osoba, ktorá podnet podala, má právo na to, aby ju inšpektorát práce informoval o výsledku inšpekcie.

V prípade, ak inšpektorát práce zistí pochybenia v oblasti rovnakého zaobchádzania, je oprávnený napomenúť zamestnávateľa a stanoviť mu povinnosť, aby zistené nedostatky odstránil. Zároveň je oprávnený uložiť mu aj pokutu.

Oprávnenia inšpektora, a súčasne i povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s inšpekciou upravuje Zákon o inšpekcii práce.

## Záver

Kvalita a úroveň pracovných výkonov zamestnancov sú priamo závislé nielen od ich schopností, ktorými oplývajú, ale tiež od prostredia, v ktorom svoju prácu vykonávajú. Bezpečnosť pracovného prostredia sa nemôže posudzovať len z pohľadu ochrany fyzického zdravia. Ochrana duševného zdravia zamestnancov musí tvoriť imanentnú súčasť politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Chabý stav duševného zdravia zamestnancov, ktorý je dôsledkom vplyvu psychosociálnych faktorov na pracovisku, sa prejavuje u zamestnancov znížením efektivity práce, zvyšovaním počtu absencií, zvýšením počtu nehôd alebo úrazov v práci. Uvedené následky pociťuje aj zamestnávateľ, a to predovšetkým v ekonomickej rovine. Práve toto poznanie a prijatie daného stavu by malo zamestnávateľov motivovať k tomu, aby vynakladali zodpovedajúce úsilie a prostriedky zamerané na ochranu duševného zdravia svojich zamestnancov.

Najrentabilnejším a najefektívnejším spôsobom ochrany duševného zdravia zamestnancov je prevencia psychosociálnych rizík. Zamestnávateľia by v súčasnosti mali rapídne zvyšovať pozornosť a venovať sa stavu duševného zdravia zamestnancov a prítomnosti neželaných psychosociálnych faktorov na pracovisku. Práve správne zvolené a cieľené pre-

venčné opatrenia prinesú zlepšenie stavu duševného zdravia zamestnancov, ktorého pozitívne výsledky pocíti aj zamestnávateľ.

V prostredí Slovenskej republiky môžeme konštatovať, že aktuálna úroveň legislatívnej ochrany je v predmetnej oblasti nedostatočná. Je nevyhnutné, aby zákonodarca pristúpil k prehodnoteniu aktuálnych prostriedkov ochrany, ktoré má zamestnanec k dispozícii a aby upravil možnosti právnej ochrany zamestnanca tak, aby poskytovala zamestnancom komplexnú ochranu pred následkami psychosociálnych rizík.

### Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 2. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2013. 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8.
- COX, T. a A. GRIFFITHS. The Nature and Measurement of Work Stress: Theory and Practice. In: J. R. WILSON a E. N. CORLETT, eds. *Evaluation of Human Work: A Practical Ergonomics Methodology*. 2<sup>nd</sup> ed. London: Taylor & Francis, 1995, s. 783-803. ISBN 0-7484-0084-2.
- DOLOBÁČ, M. Ochrana duševného zdravia zamestnanca v priemysle 4.0. In: M. DOLOBÁČ a M. SEILEROVÁ, eds. *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2018, s. 167-175. ISBN 978-80-8152-664-0.
- 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.
- FLINTROP, J. ed. *Mental Health Promotion in the Workplace – A Good Practice Report* [online]. 1<sup>st</sup> ed. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2011. 41 s. [cit. 2020-02-28]. ISBN 978-92-9191-489-0. Dostupné na: <https://doi.org/10.2802/78228>.
- FORASTIERI, V. Prevention of Psychosocial Risks and Work-related Stress. *International Journal of Labour Research: Psychosocial Risks, Stress and Violence in the World of Work*. 2016, vol. 8, no. 1-2, s. 11-33. ISSN 2076-9806.
- CHIRICO, F., T. HEAPONIEMI, M. PAVLOVA, S. ZAFFINA a N. MAGNAVITA. Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 2019, vol. 16, no. 14, s. 1-14

[cit. 2020-02-28]. ISSN 1660-4601. Dostupné na: <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470>.

- LEKA, S. a T. COX, eds. *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives*. 1<sup>st</sup> ed. Geneva: World Health Organization, 2008. 52 s. Protecting Workers' Health Series, no. 9. ISBN 978-92-4-159710-4.
- MAYHEW, C. *Preventing Violence against Health Workers* [online]. Melbourne: WorkSafe Victoria, 2003-06-13 [cit. 2020-02-28]. Dostupné na: [http://www.worksafe.vic.gov.au/wps/wcm/resources/file/eb255d4ee6f4df1/Pres\\_Mayhew.pdf](http://www.worksafe.vic.gov.au/wps/wcm/resources/file/eb255d4ee6f4df1/Pres_Mayhew.pdf).
- MILCZAREK, M. *Workplace Violence and Harassment: a European Picture* [online]. 1<sup>st</sup> ed. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2010. 155 s. [cit. 2020-02-28]. ISBN 978-92-9191-268-1. Dostupné na: <https://doi.org/10.2802/12198>.
- OLŠOVSKÁ, A. *Mobbing a bossing na pracovisku: Správa z VÚ č. 2162* [online]. 1. vyd. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2013. 207 s. [cit. 2020-02-28]. Dostupné na: [https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162\\_mobbing.pdf](https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162_mobbing.pdf).
- QIU, W. *Impact of Technostress on Job Satisfaction and Organizational Commitment* [online]. 1<sup>st</sup> ed. Auckland: Massey University, 2013. 106 s. [cit. 2020-02-28]. Dostupné na: <http://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2016/03/Impact-of-Technostress-on-Job-Satisfaction-and-Organizational-Commitment.pdf>.
- SEILEROVÁ, M. Stres spojený s prácou, jeho právne aspekty a regulácia. In: M. DOLOBÁČ a M. SEILEROVÁ, eds. *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2018, s. 306-331. ISBN 978-80-8152-664-0.
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky*. Ú.v. EÚ L 269, 2002-10-05, s. 255-260.
- 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* [online]. 1. vyd. Luxem-

burg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017. 71 s. [cit. 2020-02-28]. ISBN 978-92-79-66312-3. Dostupné na: <https://doi.org/10.2767/647232>.

*Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.*

*Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*


*Zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov.*

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

*Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.*

**Mgr. Katarína Skolodová**

Právnická fakulta  
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach  
Kováčska 26  
040 75 Košice  
Slovenská republika  
[katarina.skolodova@student.upjs.sk](mailto:katarina.skolodova@student.upjs.sk)

 <https://orcid.org/0000-0003-0794-367X>