

# VPLYV TELEPRÁCE NA DUŠEVNÉ ZDRAVIE ZAMESTNANCA<sup>1</sup>

Marcel Dolobáč

## Abstrakt

Autor v prvej časti príspevku analyzuje právnu úpravu telepráce a osobitne poukazuje na súvisiace vyvstávajúce otázky v teórii pracovného práva a v praxi (právne vymedzenie telepráce vs. home office, výkon telepráce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Nadväzujúc na predostretú analýzu, autor sa zamýšľa či aktuálna právna úprava je dostatočne rezistentná voči potenciálnym atakom na duševné zdravie zamestnanca, ktoré sa v teórii označuje ako technostres a je spojený práve s novými formami výkonu práce prostredníctvom informačných technológií.

## Kľúčové slová

telepráca, domáca práca, flexibilné formy zamestnania, technostres, duševné zdravie zamestnanca

## Abstract

In the first part of this paper the author analyses the legislation regarding teleworking and points to the questions raised thereon in theory and practice of labour law (legal definition of telework vs home office, performance of telework based on agreements on work performed outside the employment relationship). Drawing on this analysis, the author raises his concerns about the resilience of present legislation to potential attacks on an employee's mental health, known as technostress, which relates to new forms of work performance using IT.

## Key words

telework, home office, flexible forms of employment, technostress, mental health of an employee

**JEL Classification :** K310

## ÚVOD

Rozvoj informačných technológií výrazným smerom ovplyvňuje a mení klasický výkon práce. Stále väčší počet zamestnancov vykonáva prácu výlučne prostredníctvom internetu alebo intranetových počítačových sietí. Pre takýto výkon práce sa vžil pojem teleworking (telepráca), ku ktorému pristupujú výrazy ako remote work, telecommuting, ktoré vyjadrujú rovnakú podstatu, prípadne osobitne ponímajú určité odtiene spôsobu výkonu telepráce.

---

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy APVV-16-0002 *Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.*

Na rozvoj telepráce reagovala aj právna veda a problematika dištančnej práce je v zahraničnej (napr. Nascimento, C. B.: The fundamental rights to disconnect teleworking and its effects on global society) i domácej odbornej literatúre (Žuľová, J.: Implementing Telework Agreement in Slovakia) aj pomerne široko pertraktovaná, pričom v prevažnej miere sa zdôrazňujú výhody flexibilnej formy zamestnávania (Greguš, J.: Právne aspekty domáckej práce a telepráce), ktorá okrem znižovania ekonomických nákladov na zamestnanca sleduje záujem zosúladenia rodinného a pracovného života (Barinková, M.: Zamestnávateľ ústretový k rodine). Za právne riziko telepráce sa považuje predovšetkým konflikt dvoch protichodných práv, a to práva zamestnávateľa na kontrolu výkonu práce a práva zamestnanca na ochranu súkromia (Barancová, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)).

Zámerom tohto príspevku je na analýze právnej úpravy telepráce poukázať na ďalšie riziko spojené s mimoriadne flexibilným spôsobom výkonu práce, konkrétne na vytváranie stresových situácií u zamestnanca, ktoré majú v konečnom dôsledku vplyv na jeho duševné zdravie. Vychádzame z predpokladu, že telepráca vyžaduje okrem samozrejmych počítačových znalostí aj väčšiu mieru samostatnosti, pružnosti, ale aj sebadisciplíny, pohotovosti a schopnosti riešiť pracovné úlohy rýchlo (mnohokrát okamžite) a efektívne. Takéto požiadavky sú logicky spojené so stresom. Úlohou príspevku je zhodnotiť, či aktuálna právna úprava je dostatočne rezistentná voči takémuto riziku.

## 1. FORMY VÝKONU TELEPRÁCE

Vo všeobecnosti môžeme teleprácu definovať ako výkon práce prostredníctvom informačných technológií, ktorú zamestnanec vykonáva zväčša doma alebo na mieste, ktoré nie je typickou prevádzkou zamestnávateľa a pre ktorú je charakteristický vyšší stupeň samostatnosti práce.

Podľa kritéria miesta výkonu telepráce, možno teleprácu členiť (Martino, 2001) na :

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

Načrtnutá klasifikácia je teoretickým zovšeobecnením, pričom pre jednotlivé spôsoby výkonu telepráce sa postupne vžívajú odlišné termíny, napríklad telecommuting ako forma teleworkingu, ktorý je naviazaný na stabilné miesto výkonu práce a nemôže byť vykonávaný

kdekoľvek v tzv. virtuálnych kanceláriách (niektorí autori však tieto pojmy stotožňujú, čo je vzhľadom na tenké hranice obsahu pojmov plne akceptovateľné. Žuľová, 2017). Z pohľadu nášho vnútroštátneho práva sú tieto rozdiely irelevantné.

Dôležité a z právneho pohľadu priam nevyhnutné je však rozlišovať medzi telepracou a tzv. homeworkingom a home officom. Všetky uvedené formy výkonu práce patria do kategórie tzv. práce na diaľku, ktorej identifikačným znakom je výkon práce mimo sídla či prevádzkarne zamestnávateľa po aspoň časť pracovného času (Žuľová, 2017). Pokým homeworking možno chápať ako pravidelnú alebo trvalú prácu z domu (domácku prácu), home office už do právneho režimu domáckej práce a telepráce spadať nebude.

## **2. ÚNIOVÁ ÚPRAVA TELEPRÁCE**

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

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

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

### **2. 1. Implementácia rámcovej dohody o telepráci**

Zaujímavým aspektom rámcovej dohody o telepráci je spôsob prenesenia obsahu do vnútroštátnych poriadkov, jej ustanovenia sa totiž nemali implementovať do národných poriadkov prostredníctvom prijatia ďalšej smernice (tak ako tomu bolo v prípade práce na

čiastočný úväzok alebo práce na dobu určitú), ale jej znenie malo byť transponované autonómny spôsobom, teda „v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov v jednotlivých členských štátoch“. Vo väčšine prípadov bol obsah rámcovej dohody o telepráci prenesený do vnútroštátnych právnych poriadkov prostredníctvom kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo na základe tripartitných rokovaní, niektoré štáty, vrátane Slovenskej republiky, však preniesli úpravu rámcovej dohody priamo do národných legislatív. Okrem Slovenskej republiky tak učinili aj Maďarsko, Malta, Portugalsko alebo aj Česká republika, na čo zazneli aj kritické hlasy. Časť odbornej verejnosti namietala, že nemožno považovať za správne, aby úlohy, ktoré majú na základe vlastných rozhodnutí plniť sociálni partneri, suploval štát, a to už len preto, že nemôže svojimi prostriedkami dosiahnuť ciele, pre ktoré bola dohoda o telepráci európskymi sociálnymi partnermi dojednaná (Stránsky, 2016). V slovenskej odbornej verejnosti sa implementačný prístup hodnotí pozitívne. Argumentuje sa tým, že v dôsledku zvoleného mechanizmu a všeobecnej pôsobnosti právnych noriem sa úprava telepráce vzťahuje na všetky pracovnoprávne vzťahy bez rozdielu. Eliminuje sa problém nízkeho zastúpenia sociálnych partnerov na niektorých pracoviskách i malý územný rozsah vyjednaných kolektívnych zmlúv (Žuľová, 2017).

### **3. VNÚTROŠTÁTNY PRÁVNY RÁMEC TELEPRÁCE**

Právna úprava telepráce bola do nášho vnútroštátneho právneho poriadku včlenená zákonom č. 348/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

#### **3.1 Ohraničenie pojmu telepráca**

Zákonník práce definuje teleprácu ako výkon práce pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií v pracovnom čase, ktorý si sám zamestnanec rozvrhuje (Zákonník práce, § 52 ods. 1). Legálne vymedzenie telepráce nadväzuje na definíciu domácej práce, pričom oba tieto inštitúty sa riadia rovnakým právnym režimom, rozdiel je jedine v tom, že pri telepráci sa predpokladá použitie informačných technológií. Uvedenému zodpovedá aj znenie Dohovoru MOP o práci doma č. 177 z roku 1996 (platnosť nadobudol 22. apríla 1999), ktorý pokrýva nielen prácu doma, ale aj prácu, ktorá je vykonávaná kdekoľvek, a to buď doma, alebo na inom mieste, ktoré je iné ako pracovné miesto u zamestnávateľa a ktorej výsledkom je produkt alebo služba požadovaná zamestnávateľom, alebo tým, kto poskytuje vybavenie a materiál (Barancová, 2016).

Zákonník práce však dodáva aj negatívne vymedzenie domácej práce a telepráce, za ktorú nepovažuje prácu, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje (Zákonník práce, § 52 ods. 5). Tým sa od režimu telepráce odčleňuje práca na doma (nie však v legálnom ponímaní domácka práca), tzv. home office.

Rozhodujúcim kritériom pre posúdenie či ide o teleprácu alebo o štandardný výkon práce s tým, že zamestnávateľ umožnil, resp. dohodol tzv. home office, nebude ani skutkové skúmanie, či k výkonu práce mimo prevádzky zamestnávateľa došlo „príležitostne alebo za mimoriadnych okolností“, ale skôr samotné znenie pracovnej zmluvy. Uplatnenie právneho režimu telepráce (rovnako ako domáckej práce) totiž predpokladá výslovne dojednanie v pracovnej zmluve.

### 3.2 Právny režim telepráce a osobitné povinnosti zamestnávateľa

Podstata právnej úpravy telepráce spočíva vo väčšej autonómii zamestnanca, ktorá sa odzrkadľuje najmä v rozvrhovaní jeho pracovného času. Na režim telepráce sa uplatnia tieto odchýlky

- i) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,
- ii) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- iii) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Čo sa týka osobitných povinností vo vzťahu k výkonu telepráce, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť a garantovať :

- i) *technické a programové vybavenie* potrebné na výkon telepráce a v tejto súvislosti zároveň informovať zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení,
- ii) *ochranu údajov*, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,
- iii) *zákaz diskriminácie* v tom smere, aby pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci neznevýhodňovali zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa,
- iv) *sociálnu inklúziu zamestnanca*, t. j. zamestnávateľ prijme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

### 3.3 Výkon telepráce mimo pracovného pomeru

V súvislosti s výkonom telepráce vyvstáva dôležitá otázka, či je možné teleprácu vykonávať na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Vychádzajúc rýdzo zo znenia § 52 Zákonníka práce a najmä prihliadajúc na použité pojmy „pracovný pomer“ a „podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve“ sa gramatickým výkladom javí výkon telepráce inak než v pracovnom pomere za právne neprípustný. Nájdeme ale aj iné názory, ktoré nevyklúčujú zmluvné pokrytie telepráce niektorou z dohôd

o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Argumentuje sa tým, že závislú prácu, ktorou výkon telepráce nepochybne je, aj keď sa niektoré jej identifikačné znaky neprejavujú v tak intenzívnej miere, umožňuje Zákonník práce vykonávať nielen v pracovnom pomere, ale aj v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne aj v inom pracovnoprávnom vzťahu, ktorými sú pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (Žuľová, 2017).

Domnievame sa, že Zákonník práce v žiadnom prípade nevylučuje, aby sa práca na právnom základe dohôd vykonávala dištančným spôsobom, u zamestnanca doma alebo na inom mieste mimo prevádzky zamestnávateľa a výlučne technicko-informačnými prostriedkami. V tejto súvislosti sa žiada doplniť, že taktiež nie je vylúčené, aby si zamestnávateľ plnil svoju povinnosť evidencie pracovného času dištančne. Fakticky (formou výkonu) tak pôjde o prácu zhodnú s telepracou. Avšak takúto prácu na základe dohôd nebudeme považovať za teleprácu v právnom slova zmysle. To znamená, že zamestnávateľ nebude mať voči zamestnancom pracujúcim na základe dohôd dištančným spôsobom povinnosti stanovené § 52 Zákonníka práce, napríklad povinnosti sociálnej inklúzie zamestnancov. Nevnímame to ani ako diskriminačnú nerovnosť, keďže práca na základe dohôd má byť vykonávaná iba marginálne a vo výnimočných prípadoch, čo odôvodňuje menej výhodné postavenie zamestnanca. Menej výhodné právne postavenie zamestnanca je napokon vlastné každému jednému zamestnancovi pracujúcemu na základe dohody bez ohľadu na to formu výkonu práce.

#### **4. TELEŠIKANA A TECHNOSTRES**

Výhody flexibilných foriem práce sú nesporné. Spočívajú vo vyššej miere voľnosti u zamestnancov pri organizovaní pracovných a rodinných záťaží a u zamestnávateľov pri prispôsobovaní počtu zamestnancov a ich pracovného času potrebám výroby a plneniu ďalších úloh (Barinková, 2010). Z právneho modelu telepráce, ale aj domáckej práce, ako ho zakotvuje Zákonník práce vyplýva, že pri ich výkone sú právomoci zamestnávateľa v porovnaní s výkonom práce v sídle zamestnávateľa obmedzenejšie a slobody zamestnanca sú pri výkone práce doma alebo telepráce širšie (Barancová, 2016). Podľa ďalších názorov, medzi výhody telepráce môžeme zaradiť možné zvýšenie produktivity práce z dôvodu menej častých prestávok v práci a oneskorených príchodov zamestnanca do zamestnania z dôvodu vyťaženia verejnej dopravy a dopravnej infraštruktúry vo veľkých mestách a aglomeráciách. Telepráca prispieva k zvyšovaniu lojality zamestnancov k zamestnávateľovi a znižovaniu stresu zamestnancov na pracovisku zamestnávateľa. Medzi ďalšie výhody na strane zamestnanca možno považovať aj zachovanie správneho biorytmu zamestnanca s cieľom zvýšenia efektivity a produktivity práce zamestnanca (Greguš, 2017).

Pozastavíme sa nad ostatnými myšlienkami viazucimi sa na znižovanie stresu a biorytmus zamestnanca. V mnohých prípadoch je tomu tak. Avšak výhody flexibility telepráce sa môžu obrátiť aj v neprospech zamestnanca. Autonómia zamestnanca vykonávajúceho teleprácu pri rozvrhovaní pracovného času nie je absolútna a aj pri tejto atypickej forme práce má zamestnávateľ právo ukladať úlohy, ich plnenie vyžadovať a kontrolovať. Zamestnávateľia často vyžadujú mimoriadnu pružnosť, keď zamestnanec je povinný byť stále online, úlohy plniť okamžite, prípadne aj viacero úloh súčasne. A práve takýto spôsob výkonu práce

(multitasking) je spojený so zvýšenou duševnou námahou a stresom, ktorý môže viesť až k telešikane.

V zahraničnej spisbe sa ujíma pojem technostres (z angl. technostress), ktorý síce nie je pojmom novým, ale naberá nový obsah. Tento pojem sa s pôvodným významom kreoval už v 80tych rokoch minulého storočia a predstavoval odpor a stres z nových technológií v dôsledku neznalosti práce s nimi. Patologická psychológia označovala technostres ako modernú chorobu, ktorá spočívala v poruche adaptácie spôsobenej neschopnosťou pracovať s modernými technológiami (Lee, 2017). V dnešnom období sa obsah pojmu technostres mení a vyvíja. Základným problémom už nie je neznalosť počítačových technológií, ale ich predimenzovanosť a mimoriadna zaťaženosť zamestnancov. Nová technológia mobilných telefónov, ktorá umožňuje byť pripojený kedykoľvek a kdekoľvek, na jednej strane zjednocuje pracovné prostredie prístupom k pracovným emailom a dokumentom, na strane druhej vyžaduje neustále online pripojenie.

Namiesto zosúladenia rodinného a pracovného života dochádza k presnému opaku. Zamestnanci vykonávajú prácu prostredníctvom IT aplikácií aj mimo štandardného pracovného času alebo počas dovolenky či sviatkov a dní pracovného pokoja alebo aspoň v krátkosti reagujú na pracovné úlohy a pracovnú korešpondenciu. Vedie to nielen k dodatočnej práci, ale aj nabúraníu súkromia zamestnancov. Tento fenomén má svoje označenie ako „technologický paradox“ (Hajli, 2015). Dotazníky zamestnancov potvrdzujú, že niektorí z nich cítia potrebu pracovať stále rýchlejšie a pod tlakom časového rozvrhu úloh, a to aj v prípadoch, keď k tomu nie sú žiadne dôvody (Sellberg, Susi, 2014). V tejto súvislosti sa osobitne zdôrazňuje riziko multi-taskingu, ktorý prehlbuje stresové situácie a vnútorné prežívanie stresu (Park, 2016).

## ZÁVER

Sme presvedčení, že nemožno podceňovať úskalia spojené s flexibilitou telepráce. Skutočnosť, že na zamestnanca sa nevzťahujú ustanovenia Zákonníka práce o nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch a nepatria mu viaceré mzdové náhrady síce prirodzene zodpovedá zvýšenej autonómii a flexibilitě zamestnanca, avšak nesie so sebou úskalia spojené s tým, že tento zamestnanec musí byť za istých okolností de facto kedykoľvek k dispozícii.

V tejto súvislosti sa v literatúre odporúča, aby si zamestnanec v pracovnej zmluve presadil tzv. právo na odpojenie zo siete (právo byť odpojený), t. j. v dňoch pracovného pokoja nebyť zo strany zamestnávateľa vyrušovaný (Baranová, 2016). Ak však zamestnanec opomenul ostražitosť pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ostáva mu iba ochrana, ktorú poskytuje Zákonník práce. Vyjadrujeme presvedčenie, že napriek osobitnému právnemu režimu telepráce vo vzťahu k rozvrhovaniu pracovného času a prestávok v práci, zamestnávateľ je limitovaný všeobecným zákazom zneužitia práva. Pokiaľ zamestnávateľ opakovane požaduje od zamestnanca plnenie úloh okamžite a pre zamestnanca v ťažko prijateľnom čase, aj keď to vzhľadom na ich obsah, zameranie a dôležitosť nie je nevyhnutné, takéto konanie by nemalo požívať právnu ochranu, a to práve cez prizmu dobrých mravov a zákaz zneužitia práva.

Domnievame sa, že telešikana, vytváranie nepriateľského pracovného prostredia, by z právneho hľadiska mohla byť považovaná za obťažovanie, s právnymi nárokmi garantovanými antidiskriminačným zákonom.

Napriek uvedenému, zákonodarca by sa mal zamyslieť nad zmenou právnej úpravy a vo vzťahu k telepráci aspoň vo všeobecnejšej proklamačnej rovine zdôrazniť zákaz zneužitia práva, ktorý sa odzrkadľuje v požiadavke neustáleho „online strehu a pripravenosti“. Vyňatie aplikácie ustanovení o prestávkach v práci a rozvrhovaní pracovného času totiž neznamená absolútne panstvo zamestnávateľa nad časom zamestnanca.

## POUŽITÉ PRAMENE

BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a rizika)*. Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80-7502-176-2.

BARANCOVÁ, H.: *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, ISBN 978-80-7380-465-7.

BARINKOVÁ, M.: *Zamestnávateľ ústretový k rodine*. In: Personálny a mzdový poradca, č. 10, 2009, ISSN 1335-1508.

GREGUŠ, J.: *Právne aspekty domáckej práce a telepráce*. In: Justičná revue, 69, 2017, č. 4, s. 471 – 485, ISSN 1335-6461.

HAJLI, J., SIMS, J. and IBRAGIMOV, V.: *Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century*. In: International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 64, No. 4, s. 457-478, ISSN: 1741-0401.

MARTINO, V.: *The high road to teleworking*. In: Správa ILO 2001, Ženeva. Dostupné na [www.ilo.org/safework/telework/index.htm](http://www.ilo.org/safework/telework/index.htm).

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

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

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

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

ŽUĽOVÁ, J.: *Domácka práca a telepráca*. In: Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále. Roč. X. č. 6 (2015), s. 21-23. ISSN 1337-060.

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



## **KONTAKT NA AUTORA**

[marcel.dolobac@upjs.sk](mailto:marcel.dolobac@upjs.sk)

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta  
Kováčska 26  
040 75 Košice  
Slovenská republika