

# PRACOVNÉ PRÁVO V DIGITÁLNEJ DOBE

Helena Barancová, Andrea Olšovská (eds.)

leges

*Vzor citace:*

Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Pracovní právo v digitální době. Praha: Leges, 2017, 304 s.

*Recenzenti:*

prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Pracovní právo v digitální době/Helena Barancová, Andrea Olšovská (eds.). – Vydání první. – Praha : Leges, 2017. – 304 stran. – (Teoretik)

Částečně český text

ISBN 978-80-7502-259-2

349.2 \* 331.106 \* 004 \* 004-027.22 \* 34 \* (062.534)

– pracovní právo

– pracovníprávní vztahy

– digitalizace – právní aspekty

– digitální technologie – právní aspekty

– sborníky konferencí

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Zborník je výstupom príspevkov prednesených na konferencii s medzinárodnou účasťou, ktorá sa konala na tému „Pracovní právo v digitální době“ dňa 6. 11. 2017 v Trnave v rámci riešenia výskumného projektu APVV-15-0066 „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“ – zodp. riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Vydalo Nakladatelství Leges, s. r. o., Lublaňská 4/61, Praha 2, v roce 2017 jako svou 460. publikaci.

Edice Teoretik

Vydání první

Návrh obálky Michaela Vydrová

Redakce Mgr. Mária Pavláková

Sazba Gradis

Tisk PBtisk, a. s., Příbram

www.knihyleges.cz

© prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.,

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, Ph.D.

(eds.), 2017

ISBN 978-80-7502-259-2

## OBSAH

<b>Pracovné právo v digitálnej dobe</b> .....	9
<i>Helena Barancová</i>	
<b>Nové technológie a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b> .....	30
<i>Miriám Laclaviková, Andrea Olšovská</i>	
<b>Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice</b> .....	41
<i>Jakub Morávek</i>	
<b>Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca</b> .....	55
<i>Marcel Dolobáč</i>	
<b>Nové poznatky a prístupy v oblasti monitorovania zamestnancov</b> .....	65
<i>Juraj Hamulák, Vladimír Minčíč</i>	
<b>Ochrana práva duševného vlastníctva v pracovnoprávných vzťahoch</b> .....	78
<i>Peter Tonhauser</i>	
<b>Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu</b> .....	87
<i>Jana Žulová</i>	
<b>Práca vo virtuálnom dave: výhody, nevýhody a riziká</b> .....	103
<i>Andrej Poruban</i>	
<b>UBER v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva</b> .....	112
<i>Viktor Križan</i>	
<b>Nové fenomény a sociálne zabezpečenia</b> .....	128
<i>Ján Matlák</i>	
<b>Vybrané aspekty informatizácie v sociálnom zabezpečení</b> .....	139
<i>Miloš Lacko</i>	

<b>Ochrana osobnosti zamestnanca pri elektronickej komunikaci</b> .....	161
<i>Miroslav Hromada</i>	
<b>Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia</b> .....	169
<i>Silvia Treľová</i>	
<b>Ochrana osobných údajov zamestnancov vo svetle zmien v oblasti ochrany osobných údajov v rámci Európskej únie</b> .....	180
<i>Erik Schwarcz</i>	
<b>Ochrana zamestnancov vo vzťahu k monitorovaniu internetovej prevádzky zo strany zamestnávateľa</b> .....	193
<i>Pavol Horňák</i>	
<b>Kamerový systém na pracovisku vs. právo zamestnanca na súkromie</b> .....	203
<i>Monika Škvarková</i>	
<b>Absolvent a digitalizácia trhu práce</b> .....	216
<i>Denisa Nevická</i>	
<b>Monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave</b> .....	227
<i>Jozef Greguš</i>	
<b>Kauza Bărbulescu proti Rumunsku a jej vplyv na rozhodovanie súdov v Slovenskej republike</b> .....	252
<i>Silvia Beierová</i>	
<b>Vplyv kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislej práce</b> .....	271
<i>Marián Mészáros</i>	
<b>Digitalizácia v zdravotníckom povolání</b> .....	294
<i>Mária Nováková</i>	

# TECHNOSTRES – OCHRANA DUŠEVNÉHO ZDRAVIA ZAMESTNANCA

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta  
Kováčska 26  
040 75 Košice  
Slovenská republika  
marcel.dolobac@upjs.sk

**Kľúčové slová:** technostress, telework, home office, flexible forms of employment, mental health of an employee.

## Úvod<sup>1</sup>

Moderná technologická spoločnosť kladie, prirodzene, nové požiadavky na zamestnávanie, v dôsledku technologických zmien vznikajú nové formy a spôsoby výkonu závislej práce, zamestnanec už bežne nevykonáva prácu len štandardným spôsobom v priestoroch zamestnávateľa a pod jeho priamym a nepretržitým dohľadom. Tak ako spoločnosť samotná i práca sa v mnohých oblastiach presúva do virtuálneho sveta, keď komunikácia medzi zamestnávateľom a zamestnancom sa viaže výlučne na technologické prostriedky a internet. Kladie sa dôraz na rýchlosť. Zvyšujúca rýchlosť prenosu informácií (pod)vedome núti zamestnancov konať rýchlejšie. Požaduje sa stopercentná dostupnosť. Flexibilita zamestnania a možnosť zosúladiť svoje pracovné povinnosti a rodinný život sa tak často stávajú domnelou. Naopak, zamestnanec má byť vždy k dispozícii aspoň na krátku e-mailovú odpoveď, potvrdenie informácie a pod. Vo svojej podstate ide o úkony, ktoré síce nezaberú enormný čas, požiadavka nepretržitej pripravenosti je však stála. A s takouto požiadavkou je spojený stres.

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

Zámerom tohto príspevku je objasniť staronový pojem technostres a v súvislosti s ním poukázať na právnu úpravu a právne dovolené možnosti ochrany zamestnanca pred nadmerným stresom na pracovisku.

## 1 Telepráca

Nemožno úplne poprieť snahu zákonodarcu reagovať na nové formy zamestnávania s cieľom poskytnúť potrebný právny rámec pre ich výkon. Aj v dôsledku iniciatívy sociálnych partnerov na európskej úrovni<sup>2</sup> bola do Zákonníka práce pojatá právna úprava domácej práce a telepráce, ktoré majú pokrývať požiadavky trhu na dištančný, flexibilný výkon práce.

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.<sup>3</sup> Nespornou výhodou telepráce z pohľadu zamestnávateľa je zníženie ekonomických nákladov na pracovnú silu, no a pre zamestnanca má táto forma výkonu práce priniesť väčšiu samostatnosť a širšie možnosti na zosúladenie pracovného a rodinného života (nie vždy je to tak). 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.<sup>4</sup> Za ďalšie riziko však považujeme aj nedostatočnú, resp. nesprávnu právnu úpravu vo vzťahu k ústavnému právu zamestnanca na odpočinok po práci.

<sup>2</sup> Počas svojich konzultácií o modernizácii a zlepšovaní pracovnoprávných vzťahov Európska komisia vyzvala európskych sociálnych partnerov, aby začali rokovania o otázkach telepráce. 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. Pozri aj ŽULOVÁ, J.: *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: PROCEEDINGS: 5th Mediterranean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities (5, 2017; Barcelona). European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20 – 30.

<sup>3</sup> K bližšej klasifikácii telepráce pozri DOLOBÁČ, M.: *Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca*. In: SUCHOŽA, J., HUSÁR, J., HUČKOVÁ, R. (eds.): *Právo, obchod, ekonomika VII*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, s. 193 – 201.

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 115.

## 1.2 Odpočinok pri výkone telepráce

Podstata právnej úpravy telepráce spočíva vo väčšej autonómii zamestnanca, ktorá sa odzrkadľuje najmä v možnosti rozvrhovať si pracovný čas podľa vlastných potrieb a predstáv. Na režim telepráce sa totiž:

- nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, o nepretržitom dennom odpočinku, o nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,
- pri dôležitých osobných prekážkach v práci zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- zamestnancovi nepatrí ani 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 (§ 51 ods. 1 Zákonníka práce).

Vyňatie právnej regulácie nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni považujeme za kritické. Zamestnávateľia si môžu predmetnú právnu úpravu vykladať aj tak, že zamestnanec je povinný byť k dispozícii kedykoľvek, ad absurdum, že je povinný pracovať nepretržite. Takéto jednostranné závery sú však v rozpore s ústavne garantovanou sociálnou ochranou zamestnanca, ktorej imanentnou súčasťou je aj právo na primeraný odpočinok po práci [čl. 36 písm. e) Ústavy].

Teória i prax odporúča, aby si zamestnanec v pracovnej zmluve presadil tzv. právo na odpojenie zo siete (právo byť odpojený), t. j. v dňoch pracovného pokoja nebyť zo strany zamestnávateľa vyrušovaný.<sup>5</sup> Bez rozporu súhlasíme s vysloveným názorom, avšak v našich úvahách si dovoľme ísť ďalej. Vyslovujeme presvedčenie, že aj v prípade absencie dohody o práve byť odpojený v pracovnej zmluve, toto právo zamestnancovi vždy prináleží, a to bez ohľadu na to, že Zákonník práce explicitne vyňal ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni z výkonu telepráce.

*Akékoľvek právne pravidlo sa nesmie vykladať prísne gramaticky, ale vždy s ohľadom na ústavné garancie, pričom v neposlednom rade treba mať na pamäti aj „duch zákona“. Sociálna ochrana Zákonníka nespočíva len v texte zákona, ale predovšetkým v spôsobe jeho výkladu. Ochrana práce a ochrana (duševného) zdravia zamestnanca nemôže zostať v imaginárnej rovine, naopak, musí mať odraz v skutočnej realizácii každého pracovnoprávneho vzťahu.*

<sup>5</sup> Tamtiež s. 116.

Napokon, takýto príkaz nachádza svoje vyjadrenie aj v zákaze zneužitia práva, ktorý je súčasťou základných zásad Zákonníka práce. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (čl. 2 základných zásad Zákonníka práce). Nemôže ísť o spravodlivý výkon práva, ktorý sa prieči ústavne garantovaným minimám.

## 2 Technostres

Je mylné domnievať sa, že opísané problémy sa týkajú výlučne telepráce ako flexibilnej formy zamestnávania, na ktorú sa viaže osobitá právna úprava. Zamestnávateľia často vyžadujú mimoriadnu pružnosť aj pri štandardnom zamestnávaní. Zamestnanec je podľa ich predstáv a potrieb povinný byť stále online, úlohy plniť okamžite, prípadne aj viacero úloh súčasne. A práve takýto spôsob výkonu práce (multitasking) je spojený so zvýšenou duševnou námahou a stresom, ktorý môže viesť až k telešikane.

V zahraničnej spisbe sa ujíma pojem technostres (zjednodušený preklad z anglického výrazu technostress), ktorý síce nie je pojmom novým, ale naberá nový obsah. Termín technostres sa s pôvodným významom kreoval už v 80. rokoch minulého storočia a predstavoval odpor a stres z nových technológií v dôsledku neznalosti práce s nimi. Patologická psychológia označovala technostres ako modernú chorobu, ktorá spočívala v poruche adaptácie spôsobenej neschopnosťou pracovať s modernými technológiami.<sup>6</sup>

Dnes sa obsah pojmu technostres mení a vyvíja. Základným problémom už nie je neznalosť počítačových technológií, ale ich predimenzovanosť a mimoriadna zaťaženosť zamestnancov. Nová technológia mobilných telefónov, ktorá umožňuje byť pripojený kedykoľvek a kdekoľvek, na jednej strane zjednocuje pracovné prostredie prístupom k pracovným e-mailom a dokumentom, na strane druhej vyžaduje neustále online pripojenie. Za fyziologické dôsledky technostresu sú najčastejšie považované bolesti chrbtice, preťaženie ruky ako následok jej dlhodobého a jednostranného zatažovania (tzv. RSI – repetitive strain injury) a syndróm zrakovej únavy. Opakovane sa zdôrazňuje, že tieto zdravotné problémy sú spojené s psychosociálnymi faktormi pracovného stresu, resp.

<sup>6</sup> SUH, A. – LEE, J.: *Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction*. In: *Internet Research*, 27 (1), 2017, s. 140 – 159.

technostres býva uvedený ako jedna z príčin, ktorá sa na ich vzniku podieľa. V oblasti psychiky sú ako následky technostresu najčastejšie uvádzané poruchy pamäti, znížená koncentrácia, netrpezlivosť, neprijemné potenie, záchvaty hnevu, problémy s relaxom a spánkom, bolesti hlavy a ďalšie psychosomatické poruchy. V súčasnosti postihuje technostres čoraz viac ľudí, a preto sa dokonca objavujú návrhy uznať technostres ako samostatnú chorobu z povolania.<sup>7</sup>

Preťaženosť technológiami vedie nielen k psychosomatickým poruchám, ale aj k nabúraniu súkromia zamestnancov. Tento fenomén má svoje označenie ako „technologický paradox“.<sup>8</sup> Technologický pokrok, ktorý mal zamestnancom uľahčiť a zjednodušiť prácu, nakoniec vedie k väčšej záťaži. Dotazníky zamestnancov potvrdzujú, že niektorí z nich cítia potrebu pracovať stále rýchlejšie a pod tlakom časového rozvrhu úloh, a to aj v prípadoch, keď na to nie sú žiadne dôvody.<sup>9</sup> V tejto súvislosti sa osobitne zdôrazňuje riziko multi-taskingu, ktorý prehľbuje stresové situácie a vnútorné prežívanie stresu.<sup>10</sup> Vystáva tak logická otázka, aké možnosti právnej ochrany poskytuje pracovnoprávna úprava zamestnancom.

## 2.1 Právne možnosti ochrany pred technostresom

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

<sup>7</sup> ŽIDKOVÁ, Z.: *Technostres*. In: *Bezpečnosť a hygiena práce*, č. 4, 2004, s. 11.

<sup>8</sup> HAJLI, J. – SIMS, J. – IBRAGIMOV, V.: *Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century*. In: *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 64, No. 4, s. 457 – 478.

<sup>9</sup> SELLBERG, C. – SUSI, T.: *Technostress in the office: A distributed cognition perspective on human-technology interaction*. In: *Cognition, Technology and Work*, 16 (2), 2014, s. 187 – 201.

<sup>10</sup> OH, S. T. – PARK, S.: *A Study of the Connected Smart Worker's Techno-stress*. In: *Procedia Computer Science*, 91, s. 2016, s. 725 – 733.

Stážnosť smerovaná zamestnávateľovi sa zrejme minie svojmu účinku, obdobne to bude aj so stážnosťou na príslušný inšpektorát práce. Prax inšpektorátu práce do istej miery zaostáva za technologickým pokrokom, zo strany orgánov dozoru prebieha kontrola normovania práce a dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, ktoré je možné dostatočne kvantifikovať a klasifikovať. V prípadoch zneužitia práva či diskriminácie zväčša odkázu na právo súdnej ochrany. Aktívni by však rozhodne mali byť zástupcovia zamestnancov, ktorí najlepšie poznajú pomery u zamestnávateľa a mali by vyvíjať dostatočný tlak, aby k zneužitiu práva nedochádzalo. I keď aj v tomto smere prehnaný optimizmus nie je na mieste. Technostres sa viaže na vyššie kvalifikovanú pracovnú silu s väčšou mierou samostatnosti, kde reálna ingerencia zástupcov zamestnancov do spôsobu realizácie pracovnoprávneho vzťahu je vo všeobecnosti nižšia.

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

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

### Ad a) zneužitie práva

Zákaz zneužitia práva vymedzuje čl. 2 základných zásad a § 13 Zákonníka práce (ide o zhodnú úpravu) ako všeobecne platný zákaz zneužívať práva a povinnosti na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Zákaz sa vzťahuje rovnako na zamestnávateľa ako i na zamestnanca.<sup>11</sup> Obsah pojmu zákaz zneužitia práva (obdobne ako dobré mravy) naberá kontúry prostredníctvom judikatúry,<sup>12</sup> ktorá zdôrazňuje, že ak účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie na dosiahnutie výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len na to, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potreb-

<sup>11</sup> Z povahy pracovnoprávneho vzťahu možno usúdiť, že k zneužitiu práva bude dochádzať prevažne zo strany zamestnávateľa, avšak nemožno vylúčiť ani zneužitie práva zamestnancom, napríklad v prípade využívania zákonnej úpravy prekážok v práci.

<sup>12</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5M Cdo 17/2008 z 13. októbra 2009.

né považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. Obdobne česká judikatúra<sup>13</sup> považuje za zneužitie výkonu práva také správanie, ktorého cieľom nie je dosiahnuť účel a zmysel sledovaný právnou normou, ale ktoré je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a vedené s priamym úmyslom spôsobiť ujmu inému účastníkovi právneho vzťahu.<sup>14</sup>

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

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

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

#### **Ad b) obťažovanie ako súčasť pojmu diskriminácia**

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

Súčasťou širšieho termínu diskriminácia je však aj obťažovanie, ktoré je definované ako správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrážujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.<sup>15</sup> V legálnej definícii pojmu obťažovanie sa tak priamo nenachádza diferenčiacné kritérium.

Pre prax vyvstáva nie zanedbateľná otázka, či pre naplnenie tohto pojmu sa vyžaduje správanie voči osobe s osobitým postavením či statusom, ako to predpokladá antidiskriminačný zákon vo svojich úvodných ustanoveniach,

<sup>13</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 31 Cdo 992/99 z 28. júna 2000.

<sup>14</sup> Pozri k tomu aj BARANCOVÁ, H.: *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In: Societa et Iurisprudentia, roč. II, č. 2, s. 35 – 66.

<sup>15</sup> Ustanovenie § 2a antidiskriminačného zákona.

alebo či k naplneniu zákazu obťažovania, so všetkými právnymi následkami, môže dôjsť voči akejkolvek osobe (zamestnancovi) bez toho, aby sme skúmali dôvody protiprávneho konania, ktoré by inak (pri priamej či nepriamej diskriminácii) mali spočívať v takejto osobe a jej odlišnosti. V tejto súvislosti H. Barancová vyslovuje, že na rozdiel od iných druhov diskriminácie, pri identifikácii obťažovania sa nevyžaduje porovnávanie s inými zamestnancami. Rozpor so zákonom spočíva v konaní samotnom, nie v porovnaní s inými konaniami. Konanie, ktoré je obťažovaním, nebude akceptovateľnejšie, ak by zamestnávateľ bez rozdielu urážal všetkých svojich zamestnancov. Preto sa domnievame, že obťažovanie by malo byť všeobecným znakom diskriminácie nielen pre všetky uvedené diskriminačné znaky, ale aj mimo diskriminačných znakov, keď by obťažovanie už netvorilo súčasť diskriminácie.<sup>16</sup> Citované myšlienky považujeme za zásadné, ktoré presahujú rámec problematiky technostresu a pokrývajú zložitú problematiku šikany na pracovisku.

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

#### **Ad c) náhrada škody a náhrada nemajetkovej ujmy**

Uplatnenie náhrady škody z dôvodu technostresu je problematické. Pochopiteľne, ak technostres zamestnanca prerastie až do ujmy na zdraví, zamestnanec má poruke ochranu najmä (avšak nielen) prostredníctvom úrazových dávok, ktoré garantuje systém práva sociálneho zabezpečenia. Takýto prístup však nezabezpečuje žiadnu prevenciu. No v súvislosti s náhradou škody a nemajetkovej ujmy môže byť pre nás inšpiratívna rozhodovacia činnosť českých všeobecných súdov, ktoré prejednávajú žalobné návrhy zamestnancov na náhradu škody na duševnom zdraví, ktoré mali vzniknúť v príčinnej súvislosti s konaním zamestnávateľa (prípadne jeho inými zamestnancami) bez toho,

<sup>16</sup> BARANCOVÁ, H.: *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In: Societa et Iurisprudentia, roč. II, č. 2, s. 35 – 66.

aby sa právny dôvod uplatňovaného nároku na náhradu škody výslovne dával do súvisu s pracovným úrazom.<sup>17</sup>

## Záver

Záverom sa dovoľme vrátiť k úvodným myšlienkam. Technologická spoločnosť prináša do pracovnoprávnych vzťahov viacero rizík, ktoré spoločnosť musí pomenovať a súčasne hľadať právne a mimoprávne prostriedky ako im čeliť. Zaťaženosť a stres k takýmto rizikám nepochybne patria. Namiesto zosúladenia rodinného a pracovného života dochádza k presnému opaku. Zamestnanci vykonávajú prácu prostredníctvom informačných aplikácií aj mimo štandardného pracovného času alebo počas dovolenky, sviatkov či dní pracovného pokoja alebo aspoň v krátkosti reagujú na pracovné úlohy a pracovnú korešpondenciu. Z výskumov vyplývajú aj takéto zaujímavé štatistiky (vo vzťahu k zamestnancom, ktorí využívajú internet a IT technológie):

- 39 % zamestnancov nikdy nemaže elektronické záznamy,
- 24 % kontroluje pracovné e-maily z domu,
- 24 % kontroluje svoje e-maily každých desať minút,
- 23 % opakovane kontroluje svoje e-maily, či ich neposlali na zlú adresu,
- 11 % kontroluje pracovné e-maily aj počas dovolenky,
- 7 % zálohuje všetky svoje dokumenty trikrát denne alebo častejšie.<sup>18</sup>

Schopnosť pracovať pod stresom a neustála dostupnosť sú pritom požiadavky, ktoré zamestnávateľa verejne požadujú a záujemcovia sa k týmto požiadavkám radi hlásia a prezentujú ich ako svoju výhodu či dokonca ako povahové črty. No mnohokrát sú hraničné požiadavky zamestnávateľov len pol kroka od šikany. Zámerom príspevku bolo, okrem iného, poukázať na to, že staronový pojem technostres a šikana majú viacero prienikov. Neočakávame zásadnú zmenu právnej úpravy, avšak domnievame sa, že v naznačených intenciách by zákonodarca, ako aj (súdna) prax mali smerovať sprísnenú pozornosť k právnym prostriedkom ochrany pred šikanou. Otvorenie právnych možností v tomto smere pootvorí dvere pre právne konanie aj v prospech ochrany pred technostresom.

<sup>17</sup> Napríklad rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 z 24. marca 2016.

<sup>18</sup> ŽIDKOVÁ, Z.: *Technostres*. In: *Bezpečnosť a hygiena práce*, č. 4, 2004, s. 13.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H.: *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In: *Societas et Iurisprudentia*, roč. II, č. 2, s. 35 – 66, ISSN 1339-5467.
- 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: Vydavateľství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, ISBN 978-80-7380-465-7.
- HAIJLI, J., SIMS, J., IBRAGIMOV, V.: *Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century*. In: *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 64, No. 4, s. 457 – 478, ISSN 1741-0401.
- 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.
- 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.
- ŽIDKOVÁ, Z.: *Technostres*. In: *Bezpečnosť a hygiena práce*, č. 4, 2004, s. 11 – 15, ISSN 0006-0453.
- ŽULOVÁ, J.: *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: *PROCEEDINGS: 5th Mediterranean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities* (5, 2017; Barcelona). European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20 – 30. ISBN 978-608-4642-59-6.

## Resumé

This paper is aimed to the discussion of 'technostress', which relates to the new forms of labor performance and may result from the overuse of new technologies. In relation to the topic, 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. Drawing on this analysis, the author raises his concerns about the overuse of new technologies even after work and during holidays, mostly by using smartphone and checking emails. The main part of the paper is focused on the resilience of present legislation (especially Labour code and antidiscrimination act) to potential attacks on an employee's mental health.