

## Stres na pracovisku vyvolaný neprimeranými požiadavkami na výkon práce<sup>1</sup>

### Workplace Stress due to the Inappropriate Working Requirements

Marcel Dolobáč  
Matúš Ridzoň

---

**Abstract:** *The paper deals with the issue of legal protection of the employees against stress in the workplace which is caused by inappropriate work requirements of the employer. The authors offer an insight into the presented issues after taking into account the general principles of standards for the work input. The standards for the work input are analysed in connection to the mental health protection of the employees. The paper results into the ideas linked to an improvement of the legal regulation and the practice in the field of the subject matter.*

**Key Words:** *Labour Law; Stress; Mental Health of an Employee; Labour Consumption Standards; Human Dignity; Occupational Health and Safety; the Slovak Republic.*

**Abstrakt:** *Príspevok sa zaoberá problematikou právnej ochrany zamestnancov pred stresom na pracovisku, ktorý je vyvolaný neprimeranými pracovnými požiadavkami zamestnávateľa. Autori ponúkajú náhľad na predkladanú problematiku po zohľadnení všeobecných východísk normovania práce. Normy spotreby práce analyzujú vo vzťahu k ochrane duševného zdravia zamestnancov. Príspevok vyúsťuje do úvah o možnostiach zlepšenia právnej úpravy a praxe v oblasti predmetnej problematiky.*

**Kľúčové slová:** *Pracovné právo; stres; duševné zdravie zamestnanca; normy spotreby práce; ľudská dôstojnosť; bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci; Slovenská republika.*

---

---

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy 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 Dolobáč, PhD.

## Úvod

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) v § 133 predstavuje základné pravidlá vzťahujúce sa na normovanie práce a proces ich uvádzania do života. Stanovovanie kvantitatívnych, ako aj kvalitatívnych požiadaviek na vykonávanú prácu je zásadné pre realizáciu pracovnoprávných vzťahov zamestnávateľa a zamestnanca. Normovanie práce okrem toho, že do výraznej miery kopíruje požiadavky zamestnávateľa na zamestnancami vykonávanú prácu, musí rešpektovať právo na ochranu ľudskej dôstojnosti zamestnanca a dbať aj na jeho oprávnené záujmy. Neprimerané požiadavky na vykonávanú prácu sú spôsobilé vyvolať nežiaduci stres, ktorý zamestnanca nielenže nestimuluje k lepšiemu výkonu, ale navyše môže smerovať k poškodeniu zdravia zamestnanca, a nepriamo i ku škode na majetku zamestnávateľa. Cieľom nášho príspevku je preskúmať a zhodnotiť poznatky teórie v korelácii s praxou zamestnávateľov pri stanovovaní noriem spotreby práce v spojení s ochranou (nielen) duševného zdravia zamestnancov.

## 1 Základný účel a spôsob normovania práce

Základný právny predpis pracovného práva – Zákonník práce v sebe primárne kumuluje právne normy hmotnoprávnej povahy. Niektoré inštitúty upravené v Zákonníku práce sú však upravené aj normami procesnoprávnej povahy. Predmetný prístup zákonodarcu prispieva ku komplexnej úprave nielen hmotnoprávných noriem relevantných skutočností, ale i ku zavedeniu procesného postupu, ktorý ich uvádza do života. Takýto príklad je práve v normovaní práce, ktoré je upravené v § 133 Zákonníka práce. Ustanovenie § 133 ods. 3 Zákonníka práce predstavuje procesný postup ako zaviesť či zmeniť normy spotreby práce bez potreby ich úpravy v kolektívnej zmluve. Hmotnoprávny základ normovania práce stanovuje § 133 ods. 1, 2 a 4 Zákonníka práce. Aby sme však správne pochopili obsah predmetných ustanovení, je nevyhnutné poznať skutočný význam používaných pojmov.

Odborná literatúra vníma normovanie práce ako jednu z foriem organizácie práce.<sup>2</sup> S ohľadom na skutočnosť, že Zákonník práce bližšie le-

---

<sup>2</sup> Bližšie pozri STRÝČKOVÁ, J. Normovanie spotreby práce a úkolová mzda. In: *Epi.sk – Ekonomické právne informácie* [online]. 2005-07-07 [cit. 2021-10-11]. ISSN 2644-4674. Dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Normovanie-spotreby-prace-a-ukolova-mzda.htm>.

gislatívne nevymedzuje pojem normovanie práce či iné pojmy, ktoré s týmto pojmom súvisia, pre ich vymedzenie musíme siahnuť po právnej teórii, ktorá medzi tieto pojmy zaraďuje normu času, normu množstva a normu počtu. Literatúra predmetné pojmy vymedzuje nasledovne: Za normu času možno považovať normu, ktorá vymedzuje, koľko času spotrebuje zamestnanec alebo skupina zamestnancov na splnenie celého pracovného úkonu alebo na jeho jednotku vyjadrenú predmetom, dĺžkou, plochou, objemom či hmotnosťou (napríklad čas potrebný na vyrobenie jedného okna, respektíve čas potrebný na vybratie 25 kg zemiakov). Norma množstva je zase iným vyjadrením normy času, spočívajúcim vo vymedzení množstva práce, ktoré má vykonať jeden pracovník za jednotku pracovného času (za jeden deň je potrebné vyrobiť jedno okno, respektíve za 4 minúty a 52 sekúnd je potrebné vybrať 5 kg zemiakov). Úplne iný charakter má norma počtu, ktorá stanovuje, koľko pracovníkov určitých profesií a kvalifikácií je potrebných v organizačnom útvare, aby si mohol riadne (a bez stresu – pozn. autorov) plniť svoje funkcie.<sup>3</sup>

Aký je však účel normovania práce? Z pohľadu zamestnávateľa bude najdôležitejšou úlohou normovania práce, vychádzajúc z odborných analýz, určiť, aký je optimálny spôsob vykonávania práce a z toho následne profitovať vo forme zlepšenia organizácie práce na pracovisku.<sup>4</sup> Výsledkom tohto procesu bude potom správne plánovanie potreby pracovných síl v previazaní so skutočnou potrebou práce v určitom rozsahu, a to za účelom efektívneho výkonu (napríklad podnikateľskej) činnosti zamestnávateľa, spočívajúceho v poskytovaní kvalitných výrobkov a služieb, maximalizovaní zisku či budovaní dobrého mena zamestnávateľa.

Stanovenie noriem spotreby práce je z pohľadu zamestnávateľa potrebné aj vzhľadom na skutočnosť, že zamestnanec je povinný vykonávať pre zamestnávateľa prácu, no nezodpovedá za dosiahnutie požadovaného výsledku, na rozdiel od obchodnoprávných kontraktov. I z tohto dôvodu korešponduje v súlade so záujmami zamestnávateľa hospodárska prax, vyžadujúca si stanovenie noriem práce ako objektívne merateľných výsledkov pracovnej činnosti.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Spracované podľa SÚKENÍKOVÁ, A. ed. *Pracovno-právny výkladový slovník*. 1. vyd. Žilina: Poradca, 2018, s. 116-117. ISBN 978-80-8162-032-4.

<sup>4</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 1068. ISBN 978-80-89603-78-7.

<sup>5</sup> Bližšie pozri TKÁČ, V., O. MATEJKA, D. FRIEDMANNOVÁ a B. MASÁR. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 549. ISBN 978-80-8168-069-4.

Je prirodzené, že za účelom dosahovania oprávnených cieľov bude zamestnávateľ od zamestnanca požadovať vykonávanie práce v určitom stupni kvality (kvalitatívna stránka práce), ako i v určitom stanovenom počte výkonov za vopred stanovený čas (kvantitatívna stránka práce). Pre určenie pracovného procesu, a to najmä vo výrobnjej sfére, budú preto normy spotreby práce dôležité nielen pre určenie pracovného tempa zamestnancov a množstva práce, ale i na zistenie toho, ktorý zamestnanec je ochotný a schopný splniť požiadavky zamestnávateľa na určitej úrovni, čo môže mať vplyv nielen na jeho odmeňovanie, ale i na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce.<sup>6</sup>

Hrozba výpovede zo strany zamestnávateľa podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce, ale tiež obava z nepriaznivého pracovného prostredia vytváraného zamestnávateľom z dôvodu neplnenia noriem spotreby práce môžu v zamestnancovi vyvolávať stres. Ten môže znásobovať i skutočnosť, že ostatní zamestnanci, inšpirovaní či dotlačení neprímeranými požiadavkami na vykonávanú prácu, sú schopní tieto požiadavky spĺňať či ich prekračovať. Netreba ale zabúdať, že aj takéto úspešní zamestnanci mnohokrát vykonávajú prácu pod vplyvom stresu a na úkor fyzického a psychického zdravia. Je zrejmé, že všetky následky preťažovania zamestnancov prostredníctvom určovania neprímeraných požiadaviek na vykonávanú prácu sú nežiaduce, a preto zákonodarca v súlade s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci prijal postup normovania upravený v § 133 Zákonníka práce.

## 2 Legislatívny rámec ochrany (duševného) zdravia pri normovaní práce

Ustanovenie § 133 Zákonníka práce zakotvuje možnosť zavádzať alebo meniť už zavedené normy spotreby práce len na základe objektívneho posúdenia požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnanca. Zamestnávateľ musí zároveň pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa „vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca.“ Zároveň tiež „nesmie uplatňovať normy spotreby práce, v dôsledku

<sup>6</sup> Bližšie pozri ŠVEC, M., J. TOMAN, et al. *Zákonník práce: Zákon o kolektívnom vyjednávaní: Komentár: Zväzok I.* 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 1169-1170. ISBN 978-80-571-0105-5.

ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.“

Ochrana zdravia zamestnancov vo vzťahu k normovaniu práce je nepriamo upravená v ďalších ustanoveniach Zákonníka práce; napríklad podľa § 174 ods. 2 Zákonníka práce „zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.“ Z ďalších právnych predpisov možno spomenúť § 6 ods. 1 písm. t) zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci“), ktorého znenie stanovuje, že „zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.“

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85 v článku 10 ods. 1 zakazuje dopravným podnikom, aby vodičov, ktorých zamestnávajú, alebo vodičov, ktorých majú k dispozícii, odmeňovali „vo forme prémie alebo príplatku ku mzde, ktorá by súvisela s prejednou vzdialenosťou a/alebo množstvom dopraveného tovaru, ak má platba taký charakter, ktorý by ohrozil bezpečnosť na cestách a/alebo podnietil porušenie tohto nariadenia.“

Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia“) zabezpečuje ochranu zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci. Zakotvuje povinnosť zamestnávateľa „zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú fyzickú záťaž pri práci“ a ukladá zamestnávateľovi povinnosť „dodržiavať najvyššie prípustné hodnoty celkovej a lokálnej fyzickej záťaže zamestnancov“ a „dodržiavať limitné hodnoty vynakladaných svalových síl a frekvencie pohybov.“ K potrebe ochrany zamestnanca pred jeho psychickou záťažou

žou, senzoricou záťažou (i pracovným stresom) sa viaže najmä znenie § 38 ods. 3 písm. a) a b) zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktoré stanovuje, že zamestnávateľ je práve v týchto oblastiach záťaže povinný „zabezpečiť posúdenie psychickej pracovnej záťaže a senzorickej záťaže zamestnancov“ a „zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž a senzoricú záťaž zamestnancov.“

Nastavenie maxím, ktoré sú prípustné pre fyzickú záťaž zamestnancov podľa pohlaví a vekových kategórií, upravuje vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzoricou záťažou pri práci (ďalej len „vyhláška“), ktorá o čosi konkrétnejšie rozvíja obsah § 38 zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. Vyhláška normuje, že „celková fyzická záťaž zamestnanca nesmie presiahnuť prípustné hodnoty celkovej fyzickej záťaže zamestnancov, ktoré sú uvedené v prílohe č. 2.“ Pri preskúmaní tabuliek, ktoré sú súčasťou prílohy č. 2 uvádzanej vyhlášky, zistíme maximá aj pre jednotlivé zmeny. Správnym krokom je i vymedzenie priemerných prípustných hodnôt pri fyzickej práci vykonávanej veľkými svalovými skupinami, ktoré by mohli byť smerodajné pre normovanie prác, pre ktoré je rozhodujúca najmä fyzická práca zamestnancov, vykonávaná prostredníctvom veľkých svalových partií.

V súvislosti s uvádzanou vyhláškou však nemožno zabudnúť ani na trochu komplikovanejšie vymedzenie psychickej pracovnej záťaže a jej hodnotenia. Na záver však možno poznamenať, že vyhláška v § 7 zakotvuje „opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž.“ Medzi tieto opatrenia patria i organizačné opatrenia, ktoré predchádzajú psychickému preťaženiu a spočívajú v režime práce a odpočinku vrátane primeraného striedania pracovných zmien a primeraného zaradenia prestávok. O čosi dôležitejšie však bude vymedzenie „iných opatrení“ spočívajúcich aj v pozitívnej motivácii zamestnancov na plnení pracovných úloh v rozsahu a spôsobom zodpovedajúcim ich schopnostiam, zručnostiam, skúsenostiam a predpokladom. Takáto motivácia by nemala prekračovať hranice, ktoré by v zamestnancoch vyvolávali neprimeraný stres.

Z predkladaných ustanovení predmetných zákonov je zrejmé, že problematika normovania práce nie je izolovaná a súvisí s množstvom

iných ustanovení pracovnoprávných predpisov. Z textu zákonov a podzákonných noriem vyplýva, že postupy normovania práce majú za cieľ objektivizovať požadované množstvo práce a pracovné tempo zamestnanca.<sup>7</sup> Je zjavné, že objektivizácia normovania práce výrazne prispieva k eliminácii stresu zamestnanca, ktorý by bol vyvolaný neprimeranými požiadavkami na vykonávanú prácu.

Neprimerané normovanie práce sa v niektorých prípadoch môže približovať k práci, ktorá nerešpektuje ľudskú dôstojnosť. Ak normy spotreby práce nerešpektujú ľudskú dôstojnosť zamestnancov, tak tieto nemôžu požívať ochranu prostredníctvom noriem, ktoré by vynucovali ich plnenie, pretože sú v priamom rozpore so základnými piliermi základných ľudských práv a slobôd.<sup>8</sup>

### 3 Stres pod ťarchou noriem spotreby práce

Stres je stav vznikajúci zo subjektívneho pocitu človeka, že nie je schopný preklenúť priepasť medzi požiadavkami kladenými na jeho osobu a očakávanými výsledkami. Stres je sprevádzaný fyzickými či psychologickými poruchami alebo spoločenskými potiažami. Človek je dobre prispôsobený na zvládnutie krátkodobého vystavenia psychickej tiesni, čo je, samozrejme, veľkou prednosťou, avšak so zvládnutím intenzívneho dlhotrvajúceho vystavenia psychickému nátlaku môže mať závažné problémy. Je zrejmé, že rôzne osoby môžu na totožné stresové situácie reagovať rôzne, ba dokonca jedna a tá istá osoba môže reagovať v rámci totožných situácií rozdielne tiež v odlišných obdobiach svojho života.<sup>9</sup> Aj napriek uvedenému musia byť normy spotreby práce nastavené objektívne, zohľadňujúc primerané priemerné požiadavky na jednotlivca či kolektív zamestnancov vykonávajúcich totožnú prácu. Predmetné tvrdenie však nebráni tomu, aby zamestnávateľ zohľadňoval určité osobitosti normovania práce pri jednotlivých kategóriách zamestnancov, aby tak zadostučinil prihliadnutiu na osobitné stanovenie rozsahu pracovného času, usporiadanie pracovného času či iné osobitosti vyplývajúce z ich osobitého statusu. Pre napĺňanie noriem spotreby práce budú mať svoj výz-

<sup>7</sup> Porovnaj *Dôvodovú správu k zákonu č. 361/2012 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony*, k bodu 79.

<sup>8</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H., M. ŠVEC a M. BULLA. *Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2012, s. 61. ISBN 978-80-89393-66-4.

<sup>9</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Šikana a mobing na pracovisku: Právne problémy*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, s. 79. ISBN 978-80-7502-036-9.

nam výslovne subjektívne kategórie, ako sú napríklad aktuálne zázemie (rodinné, sociálne...) zamestnanca, jeho aktuálna fyzická či mentálna zdatnosť i pohoda; na druhej strane, mnohé okolnosti, ktoré ovplyvňujú pracovný výkon, možno vnímať aspoň čiastočne objektívne, ako napríklad vek blízky mladistvému zamestnancovi alebo, naopak, pred dôchodkový vek, prax a pracovné skúsenosti a podobne.

Ak nie sú rešpektované osobitný status zamestnanca a objektívne osobitosti výkonu jeho práce, môžu neobjektívne či nežiaduco generalizujúce normy spotreby práce, ktoré nezohľadňujú osobitné skupiny zamestnancov, vyvolávať kumuláciu únavy zamestnanca, pričom uvedená skutočnosť má jednoznačne význam pre vznik psychosociálnych rizík na pracovisku.<sup>10</sup> Je nepochybné, že únava, nechť pracovať alebo napríklad až odpor k práci idú ruka v ruke so stresom zamestnanca, vyvolaným nemožnosťou naplniť požadované normy spotreby práce.

Uvedené závery korešponujú tiež s názorom odbornej literatúry, ktorá jasne dáva najavo, že aj keď pojem normy spotreby práce evokuje potrebu zaviesť u zamestnávateľa najlepší pracovný výkon, tak pre vytvorenie vhodného pracovného prostredia je o to podstatnejšie, aby z pohľadu psychológie práce boli vytvárané také pracovné podmienky, ktoré umožnia vysokú produktivitu práce, ako aj pracovnú pohodu.<sup>11</sup>

Stres zamestnanca na pracovisku by mal byť pre zamestnávateľa neželaný aj z dôvodu, že môže prispieť k riziku zvýšenia počtu pracovných úrazov, ktoré pre zamestnávateľa neznamenajú len dočasnú práceneschopnosť zamestnanca, ale v niektorých prípadoch i jeho stratu (z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce), s neželanými finančnými nákladmi. Zamestnávateľ by nemal zabúdať, že zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz či chorobu z povolenia, patrí pri skon-

---

<sup>10</sup> Bližšie pozri OLŠOVSKÁ, A. a M. ŠVEC. Normy spotreby práce, bezpečnosť práce a zástupcovia zamestnancov. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci: Právne a psychologické aspekty*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 37. ISBN 978-80-7502-241-7.

<sup>11</sup> Bližšie pozri OLŠOVSKÁ, A. a M. ŠVEC. Normy spotreby práce, bezpečnosť práce a zástupcovia zamestnancov. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci: Právne a psychologické aspekty*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 39. ISBN 978-80-7502-241-7. Pozri aj ŽULOVÁ, J. a M. MINČIČOVÁ. *Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. 1. vyd. Praha: Leges, 2021, s. 98. ISBN 978-80-7502-518-0.



čení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Vylúčiť nemožno ani uplatnenie regresného nároku zo strany zdravotnej poisťovne v súvislosti s úhradou nákladov na zdravotnú starostlivosť o zamestnanca,<sup>12</sup> ktorý utrpel pracovný úraz, i keď sa nejedná o veľmi časté prípady.

Zabezpečovanie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci nie je len záujmom zamestnávateľa, ale aj jeho zákonnou povinnosťou. Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vymedzuje Zákonník práce v § 146 ods. 2 druhá veta nasledovne: „Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.“ Pracovný stres je podľa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie, ako i z nej vychádzajúcej odbornej literatúry súčasťou jednotnej úpravy bezpečnosti práce a ochrany zdravia zamestnanca pri práci. Hoci zaradenie pracovného stresu do nej nebolo od počiatku samozrejmé, neskôr sa jednoznačne potvrdilo.<sup>13</sup>

Ak by opatrenia zo strany zamestnávateľa alebo vedúcich zamestnancov úmyselne smerovali k preťažovaniu zamestnancov prácou bez ohľadu na skutočnosť, či je splnenie uložených pracovných úloh objektívne možné v určenom pracovnom čase vykonať, tak by sme mohli hovoriť i o zneužití práva, ktoré napĺňa rozmer konania v rozpore s dobrými mravmi, ktoré nemôže požívať právnu ochranu.<sup>14</sup> Motiváciou zamestnávateľa pre takýto postup môže byť nielen snaha šetriť náklady na zamestnancov a napríklad v nadväznosti na takéto šetrenie úsilie zveriť rozsah práce štandardne rozvrhnutý na dvoch alebo viacerých zamestnancov do výkonu práce len jednému zamestnancovi,<sup>15</sup> ale motiváciou môže byť tiež snaha zamestnávateľa vyštváť zamestnanca z pracoviska „dobrovoľne“, bez riskovania prípadného deklarovania neplatného skončenia pracovného pomeru súdom z dôvodu materiálneho nenaplnenia

<sup>12</sup> Bližšie pozri ustanovenie § 9 ods. 7 písm. c) Zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z.z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>13</sup> Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. a M. SEILEROVÁ. *Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2018, s. 63-66. ISBN 978-80-8152-689-3.

<sup>14</sup> Bližšie pozri ŠVEC, M. et al. *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 37. ISBN 978-80-8168-953-6.

<sup>15</sup> Bližšie pozri ŠVEC, M. et al. *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 66. ISBN 978-80-8168-953-6.

niektorého z dôvodov skončenia pracovného pomeru prostredníctvom okamžitého skončenia pracovného pomeru či výpovede.

## Záver

Na záver si dovoľíme stručne ponúknuť niekoľko postrehov smerujúcich k zlepšeniu právnej úpravy, respektíve praxe pri uplatňovaní noriem spotreby práce. Okrem toho, že normy spotreby práce budú korešpondovať so všeobecne záväznými právnymi predpismi, musia byť i spravodlivé. Mali by zohľadňovať povahu pracovnej pozície a mali by byť súčasne prispôsobené tak, aby boli použiteľné pre široké skupiny zamestnancov. Považujeme za nespravodlivé, aby sa tie isté normy spotreby práce uplatňovali pri dennej práci, ako aj pri nočnej práci; normy spotreby práce by mali reflektovať i dĺžku pracovnej zmeny pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času. Prax, napriek zákonnej povinnosti, na uvedené požiadavky nie vždy správne reaguje, a preto sa žiada, aby v predmetnej oblasti prebehla väčšia osвета, prípadne aby tieto požiadavky boli zachytené aj v základnej právnej úprave – v Zákonníku práce aspoň v proklamnom vyhlásení.

Ďalšou nežiaducou praxou je snaha vyhnúť sa legislatívnym normatívom, tvoreným dokonca i za účasti zástupcov zamestnancov na procese tvorby noriem spotreby práce, tým, že normy spotreby práce zamestnávateľa nazvú „indikátory výkonnosti zamestnancov“ alebo „indikátory výkonnosti a efektivity zamestnancov“, pričom ich použijú pre účely odmeňovania zamestnancov, no navonok sa tvária, že žiadne normy spotreby práce zavedené nemajú.<sup>16</sup>

Inšpekcia práce by mala kriticky vnímať aj spôsob odmeňovania vo vzťahu k výkonnosti. Neprimerané požiadavky na výkon práce v spojení s pozitívnou finančnou motiváciou dokážu taktiež vytvoriť stresujúce prostredie, ktoré vedie k neprimeranej psychickej a fyzickej záťaži. V neposlednom rade môžu vytvárať diskriminačné prostredie voči osobám so špecifickým statusom.

Domnívame sa, že normy spotreby práce je žiaduce posudzovať materiálne, podľa ich skutočného obsahu. Práve materiálne skúmanie

---

<sup>16</sup> Kritiku uvedenej praxe nachádzame aj vo vedeckom výstupe autorov OLŠOVSKÁ, A. a M. ŠVEC. Normy spotreby práce, bezpečnosť práce a zástupcovia zamestnancov. In: H. BARRANCOVÁ, ed. *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci: Právne a psychologické aspekty*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 34-35. ISBN 978-80-7502-241-7.

predmetných noriem zástupcami zamestnancov, ako aj príslušnými orgánmi môže priniesť želaný stav, ktorý by rešpektoval súčasne záujem zamestnávateľa na riadnom výkone práce, na ochrane zdravia a bezpečnosti zamestnancov pri práci, a rovnako tiež na ochrane ich duševného zdravia.


### Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2019. 1485 s. ISBN 978-80-89603-78-7.
- BARANCOVÁ, H. *Šikana a mobing na pracovisku: Právne problémy*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014. 224 s. ISBN 978-80-7502-036-9.
- BARANCOVÁ, H., M. ŠVEC a M. BULLA. *Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2012. 240 s. ISBN 978-80-89393-66-4.
- DOLOBÁČ, M. a M. SEILEROVÁ. *Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2018. 167 s. ISBN 978-80-8152-689-3.
- Dôvodová správa k zákonu č. 361/2012 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.*
- Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 z 15. marca 2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85. Ú.v. ES L 102, 2006-04-11, s. 1-14.*
- OLŠOVSKÁ, A. a M. ŠVEC. Normy spotreby práce, bezpečnosť práce a zástupcovia zamestnancov. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci: Právne a psychologické aspekty*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 31-43. ISBN 978-80-7502-241-7.
- STRÝČKOVÁ, J. Normovanie spotreby práce a úkolová mzda. In: *Epi.sk – Ekonomické právne informácie* [online]. 2005-07-07 [cit. 2021-10-11]. ISSN 2644-4674. Dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Normovanie-spotreby-prace-a-ukolova-mzda.htm>.


- SÚKENÍKOVÁ, A. ed. *Pracovno-právny výkladový slovník*. 1. vyd. Žilina: Poradca, 2018. 320 s. ISBN 978-80-8162-032-4.
- ŠVEC, M. et al. *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. 202 s. ISBN 978-80-8168-953-6.
- ŠVEC, M., J. TOMAN, et al. *Zákonník práce: Zákon o kolektívnom vyjednávaní: Komentár: Zväzok I*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 1479 s. ISBN 978-80-571-0105-5.
- TKÁČ, V., O. MATEJKA, D. FRIEDMANNOVÁ a B. MASÁR. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 1028 s. ISBN 978-80-8168-069-4.
- Vyhláška 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.*
- 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. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z.z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*
- ŽULOVÁ, J. a M. MINČIČOVÁ. *Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. 1. vyd. Praha: Leges, 2021. 116 s. ISBN 978-80-7502-518-0.

Doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

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

 <https://orcid.org/0000-0003-3800-6216>

Mgr. Matúš Ridzoň

Právnická fakulta  
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach  
Kováčska 26  
040 75 Košice  
Slovenská republika  
matus.ridzon@student.upjs.sk  
 <https://orcid.org/0000-0002-5388-5688>