

Mladá veda

Young Science



Špeciálne vydanie

Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 5, ročník 13., špeciálne číslo vydané v decembri 2025

ISSN 1339-3189, EV 167/23/EPP

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: Užhorodská národná univerzita. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

prof. Ing. Peter Adamišín, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

PhDr. Veronika Kmetóny Gazdová, PhD. (Inštitút edukológie a sociálnej práce, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

Mgr. Monika Šavelová, PhD. (Katedra translitológie, Univerzita Konštantína Filozofa, Nitra)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra verejnej ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

doc. Mgr. Michal Garaj, PhD. (Katedra politických vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda, Trnava)

REDAKCIA

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

Mgr. Martin Hajduk, PhD. (Banícke múzeum, Rožňava)

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSS UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

© Mladá veda / Young Science. Akékoľvek šírenie a rozmnožovanie textu, fotografií, údajov a iných informácií je možné len s písomným povolením redakcie.

PREDHOVOR K ŠPECIÁLNEMU ČÍSLU

Miroslava Knapková

Rok 2022 predstavoval pre európske vysoké školstvo zásadný medzník. Agresia Ruskej federácie voči Ukrajine vyvolala bezprecedentný pohyb obyvateľstva, ktorého súčasťou boli aj desaťtisíce ukrajinských študentov nútených prerušiť svoj študijný či profesijný život. Európske univerzity sa okamžite ocitli v situácii, ktorá presiahla rámec bežnej internacionalizácie a vyžadovala komplexné riešenia v oblasti inklúzie, podpory a adaptácie študentov-utečencov. Práve v tejto súvislosti vznikol projekt EIUS: European Inclusion of Ukrainian Students, ktorého hlavným cieľom je vytvoriť vedecky podložené poznatky o podmienkach adaptácie, potrebách študentov a efektívite systémových opatrení v rôznych európskych krajinách.

Špeciálne číslo časopisu Mladá veda, ktoré máte pred sebou, je jedným z výsledkom tohto projektu. Predstavuje ucelený súbor teoretických, analytických a empirických príspevkov, v ktorých sa prelínajú právne, sociologické, ekonomické, pedagogické a interkultúrne perspektívy.

Cieľom tohto špeciálneho čísla je poskytnúť viacvrstvový pohľad na inklúziu ukrajinských študentov, ktorý presahuje rámec okamžitej humanitárnej reakcie a ponúka hlbšie porozumenie dlhodobým procesom – od jazykovej a sociálnej adaptácie až po legislatívne aspekty, ekonomické dopady a subjektívne skúsenosti študentov v rozličných európskych kontextoch.

Tematicky možno texty zaradiť do niekoľkých hlavných oblastí:

- Makroúroveň európskej a národnej reakcie na príchod ukrajinských študentov – právne, inštitucionálne, politické a spoločenské rámce; kritické hodnotenie postupov jednotlivých krajín.
- Mikroúroveň univerzitných opatrení a každodenných integračných procesov – skúsenosti študentov, zamestnancov a podporných tímov; opatrenia fakúlt a univerzít.
- Sociálno-psychologické a kultúrne dimenzie integrácie – jazykové motivácie, pocit prijatia, adaptačné stratégie, sociálna izolácia a interkultúrna komunikácia.
- Ekonomické a pracovnoprávne súvislosti – dopady vojny na trh práce, prístup študentov a utečencov k zamestnaniu, pracovnoprávne obmedzenia a bariéry.
- Inovatívne prístupy k podpore inklúzie – storytelling, hodnotovo orientované prístupy, právo na vzdelanie, prevencia izolácie a posilňovanie komunitnej kohézie.

Spolu tieto články vytvárajú konzistentný vedecký celok, ktorý približuje rôzne dimenzie príchodu ukrajinských študentov do Európy. Od analytických a právnych štúdií až po empirické výskumy a prípadové štúdie prinášajú autori komplexné poznatky o výzvach, potrebách aj možnostiach, ktoré tento historický moment prináša európskemu vysokému školstvu.

Zároveň jednotlivé príspevky poukazujú na to, že úspešná inklúzia nie je len technickým procesom, ale vyžaduje si hodnotovo orientovaný prístup, rešpektovanie

kultúrnych špecifík, systematickú podporu duševného zdravia a najmä citlivú, na dôkazoch založenú akademickú politiku.

V mene riešiteľského tímu projektu EIUS vyjadrujem poďakovanie všetkým autorom a recenzentom za ich odborný prínos a mimoriadne úsilie. Verím, že toto špeciálne číslo prispeje k lepšiemu porozumeniu procesov, ktoré formujú európsky akademický priestor v období významných spoločenských zmien, a stane sa podnetom pre ďalší výskum aj praktické opatrenia v oblasti inkluzívnej internacionalizácie.

Toto číslo časopisu Mladá veda je výstupom projektu Erasmus+ „European Inclusion of Ukrainian Students“, číslo projektu 2023-1-SK01-KA220-HED-000157553. (Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or Slovak Academic Association for International Cooperation (SAAIC). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them”).



**Co-funded by
the European Union**

ŠPECIFIKÁ PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV UKRAJINSKÝCH ŠTUDENTOV ZALOŽENÝCH DOHODAMI O PRÁCACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

SPECIFIC FEATURES OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS OF UKRAINIAN STUDENTS BASED ON AGREEMENTS ON WORK PERFORMED OUTSIDE EMPLOYMENT REALATIONSHIP

Jana Bedlovičová¹

Autorka pôsobí ako odborná asistentka na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Vo svojom výskume sa venuje problematike neplatenej práce a pracovnoprávných vzťahov.

The author works as an Assistant Professor at the Faculty of Economics, Matej Bel University in Banská Bystrica. Her research focuses on the issues of unpaid work and labor relations.

Abstract

The paper examines the specific features of employing Ukrainian students in the Slovak Republic through agreements on work performed outside an employment relationship, with particular attention to the agreement on student temporary work. This legal instrument represents in practice the dominant means by which students enter the labor market, while in the case of Ukrainian students it acquires additional dimensions due to their specific status as foreigners with temporary or tolerated residence. Addressing this issue requires not only an analysis of the applicable legislation, but also its interpretation and placement within the broader framework of labor law relations characteristic of the Slovak legal environment. The analysis is based on the relevant legislation, in particular the Labor Code, the Act on Employment Services, and the Act on the Residence of Foreigners, highlighting the differences between the legal and factual position of Slovak and Ukrainian students. While domestic labor law norms do not explicitly distinguish between these two groups in the performance of work under such agreements or within an employment relationship, a decisive

¹ Adresa pracoviska: JUDr. Jana Bedlovičová, PhD., Katedra ekonómie, Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica
E-mail: jana.bedlovicova@umb.sk

differentiation lies in the conditions governing Ukrainian students' entry into the labor market. For the purposes of this paper, a systematic approach is applied, encompassing not only a description of the legislative framework but also its comparative assessment and a basic reflection on related application practice. The paper employs methods of abstraction, analysis, comparison, and the normative method, which make it possible to grasp the issue in greater breadth and to indicate its theoretical as well as practical consequences. The aim is to provide a systematic legal analysis of the regulation of the agreement on student temporary work in connection with the status of students who are nationals of Ukraine, in the context of a dynamically changing labor environment, and to contribute to the ongoing discussion on possibilities for more effective integration of foreign students into the Slovak legal and labor framework.

Key words: Ukrainian students, student temporary work, labor law, employment of foreigners

Abstrakt

Štúdiá sa zaoberá špecifikami zamestnávania ukrajinských študentov v Slovenskej republike prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, so zvláštnym zreteľom na dohodu o brigádnickej práci študentov. Tento právny inštitút predstavuje v praxi dominantný spôsob vstupu študentov na trh práce, pričom v prípade ukrajinských študentov nadobúda osobitné dimenzie v dôsledku ich špecifického postavenia. Riešenie danej problematiky si vyžaduje nielen analýzu príslušnej legislatívy, ale aj jej interpretáciu a zasadenie do širšieho rámca pracovnoprávných vzťahov charakteristických pre slovenské právne prostredie. Analýza vychádza z relevantných právnych predpisov, najmä zo Zákonníka práce, zákona o službách zamestnanosti a zákona o pobyte cudzincov, pričom poukazuje na rozdiely medzi právnym a faktickým postavením slovenských a ukrajinských študentov. Hoci vnútroštátne pracovnoprávne normy výslovne nerozlišujú medzi týmito dvoma skupinami pri výkone práce na základe dohôd alebo v rámci pracovného pomeru, rozhodujúci rozdiel spočíva v podmienkach vstupu ukrajinských študentov na trh práce. Na účely tejto štúdie sa uplatňuje systematický prístup, ktorý zahŕňa nielen deskripciu legislatívneho rámca, ale aj jeho komparatívne posúdenie a základnú reflexiu aplikačnej praxe. Použité sú metódy abstrakcie, analýzy, komparácie a normatívna metóda, ktoré umožňujú zachytiť problematiku v širších súvislostiach a naznačiť jej teoretické i praktické dôsledky. Cieľom je poskytnúť systematickú právnu analýzu úpravy dohody o brigádnickej práci študentov vo vzťahu k postaveniu študentov – štátnych príslušníkov Ukrajiny – v kontexte dynamicky sa meniaceho pracovného prostredia a prispieť k prebiehajúcej diskusii o možnostiach efektívnejšej integrácie zahraničných študentov do slovenského právneho a pracovného rámca.

Kľúčové slová: ukrajinskí študenti, brigádnickej práce študentov, pracovné právo, zamestnávanie cudzincov

Úvod

Pracovnoprávna teória zaraďuje dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru spolu s pracovným pomerom medzi základné pracovnoprávne vzťahy. Zatiaľ čo pracovný pomer predstavuje dominantnú a základnú formu pracovnoprávneho vzťahu, právna úprava obsiahnutá v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonníku práce v znení neskorších predpisov kladie

dôraz na výnimočný charakter využívania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V súlade s § 223 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ oprávnený uzatvárať takéto dohody s fyzickými osobami iba výnimočne, a to za účelom plnenia svojich úloh alebo zabezpečenia svojich potrieb. Zákonník práce pritom rozlišuje tri typy dohôd – dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov. Kým prvý typ sa viaže na prácu, ktorej predmetom je dosiahnutie konkrétneho výsledku, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov sa týkajú príležitostnej činnosti vymedzenej druhom práce. Dohoda o brigádnickej práci študentov predstavuje z uvedených troch dohôd najčastejšie využívaný právny inštitút pri zamestnávaní študentov, hoci ani aplikácia ostatných dvoch dohôd nie je vylúčená.

Osobitnú pozornosť si však vyžaduje skúmanie špecifickej skupiny študentov – tých, ktorí majú ukrajinskú národnosť a ktorí po vypuknutí vojnového konfliktu na Ukrajine a následnej migračnej vlne našli útočisko v Slovenskej republike. Tá sa stala pre značnú časť ukrajinských občanov nielen cieľovou krajinou, ale aj miestom, kde sa dlhodobejšie usadili, zapojili sa do vzdelávacieho procesu a vstúpili na pracovný trh. Tento fenomén vyvoláva celý rad právnych i praktických otázok, ktoré sa dotýkajú nielen ich integrácie, ale aj aplikácie pracovnoprávných inštitútov v osobitných podmienkach.

Cieľom predloženého príspevku je preto analyzovať legislatívne a administratívne požiadavky spojené so zamestnávaním ukrajinských študentov na Slovensku prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, osobitne dohody o brigádnickej práci študentov, a zároveň identifikovať odlišnosti ich postavenia v porovnaní so slovenskými študentmi. Zámerom je prispieť k odbornej diskusii o tom, do akej miery sú súčasné právne mechanizmy schopné reflektovať nové spoločenské výzvy a podporiť účinnú integráciu študentov – cudzincov do slovenského právneho a pracovného prostredia.

Pre dosiahnutie stanoveného cieľa zvolila autorka predloženého príspevku také metódy skúmania, ktoré sú z metodologického hľadiska najadekvátnejšie a najviac korešponujú s povahou právnej vedy. Primárna pozornosť bola venovaná využitiu metód abstrakcie a analýzy, prostredníctvom ktorých autorka najskôr abstrahovala podstatné informácie relevantné pre riešenie problematiky a následne ich podrobila systematickej analýze. Okrem toho bola využitá aj metóda komparácie a normatívna metóda, prostredníctvom ktorej boli formulované úvahy *de lege ferenda*.

Legislatívny rámec skúmanej problematiky

Ako už bolo uvedené, právny rámec dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je možné nájsť v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonníku práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce v príslušných gramatických tvaroch). Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru predstavujú osobitný právny inštitút, ktorý je systematicky upravený v deviatej časti Zákonníka práce, konkrétne v ustanoveniach § 223 až § 228a. Uvedená časť Zákonníka práce v úvode stanovuje všeobecnú právnu úpravu spoločných náležitostí platných pre všetky druhy dohôd, ako napríklad vymedzenie ustanovení, ktoré sa v rámci Zákonníka práce vzťahujú aj na ustanovenia o dohodách vykonávaných mimo pracovného pomeru, ustanovenia o minimálnej predvídateľnosti práce, či ustanovenia o povinnostiach zamestnancov, ako aj zamestnávateľov. Na tieto všeobecné

ustanovenia nadväzuje podrobnejšia právna regulácia jednotlivých druhov dohôd – dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov. Každá z týchto dohôd sleduje odlišný účel a má svoje špecifické znaky, ktoré reflektujú povahu práce, pre ktorú sú určené.

Pokiaľ sa jedná o legálnu definíciu pojmu “dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru”, je nutné uviesť, že tento pojem nie je definovaný v Zákonníku práce, ani v žiadnom inom pracovnoprávnom predpise – obsahové vymedzenie tohto pojmu je však možné precizovať v kontexte teórie vedy pracovného práva. Rozhodujúce sú pritom viaceré bazálne skutočnosti (imanentné charakteristiky), ktoré môžeme priamo, alebo nepriamo identifikovať už zo samotného názvu “dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru” (Kuril a Záhorčáková, 2012). Pri bližšom rozbere samotného pojmu „dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru“ možno identifikovať tri samostatné prvky, ktoré tento právny inštitút tvoria. Ide o kategóriu „dohody“, ďalej o samotný pojem „práce“ a napokon o ich osobitné postavenie „mimo pracovného pomeru“. Prvá kategória “dohody” označuje konkrétne dohody, ktoré sú v danom prípade dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o vykonaní práce a dohoda o pracovnej činnosti. Zákonník práce v tomto prípade nevyužíva pojem zmluva tak, ako je to pre pracovnej zmluve, ale volí odlišnú terminológiu. Pojem “práca” zosobňuje esenciálnu podstatu pracovného práva a dôvod, prečo sa dohody vlastne uzatvárajú a teda na výmenu ľudskej práce (zamestnanca) za monetarizovanú odmenu. Kategória “mimo pracovného pomeru” jasne vymedzuje, že dohody, ktoré sú uzatvárané medzi zamestnávateľom a zamestnancom nie sú vykonávané v pracovnom pomere a zároveň sa ani na ne nevzťahujú ustanovenia o pracovnom pomere (pokiaľ to Zákonník práce nevymedzil vo svojich ustanoveniach v deviatej časti, inak). Je nutné teda konštatovať, že ide o osobitný inštitút, ktorý má svoje špecifiká. Pri riešení vzťahu medzi pracovným pomerom a dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je však potrebné dodať, že ide o dva rozdielne právne inštitúty, ktoré nemožno stavať na roveň. Pracovný pomer predstavuje základný a trvalý rámec výkonu závislej práce, s ktorým sa spájajú široké garancie práv a povinností zamestnanca i zamestnávateľa. Naopak, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú koncipované ako doplnkový, výnimočný nástroj, ktorého použitie je viazané na osobitné okolnosti a obmedzené časové či vecné podmienky. Ja zároveň potrebné podotknúť, že Zákonník práce v deviatej časti, ani vo svojej inej časti nelimituje uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru popri existujúcom pracovnom pomere (Kuril a Záhorčáková, 2012).

Ako už bolo vyššie uvedené, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú mať výnimočný charakter, pričom postavenie primárnej formy výkonu závislej práce si naďalej zachováva pracovný pomer. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer sa uzatvárajú na činnosti spravidla malého rozsahu alebo na vykonanie ojedinelých úkonov, ktorých priebežné riadenie a kontrola by znamenali pre zamestnávateľa neúmernú administratívu (Podhorec, Tureková, Petříková, 2016). V rámci riešenia kritéria výnimočnosti je nutné uviesť, že Zákonník práce z pochopiteľných dôvodov vzhľadom na rozmanitosť prípadov nevymedzuje, kedy ide o výnimočné prípady (pretože takýto výpočet by mohol mať práve opačné účinky). Kritérium výnimočnosti môže byť vnímané rôzne - vo

väzbe na počet zamestnancov, vo väzbe na charakter činnosti, trvanie takejto činnosti a kritérium predvídateľnosti takejto činnosti (plánovaná potreba, náhla potreba) (Toman, 2019). Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je možné charakterizovať ako dvojstranný právny úkon, na základe ktorého sa zakladá pracovnoprávny vzťah. Založenie pracovnoprávneho vzťahu na dohodu nastáva vtedy, keď je dohoda uzatvorená, t. j. vtedy, ak dôjde k súhlasnému prejavu vôle dvoch zmluvných strán. Odvtedy je dohoda platná. (Švec a Toman, 2019). Je potrebné však rozlišovať medzi samotným založením pracovnoprávneho vzťahu a jeho vznikom, keďže tieto dva momenty nenastávajú vždy súčasne. Vznik pracovnoprávneho vzťahu na dohodu nastáva vtedy, keď dohoda začína spôsobovať účinky (napr. prvý deň trvania, čo môže /nemusí byť aj prvý deň, kedy zamestnanec je povinný vykonávať prácu. Pri pracovnom pomere túto otázku upravuje § 46 ZP. Na rozdiel od pracovného pomeru sa však pri dohodách nedohaduje podstatná náležitosť deň nástupu do práce. (Toman, 2019).

Okrem časového rozlíšenia založenia a vzniku pracovnoprávneho vzťahu je však dôležité zohľadniť aj osobitné limity, ktoré Zákonník práce stanovuje pre uzatváranie dohôd, najmä vo vzťahu k určitým skupinám zamestnancov a k druhu vykonávanej činnosti. Zákonník práce osobitne stanovuje, že dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru možno uzatvárať aj s mladistvými zamestnancami, avšak len za podmienky, že tým nebude ohrozený ich zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť ani príprava na budúce povolanie. Ide o preventívne opatrenie, ktorého cieľom je chrániť túto zraniteľnú skupinu zamestnancov pred nevhodnými formami zárobkovej činnosti. Súčasne zákon vylučuje možnosť uzatvárať tieto dohody na činnosti, ktoré sú predmetom osobitnej ochrany podľa autorského zákona, čím sa zamedzuje obchádzaniu režimu duševného vlastníctva.

Spory vzniknuté z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru. Zákonodarca tým sleduje zabezpečenie právnej istoty účastníkov a rovnakého procesného postavenia zamestnanca bez ohľadu na formu, v akej sa pracovnoprávny vzťah uskutočňuje. Dôležité pravidlo sa uplatňuje aj pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti, keďže zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o vykonávaní zrážok zo mzdy. Takéto potvrdenie musí obsahovať údaje o tom, či sa z odmeny zamestnanca zrážky realizujú, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí sa má príslušná pohľadávka naďalej uspokojovať.

Samozrejme, ako už bolo vyššie spomenuté, Zákonník práce sa zaoberá vo svojej deviatej časti týkajúcej sa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vo všeobecnosti viacerými aspektami, ako napríklad povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov zodpovednosťou za škodu zamestnanca, ako aj zamestnávateľa, či minimálnou predvídateľnosťou práce. Ich hlbšou analýzou sa však vzhľadom na zameranie článku nebudeme zaoberať.

Postavenie ukrajinských študentov v podmienkach Slovenskej republiky

V prípade riešenia pracovnoprávnych vzťahov ukrajinských študentov je potrebné upriamiť pozornosť na viacero právnych predpisov. V prvom rade je to Zákonník práce, v rámci ktorého je potrebné spomenúť §5 odsek 1 a § 6. Podľa § 5 odsek 1 pracovnoprávne vzťahy

medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak. Z uvedeného odseku vyplýva, že na právne vzťahy s cudzím prvkom platí subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce. Pre určenie konkrétneho rozhodného práva má zásadný význam zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v platnom znení. Rímskym dohovorom, ako aj nariadením Rím I. sa však veľmi podstatným spôsobom zúžilo použitie zákona č. 97/1963 Zb., ktorý sa na pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom bude aktuálne aplikovať len subsidiárne, ak príslušný problém nebude upravený Rímskym dohovorom, resp. Nariadením Rím I. (Barancová a kol., 2017). Druhým paragrafom, ktorý je dôležitý pre riešenie danej problematiky je paragraf 6, ktorý ustanovuje, že podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis. Osobitné predpisy, ktorých aplikáciu Zákonník práce predpokladá, sú zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov a zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov. Ustanovenie § 6 ZP patrí do okruhu ustanovení, v ktorých ZP vymedzuje svoju pôsobnosť. V tejto súvislosti § 6 ZP vyjadruje skutočnosť, že v prípade cudzinca je ZP uplatniteľný až v momente, ak sú splnené predpoklady dané osobitnými predpismi (napr. sa vyžaduje pracovné povolenie) (Švec, Toman a kol., 2019).

Spomedzi uvedených zákonov pre prípady zamestnávania ukrajinských študentov je nutné spomenúť už spomínaný zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len “zákon o službách zamestnanosti” v príslušných gramatických tvaroch). Jednou, z možností, kedy je zamestnávateľ oprávnený zamestnať cudzinca automaticky, je príslušníkom tretej krajiny, ktorý má udelený prechodný pobyt na účel štúdia a výkon jeho práce nepresiahne u všetkých zamestnávateľov 10 hodín týždenne alebo 20 hodín týždenne, ak je študentom vysokej školy, alebo tomu zodpovedajúci počet dní alebo mesiacov za rok (§ 23a odsek 1 písmeno e) zákona o službách zamestnanosti). Postup získavania prechodného pobytu upravuje zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len “zákon o pobyte cudzincov” v príslušných gramatických tvaroch). Prechodný pobyt na účel štúdia udeľuje príslušný policajný útvar štátnemu príslušníkovi tretej krajiny za predpokladu, že neexistujú dôvody na zamietnutie žiadosti podľa § 33 ods. 6 zákona o pobyte cudzincov. O takýto pobyt môže žiadať žiak dennej formy strednej školy, ktorý je ku dňu podania žiadosti mladší ako 20 rokov, pričom v prípade nadstavbového, kvalifikačného, špecializačného alebo vyššieho odborného štúdia je veková hranica stanovená na 23 rokov. Nárok na udelenie prechodného pobytu majú aj študenti vysokých škôl a rovnako aj osoby, ktoré sa zúčastňujú jazykovej alebo odbornej prípravy na štúdium na vysokej škole, pokiaľ je táto príprava organizovaná a uskutočňovaná vysokou školou so sídlom v Slovenskej republike. Prechodný pobyt sa udeľuje na predpokladaný čas štúdia, najviac však na obdobie šiestich rokov. Počas jeho trvania je štátnemu príslušníkovi tretej krajiny umožnené aj podnikanie. Povinnosť požiadať o prechodný pobyt sa nevyžaduje počas prvých 90 dní od vstupu na územie Slovenskej

republiky, ak sú splnené podmienky na krátkodobý pobyt podľa osobitného predpisu a zároveň si dotknutá osoba splnila povinnosť podľa § 111 ods. 2 písm. a).

V zmysle § 31 zákona o pobyte cudzincov, žiadosť o udelenie prechodného pobytu je štátny príslušník tretej krajiny povinný podať osobne na zastupiteľskom úrade, ktorý je akreditovaný pre štát, v ktorom mu bol vydaný cestovný doklad, alebo pre štát jeho bydliska, pokiaľ zákon neustanovuje inak. V prípadoch hodných osobitného zreteľa môže ministerstvo zahraničných vecí po dohode s ministerstvom vnútra určiť aj iný zastupiteľský úrad, s výnimkou žiadostí o udelenie prechodného pobytu podľa § 22, kde takýto postup nie je prípustný. Po podaní žiadosti vydá zastupiteľský úrad žiadateľovi potvrdenie o jej prijatí. Následne sa uskutoční osobný pohovor, ktorého účelom je predbežné posúdenie žiadosti. Pohovor sa vedie v štátnom jazyku alebo v jazyku, ktorému rozumejú obidve strany, a o jeho priebehu sa vyhotoví písomný záznam podpísaný žiadateľom. Ak pohovor neprebíha v štátnom jazyku, zastupiteľský úrad vyhotoví preklad do slovenského jazyka a opatrí ho osvedčovacou doložkou. V prípade potreby si žiadateľ môže na vlastné náklady zabezpečiť tlmočníka, ktorý je povinný záznam tiež podpísať. Zastupiteľský úrad zašle policajnému útvaru spolu so záznamom aj svoje stanovisko, v ktorom uvedie, či udelenie pobytu odporúča alebo neodporúča a aké sú dôvody tohto odporúčania.

Za určitých okolností je možné podať žiadosť priamo na policajnom útvaru. Ide napríklad o situácie, keď sa štátny príslušník tretej krajiny zdržiava na území Slovenskej republiky na základe platného povolenia na pobyt podľa osobitného predpisu, na základe tolerovaného pobytu, schengenského víza udeleného na účel sezónneho zamestnania, prípadne národného víza. Rovnako tak môže žiadosť podať osoba, u ktorej sa vízum nevyžaduje, žiadateľovi poskytnuté dočasné útočisko alebo držiteľ osvedčenia Slováka žijúceho v zahraničí. Policajný útvar v takýchto prípadoch vydá potvrdenie o prijatí žiadosti a štátny príslušník tretej krajiny je oprávnený zdržiavať sa na území Slovenskej republiky až do rozhodnutia, ak podal úplnú žiadosť.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Ako už bolo načrtnuté, predložený príspevok sa bude zaoberať predovšetkým zamestnávaním ukrajinských študentov prostredníctvom dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, konkrétnejšie prostredníctvom dohody o brigádnickej práci študentov. Pracovnoprávne vzťahy založené dohodami predstavujú osobitnú kategóriu, ktorá nemá charakteristické črty pracovného pomeru a na ktorú sa zároveň nevzťahujú právne normy upravujúce pracovný pomer (Barancová, Schronk, 2018). Na túto odlišnosť nadväzuje aj diferenciácia jednotlivých druhov dohôd, ktorá sa odvíja od kvalitatívneho rozdielu vo vymedzení pracovného záväzku. To znamená, že dohody sa od seba líšia najmä predmetom pracovnoprávných vzťahov, ktoré zakladajú, respektíve charakteristikou pracovnej činnosti, ktorá je ich obsahom (Kundrát, 2020). V tomto kontexte je potrebné poukázať aj na zásadný rozdiel medzi dohodami a pracovnou zmluvou. Dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov či dohoda o pracovnej činnosti sa totiž odlišujú od pracovnej zmluvy práve vymedzením pracovného záväzku. Zatiaľ čo pri pracovnej zmluve sa zamestnanec zaväzuje vykonávať prácu určitého druhu podľa pokynov zamestnávateľa, v určenom čase a na určitom mieste, pri dohodách je záväzok zamestnanca viazaný na splnenie konkrétnej pracovnej úlohy alebo

výkon určitej pracovnej činnosti (Barancová a Schronk, 2018). Aj keď sa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vyznačujú uplatňovaním širšieho priestoru pre realizáciu zmluvnej slobody, pri uzatváraní dohody o brigádnickej práci študentov je zmluvná sloboda zamestnávateľa v rovine výberu zmluvného partnera výrazne obmedzená (Kundrát, 2019).

Hoci Zákonník práce výslovne nevylučuje, aby zamestnávateľ uzatvoril so študentom dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o vykonaní práce, aplikačná prax ukazuje, že pri zamestnávaní študentov sa najčastejšie využíva dohoda o brigádnickej práci študentov. Táto dohoda je pre zamestnávateľov aj pre študentov spravidla najvhodnejšia, keďže svojím obsahom a podmienkami reflektuje osobitosti výkonu práce popri štúdiu. Je nutné povedať, že 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. (Kundrát, 2018). V porovnaní s dohodou o pracovnej činnosti je dohoda o brigádnickej práci študentov výhodnejšia, keďže pri dohode o pracovnej činnosti je stanovený maximálny rozsah práce na 10 hodín týždenne (s výnimkou sezónnych prác), zatiaľ čo dohoda o brigádnickej práci študentov umožňuje výkon práce až do 20 hodín týždenne v priemere. To znamená, že študent môže v jednom týždni odpracovať aj viac než 20 hodín, pokiaľ sa tento rozsah v rozhodnom období (teda celá doba, na ktorú bola dohoda uzatvorená) vyrovná tým, že v inom týždni odpracuje menej. Takáto úprava poskytuje vyššiu flexibilitu, ktorá je pre študentov praktická najmä počas skúškového obdobia, keď potrebujú venovať viac času príprave na skúšky. Prostredníctvom dohody o brigádnickej práci študentov sa zakladá pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom a špeciálnym subjektom – zamestnancom, ktorý má štatút študenta, ktorý opakovane vykonáva činnosť vymedzenú druhovo. Dohoda o brigádnickej práci študenta má teda povahu dvojstranného právneho úkonu, ktorý zakladá pracovnoprávny vzťah, v ktorom prichádza k realizácii osobného výkonu závislej práce vymedzenej výsledkom zo strany zamestnávateľa. V porovnaní s pracovnou zmluvou sa v prípade dohôd o brigádnickej práci študentov uplatňuje širší rozsah zmluvnej voľnosti subjektov a je do značnej miery oslabená aj pracovnoprávna ochrana zamestnanca, napr. vo vzťahu k skončeniu takéhoto založeného pracovnoprávneho vzťahu (Švec, Drobný, Szabóová, 2018)

Aby mohol študent uzavrieť dohodu o brigádnickej práci študentov však musí spĺňať kritériá ako štatút žiaka strednej školy, alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, či maximálne prípustný vek. § 227 odsek 1 stanovuje, že za fyzickú osobu, ktorá má štatút žiaka strednej školy, sa považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, sa považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.

Ako už bolo vyššie spomenuté, oproti pracovnej zmluve dochádza k oslabeniu postavenia zamestnanca pre prípad skončenia pracovnoprávneho vzťahu založeného na

základe dohody o brigádnickej práci študentov. Okamžité skončenie dohody je možné dohodnúť len v prípadoch, v ktorých Zákonník práce pripúšťa okamžité skončenie pracovného pomeru. Ak spôsob skončenia nie je v dohode výslovne upravený, môže byť dohoda ukončená buď dohodou účastníkov k určitému dňu, alebo jednostranne výpoveďou bez uvedenia dôvodu, pričom výpovedná lehota je 15 dní a začína plynúť odo dňa doručenia písomnej výpovede. Možno teda povedať, že oproti skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, je práve skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného na základe dohody o brigádnickej práci študentov, výpoveďou podstatne flexibilnejšie. Je to z dôvodu dĺžky výpovednej doby, ako absencii zákonnej požiadavky (ako pri výpovedi z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa) udať jeden zo zákonom taxatívne vymedzených výpovedných dôvodov.

Zákonník práce zároveň presne určuje povinné náležitosti, ktoré musí dohoda o brigádnickej práci študentov obsahovať. Tieto predstavujú zákonom stanovený minimálny rámec, ktorý je nevyhnutný pre jej platné uzatvorenie. V zmysle § 228 odsek 1 Zákonníka práce musí byť v dohode uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Absencia niektorej z podstatných obsahových náležitostí dohody o vykonaní práce môže zakladať odôvodnenú domnienku o jej neplatnosti (Švec, Drobný, Szabóová, 2018). Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. S absenciou písomnej formy dohody, Zákonník práce spája neplatnosť tohto právneho úkonu.

Sú reálne rozdiely v zamestnávaní slovenských a ukrajinských študentov na dohodu o brigádnickej práci študentov?

Pri riešení otázky je nutné podotknúť, že na danú problematiku je možné nahliadať jednak širokospektrálnejšou optikou a na druhej strane aj užším vnímaním danej problematiky. V prípade vnímania problematiky z pohľadu užšieho zamerania je potrebné povedať, že Zákonník práce, že síce v § 6 ustanovuje, že podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis, avšak to sa týka len vzniku pracovnoprávneho vzťahu. V prípade konkrétnych ustanovení o dohodách vykonávaných mimo pracovného pomeru, však Zákonník práce neupravuje špecifické ustanovenia vzťahujúce sa na cudzincov. Je možné povedať, že iné zaobchádzanie s osobami inej štátnej príslušnosti v existujúcom pracovnom pomere by bolo v rozpore sa základnými zásadami vyplývajúcimi jednak z ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, ako aj zo základných zásad uvedených v Zákonníku práce, či zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov. Ako prípad možno uviesť čl. 1 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom. Diskriminačné dôvody, ktoré by mohli súvisieť s výkonom

práce cudzincov sú napríklad jazyk, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine.

Ak sa na problematiku pozrieme zo širšej perspektívy, je potrebné zdôrazniť, že zásadný rozdiel medzi zamestnávaním ukrajinských a slovenských študentov spočíva predovšetkým v podmienkach ich vstupu na pracovný trh. Ukrajinskí študenti musia pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu disponovať príslušnými potvrdeniami a dokladmi, ktoré vyplývajú z ich postavenia cudzincov. Ide najmä o administratívne úkony spojené s pobytom, ktoré sú nevyhnutným predpokladom pre legálny výkon zárobkovej činnosti. Pre daný účel si pripomenieme, že v zmysle § 23a odsek 1 písmeno e) zákona o službách zamestnanosti je zamestnávateľ oprávnený zamestnať cudzinca automaticky, je príslušníkom tretej krajiny, ktorý má udelený prechodný pobyt na účel štúdia a výkon jeho práce nepresiahne u všetkých zamestnávateľov 10 hodín týždenne alebo 20 hodín týždenne, ak je študentom vysokej školy, alebo tomu zodpovedajúci počet dní alebo mesiacov za rok. V dôsledku toho je proces ich zamestnávania náročnejší a spojený s vyššou administratívnou záťažou. Je však potrebné zdôrazniť, že študent – štátny príslušník tretej krajiny, ktorý už disponuje udeleným povolením na prechodný pobyt za účelom štúdia, nie je povinný osobitne žiadať o ďalšie povolenie na pobyt na účel výkonu zárobkovej činnosti, ak sú zároveň splnené všetky zákonom stanovené podmienky pre jeho zamestnanie. Takto nastavený právny rámec reflektuje snahu zákonodarcu zjednodušiť postavenie zahraničných študentov a umožniť im flexibilnejší vstup na trh práce počas štúdia. Napriek tomu zostáva proces ich zamestnávania administratívne náročnejší než v prípade domácich študentov, a to práve z dôvodu, že ich právne postavenie je determinované štatútom cudzinca. Naopak, slovenskí študenti tieto dodatočné povinnosti nemajú, keďže ich oprávnenie vstupovať na trh práce je inherentne spojené so štátnym občianstvom Slovenskej republiky. V praxi to znamená, že ich prístup k pracovným príležitostiam je podstatne jednoduchší a menej zaťažený administratívnymi bariérami. Tento rozdiel poukazuje na asymetriu v podmienkach vstupu na pracovný trh, ktorá môže mať dopad nielen na individuálnu pozíciu študenta, ale aj na celkové integračné procesy zahraničných študentov v rámci slovenského právneho a spoločenského prostredia.

Záver

Štúdium na vysokej škole je tradične spojené so snahou študentov zabezpečiť si dodatočný príjem prostredníctvom brigád alebo iných príležitostných pracovných činností. Tento fenomén má nielen ekonomický rozmer, keďže študenti takýmto spôsobom zmierňujú náklady spojené so štúdiom a životnými potrebami, ale aj sociálny a profesijný význam, pretože umožňuje nadobúdanie prvých pracovných skúseností a praktických zručností uplatniteľných na trhu práce. Rovnaký trend je možné identifikovať aj u zahraničných študentov, pre ktorých pracovná činnosť predstavuje okrem finančného zabezpečenia aj prostriedok rýchlejšej integrácie do spoločenského prostredia, rozvoja jazykových kompetencií a získavania praktických skúseností využiteľných v budúcom povolání.

Predmetom analýzy boli pracovnoprávne vzťahy študentov založené na dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré predstavujú najtypickejšiu a v praxi najrozšírenejšiu formu ich zamestnávania. Popularita týchto dohôd vyplýva z ich flexibility, ktorá umožňuje zosúladienie pracovných povinností s rozvrhom štúdia, skúškovým obdobím

či sezónnym charakterom brigád, pričom zároveň reflektuje aj záujem zamestnávateľov o menej administratívne náročné a krátkodobé formy pracovných vzťahov.

Osobitnú pozornosť si vyžaduje zamestnávanie zahraničných študentov, najmä študentov ukrajinského pôvodu. V ich prípade možno identifikovať nielen praktické aspekty výkonu práce prostredníctvom uvedených dohôd, ale aj právne otázky spojené s ich štatútom cudzincov a podmienkami zamestnávania na území Slovenskej republiky. Vykonaná analýza potvrdila, že právna úprava nerozlišuje medzi slovenskými a ukrajinskými študentmi, čo je v súlade s požiadavkami antidiskriminačnej legislatívy. Rozdiely sa vyskytujú výlučne na administratívnej úrovni, ktorá súvisí s pobytovým režimom zahraničných študentov. Ak je im udelený pobyt na účel štúdia, osobitné povolenie na výkon práce sa už nevyžaduje.

Záverom možno konštatovať, že dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru predstavujú optimálny právny rámec pre zosúladenie pracovnej a študijnej činnosti, pričom zároveň zohrávajú významnú úlohu pri integrácii zahraničných študentov a zabezpečovaní rovného prístupu na pracovnom trhu.

Tento článok odporúča na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:

JUDr. Lubica Saktorová, PhD., LL.M.

Použitá literatúra

1. BARANCOVÁ, H. a kol., 2017. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck. ISBN 978-80-89603-47-5.
2. BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK, 2018. *Pracovné právo*. 4. preprac. a dopl. vyd. Bratislava: Sprint 2. ISBN 978-80-89710-57-9.
3. KUNDRÁT, I., 2018. Pracovný čas a ochrana zdravia pri výkone brigádnickej práce študentov. In: *Zborník príspevkov z 2. ročníka vedeckej konferencie doktorandov na Akadémii Policajného zboru v Bratislave*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave. [ISBN neuvedené].
4. KUNDRÁT, I., 2019. Štatút študenta na účely uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov. In: M. DOLOBÁČ a E. DOBROVIČ, eds. *Právny jazyk v aplikačnej praxi*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika. ISBN 978-80-8152-779-0.
5. PODHOREC, I., Z. POLÁČEK TUREKOVÁ a L. PETRÍKOVÁ, 2016. *Repetitórium pracovného práva*. Bratislava: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-8168-396-0.
6. ŠVEC, M., M. DROBNÝ a T. SZABÓOVÁ, 2018. *Vzory zmlúv a podaní z pracovného práva*. Bratislava: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-8168-876-7.
7. ŠVEC, M. a J. TOMAN, 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-571-0153-7.
8. ŠVEC, M. a J. TOMAN, 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok II*. Bratislava: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-571-0154-4.
9. TOMAN, J., 2019. *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-571-0155-1.
10. ZÁHORČÁKOVÁ, J. a M. KURIL, 2012. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (teoreticko-analytické úvahy). In: *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik: Sammelband wissenschaftlicher Beiträge*. Wien: Paul Gerin, s. 77–96. ISBN 978-3-902725-09-0.

Mladá veda

Young Science

ISSN 1339-3189