

OPONENTSKÝ POSUDOK

Habilitačná práca: **Výber zamestnancov. Právne úskalia obsadzovania pracovných miest.**

Autorka: **JUDr. Jana Žul'ová, PhD.**

Oponent: prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.,
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,
Trnavská univerzita Trnava, Právnická fakulta

Aktuálnosť témy

V pracovnoprávnej oblasti býva pozornosť sústredovaná najmä na otázky, ktoré vznikajú po uzatvorení pracovnej zmluvy či niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Zamestnávateľia však nepodceňujú ani oblasť výberu budúcich zamestnancov. A hoci ide o oblasť, ktorá sa posúva viac do roviny personalistiky a psychológie, mantinely výberu zamestnancov určujú právne predpisy. Či a do akej miery je právna úprava výberu zamestnancov dostatočná a aké úskalia skrýva, je predmetom aj predloženej habilitačnej práce.

Predmetom habilitačnej práce je interdisciplinárna problematika obsadzovania pracovných miest, ktorá je skúmaná tak v oblasti pracovného práva, ako aj občianskeho práva. Primárne ju možno vnímať ako analýzu pracovnoprávnej úpravy tzv. predzmluvných vzťahov, ktorá je obsiahnutá v § 41 Zákonníka práce.

Ak vnímame predzmluvné vzťahy ako priestor, v rámci ktorého má mať zamestnávateľ možnosť „spoznať“ svojho budúceho zamestnanca, pretože pracovnoprávne vzťahy vnímame častejšie ako dlhšie trvajúce právne vzťahy, je právna úprava predzmluvných vzťahov stručná. Je otázne, čo by mal zamestnávateľ vedieť o svojom budúcom zamestnancovi a ktoré informácie už možno považovať za také, ktoré patria do súkromnej sféry zamestnanca a vo výbere by zamestnávateľa nemali zaujímať a ovplyvňovať. Určiť hranicu, ktoré informácie by ešte mohol zamestnávateľ požadovať a ktoré už nie, je asi nemožné.

Možno konštatovať, že právna úprava predzmluvných vzťahov je strohá, Zákonník práce v § 41 upravuje v podstate len to, ktoré informácie zamestnávateľ smie, resp. nesmie vyžadovať od uchádzača (§ 41 Zákonníka práce sa použije len

pre pracovné pomery, táto úprava sa nepoužije pre dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Okrem Zákonníka práce je potrebné postupovať aj podľa zákona o službách zamestnanosti, antidiskriminačného zákona a dodržiavať predpisy týkajúce sa ochrany osobných údajov a rešpektovať súkromie fyzickej osoby.

V porovnaní s minulosťou je možné konštatovať, že máme k dispozícii viac informácií, a aj viac informácií o fyzických osobách, ktoré aj osobne aktívne zdieľajú na sociálnych sieťach. Mnohí zamestnávateľia tieto zdroje informácií využívajú aj v rámci výberových konaní. Ich možné použitie v procese obsadzovania pracovných miest je však otázne. Aj pandémie koronavírusu vyvolala potrebu bezkontaktného priebehu aj výberových konaní a výber budúcich zamestnancov sa presunul do online prostredia. Okrem toho sú aktuálne otázky aj sofistikovaného výberového konania prostredníctvom rôznych nástrojov umelej inteligencie. S prihliadnutím na nové prvky, ktoré menia charakter „klasického“ osobného výberového konania, možno tému habilitačnej práce vnímať ako aktuálnu, keďže autorka sa venuje aj týmto novým prvkom obsadzovania pracovných miest.

Systematika a obsahová stránka práce

Predložená práca je rozdelená do piatich kapitol, ktoré na seba systematicky a logicky nadväzujú. V prvej kapitole autorka spracovala teoretické východiská skúmanej problematiky. Podáva výklad právnych vzťahov, ktoré vznikajú v procese obsadzovania pracovných miest a poukazuje na mantinely, ktoré stanovujú právne predpisy, a ktoré ovplyvňujú právo zamestnávateľa na slobodný výber jeho zamestnancov. Ako významná zásada pre výber budúcich zamestnancov je osobitne reflektovaná zásada, ktorej cieľom je rešpektovanie zásady ochrany súkromia budúceho zamestnanca.

Za podstatnú časť habilitačnej práce možno považovať nasledujúce tri kapitoly obsahujúce analýzu troch základných postupných krokov výberového procesu zo strany zamestnávateľa, ktoré sú obvyklé z pohľadu personalistiky pri obsadzovaní pracovných miest. V druhej kapitole autorka spracovala právne aspekty získavania potenciálnych zamestnancov. Z pohľadu pracovného práva autorka venuje zvýšenú pozornosť výkladu a rozdielu medzi predpokladmi a požiadavkami potrebnými na výkon práce pre obsadzované pracovné miesto. Venuje sa aj právnej úprave týkajúcej sa obsahu inzerovaných pracovných ponúk, a podáva usmernenie, ako

zamestnávateľa majú postupovať pri spracúvaní osobných údajov uchádzačov o zamestnanie, ktorí reagovali na pracovné ponuky zaslaním životopisov.

Tretia kapitola sa zaoberá výberom potenciálnych zamestnancov, tou etapou procesu, v rámci ktorej sa má rozhodnúť o najvhodnejšom uchádzačovi o zamestnanie. Autorka tu rozoberá, aké informácie o uchádzačovi možno získať, pričom konštatuje, ktoré sú získané oprávnené a ktoré by už zamestnávateľ požadovať nemal. S prihliadnutím na súčasnú právnu úpravu, ktorá nie je dostatočne precízna a v niektorých prípadoch aj máťúca, autorka venuje pozornosť jej teoretickým a praktickým otázkam vo vzťahu k zisťovaniu a posudzovaniu zdravotnej, psychickej, pracovnej spôsobilosti a bezúhonnosti budúceho zamestnanca. V tomto ohľade možno mať k obsahu tretej kapitoly pripomienku.

Autorka v štvrtej kapitole prepája občianskoprávne a pracovnoprávne súvislosti týkajúce sa témy habilitačnej práce. Zaujímavé je zamyslenie sa nad možnosťou uzatvárania dištančnej pracovnej zmluvy. Vo všeobecnosti sa táto časť práce venuje náležitostiam pracovnej zmluvy, pričom poukazuje na to, aby boli pri dohadovaní pracovných podmienok dodržiavané predpisy týkajúce sa ochrany osobných údajov.

Piata kapitola prináša právny výklad týkajúci sa zodpovednostných vzťahov v rámci predzmluvných vzťahov. Ako uvádza autorka, právna úprava, teória pracovného práva ako aj inšpekcia práce tieto vzťahy vníma ako pracovnoprávne, pričom sa zamýšľa, že pod takto nastavené vzťahy napr. nepatrí zodpovednosť za záväzok spočívajúci v prísľube zamestnávateľa zamestnať úspešného uchádzača o zamestnanie, alebo zodpovednosť za vecnú škodu spôsobenú počas pracovného pohovoru. S takto široko nastavenou právnou úpravou (aj keď možno vnímať, že ide o návrhy de lege ferenda), oponentka nesúhlasí.

Vo vzťahu k použitým zdrojom možno konštatovať, že autorka použila dostatočné množstvo domácej aj zahraničnej literatúry, čo sa týka formálneho a jazykového spracovania práce, nemám pripomienky.

Autorka preukázala schopnosť tvoriť na požadovanej vedeckej úrovni, argumentovať a predkladať vlastné názory na skúmanú oblasť.

Vyjadrenie k výsledku protokolu o originalite

V zmysle bodov 10 a 13 článku 8 Smernice rektora UPJŠ č. 1/2011 o základných náležitostiach záverečných prác, rigorózných prác a habilitačných prác, ich zverejnení a sprístupnení po dobu ich uchovávaní a kontrole originality platnej pre UPJŠ a jej súčasti zo dňa 03.11.2011 sa oponentka vyjadruje k výsledku originality. Protokol o kontrole výsledku originality predloženej práce vykazuje zhodu 14,59 % so zdrojmi tam uvedenými. Miera číselnej zhody je akceptovateľná a práca nevykazuje neprípustnú zhodu s inými záverečnými prácami.

Otázky

Autorku by som si dovoľila v rámci obhajoby požiadať o vyjadrenie názoru na možnosť skúmania psychologickú spôsobilosť zamestnancov počas výberového konania v situácii, kedy takúto osobitnú spôsobilosť nevyžadujú osobitné právne predpisy.

Záver

Na základe vyššie uvedeného možno konštatovať, že predložená habilitačná práca spĺňa kritéria Právnickej fakulty UPJŠ Košice kladené na tento typ práce. Predloženú prácu odporúčam na obhajobu a po úspešnom konaní habilitačného konania a obhajobe habilitačnej práce navrhujem, aby bol JUDr. Jane Žuľovej, PhD. udelený vedecko-pedagogický titul „docent“ v odbore občianske právo.

Trnava 5.5.2021

prof. JUDr. Mgr. Andrea Oľšovská, PhD.