

Výberové konania učiteľov vysokých škôl – procesné detaily

Selection procedures for university teachers – procedural details

Milena Barinková

<https://doi.org/10.33542/VSS2021-2-03>

Abstract

Teachers of public universities are one of the categories of public administration employees, a specific category, when in general, and according to the legal imperative, schools can only conclude fixed-term employment relationships with them. As part of the process of filling the posts of university teachers, it is common and customary practice to carry out a selection procedure for a job up to the edge of the period when the teacher, who is still working in the given position, has a fixed-term employment relationship. The paper points out the negative consequences and impacts of this practice on the teacher, who puts a lot of effort into his pedagogical and scientific work, self-education and qualification procedure, while his employment contract ends, he is not at all sure of continuing his employment. At universities, where jobs are often filled on the last days of the employment of teachers still working for them, there is also a risk of violation of the provisions of the Labor Code on the creation of a new employment, as well as unnecessary administrative burden of the employer and employee. A critical analysis of the selection process results in a legislative proposal.

Key words: fixed-term employment of universities teachers, selection procedure sometimes to late, low level of further employment's security, mental health threats

Úvod

„Každé chovanie sa má riadiť určitými vzormi správania – písomnými či nepísanými, ktoré sa vytvárajú v priebehu integrácie ľudí do spoločnosti, sú akceptované a vytvárajú nepísané pravidlá, pri ktorých porušení nenasleduje priama sankcia z hľadiska trestnoprávneho, či iného hľadiska, ale vo všeobecnosti a v spoločenskej rovine sa takéto správanie nepovažuje za vhodné, akceptovateľné.“ (Uzn. NS SR 2Obdo/30/2018). Dokonca môžeme vnímať aj náznaky rozporu s dobrými mravmi ako morálnymi pravidlami. Zásada výkonu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi, proklamovaná v čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce a obsiahnutá v ustanovení § 13 Zákonníka práce (ďalej aj ZP) si vyžaduje jej rešpektovanie počas celej doby trvania pracovnoprávneho vzťahu od oboch jeho zmluvných partnerov. Každé konanie

zamestnávateľa a zamestnanca musí byť súladné s morálnymi zásadami a bez zámeru alebo úmyslu poškodiť druhej strane.

Tieto úvodné myšlienky sa vzťahujú i na oblasť pracovnoprávných vzťahov učiteľov vysokých škôl a v rámci nich na procesy obsadzovania pracovných miest vysokoškolských učiteľov podľa zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o vysokých školách). Právny základ pracovných vzťahov učiteľov vysokých škôl je založený až tromi právnymi predpismi (zákon o vysokých školách, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov). Ich prepojenie a synergické vnímanie je častokrát mylné a veľmi nejasne interpretované, čo prináša niekoľko výkladov, odlišných chápaní a nejasností pri uplatňovaní postupu spojeného s uzatváraním pracovných pomerov s učiteľmi vysokých škôl.

Po uvedení relevantných právnych súvislostí viazucich sa ku vzniku a zániku pracovného pomeru učiteľov vysokých škôl – aj s porovnaním právneho stavu v českom akademickom prostredí - je cieľom príspevku podrobiť kritickej analýze proces uplatňovania vnútorného predpisu vysokej školy v praxi, ktorý upravuje zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov (ďalej Zásady alebo zásady výberového konania). Upriamujeme pozornosť na zdanlivo nepodstatnú obsahovú drobnosť týchto Zásad, absencia ktorej významne ovplyvňuje právne a sociálne postavenie učiteľov s možným dopadom až na ich psychickú pohodu a duševné zdravie. Vyústením rozboru je legislatívny námet na skvalitnenie dotknutej právnej úpravy tak, aby prispela ku vyváženosti subjektívnych práv oboch zmluvných partnerov právneho vzťahu pri výkone závislej práce učiteľa, ako aj ku ochrane sociálnych práv zamestnanca – slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu. Kritický pohľad na procesný postup výberového konania je opodstatnený o to viac, že zákon o vysokých školách otvorene dovoľuje bezpočetné opakovanie pracovných pomerov na dobu určitú s vysokoškolskými učiteľmi, ktorému sa ubrániť nedokážu, a kvôli tomu je ich sociálne postavenie v tomto zamestnaní veľmi neisté.

Pracovali sme s metódami kritickej analýzy ťažiskového problému a syntézy a zovšeobecnenia získaných poznatkov, metódou komparácie, ktorou sme porovnávali jednak legislatívne štandardy pracovného práva Európskej únie s vnútroštátnou právnou úpravou, ale vzájomne aj slovenský a český zákon o vysokých školách. Výsledkom úsilia je návrh na skvalitnenie právnej úpravy, ktorá by garantovala učiteľom – zamestnancom o niečo vyššiu ochranu ich sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch s vysokou školou.

1. Obsadzovanie pracovných miest učiteľov vysokých škôl

Podstatou dohadov a zdrojom problému je legislatívne nastavenie pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl v zákone o vysokých školách, a to výlučne na dobu určitú. Zákon tak predvída možné opakovanie pracovného pomeru na základe zmluvnej voľnosti – znova však iba na dobu určitú. Zákonná úprava rozlišuje medzi obsadením pracovného miesta učiteľa vysokej školy a medzi obsadením funkcie. Vyhlásenie výberového konania na funkciu profesor alebo docent sa zároveň vzťahuje aj na obsadenie pracovného miesta vysokoškolského učiteľa (§ 77 ods. 1 zákona o vysokých školách). Nižšie funkcie (lektor, asistent, odborný asistent) sa síce obsadzujú tiež výberovým konaním, no ide o výberové konanie na obsadenie pracovného miesta (a nie výberové konanie na obsadenie funkcie odborného asistenta, asistenta, lektora).

Základné pravidlá pre možnosť opakovania pracovných pomerov na dobu určitú (ich reťazenie) sú dané ustanovením § 48 Zákonníka práce a ich predĺženie alebo opätovné dojednanie na dobu určitú je prísne limitované výnimkami uvedenými v ust. § 48 ods. 4 - 6 Zákonníka práce. Jedna z nich sa týka vysokoškolských učiteľov a tvorivých zamestnancov vedy výskumu a vývoja, čo znamená, že reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú s nimi je možné aj vtedy, „ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom“ (§ 48 ods. 6 ZP). Miernejšie zákon pôsobí len na učiteľa, ktorý kumulatívne spĺňa tri podmienky, a to: obsadzuje v rámci výberového konania funkciu docenta alebo profesora tretí raz, celkový čas jeho pôsobenia v týchto funkciách dosiahol aspoň deväť rokov, a bol mu priznaný titul „docent“ alebo „profesor“. Týmto učiteľom zákon o vysokých školách priznáva právo na pracovnú zmluvu s vysokou školou na miesto vysokoškolského učiteľa a na zaradenie do príslušnej funkcie na dobu určitú až do dosiahnutia veku 70 rokov. Ako je zreteľné z uvedeného, zákonodarca pri dobe trvania pracovného pomeru nezvoľňuje ani u docentov a profesorov z poňatia časovo obmedzeného pracovného vzťahu. Jedine obmedzuje ich pracovné pomery vo funkciách docent alebo profesor počtom tri, avšak všetky doterajšie ich pracovné pomery v nižších funkciách predtým museli byť dohodnuté na dobu určitú. I keď zákonná úprava vyvoláva zdanie, že po kumulatívnom splnení predpísaných podmienok je s docentom alebo profesorom dojednaný pracovný pomer na neurčitý čas, kvôli vekovej a časovej limitácii (70 rokov a uplynutie akademického roka) ostávajú aj ich dosiaľ reťazené pracovné pomery pracovnými pomermi na dobu určitú.

Právne úpravy členských štátov EÚ, týkajúce sa pracovných pomerov na dobu určitú, musia rešpektovať implementáciu Smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli (sociálni partneri) ETUC, UNICE a CEEP (ďalej smernica o práci na dobu určitú alebo aj smernica). Jej Preambula výrazne favorizuje pracovné zmluvy na neurčitý čas, lebo znamenajú výhodu stability pre zamestnancov a sú

základným prvkom ochrany zamestnancov. Konštatuje, že pracovné zmluvy na dobu určitú síce vyhovujú potrebám oboch strán zmluvného vzťahu v niektorých odvetviach, povolaniach alebo pri niektorých činnostiach za určitých okolností, ale vyžadujú dodržanie prísnych pravidiel ich dojednaní, čo potvrdzujú aj viaceré výsledky rozhodovacej praxe Súdneho dvora (SD) Európskej únie (rozsudok SD EÚ C-212/04 a C 251/11). Na nezrovnalosti medzi pracovnoprávnymi štandardmi Európskej únie danými smernicou o práci na dobu určitú a medzi právnou úpravou pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl v Slovenskej republike sme už v minulosti upozorňovali. (Barinková, Žofčinová, 2015; Žofčinová, Barinková, Hrabovská, 2020). Poukázali sme na nevyhnutnosť naplnenia a dodržania cieľa a účelu smernice a kriticky sme sa vyjadrili ku bezlimitnému uzatváraniu pracovných zmlúv na dobu určitú.

Zásadnou skutočnosťou, avšak s negatívnymi dôsledkami je, že ustanovenie § 77 zákona o vysokých školách, ktorým sa ustanovujú pravidlá obsadzovania miest vysokoškolských učiteľov, zabraňuje uplatňovaniu zmluvnej slobody ako nosnej zásady pracovného práva tým, že nedáva žiadnu možnosť zamestnávateľovi a zamestnancovi (učiteľovi) dojednať si okrem pracovného pomeru na dobu určitú aj pracovný pomer na neurčitý čas. (Dolobáč, 2017).

Ustanovenia § 48 ods. 2 Zákonníka práce ako predpisu *lex generalis*, upravujúce maximálne limity pre dĺžku a opakovanie pracovných pomerov na dobu určitú, dovoľuje zmluvným stranám pracovný pomer na dobu určitú dohodnúť najviac na dva roky s možnosťou ho predĺžiť alebo opätovne dojednať v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Od tohto všeobecného pravidla je možné sa odchyliť a odlišne postupovať vo vzťahu ku vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja, a to *za predpokladu, že je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy ich činnosti, ustanovený osobitným predpisom* (§ 48 ods. 6 ZP). Nevyhnutnosť zavedenia pravidiel uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú pertraktuje i doložka 5 bod 1 smernica EÚ o práci na dobu určitú. Pre prípad toho, že národná úprava neobsahuje primerané opatrenia na dosiahnutie cieľa smernice, je národný zákonodarca povinný prijať jedno alebo viacero opatrení zavedených smernicou. Má možnosť si vybrať opatrenie spočívajúce *v predĺžení* platnosti zmlúv, a) ak je potrebné *zohľadniť osobitné potreby* príslušných odvetví a/alebo kategórií zamestnancov a dôvody tohto postupu sú *objektívne odôvodnené*, b) v určení *maximálne prípustného celkového obdobia* trvania opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú, c) v určení najvyššieho *prípustného počtu opakovaného predĺženia* pracovných zmlúv na dobu určitú. Súdny dvor EÚ v spojených veciach C-362/13 Fiamingo, C-363/13 Zappala a C-407/13 Rotondo a i. konštatoval, že úlohou vnútroštátneho súdu je overiť, či podmienky uplatňovania v skutočný výkon predstavujú opatrenia na zamedzenie zneužívania nekontrolovateľného

opakovania pracovných zmlúv na dobu určitú, ako aj to, či účinne sankcionujú toto zneužívanie.

Na rozdiel od Zákonníka práce, striktne obmedzujúceho opakovanie pracovných zmlúv s dobou určitou, zákon o vysokých školách žiadne limity nepozná. Výnimka pre funkcie docentov a profesorov je napokon tiež ohraničená určenou dobou spojenou s dosiahnutím ich veku, aj keď v porovnaní s nižšími funkciami, je táto doba viac-menej dlhšia, počítaná od okamihu, kedy docent/profesor splnil podmienky pre dohodnutie pracovného pomeru do dosiahnutia veku 70 rokov. Ustanovenie § 48 ods. 6 Zákonníka práce odkazuje pri reťazovitých pracovných pomeroch na dobu určitú učiteľov vysokých škôl na existenciu „objektívnych dôvodov“ *ustanovených osobitným predpisom*. Malo by to znamenať, že zákon o vysokých školách ako osobitný predpis konkretizuje, pomenúva, vymedzuje dôvod reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. V právnej veci C 307/05 Alonso Súdny dvor EÚ dospel k záveru, že pojem „objektívne dôvody“ musí byť chápaný tak, že *označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto môže odôvodniť uplatnenie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na určitú dobu*. Pristúpenie k opakovaniu pracovných pomerov na dobu určitú *musí byť odôvodnené existenciou konkrétnych potrieb, charakterizujúcich pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, musí byť zdôvodnené na základe objektívnych a transparentných kritérií, najmä predmetom činnosti*.

Pracovné miesta učiteľov vysokých škôl jednoznačne nie je možné porovnávať s dočasne vytvorenými pracovnými pozíciami, u ktorých je vopred známe, že potreba práce je obmedzená a bude trvať len po obmedzenú dobu, ako sú napr. sezónne práce, potreba obsadenia pracovného miesta počas zastupovania, a pod. Už aj v agentúrnom zamestnávaní, v ktorom dlhšie obdobie pretrvávajú legislatívne ohrozenia v oblasti realizácie niektorých sociálnych práv agentúrnych zamestnancov, došlo čiastočne ku zmierneniu nerovnováhy medzi užívateľským zamestnávateľom, agentúrou a agentúrnym zamestnancom, kedy pracovný pomer medzi účastníkmi zaniká a medzi agentúrnym zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom vzniká pracovný pomer na neurčitý čas (ust. § 58 ods. 6 a 7 ZP), ak boli porušené právne povinnosti. Zákon tak zabezpečuje vyššiu stabilitu zamestnania napriek tomu, že z povahy agentúrnej práce sa javia prirodzené a odôvodnené časovo obmedzené pracovné zmluvy.

Vzdelanie ovplyvňuje nielen rozvoj osobnosti človeka, ale zohráva zásadnú úlohu v ekonomickom rozvoji spoločnosti a vo vyvažovaní verejných politík zamestnanosti. „*Výchova novej generácie, generácie kriticky mysliacej, tvorivej, samostatnej, pozostávajúcej z emočne vyzretých jedincov s vlastným názorom, uplatniteľnej v novej ekonomike je determinovaná ako úrovňou a kvalitou vzdelávania v danej spoločnosti, tak aj výdavkami, smerujúcimi do tejto oblasti.*“ (Bobáková, 2018). Poslanie vysokých škôl, ktoré tieto naplňajú prostredníctvom svojich zamestnancov, je dané zákonom o vysokých školách a spočíva v rozvoji harmonickej

osobnosti, vedomostí, múdrostí, dobra a tvorivosti človeka a v príspevku ku rozvoji vzdelanosti, vedy, kultúry a zdravia pre blaho celej spoločnosti s dôrazom na rozvoj vedomostnej spoločnosti (ust. § 1 zákona o vysokých školách). Školy plnia tieto ciele a úlohy kontinuálne počas svojej existencie, pre ich poslanie je typická črta trvácnosti a stálosti. Napriek tomu je učiteľom i vysokým školám samotným upreté právo dojednávať pracovné zmluvy na neurčitý čas a upreté právo školám zväziť možnosť časovo si stabilizovať učiteľa, dosahujúceho vynikajúce výsledky, s ktorým chce dlhodobo spolupracovať. Sociálna a pracovná nestabilita množstva učiteľov vysokých škôl ovplyvňuje výkon ich práce, ale aj súkromný a rodinný život, odzrkadľuje sa i v sociálnych interakciách na pracovisku tak vo vzťahu k nadriadeným zamestnancom, ako aj medzi spoluzamestnancami. V mnohých prípadoch smeruje k negatívnym dopadom na psychické, ale i fyzické zdravie zamestnancov prerastaním až do psychosomatických ochorení. Hromadiace sa negatívne pocity vlastného prežívania situácie, nadmerné pracovné zaťaženie bežne presahujúce dĺžku pracovného času, neistota zamestnania, ale i prípadné psychické tlaky dohromady vytvárajú nepriaznivé psychosociálne prostredie na pracovisku, ale vzhľadom ku stieraniu hraníc medzi pracovným a súkromným životom tiež v súkromí učiteľa.

2. Výberové konania na vysokých školách

2.1 Pracovné pomery a výberové konania v českom akademickom prostredí

Úlohou a cieľom výberového konania na pracovné miesto vysokoškolského učiteľa je objektívne, nestranne a nezaujato zistiť splnenie podmienok pre obsadenie pracovného miesta. Výberové konanie má spomedzi viacerých uchádzačov identifikovať vhodného, a to aj bez ohľadu na to, že jedným z nich bude učiteľ uchádzajúci sa znovu o svoje pracovné miesto. Výsledné poradie uchádzačov výberová komisia postupuje dekanovi/ректорovi, aby najlepšieho uchádzača prijal a uzatvoril s ním pracovnú zmluvu. Logickým argumentom v prospech úspešného uchádzača je objektívne posúdenie osobnostných kvalít, odbornosti, schopností, zručností a iných požiadaviek pre výkon konkrétnej práce. Pôsobí preto iracionálne opakovane overovať tie isté skutočnosti bez dôvodu hodného osobitného zreteľa u toho istého zamestnanca v pravidelných cykloch v prípade, ak je jediným uchádzačom a o jeho kvalitách a odbornosti nie sú pochybnosti.

Český zákonodarca zvolil odlišnú východiskovú stavbu trvania pracovných pomerov akademických zamestnancov vysokých škôl než je dobou určitou opakovane limitovaný pracovný pomer slovenského vysokoškolského učiteľa. Česká legislatíva pracovných pomerov na dobu určitú s dopadom (aj) na akademických zamestnancov sa však v priebehu minulej dekády menila. Vyústila do stavu umožnenia početných výnimiek, ktorými zatláča do úzadia prioritu pracovných zmlúv dohodnutých na neurčitý čas a dáva legitímny priestor pre atypické pracovné pomery, ktoré pracovné právo Európskej únie označuje za jednu z neštandardných

foriem zamestnávania. Jednou z možností, ako výnimočne uzatvárať pracovné pomery na dobu určitú mimo všeobecne platných limitov v českom Zákonníku práce je uzatvorenie písomnej dohody zamestnávateľa s odborovou organizáciou s bližším vymedzením dôvodov použitia výnimky alebo vymedzenia okruhu zamestnancov, ktorých sa to bude týkať. V daných prípadoch môžu zamestnávateľa využívať reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú. U tých zamestnávateľov (vrátane vysokých škôl), kde nepôsobí odborová organizácia, písomnú dohodu možno nahradiť vnútorným predpisom a obísť platné zásady pre opakovanie pracovných zmlúv na dobu určitú. Uvedený postup je vo veľkej obľube českých vysokých škôl, keďže umožňuje obchádzať a nevyužívať nepopulárne možnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak by bol dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas. Výrazne to znižuje právnu, a tiež sociálnu istotu zamestnancov a oslabuje ochrannú funkciu pracovného práva. (Šimečková, 2007). Napriek tomu, že akademickým zamestnancom a českým vysokých školám nie je právom upretá možnosť dojednania pracovného pomeru na neurčitý čas, využívajú to školy skôr výnimočne. Široko postavené výnimky so zákazu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú sa absolútne nehodia pre tvorivý výkon práce akademických pracovníkov a plnenie stálych a trvalých úloh vysokých škôl.

Pozoruhodné – z pohľadu porovnania českého a slovenského vysokoškolského prostredia – je ustanovenie § 77 (českého) zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách, podľa ktorého škola môže upustiť od výberového konania pri opakovanom dojednaní pracovného pomeru s akademickým zamestnancom, ak ide o obsadenie ním zastávaného miesta, alebo v prípadoch ustanovených vnútorným predpisom verejnej vysokej školy (§ 77 ods. 1). Vypísanie výberového konania musí byť zverejnené vo verejnej časti internetových stránok vysokej školy alebo jej súčasťou najmenej 30 dní pred koncom lehoty pre podanie prihlášky (§ 77 ods. 2).

Možnosť upustiť od výberového konania pri obsadzovaní pracovného miesta učiteľa, ktorý na ňom dosiaľ pracoval, slovenská legislatíva nepozná.

2.2 Časový manažment výberového konania

Pedagogická a vedecká činnosť vysokoškolského učiteľa je tvorivý proces, naplnený neustálym vzdelávaním sa, vedeckým výskumom a prezentáciou získaných výsledkov navonok. Jeho limitácia dobou určitou bez garancie kontinuálneho pokračovania vytvára pocit ohrozenia, neistoty a nestability.

Zavedený systém reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú vyžaduje, aby sa učitelia opakovane podrobovali výberovým konaniam na obsadzovanie pracovných miest. Výberové konania na voľné pracovné miesta sú administratívnym nástrojom personálnej politiky v celej oblasti výkonu práce vo verejnom záujme. Vyhlasujú sa tak v územnej

samospráve, v regionálnom školstve, na vysokých školách, vo verejnom zdravotníctve, ale aj v ďalších oblastiach. Odlišný je iba okruh osôb, ktoré sa im podľa osobitných predpisov musia podriaďovať. Výberové konania na verejných vysokých školách sa na základe ustanovenia § 15 ods. 1 písm. d) zákona o vysokých školách realizujú podľa vnútorných predpisov - Zásad výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov, schvaľovaných Akademickým senátom verejnej vysokej školy.

Keďže obsadenie pracovného miesta učiteľa vysokej školy je podmienené úspešným absolvovaním výberového konania, po uplynutí doby, na ktorú bol doterajší pracovný pomer učiteľa obmedzený, sa spravidla učiteľ uchádza o svoje pracovné miesto znovu. Neúspech vo výberovom konaní znamená preňho zásadnú životnú zmenu s dopadom naňho i na jeho rodinu, a môže smerovať i k existenčnému ohrozeniu. Pri každom ďalšom uchádzaní sa o svoje pracovné miesto učiteľ pracuje v psychickej rovine i s myšlienkou nepredĺženia pracovnej zmluvy a zvažuje následky.

V aplikačnej podobe fungovania vysokých škôl je častokrát zaužívanou praxou, že deň realizácie pohovoru s uchádzačmi v rámci výberového konania sa datuje až na hranu obdobia, kedy učiteľovi, doteraz pracujúcemu na danom mieste, pracovný pomer na dobu určitú už končí. O výsledku výberového konania sú uchádzači informovaní až po zasadnutí výberovej komisie, spísaní zápisnice, predložení výsledkov konania rektorovi/dekanovi a po jeho rozhodnutí prijať konkrétneho uchádzača. Definitívny záver výberového konania preto môže byť urobený aj niekoľko dní po dni, v ktorom uplynul učiteľovi pracovný pomer na dobu určitú. Zákonnou požiadavkou je, aby pracovná zmluva nebola antedatovaná ku dňu nasledujúcemu po dni, v ktorom pracovný pomer skončil. Pokiaľ medzi dňom skončenia doterajšieho pracovného pomeru učiteľa a medzi uzatvorením novej pracovnej zmluvy s ním uplynie niekoľko dní, podľa zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vysoká škola má povinnosť odhlásiť a znovu prihlásiť učiteľa do zdravotnej poisťovne a podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov aj do Sociálnej poisťovne. Za dni medzi skončením predošlej pracovnej zmluvy a vznikom nového pracovného pomeru padá ťarcha zákonných povinností na učiteľa. Je povinný sa prihlásiť na verejnú zdravotnú poisťovňu a uhradiť ho, a aby márne neuplynuli dni bez pracovného pomeru ako bez doby poistenia, prihlasuje sa aj dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie a poistenie v nezamestnanosti v Sociálnej poisťovni a uhrádza ho s právnym statusom osoby dobrovoľne poistenej.

Pokiaľ by sa výberové konanie uskutočnilo dostatočne vopred pred skončením pracovného pomeru učiteľa na danom pracovnom mieste, neboli by vysoká škola, ale ani učiteľ zaťaženi zákonnými povinnosťami podľa predpisov sociálneho zabezpečenia. Správne

a optimálne načasovanie výberového konania počnúc jeho vyhlásením v tlači, na webovom sídle školy i Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, cez oznámenie lehoty na podanie prihlášok, predvolanie uchádzačov na konkrétny deň pohovoru a výsledným vyhodnotením splnenia požiadaviek a kritérií na pracovné miesto, až po rozhodnutie o výsledku konania a následné uzatvorenie pracovnej zmluvy s víťazom výberového konania má svoj význam s právnymi dôsledkami. Aj učiteľ, znovu sa uchádzajúci o svoje pracovné miesto, potrebuje vedieť, či jeho pôsobenie na škole bude pokračovať alebo nie. Výkon subjektívneho práva zamestnávateľa rozhodnúť sa, s kým bude kontrahovať, teda, či s učiteľom predĺži pracovný pomer, resp. či ho opätovne dojedná, musí byť uskutočnený v zákonných medziach tohto práva a nesmie poškodzovať zmluvnú stranu. Keďže zákon o vysokých školách neurčuje minimálnu dobu, v ktorej má byť výberové konanie ukončené ešte pred skončením pracovného pomeru učiteľa doteraz pracujúceho na danom pracovnom mieste, konanie školy nenapĺňa znaky protiprávneho konania.

Niektorá vysoká škola výberové konanie niekedy ani vôbec nevyhlási, prípadne ho vyhlási až nejaký čas po uplynutí doby určitej učiteľa, ktorý na danom mieste dosiaľ pracoval, a ktorý bol nútený hľadať si iné pracovné uplatnenie. Jeden z negatívnych faktorov je aj nezhoda medzi štruktúrou voľných pracovných miest a štruktúrou uchádzačov o zamestnanie. (Žofčinová, Hrabovská, 2019). Niekedy sa vypíše výberové konanie na vyššiu alebo nižšiu funkciu než na tú, ktorá ho dosiaľ obsadzovala. Paradoxom je, že tieto postupy sú síce legálnym pracovným a organizačným nástrojom manažovania ľudských zdrojov, no poznatky z realizačnej praxe svedčia o tom, že sa v niektorých prípadoch používajú zámerne, za účelom elegantného ukončenia pracovného pôsobenia nepohodlného zamestnanca, aj bez nedostatkov v hodnotení jeho práce. Uvedené konanie pripomína spôsob zneužitia práva zo strany zamestnávateľa, hoci úmysel nepredĺžiť pracovný pomer s doterajším zamestnancom možno len ťažko preukázať. Ak berieme do úvahy tento nekalý zámer, konanie zamestnávateľa má znaky chybného výkonu práva s cieľom poškodiť končiaceho zamestnanca. Typický pre tento zdanlivý výkon práva je formálny súlad so zákonom. Dovoľená a očakávaná realizácia subjektívneho práva zamestnávateľa je ohraničená limitom dobrých mravov. Článok 2 Základných zásad Zákonníka práce viaže výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na súlad s dobrými mravmi, ktoré predstavujú hranice - kritérium zneužívania práv a povinností, a teda zákaz ktorého je späť s príkazom dodržiavať dobré mravy.

Očakáva sa, že subjektívne právo sa bude realizovať dovoľeným spôsobom. J. Lazar dodáva, že okrem dobrých mravov medzi limity dovoľeného výkonu subjektívneho práva možno zaradiť aj úmysel škodiť, ekonomické a sociálne určenie subjektívnych práv, napríklad nedovoľené ciele a pohnútky výkonu práva, ale i porušenie rovnováhy záujmov strán a pod. „Protiprávneho úkonu pri zneužití práva sa dopúšťa oprávnený subjekt, ktorý porušuje určitú,

a to zákonom ustanovenú povinnosť (zákaz zneužitia), avšak až vo fáze realizácie subjektívneho práva.“ (Lazar, 2010). Zákaz zneužitia práva, ktorý je obsahom článku 2 Zákonníka práce je právnou normou, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Nedochoádza k nemu v dôsledku porušenia právnej povinnosti, ale pri výkone práva spôsobom, ktorý nie je dovolený. Konanie zamestnávateľa, ktorý nevypíše výberové konanie na obsadenie pracovného miesta učiteľa, pokiaľ na to nemá zásadný a vážny dôvod, ale iba jemu známe pohnútky, nevykazuje súlad s dobrými mravmi. Tento postup evokuje narastajúcu frustráciu zamestnanca a pracovnú a sociálnu neistotu, vytvára prirodzený stres. Stres ako jeden z rizikových externých faktorov syndrómu vyhorenia a záťaž pochádzajúca z vonkajšieho a vnútorného prostredia, narúša rovnováhu organizmu a prostredia a uvádza ho do akútneho alebo chronického napätia. (Lachytová, 2018). Sú to úskalia, ktoré z pohľadu práva môžeme považovať za druho radé, parciálne, avšak z pohľadu sociálnej politiky a princípov práva, je vnímať potenciálne aspekty narušenia duševného zdravia zamestnancov dôležité.

Z odborných štúdií, zameraných na zisťovanie vzťahu medzi druhom pracovných zmlúv (na dobu určitú alebo na neurčitý čas), pracovnými podmienkami na jednej strane a zdravím zamestnancov na strane druhej vzišli zistenia, že zamestnanci pracujúci v opakovaných reťazovitých pracovných pomeroch na dobu určitú hodnotili túto formu pracovnoprávneho vzťahu negatívne vo vzťahu k svojmu duševnému zdraviu v porovnaní so zamestnancami s pracovnými zmluvami na neurčitý čas. Ďalším čiastkovým skúmaním sa ukázalo, že pracovné podmienky v naznačenom slova zmysle môžu byť potenciálnym patogénom a môžu ohrozovať duševné zdravie. (Barnay, 2016). Negatívne dopady časovo limitovaných a opakovaných pracovných pomerov sa viac znásobujú u zamestnancov, ktorí sú živiteľmi rodín alebo na pomoc a podporu ktorých sú odkázaní aj ďalší rodinní príslušníci či blízke osoby. Zamestnanci s časovo limitovanými pracovnými zmluvami trpia stresom kvôli vystaveniu sa pracovnej a sociálnej neistote. Odborná literatúra z oblasti pracovnej psychológie a verejného zdravia prezentuje zistenia, podľa ktorých pracovná neistota môže byť škodlivá pre zdravie, pretože zvyšuje stres. (Caroli, Godard, 2014; Sverke, Hellgren, Näswall, 2002).

Slovenské pracovné právo pozná obdobné prípady manažovania personálnej politiky a časového organizovania pracovných činností zamestnávateľom, kedy zákonom ustanovená lehota umožňuje zamestnávateľovi organizovať pracovné procesy na základe reálneho a známeho očakávania konkrétnej skutočnosti. Napr. podľa ust. § 166 ods. 3 Zákonníka práce má zamestnankyňa/zamestnanec právnou povinnosť písomne oznámiť zamestnávateľovi predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia a skončenia. Pokiaľ by bola zákonom určená aj lehota pre ukončenie výberového konania pred uplynutím pracovného pomeru učiteľa na danom pracovnom mieste, výrazne by to učiteľovi pomohlo zorientovať sa v aktuálnej životnej situácii, ovplyvňujúcej často

i starostlivosť o maloleté deti alebo o ďalšie osoby v rodine, odkázané na jeho pomoc a podporu. Keďže podrobnosti a priebeh výberového konania sú zákonom o vysokých školách delegované na vnútorný predpis školy, realizačná prax býva nejednotná a postupy a časové umiestnenie výberových konaní sa rôznia. Navrhujeme preto legislatívnu zmenu časového ohraničenia lehoty, do uplynutia ktorej by sa malo výberové konanie ukončiť ešte pred skončením pracovnej zmluvy na dobu určitú učiteľa, ktorý na pracovnom mieste dosiaľ prácu vykonáva. Tento detail považujeme za dôležitý práve v oblasti pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl, odkázaných počas svojej profesijnej kariéry na mnohonásobné reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú.

Dôstojnosť zamestnancov pri vykonávaní závislej práce musí byť limitujúcim faktorom súčasných i budúcich trendov vývoja pracovného práva Slovenskej republiky. Pracovnoprávne normy vo všeobecnosti garantujú ochranu zamestnancovi ako slabšej a zraniteľnejšej zmluvnej strane, ktorá je mnohokrát nútená prijať aj také pracovné podmienky, ktoré môžu odporovať všeobecne spoločensky uznaným predstavám o slušných a rozumných okolnostiach výkonu práce, alebo – pri nedostatkoch zosúladovania národnej a európskej legislatívy – dokonca hraničiť s ohrozením ľudskej dôstojnosti či minimálneho štandardu jeho práv pri výkone závislej práce.

Záver

Sme toho názoru, že včasné výberové konania majú zohľadňovať oprávnené očakávania učiteľov, ktorým pracovné zmluvy končia, a to aspoň v tej miere, aby sa o ich výsledku dozvedeli s časovým predstihom pred uplynutím doby trvania zmluvy. Zamestnávateľ by tak prejavil záujem brať zreteľ aj na psychickú stránku „očakávaného výsledku“ výberového konania u daného učiteľa, a tým by prihliadal aj na duševné zdravie zamestnanca. Keďže zásady výberového konania v praxi vysokých škôl spravidla neobsahujú požiadavku jeho ukončenia časovo dostatočne pred uplynutím doby určitej učiteľovi pracujúcim na danom mieste, prihovárame sa za legislatívne doplnenie znenia zákona o vysokých školách zakotvením jednomesačnej lehoty, do konca ktorej sa výberové konanie má ukončiť ešte pred uplynutím doby trvania pracovného pomeru učiteľa, ktorý dosiaľ pracuje na danom pracovnom mieste. Rovnako tak za zbytočnú administratívnu záťaž považujeme právnu povinnosť uskutočniť výberové konanie na miesto, na ktorom končí pracovný pomer na dobu určitú učiteľovi za predpokladu, že o prácu na ďalšie obdobie sa uchádza ako jediný uchádzač.

PodĎakovanie

Príspevok bol spracovaný za podpory grantovej agentúry APVV v rámci riešenia projektovej úlohy APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

Literatúra

BARINKOVÁ, M, ŽOFČINOVÁ, V.: *Pracovné pomery učiteľov vysokých škôl (Návrat k problému)*. In: Justičná revue: časopis pre právnu prax., roč. 67, č. 11, 2015, s. 1255-1269. - ISSN 1335-6461;

BARNAY, T.: *Health, work and working conditions: a review of the European economic literature*. In: The European Journal of Health Economics. 2016, Volume 17, Issue 6, p. 698

BOBÁKOVÁ, V.: *Význam ľudského kapitálu a vzdelania pre ekonomický rast*. In: Verejná správa a spoločnosť, 2018, č. 1, roč. XIX, s. 73. Dostupné: <http://www.vsas.fvs.upjs.sk/vsas2018-01.html>

CAROLI, E., GODARD, M.: *Does job insecurity deteriorate health? A causal approach for Europe*. In: IZA DP No. 8299, 2014, pp. 1 – 38. Dostupné: <http://ftp.iza.org/dp8299.pdf>

DOLOBÁČ, M.: *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve. 1. vyd.* Košice, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 210 s. - ISBN 9788081525742

LACHYTOVÁ, L.: *Syndróm vyhorenia u pracovníkov štátnej správy*. In Verejná správa a spoločnosť. 2018. č. 2, ročník XIX .str. 45. Dostupné: 2018-02 - Verejná správa a spoločnosť (upjs.sk)

LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné 1*. Bratislava, IURA EDITION, 2010, s. 20. ISBN 978-808078-346-4

SVERKE, M., HELLGREN, J. NÄSWALL, K.: *No security. A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*. In: Journal of Occupational Health Psychology, 2002, Vol. 7, pp. 242-264. Dostupné: <http://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.7.3.242>

ŠIMEČKOVÁ, E.: *Pracovní poměr na dobu určitou*. In: BARANCOVÁ, H. (ed.) *Liberalizácia pracovného práva - možnosti a obmedzenia*. Zborník z vedeckého sympózia "Liberalizácia pracovného práva - možnosti a obmedzenia". Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2007. s. 90 - 91. ISBN: 978-80-224-0958-2

ŽOFČINOVÁ, V., BARINKOVÁ, M., HRABOVSKÁ, Z.: *University Teachers in Slovakia as a Special Category of Employees in Public Administration: Social Stability of Employment?* In: Public Administration Issues, 2020, no 6 (Special Issue II, electronic edition), pp. 133–155. Dostupné: Public Administration Issues №6 2020 (hse.ru)

ŽOFČINOVÁ, V, HRABOVSKÁ, Z.: *Problems of Unemployment through the Employment Policy in the Labour Market: The Case of the Slovak Republic and the Czech Republic [elektronický zdroj]*. In: Public Administration Issues. 2019, no. 5, pp. 103-119. ISSN 2409-5095. Dostupné: Public Administration Issues №5 2019 (hse.ru)

Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 4. júla 2006 vo veci Adeneler a i., C-212/04 bod 62. Dostupné: EUR-Lex - 62004CJ0212 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 8. marca 2012 vo veci Huet, C-251/11 bod 35. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0251>

Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 13. septembra 2007 vo veci C 307/05 Alonso. Dostupné: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-307/05>

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Obdo/30/2018 zo dňa 30. 5. 2019,
bod 9

Adresa autora

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Kováčska 26
040 75 Košice
E-mail: milena.barinkova@upjs.sk