

Dispozičná právomoc zamestnávateľa ako hranica ochrany zdravia zamestnancov¹

The disposition competence of the employer as a limit of the protection of employee's health

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Abstract

New technologies influence the organization of work, its governing and control as well. With respect to their use in the labour law relations the limits between the work time and relax time are diminished. The article aims towards new trends in realization the disposition competence of employer which are demonstrated by the demand on the higher availability of employees and the more often interaction with them even during the time that does not fulfil the characteristics of the working time. The author points out the issue of diminution of limits between working and personal life of employees what is especially dangerous for the mental health of employees. The importance of the cogent provisions of legal norms that result into duties of employers in the private sphere, in the local government as well as in the other institutions within the public administration to safeguard the reasonable working conditions is emphasized from the point of work safety as well as from the point of time availability of employers with the employees. The author presents some thoughts on the justification and effectiveness of implementation of some elements of foreign legal regulations into Slovak labour law that lead to the identification of time periods during which employees are legally allowed to not respond and perform the tasks and duties imposed by the employer.

Key words

new trends of disposition competence of employer, working and personal life balance, work over the working hours and the employee's disposal, danger for the mental health of employees

Úvod

Bez ohľadu na typ a veľkosť zamestnávateľského subjektu a bez ohľadu na to, či pôsobí v súkromnom sektore alebo vo verejnej sfére, každý má zákonnú povinnosť vytvoriť zamestnancom pracovné podmienky naplňajúce parametre bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a také, ktoré neznižujú ľudskú dôstojnosť pri výkone práce.

Opatrenia zamerané na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predmetom úpravy právnych predpisov tak na úrovni vnútroštátneho práva, ale i noriem medzinárodného práva a európskeho nadnárodného systému práva. Ochrana zdravia zamestnancov pritom nezahŕňa

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia výskumného projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku

výhradne iba opatrenia pred nebezpečenstvom ohrozujúcim životy a zdravie. Má výrazne širší obsah a zasahuje ním prierezovo do viacerých subjektívnych práv fyzických osôb, garantovaných Ústavou Slovenskej republiky. Odzrkadľuje sa v práve na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, v práve na priaznivé a spravodlivé pracovné podmienky, no prepojenie má i na právo na ochranu súkromia.

Viacere subjektívne práva zamestnancov sa vyznačujú výrazným sociálnym rozmerom a korelujú s povinnosťou každého zamestnávateľa robiť opatrenia v oblasti technickej ochrany, ochrany pracovného času i ochrany osobitných kategórií zamestnancov pri výkone práce. Úroveň, rozsah a kvalita opatrení smerujúcich ku ochrane zdravia zamestnancov nie je závislá od dosiahnutých pracovných výsledkov zamestnanca a kvality jeho pracovného výkonu. Zamestnávateľ je povinný ich realizovať rešpektujúc sociálny aspekt relevantných subjektívnych práv zamestnancov bez očakávania protihodnoty v podobe kvality pracovného výkonu.

Na rozdiel od právnych noriem zohľadňujúcich verejný záujem a naplňajúcich ochrannú funkciu pracovného práva, obsah dojedanej pracovnej zmluvy vykazuje rýdzo súkromnoprávny charakter a vytvára priestor pre napĺňanie pracovného záväzku oboch zmluvných partnerov. Hranice dispozície zamestnávateľa so zamestnancom závisia predovšetkým od dojednaní podstatných náležitostí pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ popri realizácii svojich oprávnení vyplývajúcich zo súkromnoprávneho pracovnoprávneho vzťahu (založeného pracovnou zmluvou) rešpektuje i verejnoprávny rozmer kogentných právnych noriem na ochranu zdravia zamestnancov a zaistenie bezpečnosti pri práci. Dispozičná právomoc zamestnávateľa je výrazom realizácie organizačnej funkcie pracovného práva a typickým znakom subordinačného princípu medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu. Pracovné právo ako celok sleduje potrebu vyvažovania organizačnej funkcie a ochrannej funkcie a udržiavania ich v rovnováhe.

Pracovný čas a hranica medzi prácou a súkromím

V oblasti ochrany pracovného času zamestnancov stoja v popredí legislatívnej úpravy maximálne zákonné limity jeho dĺžky, zaväzujúce každého zamestnávateľa ich rešpektovať. Na rozdiel od určenia dĺžky týždenného pracovného času, ktoré je výsledkom autonómneho rozhodnutia zamestnávateľa je dĺžka trvania pracovného pomeru výsledkom dohody zmluvných strán. Oprávnenia vedúcich zamestnancov ukladať podriadeným pracovné úlohy, riadiť ich prácu, dávať im záväzné pokyny v súlade s pracovnou zmluvou a právnymi predpismi a kontrolovať výkon práce sa viažu ku práci, ktorá svojou povahou vykazuje znaky závislej

práce v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 Zákonníka práce (ďalej aj ZP) a tvoria obsahovú súčasť dispozičnej právomoci zamestnávateľa. Právomoc disponovať zamestnancom je časovo obmedzená jednak dĺžkou trvania pracovného pomeru, a jednak pracovným časom, v rámci ktorého ju zamestnávateľ môže realizovať. Nie je oprávnený svojimi pokynmi zasahovať do času, ktorý je v zmysle Zákonníka práce *dobou odpočinku*, a rovnako nemôže svojim dispozičným oprávnením zasiahnuť do časových úsekov zákonom uznaných ako prekážky v práci.

Kategória pracovného času je významným právnym znakom závislej práce, hoci skôr ako definičný znak má v podstate charakter podmienky, za ktorej sa práca vykonáva. Právna teória na podklade vývoja pracovnoprávných vzťahov v realizačnej praxi sa v ostatnom období zjednotila v názore, že tradičná rigidná časová organizácia práce v niektorých povolaniach v súčasnosti pomaly ustupuje modernému, viac alebo menej samostatnému organizačnému i časovému usporiadaniu pracovnoprávných vzťahov. V dôsledku toho sa znižuje reálny dôraz na kategóriu pracovného času ako právnej charakteristiky závislej práce kogentnej povahy bez narušenia samotnej povahy pracovného pomeru ako subordinačného právneho vzťahu. Pokroky v informačných a komunikačných technológiách výrazne zlepšujú komunikáciu v reálnom čase a zdieľanie informácií. Prenikanie technológií do výroby a služieb, zosilňovanie vedomostnej ekonomiky, potreba vysokej špecializácie v množstve pracovných činností vplyvajú na organizáciu práce a spôsoby jej vykonávania, a tiež na trvanie pracovného pomeru. Dokonca sú spojené s prehodnocovaním potreby väzby výkonu práce na pracovnoprávny vzťah s preferenciou voľnejšieho právneho zapojenia mimo oblasť pracovného práva, kde práca nie je nevyhnutne viazaná na stabilné miesto výkonu práce a nie je vtesnaná do zákonných limitov pracovného času. Aj mnohí zamestnanci vykonávajúci vysoko špecializovanú a kreatívnu prácu pociťujú málo voľnosti pri jej výkone v dôsledku viazanosti normami pracovného práva a preferujú časový režim rešpektujúci ich tvorivosť, inšpiráciu a kreativitu.

Napriek uvedenému však vo svete práce dosiaľ všeobecne prevažuje hierarchický, vertikálny spôsob riadenia a organizácie práce založený na zadávaní pokynov ku práci a kontrole ich realizácie, ktorý je striktne orientovaný do zamestnávateľom určeného a rozvrhnutého pracovného času. Táto organizácia práce je typická napríklad pre zamestnávateľov v oblasti verejnej správy v najširšom zmysleslova (štátne orgány, orgány miestnej samosprávy a verejnoprávne inštitúcie).²

² Bližšie o postavení a úlohách miestnej samosprávy v oblasti pracovnoprávných vzťahov pozri: ŽOFČINOVÁ, V, KRÁL, R.: Obec v pozícii zamestnávateľa v legislatíve Slovenskej republiky. In: Grant Journal, roč. 3, č. 2, 2014, s. 42-47

V ostatnom období však i štandardné režimy pracovného času zaznamenávajú zmeny vo svojom fungovaní, prejavujúce sa najmä zavádzaním moderných prenosových informačných a komunikačných prostriedkov, v dôsledku ktorých možno ovplyvňovať priebeh pracovného procesu a tempo práce bez ohľadu na čas a priestor. Navyše, techniky digitalizácie informácií a dokumentov ich robia dostupnými v elektronickej podobe prakticky z každého miesta na svete. Kvôli vyššej flexibilizácii pracovných vzťahov ako požiadavke zamestnávateľov boli do právnych úprav jednotlivých štátov zavedené prvky atypickej organizácie pracovného času. Slovenský zákonodarca akceptoval napríklad inštitút konta pracovného času a telepráce.³

Zrýchlená doba kladie na ľudí nové požiadavky, vyžadujúce ak nie osobnú prítomnosť a dostupnosť, tak minimálne dostupnosť prostredníctvom elektronických a informačných zariadení, často bez ohľadu na miesto výkonu práce a hranice pracovného času. Zmeny v organizácii práce, a hlavne tie, ktoré umožňujú nepretržité pripojenie, sú spojené s novými možnosťami interaktívnych spôsobov výkonu práce. Pokyny sa dávajú prostredníctvom elektronickej mailovej komunikácie alebo aj prostredníctvom krátkych textových odkazov medzi mobilnými telefónmi (SMS správy). Moderná technológia robí zamestnancov dostupnejšími, čo vyvoláva u zamestnávateľov zdanie reálnej možnosti nimi časovo disponovať. Veľmi rýchlo sa tak stiera hranica medzi pracovným a osobným životom. Je to v poriadku, pokiaľ si svoju pracovnú činnosť takto riadi sám podnikateľ alebo tzv. samozamestnanec, prípadne i osoba s voľným pracovným zapojením, tzv. freelancer.⁴ Rešpektovať hranice pracovného času zamestnancov je však právnou povinnosťou zamestnávateľa, a to aj v prípade využívania rýchleho spojenia so zamestnancom a ukladania mu pracovných úloh inými spôsobmi než priamym kontaktom na pracovisku. Nie je ojedinelé, keď sa od zamestnanca vyžaduje splnenie pracovnej úlohy časovo orientovanej do mimopracovného času v týždni (po oficiálnom ukončení pracovnej zmeny, počas víkendu, ak sobota a nedeľa nie sú jeho obvyklými pracovnými dňami). Ak sa tento spôsob riadenia práce, ukladania pracovných úloh a vyžadovanie ich plnenia aj mimo rámca pracovného času stane

³ DOLOBÁČ, M.: Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia. Košice, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s.193-200. Taktiež: ŽUĽOVÁ, J.: Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia. Košice, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 311-318

⁴ Freelancer je pomenovanie pre nezávislého špecialistu, profesionála, odborníka na voľnej nohe, ktorý sa necháva najímať firmami na prácu, na ktorú sa špecializuje, pričom spravidla ho firma nepotrebuje dlhodobo, ale skôr nárazovo na špecifické činnosti, ako je prekladateľská činnosť alebo zavedenie podnikového informačného systému, poskytnutie právnych služieb. Zmluvný výkon práce sa realizuje spravidla mimo noriem pracovného práva.

pravidelnosťou, môže spôsobiť negatívne následky na zdraví zamestnancov. Zamestnanci z práce síce po ukončení pracovnej zmeny odchádzajú, ale prácu neopúšťajú. Pretrvávajúce negatívne tendencie v pracovných podmienkach spôsobujú nárast nových zdravotných rizík, a prípadne aj nových ochorení súvisiacich s prácou. Prepracovanosť, duševná záťaž, stres, nevyváženosť práce a odpočinku, ako aj ďalšie psychosociálne riziká, zásahy do súkromia zamestnanca, narušenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a stieranie hraníc medzi nimi sa často prejavujú v podobe chronickej únavy, v náraste duševných a fyzických ochorení, v syndróme vyhorenia.

Zákonnou povinnosťou zamestnávateľa je riešiť a prijímať preventívne opatrenia na eliminovanie a odstránenie nepriaznivých účinkov pôsobenia škodlivých látok, prístrojov a technických zariadení na zdravie zamestnancov pri práci. Nemožno ignorovať účinky nových technológií a komunikačných prostriedkov na duševné zdravie zamestnancov. Ak sú k dispozícii nedostatočné znalosti o ich vplyve na zdravie pri práci, resp. ak by sa nedostali dostatočne do povedomia zamestnávateľov, odborníkov na ochranu zdravia pri práci a tvorcov príslušných politík na vyššej i nižšej úrovni, bude absentovať aj primeraná reakcia v podobe prijímania prevenčných a intervenčných opatrení.

Z prieskumu Eurobarometra vyplynulo, že zamestnanci považujú stres za jedno z hlavných pracovných rizík na svojom pracovisku a prítomnosť prípadov pracovného stresu na svojom pracovisku hodnotia ako bežnú (51 % dotazovaných osôb v rámci celej Európskej únie, 62 % dotazovaných v rámci Slovenskej republiky).⁵

Identifikácia a šírenie osvedčených postupov v oblasti prevencie problémov duševného zdravia v zamestnaní je aj jedna z kľúčových výziev Oznámenia Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o strategickom rámci EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2014 – 2020 (COM/2014/0332/final).⁶

Príklady dobrej praxe a zhodnotenie potreby ich využitia v slovenskej legislatíve

Vo veci časového dispozičného oprávnenia zamestnávateľa už otázka dnes nestojí tak: ako organizovať pracovný čas, aby napĺňal zákonné požiadavky a vymedzil sa oproti dobe odpočinku po práci, ale nasledovne: ako striktne oddeliť pracovnú sféru od súkromnej, aby

⁵ Dostupné na internete: <https://osha.europa.eu/sk/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>

⁶ Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/sk/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>

nežiaduce prelínanie práce a súkromia nebolo spúšťačom pracovného stresu a poškodenia zdravia zamestnancov.

Jednou z krajín, ktorá v snahe eliminovať neúmernú a neoprávnenú dispozíciu zamestnávateľa a jeho zasahovanie do úsekov mimo pracovného času zamestnancov zaviedla legislatívne opatrenie, je Francúzsko. V rámci reformy pracovného práva francúzska vláda presadila do Zákonníka práce s účinnosťou od januára 2017 základný rámec práva „byť odpojený“ (right to disconnect). Zamestnanci podnikov s viac ako 50 zamestnancami získali za podmienok ustanovených v zákone možnosť po skončení pracovného času ignorovať e-maily a telefonáty od svojich zamestnávateľov bez obavy z pracovnoprávných následkov. Zamestnávateľ má povinnosť so zamestnancami, resp. so zástupcami zamestnancov (napr. odborovým orgánom) diskutovať s cieľom dohodnúť a vymedziť dobu, počas ktorej má zamestnanec právo sa od technológií odpojiť a nereagovať na požiadavky a pokyny zamestnávateľa. Kritici novej legislatívy však považujú pripútanosť zamestnancov k svojmu podniku cez komunikačné technológie za veľkú konkurenčnú výhodu, strata ktorej ho pripraví o doterajšie postavenie medzi spoločnosťami z iných štátov, kde táto zákonná úprava nie je. Podobný režim je už niekoľko rokov zavedený vo viacerých súkromných nemeckých spoločnostiach, síce nie na celoštátnej úrovni v podobe legislatívneho ustanovenia podmienok, ale buď ako prejav etickej sociálnej zodpovednosti zamestnávateľa, alebo ako výsledok kolektívneho vyjednávania. Dokonca pred niekoľkými rokmi nemecké ministerstvo práce zaviedlo prísne pravidlá pre kontakt ministerstva so zamestnancami po pracovnom čase a rešpektovalo ich právo nevybavovať pracovné telefonické hovory a e-maily v čase odpočinku po práci.⁷

Slovenský zákonodarca nepriznáva zamestnancom právo byť odpojený. Možno je oprávnenou otázkou, či by slovenské pracovné právo takúto úpravu malo mať. V odbornej literatúre bol prezentovaný názor zastávajúci potrebu zavedenia práva byť odpojený.⁸ Podľa nášho názoru Zákonník práce dostatočne zreteľne rysuje právne rámce dispozičnej právomoci zamestnávateľa týkajúce sa ukladania pracovných úloh a vyžadovania ich prijímania a rešpektovania zamestnancami tak, aby sa ich plnenie obmedzilo iba na pracovný čas. Právo zamestnancov na to, aby zamestnávateľ od nich nevyžadoval výkon práce mimo rámca pracovného času vyplýva implicitne z obsahu viacerých sociálnych práv, garantovaných Ústavou SR a bližšie konkretizovaných Zákonníkom práce. Za použitia systematického

⁷ Bližšie: VARGA, V.: Právo byť odpojený. Zborník príspevkov zo 4. ročníka Jarnej internacionalizovanej školy doktorandov. Košice. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 123 – 128. CD-ROM.

⁸ Tamžiež, s. 127-128

výkladu právnych noriem dochádzame k tomu, že právo na odpočinok zamestnanca medzi pracovnými zmenami, ako aj odpočinok v týždni vylučuje oprávnenie zamestnávateľa v tomto čase od zamestnanca prácu vyžadovať. Čas určený na odpočinok je dobou, počas ktorej v zásade zamestnávateľ nemá oprávnenie akýmkoľvek spôsobom do tohto času vstupovať. Jeho povinnosť zdržať sa pridelovania práce v sebe implicitne zahŕňa aj povinnosť nedávať zamestnancovi pokyny spojené s výkonom pracovných úloh a povinnosť neobťažovať ho pracovnými aktivitami v dobe určenej pre odpočinok. Výnimkami, s ktorými zákon počíta, je iba čas, keď zamestnanec vykonáva prácu nadčas a keď je v režime výkonu pracovnej pohotovosti, v rámci ktorého je regulárny mailový, osobný alebo telefonický kontakt s ním. Práca nadčas alebo pracovná pohotovosť sú zákonnými dôvodmi jednak pre ukladanie pracovných povinností, riadenie a kontrolu práce, ako i pre komunikáciu so zamestnancom.

Záver

Rapidný nástup nových technológií a ich využívanie vo všetkých sférach života ovplyvňuje udržanie konkurencieschopnosti podnikateľských subjektov, dotvára bojové pole súťaživosti v snahe o dosahovanie čo najvyšších ziskov.

Nastupujúca digitálna ekonomika (4. priemyselná revolúcia) preverí súčasný model pracovnoprávnych vzťahov, keď sa odhaduje, že postupne dôjde k likvidovaniu pracovných miest, ktoré si nevyžadujú digitálne zručnosti a k nahrádzaniu človeka robotmi. Na jednej strane sa treba pripraviť na neisté pracovné postavenie zamestnancov, na rastúci počet samostatne zárobkovo činných osôb, ktorým hrozí únik spod režimu pracovného práva alebo únik spod režimu práva vôbec. S tým súvisí v poslednom období napríklad i snaha viacerých štátov podriať spoločnosť Uber pod legislatívne pravidlá platné pre prepravné služby, ktorá bola napokon úspešná. Na základe rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie C-434/15 z 20. decembra 2017 spoločnosť Uber je nútená podriať sa národným reguláciám v členských štátoch Európskej únie, ktoré nastavia prepravné podmienky a požiadavky na licencie jej vodičov.

S cieľom podporovať fungovanie spravodlivého pracovného trhu a sociálnych systémov požiadal Európsky parlament Komisiu, aby navrhla celoeurópske pravidlá dôstojných pracovných podmienok vo všetkých druhoch pracovných pomeroch vrátane atypických a aby sa pristúpilo k zrušeniu pracovných zmlúv známych pod názvom zero contracts. Pritom znepokojujivý je trend oslabovania zákonných i zmluvných ustanovení o pracovnom čase a čase odpočinku, narastajú prípady nadmerného a nepravidelného pracovného času zamestnancov, nedostatočného času na odpočinok po práci, ktoré predstavujú faktory zvýšenia miery stresu,

oslabenia fyzického i duševného zdravia, nárastu pracovných úrazov. Zo zistení posledných rokov vyplýva, že organizácia pracovného času sa pravidelne mení skupine 31 % zamestnancov zo vzorky 100 % dotazovaných, a veľmi často až na poslednú chvíľu.⁹

V podmienkach slovenskej legislatívy, ktorá nezakotvuje právo zamestnancov byť odpojený je riešením dostať túto problematiku viac do povedomia pracovných kolektívov, zamestnávateľov, ale i celej spoločnosti napríklad aj prostredníctvom etických kódexov zamestnávateľských subjektov, ktorí i týmto spôsobom prezentujú svoj rešpekt voči právam zamestnancov, podporu zlad'ovaniu pracovného a rodinného života zamestnancov a svoju sociálnu a spoločenskú zodpovednosť. Ďalšou možnosťou je pretaviť požiadavky zamestnancov a vôľu zamestnávateľa ku korektnému správaniu sa voči zamestnancom do kolektívnej zmluvy, čím by jej ustanovenia normatívneho charakteru nadobudli záväzný charakter voči samotnému zamestnávateľovi, ako aj voči všetkým zamestnancom.

Kontakt

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Právnická fakulta

milena.barinkova@upjs.sk

LITERATÚRA

DOLOBÁČ, M.: Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia. Košice, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. ISBN 9788081525285

VARGA, V.: Právo byť odpojený. Zborník príspevkov zo 4. ročníka Jarnej internacionalizovanej školy doktorandov. Košice. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, CD-ROM. ISBN 9788081525117

ŽOFČINOVÁ, V, KRÁL, R.: Obec v pozícii zamestnávateľa v legislatíve Slovenskej republiky. In: Grant Journal, roč. 3, č. 2, 2014. ISSN 1805-062X

ŽULOVÁ, J.: Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia. Košice, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. ISBN 9788081525285

⁹ Eurofound (2015): Prvé zistenia: Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok. Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/sk/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>