Rizika stresu na pracovišti v souvislosti s přípravou novely zákoníku práce

Plánovaná novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), s navrhovanou účinností od 1. 7. 2017 bude ukládat zaměstnavatelům novou povinnost předcházení riziku stresu spojeného s prací a předcházení riziku násilí a obtěžování na pracovišti.
Zaměstnavatelé jsou povinni podle § 224 odst. 1 ZP zaměstnancům vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.
Novelou ZP dojde k doplnění § 224 odst. 1, za slovo „práce“ se vkládají slova „včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti“.
Změny ZP vyplývají ze směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (čl. 5 a čl. 6) a směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (čl. 2).
Dále změny ZP vyplývají zejména z Rámcové dohody o stresu spojeném s prací (2004), Autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti (2007), Multisektorových pokynů týkajících se násilí a obtěžování ve vztahu k práci způsobovaného třetími stranami (2012) a dále ze Stanoviska Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Směrem k úmluvě MOP proti genderově podmíněnému násilí na pracovišti (2015).
Je celá řada definicí stresu. Vlastní stres můžeme zjednodušeně popsat jako stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými. Nemusí jít pouze o negativní situace, naše tělo vnímá jako zátěž všechny situace spojené se změnami.
Stres nelze chápat jako nemoc, ale dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivnost práce a může způsobit nemoc, poškození zdraví, případně i pracovní úraz. Člověk je dobře přizpůsoben tomu, aby se vyrovnal s krátkodobým vystavením stresu, který může být považován za pozitivní a nezbytný, člověk má však větší potíže se vyrovnat s dlouhodobým vystavením intenzivnímu stresu. Navíc mohou různí lidé reagovat na podobné situace rozdílně a stejný člověk může odlišně reagovat na podobné situace v různých obdobích svého života.
Ačkoliv sám o sobě stres není nemoc, může svým vlivem na lidské tělo nemoc vyvolat. S tím souvisí reakce lidského těla na jednotlivé stresory, tj. podněty vyvolávací stres, a jednotlivé fáze stresu.
První fáze stresu je poplachová. V této fázi se organismus mobilizuje, vylučuje větší množství hormonu adrenalinu, zvyšuje se krevní tlak, zrychluje se srdeční tep a dýchání, více je vylučován pot.
V druhé fázi stresu – rezistenci – organismus bojuje se stresem, snaží se jej zdolat. Pokud však stres trvá dlouho, zdravotní stav se zhoršuje a objevují se nemoci ze stresu, jako je například vznik žaludečních vředů, vysokého krevního tlaku, kardiovaskulárních nemocí, a dochází i k poškození imunitního systému.
V třetí fázi stresu – vyčerpání – náš organismus podléhá stresu, což vede k apatii, depresi, rezignaci a někdy dokonce ke smrti. Stres je také zodpovědný za neschopnost jednat rozvážně, nervozitu, podrážděnost, hněv, pláč a mj. také za oslabení imunitního systému, bolesti žaludku, žlučníku a dolních končetin, křeče svalstva apod.

Všechny projevy stresu v práci nelze považovat za stres s prací spojený. Stres vznikající mimo pracovní prostředí může také vést ke změnám chování a snížení efektivnosti práce.
Pokud se jedná o stres spojený s prací, může být způsoben různými faktory (stresory). Základní stresory spojené s prací jsou v pracovní činnosti, pracovním prostředí a organizaci práce.
Pracovní činnost vyvolává stres zejména v případech, kdy se jedná o vnucené pracovní tempo (zejména strojem, pásová výroba), případně nerovnoměrné rozvržení pracovních úkolů v průběhu pracovní směny, časté střídání úkonů, operací rozdílného typu, častou práci v prodloužených směnách, případně práci v nepřetržitém provozu z důvodu způsobu rotace směn, práci pouze v nočních směnách, novou technologii, zejména u nových zaměstnanců apod.
Stresující je též pracovní činnost v případech, kdy jsou plněny stále monotónní úkoly způsobující pohybovou, úkolovou monotonii, vystavení zaměstnance časovému tlaku, případně nepřiměřené zátěži, výkon práce s vědomím rizika ohrožení zdraví, vzniku závažných událostí, havárií apod.
Pracovní prostředí může zaměstnance stresovat zejména v případech nevyhovujících výrobních budov, kdy jsou špatně řešená a přeplněná pracoviště. Jako stresor může působit zejména nadměrný hluk, prašnost, nebezpečné látky, nevyhovující osvětlení, ergonomie pracoviště, mikroklima, venkovní pracovní prostředí, vliv počasí aj.
Dále jsou pro zaměstnance stresující situace, kdy nemají možnost provádět základní hygienu a hygienické potřeby, nemají možnost stravování apod.
Organizační kultura a funkce jsou klíčové pro řízení podniků. Nevhodná organizace práce může působit jako významný stresor.
Jedná se zejména o podněty vyvolávací stres, např. v případě příliš velké nebo naopak malé zodpovědnosti, malé motivace zaměstnanců, špatné komunikace ve firmě, nevymezení organizace práce a kompetencí, malé volnosti v rozhodování, stagnace kariérního růstu, podceňování nebo naopak přeceňování schopností zaměstnance a nejistoty na straně zaměstnance. Vliv může mít i nízká mzda a nízká sociální hodnota práce.
Stresující může být konfrontační styl řízení, intenzivní jednání s lidmi, vysoké pracovní nasazení, nepřetržité sledování a kontrola u zaměstnanců, pocit ztráty soukromí. Stresující mohou být také izolovaná pracoviště a s tím spojený nedostatek sociálních kontaktů, nedostatek sociální podpory z důvodu odcizení apod.
Stresující může být i nežádoucí sociální klima na pracovišti, které vzniká jako následek nesprávného řízení, nedostatečnou komunikací či rozdílnými typy osobností v kolektivu. Jedná se zejména o ostouzení, slovní napadání zaměstnance, útok, napadení, ublížení na těle. Dále jde z pohledu sociálního prostředí na pracovišti zejména o jakékoliv způsoby obtěžování, vyhrožování, šikanu, harašení a všechny formy diskriminace na pracovišti.
Jak předcházet riziku stresu spojeného s prací a co může zaměstnavatel udělat? Zaměstnavatel by měl znát pracovní podmínky a na pracovišti rizika stresu spojeného s prací správně vyhodnotit. Na základě analýzy, získaných informací – např. formou dotazníků a jejich výsledků – by měl zaměstnavatel přistoupit k řešení případného nepřiměřeného stresu spojeného s prací.
Co může udělat zaměstnavatel v případě, když vlastní pracovní činnost nepřiměřeně stresuje?
Cestou k řešení může být jednoznačné stanovení prioritních úkolů a odstranění zbytečné práce, dále na základě analýzy zjištění, zda jsou zaměstnanci kompetentní

konat zadanou práci a v případě potřeby poskytovat informace a instrukce zejména pro ty zaměstnance, kteří právě nastoupili a ještě se zapracovávají.
Dále zaměstnavatel může změnit způsob práce s ohledem na zjištěný stresový faktor. Při vnuceném pracovním tempu může například zařadit přestávky a zajistit střídání zaměstnanců, v případně nerovnoměrného rozvržení pracovních úkolů v průběhu pracovní směny může zajistit jejich rovnoměrnost např. přerozdělením úkolů. V případě častého střídání úkonů, operací rozdílného typu lze změnit způsob práce.
V případě časté práce v prodloužených směnách lze např. zajistit větší počet zaměstnanců, dále v případně práce v nepřetržitém provozu z důvodu způsobu rotace směn je vhodné zajistit pravidelnost střídání směn a v případě práce pouze v nočních směnách zajistit střídání směn. Při přechodu na novou technologii, zejména u nových zaměstnanců, je nutné řádné zaškolení zaměstnanců a zácvik, určení školitele, který by na ně dohlédl apod.
V případech, kdy jsou stresující stále monotónní úkoly, je vhodné zajistit např. střídání zaměstnanců.
V případě stresu vyplývajícího z vystavení zaměstnance časovému tlaku, případně nepřiměřené zátěži, výkonu práce s vědomím rizika ohrožení zdraví, vzniku závažných událostí a havárií je nutné, aby zaměstnavatel přijal opatření k odstranění stresového faktoru.
Co může udělat zaměstnavatel v případě, když nepřiměřeně stresuje pracovní prostředí?
V případě stresujícího pracovního prostředí může zaměstnavatel zajistit pravidelné měření rizikových faktorů, jako je např. nadměrný hluk, prašnost, nebezpečné látky, a na základě rizika přidělit vhodné osobní ochranné pracovní prostředky.
V případě nevyhovujícího osvětlení, ergonomie pracoviště, mikroklimatu by měl zaměstnavatel tato pracoviště upravit.
V případě např. vlivu venkovního pracovního prostředí, vlivu počasí je vhodné vybavit zaměstnance konající pracovní činnosti venku vhodným ochranným oděvem.
Co může udělat zaměstnavatel v případě, když nepřiměřeně stresuje nevhodná organizace práce a má na pracovišti nežádoucí sociální klima?
V této oblasti rizika stresu je nutné sdělit, že zpravidla všechny faktory nelze plně odstranit, např. stres vyplývající z méně společensky ohodnocené práce.
Jednou z cest je větší zapojení zaměstnanců do chodu firmy s ohledem na výsledky práce. Vhodné je zejména jim poskytnout prostor pro předkládání návrhů na řešení v oblasti plánování a organizování jejich vlastní práce, předkládat jasné firemní cíle, dbát na dobrou komunikaci a úzké zaměstnanecké zapojení zejména v případech změn, uvádět dobré příklady z praxe, být přístupný, naslouchat a respektovat ostatní zaměstnance, vytvářet pozitivní, zdravou pracovní a životní rovnováhu.
V případě vytváření sociálního klimatu je nutné zajistit, aby zaměstnanci jednali slušně a aby bylo jednoznačně definováno, že např. šikana a osočování v práci nejsou tolerované.
Vhodné je stanovit jednoznačná pravidla pro uplatnění, šetření a projednání případných stížností zaměstnanců. Je nutné zajistit tomuto zaměstnanci přiměřenou obranu a zastání, jednat s porozuměním a diskrétně, nedopustit, aby v budoucnu nebyl označen za „černou ovci“ a nebál se dál jednat a komunikovat. Vhodným řešením bývá i přeřazení zaměstnance na jinou vhodnou práci.
Zaměstnavatelé se také mohou poradit a spolupracovat též s odborníky na psychické zdraví – lékaři a psychology, případně ve spolupráci s nimi mohou nechat proškolit vedoucí zaměstnance, případně i stávající zaměstnance, kteří mají BOZP ve své

kompetenci. Tito zaměstnanci pak mohou mimo jiné operativně reagovat na aktuální situaci ve společnosti a přijímat opatření.
Novela ZP může být v některých případech bránou k otevření mnoha soudních sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Dokazování provinění firmy, která prevenci stresu spojeného s prací zanedbala, však je a bude velmi složité. Zda mohlo dojít k psychické újmě, poškození zdraví zaměstnance na základě stresu spojeného s prací, by mohl posoudit pouze lékař nebo psycholog.
Zaměstnavatelé se mohou chránit před možným obviněním z nedodržování prevence stresu na pracovišti tím, že si sami vytvoří např. vlastní vnitřní předpisy a stanoví konkrétní postupy, jak eliminovat stres na pracovišti a jak jej v případě výskytu řešit.
Závěrem nezapomeňme především na to, že hlavním smyslem novely ZP, která aplikuje nařízení Evropské unie, je především podpořit prevenci, tedy odkrývat příčiny stresu na pracovišti a předcházet tak riziku stresu spojeného s prací.
Cílem článku bylo poukázat na to, že vlastní problematika předcházení riziku stresu spojeného s prací, případně i předcházení riziku násilí a obtěžování na pracovišti, není až tak složitá a je nutné se na plnění požadavku řádně připravit.

Ing. Milan Novák, inspektor odd. inspekce PVP
Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu