

# **Psychosociálne riziká pracovného pomeru učiteľov vysokých škôl<sup>1</sup>**

## **Psychosocial risks of the university teachers' working employment**

*doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.*

### **Abstrakt**

Článok poukazuje na špecifické psychosociálne riziká pri výkone práce učiteľov vysokých škôl, ktoré, paradoxne, nevyplývajú zo štandardných pracovných podmienok ako je napríklad pracovný čas alebo parametre bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, no sú dôsledkom nastavenia zákonnej úpravy podmienok zamestnávania učiteľov vysokých škôl vo vzťahu k dojednávaniu dĺžky trvania pracovných pomerov. Autorka podriadila zavedenú právnu normu kritickej analýze, a súčasne poukazuje na dôsledky právnej nestability tohto zamestnania a pracovného pôsobenia u učiteľov vysokých škôl na ich súkromný a rodinný život, a osobitne na ich duševné zdravie.

### **Kľúčové slová**

pracovné zmluvy na dobu určitú, sociálne a psychické dôsledky striktnnej legislatívy, právna nestabilita a neistota učiteľa vysokej školy, prostriedky na elimináciu negatívnych javov

### **Abstract**

The article refers to specific psychosocial risks of university teachers' job. These risks, paradoxically, are not due to standard working conditions like for example working time or parameters of securing of occupational health and safety. These risks are consequences of the legal regulation of conditions of employment in relation to negotiation of employment relationship's length. The author critically analyses the legal rule and refers to the consequences of legal instability of teachers' in higher education careers on their private and family life and especially on their mental health.

### **Key words**

fixed-term labour contract, social and psychological consequences of strict legislative, legal instability and job insecurity of university's teacher, tools for the elimination of negative phenomenons

---

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy APVV-16-0002 *Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.*

## ÚVOD

Medzi zamestnania, v ktorých sa z viacerých dôvodov prejavuje psychická pracovná záťaž ako faktor pracovného prostredia patrí (okrem tzv. pomáhajúcich povolání) aj výkon práce vysokoškolských učiteľov.

Učiteľ vysokej školy sa podieľa na výchove a vzdelávaní budúcej elity národa. Pre jeho prácu je typický vysoko kvalitatívny i kvantitatívny prenos najnovších vedeckých, teoretických i praktických poznatkov študentom, ktoré formujú úroveň ich vzdelania, ale i samostatná a tímová vedecká práca. Výkon práce učiteľov nebýva náhodným a príležitostným zamestnaním. Predpokladá získanie príslušnej predpísanej kvalifikácie a zákonnou požiadavkou majúcou formu právnej povinnosti je neustále ďalšie vzdelávanie sa učiteľa v záujme zvyšovania jeho kvalifikačného rastu. Úlohy vysokých škôl v nadväznosti na ich poslanie vyjadrené v ust. § 1 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o vysokých školách) - rozvíjať harmonickú osobnosť, vedomosti, múdrosť, dobro a tvorivosť v človeku a prispievať k rozvoju vzdelanosti, vedy, kultúry a zdravia pre blaho celej spoločnosti, a tým prispievať k rozvoju vedomostnej spoločnosti – majú stály a trvajúci charakter. Tomu by logicky zodpovedalo, ak by školy plnili svoje úlohy prostredníctvom akademických zamestnancov s priznanou stabilitou ich zamestnania v pracovnom pomere z hľadiska dĺžky jeho trvania. Zákonná úprava striktnie prikazujúca uzatváranie pracovných pomerov s učiteľmi vysokých škôl výlučne na dobu určitú však viac alebo menej vylučuje perspektívu stability pracovného vzťahu.<sup>2</sup> Táto sociálna a pracovná nestabilita ľudí, ktorí si zvolili učiteľské pôsobenie na vysokej škole ovplyvňuje ich výkon práce, ale aj súkromný a rodinný život, odzrkadľuje sa i v sociálnych interakciách na pracovisku tak vo vzťahu podriadeného a nadriadeného, ako aj vo vzťahu medzi spoluzamestnancami a nevynímajúc vzťahy mimo pracoviska, na ktoré pod ťarchou právnej povinnosti stáleho „napredovania“ a vzdelávania sa neostáva čas a sila. V mnohých prípadoch smeruje k negatívnym dopadom na psychické, ale i fyzické zdravie zamestnancov prerastaním až do psychosomatických ochorení.

Stavy psychického vyčerpania môžu následne vyvolávať stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziologicalkých funkcií. Možný je celý rad potenciálnych vplyvov, avšak zamerali sme sa na dôvody, ktoré sú – v porovnaní – s inými dôvodmi nešpecifické a v literatúre nenachádzame rozpracované a vedecky zdokumentované prepojenie medzi psychosociálnymi rizikami ohrozenia

---

<sup>2</sup> Ku kritickej právnej analýze pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl v odbornej literatúre pozri bližšie napr.: 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. Taktiež: KOTIRA, P. „Lietajúci profesori“ a (diskriminačné?) obmedzenia vysokoškolských učiteľov pri uzatváraní pracovných pomerov na vysokých školách. In: *Justičná revue*, roč. 66, č. 11, r. 2014, s. 1343 – 1353.

(duševného) zdravia práve kategórie učiteľov vysokých škôl (na rozdiel od kategórií učiteľov nižších stupňov škôl). Zameriavame sa preto na odhalenie a pomenovanie špecifických psychosociálnych rizík na pracovisku, na právnu analýzu ich zdroja, na vyvodenie kritických záverov a návrhov do budúcnosti. Tieto riziká nebývajú následkom pôsobenia typických vplyvov pracovného prostredia na človeka. Ich pôvod je nepriamo ukrytý v zákonnom nastavení pracovných podmienok a podmienok zamestnávania kategórie učiteľa vysokej školy v zákone o vysokých školách.

## **1 OHROZENIA DUŠEVNÉHO ZDRAVIA UČITEĽA VYSOKEJ ŠKOLY**

Práca učiteľa vysokej školy je svojím charakterom prácou, v ktorej sa reálne prepájajú akademické, odborné poznatky a pedagogicko-psychologická pripravenosť a vyspelosť učiteľa pri pretrvávajúcom procese vzdelávania sa a vedeckého bádania, zhodnocovania výsledkov vedeckého skúmania počas celého profesijného života. Pracovné miesta vysokoškolských učiteľov, obsadzované v zmysle zákona o vysokých školách na dobu určitú neznesú porovnanie napr. s dočasne vytvorenými pracovnými pozíciami v iných zamestnaniach, u ktorých je vopred známe, že potreba práce je časovo (na zastupovanie) alebo sezónne obmedzená. Pravda, aj na vysokých školách a ich vedeckých pracoviskách prichádza absolútne legitímne do úvahy vytváranie pracovných miest s potrebou časovo obmedzeného plnenia úloh viazaného napríklad na riešenie výskumného projektu. Medzi štandardizovanú a aplikačnou praxou využívané požiadavky na uchádzačov o prácu na vysokých školách patria (okrem kvalifikačných predpokladov) aj osobnostné predpoklady vo väzbe na výkon práce učiteľa, napr. – lojalita, schopnosť samostatnej a systematickej práce, zodpovednosť, schopnosť zvládania stresových situácií, ochota pracovať nad rámec pracovného času, pripravenosť neustále sa vzdelávať, a iné.

Náročné kritériá a požiadavky sú v prísnom rozpore s pracovnými podmienkami pre výkon povolania učiteľa vysokých škôl a so stavom a dôsledkami prejavujúcej sa krízy učiteľského povolania v ostatných rokoch. Nízky spoločenský status, nízke finančné ohodnotenie, spochybňovanie vzdelania ako tradičnej hodnoty neprispievajú ku rastu záujmu o toto povolanie. Súčasťou množiny negatívnych vplyvov na prácu učiteľa je vo väčšine prípadov i neistota trvania pracovného pomeru, pričom zdrojom tejto neistoty je, paradoxne, legislatívna úprava obsadzovania pracovných miest učiteľov v zákone o vysokých školách. Tvrdenie, že zákonodarca prispieva k tejto situácii, je možno odvážne, ale právna úprava legálneho reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú u učiteľov vysokých škôl je toho dôkazom.

Zvládanie náročných pracovných úloh, sledovanie aktuálnych trendov v rozvoji toho – ktorého vedného odboru, obrovský nárast informácií, skvalitňovanie

pedagogických spôsobilostí a zručností, uskutočňovanie vlastného výskumu a prepojenie jeho výsledkov s pedagogickým pôsobením na študentov, postup vo svojom kvalifikačnom raste – to všetko kladie na učiteľa vysokej školy veľmi vysoké nároky. Samovzdelávanie učiteľa je permanentným a nekončiacim dejom zasahujúcim vo veľkej miere do súkromného života, do mimopracovného času, dokonca často splýva s obdobím času odpočinku, vrátane dovolenky. Dovolenka je svojím účelom predurčenou dobou odpočinku, no pre dovolenku učiteľov vysokých škôl je typické, že značná jej časť padne za obeť vedeckej a publikačnej práci, tvorbe vedeckých monografií a vysokoškolských učebníc. V iných prípadoch vyčerpať celú jej výmeru nie je reálne, keďže ťažisko pracovných úloh učiteľa je koncentrované tak do semestrálnej výučby, ako aj do obdobia skúšok a štátnych skúšok a mnohé aktivity prebiehajú aj v letných mesiacoch.

Neustály nápor pracovných úloh a ich intenzita, chvíľami až pocity nedôvery vo vlastné schopnosti, strata pocitu radosti z práce, obava z ukončenia pracovného pomeru na dobu určitú bez vízie jeho predĺženia vedú k vyčerpanosti, frustrácii, vytvárajú napäté pracovné prostredie a ovplyvňujú psychickú odolnosť ľudí. O svoje pracovné miesto sa musí uchádzať vo výberovom konaní, ktorého výsledkom – v kladnom prípade – je mu pracovná zmluva na dobu určitú ponúknutá na obdobie najviac na päť rokov (v osobitných prípadoch spojených s požiadavkou špecializovaného štúdia v prípade medicínskych a farmaceutických povolání najdlhšie na 10 rokov). V praxi našich vysokých škôl však nemá istotu ani päťročného pracovného kontraktu. Školy sa bežne uchylujú ku kratším pracovným pomerom. Zamestnávateľ môže zvoliť aj cestu, že výberové konanie na uvoľnené miesto vôbec nevyhlási, prípadne ho vyhlási až po nejakom čase, keď zamestnanec, ktorý na ňom dosiaľ pracoval, si bol nútený hľadať iné pracovné uplatnenie. Nie je nezvyklé ani to, že po uplynutí termínovaného zmluvného vzťahu zamestnávateľ nevypíše výberové konanie na funkčné miesto v doterajšej pozícii, ale na vyššiu pracovnú pozíciu, či funkciu, alebo naopak, na nižšiu pozíciu. Alarmujúce je práve to, že uvedené postupy sú síce legálnym pracovným a organizačným nástrojom zamestnávateľa, no poznatky z realizačnej praxe svedčia o tom, že sú použité v niektorých prípadoch zámerne, za účelom elegantného ukončenia pracovného pôsobenia „nepohodlného zamestnanca“, hoci ten môže byť aj kvalitný odborník. Takéto konanie nápadne pripomína a nesie znaky rafinovanej formy zneužitia práva zo strany zamestnávateľa. Konanie s úmyslom nepredĺžiť pracovný pomer alebo neobsadiť uvoľnené pracovné miesto hneď po ukončení pracovného pomeru doterajšieho zamestnanca len preto, aby sa dosiahol jeho definitívny odchod, má všetky znaky chybného výkonu práva s cieľom poškodiť doterajšieho zamestnanca. Typický pre tento zdanlivý výkon práva je formálny súlad so zákonom.

Zásadnou je otázka, čím – akými kritériami sú ohraničené limity dovolenej realizácie subjektívneho práva zamestnávateľa. 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. Predpokladá sa, že subjektívne právo sa bude realizovať dovoleným spôsobom. J. Lazar dodáva, že okrem dobrých mravov medzi limity dovoleného výkonu subjektívneho práva možno zaradiť aj úmysel škodiť, ekonomické a sociálne určenie subjektívnych práv, napríklad nedovolené 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.“<sup>3</sup> Zákaz zneužitia práva, ktorý je obsahom článku 2 Zákonníka práce je právnou normou, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Jeho špecifikom je, že nevzniká v dôsledku porušenia právnej povinnosti, ale k jeho vzniku dochádza pri výkone práva spôsobom, ktorý nie je dovolený. Možno sa dôvodne domnievať, že znaky konania zamestnávateľa, ktorými manévruje proces obsadenia pracovného miesta zamestnancom na dobu určitú podľa vlastnej réžie s jemu známymi pohnútkami, nevykazuje znaky konania v súlade s dobrými mravmi. S odvolaním sa na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 3Cdo 191/96 sa dobré mravy ako zásada súkromného práva používajú ako významné kritérium obmedzujúce výkon subjektívnych práv.<sup>4</sup>

Americký psychológ, A. H. Maslow prezentoval teóriu ľudských potrieb, ktorých postupné uspokojenie od potrieb na nižšej úrovni smerom k potrebám na vyšších úrovniach slúži na udržanie si zdravia jednotlivca.<sup>5</sup> Hneď po fyziologických potrebách nastupujú potreby bezpečia, *istoty, zahrňujúce istotu zamestnania, istotu príjmu a prístupu k zdrojom, istotu rodiny a zdravia*. Nad tým stojí naplnenie potreby prijatia a spolupatričnosti a na vrchnom poschodí pyramídy potreby uznania, úcty a ocenenia.<sup>6</sup> Kvôli neistote pracovného miesta a nemožnosti ho v krátkodobom horizonte ovplyvniť sa z vysokoškolského učiteľa stáva zamestnanec s „naučenou

<sup>3</sup> Pozri: rozsudok Krajského súdu v Trnave, sp. zn. 9Co/76/2013. Podobne LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné I*. Bratislava, IURA EDITION, 2010, s. 20.

<sup>4</sup> Z Rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 3Cdo 191/96: Obsah pojmu „dobré mravy“ spočíva vo všeobecne platných morálnych normách, pri ktorých je daný všeobecný záujem na ich rešpektovaní. Základným zmyslom príkazu konať v súlade s dobrými mravmi je vylúčiť pri výkone práva hrubé porušenie morálky, zaistiť základnú slušnosť pri výkone subjektívnych práv, resp. zachovať isté etické minimum pri výkone subjektívnych práv. Konanie subjektu v rozpore s dobrými mravmi a zneužitie práva sú podľa ustanovení o neplatnosti právnych úkonov postihnuté absolútnou neplatnosťou.

<sup>5</sup> URDZÍOVÁ, J. KORDOŠOVÁ, M. *Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP*. Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2015. Dostupné na [www](http://www.ceit.sk):

[https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Urdzikova/2015\\_vu\\_systemy\\_riadenia\\_a\\_bozp.pdf](https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Urdzikova/2015_vu_systemy_riadenia_a_bozp.pdf), s. 60

<sup>6</sup> Prevzaté z: [https://sk.wikipedia.org/wiki/Maslowova\\_pyramida](https://sk.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyramida).

bezmocnosťou“. Pocit výraznej nestability a emocionálna záťaž ako psychosociálne faktory ovplyvňujú jeho prácu a úsilie po vedeckých úspechoch a po samovzdelávaní. Sú to spravidla mladí ľudia, zakladajúci si rodinu, ktorým je nízke platové ohodnotenie a dočasnosť pracovného pomeru prekážkou zabezpečenia primeraného bývania, ale i osobnostného rozvoja. Nevyhnutnosť siahnuť ku ďalšiemu zdroju obživy (ďalšie zamestnanie) pôsobí kontraproduktívne na výkon povinností v pracovnom pomere s vysokou školou. Málo času na odpočinok, objektívna nemožnosť relaxu, málo spánku pred výkonom práce sú predispozícou pre labilitu duševného zdravia. Strach, úzkosť, obava nemôžu byť stimulujúcimi faktormi k vyšším, kvalitným výkonom. Práve naopak. Dostavuje sa často negatívne emocionálne prežívanie situácie, ale i psychické preťaženie, keď si učiteľ uvedomuje konflikt medzi nárokmi na jeho pracovné miesto a jeho schopnosťou, ale i reálnymi možnosťami podať požadované výkony. Kumulujúce sa negatívne pocity vlastného prežívania situácie, nadmerné pracovné úlohy, nemožnosť ovplyvniť spôsob vykonávania práce, prípadne i psychické tlaky a neistota zamestnania vytvárajú spolu nepriaznivé psychosociálne prostredie nielen na pracovisku, ale vzhľadom ku stieraniu hraníc medzi pracovným a súkromným životom tiež v súkromí učiteľa.

Z odborných štúdií, zameraných na zisťovanie vzťahu medzi druhom pracovnoprávneho zapojenia, pracovnými podmienkami na jednej strane a zdravím zamestnancov na strane druhej vzišli zistenia, že zamestnanci pracujúci v 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.<sup>7</sup> Ďalším čiastkovým skúmaním sa ukázalo, že pracovné podmienky v naznačenom slovazmysle môžu byť potenciálnym patogénom a môžu ohrozovať duševné zdravie.<sup>8</sup> Navyiac, vplyv dôsledkov krátkodobých pracovných pomerov sa znásobuje u zamestnancov, ktorí sú živiteľmi rodín, či osobami so zodpovednosťou za rodinu. 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.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> BARNAY, T. Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. In: *The European Journal of Health Economics*. July 2016, Volume 17, Issue 6, p. 698.

<sup>8</sup> Tamtiež, s. 700.

<sup>9</sup> CAROLI, E., GODARD, M. Does job insecurity deteriorate health? A causal approach for Europe. In: *IZA DP No. 8299*, 2014, pp. 1 – 38. Dostupné na internete: <http://ftp.iza.org/dp8299.pdf>.

Taktiež 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*, Volume 7, 242-264. Dostupné na internete: <http://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.7.3.242>.

## 2 RIADENIE A HODNOTENIE PSYCHOSOCIÁLNYCH RIZÍK

Psychická pracovná záťaž ako faktor pracovného prostredia môže vyvolávať stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziológických funkcií. Znižovanie týchto záťaží sa považuje za oveľa ťažšie ako znižovanie rizík chemického, fyzikálneho, biologického charakteru a je podceňované. Pričom, ak sú psychosociálne riziká vhodne riadené s cieľom ich znižovania alebo eliminácie, náklady na túto činnosť a prevenciu sú ďaleko nižšie ako následky na zdraví a pracovnej schopnosti zamestnancov. Zamestnávateľa odkazujú na dôležitosť plnenia ich úloh, na technický pokrok zavádzaný s cieľom pomôcť a podporiť výkon pracovných povinností zamestnancov. Technologický pokrok – na rozdiel od zámerov spojených s jeho zavedením do praxe – však neuľahčuje prácu, ale, paradoxne, naopak, vedie k väčšej záťaži.<sup>10</sup>

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov ukladá zamestnávateľovi povinnosť zisťovať nebezpečenstvo, ohrozenie a posudzovať konkrétne riziká na pracovisku (ust. § 6 ods. 1 písm. c) zákona). V tejto súvislosti je nevyhnutné myslieť aj na to, že *zákonná povinnosť zamestnávateľa zahŕňa systematické riadenie a hodnotenie psychosociálnych vplyvov pracovného prostredia* (okrem vplyvov fyzikálnych, chemických, biologických, a podobne). Rešpektovanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochranu zdravia pri práci a manažovanie realizačnej stránky tejto činnosti nie je možné chápať iba ako doplnkovú aktivitu zamestnávateľa popri napĺňaní hlavného predmetu svojej činnosti. Je plnohodnotnou súčasťou riadiacej práce.

*Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže* zamestnancov zabezpečuje zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby a na základe vyhl. č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci. Pre jej hodnotenie slúžia charakteristiky práce a pracovného prostredia, ako aj charakteristiky subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž. *Charakteristiky práce a pracovného prostredia* sú vymenované v ust. § 5 ods. 4 vyhlášky a spomedzi nich z pohľadu novej psychickej pracovnej záťaže učiteľov vysokých škôl sú významné najmä tieto vlastnosti a črty práce: nárazová práca, práca pod časovým tlakom, sociálne interakcie. Pokiaľ ide o *charakteristiky subjektívnej odozvy zamestnancov na psychickú pracovnú záťaž*, sú relevantné napríklad psychické preťaženie, ale aj nešpecifické preťaženie.

Pri pohľade na to, *ktoré z opatrení na vylúčenie alebo zníženie psychickej záťaže* – vymedzené vo vyhláške – možno aplikovať na pracovné podmienky pri

---

<sup>10</sup> Na tzv. technologický paradox upozorňuje DOLOBÁČ, M. *Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca*. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Leges, Praha, 2017, s. 59.

výkone práce učiteľov vysokých škôl vo vzťahu k problematike naznačenej v tomto článku, budú to hlavne opatrenia označené ako „iné“ (ust. § 7 ods. 4 vyhlášky). Medzi nich patrí *system riadenia a spôsob jeho realizácie zohľadňujúci ochranu zamestnancov, pozitívna motivácia zamestnancov na plnení pracovných úloh a system výberu zamestnancov na pracovné miesta a pre náročné pracovné činnosti s prihliadnutím na odolnosť voči psychickej záťaži a osobnostné a kvalifikačné predpoklady*.

Niektoré zaťažujúce faktory vyplývajúce zo životných a pracovných podmienok, ktoré môžu ovplyvňovať psychicke funkcie ľudí je pomerne ťažko zistiť, špecifikovať, preukázať, zisťovať, zhmotniť a merať. Kvalifikácia a kvantifikácia psychickej pracovnej záťaže nie je vždy postavená na exaktných meraniach, a je to závislé na dôvodoch.

*Psychosociálne vplyvy* - faktory pracovného prostredia nie sú z hľadiska právnej úpravy výslovne vymedzené ako zdraviu škodlivé faktory životného a pracovného prostredia. Vnímame ich však ako súčasť kategórie *faktorov zatažujúcich ľudský organizmus* vyplývajúcich zo životných podmienok, *nepriaznivo ovplyvňujúcich fyziologické a psychicke funkcie ľudí*.<sup>11</sup> Psychosociálne faktory práce, pokiaľ negatívne ovplyvňujú psychicke funkcie jednotlivcov, nepriaznivo pôsobia na zdravie ľudí, nechránia ho, nemožno ich predsa vnímať ako súčasť zdravých životných podmienok a zdravých pracovných podmienok (ktoré vymedzuje ust. § 1 ods. 1 písm. f/ zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia ako také, ktoré nepôsobia nepriaznivo na zdravie ľudí, ale ho chránia a kladne ovplyvňujú).

### **3 PRÁVNE NÁSTROJE OCHRANY PRED PSYCHOSOCIÁLNYMI FAKTORMI PRÁCE**

V rámci procesu hodnotenia a riadenia psychosociálnych vplyvov práce a pracovného prostredia a s účelom eliminovania ich negatívneho pôsobenia na zdravie ľudí zamestnávateľ okrem skvalitnenia riadiaceho procesu a uplatnenia mimoprávných opatrení umožňuje i uplatnenie a realizáciu viacerých oprávnení priznaných zamestnancom pracovnoprávnou legislatívou.

Zdrojom konkrétnych zákonných možností, ktoré smerujú ku znižovaniu úrovne ohrozenia psychickeho zdravia učiteľov vysokých škôl je Zákonník práce a štandardné inštitúty v ňom. Je to napríklad dovolenka s výmerou minimálne 8 týždňov pre všetky kategórie učiteľov. Podľa ustálenej praxe posledných rokov

---

<sup>11</sup> Podľa vyhl. č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou, *zdraviu škodlivými faktormi životného prostredia a pracovného prostredia* sú fyzikálne, chemické a biologické faktory, ktoré podľa súčasných poznatkov vedy spôsobujú alebo môžu spôsobiť poruchy zdravia, a *ľudský organizmus zatažujúce faktory vyplývajúce zo životných podmienok, nepriaznivo ovplyvňujúcich fyziologické a psychicke funkcie ľudí*.



v dôsledku kolektívneho vyjednávania s dopadom na všetkých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme sa výmera dovolenky navyšuje ešte o jeden týždeň. Dovoľka v tomto rozsahu by vskutku mohla pomôcť oddýchnuť si od psychicky náročnej práce, ale paradoxne, môže mať i kontraproduktívny vplyv. Najmä začínajúci a mladší učitelia ju využívajú na zlepšenie svojej finančnej situácie v sezónnom letnom zamestnaní či na brigáde, čím sa účel dovolenky nenaplní.

Inou možnosťou uvoľnenia psychickej pracovnej záťaže je nešpecifikované pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa ustanovenia § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, na ktoré však nie je právny nárok a je podmienené súhlasom zamestnávateľa. Jeho frekvencia v praxi je minimálna, keďže čerpanie je spojené s výpadkom platu, a teda s výrazným negatívnym finančným dopadom, ako aj s podstatne zníženou sociálnou ochranou zamestnanca v podobe zániku povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti. Oproti tomu, najmä v prípadoch zvýšenej potreby plnenia úloh vo vedeckej práci môže učiteľ požiadať zamestnávateľa na primerané obdobie o uvoľnenie z pedagogických aktivít (§ 77 ods. 5 zákona o vysokých školách). V závislosti od vedného odboru tak zamestnanec plní povinnosti vo vedeckej práci na pracovisku, alebo podľa dohody aj doma, prípadne na inom mieste. Jeho odmeňovanie touto časovo limitovanou zmenou podmienok pracovnej zmluvy nie je dotknuté. Výhodou tejto právnej možnosti je to, že na učiteľa nebudú po určitú dobu vznášané povinnosti všetkého druhu, ale že sa bude môcť koncentrovať a bez rušivých vplyvov realizovať prácu na výskumnom projekte alebo na svojom kvalifikačnom raste. Nevýhodou je, že za učiteľa musí jeho povinnosti niekto prevziať, pričom v podmienkach slovenských vysokých škôl je personálne obsadenie úplne na hranici minimálnych požiadaviek zabezpečenia štruktúry pracovných miest učiteľov.

V právnej úprave nenachádzame ďalšie možnosti na elimináciu nežiaducich účinkov psychického tlaku na zamestnanca, účinkov stresu alebo syndrómu vyhorenia. Možnosti sociálnej politiky zamestnávateľa – vysokej školy sú postavené na finančných zdrojoch, na tvorbe prostriedkov sociálneho fondu a vo väčšine vysokých škôl je financovanie iných ako zákonných plnení nemožné.

V záujme toho, aby psychosociálne riziká práce neohrozovali duševné zdravie zamestnanca v neprijateľnej miere, a aby ten všestrannejšie rozvíjal svoje znalosti a zručnosti v oblastiach, ktoré môžu ďalej podporiť jeho osobnostný rozvoj a v budúcnosti skvalitniť výkon jeho povolania, sú zo sveta známe príklady dobrej praxe.

Jedným z nich je tzv. sabatikálne voľno (sabbatical leave). Býva rozšírené na západných univerzitách, ale i vo firmách súkromného sektora, a je buď platené alebo neplatené. Jeho využitie zabezpečuje účel prevencie syndrómu vyhorenia, regenerácie síl, na oddych a spomalenie, na upevnenie súladu medzi súkromným a pracovným

životom. Závisí od zvyklostí, ale v niektorých krajinách je voľno spojené s požiadavkou aktívnej činnosti výlučne iba v jednej z oblastí pracovných činností, ktorým sa zamestnanec venuje vo svojej práci. Univerzitní zamestnanci vo svete tak získavajú priestor pre intenzívnu publikačnú aktivitu, avšak v iných podmienkach býva sabatikálne - kreatívne voľno využívané výhradne iba na činnosti, ktoré, naopak, so zamestnaním nesúvisia, no môžu človeka obohatiť či už vedomostne, alebo osobnostne (napr. absolvovaním jazykového kurzu, zlepšovaním počítačových zručností, účasťou na dobrovoľníckej práci doma alebo v cudzine). Možnosť slovenských vysokoškolských učiteľov so súhlasom zamestnávateľa nevykonávať určitý čas pedagogickú činnosť má črty sabatikálneho voľna, avšak v porovnaní s právnou úpravou vo svete nie je časovo limitovaná, a navyiac, je iba fakultatívna. V tejto súvislosti však opäť poukazujeme na to, že využívanie takéhoto voľna v domácich podmienkach verejných vysokých škôl nie je prirodzené. Jednoznačne závisí od súhlasu zamestnávateľa, a nie od potreby zamestnanca za účelom ochrany duševného zdravia, načerpania síl, nových podnetov, realizácie a pod.

Nezriedka sabatikálne platené voľno na zahraničných univerzitách býva nárokovateľné, patrí vysokoškolským učiteľom alebo iným zamestnancom v rozsahu spravidla pol roka až jeden rok za každých sedem odpracovaných rokov. V porovnaní so Slovenskom český zákon o vysokých školách (č. 111/1998 Sb. v znení neskorších predpisov) priznáva na žiadosť akademickému zamestnancovi platené tvorivé voľno v dĺžke šiestich mesiacov jedenkrát za sedem rokov, ak tomu nebránia závažné okolnosti plnenia vzdelávacích úloh vysokej školy. Maďarský zákon o vzdelávaní č. 326/2013 pozná výskumnú kreatívnu dovolenku v rozsahu najdlhšie jedného roka za každých desať rokov výkonu práce učiteľa, ktorá je však neplatená a určená na vedecký výskum alebo individuálnu vedeckú prácu. Počas nej ale môže učiteľ získať verejné štipendium až do výšky jeho posledného platu.

## ZÁVER

Výkon závislej práce musí zodpovedať dôstojnosti jednotlivcov o to viac v povolaniach, ktoré si zasluhujú úctu k profesii<sup>12</sup>, medzi ktoré patrí aj práca vysokoškolských učiteľov.

Dôstojnosť zamestnancov pri vykonávaní závislej práce musí byť tým limitujúcim faktorom, ktorý určuje súčasný, ako aj budúci trend pracovného práva Slovenskej republiky. Pracovnoprávne normy sa snažia garantovať ochranu zamestnancom ako slabšej zraniteľnejšej zmluvnej strane, ktorá by mohla (a domnievame sa, že aj v súčasnosti je) byť „nútená“ k prijatiu aj takých pracovných podmienok, ktoré môžu odporovať všeobecne spoločensky uznaným predstavám

---

<sup>12</sup> FRŤALOVÁ, A. *Pracovné zmluvy vysokoškolských učiteľov na dobu určitú*. In: Barancová, H.: *Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov*. Krakov, 2014. s. 157.

o slušných a rozumných okolnostiach výkonu práce, alebo dokonca hraničiť s ohrozením ľudskej dôstojnosti či minimálneho štandardu týkajúceho sa jeho práv a právneho postavenia pri výkone závislej práce. Miera vnímania a akceptovania mantinelov ľudskej dôstojnosti je subjektívnou kategóriou, ktorá aj napriek legislatívnym snahám je v súčasnosti citlivou a politicko-ekonomicky využívanou témou pre presadzovanie rôznych cieľov pod pokrývkou riešenia sociálnych istôt ľudí, ktorí majú snahu dôstojnou prácou zabezpečiť seba a svoje rodiny.<sup>13</sup> Pozornosť sme venovali kategórii zamestnancov, ktorí sú ohrozenou skupinou vo väzbe na možné riziká poškodenia duševného zdravia, a to aj napriek tomu, že vedecké spoločstvo to takto rigidne nepomenováva. Cez prizmu jednotlivých súvislostí, o ktoré opierame svoje úvahy je snaha upriamiť pozornosť zákonodarcu a prijať konkrétne opatrenia de lege ferenda na predchádzanie nežiadúcich vplyvov.

V tejto súvislosti by bolo žiadúce sa zamyslieť, či atraktívnosť profesie – učiteľ vysokej školy nie je len proklamovanou atraktívnosťou. V príspevku sme sa zároveň pokúsili vytvoriť priestor pre racionálnu úvahu, či legislatívny nástroj v rukách zákonodarcu je využívaný v prospech ochrany slabšej strany, teda zamestnanca. Máme obavu, že normatívna regulácia pracovného práva pri pracovných pomeroch učiteľov vysokých škôl prináša psychosociálne riziká ohrozenia duševného zdravia v kauzálnych väzbách, ktoré sme analyzovali (neistota, reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú a pod.). Ostáva otvorené racionálnemu poznaniu, prečo v našej legislatívnej úprave nemajú oporu praxou osvedčené príklady dobrej praxe zo zahraničných právnych úprav, napr. sabatikálne voľno.

Ak má pracovné právo ochrannú funkciu skutočne naplňovať, musí garantovať, že primeraná ochrana sa bude týkať každého zamestnanca, teda aj učiteľov vysokých škôl, a zároveň vzniká potreba eliminovať možné ohrozenia duševného zdravia zamestnancov, ktorí vzdelávajú nové generácie špecializovaných odborníkov.

## POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARINKOVÁ, M, ŽOFČINOVÁ, V. Pracovné pomery učiteľov vysokých škôl (Návrat k problému). In: *Justičná revue : časopis pre právnu prax.*, roč. 67, č. 11, 2015
2. BARNAY, T. Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. In: *The European Journal of Health Economics*. July 2016, Volume 17, Issue 6

---

<sup>13</sup> ŽOFČINOVÁ, V. Redefining of dependent work and its socio-legal dimension in Slovak Republic. In: *European Scientific Journal* [elektronický zdroj] - Special edition vol. 1 (2015), s. 45-53, online. Dostupné na: <http://ejournal.org/index.php/esj/article/view/6678>.

3. CAROLI, E., GODARD, M. Does job insecurity deteriorate health? A causal approach for Europe. In: IZA DP No. 8299, 2014, pp. 1 – 38. Dostupné na internete: <http://ftp.iza.org/dp8299.pdf>
4. DOLOBÁČ, M. Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Leges, Praha, 2017
5. FRŤALOVÁ, A. Pracovné zmluvy vysokoškolských učiteľov na dobu určitú. In: Barancová, H.: Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov. Krakov, 2014
6. KOTIRA, P. „Lietajúci profesori“ a (diskriminačné?) obmedzenia vysokoškolských učiteľov pri uzatváraní pracovných pomerov na vysokých školách. In: Justičná revue, roč. 66, č. 11, r. 2014
7. LAZAR, J. a kol. Občianske právo hmotné 1. Bratislava, IURA EDITION, 2010
8. 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, Volume 7, 242-264. Dostupné na internete: <http://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.7.3.242>
9. URDZÍOVÁ, J, KORDOŠOVÁ, M. Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP. Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2015. Dostupné na: [https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Urdzikova/2015\\_vu\\_systemy\\_riadenia\\_a\\_bozp.pdf](https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Urdzikova/2015_vu_systemy_riadenia_a_bozp.pdf), s. 60
10. ŽOFČINOVÁ, V. Redefining of dependent work and its socio-legal dimension in Slovak Republic. In: European Scientific Journal [elektronický zdroj]. - ISSN 1857-7881. Special edition vol. 1 (2015), online. Dostupné na: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/6678>

#### **KONTAKT NA AUTORA**

[milena.barinkova@upjs.sk](mailto:milena.barinkova@upjs.sk)

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Právnická fakulta

Kováčska 26

041 75 Košice

Slovenská republika