

Proto i v oblasti správního práva a vědy správního práva je třeba věnovat se europeizaci a důsledkům, které přináší. Současně však řada poznatků z domácí právní úpravy správního práva může inspiračně posloužit, a to zejména pro správní právo Evropské unie, které se stává dynamicky se rozvíjející oblastí tohoto svébytného právního řádu.

Summary

The paper discusses about the relatively new phenomenon, called „European Administrative Law“. At first points out that in its content means the polysem. Therefore, in the article is attention devoted into different meanings of this term. All of them are detailed described. Of these different meaning prevails, sometimes simplistic, identification of the European

Administrative Law as an Administrative Law of the European Union itself. Therefore is in the article namely described the phenomenon of Administrative Law of the European Union, as well as are also mentioned new issues of this field. At the same time the contribution paid attention to related term called „Europeanisation“, which is an input into the issues examined. But this issue is described from the view of the Administrative Law, not from the scope of the legal order itself. At the end the post tries to answer obvious question, whether, in the case of European Administrative Law goes „now“ at the (new) legal branch, or „still“ on specific scientific (and teaching) discipline. The conclusion and answer is that the European Administrative Law is not legal branch in such extent in which is usually understand, but it is a special way of influence of the European union and the Council of Europe.

Pracovný pomer na dobu určitú agentúrnych zamestnancov*

Andrea Olšovská, Marek Švec**

Synopsa

Príspevok poukazuje na rozšírenú negatívnu prax trhu práce pri uzatváraní pracovných pomerov na dobu určitú so zamestnancami, ktorí sú dočasne pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Akcentovaný je predovšetkým výklad vymedzenia určitej doby pre účely pracovného pomeru na určitú dobu i trvania dočasného pridele-

nia a s tým súvisiaceho pojmu „právna udalosť“. Trvanie pracovného pomeru ako aj dočasného pridelenia na obdobie, ktoré je ukončené oznámením užívateľského zamestnávateľa, že nepotrebuje výkon práce dočasne prideleného zamestnanca, je pomerne časté a vedie k záveru o zneužití inštitútu dočasného pridelenia a obchádzaní kogentných ustanovení Zákonníka práce upravujúcich pracovný pomer na určitú dobu. Prezentovaná je aktuálne pripravená novelizácia relevantných zákonných ustanovení, ktorá má do určitej miery pomôcť odstrániť vyššie uvedené negatívnu prax, ako aj súdne rozhodnutia, o ktorých možno polemizovať, či sú súladné s účelom právnej úpravy pracovných pomerov na určitú dobu.

* Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA) č. 1/0423/14 s názvom „Zákoník práce a jeho možné variácie“.

** doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., predseda Labour Law Association / Asociácia pracovného práva; advokátka a docentka na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave.

JUDr. Marek Švec, PhD., generálny tajomník Labour Law Association / Asociácia pracovného práva; odborný asistent na Fakulte sociálnych vied, Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

Úvod

Agentúrne zamestnávanie sa všeobecne pokladá za jeden zo základných prostriedkov moderného trhu práce, ktorý umožňuje zamestnávateľom flexibilne reagovať na zmenené hospodárske a výrobné podmienky v prípade väčšej alebo menšej potreby práce. Napriek tomu, že ide o progresívne sa rozvíjajúci segment európskeho trhu práce, ktorý by mal zamest-

návrateľovi i zamestnancom poskytovať určitú mieru výhod, v Slovenskej republike sa agentúrne zamestnávanie stalo zásadným problémom trhu práce i systému sociálneho zabezpečenia. A to z dôvodu, že často dochádza k obchádzaniu zákonných ustanovení o pracovnom pomere na neurčitý čas ako základného pracovnoprávneho vzťahu, vyplácaniu časti mzdy zamestnancom prostredníctvom náhrad za výkon pracovnej cesty bez skutočnej zmeny miesta výkonu práce alebo nezabezpečovania zodpovedajúcej úrovne pracovných podmienok napr. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Možno uviesť, že takýmto konaním zo strany mnohých agentúr dočasného zamestnávania, dochádza až k zneužívaniu agentúrneho zamestnávania. Mnohé agentúry sú založené účelovo len za týmto cieľom, čím vytvárajú negatívny obraz agentúrneho zamestnávania, a v konečnom dôsledku poškodzujú dobré meno solídnych agentúr. Pri zlyhávajúcom dohľade štátnych orgánov vytvára takáto prax deformáciu trhu práce a oslabuje pracovnoprávnu ochranu zamestnancov. Za najzávažnejší problém z pohľadu pracovnoprávnej ochrany agentúrnych zamestnancov i trhu práce možno považovať spôsob uzatvárania pracovných pomerov na určitú dobu, ktorý sa pokladá za rozporný so základnými princípmi pracovného práva a hraničí so zneužitím práva.¹ Problém možno považovať za natoľko výrazný, že sa stal nosným prvkom aktuálnej legislatívnej iniciatívy zákonodarcu pri pripravovanej novele zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.² Pripravovanú zmenu možno považovať po právnej stránke za vec zásadného právneho významu, a to vo vzťahu k interpretácii § 48 ods. 1 Zákonníka práce. Dôležitosť zmeny právnej úpravy možno ilustrovať aj na skutočnosti, že sa popisovaný problém dotýka viac ako 70 – tisíc zamestnancov, ktorí sú angažovaní ako agentúrni zamestnanci ako aj z pohľadu niektorých súdnych rozhodnutí, ktoré v podstate „odobrili“ vyššie uvedeny spôsob vymedzenia určitej doby.

¹ Bližšie k problematike agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike pozri – OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. *Practice of agency work in the Slovak Republic as a consequence of labour market liberalisation*. In: SEER: journal for labour and social affairs in Eastern Europe. Baden-Baden: Nomos, Vol. 16, no. 3, 2013, s. 313 – 324.

² Novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce bola schválená v Národnej rade SR dňa 2. 12. 2014 ako parlamentná tlač č. 1212 a jej účinnosť je stanovená od 1. 1. 2015. Schválený text novely, ktorý je v súčasnosti v redakčnom procese, je dostupný na <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon & ZakZboRID=13 & CisObdobia=6 & CPT=1212>.

Agentúrni zamestnanci a pracovný pomer na určitú dobu – praktické východiská

Agentúrne zamestnávanie prostredníctvom inštitútu dočasného pridelenia zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi agentúrou dočasného zamestnávania³ zahŕňa požadovanú flexibilitu pracovnoprávnych vzťahov, ktorá však v sebe nesie prvky „neštandardnosti“ typickej pre prekérnu prácu z pohľadu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Aktuálna prax trhu práce v mnohých prípadoch túto očakávanú flexibilitu výrazne prekračuje a stáva sa prostriedkom obchádzania kogentných ustanovení Zákonníka práce, a to práve prostredníctvom neurčitého vymedzenia doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu.⁴

Klasickú prax v agentúrnom zamestnávaní v súčasnosti predstavuje uzatvorenie pracovnej zmluvy na určitú dobu v zmysle § 48 ods. 1 Zákonníka práce medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, pričom okamih skončenia trvania je vymedzený formuláciou „do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa“ (pravidelne pritom nie je ani špecifikovaný užívateľský zamestnávateľ). Súčasne je uzatvorená v zmysle § 58 ods. 3 Zákonníka práce dohoda o dočasnom pridelení medzi rovnakými subjektmi, v ktorej je doba trvania dočasného pridelenia vymedzená rovnakou formuláciou. Takéto vymedzenie možno považovať za neurčité a teda by bolo možné uvažovať aj o tom, že takto určené trvanie pracovného pomeru na určitú dobu, je neplatné.

Časté sú aj prípady, kedy je síce pracovný pomer dohodnutý na konkrétnu určitú dobu, ale v dohode o dočasnom pridelení býva súčasne dohodnutá aj možnosť predčasného skončenia dočasného pridelenia, čím sa následne končí aj pracovný pomer. Možnosť predčasného ukončenia je formulovaná tak, že dočasné pridelenie sa končí okamihom, kedy agentúra oznámi zamestnancovi, že užívateľský zamestnávateľ nepotrebuje výkon jeho práce. Hoci si niektoré agentúry dohodnú s užívateľským zamestnávateľom aj lehotu, kedy sa dočasné pridelenie končí (napr. až týždeň po oznámení tejto skutočnosti), v praxi sa stávajú prípady, kedy sa dočasné pridelie-

³ Dočasné pridelenie zamestnanca môže v zmysle § 58 realizovať ako klasický zamestnávateľ, ktorý zamestnancovi aktuálne nemá možnosť prideliť žiadnu prácu alebo tzv. agentúra dočasného zamestnávania v pozícii klasického zamestnávateľa, ktorá vzniká práve výlučne za účelom dočasného pridelovania zamestnancov. Za užívateľského zamestnávateľa sa pokladá právnická osoba, ku ktorej bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce.

⁴ Mura, L. Performance of Human Resource Management in an Internationally Operating Company. In: Serbian Journal of Management, 1/2012, s. 115 – 129.

nie skončí zo dňa na deň. Možnosť takto sa dohodnúť na predčasnom skončení vyplýva priamo z § 58 ods. 8 Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia sa dočasné pridelenie končí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo, pred uplynutím tohto času možno skončiť pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením na základe dohodnutých podmienok. Aj takáto prax vzbudzuje pochybnosti o tom, či nedochádza k zneužitiu práva, pretože dočasné pridelenia a následne pracovný pomer sa končia síce na základe dohodnutej podmienky, ale k jednostrannému ukončeniu dočasného pridelenia pred jednostranným úkonom zo strany agentúry voči zamestnancovi dochádza na základe úkonu, ktorý realizuje užívateľský zamestnávateľ a k takémuto kroku môže dôjsť kedykoľvek, bez vôle zmluvných subjektov pracovného pomeru. O osude pracovného pomeru tak nerozhoduje zamestnanec ani zamestnávateľ.

Špecificky pri zamestnancoch, ktorí sú dočasne pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, sa táto „právná skutočnosť“ – teda ukončenie dočasného pridelenia, stáva nielen okamihom skončenia pracovného pomeru na určitú dobu, ale aj okamihom skončenia dočasného pridelenia u užívateľského zamestnávateľa. Následne vznikajú pochybnosti, či formulácia určitej doby obsiahnutá v pracovných zmluvách a podrobnejšie opísaná v nasledujúcom texte, spĺňa vôbec charakter právnej skutočnosti, ktorá je spôsobilá skončiť pracovný pomer na určitú dobu i dočasné pridelenie zamestnanca v súlade s platnou právnou úpravou a účelom pracovného pomeru určitú dobu.

K skončeniu pracovného pomeru zamestnanca pred uplynutím dojednanej doby dočasného pridelenia preto prichádza v okamihu, kedy na strane užívateľského zamestnávateľa už nie je ďalej vôľa po využívaní takto dočasne pridelených zamestnancov. V tejto súvislosti musíme upozorniť na skutočnosť, ktorá je neskôr predmetom ďalšieho výkladu, že v žiadnom okamihu trvania pracovného pomeru na určitú dobu ani dočasného pridelenia sa nedá určiť, ktorý je ten okamih „klasického“ skončenia pracovného pomeru na určitú dobu uplynutím dojednanej doby, ešte predtým než príde k skončeniu pracovného pomeru z dôvodu ukončenia objednávky na výkon práce zamestnancov zo strany užívateľského zamestnávateľa. Formálne skončenie pracovného pomeru sa následne uskutočňuje prostredníctvom tzv. oznámenia o ukončení prác dočasne prideleného zamestnanca, ktoré vyhotovuje užívateľský zamestnávateľ a doručuje ho agentúre dočasného zamestnávania a tá ho posielala dočasne pridelenému zamestnancovi ako informáciu o skončení pracovného pomeru. Okamih ukončenia prác u užívateľského zamestnávateľa sa potom považuje za spomínanú „skutočnosť“, ktorá vymedzovala trvanie pracovného pomeru i dobu

trvania dočasného pridelenia zamestnanca, pričom spomínaná informácia zo strany agentúry dočasného zamestnávania má za cieľ informovať zamestnanca, že prišlo u neho k skončeniu pracovného pomeru.

Pre lepšie pochopenie kontextu agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike musíme uviesť, že právny poriadok nevymedzuje žiadne časové obmedzenie trvania dočasného pridelenia zamestnanca. Jediné obmedzenie spočíva v obmedzení uzatvárania pracovného pomeru na určitú dobu, kde Zákonník práce v § 48 ods. 2 pripúšťa jeho uzatvorenie na najdlhšie dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát⁵ Agentúry dočasného zamestnávania, majú z uvedeného obmedzenia v zmysle § 48 ods. 9 Zákonníka práce absolútnu výnimku a môžu opätovne uzatvárať a opätovne dohadovať pracovný pomer na určitú dobu. Výsledkom takto nastavenej právnej úpravy i praxe je skutočnosť, že zaznamenávame prípady trvania pracovného pomeru na určitú dobu i dočasného pridelenia kontinuálne v rozsahu niekoľkých rokov (najdlhšie známy prípad dočasného pridelenia trval 8 rokov), pričom zamestnanec nevie v žiadnom okamihu takejto formy zamestnávania určiť, kedy príde k skončeniu jeho pracovného pomeru a tento okamih nevie ani v žiadnom ohľade ovplyvniť.⁶

Takáto situácia je pochopiteľne považovaná aj v dôsledku niekoľkých súdnych rozhodnutí⁷ za súladnú s právnou úpravou Slovenskej republiky, ktorá transponovala do svojho právneho poriadku smernicu Európskeho parlamentu a Rady č. 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci i ďalšie medzinárodné záväzky vyplývajúce z iných právnych predpisov Európskej únie.

Ako bolo uvedené vyššie, v praxi sa v dôsledku takejto právnej úpravy vyskytovali aj také situácie, že agentúrni zamestnanci boli niekoľko rokov opakovane zamestnávaní na určitú dobu na jeden rok. Touto výnimkou sa vlastne umožnilo neobmedzené uzatváranie pracovných pomerov na určitú dobu. Aby nedochádzalo k takýmto situáciám, bola prijatá nová právna úprava, prostredníctvom zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení ne-

⁵ BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeňek, s. r. o., 2009, s. 89 alebo BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeňek, s. r. o., 2014, s. 124.

⁶ MURA, L. Ľudské zdroje a ich úloha v malých a stredných podnikoch. In: RELIK 2013: reprodukce lidského kapitálu - vzájemné vazby a souvislosti / Příprava a sestavení CD sborníku s příspěvků: Tomáš Löster, Jitka Langhamrová. - Slaný: Melandrium, 2013.

⁷ Pozri napr. rozhodnutie NS SR sp. zn. 2Cdo 220/2011 zo dňa 18. 12. 2012, rozhodnutie OS Prešov sp. zn. 10 C 214/2008-91, rozhodnutie KS Prešov 15 Co 85/210, rozhodnutie OS Trenčín sp. zn. 11Cpr/8/2013 a podobne.

skorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“), nie zmenou Zákonníka práce. Novela zákona o službách zamestnanosti sprísnila právnu úpravu od 1. 5. 2013 (zákon č. 96/2013 Z. z.) a nastavila podmienky, kedy pri opätovných dočasných prideleniach zamestnanca vzniká pracovný pomer agentúrneho zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa. Podľa § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti o dočasné pridelenie nejde, ak užívateľský zamestnávateľ opätovne dohodol s agentúrou dočasného zamestnávania alebo s agentúrami dočasného zamestnávania dočasné pridelenie toho istého zamestnanca v rámci 24 mesiacov po sebe nasledujúcich viac ako päťkrát s výnimkou dôvodu uvedeného v osobitnom predpise (výnimky stanovené Zákonníkom práce pre opätovné dohodnutie, reťazenie pracovných pomerov na určitú dobu). V takomto prípade zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Za opätovné dočasné pridelenie sa považuje pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia.

Vymedzenie doby trvania pri pracovnom pomere na dobu určitú

Kľúčovým okamihom pri posudzovaní aktuálnej praxe agentúrneho zamestnávania sa dnes v Slovenskej republike stáva zodpovedanie otázky, či takto uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú s agentúrnymi zamestnancami spĺňa Zákonníkom práce⁸ i smernicou č. 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú požadovaný objektívny charakter identifikácie skončenia pracovného pomeru.

Pod právnym pojmom „doba“ slovenská právna teória i prax rozumie presne ohraničený časový úsek, počas trvania ktorého, má niekto niečo konať, niečo sa zdržať, alebo niečo strpieť, alebo uplynutie ktorej, spôsobuje určité právne následky (účinky), t.j. vznik, zmenu alebo zánik právnych vzťahov. V oblasti pracovného práva je pojem doba spojený, resp. používaný, okrem iného aj v súvislosti s pracovným pomerom na určitú dobu. Možnosť platne dohodnúť vymedzenie trvania pracovného pomeru na určitú dobu aj iným spôsobom ako určením konkrétneho dňa sa odvíja predovšetkým od súdnej praxe, ktorá predpokladá, že zmluvné strany sa dohodnú

odchylne na okamihu, ktorý nebude vzbudzovať žiadnu pochybnosť o tom, kedy sa má pracovný pomer zamestnanca skončiť, hoci nie je vopred známe, kedy presne tento okamih nastane (napr. skončením pracovnej úlohy alebo iných prác, návratom ženy – zamestnankyne z materskej dovolenky a podobne). Takto dohodnutý pracovný pomer sa teda skončí právnou skutočnosťou/udalosťou, ktorou môže byť uplynutie dohodnutej doby, alebo okamih ukončenia pracovnej úlohy bez toho, aby zamestnávateľ uplatnil niektorý z taxatívne uvedených výpovedných dôvodov v Zákonníku práce. Okamih skončenia pracovného pomeru na určitú dobu v prípade predčasného ukončenia dočasného pridelenia podľa súdnej praxe nenastáva na základe právneho úkonu zamestnávateľa alebo zamestnanca, ale na základe objektívne určiteľnej skutočnosti vymedzenej v pracovnej zmluve, ktorá obmedzuje dĺžku trvania pracovného pomeru na určitú dobu.⁹ Touto objektívnou skutočnosťou je podľa názoru súdu ukončenie dočasného pridelenia, ktoré nastane v dôsledku oznámenia užívateľského zamestnávateľa, že nepotrebuje výkon prác agentúrnych zamestnancov. V tejto súvislosti sa objavuje otázka, či ide vôbec o objektívne určiteľnú skutočnosť, alebo o svojvôľu subjektu, ktorý ani nie je účastníkom pracovného pomeru. V prípade bežných vymedzení určitej doby, ako je napr. návrat zamestnankyne z materskej dovolenky, zamestnanca z výkonu verejnej funkcie, možno hovoriť o objektívne určiteľnej skutočnosti, a to z toho dôvodu, že ide o skutočnosť, ktorá nezávisí len od rozhodnutia jedného z účastníkov pracovného pomeru. V prípade dočasného pridelenia, ktoré sa predčasne končí na základe rozhodnutia užívateľského zamestnávateľa, ide fakticky o jeho rozhodnutie, ktoré môže nastať kedykoľvek (možno uvažovať, či ide o jeho svojvôľu) a následne na základe ukončenia prác dochádza ku skončeniu pracovného pomeru.

Keďže pracovný pomer na určitú dobu predstavuje atypickú formu pracovného pomeru v porovnaní s pracovným pomerom na neurčitý čas spojenú s preukázateľnou neistotou trvalého zamestnania pre zamestnanca, z toho dôvodu aj Zákonník práce v ďalších ustanoveniach § 48 Zákonníka práce uvádza ďalšie obmedzenia uzatvárania pracovného pomeru na určitú dobu ako neštandardnej formy zamestnávania, ktorej existencia má byť skôr výnimočnou v životnom cykle zamestnanca¹⁰. V uvedenej súvislosti je teda pracovný pomer na určitú dobu z časového hľadiska pevným (fixným) presne ohraničeným obdobím, počas ktorého je povinnosťou zamestnávateľa a zamestnanca plniť si povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, a to do okamihu dohodnutej doby, ktorej uplynutím sa pracovný pomer skončil.

⁸ DOLOBÁČ, M.A. kol. *Výbrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice: PF UPJŠ v Košiciach, 2012, s. 79 alebo DOLOBÁČ, M. *Zákaz zneužívania agentúrneho zamestnávania*. In *STUDIA IURIDICA Cassoviensia*, č. 1/2014, s. 59 a násl.

⁹ Zo súdnej praxe č. 3/2002, s. 56.

¹⁰ Rozsudok Bundesarbeitsgericht (Spolkový súd pre pracovné právo v Nemecku) z 13. 3. 2013, 7 ABR 69/11.

To potvrdzuje i spôsob počítania času v pracovnoprávných vzťahoch vo vzťahu k dobe upravený v § 37 Zákonníka práce, podľa ktorého okrem iného aj doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby. Preto doba, po ktorú bolo obmedzené na základe pracovnej zmluvy trvanie pracovného pomeru, má začínať prvý dňom a končiť sa uplynutím posledného dňa dohodnutej doby. Uvedené znamená, že z dohodnutého obsahu pracovnej zmluvy, kde sa deklaruje, že sa uzatvára na určitú dobu, má byť zrejмый okamih vzniku pracovného pomeru a okamih jeho skončenia v podobe objektívnej určiteľnej skutočnosti, ktorá nastane nezávisle od vôle zamestnávateľa a zamestnanca. Vychádzajúc i zo subsidiárnej pôsobnosti všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy, ktoré nie sú upravené v prvej časti Zákonníka práce, ustanovenie § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka vyžaduje na platnosť právneho úkonu jeho určitosť. Právny úkon je neurčitý, ak jeho obsah je vecne nejasný. Náležitosti tejto určitosti pri pracovnom pomere na dobu určitú definuje § 48 ods. 1 Zákonníka práce formou výslovného dohodnutia doby jeho trvania.

Objektívne určiteľnou skutočnosťou vo vzťahu k dobe trvania pracovného pomeru s prihliadnutím i na znenie doložky 3¹¹ smernice Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorá je záväzná i pre Slovenskú republiku, je priamy časový údaj, splnenie určitej úlohy alebo určitá udalosť (napr. do nástupu pani XY z materskej alebo rodičovskej dovolenky, alebo do nástupu pani XY z dočasnej pracovnej neschopnosti). Práve vymedzenie doby trvania pracovného pomeru objektívne určiteľným spôsobom odlišuje pracovný pomer na určitú dobu od pracovného pomeru na neurčitý čas.

Podporný argument pre uvádzané autorské právne závery tvorí aj ustálená judikatúra Najvyššieho súdu Českej republiky, keďže v Slovenskej republike podobnou judikatúrou nedisponujeme, vo vzťahu k posudzovaniu uzatvárania pracovného pomeru na určitú dobu. Najvyšší súd Českej republiky vo viacerých svojich rozhodnutiach uvádza, že *“Nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednána prímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnu, měsícu, či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zistitelnou skutečností, ale tak ze předpokládá a súčasně umožňuje, aby tato doba skončila (mohla skončit) na základě skutečností, jež nastane (muže nastat) z vule jen jednoho*

¹¹ Na účely tejto dohody termín “pracovník na určitú dobu“ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami ako napríklad dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

účastníka pracovního poměru, je ujednání o dobe trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou.“¹²

Skončenie pracovného pomeru

V zmysle uvedeného vymedzenia právnej udalosti i teoretickoprávneho vymedzenia oboch spomínaných právnych inštitútov, t.j. pracovného pomeru na určitú dobu i dočasného pridelenia zamestnancov, je nevyhnutné prax zneužívania agentúrneho zamestnávania formou pracovných pomerov na určitú dobu s vymedzením doby trvania závislej na vôle užívateľského zamestnávateľa odmietnuť a súčasne polemizovať o tom, či bolo vhodné a správne, že takto účelovo vymedzenú určitú dobu súdna prax posúdila ako súladnú s právnym poriadkom. V tomto prípade pri posudzovaní predmetnej veci súdy nesprávne interpretovali rozdiel medzi dobou trvania pracovného pomeru; dočasným pridelením; dobou dočasného pridelenia a dôvodmi, ktoré majú za následok jednostranné skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím dohodnutej doby dočasného pridelenia medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. zákonom prípustnými formami skončenia pracovného pomeru a dohodou upravujúcou podmienky, za ktorých sa realizuje dočasné pridelenie medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom. Pri analýze dostupných súdnych rozhodnutí možno dôjsť k záveru o zámene dvoch uvádzaných právnych inštitútov a nerozlišovaniu podmienok ich realizácie, a to k trvaniu a ukončeniu pracovného pomeru na určitú dobu a k trvaniu a ukončeniu dočasného pridelenia zamestnanca, čo môže spôsobiť formulovanie nesprávnych právnych názorov.

Dočasné pridelenie zamestnanca predstavuje zmenu obsahu pracovného pomeru (zmena obsahu pracovnej zmluvy) počas jeho trvania, a to bez ohľadu na skutočnosť, či je pracovný pomer v prípade dočasne prideleného zamestnanca uzatvorený na určitú dobu alebo na neurčitý čas a k dočasnému prideleniu prichádza zo strany agentúry dočasného zamestnania. Z § 58 ods. 3 prvá veta Zákonníka práce vyplýva, že písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania ako zamestnávateľom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa; deň, keď dočasné pridelenie vznikne a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce, miesto výkonu práce, mzdové podmien-

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. mája 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 uverejnený pod č. 19/2004 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisk

ky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. V poslednej vete tohto odseku sa výslovne konštatuje, že tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Takáto právna konštrukcia pritom explicitne diferencuje medzi pracovným pomerom uzatvoreným na určitú dobu a na neurčitý čas medzi agentúrou dočasného pridelenia a zamestnancom s ohľadom na uvádzanú skutočnosť, že skončenie dočasného pridelenia u konkrétneho užívateľského zamestnávateľa nespôsobuje a ani nemôže spôsobiť aj subsidiárny zánik pracovného pomeru.

Vychádza sa pritom zo zmyslu samotného inštitútu dočasného pridelenia, keď agentúra dočasného zamestnania môže okamžite po skončení dočasného pridelenia u jedného zamestnávateľa, dočasne prideliť zamestnanca k inému užívateľskému zamestnávateľovi na výkon práce bez skončenia uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu. Prichádza len k ďalšej zmene obsahu pracovného pomeru formou uzatvorenia ďalšej dohody o dočasnom pridení alebo uzavretia dohody o zmene pracovnej zmluvy so zmenenými podmienkami výkonu práce (napr. označenie iného užívateľského zamestnávateľa, miesto výkonu práce počas dočasného pridelenia a podobne).

Možno teda polemizovať o tom, či súdy správne kvalifikujú ukončenie výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa ako objektívne určiteľnú skutočnosť, ktorej existenciou sa končí pracovný pomer na určitú dobu so zamestnancom.

Pracovný pomer dohodnutý od určeného dňa do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa nemôže v žiadnom ohľade predstavovať požadovanú objektívnu skutočnosť, ktorá je spôsobilá vyvolať skončenie pracovného pomeru na určitú dobu so zamestnancom a ani s ním predčasne ukončiť dočasné pridelenie. V tomto prípade ukončenie objednávky (skončenie výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa) predstavuje skutočnosť, ktorá má vplyv na obchodno-právny vzťah medzi agentúrou a užívateľským zamestnávateľom, ktorý je regulovaný dohodou o dočasnom pridení zamestnancov podľa § 58a Zákonníka práce, resp. ide z pohľadu užívateľského zamestnávateľa o podmienku, na základe ktorej užívateľský zamestnávateľ môže vo vzťahu k zamestnávateľovi zamestnanca napr. v podobe agentúry dočasného zamestnávania predčasne skončiť dočasné pridelenie, a to pred uplynutím doby dočasného pridelenia, ktorá má byť taktiež obsiahnutá v dohode podľa § 58a Zákonníka práce.

Z hľadiska pracovnoprávneho vzťahu by ale bolo možné uvažovať o tom, že medzi agentúrou a jeho zamestnancom je ukončenie objednávky na výkon

prác zo strany užívateľského zamestnávateľa len právnym dôvodom pre agentúru ako zamestnávateľa na realizáciu právneho úkonu voči zamestnancom, ktorým je jednostranné ukončenie dočasného pridelenia, a to pred uplynutím dohodnutej doby dočasného pridelenia. Jednostranné ukončenie dočasného pridelenia je právny úkon, ktorého uplatnením a doručením zamestnancom zaniká dočasné pridelenie, a to pred uplynutím dohodnutej doby. Súčasne ním dochádza k ďalšej zmene obsahu pracovného pomeru a nie k skončeniu pracovného pomeru na určitú dobu, ktorého základným znakom je to, že objektívne určiteľná skutočnosť je taká skutočnosť, ktorá spôsobuje zánik pracovného pomeru bez toho, aby sa na ukončenie pracovného pomeru vyžadoval právny úkon zo strany zamestnávateľa zamestnanca.

To, že právny úkon v podobe jednostranného ukončenia dočasného pridelenia je nevyhnutné realizovať voči zamestnancom, ktorý bol dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, vyplýva z ustanovenia § 58 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže ukončiť dočasné pridelenie zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa pred uplynutím dohodnutej doby dočasného pridelenia v prípade, že užívateľský zamestnávateľ ukončí objednávku na výkon prác zamestnanca. Za takýto právny úkon nemožno považovať oznámenie agentúry zamestnancom, že sa končí dočasné pridelenie, pretože toto oznámenie má často len ústnu formu a v prípade, ak je aj písomná forma, neobsahuje žiadny dôvod. Objavuje sa otázka, či takýto spôsob skončenia je v súlade s medzinárodným pracovným právom, ktoré vyžaduje, aby nedochádzalo k bezdôvodnému skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Ukončenie objednávky samo o sebe nespôsobuje ukončenie dočasného pridelenia vo vzťahu k zamestnancom, a tým skončenie pracovného pomeru, ale zakladá pre agentúru právny dôvod na uplatnenie jednostranného ukončenia dočasného pridelenia, neuplatnením ktorého sa nemôže skončiť dočasné pridelenie a ani pracovný pomer.

Súčasne to nemôže spôsobiť skončenie pracovného pomeru na „určitú dobu“ uplynutím doby aj z toho dôvodu, že zamestnávateľa v praxi vôbec neuplatňujú postup v zmysle § 58 ods. 8 Zákonníka práce v spojení s § 38 ods. 1 a 4 Zákonníka práce¹³, t. j. realizovať právny úkon, ktorým je jednostranné ukonče-

¹³ Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa okrem iného aj zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancom do vlastných rúk. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancom na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

nie dočasného pridelenia pred uplynutím dohodnutej doby. Povinnosťou zamestnávateľa je tak realizovať právny úkon, ktorým sa skončí dočasné pridelenie zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa a následne ho v súlade s § 38 Zákonníka práce doručiť zamestnancovi, čo sa však v praxi nedeje. Zamestnávateľia posielajú zamestnancom len kvázi oznámenia o skončení pracovného pomeru na určitú dobu na základe spravidla e-mailovej komunikácie medzi nimi a užívateľským zamestnávateľom, čím konajú v rozpore s právnym poriadkom (bez zohľadnenia porušenia príslušných ustanovení Zákonníka práce o forme doručovania písomností zamestnancom, ktoré sa týkajú vzniku, zmeny alebo skončenia pracovného pomeru). Z uvedeného vyplýva, že na predčasné skončenie dočasného pridelenia sa vyžaduje právny úkon v podobe jednostranného ukončenia dočasného pridelenia pred uplynutím dohodnutej doby zo strany agentúry a následne na skončenie pracovného pomeru, pokiaľ agentúra nezabezpečí dočasné pridelenie u iného užívateľského zamestnávateľa, sa vyžaduje ukončiť pracovný pomer jedným zo spôsobov uvedených v § 59 Zákonníka práce (napr. dohodou alebo výpoveďou).

Ďalším problémom je, že pracovné pomery sa obvykle končia zo dňa na deň, bez akejkoľvek lehoty, okamžite. Podľa § 68 Zákonníka práce sú však taxatívne dané dôvody pre okamžité skončenie. Je teda otázne, či uvádzaná negatívna prax agentúr neobchádza komplexnú právnu úpravu skončenia pracovného pomeru.

Je však potrebné zdôrazniť, že pracovné právo by malo chrániť zamestnancov, ako i zamestnávateľov. V čase hospodárskej krízy majú existenčné problémy zamestnanci aj zamestnávateľia. Nielen pracovné právo, ale aj politika štátu by mala vytvárať podmienky pre udržanie a rast zamestnanosti. Je teda dôležité chrániť základné pracovné podmienky zamestnancov a zabrániť obchádzaniu či zneužívaniu pracovnoprávnych inštitútov, ale aj za podmienky určitej podpory zamestnávateľských subjektov.

Dohodnutie trvania pracovného pomeru na určitú dobu vo forme „do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa“ a rovnaké dohodnutie doby dočasného pridelenia vo forme „do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa“ v samostatnej dohode o dočasnom pridelení smeruje k záveru o obchádzaní § 48 ods. 1 a 9, § 38 ods. 1 a 4, § 58 ods. 3 a 8 a § 59 Zákonníka práce. Ak by totiž bolo možné vyššie uvedené nekonkrétne vymedzenie určitej doby a skončenie pracovného pomeru závislé od svojvôle iného subjektu než sú účastníci pracovného pomeru, došlo by fakticky obchádzaniu spôsobov skončenia pracovného pomeru v § 59 Zákonníka práce, ktoré Zákonník práce vymedzuje ako taxatívne a nepripúšťa možnosť odchýliť sa od nich. Formou takéhoto určenia „určitej doby“ zo strany

agentúry dočasného zamestnávania by sa stierali elementárne rozdiely medzi uzatváraním pracovného pomeru na určitú dobu a na neurčitý čas.

Možno uviesť, že uzatvárané pracovné pomery na dobu určitú vrátane dohôd o dočasnom pridelení s agentúrnymi zamestnancami s uvedením formulácie ich skončenia v podobe „do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa“, sú dohodnuté v rozpore s právnym poriadkom. V zmysle § 48 ods. 1 Zákonníka práce potom môžeme dovodiť, že takéto pracovné pomery by mali byť považované za pracovné pomery uzatvorené na neurčitý čas, keďže neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu.¹⁴

Závery de lege ferenda

V nadväznosti na zjavne odlišnú právnu interpretáciu aplikácie § 48 ods. 1 Zákonníka práce vo vzťahu k vymedzeniu právnej skutočnosti pri uzatváraní pracovných pomerov na určitú dobu u zamestnancov, ktorí sú dočasne pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi a súdnu prax, ktorá oslabuje pracovnoprávnu ochranu zamestnancov, sa zákonodarca rozhodol o precizovaní relevantných ustanovení Zákonníka práce¹⁵. V zmysle novelizovanej právnej úpravy s účinnosťou od 1. 1. 2015¹⁶, prídje o. i. k doplneniu ustanovenia § 58 ods. 5 Zákonníka práce na konci o vetu, že „agentúra dočasného

¹⁴ § 48 ods. 1 Zákonníka práce: „Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.“

¹⁵ Novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce bola schválená v Národnej rade SR dňa 2. 12. 2014 ako parlamentná tlač č. 1212 a jej účinnosť je stanovená od 1. 1. 2015. Schválený text novely, ktorý je v súčasnosti v redakčnom procese, je dostupný na <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon & ZakZborID=13 & CisObdobia=6 & CPT=1212>.

¹⁶ Popri uvádzanej zmene prichádza v oblasti agentúrneho zamestnávania a právnej úpravy dočasného pridelenia aj k ďalším významným zmenám – zavádza sa časové obmedzenie trvania dočasného pridelenia na 24 mesiacov, zavádza sa spoločná zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa a agentúry dočasného zamestnania v oblasti odmeňovania zamestnanca, obmedzuje sa možnosť dočasného pridelenia zamestnancov na výkon prác zaradených do 4. rizikovej kategórie, zavádza sa prezumpcia dočasného pridelenia ako predchádzanie uzatvárania obchodnoprávnych vzťahov na zabezpečenie činností u užívateľského zamestnávateľa a pod.

zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia“. Dôvodová správa k novelizovanej právnej úprave uvádza obdobne negatívnu prax trhu práce, kedy sú pracovné pomery na určitú dobu dohadované vo väzbe na trvanie dočasného pridelenia a pri takomto dojednaní pracovného pomeru sa tento končí zo dňa na deň vrátením zamestnanca agentúre dočasného zamestnávania, čo možno z hľadiska porovnania s právami zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu podľa § 48 ods. 1 Zákonníka práce vnímať ako zneužitie práva. Samotný zamestnanec totiž nemá právo jednostranne skončiť dočasné pridelenie, ktoré by viedlo aj ku skončeniu pracovného pomeru.

Výnimku zo zavádzanej právnej úpravy bude mať v zmysle novej právnej úpravy len prípad, kedy príde k využitiu agentúrneho zamestnanca k nahradeniu zamestnanca, ktorý je na materskej alebo rodičovskej dovolenke; zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný alebo je uvoľnený na výkon verejnej alebo odborovej funkcie. Podľa navrhovateľa v tomto prípade nie je vždy možné odhadnúť dĺžku zastupovania zamestnanca, a teda dojednať aj konkrétny dátum skončenia pracovného pomeru, s ohľadom však na ďalšie zákonné obmedzenia pri uplatnení popisovaných situácií, je možné stanoviť maximálnu dĺžku trvania tohto pracovného pomeru (napr. maximálna prípustná dĺžka materskej alebo rodičovskej dovolenky je zákonom vymedzená, resp. pri výkon verejnej alebo odborovej funkcie je vymedzený dĺžkou samotného mandátu).

V nadväznosti na nové vymedzenie trvania pracovného pomeru u agentúrnych zamestnancov sa zavádza aj nový výpovedný dôvod pre zamestnávateľa v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, kde sa dopĺňa samotná skutková podstata skončenia pracovného pomeru z nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo. Po skončení dočasného pridelenia, ak teda agentúra dočasného zamestnávania nemá pre zamestnanca ďalšiu prácu, na výkon ktorej by ho opätovne pridělila k užívateľskému zamestnávateľovi, môže uplatniť tento nový výpovedný dôvod alebo sa so zamestnancom dohodnúť na skončení pracovného pomeru. Pri skončení pracovného pomeru v dôsledku nového výpovedného dôvodu prináleží zamestnancovi odstupné v zmysle § 76 Zákonníka práce. Týmto novým výpovedným dôvodom však nie sú dotknuté iné dôvody skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (napr. strata predpokladov na výkon práce, porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca a pod.). V súvislosti s novou úpravou sa objavujú pochybnosti, či poskytovanie odstupného nebude pre zamestnávateľov likvidačné, keďže sa uplatní aj výpovedná doba aj povinnosť vyplatenia odstupného. Agentúre

dočasného zamestnávania v takomto prípade rovnako nevzniká ponuková povinnosť voči zamestnancovi (ponuka inej vhodnej práce) vzhľadom na to, že agentúra dočasného zamestnávania zamestnáva zamestnanca na účel jeho dočasného pridelenia a ponuková povinnosť by sa nemohla realizovať vo vzťahu k miestam, na ktorých zabezpečuje svoju činnosť ani voči miestam u užívateľských zamestnávateľov (agentúry nemajú napr. žiadne informácie o voľných pracovných miestach u užívateľských zamestnávateľoch).

Záver

Novelizovaný právny rámec agentúrneho zamestnávania, na ktorej sa do značnej miery podieľali sociálni partneri predovšetkým zástupcovia zamestnancov, by mala významne prispieť k štandardizácii agentúrneho zamestnávania v podmienkach slovenského trhu práce i pracovných podmienok agentúrnych zamestnancov. Bez ohľadu na tento fakt, však už dnes sú známe úvahy niektorých veľkých zamestnávateľov, akým spôsobom je možné aj túto novú právnu úpravu obchádzať. Načrtnutý dôraz na formalistické poňatie práva, ktoré je významné pre slovenského zákonodarcu, ho tak opätovne do budúcnosti prinúti k ďalšiemu sprísňovaniu právnej úpravy ako odpovedí na ďalšie obchádzanie zákonných ustanovení. Z tohto pohľadu sa preto aj táto novela bude radíť do kategórie boja s veternými mlyni, pokiaľ nepríde k zásadnému zlepšeniu činnosti kontrolných orgánov, ktoré už dnes majú dostatočné prostriedky na vynútenie dodržiavania už súčasnej právnej úpravy.

Summary

An article points out the widespread negative practice in labor market when concluding employment contracts with a fixed term employees who are seconded to work for the user employer. Inappropriate interpretation of the term “legal event” has been particularly highlighted, which may mean a limited period of employment for a definite period as well as the duration of the temporary assignment, which in result leads to the conclusion about the abuse of law and evading mandatory provisions of the Labour Code. At the same time, currently - prepared amendment of the relevant statutory provisions is presented, which simultaneously should, to some extent, solve the wrong legal conclusions of judicial institutions.