

## OCHRANA PSYCHICKÉHO ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCE PŘI PRÁCI V ESTONSKU, LOTYŠSKU, SLOVENSKU, MAĎARSKU A V POLSKU (přehled právních předpisů)

(v originále: OCHRONA ZDROWIA PSYCHICZNEGO PRACOWNIKA PRZY PRACY W ESTONII, NA ŁOTWIE, SŁOWACJI, WĘGRZECH I W POLSCE (przeгляд przepisów prawnych)).

JAROSŁAW JANKOWIAK<sup>1</sup> (přeložil M. ŠTEFKO<sup>2</sup>)

### ÚVOD

Z poznatků právní komparistiky vyplývá, že porovnávání odlišných právních systémů je možno uskutečnit na úrovni různých právních jevů (fenoménů). Předmětem výzkumu je právní úprava různých států, kterou ale pro naše potřeby musíme odlišit od práva ve smyslu souboru všech obecně zavazujících právních norem (právní systém „sensu stricto“)<sup>3</sup>. Obecně závazné právní předpisy jsou předmětem následného výkladu či dotváření práva, ne všechny právní normy jsou totiž v právních textech zmíněny výslovně („explicite“) a zřetelně („implicite“). Teoreticky je proto možné, že zaměstnanci náleží v daném právním řádu právo na ochranu jeho psychického zdraví, i když toto právo není zmíněno v právní úpravě výslovně. Samozřejmě z hlediska sociologie práva je možná též situace opačná. Právní předpisy sice výslovně taková práva zaměstnance regulují („law in books“), v praxi („law in action“) se však jedná o mrtvá ustanovení. Navíc právní text každého moderního právního řádu sestává z několika částí (vrstev) – ústavních předpisů, ratifikovaných mezinárodních smluv, zákonů a prováděcích právních předpisů. Se vstupem do Evropské unie dochází rovněž k přímému vlivu komunitární úpravy na národní právo daného státu. V různých vrstvách pak může být právo zaměstnance na ochranu jeho psychického zdraví různě pojmenováno, což jen dále komplikuje nalezení a aplikaci takového práva uživateli práva.

Cílem tohoto článku je pojednat o právu na ochranu psychického zdraví zaměstnance v právní úpravě některých „nových“ členských států Evropské unie – Estonska, Lotyšska, Slovenska, Maďarska, a Polska. Předmětem zkoumání je, zda v těchto stá-

<sup>1</sup> Akademický pracovník na Právnické fakultě Univerzity v Lodži a soudce okresního soudu pro věci pracovní.

<sup>2</sup> Tento článek byl vytvořen za finanční podpory přidělené GA ČR v rámci postdoktorského projektu „Analýza principu delegace a subsidiarity ve vztahu pracovního práva k právu občanskému“ (identifikační kód 407/09/P028).

<sup>3</sup> Předmětem výzkumu jsou tedy pouze právní normy v podobě, které se jim dostává výkladem. Viz P. F. Zwierzykowski: *Nowelizacja jako sposób zmiany prawa – wybrane zagadnienia w ujęciu systemowym*, [w:] *System prawny a porządek prawny*, pod red. O. Boguckiego i S. Czepity, Szczecin 2008, s. 143–144.

tech existuje „expressis verbis“, ochrana takového práva, a pokud ano, v čem ochrana spočívá.<sup>4</sup>

## I. ESTONSKO

Ústava nechrání výslovně právo zaměstnance na zachování psychického zdraví. Na základě čl. 28 odst. 1 Ústavy Estonské republiky (*Eesti Vabariigi põhiseadus*) ze dne 28. 6. 1992<sup>5</sup>: „Každý má právo na ochranu zdraví.“<sup>6</sup> Z žádného ustanovení estonské Ústavy však nevyplývá „explicite“, že by pojem „zdraví“ měl zahrnovat též správné fungování psychiky. Nicméně skutečnost, že právo na ochranu psychického zdraví je také „implicite“ ústavně chráněným právem lze dovodit ze zásady „*lege non distinguente*“ a dále z aplikace těch ústavních pravidel, z nichž lze dovodit, že – obecně uznávané zásady a normy mezinárodního práva jsou neoddělitelnou částí estonského právního řádu (čl. 3 odst. 1 věta 2 estonské Ústavy), – práva, svobody a povinnosti výslovně stanovené v oddíle II Ústavy (čl. 8–55) nevyklučují taková jiná práva, svobody či povinnosti, které vyplývají z „ducha ústavy“ („*põhiseaduse mõttest*“) či jsou ve shodě s ním, odpovídají zásadám lidské důstojnosti a státu opírajícího se o koncepci kolektivní spravedlivost, demokracie a vládu práva (čl. 10 estonské Ústavy).

Estonsko je členským státem Světové zdravotnické organizace (WHO).<sup>7</sup> Proto je možno uzavřít, že pojem zdraví ve smyslu Ústavy zahrnuje též zdraví psychické (srov. „*Le santé est un état du complet bien-être physique, mental et social [...]*“ – a kapitulu II. preambule Ústavy Mezinárodní organizace zdraví ze dne 22. 7. 1947). Tento rozsah zdraví v rozsahu převzatém estonskou Ústavou je dále konkretizován úkoly Světové zdravotnické organizace, která má dle své ústavy mimo jiné: „*favoriser toutes activités dans le domaine de l'hygiène mentale, notamment celles se rapportant à l'établissement de relations harmonieuses entre les hommes*“.

Definice zdraví Světové zdravotnické organizace byla přímo recipována do čl. 2 bodu 2 zákona ze dne 14. 6. 1995 o veřejném zdraví (*Rahvatervise seadus*).<sup>8</sup> Dalším argumentem pro širší výklad pojmu zdraví je čl. 12 odst. 1 Mezinárodního paktu práv hospodářských, kulturních a sociálních z 19. 12. 1966, který byl ratifikován Estonskem 21. 10. 1991. V souladu s tímto ustanovením Estonsko jako smluvní strana předmětného mezinárodního paktu uznává: „právo každého na dosažení nejvyšše dosažitelné úrovně fyzického a duševního zdraví“. Estonsko dále ratifikovalo dne 1. 11. 2000

<sup>4</sup> Předmětem výkladu není česká právní úprava, ač zde obsažené úvahy podněcují k podrobnějším komparativním studiím na toto téma. Protože tento článek je uváděn v české redakci, je dle názoru autora zbytečné uvádět základní informace o české úpravě, ač jsou mu dobře známy. Své úsilí se snaží naopak směřovat do připravovaného hlubšího srovnání s českou úpravou.

<sup>5</sup> Viz <<http://www.riik.ee/et/pohiseadus.html>> (Cit.: 31. 7. 2009). K vlivu estonské ústavy na právo soukromé viz např. I. Kull, *Principle of Good Faith and Constitutional Values in Contract Law*, *Juridica International* 2002, sv. 7, s. 142n.

<sup>6</sup> *Igäihel on õigus tervise kaitsele*.

<sup>7</sup> Viz <<http://www.who.int/countries>> (Cit.: 31. 7. 2009).

<sup>8</sup> Riigi Teataja I 1995, 57, 978.

revidovanou Evropskou sociální chartu ze dne 3. 5. 1996.<sup>9</sup> Čl. 26 revidované Evropské sociální charty se vztahuje na ochranu důstojnosti zaměstnance v práci, ochranu před sexuálními obtěžováními (čl. 26 bod 1) a jiným obtěžováními (čl. 26 bod 2).

Estonsko doposud neratifikovalo dvě úmluvy MOP z oblasti BOZP, které se výslovně týkají ochrany psychického zdraví zaměstnance – Úmluvy MOP č. 155 a 161.

Dále pro Estonsko jako členský stát Evropské unie vyplývá povinnost implementovat do národního práva směrnice z oblasti BOZP, některé z nich se přitom ochrany psychického zdraví zaměstnance přímo dotýkají. Například, se jedná o směrnici č. 89/391/EHS ze dne 12. 6. 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.<sup>10</sup> Mimo jiné, na základě čl. 5 odst. 1 směrnici č. 89/391/EHS, je zaměstnavatel povinen zajistit BOZP „s ohledem na všechna hlediska týkající se práce“. Dle názoru doktríny mají v podobě soft law též význam dohody mezi sociálními partnery.<sup>11</sup> Například, se jedná o Framework Agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector ze dne 17. 6. 2009.<sup>12</sup> V souladu s čl. 4 odst. 3 cit. úmluvy platí, že „všechna hlediska týkající se práce“ z čl. 5 odst. 1 směr. č. 89/391/EHS se týkají rovněž „psycho-sociálních faktorů“.

Ochrana psychického zdraví v estonských zákonech je upravena v již zmíněném zákoně o veřejném zdraví ze dne 14. 6. 1995. Předmětný zákon se vztahuje na každé „fyzické a společné prostředí“ definované v čl. 2 bodu 7 jako „soubor přírodních, umělých a společných činitelů místa, se kterými se dostanou do kontaktu lidé a které mají vliv či mohou mít vliv na lidské zdraví“. Takovým místem je samozřejmě též pracoviště z hlediska pracovního práva, a to rovněž z hlediska psychického zdraví zaměstnance. V této definici je totiž již zahrnuta definice zdraví Světové organizace zdraví, která zdraví pojímá v takto širokém smyslu. V souladu se široce koncipovaným pojmem „fyzického a společného prostředí“ a pojmem zdraví je možno vyložit čl. 4 odst. 1 zákona o veřejném zdraví tak, že každé osobě je zakázáno jednáním ohrožovat zdraví jiné osoby, a to jak vlastním jednáním, tak narušováním fyzického a společného prostředí. Na základě čl. 15 odst. 2 bodu 5 a čl. 28 odst. 2 bodu 6 zákona ze dne 17. 12. 2008 o pracovních smlouvách (Töölepingu seadus)<sup>13</sup> stává se tento zákaz v rozsahu pracovněprávního vztahu povinností jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance.

V zákoně ze dne 27. 3. 2002 o obecné části občanského zákoníku (Tsiiviilseadustiku üldosa seadus)<sup>14</sup> není v tomto směru obsažena žádná úprava. Chybí zde rovněž úprava obecné ochrany osobitých práv člověka (a proto i zaměstnance), kterou lze nalézt např. v níže zmíněném polském občanském zákoníku.<sup>15</sup> Jelikož předmětný zákon nemá výslovnou ochranu osobních práv, neobsahuje ani výslovnou úpravu ochrany psychického zdraví zaměstnance. Ochranu však lze nalézt v obecných ustanoveních

<sup>9</sup> Viz <<http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/>> (Cit.: 31. 7. 2009).

<sup>10</sup> Úř. věst. ES L 183, 29. 6. 1989, s. 1.

<sup>11</sup> Viz W. Kohte, *First steps to a European level of collective bargaining in health and safety – 2007. International Collaborative on Social Europe*. Paper 9 – <<http://digitalcommons.law.umaryland.edu/soceuro/9>> (Cit. 31. 7. 2009).

<sup>12</sup> Viz <[www.epsu.org/IMG/.../framework\\_agrmt\\_sharps](http://www.epsu.org/IMG/.../framework_agrmt_sharps)> (Cit.: 31. 7. 2009).

<sup>13</sup> Riigi Teataja I 2009, 5, 35.

<sup>14</sup> Riigi Teataja I 2002, 35, 216.

<sup>15</sup> A také v českém občanském zákoníku. Viz např. komentář Pichrta in Bělina a kol.: Pracovní právo, 3. vyd. Praha, 2007, str. 225.

ústavy, které ukládají výkon práv a povinností ve shodě s dobrou vírou, v souladu s právem a s cílem nepůsobit škodu jiným osobám (čl. 138 cit. ústavy). Výjimku představuje pouze zákaz diskriminace. Část estonského zákona ze dne 7. 4. 2004 o rovnosti pleti (Soolise võrdõiguslikkuse seadus)<sup>16</sup> implementovala zákaz diskriminace tak, jak je upraven v komunitárních antidiskriminačních směrnicích, tedy včetně ochrany psychického zdraví zaměstnance. Vymezení obtěžování zaměstnance, včetně obtěžování sexuálního, a ochrany před ním je upraveno obdobně jako příslušné komunitární směrnici.<sup>17</sup>

Naproti tomu více koncepčně, a to i s ohledem k předmětu zkoumání tohoto článku, je ochrana psychického zdraví zaměstnance upravena výslovně v zákoně z 16. 6. 1999 o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus).<sup>18</sup> V souladu s čl. 2 odst. 1 cit. zákona patří do pojmu zdraví při práci („töotervishoid“) organizační a zdravotnickí činitelé, kteří mají význam pro práci („töökorraldus- ja meditsiiniabinõude“), a to nejenom „proto, aby bylo zabráněno poškození zdraví zaměstnance“ a „přízpůsobení práce možnostem zaměstnanců“, ale též „pro zlepšení fyzického, psychického a sociálního dobra zaměstnanců“ („füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist“). Takovéto vymezení „zdraví při práci“ odpovídá přístupu Světové zdravotnické organizace, která zahrnutím zdravotnických činitelů vedle organizačních činitelů nutí zaměstnavatele zabezpečit zaměstnanci zdravotnické služby (a v jejich rámci mimo jiné též služby psychologa a ergonomu – čl. 19 odst. 2 zákona) či povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance k výkonu jiné práce, pokud bude zaměstnanec lékařem uznán za neschopného výkonu práce (viz např. čl. 13 odst. 1 bod 7 a 10 zákona).

Definice bezpečnosti při práci dle čl. 2 odst. 2 cit. zákona činí z bezpečnosti především doménu činitelů technických, které mají zabezpečit „pracovní prostředí“ („töökeskonna“) umožňující zaměstnanci pracovat bez ohrožení zdraví. „Pracovním prostředím“ se rozumí dle definice obsažené v čl. 3 odst. 1 estonského zákona místo, kde pracují lidé. Dle koncepce estonského zákonodárce nezahrnuje pracovní prostředí pouze složky technické, fyzické, chemické nebo biologické, ale čl. 3 odst. 2 cit. zákona výslovně uvádí též činitele „fyziologické a psychologické“ („füsioloogilised ja psühholoogilised tegurid“).

Všechny tyto prvky pracovního prostředí nemají ve smyslu čl. 3 odst. 2 zákona ohrožovat zdraví zaměstnance a jiných osob. Proto je možno konstatovat, že např.:

- předmětem posouzení rizik působících na pracovišti jsou též fyziologičtí a psychologičtí činitelé (čl. 13 odst. 1 bodu 3 zákona),
- zaměstnanec tak má právo být o působení těchto činitelů informován (čl. 15 odst. 5 bodu 2 zákona) a právo odmítnout výkon práce v případě nebezpečí vyvolaného těmito činiteli. (čl. 15 odst. 5 bodu 4 zákona). Dále má zaměstnavatel povinnost na zá-

<sup>16</sup> Riigi Teataja I 2004,27,181.

<sup>17</sup> K definici sexuálního obtěžování („seksuaalne ahistamine“) v čl. 3 bodě 5 estonské ústavy a povinnosti zaměstnavatele zajistit ochranu před obtěžováním dle čl. 11 odst. 1 bod 4 ústavy srov. definici a povinnost z čl. 2 odst. 2 třetí III a IV a čl. 5 odst. 5 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice Evropského parlamentu a Evropské rady č. 2002/73/WE.

<sup>18</sup> Riigi Teataja I 1999, 60, 616.

kladě čl. 4 odst. 2 cit. zákona vyznačit a vybavit pracoviště tak, aby byla udržena nejen schopnost zaměstnanců pracovat, ale též jejich dobrý psychický stav (a to i společný).

Čl. 9 estonského zákona upravuje obecně čtyři postupy prevence před fyziologickými a psychologickými riziky. Dle čl. 9 odst. 1 cit. zákona se „fyziologickými“ činiteli (vymezení je obsaženo výčtem) rozumí těžká fyzická práce, práce s vynucenými opakovanými pohyby stejného druhu, fyzický postoj a pohyby v práci způsobující úraz či podobné činitele, které mohou způsobit poškození zdraví. Dle čl. 9 odst. 2 zákona se „psychologickými“ činiteli rozumí rizika: monotónní práce, práce neodpovídající možnostem zaměstnance, nepravidelná organizace práce, práce na vyčleněném pracovišti (bez spolupracovníků) během delší doby a též jiné podobné činitele, které mohou spolu s během času způsobit změny v psychickém stavu zaměstnance.

V souladu s čl. 9 odst. 3 věta 1 estonského zákona a v zájmu předejití fyzického a psychického stresu zaměstnanců („tõõtaja füüsilise ja vaimse ülekoormuse“) má zaměstnavatel povinnost přizpůsobit práci možnostem zaměstnanců v maximálním rozsahu, v jakém je to jen možné. Zaměstnavateli je při plnění této povinnosti k dispozici zařízení závodní zdravotní péče (čl. 19 odst. 4 bod 4 zákona). V souladu s čl. 9 odst. 3 věta 2 cit. zákona musí být při vytváření pracoviště a organizace práce brány v úvahu vlastnosti zaměstnance, tak jak vyplývají z jeho fyzického a psychického stavu, barvy pleti, věku, změny ve schopnosti výkonu práce v pracovní době a možnost výkonu práce o samotě po delší časový úsek. Pravidla obsažená v předmětném čl. 9 se vztahují na všechny zaměstnance. Mimoto obsahuje cit. zákon zvláštní předpisy týkající se prací v tzv. zvláště ohrožené rizikové skupině (čl. 15 Rámcové směrnice).

Vedle implementace Rámcové směrnice, Estonsko transponovalo též všechny prováděcí směrnice vydané na základě Rámcové směrnice, které výslovně upravují některé aspekty ochrany psychického zdraví zaměstnance, mimo jiné směrnici č. 90/270/EHS.<sup>19</sup>

## II. LOTYŠSKO

1. Ústava Lotyšska (Latvijas Satversme)<sup>20</sup> ze dne 15. 2. 1922 obsahuje v ust. § 111 povinnost státu chránit lidské zdraví, aniž by bylo konkretizováno, zda se jedná též o ochranu psychického zdraví. Ust. § 89 ústavy ukládá uznávat a chránit základní lidská práva nejen v souladu s ústavou, ale též ve shodě s mezinárodními smlouvami závaznými pro Lotyšsko.

Na tomto místě je nutno uvést, že nejen Estonsko ale též Lotyšsko ratifikovalo Ústavu Světové organizace práce a Mezinárodní pakt z 19. 12. 1966 (v případě paktu se tak stalo dne 14. 4. 1992). Lotyšsko však ještě neratifikovalo, i když se zavázalo (dne 25. 5. 2007), revidovanou Evropskou sociální chartu.

<sup>19</sup> Viz nařízení č. 362 ze dne 15. 11. 2000 (Kuvarīga tóotamise tóotervishoiu ja tóoohutuse nõuded – Riigi Teataja I 2000, 86, 556).

<sup>20</sup> Viz <[http://www.saeima.lv/Likumdosana/likumdosana\\_satversme.html](http://www.saeima.lv/Likumdosana/likumdosana_satversme.html)> (Cit.: 31. 7. 2009).

Lotyšsko ratifikovalo, dne 25. 8. 2004, úmluvu MOP č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí. Lze tedy obdobně aplikovat argumenty zmíněné při výkladu aplikace estonských předpisů v souladu s mezinárodními závazky. Proto má v lotyšském právním systému význam definice „zdraví“ dle čl. 3 písm. e) Úmluvy č. 155, dle které pojem zdraví zahrnuje nejen fyzické, ale též psychické prvky (bezprostředně svázané s BOZP).

Zůstaneme-li na úrovni lotyšských obecně závazných právních předpisů, pak lze k ochraně psychického zdraví zaměstnance využít vztahu pracovního a občanského práva. Dle čl. 28 odst. 3 zákona ze dne 20. 6. 2001 o práci (Darba likums)<sup>21</sup> platí, že v případech neupravených v pracovníprávních předpisech se na pracovní smlouvu vztahují ustanovení občanského zákoníku. Občanský zákoník ze dne 28. 1. 1937<sup>22</sup> přitom obsahuje úpravu ochrany osobnostních práv a právě této úpravy lze využít k ochraně psychického zdraví zaměstnance.

Podobně jako v estonském právu, též lotyšský zákon o práci implementuje komunitární antidiskriminační legislativu, proto je též v čl. 29 odst. 4 a odst. 7 cit. zákona upravena ochrana před „obtěžováním“ („aizskaršana“). Psychické zdraví podléhá komplexní ochraně zákonem ze dne 20. 6. 2001 o ochraně práce (Darba aizsardzības likums).<sup>23</sup> Tento závěr vyplývá z dikce čl. 1 bodu 6 cit. zákona, kde je definován pojem „pracovní prostředí“ („darba vide“). Pracovním prostředím se rozumí místo výkonu práce včetně všech činitelů, které mají vliv na zaměstnance po dobu výkonu práce. Zákonodárce v demonstrativním výčtu mezi činiteli zmiňuje též činitele psychologické („psiholoģiskajiem“) a fyziologické („fizioloģiskajiem“). Oba tyto činitele zmiňuje též čl. 8 odst. 1 bod 3 cit. zákona jako složky, které podléhají zkoumání z hlediska rizik hrozících zaměstnancům. Stejně jako v estonském tak i v lotyšském právu je pro ochranu psychického zdraví zaměstnance klíčová široká definice pracovního prostředí. Takto široce chápaný pojem pracovního prostředí má dále vliv na

- prostředky ochrany práce („darba aizsardzības pasākumi“ – čl. 1 bod 2 cit. zákona, kterými jsou: „právní, ekonomické, sociální, technické a organizační preventivní prostředky, jejichž účelem je vytvoření bezpečného a zdravého pracovního prostředí [...]“),
- rizika pracovního prostředí („darba vide risks“ – čl. 1 bod 8 citovaného zákona),
- vnější správní dohled nad pracovním prostředím („darba vides iekšējā uzraudzība“ – čl. 1 bod 7 cit. zákona).

Integrace činitelů psychologických a fyziologických do definice pracoviště působí to, že v lotyšském právu BOZP tyto činitele podléhají kontrole v rámci vnějšího správního dohledu (čl. 7 zákona), spadají do procesu posuzování rizik (čl. 8 zákona), jsou předmětem konzultací se zaměstnanci či jejich reprezentanty (čl. 10 odst. 1–2 zákona), jsou předmětem práva zaměstnance a jeho reprezentanta na informace (čl. 10 odst. 3 zákona), mělo by se jich též týkat školení pro zaučení zaměstnance (čl. 14 zákona). Nebezpečí působené těmito činiteli může odůvodnit odmítnutí výkonu práce ze strany zaměstnance (čl. 18 odst. 1 bod 1 zákona).

<sup>21</sup> Latvijas Vēstnesis, č. 105/2001, 2492.

<sup>22</sup> Latvijas Vēstnesis 28. 1. 1937.

<sup>23</sup> Latvijas Vēstnesis č. 105/2001.

Prováděcí předpisy vydané na základě ust. § 25 zákona na ochranu práce implementovaly prováděcí směrnice vydané na základě Rámcové směrnice, např. směrnici č. 90/270/EHS.<sup>24</sup> Vnější správní dohled nad pracovním prostředím je speciálně upraven v nařízení č. 379 ze dne 23. 8. 2001 (Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība). Předmětné nařízení vypočítává v příloze č. 1 mezi riziky působícími na pracovišti především činitele psychologické a emoční („psiholoģiskie un emocionālie faktori“) a v jejich rámci mimo jiné též „absenci vlivu zaměstnance na proces práce“ („nespēja ietekmēt darba procesu“). Postavení zaměstnance má zlepšit opatření umožňující zaměstnancům mít „vliv na organizaci práce, kterou vykonávají“.

### III. SLOVENSKO

V rámci analýzy slovenského ústavního pořádku z hlediska ochrany psychologického zdraví zaměstnance je možno poukázat na čl. 36 Ústavy Slovenskej Republiky z roku 1992.<sup>25</sup> Tento článek převzal v kratší verzi čl. 7 Mezinárodního paktu z 19. 12. 1966. Proto zaměstnanec má v rámci obecného práva na spravedlivé a příznivé pracovní podmínky též právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Na druhou stranu Ústava nepřejala čl. 12 odst. 1 Mezinárodního paktu z 19. 12. 1966. V čl. 12 věta 1 slovenské Ústavy se pouze potvrzuje, že každý má právo na ochranu zdraví, aniž by bylo výslovně potvrzeno, že se jedná též o ochranu zdraví psychického. Nicméně, čl. 1 odst. 1 slovenské Ústavy deklaruje, že Slovensko uznává a přijímá obecné zásady mezinárodního práva, mezinárodní smlouvy, kterými je vázáno a též jiné mezinárodní závazky. Z mezinárodních smluv, které Slovensko zavazují, se ochrany psychického zdraví zaměstnance týkají Ústava Světové zdravotnické organizace, Mezinárodní Pakt z 19. 12. 1966 (ratifikovaný dne 28. 5. 1993) a úmluva MOP č. 155 ratifikovaná 1. 1. 1993. Navíc Slovensko ratifikovalo úmluvu MOP č. 161 ze dne 25. 6. 1985 o závodních zdravotních službách. Dle čl. 1 písm. a) Úmluvy MOP č. 161 znamená závodní zdravotní služba služby pověřené především preventivními úkoly a poradenstvím pro zaměstnavatele, pracovníky a jejich zástupce v podniku, pokud jde o:

- požadavky pro vytvoření a udržení bezpečného a zdravého pracovního prostředí, které je na prospěch tělesnému a duševnímu zdraví ve vztahu k práci, a
- přizpůsobení práce schopnostem pracovníků s přihlédnutím k jejich tělesnému a duševnímu zdraví.

Slovensko ratifikovalo revidovanou Evropskou sociální chartu dne 23. 4. 2009.

Na úrovni obecně závazného právního předpisu je psychické zdraví zaměstnance chráněno slovenským (a současně původně československým) občanským zákoníkem v ustanoveních o ochraně osobnosti.<sup>26</sup> Již čl. 1 odst. 1 občanského zákoníku stanoví:

<sup>24</sup> Viz nařízení č. 343/2002 ze dne 6. 8. 2002 (Darba aizsardzibas prasibas, strādājot ar displeju – Latvijas Vēstnesis č. 112/2002).

<sup>25</sup> Zbierka zákonov č. 460/1992.

<sup>26</sup> Zbierka zákonov č. 40/1964.

„Úprava občanskoprávních vztahů přispívá k naplňování občanských práv a svobod, zejména ochrany osobnosti a nedotknutelnosti vlastnictví.“

Ochrana osobnosti je regulována v čl. 11 až 16 občanského zákoníku. Dle čl. 11 občanského zákoníku má fyzická osoba právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví. I když to občanský zákoník výslovně nezmiňuje je chráněno rovněž zdraví psychické. Na základě čl. 13 občanského zákoníku má fyzická osoba právo zejména domáhat se, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Toto zadostiučinění je poskytováno zásadně v nepeněžní formě, za podmínek upravených v čl. 13 odst. 2 a 3 občanského zákoníku též v peněžní formě. Tím není vyloučena odpovědnost za škodu, pokud vznikne.

Do slovenského práva byli kompletně transponované antidiskriminační směrnice, a to konkrétně do Zákona o rovnakom zaobchádzani v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) ze dne 20. 5. 2004.<sup>27</sup> Tímto zákonem je též poskytována ochrana před obtěžováním (čl. 2 odst. 5 cit. zákona).

Na Slovensku je platný a účinný poměrně nový Zákon o verejnom zdravotníctve ze dne 2. 2. 2006.<sup>28</sup> Tento zákon obsahuje též úpravu ochrany psychického zdraví. Dle čl. 2 písm. b) cit. zákona se za zdraví považuje stav tělesné a duševní pohody. Zdraví je výsledkem vzájemného působení lidského organismu a tzv. determinantami zdraví. Čl. 2 písm. d) a čl. 2 písm. e) cit. zákona označuje za determinant zdraví též „pracovní prostředí“. Obecná úprava povinnosti zaměstnavatele chránit zaměstnance je obsažena v čl. 19 cit. zákona. V rozšířené podobě je pak tato zásada upravena v čl. 23 cit. zákona, který se vztahuje na fyzickou, psychickou a senzoryckou zátěž při práci. Zaměstnavatel má na základě čl. 23 odst. 2 cit. zákona povinnost identifikovat nadměrné psychické či senzorycké zatížení pro zaměstnance a učinit opatření k odstranění takového rizikových faktorů.

Zákonem o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ze dne 2. 2. 2006<sup>29</sup> byla do slovenského práva zcela implementována Rámcová směrnice č. 89/391/EHS. Například, do čl. 5 odst. 2 byl doslovně převzat čl. 6 odst. 2 a 3 Rámcové směrnice. Dle čl. 6 odst. 1 písm. e) cit. zákona má zaměstnavatel povinnost zabezpečit hodnocení nejen chemických, fyzických a biologických, ale též psychických a sociálních faktorů pracovní zátěže, aby tyto faktory neohrožovaly zaměstnance. Ochrana některých aspektů psychického zdraví zaměstnance v tzv. dceřiných směrnících, mimo jiné ve směrnici č. 90/270/EHS, byla provedena v prováděcích nařízeních vlády, které byly vydány na základě čl. 30 cit. zákona.<sup>30</sup>

Na základě čl. 4 písm. g) zákona o veřejném zdraví bylo vydáno nařízení vlády ze dne 10. 5. 2006 o podrobnostech ochrany zdraví před nepříznivými účinky nadměrné

<sup>27</sup> Zbierka zákonov č. 365/2004.

<sup>28</sup> Zbierka zákonov č. 126/2006.

<sup>29</sup> Zbierka zákonov č. 124/2006.

<sup>30</sup> Viz nariadenie o minimálnach bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrovcami jednotlivcami, Zbierka zákonov č. 276/2006).



fyzické, psychické a senzorické zátěže při práci.<sup>31</sup> Předmětné nařízení vlády upravuje novátorsky a přitom komplexně a specificky ochranu před nadměrným psychickým zatížením. Příloha č. 5 cit. nařízení vlády obsahuje značně rozsáhlý 32bodový slovník pojmů. Vlastní jádro úpravy je obsaženo v čl. 4 až 6 předmětného nařízení. Nařízení ukládá zaměstnavateli, aby v rámci opatření proti nadměrné psychologické zátěži angažoval mimo jiné psychologa (čl. 4 odst. 1), shromáždil potřebné informace před podniknutím preventivních opatření (čl. 4 odst. 2), a tato opatření přizpůsobil povaze práce, pracovišti (čl. 4 odst. 3, dále rozvedeno v části A přílohy č. 6) a povaze psychické zátěže konkrétního zaměstnance (čl. 4 odst. 4), což se realizuje skrze specifické testy zavedené tímto nařízením. (blíže viz část B přílohy č. 6) Čl. 5 předmětného nařízení stanoví identifikační kritéria nadměrné psychické zátěže. Dle čl. 6 odst. 1 cit. nařízení je nutno přijmout technické, organizační a jiná opatření, aby bylo odstraněno nadměrné psychologické zatížení. Již v rámci technických opatření musí zaměstnavatel zabezpečit ergonomické a kvalitní pracovní podmínky (čl. 6 odst. 1). Organizačními opatřeními jsou především opatření umožňující uniknout monotónní práci (čl. 6 odst. 2 cit. nařízení). Jiným než technickým a organizačním opatřením je jednak pozitivní motivace zaměstnance, která vyplývá ze způsobu výkonu práce odpovídajícího individuálním schopnostem zaměstnance, a jednak kvalifikace zaměstnanců potřebná k výkonu práce v místě výkonu práce v rámci daných okruhů práce a za daných psychologických standardů (čl. 6 odst. 3).

#### IV. MAĎARSKO

V maďarském ústavním pořádku je z hlediska zkoumané materie důležitý především čl. 70(d) odst. 1 Ústavy (A Magyar Köztársaság Alkotmánya) ze dne 20. 8. 1949, který byl do původního textu doplněn novelizací ze dne 23. 10. 1989. Na základě tohoto ustanovení má každá osoba, která žije na území Maďarska: „právo na nejvyšší možnou kvalitu fyzického a psychického života („joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez“). Takováto úprava přímo v ústavě je pozoruhodná, protože v ostatních zde analyzovaných právních řádech ji lze nalézt teprve v Mezinárodním paktu z dne 19. 12. 1966 (ratifikovaném Maďarskem dne 17. 1. 1974). Pojetí zdraví v čl. 8 odst. 1 a 2 maďarské Ústavy je určující pro „obyčejné“ zákonodárství. V této souvislosti konkrétně pro zákon č. CLIV z 1997 o veřejném zdraví (Törvény az egészségügyről), čemuž ostatně odpovídá též obsah tohoto zákona.<sup>32</sup>

Vedle Mezinárodního paktu z 16. 12. 1966 a Ústavy Světové zdravotnické organizace, Maďarsko ratifikovalo obě výše zmíněné úmluvy MOP – úmluvu č. 155 (ratifikovanou dne 4. 1. 1994) a úmluvu č. 161 (ratifikovanou dne 24. 2. 1988). Dne 20. 4. 2009 Maďarsko ratifikovalo revidovanou Evropskou sociální chartu.

Ochrana psychického zdraví je na úrovni „obyčejných“ zákonů zajištěna velmi obecným způsobem občanským zákoníkem (Polgári törvénykönyvről) z roku 1959,

<sup>31</sup> Zbierka zákonov č. 359/2006.

<sup>32</sup> 1997.évi CLIV.

který v čl. 75–85 po vzoru rakouského ABGB upravuje ochranu přirozených práv. Mezi tato práva je dle čl. 76 občanského zákoníku řazeno právo na ochranu zdraví, s ohledem na zásadu ústavně konformního výkladu je nutno zdravím rozumět též zdraví psychické. Dle ust. § 84 maďarského občanského zákoníku má zaměstnanec, jehož přirozené právo bylo dotčeno, právo na nápravu, zejména upuštění od dalších neoprávněných zásahů.

Stejně jako v ostatních zde popsaných právních řádech i maďarský zákonodárce implementoval do národního práva komunitární antidiskriminační legislativu. Ta byla konkrétně transponována do zákona ze dne 22. 12. 2003 o rovném zacházení a podpoře rovnosti šancí. Do čl. 10 odst. 1 cit. zákona byl implementován zákaz obtěžování („zaklatás“).

V maďarském zákoníku práce ze dne 4. 5. 1992 (Munka Törvénykönyve)<sup>33</sup> je obsaženo jediné obecné ustanovení čl. 102 odst. 2, které ukládá zaměstnavateli zabezpečit zaměstnanci v rámci pracovněprávního vztahu bezpečnost a ochranu zdraví při práci („egészséges és biztonságos munkavégzés“), a to v souladu s příslušnými právními předpisy. Tím je především zákon ze dne 5. 11. 1993 o ochraně práce (Törvény a munkavédelemről).<sup>34</sup> Zákon o ochraně práce v preambuli stanoví, že v něm obsažená ustanovení jsou v souladu s Ústavou a zároveň v souladu s cit. čl. 70(d) odst. 1. Zákon o ochraně zdraví vedle implementace Rámcové směrnice upravuje přímo též ochranu psychického zdraví zaměstnance, a to povinností zaměstnavatele přizpůsobit práci zaměstnanci. Cit. zákon nevymezuje pojem zdraví, nicméně v čl. 87 odst. 13 věta 2 třetí III vymezuje mezi zvláštními zdroji nebezpečí („veszélyforrás lehet“) stres fyziologický, neurologický a psychologický („a fiziológiai, idegrendszeri és pszichés igénybevétel“). Do prováděcích předpisů upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci byla implementována prováděcí směrnice vydaná na základě Rámcové směrnice, mimo jiné a směrnice č. 90/270/EHS.<sup>35</sup>

## V. POLSKO

Z hlediska zkoumaného tématu je významný čl. 66 Ústavy (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej) ze dne 2. 4. 1997.<sup>36</sup> V souladu s čl. 66 odst. 1 věta 1 má každý právo na bezpečné a hygienické pracovní podmínky („prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy“). Polská ústava sice v čl. 68 odst. 1 zakládá právo každého na ochranu zdraví („prawo do ochrony zdrowia“) nicméně výslovně nestanoví, že by se ochranou zdraví rozuměla též ochrana jeho psychické části. Pro výklad pojmu zdraví, a to včetně jeho ústavního zakotvení, mají význam mezinárodní smlouvy závazné pro Polsko (čl. 9 Ústavy), neboť ratifikovaná část mezinárodní smlouvy se stává součástí polského právního řádu (čl. 91 odst. 1 Ústavy).

<sup>33</sup> M.K., s. 1613.

<sup>34</sup> M.K., s. 9942.

<sup>35</sup> Viz nařízení č. 50/1999 (XI. 3.) (EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügüi és biztonsági követelményeiről).

<sup>36</sup> Dziennik Ustaw Nr 78, poz. 483.

Polsko ratifikovalo Ústavu Světové organizace práce, Mezinárodní pakt ze dne 19. 12. 1966 (ratifikovaný dne 18. 3. 1977) a úmluvu MOP č. 161 (dne 15. 9. 2004). Polsko na druhou stranu neratifikovalo doposud ani úmluvu MOP č. 155 ani revidovanou Evropskou sociální chartu (Polsko ji podepsalo dne 25. 10. 2005).

Polské právo nezná obecný zákon o ochraně veřejného zdraví, existuje pouze zákon o zdravotním pojištění. Polsko však přijalo zákon o ochraně psychického zdraví ze dne 19. 8. 1994.<sup>37</sup> Tento zákon se nicméně navzdory svému názvu v podstatě netýká ochrany lidského psychického zdraví, ale reguluje především ochranu práv osoby duševně choré. V preambuli Zákona o ochraně psychického zdraví je výslovně potvrzeno, že psychické zdraví je základním osobním právem člověka („zdrowie psychiczne jest fundamentalnym dobrem osobistym człowieka“).

Ochranu psychického zdraví zabezpečují ustanovení občanského zákoníku (kodeks cywilny) ze dne 23. 4. 1964,<sup>38</sup> která se vztahují na ochranu osobnostních práv („dobra osobiste“). V souladu s čl. 23 polského občanského zákoníku a s přihlédnutím k mezinárodním smlouvám vážícím Polsko je psychické zdraví osobnostním právem. Čl. 24 odst. 1 a 2 občanského zákoníku upravuje práva osoby, jejíž psychické zdraví bylo neoprávněně ohroženo. Taková osoba může požadovat zanechání neoprávněných zásahů, resp. odstranění následků takovýcho zásahů.

Polsko implementovalo komunitární antidiskriminační legislativu doslovně včetně zákazu obtěžování. Ochrana před obtěžováním upravuje čl. 18(3a) odst. 5 bod 2 a odst. 6 polského zákoníku práce (Kodeks pracy) ze dne 26. 6. 1974.<sup>39</sup> Všechny antidiskriminační směrnice byly implementovány do zákona o rovném zacházení (ustawa o równym traktowaniu), který však doposud nebyl schválen, ač ministr práce jej již představil v několika verzích a Komise ES pohrozila řízením před ESD z důvodu nedodržení termínu transpozice.

Vedle tohoto zákona byla nově upravena též ochrana před mobingem (viz čl. 94(3) zákoníku práce). V souladu s kazuistickou a místami kontroverzní definicí obsaženou v čl. 94(3) odst. 3 zákoníku práce se mobingem rozumí takové jednání či chování týkající se zaměstnance či namířené vůči zaměstnanci („działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi“), které spočívá v úporném a dlouhodobém trápení či zastrašování zaměstnance („uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika“) a které vyvolává u daného zaměstnance nižší ocenění pracovního významu („zaniżoną ocenę przydatności zawodowej“), čímž působí či má za cíl ponížení nebo zesměšnění zaměstnance a jeho vyloučení z kolektivu spoluzaměstnanců („powodują lub mają na celu ponizzenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników“). Čl. 94(3) odst. 1 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli bojovat s mobingem. Odstavce 3 až 5 cit. článku zakládají dotčenému zaměstnanci, který v důsledku mobingu byl poškozen na zdraví či skončil pracovní poměr, právo na náhradu škody a zadostučinění. Ustanovení zákoníku práce o ochraně zaměstnance před mobingem a obtěžováním

<sup>37</sup> Dziennik Ustaw Nr 111, poz. 535.

<sup>38</sup> Dziennik Ustaw Nr 16, poz. 93.

<sup>39</sup> Úplné znění: Dziennik Ustaw z 1998, Nr 21, poz. 94.

nevyklučují, že v rozsahu těmito zvláštními předpisy neupraveném se použije obecné ochrany osobnosti zaměstnance dle občanského zákoníku.

Pokud jde o ochranu psychického zdraví zaměstnance v polské úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci („bezpieczeństwo i higiena pracy“), pak je nutno konstatovat, že tato úprava je nejslabší, jestliže porovnáváme z hlediska výslovné úpravy. Díl X zákoníku práce (čl. 207–237[15]), který upravuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, neobsahuje s výjimkou dvou ustanovení jakákoli ustanovení výslovně konstatující, že tato úprava se vztahuje také na ochranu psychického zdraví zaměstnance. Výjimkou je nepodařené ustanovení zakotvující „originální“ polskou koncepcí<sup>40</sup> a dále ustanovení, které je pouhým přepisem čl. 6 odst. 2 písm. g) směrnice č. 89/391/EHS. Z tohoto hlediska zůstávají předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejen za srovnatelnou úpravou v jiných porovnávaných státech, ale též za Rámcovou směrnicí. Mějme na paměti, že díl X polského zákoníku práce obsahuje především tzv. technickou úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ani úprava ochrany před mobingem či obtěžováním do něho nebyla začleněna. Proto se zdá, že zákonodárce nepovažuje ochranu psychického zdraví zaměstnance za součást institutu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Mimo dílu X zákoníku práce se nachází též čl. 94 bod 2(a), který transponuje poslední část čl. 6 odst. 2 písm. d) Rámcové směrnice (povinnost zaměstnavatele organizovat práci tak, aby byla snížena obtížnost práce spočívající zvláště v monotónní práci či práci s vynuceným tempem).

Deficit výslovné zákonné právní úpravy v poskytnutí ochrany psychickému zdraví zaměstnance v rámci úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nenapravují ani prováděcí právní předpisy. Existuje sice nařízení ze dne 26. 9. 1997 ve věci obecných ustanovení BOZP (rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp),<sup>41</sup> které transponovalo v čl. 39 odst. 2 bod 4 povinnost přizpůsobit práci zaměstnanci z čl. 6 odst. 2 písm. d) směrnice č. 89/391/EHS. Nicméně pojem „pracovní prostředí“ („środowisko pracy“) byl v čl. 2 bod 11 uchopen zbytečně velmi úzce bez zohlednění psychologických či psychospolečenských faktorů. Pojem „pracovní prostředí“ je přitom klíčový, jelikož určuje okruh činitelů, vůči nimž je upravena povinnost prevence. Dle legislativní definice se pracovištěm rozumí pouze materiální podmínky ovlivněné fyzikálními, chemickými a biologickými činiteli, v nichž je konána práce.

Prováděcí předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci transponují prováděcí směrnice vydané na základě Rámcové směrnice, mimo jiné též směrnici č. 90/270/EHS.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Jedná se o zvláštní úpravu možnosti odmítnutí výkonu práce dle čl. 210 odst. 4 polského zákoníku práce u zaměstnanců konajících práce vyžadující zvláštní psychofyzické zdatnosti (prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej). Takový zaměstnanec se může po předchozím upozornění nadřízeného zaměstnance zdržet výkonu práce, pokud mu jeho psychofyzický stav neumožňuje bezpečný výkon práce, ale představuje ohrožení pro ostatní osoby. Okruh těchto prací je pospán velmi kazuisticky v prováděcím právním předpise vydaném na základě čl. 210 odst. 6 zákoníku práce.

Vůči této konstrukci lze vznášet námitky přinejmenším z toho úhlu pohledu, že by se mělo jednat o povinnost a nikoliv právo dotčeného zaměstnance. Pokud totiž svou prací ohrožuje jiné osoby neměl by ji konat. Dále je možno namítnout, že takováto úprava ve svém důsledku nechrání zdraví zaměstnance, pouze zaměstnance chrání před negativními následky projevu špatného zdravotního stavu.

<sup>41</sup> Úplné znění: Dziennik Ustaw z 2003., Nr 169, poz. 1650.

<sup>42</sup> Viz nařízení ze dne 1. 12. 1998 Dziennik Ustaw Nr 148, poz. 973.

## ZÁVĚR

Britská socioložka M. Blaxter ve své výborné monografii o zdraví,<sup>43</sup> přesvědčivě dokládá, že zdraví, zvláště v jeho psychické části, představuje určitou kulturní konstrukci. Tato konstrukce má pružné hranice a nejasné jádro, proto není možné ji z hlediska biologického uchopit objektivním způsobem. Z tohoto důvodu se pak chápání zdraví, zejména zdraví psychického, může lišit v různých kulturách a v kulturně rozmanitých částech téže společnosti (včetně kultur právních).

Jak vyplývá z výše provedeného výkladu a srovnání pěti různých právních úprav v „nových“ členských státech Evropské Unie, existují mezi těmito státy značné rozdíly. Lotyšsko a Slovensko chrání psychické zdraví zaměstnance intenzivně právní úpravou z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, naopak Polsko disponuje zastaralou a mezerovitou právní úpravou. Na druhou stranu každý ze zkoumaných právních řádů reguluje na úrovni ústavních předpisů a jím ratifikovaných mezinárodních smluv, ve větším či menším rozsahu, možnost ochrany psychické složky zdraví zaměstnance v míře srovnatelné s vysokým standardem „starých“ členských států Evropské Unie.

### PROTECTION OF THE PSYCHICAL HEALTH OF EMPLOYEES AT WORK IN ESTONIA, LATVIA, SLOVAKIA, HUNGARY, AND POLAND

#### Summary

The psychical health and mainly its protection get even more important in last decades. There are thousands of employees constantly exposed to stress during their whole workday. There are managers performing high pressure roles. The more stress is on the workplace generated, the higher number of psychological health issues society is facing. Therefore, it is important to set forth rules; employers and employees must know how to handle psychical issues. These paper exams the level of protection guaranteed to the psychical health of employees in laws of Estonia, Hungary, Latvia, Poland and Slovakia.

There is a general definition of psychical health set forth in international agreements and other documents. For example, the preamble of Constitution of the World Health Organization describes health as a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity. Notwithstanding this definition is not shared in every country in question, all countries protect general health; the psychical health is mostly considered to be an inherent part of it. The level of protection of psychical health is varying throughout the examined countries. Most countries protect employees' psychical health in occupational safety regulations. The protection is mostly technical without taking account to specific needs of psychical health. The worse regulation can be found in Poland. There are regulations on health protection but these are not considered to be covering psychical health too.

*Key words:* the psychical health of employees