

# AKADÉMIA POLICAJNÉHO ZBORU V BRATISLAVE

ODDELENIE VEDY A VEDECKÝCH PROJEKTOV



## VEDECKÁ KONFERENCIA DOKTORANDOV NA AKADÉMII POLICAJNÉHO ZBORU V BRATISLAVE

2. ročník

Zborník príspevkov z 2. ročníka Vedeckej konferencie doktorandov  
na Akadémii Policajného zboru v Bratislave

konaná

pod záštitou prorektora pre vedu a zahraničné vzťahy  
prof. JUDr. Mojmíra Mamojku, PhD.

dňa 07. novembra 2018

### **Vedecký výbor konferencie:**

Dr. h. c. prof. JUDr. Lucia Kurilovská, PhD.

prof. JUDr. Mojmír Mamojka, PhD.

doc. Ing. Jaromír Mlýnek, CSc.

### **Organizačný výbor:**

doc. Ing. Jaromír Mlýnek, CSc.

Mgr. Lucia Siváčková, LL.M.

kpt. Mgr. et Bc. Lucia Čajkovičová, PhD.

Ing. Eva Kunovská

Helena Vajglová

JUDr. Patrícia Krásná, LL.M.

Mgr. Daniela Drndová

PaedDr. Mgr. Katarína Kezman

Mgr. Veronika Hegedúšová

npor. Mgr. Ľuboš Cehlárik

npor. Ing. Matej Barta

JUDr. Lucia Danišovičová

Mgr. Tatiana Behrová

### **Recenzenti:**

mjr. JUDr. Petra Andorová, PhD.

doc. Ing. Pavol Augustín, CSc.

JUDr. Vladimír Baláž

plk. doc Ing. Ľubica Baričičová, PhD.

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

doc. Mgr. Dr. Vladimír Blažek, CSc.

prof. PhDr. Ján Buzalka, CSc.

Mgr. Dominika Dinušová, PhD.

prof. Ing. Zdeněk Dvořák, PhD.  
plk. doc. JUDr. Miroslav Felcan, PhD. LL.M.  
prof. JUDr. Svetlana Ficová, CSc.  
doc. RNDr. Ľudmila Gregušová, CSc.  
mjr. RNDr. Tatiana Hajdúková, PhD.  
mjr. Mgr. JUDr. Janka Hašanová, PhD.  
pplk. doc. JUDr. Monika Hullová, PhD.  
mjr. JUDr. Michaela Jurisová, PhD.  
Kornel Kister, CSc.  
Dr. h. c. doc. JUDr. Štefan Kočan, PhD.  
pplk. JUDr. Magdaléna Krajníková, PhD.  
Dr. h. c. prof. JUDr. Lucia Kurilovská, PhD.  
doc. Ing. Bohuš Leitner, PhD.  
prof. Ing. Miroslav Lisoň, PhD.  
pplk. doc. JUDr. Boris Löffler, PhD.  
JUDr. Tatiana Máhrová, PhD.  
mjr. Ing. Milan Marcinek, PhD.  
plk. doc. JUDr. Klaudia Marczyová, PhD.  
mjr. JUDr. Vladislav Marko, PhD.  
pplk. JUDr. Veronika Marková, PhD.  
pplk. doc. RNDr. Soňa Masnicová, PhD.  
npor. JUDr. Mgr. Zuzana Medelská Tkáčová, PhD.  
prof. JUDr. Jozef Meteňko, PhD.  
JUDr. Marek Mezei, PhD.  
mjr. JUDr. Juraj Mezei, PhD.  
doc. JUDr. Peter Molnár, PhD.  
doc. Dr. Karol Murdza, PhD.  
doc. JUDr. Antonín Nesvadba, PhD.  
pplk. Mgr. Iveta Nováková, PhD.  
plk. doc. JUDr. Robert Odler, PhD.

pplk. doc. PhDr. Magdaléna Ondicová, PhD.

Mgr. Marián Piváček

doc. JUDr. Margita Prokeínová, PhD.

doc. Ing. Juraj Rákoš, PhD.

prof. Ing. Jozef Stieranka, PhD.

mjr. Ing. Marian Suja, PhD.

prof. Ing. Ladislav Šimák, PhD.

mjr. doc. JUDr. Mgr. Jana Šimonová, PhD.

prof. JUDr. Marek Števček, PhD.

prof. Ing. Anton Tallo, CSc.

doc. JUDr. Marta Tóthová, PhD.

doc. PaedDr. Samuel Uhrin, CSc.

doc. Ing. Jan Váňa, CSc.

Dr. h. c. doc. JUDr. Ľuboš Wäldl, PhD.

**Zborník zostavila:**

Mgr. Lucia Siváčková, LL.M., Akadémia Policajného zboru v Bratislave

*Zborník neprešiel jazykovou korektúrou.*

*Za jazykovú a gramatickú stránku zodpovedajú autori príspevkov.*

ISBN 978-80-8054-825-4

EAN 9788080548254

# OBSAH

## **BAĎO, Timotej**

K problematike vecnej príslušnosti policajtov pri vykonávaní obhliadky miesta činu a k účinkom deklaratórnych rozhodnutí v trestnom práve.....9

## **BAKOŠ, Tibor**

Oprávnenie príslušníka Policajného zboru na zaistenie použitia alkoholu alebo iných látok .....15

## **BARTA, Matej**

Vybrané metódy kriminalistického skúmania bankoviek .....28

## **BREZINA, Daniel, MASÁR, Matej**

Analýza vybraných koncepcií a modelov krízového riadenia .....38

## **CEHLÁRIK, Ľuboš**

Experimentálne overenie metódy nepriameho optického vyhodnotenia podľa rozloženia tonerových častíc v mieste zápisu vyhotoveného písacím prostriedkom.....48

## **DRNDOVÁ, Daniela**

Komparácia postavenia zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnych zamestnancov .....59

## **ERDÉLYIOVÁ, Romana**

Možnosti modelovania tepelného namáhania stavebných konštrukcií budov pri požiari .....67

## **FERENCÍKOVÁ, Mária**

Terminologické a lexikografické aspekty zostavovania terminologického slovníka .....75

## **HEGEDÚŠOVÁ, Veronika**

Identifikácia obetí trestných činov – základný predpoklad pre poskytovanie pomoci obetiam .....85

## **HOLUBICZKÝ, Vincent**

Informačné systémy a ich bezpečnosť.....93

## **JAKUBOVICH, Katarína**

Peňažný trest v Spolkovej republike Nemecko .....100

## **KACZOR, Silvester**

Hlavná podstata modelovania v rámci bezpečnostného systému .....108

## KADÁČEK, Michal

Protest prokurátora a následky nevyhovenia tomuto prostriedku dozoru v oblasti verejnej správy .....120

## KAŠČÁK, Martin

Fenomén svedomia a jeho význam pre dodržiavania právnych a etických noriem príslušníkmi Policajného zboru .....135

## KIŠŠOVÁ, Michaela

Systém včasného varovania pred novými psychoaktívnymi látkami ..... 143

## KITTEL, Ladislav

Analýza úloh obcí a legislatívy v oblasti bezpečnosti .....154

## KMEŤ, Roman

Informačný systém pre vyhodnocovanie úrovne kriminality vybraného regiónu.....165

## KRÁSNÁ, Patrícia

Zákon o obetiach trestných činov, ako prvok posilnenia pozície obetí trestných činov .....176

## KULIK, Juraj

Spravodajstvo v službách verejnej správy .....186

## KUNDRÁT, Ivan

Pracovný čas a ochrana zdravia pri výkone brigádnickej práce študentov.....201

## KURÁKOVÁ, Ivana

Právo cudzincov na rodinný život v podmienkach Slovenskej republiky .....210

## KUŠNÍŘIKOVÁ, Miroslava

Prejednací princíp v civilnom procese .....222

## LUKÁČIK, Adrián

Pôsobenie systémov ochrany základných práv v priestore slobody, bezpečnosti a spravodlivosti .....234

## MLYNARČÍKOVÁ, Jitka

Subsidiarita trestnoprávnej represie a jej uplatnenie v oblasti daňovej kriminality.....244

## POTANKOVÁ, Viera

Komparácia právneho postavenia Hlavného kontrolóra vyššieho územného celku s právnym postavením Hlavného kontrolóra obce .....255

<b>RUBISOVÁ, Ivana</b>	
Vývoj právneho postavenia dieťaťa na našom území do roku 1918.....	263
<b>RUŽBACKÁ, Magda</b>	
Zmena vo vnútornom kontrolnom systéme Policajného zboru – áno alebo nie? .....	272
<b>SIVÁČKOVÁ, Lucia</b>	
Trest zákazu účasti na verejných podujatiach .....	283
<b>SZENDREIOVÁ, Katarína</b>	
Vybrané aspekty skrátených konaní .....	298
<b>ŠAMIN, Slavomír</b>	
Aktuálne trendy v páchaní sexuálne motivovaných trestných činov so zameraním na maloleté osoby .....	307
<b>ŠIMÍČKOVÁ, Jana, BUGANOVÁ, Katarína</b>	
Význam manažmentu rizika pri využívaní agilného prístupu v riadení projektov .....	316
<b>ŠKRINÁR, Tomáš</b>	
Právna úprava inštitútu administratívneho vyhostenia .....	326
<b>ŠTORCEL, Juraj</b>	
Princíp právnej istoty ako integrálna súčasť sporového procesu .....	337
<b>VARHOL, Dávid, HOLUBICZKÝ, Vincent</b>	
Zavádzanie automatizovaného systému vyvodzovania objektívnej zodpovednosti v Slovenskej republike .....	346
<b>ZACHAR, Štefan</b>	
Definícia hlbokého webu .....	354

## Pracovný čas a ochrana zdravia pri výkone brigádnickej práce študentov<sup>1</sup>

**Anotácia:** Autor sa v príspevku venuje skúmaniu vybraných aspektov právnej úpravy pracovného času v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodou o brigádnickej práci študentov. Poukazuje na problematické stránky právnej úpravy, ktoré môžu v praxi smerovať k vytvoreniu nepravidelného a nepredvídateľného pracovného režimu ohrozujúceho zdravie študentov. Osobitnú pozornosť autor venuje otázkam organizácie pracovného času pri výkone brigádnickej práce mladistvými zamestnancami.

**Kľúčové slová:** pracovný čas, ochrana zdravia, dohoda o brigádnickej práci študentov

### Úvod do problematiky

Dohoda o brigádnickej práci študentov je popri dohode o pracovnej činnosti a dohode o vykonaní práce jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Právna úprava dohody o brigádnickej práci študentov je takmer identická s právnou úpravou dohody o pracovnej činnosti. Špecifiká dohody o brigádnickej práci študentov je možné vidieť v dvoch smeroch – v osobe zamestnanca a v prípustnom rozsahu pracovného času, v ktorom možno na základe dohody o brigádnickej práci študentov vykonávať prácu.

Pokiaľ ide o osobu zamestnanca, zamestnávateľ je pri jeho výbere obmedzený. Dohodu o brigádnickej práci študentov totiž môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia a ktorá nedovršila 26 rokov veku. Ak ale dôjde k dohode s touto fyzickou osobou, právna úprava dohody o brigádnickej práci študentov je oproti právnej úprave dohody o pracovnej činnosti v otázke pracovného času podstatne voľnejšia a flexibilnejšia.

Na druhej strane treba zdôrazniť, že právna úprava pracovného času je otázkou, v ktorej sa tradične prejavuje ochranná funkcia pracovného práva. Flexibilita právnej úpravy túto ochrannú funkciu oslabuje, a to paradoxne aj v prípade relatívne zraniteľnej skupiny zamestnancov – mladých študentov vysokých škôl a žiakov stredných škôl, ktorí môžu byť zároveň mladistvými zamestnancami. V tomto kontexte je potrebné upozorňovať na problematické stránky právnej úpravy, ktoré môžu v praxi smerovať k vytvoreniu nepravidelného a nepredvídateľného pracovného režimu ohrozujúceho zdravie týchto mladých zamestnancov.

### Brigádnickej práca študentov – prínosná či riziková?

V zmysle ustanovenia § 227 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) možno na základe dohody o brigádnickej práci študentov vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere, pričom priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená. Osobitosti právnej úpravy v otázke pracovného času je teda možné vidieť jednak v tom, že v prípade dohody o brigádnickej práci študentov je ustanovená vyššia hranica najviac prípustného rozsahu pracovného času (pre dohodu o pracovnej činnosti podľa § 228a ods. 1 ZP platí limit 10 hodín týždenne), a jednak v tom, že tento rozsah sa posudzuje ako priemerný, nie absolútny.

Z právnej úpravy možno vyvodiť, že hoci vo všeobecnosti má zákonodarca záujem obmedzovať zamestnávanie na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného

---

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



pomeru, v prípade dohody o brigádnickej práci študentov je tento záujem relativizovaný záujmom na podpore zamestnávania žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl.<sup>2</sup> Záujem na podpore zamestnávania študentov sa neprejavuje len v liberalizácii pracovných podmienok upravených v Zákonníku práce, ale aj v úprave odvodového zaťaženia.

Treba akceptovať, že záujem na podpore zamestnávania študentov môže byť odôvodnený viacerými skutočnosťami. Práca vykonávaná na základe dohody o brigádnickej práci študentov môže byť formou privyrobenia si popri štúdiu (ale môže pokryť aj náklady na samotné štúdium), no taktiež môže mladým študentom pomôcť osvojiť si základné pracovné návyky.<sup>3</sup> Práca vykonávaná na základe dohody o brigádnickej práci študentov tiež môže vhodným spôsobom doplniť teoretické štúdium o zodpovedajúce praktické skúsenosti. S ohľadom na uvedené sa zdá, že liberalizácia pracovných podmienok, najmä úprava hranice najviac prípustného rozsahu pracovného času, doplnená úľavami v oblasti odvodového zaťaženia, je v prípade zamestnávania študentov odôvodnená a potrebná.

Na strane druhej vzniká otázka, do akej miery je právna úprava dohody o brigádnickej práci študentov zlučiteľná s ochranou zdravia zamestnanca – mladého študenta vysokej školy alebo žiaka strednej školy, pričom v niektorých prípadoch môže ísť aj o mladistvého zamestnanca v zmysle § 40 ods. 3 ZP. Vo vzťahu k zamestnávaniu najmladších zamestnancov (žiakov) už v literatúre boli prezentované negatívne postoje, a to najmä v súvislosti s novelizáciou uskutočnenou zákonom č. 252/2012 Z. z., ktorou zákonodarca výslovne pripustil uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov žiakom strednej školy, čím podľa M. Šveca narušil diferenciáciu na žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl, ktorá sledovala líniu duševného vývoja fyzickej osoby.<sup>4</sup> V súčasnej právnej úprave ostala požiadavka, že s mladistvým zamestnancom možno dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie (§ 223 ods. 3 ZP).

Požiadavku ochrany mladistvých zamestnancov, ktorá sa prejavuje v tom, že dohodu o brigádnickej práci študentov nemožno uzatvoriť, ak by sa tým ohrozil zdravý vývoj mladistvého, však sám zákonodarca spochybňuje právnu úpravou pracovného času. Právna úprava pracovného času na jednej strane zodpovedá príležitostnej povahe práce, ktorá vyplýva z podstaty dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – v zmysle § 223 ods. 1 ZP možno dohodu o brigádnickej práci študentov uzatvoriť, ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce. Pravidelný výkon práce alebo výkon práce v určitých cykloch by indikoval, že nejde o príležitostnú činnosť, ale o prácu, ktorá sa má vykonávať v pracovnom pomere.<sup>5</sup> Predmetná úprava však podľa nášho názoru zároveň vytvára predpoklady pre realizáciu nepravidelného a málo predvídateľného pracovného režimu, ktorý je pre mladistvých zamestnancov rizikový, no ani žiakom stredných škôl starším ako 18 rokov a študentom vysokých škôl táto úprava neposkytuje potrebnú ochranu.

---

<sup>2</sup> Aj keď Zákonník práce rozlišuje medzi pojmami „štatút študenta“ a „štatút žiaka“, v texte príspevku pre zjednodušenie používame prevažne len pojem „študent“, a rozumieme ním aj žiaka, ak z okolností nevyplýva niečo iné.

<sup>3</sup> Pozri bližšie: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*, s. 251-252.

<sup>4</sup> Pozri bližšie: ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*, s. 28. Na druhej strane sa možno stretnúť aj s názormi, ktoré vo vzťahu k obdobiu pred prijatím zákona č. 252/2012 Z. z. pripúšťali, aby dohodu o brigádnickej práci študentov uzatvoril nielen žiak strednej školy, ale aj žiak základnej školy. Pozri bližšie: BOŠKAJOVÁ, I. Dohoda o brigádnickej práci študentov. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, s. 271; MACKOVÁ, Z. Dohoda o brigádnickej práci študentov a žiak strednej školy. In *Manažment, mzdy a financie*, s. 83; TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár*, s. 836.

<sup>5</sup> Pozri bližšie: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*, s. 249-250.

## Problémy a riziká organizácie pracovného času

S ohľadom na vyššie uvedené prínosy zamestnávania študentov je ustanovenie vyššej hranice najviac prípustného týždenného rozsahu pracovného času možné akceptovať. Inou otázkou je však posudzovanie najviac prípustného rozsahu pracovného času ako priemeru za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená. Skutočnosť, že priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, je indikátorom značnej flexibility pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov. Dohoda o brigádnickej práci študentov sa môže uzatvoriť najviac na 12 mesiacov (§ 228 ods. 1 ZP), čo znamená, že obdobie rozhodujúce pre určenie priemeru pracovného času môže byť relatívne dlhé. Počas rozhodujúceho obdobia sa môžu vyrovnáť aj pomerne veľké rozdiely v skutočnom rozsahu odpracovaného času v jednotlivých týždňoch.

Ako poukazuje J. Toman, v praxi sa z hľadiska rozsahu pracovného času dohoda o brigádnickej práci študentov často dojednáva práve na „*najviac 20 hodín týždenne v priemere*“, čo vyvoláva otázku ohľadom určitosti tohto dojednania.<sup>6</sup> Česká literatúra v tomto smere akceptuje, že rozsah pracovného času je možné dohodnúť aj ako maximálny, nielen ako pevne stanovený.<sup>7</sup> V tomto smere je však nevyhnutné zdôrazniť, že ak sa zmluvné strany dohodli na rozsahu pracovného času „*najviac 20 hodín týždenne v priemere*“, tak dohodli len priemerný týždenný pracovný čas, nie maximálny. Domnievame sa, že takéto dojednanie odporuje zákonu, pretože smeruje k záveru, že napriek tomu, že podstatnou náležitosťou dohody o brigádnickej práci študentov je dohodnutý rozsah pracovného času (§ 228 ods. 1 ZP), tak rozsah pracovného času sa *de facto* vôbec nemusí dohodnúť a bude bez akéhokoľvek horného obmedzenia ponechaný na rozhodnutie zamestnávateľa. Sme toho názoru, že ak je dohodnutý rozsah pracovného času podstatnou náležitosťou dohody o brigádnickej práci študentov, je nevyhnutné, aby s ním zamestnanec prejavil súhlas, a to ak už nie s konkrétnym týždenným rozsahom, tak aspoň s maximálnym týždenným rozsahom pracovného času. Ak nebol dohodnutý ani maximálny rozsah pracovného času, ale len priemerný týždenný pracovný čas (napr. „*najviac 20 hodín týždenne v priemere*“), domnievame sa, že by v zmysle § 41 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov išlo o právny úkon čiastočne neplatný, to znamená, že by platil maximálny rozsah pracovného času 20 hodín týždenne. Na druhej strane dikcii § 227 ods. 2 ZP neodporuje dohodnutie pracovného času napr. na „*najviac 25 hodín týždenne*“, za predpokladu, že týždenný priemer pracovného času za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, bude najviac 20 hodín.

S ohľadom na to, že prípustný týždenný rozsah pracovného času sa posudzuje ako priemer za celú dobu, na ktorú bola dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvorená, v praxi hrozí, že táto dohoda bude účelovo uzatváraná na dlhšiu dobu, aj keď z okolností bude zrejmé, že práca sa bude vykonávať výlučne len po časť dohodnutej doby (napr. v prípade prác viazaných na určitú ročnú dobu sa dohoda uzatvorí na 12 mesiacov). Domnievame sa, že v týchto prípadoch bude potrebné priemer pracovného času posudzovať podľa rozhodujúceho obdobia zodpovedajúceho skutočnému úmyslu zmluvných strán, a to aj s účinkami pre vyvodenie zodpovednosti za porušovanie pracovnoprávnych predpisov v zmysle § 2 ods. 1 písm. b) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Treba pripomenúť, že na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov sa vzťahuje nielen osobitná úprava dohody o brigádnickej práci študentov (§ 227 –

<sup>6</sup> Pozri bližšie: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*, s. 310-311.

<sup>7</sup> Pozri bližšie: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentár*, s. 501-502. Pozri tiež: BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*, s. 126.

§ 228 ZP), ale aj všeobecná úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 – § 225 ZP), ktorá zasa okrem iného odkazuje aj na použitie niektorých ustanovení tretej časti Zákonníka práce upravujúcej pracovný čas a dobu odpočinku (§ 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95 a § 98 ZP).<sup>8</sup>

Z kontextu celého právneho rámca vzťahujúceho sa na úpravu pracovného času v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodou o brigádnickej práci študentov vyplýva, že problém posudzovania pracovného času ako priemeru je len jedným z viacerých problémov. Ďalším problémom je skutočnosť, že na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhovaní pracovného času. Rozvrhovanie pracovného času má však z hľadiska ochrany zdravia zamestnanca zásadný význam.<sup>9</sup> Ak však v prípade dohody o brigádnickej práci študentov nie je organizácia pracovného času dohodnutá priamo v dohode, určuje ju zamestnávateľ podľa svojej potreby.<sup>10</sup> Z ustanovenia § 223 ods. 2 ZP sa dá vyvodiť, že ak zamestnávateľ na určitý čas určil výkon práce a do takto určeného času nezasiahli zákonom predvídané dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci (dôvody uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g) ZP), zamestnanec je povinný do práce nastúpiť. Ak sa zároveň pripustí, že rozsah pracovného času je možné dohodnúť aj ako maximálny, nielen ako pevne stanovený (pozri vyššie), vytvára sa situácia, v ktorej zamestnanec nemá žiadnu garanciu práce, no na druhej strane, zamestnávateľ je kedykoľvek oprávnený určiť výkon práce až do maximálneho (dohodnutého) rozsahu.

Analyzovanú právnu úpravu treba posudzovať aj vo svetle aktuálneho vývoja komunikačných technológií. V tomto kontexte zamestnávatelia od zamestnancov často vyžadujú, aby im boli kedykoľvek k dispozícii a v prípade potreby nastúpili do práce. Ako konštatuje M. Dolobáč, nová technológia mobilných telefónov, ktorá umožňuje byť pripojený kedykoľvek a kdekoľvek, vyžaduje neustále online pripojenie.<sup>11</sup> Od zamestnanca sa takto vyžaduje, aby aj v prípade, že prácu nevykonáva, bol pripravený na výkon práce, čo je pojmovým znakom pracovnej pohotovosti (porovnaj § 96 ods. 1 ZP), a to napriek tomu, že z § 223 ods. 2 ZP vyplýva, že zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno pracovnú pohotovosť nariadiť ani ju s nimi dohodnúť.

Flexibilita vyplývajúca z právnej úpravy môže paradoxne zamestnancovi sťažovať jeho vlastné časové plánovanie, pretože zamestnanec nevie vopred predpokladať, kedy bude vykonávať prácu. Problémom však môže byť aj zosúladenie plnenia pracovných a študijných povinností študenta. Z dotazníkového prieskumu A. Košinovej realizovaného na vzorke 104 respondentov vyplynulo, že respondenti za najväčšie nevýhody pri práci na dohodu o brigádnickej práci študentov považovali aj skutočnosť, že zamestnanec nemá nárok na stravovanie a dovolenku (55 respondentov) a že práca je vykonávaná nepravidelne (26 respondentov).<sup>12</sup> Vnímanie absencie nároku na dovolenku ako problému aj napriek tomu, že zamestnanci nemajú štandardne rozvrhovaný pracovný čas, treba interpretovať tak, že títo

---

<sup>8</sup> J. Toman dodáva, že na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru musia byť použité aj ďalšie ustanovenia, predovšetkým tie, ktoré upravujú definíciu určitého pojmu a nie sú zaradené v ustanoveniach, ktoré sa použijú na základe odkazu v § 223 ods. 2 ZP. Pozri bližšie: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*, s. 278.

<sup>9</sup> Pozri bližšie: SEILEROVÁ, M. *Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno-komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci*. In *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*, s. 78-79.

<sup>10</sup> Pozri bližšie: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*, s. 265.

<sup>11</sup> Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M. *Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca*. In *Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry*, s. 199.

<sup>12</sup> Pozri bližšie: KOŠINOVÁ, A. *Dohoda o brigádnickej práci študenta a jej využívanie študentmi Ekonomickej fakulty UMB*, s. 35.

zamestnanci sa cítia byť zviazaní požiadavkou zamestnávateľa byť mu v prípade potreby k dispozícii. Uvedené je potvrdené aj zistením, že časová flexibilita bola za výhodu označená len 5 respondentami.<sup>13</sup>

V rámci dotazníkového prieskumu A. Košinovej mali respondenti vo všeobecnosti dobré skúsenosti s dodržaním podmienok dohodnutých dohodou o brigádnickej práci študentov. V tomto smere však najmenej priaznivú štatistiku zaznamenali práve podmienky týkajúce sa pracovného času – 26 respondentov označili, že tieto podmienky boli dodržané len čiastočne (viac-menej dodržané), 3 respondenti nevedeli odpovedať, v 4 prípadoch boli tieto podmienky viac-menej nedodržané a 9 prípadoch boli (celkom) nedodržané.<sup>14</sup> Treba však dodať, že respondenti mali o prípustnom rozsahu pracovného času nesprávnu predstavu, ak označili (92 respondentov), že študent môže odpracovať maximálne 20 hodín týždenne – v zmysle § 227 ods. 2 ZP platí 20 hodín týždenne v priemere.<sup>15</sup>

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanci v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodou o brigádnickej práci študentov majú s organizáciou pracovného času skôr zlé skúsenosti. Domnievame sa, že takto organizovaná práca sa môže u zamestnanca v podstatnej miere podieľať na vzniku stresu. Tento stres môže byť vyvolávaný neustálym tlakom zo strany zamestnávateľa na to, aby bol zamestnanec v prípade potreby pripravený pružne reagovať. V nadväznosti na aktuálny vývoj komunikačných technológií možno hovoriť o tzv. technostrese, ktorý sa spája s predimenzovanosťou počítačových technológií a mimoriadnou zaťaženosťou zamestnancov a ktorý môže viesť až k hrozbe intenzívneho narušenia osobného života zamestnanca.<sup>16</sup> Technostres môže byť príčinou mnohých zdravotných problémov, a to predovšetkým v oblasti psychiky – ako následky technostresu sú uvádzané napr. poruchy pamäti, znížená koncentrácia, netrpezlivosť, nepríjemné potenie, záchvaty hnevu, problémy s relaxom a spánkom, bolesti hlavy a d'.<sup>17</sup>

## **Brigádnická práca mladistvých zamestnancov**

Osobitne sa treba zaoberať aspektami organizácie pracovného času v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodou o brigádnickej práci študentov v prípade mladistvých zamestnancov. Zákonník práce výslovne pripúšťa, aby mladiství zamestnanci vykonávali prácu aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, no ako už bolo uvedené, len za predpokladu, že sa tým neohrozí ich zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie (§ 223 ods. 3 ZP). Ak tieto fyzické osoby budú súčasne spĺňať podmienku štatútu študenta (žiaka), môžu uzatvoriť práve dohodu o brigádnickej práci študentov.

Pokiaľ ide o pracovný čas mladistvých zamestnancov pracujúcich na základe dohody o brigádnickej práci študentov (ale aj na základe ostatných dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), tento nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 8 hodín (§ 223 ods. 2 ZP). Okrem toho z ustanovení § 91 až 95 ZP, ktoré sa na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahujú, vyplývajú pre mladistvých zamestnancov priaznivejšie podmienky pre poskytovanie prestávky na odpočinok

---

<sup>13</sup> Pozri bližšie: KOŠINOVÁ, A. *Dohoda o brigádnickej práci študenta a jej využívanie študentmi Ekonomickej fakulty UMB*, s. 34.

<sup>14</sup> Pozri bližšie: KOŠINOVÁ, A. *Dohoda o brigádnickej práci študenta a jej využívanie študentmi Ekonomickej fakulty UMB*, s. 42.

<sup>15</sup> Pozri bližšie: KOŠINOVÁ, A. *Dohoda o brigádnickej práci študenta a jej využívanie študentmi Ekonomickej fakulty UMB*, s. 33.

<sup>16</sup> Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M. Legislatívne výzvy priemyselnej revolúcie 4.0. In *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*, s. 24.

<sup>17</sup> Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M. Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In *Pracovné právo v digitálnej dobe*, s. 59.

a jedenie (v zmysle § 91 ods. 1 v prípade mladistvého stačí, že ich pracovná zmena<sup>18</sup> je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny) a dlhší nepretržitý denný odpočinok (v zmysle § 92 ods. 1 ZP aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín). Pokiaľ ide o nepretržitý odpočinok v týždni, v prípade mladistvého zamestnanca do úvahy pripadá len základný model poskytovania tohto druhu odpočinku – mladistvý musí mať raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok (§ 93 ods. 1 ZP).

Na druhej strane, na mladistvých zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nevzťahujú pravidlá upravujúce maximálne hranice pre určenie ustanoveného týždenného pracovného času. Štandardné záruky ochrany mladistvého zamestnanca sú tak v prípade dohody o brigádnickej práci študentov ohrozené, a to najmä tým, že priemer najviac prípustného týždenného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, v dôsledku čoho môže mladistvý zamestnanec pracujúci na základe tejto dohody presiahnuť maximálne hranice pre určenie ustanoveného týždenného pracovného času, ktoré predpokladá ustanovenie § 85 ods. 7 ZP, to znamená najviac 30 hodín týždenne u mladistvého zamestnanca mladšieho ako 16 rokov a najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne u mladistvého zamestnanca staršieho ako 16 rokov. Zákonník práce vo vzťahu k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nepredpokladá ani použitie ďalšieho pravidla vyplývajúceho z ustanovenia § 85 ods. 7 ZP, a to, že ak mladistvý zamestnanec pracuje pre viacerých zamestnávateľov, jeho pracovný čas sa sčítava.

V prípade dohody o brigádnickej práci študentov je problematická aj nočná práca mladistvých. Všeobecné pravidlá nočnej práce sú upravené v ustanovení § 98 ZP, ktoré sa vzťahuje aj na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na tieto vzťahy sa však už nevzťahuje § 174 ZP, ktorý upravuje zákaz nočnej práce mladistvých. Z ustanovenia § 224 ods. 3 síce vyplýva, že zákazy prác a pracovísk pre mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd, v tomto smere sa však stotožňujeme s názorom J. Toman, že zákazy prác a pracovísk predstavujú užšiu kategóriu a na nočnú prácu sa nevzťahujú.<sup>19</sup>

Zákonník práce vo vzťahu k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nepredpokladá ani použitie ďalších ustanovení, ktoré môžu byť významné z hľadiska ochrany mladistvých zamestnancov. Spomenúť treba ustanovenia § 41 ods. 3 a 4 ZP, ktoré upravujú vyžiadanie vyjadrenia zákonného zástupcu mladistvého a lekárske vyšetrenie mladistvého predtým, ako je s ním uzatvorená pracovná zmluva. M. Seilerová sa domnieva, že vyžiadanie vyjadrenia zákonného zástupcu by sa malo vzťahovať aj na tieto pracovnoprávne vzťahy, pričom poukazuje na informatívnu funkciu tohto vyjadrenia, ale aj na jeho rodinnoprávne súvislosti.<sup>20</sup> Legitímna by však bola aj požiadavka predchádzajúceho lekárskeho vyšetrenia, ak zohľadníme, že v prípade dohody o brigádnickej práci študentov ide o takú právnu úpravu pracovného času, ktorá je pre mladistvého zamestnanca v niektorých smeroch ešte rizikovejšia ako právna úprava pracovného času v pracovnom pomere.

---

<sup>18</sup> Vzhľadom na to, že na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhovaní pracovného času, nejde o pracovnú zmenu podľa § 90 ods. 1 ZP, no ako poukazuje J. Toman, cieľom je v tomto prípade zabezpečiť, aby mal zamestnanec po určitom úseku, resp. v určitom úseku vykonávanej práce právo na prestávku v práci. Pozri bližšie: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*, s. 263-264.

<sup>19</sup> Pozri bližšie: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*, s. 210. J. Toman však v tejto súvislosti zároveň poukazuje na čl. 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 90, podľa ktorého mladé osoby, ktoré nedovŕšili osemnásť rokov veku, nesmú byť zamestnávané alebo pracovať v noci vo verejných ani v súkromných priemyselných podnikoch, ani v ich zložkách (pobočkách, filiálkach), okrem ustanovených prípadov.

<sup>20</sup> Pozri bližšie: SEILEROVÁ, M. *Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca (nielen) v kontexte duševného zdravia*. In *Košické dni súkromného práva II: recenzovaný zborník vedeckých prác*, s. 188-189.

## Záver

Dohoda o brigádnickej práci študentov je v praxi často využívaným zmluvným typom. Oblúbe vo využívaní tejto dohody napomáhajú predovšetkým úľavy v oblasti odvodového zaťaženia a liberalizácia pracovných podmienok, ku ktorým zákonodarca pristúpil s ohľadom na existenciu spoločenského záujmu na podpore zamestnávania študentov. V tomto smere nemožno namietat' proti záveru, že vykonávanie práce študentmi nemá len rýdzo pragmatické ciele, ale z viacerých dôvodov môže byť prospešné z hľadiska rozvoja mladej ľudskej osobnosti.

Na druhej strane sme v právnej úprave dohody o brigádnickej práci študentov identifikovali viaceré problémy, ktoré sa týkajú predovšetkým organizácie pracovného času. Praktické uplatňovanie tejto právnej úpravy môže smerovať k nepravidelnej a nepredvídateľnej organizácii pracovného času ohrozujúcej zdravie študentov. V kontexte aktuálneho vývoja komunikačných technológií zamestnávateľia od zamestnancov často vyžadujú, aby im boli kedykoľvek k dispozícii a v prípade potreby nastúpili do práce. V tomto smere možno hovoriť o modernom fenoméne, tzv. technostrese, ktorý môže byť príčinou mnohých zdravotných problémov.

Domnievame sa, že právnou úpravou pracovného času v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodou o brigádnickej práci študentov sú najviac ohrození mladiství zamestnanci. Právna úprava totiž vo vzťahu k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nepredpokladá použitie viacerých ustanovení Zákonníka práce významných z hľadiska ochrany zdravia mladistvých zamestnancov. Uvedené problémy sú v prípade dohody o brigádnickej práci študentov, ktorú môžu uzatvoriť aj mladiství zamestnanci, umocnené značnou flexibilitou ich pracovného času.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016. 208 s. ISBN 978-80-7502-176-2.
- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BOŠKAJOVÁ, I. Dohoda o brigádnickej práci študentov. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2006, roč. 12., č. 6, s. 269-272.
- DOLOBÁČ, M. Legislatívne výzvy priemyselnej revolúcie 4.0. In *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2018. s. 19-25.
- DOLOBÁČ, M. Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 55-64.
- DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In *Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. s. 193 – 200.
- KOŠINOVÁ, A. *Dohoda o brigádnickej práci študenta a jej využívanie študentmi Ekonomickej fakulty UMB: bakalárska práca*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2018. 54 s.
- MACKOVÁ, Z. Dohoda o brigádnickej práci študentov a žiak strednej školy. In *Manažment, mzdy a financie*, 2003, roč. 10., č. 10, s. 83-86.
- SEILEROVÁ, M. Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno-komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci. In *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2018. s. 61-83.
- SEILEROVÁ, M. Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca (nielen) v kontexte duševného zdravia. In *Košické dni súkromného práva II: recenzovaný zborník vedeckých prác*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018. s. 185-210.

ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2012. 122 s. ISBN 978-80-89149-23-0.

TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 1028 s. ISBN 978-80-8168-069-4.

TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016. 322 s. ISBN 978-80-89149-49-0.

**Keywords:** working time, protection of health, agreement on temporary job of students

### Summary

An agreement on temporary job of students is besides a work performance agreement and an agreement on work activity one of the agreements on work performed outside employment relationship. The legal regulation of an agreement on temporary job of students is almost identical to the legal regulation of an agreement on work activity, but in terms of working time it is considerably freer and more flexible. Flexibility of the legal regulation represents weakening of the protective function of labour law, paradoxically, in the case of a relatively vulnerable group of employees – young students and secondary school pupils who may be adolescent employees at the same time. This legal regulation creates conditions for realization of an irregular and unpredictable working regime. Such regime is dangerous especially for adolescent employees, but the legal regulation does not provide necessary protection to secondary school pupils older than 18 years of age nor students. In terms of health protection is it a problem that in the case of an agreement on temporary job of students the admissible weekly amount of working time is considered as the average for the whole period covered by the agreement. In addition, in the case of an agreement on temporary job of students, an employer is not obliged to schedule the working time in advance. It means that an employee does not have any work guaranteed but an employer is entitled to order the performance of work up to the maximum (concluded) amount at any time.

The analysed legal regulation must be considered in connection with current development of communication technologies. Employers often require to be available to them at any time and to work if necessary. Such organized work can be a major contributor to stress. Stress can be triggered by constant pressure to be prepared to work if necessary. In terms of current development of communication technologies, we can talk about so-called technostress which can cause many health problems. The most threatened are adolescent employees because the legal regulation of the agreements on work performed outside employment relationship does not expect the application of the several provisions of the Labour Code which are important for the protection of their health. In case of an agreement on temporary job of students, the standard guarantees of protection of an adolescent employee are threatened. Since the average of the maximum admissible working time is calculated from the whole period covered by the agreement, an adolescent employee may exceed the limits of determination of determined weekly working time in an employment relationship.

*Mgr. Ivan Kundrať  
Katedra pracovného práva  
a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach  
Kováčska 26, 040 75 Košice  
e-mail: ivan.kundrat@student.upjs.sk*

**Recenzenti:**

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.; JUDr. Tatiana Máhrová, PhD.



Názov: Vedecká konferencia doktorandov na Akadémii  
Policajného zboru v Bratislave, 2. ročník

Vydavateľ: Akadémia Policajného zboru v Bratislave

Zostavovateľ: Mgr. Lucia Siváčková, LL.M., Oddelenie vedy a vedeckých  
projektov, Akadémia Policajného zboru v Bratislave

Vydanie: prvé, rok 2019

Rozsah: 362 strán, 1 147 549 znakov vrátane medzier

ISBN 978-80-8054-825-4

EAN 9788080548254