

4. KAPITOLA

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA PRI PREDCHÁDZANÍ ŠIKANY

1. Všeobecná charakteristika

V úvode treba konštatovať, že súčasná právna úprava výslovne nezakotvuje právnu povinnosť zamestnávateľa vytvárať takú kvalitu pracovného prostredia, aby nedochádzalo k šikane na pracoviskách zamestnávateľa. Súčasne v aktuálnej normotvorbe chýba výslovná povinnosť zamestnávateľa aktívne zakročiť proti šikane na pracovisku. Na druhej strane nielen Ústava Slovenskej republiky, ale aj Zákonník práce a ďalšie pracovnoprávne predpisy zakotvujú právo zamestnancov na bezpečné pracovné podmienky, ktorému zodpovedá právna povinnosť zamestnávateľa urobiť všetky potrebné opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov. Právne povinnosti robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov zakotvuje článok 8 Základných zásad Zákonníka práce. Rovnako sú zamestnávateľia povinní nielen na základe Ústavy Slovenskej republiky, ale aj na základe Zákonníka práce, ako aj ďalších zákonov aktívne chrániť súkromie zamestnancov, čo slovenský zákonodarca vyjadril nielen v článku 11 Základných zásad Zákonníka práce, ale aj v § 13 Zákonníka práce. Vyššie uvedené povinnosti zamestnávateľa nie sú morálnymi povinnosťami zamestnávateľa voči jeho zamestnancom. Sú síce širšie koncipované ako napr. výslovná povinnosť zamestnávateľa predchádzať mobingu, ale tieto širšie koncipované právne povinnosti zamestnávateľa majú obligatórny charakter, sú kogentnými právnymi povinnosťami. Ich porušovanie zo strany zamestnávateľa za predpokladu vzniku škody alebo inej ujmy na zdraví spôsobuje zodpovednosť zamestnávateľa bez ohľadu na zavinenie, t.j. objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa. Neplnenie týchto povinností si zamestnanci môžu na súde vymôcť aj žalobou o plnenie, k čomu by im mali na pracoviskách významnejšie pomôcť aj zástupcovia zamestnancov.

Dodržiavanie právnych povinností zamestnávateľa v rámci pracovnoprávných vzťahov preventívne najviac a najúčinnnejšie pôsobí proti výskytu mobingu zamestnancov na pracovisku. Sú to nielen povinnosti v oblasti organizácie práce, ale hlavne povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Podľa ustanovenia § 177 Zákonníka práce sa má zamestnávateľ starať o to, aby nedochádzalo ku škodám na zdraví a majetku zamestnancov v priebehu pracovné-

ho času, keď ich hlavná pozornosť je zameraná na výkon práce. Ide o tzv. generálnu preventívnu právnu povinnosť zamestnávateľa pri predchádzaní škodám na zdraví a majetku. Pri porušení právnych povinností zamestnávateľovi hrozia nielen pokuty zo strany inšpekcie práce, ale aj zodpovednosť za škodu, resp. aj zodpovednosť za ujmy na zdraví zamestnancov, voči ktorým sa uplatňuje šikana. Smerovanie aktuálnej nemeckej súdnej judikatúry je zaujímavé aj v kontexte slovenskej právnej úpravy tohto problému v tom, že sa všeobecne akceptuje právo šikanovaného zamestnanca súdnou žalobou na plnenie vynútiť na zamestnávateľovi plnenie zákonných povinností zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom, najmä a predovšetkým povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Právo na ochranu života a telesnej integrity nie je výslovne zakotvené v ZP ako samostatné právo. Možno ho však vyvodiť nepriamo z viacerých ustanovení ZP. Subjektívne právo zamestnanca na ochranu zdravia pri práci veľmi úzko súvisí s právom na priaznivé a bezpečné pracovné podmienky. Na vzájomný vzťah týchto práv však v právnej teórii existujú rôzne názory. Právo zamestnanca na priaznivé pracovné podmienky zahŕňa aj právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako nevyhnutné zákonné minimum priaznivých pracovných podmienok. Právo zamestnanca na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, obdobne ako právo na odpočinok po vykonanej práci, má tú osobitosť, že ho uskutočňuje zamestnávateľ bez závislosti od kvality pracovného vkladu zamestnanca. Oprávneným subjektom tohto práva, na rozdiel od iných subjektívnych práv zamestnancov, je nielen zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere, ale aj iné osoby zdržujúce sa v pracovných priestoroch zamestnávateľa. Subjekt tejto ochrany je na rozdiel od iných ústavných práv a slobôd odlišný. Oprávneným subjektom tohto ústavného práva sú zamestnanci v pracovnoprávnom vzťahu bez ohľadu na svoju štátnu príslušnosť, ako aj bez ohľadu na to, či pracujú u zamestnávateľa verejného práva alebo zamestnávateľa súkromného práva. Povinnosti zamestnávateľského subjektu pri uskutočňovaní práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zakotvené v pracovnoprávných a iných právnych predpisoch predstavujú zákonné minimum, ktoré je zamestnávateľ povinný plniť bez ohľadu na kvalitu pracovného vkladu konkrétneho zamestnanca. V obsahovej štruktúre subjektívneho práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci dominuje oprávnenie subjektu na vlastné aktívne správanie, ako aj oprávnenie požadovať aktívne správanie od povinného subjektu. Špecifickosť subjektívneho práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spočíva aj v tom, že zamestnanec je nielen objektom, ale aj subjektom práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Obsah práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spočíva najmä v ochrane zamestnancov pred nebezpečenstvami ohrozujúcimi ich život a zdravie v súvislosti s výkonom práce alebo ich prítomnosťou na pracovisku.

Ústavné právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vtelené do článku 3 Základných zásad ZP je nevyhnutné zo strany zamestnávateľa dodržiavať pri uplatňovaní všetkých pracovnoprávných inštitútov v priebehu trvania pracovného pomeru. Na uvedené právo treba zo strany zamestnávateľa osobitne dbať nielen pri technickej ochrane na pracovisku, ale aj pri uplatňovaní pracovného času a odpočinku po vykonanej práci bez ohľadu na to, či ide o jednostranné nariadenie napr. dĺžky pracovného času a času odpočinku alebo uskutočnené na základe dohody so zamestnancom. Zmluvná voľnosť účastníkov pracovnoprávneho vzťahu môže byť široká len do takej miery, aby neporušovala základné ústavné práva zamestnancov.

Podľa doterajšieho právneho stavu uskutočňovaním šikany v rámci pracovnoprávných vzťahov sa porušujú právne povinnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov, ktoré im vyplývajú predovšetkým zo Zákonníka práce, iných pracovnoprávných predpisov, ale tiež právne povinnosti, ktoré zamestnávateľovi, ale aj zamestnancovi vyplývajú z normatívnej časti kolektívnej zmluvy a z pracovných zmlúv. Pri posudzovaní šikany na pracovisku nie je podstatné, či k nej dochádza pri výkone práva (najmä práva vydávať pokyny) alebo k šikane zamestnanca dôjde pri porušení právnych povinností. Medzi časté prípady aplikačnej praxe patrí právny model šikany, pri ktorej sa zneužíva právo a súčasne porušuje niektorá z právnych povinností povinného subjektu, zamestnávateľa. Ide najmä o porušenie právnych povinností pri bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Pretože šikana uskutočňovaná na pracovisku je v rozpore s objektívnym právom, veľmi účinným právnym prostriedkom pri eliminácii mobingu na pracovisku by bolo popri všeobecných zákonných povinnostiach zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zakotviť výslovnú povinnosť zamestnávateľa predchádzať mobingu na pracovisku. Doteraz nielen Zákonník práce, ale ani iné osobitné pracovnoprávne predpisy nezakotvujú osobitnú, resp. osobitné právne povinnosti zamestnávateľa pri predchádzaní mobingu na pracovisku.

2. Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Pretože najzávažnejším dôsledkom šikany je ujma na zdraví zamestnancov, najlepšou prevenciou proti šikane je dôsledné plnenie zákonných povinností zamestnávateľa osobitne v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa § 147 Zákonníka práce zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri prá-

ci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Je povinný tiež zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

Pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenému riziku možnosti vzniku pracovného úrazu alebo iného poškodenia zdravia a o ktorých musí zamestnávateľ súčasne viesť písomnú dokumentáciu, zamestnávateľ nie je oprávnený používať napríklad úkolovú mzdu.

Za právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa v zmysle Zákonníka práce považujú aj predpisy na ochranu života a zdravia, hygienické a protiepidemiologické predpisy.

Posudzovanie rizika poškodenia zdravia zamestnancov je zamestnávateľ povinný dokladovať v písomnej forme.

Nad obsahový rámec Zákonníka práce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci osobitné zákony ukladajú zamestnávateľovi celý komplex právnych povinností.

Podľa ust. § 8a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci ide najmä o tieto právne povinnosti:

- nepoverovať prácami zamestnancov, ktorí nemajú oprávnenie vykonávať tieto práce podľa osobitného predpisu,
- určiť zamestnancom bezpečné pracovné postupy a informovať ich o existujúcich ohrozeniach, ktoré sa pri práci môžu vyskytnúť,
- určiť postupy pre prípad vzniku poškodenia zdravia vrátane organizácie poskytnutia prvej pomoci a informovať o ňom zamestnancov,
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav a oprávnenia podľa osobitných predpisov a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, schopnostiam a na ktoré nemajú oprávnenia podľa osobitných predpisov,
- zabezpečiť podľa miery ohrozenia zdravia periodické preventívne lekárske prehliadky a lekárske prehliadky vyžadované osobitnými predpismi,
- vydávať pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a dávať pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických možností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami,
- nenariadovať práce nadčas pri prácach v zdravíu škodlivom pracovnom prostredí,
- oznamovať príslušným orgánom spôsobom stanoveným zákonom vznik pracovných úrazov a chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce,
- zisťovať a odstraňovať príčiny vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia zamestnancov,

- zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu v pravidelných intervaloch vzhľadom na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to požiada zamestnanec,
- vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách ustanovených osobitnými predpismi,
- viesť a uchovávať predpísanú dokumentáciu, záznamy a evidenciu súvisiacu s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci.

Podľa § 12 zák. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci má zamestnanec právo odmietnuť vykonávať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život, alebo zdravie iných osôb. Súčasne je zamestnanec povinný v takýchto prípadoch informovať o tom zamestnávateľa. V určitom vývojovom štádiu uskutočňovania mobingu, ak intenzita, ako aj spôsob vykonávania mobingu vážne ohrozuje zdravie zamestnanca v praxi, sa zamestnanec chráni viac tým spôsobom, že po lekárskom vyšetrení zostane istý čas mimo pracoviska ako dočasne pracovne neschopný. Tento spôsob reakcie zamestnanca však možno uplatniť aj pri iných druhoch zdravotného ohrozenia zamestnanca. Skutková podstata § 12 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci oprávňuje zamestnanca k určitej forme svojpomocnej reakcie pri výskyte vážneho rizika v rámci práce, ktorú je povinný zamestnanec vykonávať podľa pracovnej zmluvy. Musí však aspoň podľa jeho subjektívneho vyhodnotenia táto situácia na pracovisku bezprostredne a vážne ohrozovať jeho život alebo zdravie.

Konkretizáciu týchto všeobecnejšie formulovaných právnych povinností by mal zamestnávateľ zakotviť najmä v pracovnom poriadku alebo v inom vnútornom predpise.

Vo vzťahu k mobingu na pracovisku ide síce o širšie formulované povinnosti, ktoré aj z dôvodu širšej formulácie ukladajú zamestnávateľovi celý katalóg právnych povinností konať aj v situácii výskytu mobingu na pracovisku, ale hlavne plnenie ktorých preventívne pôsobí proti mobingu na pracovisku zamestnávateľa.

3. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa

Podľa § 38 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji zdravia v znení neskorších predpisov má zamestnávateľ povinnosť chrániť zamestnancov pred negatívnymi faktormi práce, pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracov-

nou záťažou a senzorickou záťažou pri práci. Ak zamestnávateľ nepodnikne nič k tomu, aby chránil svojich zamestnancov nielen pred fyzickou, ale aj psychickou záťažou, čím šikana nepochybne je, porušuje zákon a v prípade založenia zodpovednosti zodpovedá objektívne bez ohľadu na zavinenie. Aj sociálni partneri zamestnávateľa by mali účinnejšie a aktívnejšie pôsobiť na zamestnávateľa, aby plnil svoje zákonné povinnosti pri ochrane svojich zamestnancov pred psychickou záťažou na pracovisku. Ak zamestnávateľ napriek tomu je nečinný, za účinnú právnu garanciu považujeme žalobu zamestnancov, ktorým by donútili zamestnávateľa k účinnejšej ochrane jeho zamestnancov, t.j. vynútili by si plnenie zákonných povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V ustanovení § 37 citovaného zákona sú právne povinnosti zamestnávateľa zakotvené tak, že z nich možno jednoznačne vyvodiť, že musia smerovať k vytváraniu takej kvality pracovného prostredia, ktoré by viedlo ku znižovaniu psychickej záťaže zamestnancov.

Za tým účelom je zamestnávateľ povinný

- zabezpečiť hodnotenie psychickej pracovnej záťaže a senzorickej záťaže zamestnancov,
- zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia ich na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú a pracovnú záťaž a senzorickú záťaž zamestnancov,
- dodržiavať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami.

Pri plnení uvedených zákonných povinností zamestnávateľa je situácia v aplikáčnej praxi neuspokojivá, aj keď k zlepšeniu plnenia zákonných povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci by mal účinne pomôcť už výkon kontroly zo strany inšpekcie práce.

Zamestnávateľ má v oblasti ochrany práce vo vzťahu k zamestnancovi celý rad ďalších povinností.

Ide najmä o tieto povinnosti zamestnávateľa:

- zlepšovať pracovné podmienky a prispôsobovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,
- vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- posudzovať riziko poškodenia zdravia pri práci z hľadiska možností jeho vzniku a možných následkov (ďalej len „riziko“), a to najmä u osobitných skupín zamestnancov, z ktorého vypracuje písomný dokument; osobitnými skupinami zamestnancov sa na účely posudzovania rizika rozumejú tehot-

- né ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, ženy, ktoré dojčia, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím,
- poskytovať zamestnancom informácie potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - vykonávať v pravidelných intervaloch zdravotný dohľad, a to vzhľadom na skutočné pracovné podmienky na pracovisku a ak o to zamestnanec požiada.
 - vykonať raz za rok periodickú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov na ochranu práce; previerku pripravovať a vykonávať v spolupráci so zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnancov na ochranu práce a za ich účasti zistené odstraňovať zistené nedostatky,
 - umožniť zamestnancom a zástupcom zamestnancov na ochranu práce zúčastňovať sa na riešení problematiky ochrany práce a vopred s nimi prerokúvať otázky týkajúce sa ochrany práce,
 - poskytovať potrebné informácie aj odborným zamestnancom, ktorých zamestnávateľ poveril vykonávaním úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj tým, ktorí tieto jeho úlohy plnia dodávateľským spôsobom,
 - na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života a zdravia je zamestnávateľ povinný vopred vykonať opatrenia a zabezpečiť prostriedky potrebné na ochranu života a zdravia zamestnancov v prípadoch nepredvídateľných situácií, vrátane požiarov a na poskytnutie prvej pomoci,
 - včas informovať o ohrození a o ochranných opatreniach všetkých zamestnancov, ktorí sú alebo môžu byť vystavení tomuto ohrozeniu,
 - vykonať opatrenia, aby sa zamestnanci mohli postarať o zdravie a bezpečnosť svoju, prípadne aj iných osôb a podľa svojich možností zabránili následkom tohto ohrozenia,
 - nepožadovať od zamestnancov, okrem osobitných prípadov, aby pracovali alebo sa zdržiavali na pracovisku, na ktorom existuje takéto ohrozenie,
 - neposudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietol vykonávať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby sa odobral do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený život alebo zdravie jeho alebo iných osôb a podľa svojich možností vykonal opatrenia na zabránenie následkov tohto ohrozenia.

Treba upozorniť, že pri eliminácii mobingu na pracovisku môže významne pomôcť samotný zamestnanec, ktorý je oprávnený požiadať o zdravotný dohľad. Ak by sa šikana na pracovisku uskutočňovala aj voči viacerým zamestnancom,

mohli by títo zamestnanci spolu, ale aj oddelene požiadať o zdravotný dohľad na pracovisku.

Plnenie úloh zamestnávateľa v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zabezpečujú vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností. Ich zavinené neplnenie je porušením pracovnej disciplíny s možnosťou uplatnenia sankčných postihov nielen na strane zamestnanca, ale aj na strane zamestnávateľa.

V prípade, že sa na pracovisku zamestnávateľa uskutočňuje šikana, zamestnávateľ porušuje nie jednu právnu povinnosť, ale celý komplex právnych povinností z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Nesplnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa môže viesť v prípade vzniku majetkovej, ale aj nemajetkovej ujmy aj k založeniu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa za spôsobenú škodu alebo zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania. Nemožno ani vylúčiť, že spôsobenie hmotnej a nehmotnej ujmy zo strany zamestnanca-mobéra bude súčasťou jednotlivých šikanujúcich konaní, ktoré ako ukazujú skúsenosti z praxe môžu byť veľmi rozmanité.

Nesplnenie právnych povinností zo strany zamestnávateľa zakladá aj administratívno-právnu zodpovednosť s uplatňovaním sankcií najmä zo strany orgánov inšpekcie práce. Charakter nesplnenia zákonných povinností zamestnanca ale aj zamestnávateľa môže tvoriť aj obsah niektorej zo skutkových podstát trestného činu.

4. Povinnosti zamestnávateľa podľa smernice EÚ o akciách proti stresu

Základnou smernicou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je smernica 89/391/EHS, ktorá ukladá zamestnávateľom celý komplex právnych povinností. Ako už bolo uvedené vyššie šikanovanie na pracovisku z hľadiska vecnej príslušnosti prislúcha do oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Šikanovaním sa porušujú podmienky na bezpečnú a zdravotne neškodnú prácu.

Šikanovanie vytvára v pracovnom prostredí stres, ktorý, ak je dlhodobý, má veľmi nepriaznivé pracovné následky.

Preveniou aj právnymi dôsledkami stresu na pracovisku sa v ostatných rokoch začali zaoberať aj európski sociálni partneri.

Stres zasahuje do mnohých oblastí profesijnej činnosti bez ohľadu na druh pracovnej zmluvy či druh pracovnoprávných vzťahov, aj keď nie všetky profesij-

né činnosti sú rovnako zaťažené stresom. Stres môže vyplývať nielen z množstva uložených pracovných povinností, ale môže sa dostať aj ako príčina aj následok nezdravého pracovného ovzdušia, nesprávnych metód riadenia a v neposlednom rade aj ako dôsledok šikanovania na pracovisku.

Vyriešenie problému stresu na pracovisku môže viesť k podstatnému zvýšeniu efektivity práce a k zlepšeniu zdravotných a bezpečnostných aspektov všetkých profesií. Na úrovni Európskej únie bola prijatá dohoda o akciách proti stresu, cieľom ktorej je poskytnúť zamestnávateľom a zamestnancom odporúčania potrebné pre zistenie stresu a zvládnutie problémov súvisiacich s pracovným stresom a pre prevenciu pred nimi.

4.1. Charakteristika stresu a pracovného stresu

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 potiažmi. Človek je dobre prispôsobený k zvládnutiu krátkodobého vystavenia psychickej tiesni, čo je samozrejme veľkou prednosťou, avšak so zvládnutím intenzívneho dlhotrvajúceho vystavenia psychickému nátlaku má už závažné problémy. Okrem toho, rôzne osoby môžu reagovať inak v rovnakých situáciách. Aj jedna a tá istá osoba môže reagovať inak na tie isté situácie v rôznom období svojho života.

Aj keď stres nie je chorobou, dlhotrvajúcim vystavením zamestnanca určitým situáciám sa jeho zdravotný stav môže zhoršiť. Stres pochádzajúci z mimopracovného prostredia môže viesť k zmenám v správaní a k zníženej pracovnej efektívnosti. Všetky prejavy stresu na pracovisku nemôžu byť posudzované vždy ako pracovný stres. Pracovný stres môže byť zapríčinený rôznymi faktormi, ako sú pracovné úlohy, organizácia práce, pracovné prostredie, nedostatočná komunikácia.

4.2. Zisťovanie príčin pracovného stresu

Vzhľadom na zložitosti stresových javov nie je možné uviesť vyčerpávajúci zoznam potenciálnych indikátorov stresu. V každom prípade, veľký počet absencií a vysoká fluktuácia, časté osobné konflikty a sťažnosti zamestnancov sú príznakmi, ktoré môžu byť predzvesťou problémov súvisiacich s pracovným stresom.

Zistenie pôvodu pracovného stresu môže zahŕňať analýzy rôznych faktorov, ako je organizácia práce alebo pracovné postupy (úprava pracovného času, stupeň nezávislosti, porovnanie medzi schopnosťami zamestnancov a požiadavky na určitú profesiu, pracovné zaťaženie atď.), pracovné podmienky a prostre-

die (vystavenie urážlivému jednaniu, hluku, teplu, nebezpečným látkam atď.), komunikácia (neistota – čo bude zajtra v práci, profesionálne vyhliadky, pripravované organizačné zmeny a pod.). Medzi subjektívne faktory patria stavy emocionálnej a spoločenskej tiesne, pocity neschopnosti zvládnuť situáciu, vnímanie nedostatočnej podpory a pod.).

V prípade, že pôvod pracovného stresu je zistený, musia byť zo strany zamestnávateľa uskutočnené opatrenia pre prevenciu, elimináciu a zníženie stresu. Zodpovednosť za stanovenie týchto potrebných opatrení prislúcha zamestnávateľovi. Uskutočňuje ich s participáciou zamestnancov a zástupcov zamestnancov.

4.3. Zodpovednosť zamestnávateľov a zamestnancov

V zmysle Rámcovej smernice 89/391/EHS majú všetci zamestnávatelia zákonnú povinnosť chrániť bezpečnosť výkonu povolania a zdravie zamestnancov. Táto povinnosť sa rovnako vzťahuje na problémy pracovného stresu do tej miery, pokiaľ sa stávajú priamym nebezpečením pre zdravie a bezpečnosť. Všetci zamestnanci majú všeobecnú povinnosť podriaďovať sa ochranným opatreniam, ktoré stanoví zamestnávateľ.

Problémy súvisiace s pracovným stresom môžu byť riešené v rámci uceleného procesu posudzujúceho príčiny a riziká stresu za použitia autonómnych protistresových koncepcií alebo špecifických opatrení orientovaných na identifikované faktory stresu. Prevencia pred pracovným stresom, jeho eliminácia a redukcia môžu zahŕňať rôzne opatrenia zo strany zamestnávateľa, ktoré môžu byť kolektívneho, individuálneho alebo obojakého charakteru. Môžu byť sprevádzané formou mimoriadnych opatrení zameraných na zistené faktory príčin stresu alebo ako súčasť integrovanej protistresovej koncepcie obsahujúcej preventívne, ako aj responzívne opatrenia. Na pracoviskách, kde sa odborné posúdenie priamo na mieste ukáže ako nedostačujúce, je možné odporučiť posúdenie externé, v súlade s európskymi alebo národnými a medzinárodnými úpravami a kolektívnymi zmluvami.