

Súd: Okresný súd Bratislava II  
Spisová značka: 17Cpr/7/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1214227255  
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 09. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Pacherová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2015:1214227255.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave pred sudkyňou JUDr. Michaelou Pacherovou v právnej veci navrhovateľa: C. J., nar. XX.XX.XXXX, bytom F. XXX, zastúpený advokátom JUDr. Ladislavom Sirankom, Vajnorská 89, Bratislava proti odporcovi: Start People s.r.o, IČO: 357 26 768, Drieňová 1H, Bratislava, zastúpený advokátskou kanceláriou JUDr. Peter Joanidis, advokátska kancelária, Tomášikova 50/B, Bratislava, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru takto

### rozhodol:

Súd určuje, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa listom odporcu zo dňa 26.11.2013 je neplatné.

Navrhovateľovi súd náhradu trov konania nepriznáva.

### odôvodnenie:

Navrhovateľ sa návrhom podaným na súd dňa 27.01.2014 domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru listom odporcu zo dňa 26.11.2013. Vo svojom návrhu navrhovateľ uviedol, že dňa 18.07.2013 uzavrel navrhovateľ ako zamestnanec s odporcom ako zamestnávateľom pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.07.2013. V zmysle čl. III ods. 2 pracovnej zmluvy tvorila jej prílohu Dohoda o dočasnom pridelení, ktorú účastníci uzavreli dňa 18.07.2013. Podľa predmetnej Dohody sa užívateľským zamestnávateľom navrhovateľa stala obchodná spoločnosť L.U.F. R. s.r.o. Dňa 22.11.2013 v popoludňajších hodinách utrpel navrhovateľ na pracovisku užívateľského zamestnávateľa pracovný úraz - viacnásobnú fraktúru členku. O uvedenej skutočnosti bol spísaný záznam o úraze bezpečnostným technikom užívateľského zamestnávateľa a privolaní boli príslušníci OO PZ SR zo Sládkovičova. Navrhovateľ bol okamžite prevezený do NsP sv. Lukáša v Galante za účelom hospitalizácie.

2

17Cpr/7/2014

Dňa 27.11.2013 obdržal navrhovateľ na nemocničnom lôžku oznámenie odporcu o skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú datované dňom 26.11.2013.

Navrhovateľ poukázal na to, že medzi účastníkmi konania vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 18.07.2013 pracovný pomer. Sporné však je, či pracovný pomer medzi účastníkmi vznikol na dobu určitú, resp. ak aj bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú, či k jeho skončeniu došlo legitímnym spôsobom. Podľa názoru navrhovateľa nebolo zo strany zamestnávateľa rešpektované právo fyzickej osoby na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Navrhovateľ považoval za sporné, či pri uzatváraní a dohadovaní pracovných podmienok bolo voči zamestnancovi postupované spravodlivo a uspokojivo. Bude vecou dokazovania, či medzi účastníkmi došlo pri uzatváraní pracovnej zmluvy k podmienke odkladacej, rozvázovacej alebo nemožnej. Pracovná zmluva ako aj dohoda o dočasnom pridelení totiž umožňujú rôzny výklad, minimálne však vyvolávajú pochybnosti. Navrhovateľ poukázal tiež na čl. 2 zásad Zákonníka práce, v zmysle ktorého okrem iného,

výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Odporca vo svojom písomnom vyjadrení uviedol, že s návrhom nesúhlasí, považuje ho za neopodstatnený, účelový a zavádzajúci. Potvrdil, že dňa 18.07.2013 uzatvorili účastníci konania pracovnú zmluvu. Spolu s uzavretím pracovnej zmluvy zo dňa 18.7.2013 došlo v rovnaký deň v zmysle § 58 Zákonníka práce k uzavretiu Dohody o dočasnom pridelení, ktorá tvorila prílohu Pracovnej zmluvy, na základe ktorej navrhovateľ dňa 19.07.2013 nastúpil vykonávať práce v pracovnej pozícii operátor výroby u užívateľského zamestnávateľa - L. R. s.r.o., na prevádzke v sídle užívateľského zamestnávateľa. Pracovný pomer bol dohodnutý podľa článku III ods. 1 Pracovnej zmluvy na dobu určitú v trvaní od 19.07.2013 do skončenia dočasného pridelenia, ktoré tvorilo prílohu pracovnej zmluvy. Podľa Dohody o dočasnom pridelení tvoriacej prílohu Pracovnej zmluvy, bol deň vzniku dočasného pridelenia zhodný s dňom nástupu do práce a deň zániku dočasného pridelenia bol určený dohodou zmluvných strán tak, že je zhodný s dňom ukončenia prác u užívateľského zamestnávateľa - spoločnosti L. R. s.r.o. Užívateľský zamestnávateľ prostredníctvom elektronickej pošty doručil odporcovi písomnú žiadosť o ukončenie pracovného pomeru, ktorou odporcovi oznámil ukončenie prác prideleného zamestnanca - navrhovateľa u užívateľského zamestnávateľa. Uvedený postup obchodnej spoločnosti L. R. R..K..S.. bol podľa odporcu plne v súlade s podmienkami písomnej zmluvy o dočasnom prideľovaní zamestnancov zo dňa 31.12.2012 v znení neskorších dodatkov, uzavretej medzi odporcom ako agentúrou dočasného zamestnávania a spoločnosťou L. R. R..K..S.. ako užívateľským zamestnávateľom. Odporca na základe žiadosti užívateľského zamestnávateľa o ukončenie pracovného pomeru následne doručil navrhovateľovi v písomnej forme skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú zo dňa 26.11.2013, ktorým v zmysle § 71 ods. 1 Zákonníka práce ukončil pracovný pomer s navrhovateľom ku dňu 26.11.2013. Uvedený postup zamestnávateľa presne korešpondoval s písomnou žiadosťou zo dňa 26.11.2013 spoločnosti L. R. R..K..S.. Navrhovateľ svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru nevyjadril, odporca sa dozvedel o jeho stanovisku až dňa 19.08.2014, kedy obdržal z Okresného súdu Galanta návrh na začatie konania.

Odporca má za to, že určenie doby trvania pracovného pomeru a doby trvania dočasného pridelenia, tak ako je uvedené v pracovnej zmluve zo dňa 18.7.2013 a v jej

3

17Cpr/7/2014

prílohe - Dohode o dočasnom pridelení, je urobené plne v súlade so Zákonníkom práce, ako aj Zákonom o službách zamestnanosti, ktorý sa na odporcu ako agentúru dočasného zamestnávania vzťahuje. Zákonník práce jednoznačne rozlišuje v ustanovení § 58 ods. 3 určovanie času rôznym spôsobom. Vznik dočasného pridelenia sa viaže na určenie dňa kedy dočasné pridelenie vznikne, t.j. na uvedenie konkrétneho dátumu. Avšak pri určení skončenia dočasného pridelenia už zákonodarca používa terminus technicus "doba na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo". Z uvedeného jednoznačne a nesporne vyplýva, že určenie skončenia dočasného pridelenia nie je a nemusí byť viazané na uvedenie konkrétneho dňa, kedy by malo dočasné pridelenie skončiť. Uvedená diferenciacia určovania času vyplýva aj z viacerých iných ustanovení Zákonníka práce, napríklad z ustanovenia § 64 ods. 1 písm. a), c), d), v ktorých sa uvádza iba termín doba, ktorú nemožno konkretizovať určením času "od dňa do dňa", ale jeho ukončenie je presne určiteľné viazanosťou na presne určenú skutočnosť, ktorá nesporne nastane, avšak na začiatku plynutia doby nie je možné presne určiť, kedy nastane. V tomto konkrétnom prípade je touto nespornou skutočnosťou "ukončenie prác u užívateľského zamestnávateľa". Uvedené určenie doby dočasného pridelenia je akceptované aj príslušnými inšpektorátmi práce, ktoré v spoločnosti odporcu už vykonali množstvo kontrol, pričom voči tejto skutočnosti nebola vznesená žiadna výhrada zo strany kontrolných orgánov. Spôsob určenia doby trvania dočasného pridelenia vyplýva z podmienok, ktoré si vymienil užívateľský zamestnávateľ - L. R. R..K..S.. v písomnej Dohode o dočasnom prideľovaní zamestnancov zo dňa 31.12.2012 zavretej s odporcom podľa § 58a Zákonníka práce, pričom užívateľský zamestnávateľ ako i bežne ostatní užívateľskí zamestnávateľia spolupracujúci s agentúrami dočasného zamestnania si striktno vymieňujú výlučné právo rozhodovania o tom, aký počet agentúrnych zamestnancov a počas akej doby budú požadovať od agentúry, pričom neakceptujú žiadne obmedzovanie ich výlučnej autonómie v tomto smere. To znamená, že užívateľský zamestnávateľ sa môže kedykoľvek rozhodnúť, že dočasné pridelenie ukončí v časti alebo v celom rozsahu, k čomu došlo aj v tomto prípade. Ukončenie pracovného pomeru s navrhovateľom súviselo výlučne s písomnou žiadosťou obchodnej spoločnosti L. R. R..K..S.. zo dňa 26.11.2013. Táto žiadosť bola jediným dôvodom, pre ktorý došlo ku skončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom, a to uplynutím doby na

ktorý bol dohodnutý, kedy došlo ku skutočnosti - ukončeniu prác u užívateľského zamestnávateľa - L. R. R..K..S..

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa, štatutárneho zástupcu odporcu, právnych zástupcov účastníkov konania, oboznámil sa s obsahom Pracovnej zmluvy zo dňa 18.07.2013, Dohody o dočasnom pridelení zo dňa 18.07.2013 L. R. R..K..S.. dňa 26.11.2013, žiadosti o ukončenie pracovného pomeru zo dňa 26.11.2013, Zmluvy o dočasnom pridelení zamestnancov zo dňa 31.12.2012, lekárskou správou navrhovateľa ako aj ďalším obsahom spisového materiálu a zistil nasledovný skutkový stav:

Dňa 31.12.2012 uzavrel odporca ako poskytovateľ s obchodnou spoločnosťou L. R. R..K..S.. ako objednávateľom zmluvu o dočasnom pridelení zamestnancov. Predmetom zmluvy je záväzok poskytovateľa zabezpečiť dočasné pridelenie potrebného počtu svojich zamestnancov k objednávateľovi podľa § 58 Zákonníka práce a v súlade so Zákonom o službách zamestnanosti v určenom čase.

Podľa článku III. bod 1 Zmluvy sa strany dohodli, že dočasné pridelenie zamestnanca u objednávateľa môže okrem uplynutia doby skončiť aj z dôvodov, pre ktoré je možné ukončiť pracovný pomer podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce a Pracovného poriadku objednávateľa, na ktorý bude každý dočasne pridelený zamestnanec riadne

4

17Cpr/7/2014

zaškolený personálnym oddelením objednávateľa. Dočasné pridelenie je ukončené okamihom, keď tento dôvod nastane.

Podľa článku III bod. 2 Zmluvy o dočasnom pridelení, zmluvné strany sa dohodli, že dočasné pridelenie zamestnanca u objednávateľa je možné písomne skončiť aj bez uvedenia dôvodu a to nasledovne:

" v režime STABILE - v lehote 1 mesiaca, počnúc dňom nasledujúcim po dni oznámenia ukončenia poskytovateľovi,

" v režime FLEXBILE v lehote 5 pracovných dní, počnúc dňom nasledujúcim po dni oznámenia ukončenia poskytovateľovi.

Podľa článku III. bod 2 zmluvy o dočasnom pridelení, od okamihu ukončenia dočasného pridelenia zamestnanca u objednávateľa znáša náklady na zamestnanca poskytovateľ, pričom tento poskytne takémuto dočasne pridelenému zamestnancovi výplatu všetkých nárokov ustanovených Zákonníkom práce.

Dňa 18.07.2013 uzavrel navrhovateľ ako zamestnanec s odporcom ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu, na základe ktorej mal zamestnanec za podmienok dohodnutých v zmluve vykonávať pre potreby zamestnávateľa dohodnutý druh práce, na dohodnutom mieste výkonu práce s tým, že zamestnávateľ bude vytvárať pre zamestnanca optimálne podmienky pre výkon práce a poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu dohnutú mzdu.

Pracovná zmluva bola dohodnutá na dobu určitú v trvaní od 19.07.2013 do skončenia dočasného pridelenia, ktoré tvorí prílohu tejto pracovnej zmluvy.

Dňa 18.07.2013 bola uzavretá Dohoda o dočasnom pridelení medzi odporcom ako zamestnávateľom a zároveň agentúrou dočasného zamestnávania a navrhovateľom ako zamestnancom podľa § 58 Zákonníka práce. Na základe tejto dohody navrhovateľ súhlasil, že za dohodnutých podmienok v súlade s § 43 ods. 4, § 58 Zákonníka práce bude dočasne pridelený užívateľskému zamestnávateľovi - obchodnej spoločnosti L. R. R..K..S.. na výkon práce operátora výroby. Podľa dohody o dočasnom pridelení je deň zániku dočasného pridelenia u užívateľského zamestnávateľa zhodný s dňom ukončenia prác u užívateľského zamestnávateľa.

Listom zo dňa 26.11.2013 oznámil užívateľský zamestnávateľ, L. R. R..K..S.. odporcovi ukončene prác prideleného zamestnanca C. J..

Navrhovateľ na pojednávaní súdu uviedol, že na podanom návrhu trvá v celom rozsahu, potvrdil, že vykonával práce pre dočasného zamestnávateľa. V novembri 2013 sa mu stal pracovný úraz pri rozvážaní cievok na vysokozdvížnom vozíku, kedy dostal šmyk a pricviklo mu nohu o železný stĺp. Následne bol hospitalizovaný, musel sa podrobiť chirurgickému zákroku. Po 3-4 dňoch pobytu v nemocnici ho telefonicky kontaktoval dočasný zamestnávateľ ako aj odporca a zhodne mu oznámili, že s ním budú musieť skončiť pracovný pomer s tým, že keď bude opätovne práceschopný príjmu ho znovu do pracovného pomeru. Nikto navrhovateľa neinformoval o tom, že by došlo u dočasného zamestnávateľa

k ukončeniu prác. Navrhovateľ mal z uvedeného dôvodu za to, že k skončeniu pracovného pomeru došlo práve z dôvodu pracovného úrazu.

5

17Cpr/7/2014

Právny zástupca navrhovateľa doplnil výpoveď svojho klienta poukazujúc na znenie pracovnej zmluvy, ktorá bola dohodnutá na dobu určitú "do skončenia dočasného pridelenia, ktoré tvorí prílohu tejto pracovnej zmluvy". Prílohou pracovnej zmluvy bola Dohoda o dočasnom pridelení, na základe ktorej bol navrhovateľ pridelený na vykonávanie prác u dočasného zamestnávateľa - L. R. R.K..S.. s tým, že deň zániku dočasného pridelenia u užívateľského zamestnávateľa bol zhodný s dňom ukončenia prác u užívateľského zamestnávateľa. Dňa 22.11.2013 utrpel navrhovateľ u dočasného zamestnávateľa pracovný úraz, bol uznaný za dočasne práceneschopného a dňa 27.11.2013 prevzal oznámenie o skončení pracovného pomeru uplynutím dohodnutej doby. Právny zástupca navrhovateľa bol toho názoru, že skončenie pracovného pomeru je neplatné z nasledovných dôvodov:

- v pracovnej zmluve zamestnávateľ neuviedol jasne a určito dobu, kedy má pracovný pomer skončiť
- oznámenie o skončení pracovného pomeru bolo navrhovateľovi dané jednak z dôvodu že práce, ktoré u neho navrhovateľ vykonával, boli ukončené avšak v podstate zamestnávateľ pristúpil k skončeniu pracovného pomeru práve z dôvodu, že navrhovateľ utrpel pracovný úraz.

Právny zástupca odporcu na pojednávaní súdu poukázal na ustanovenie § 48 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré nestanovuje, že by doba trvania pracovného pomeru dojednaného na dobu určitú musela byť uvedená konkrétnym dátumom. Odporca bol toho názoru, že v pracovnej zmluve bola doba trvania pracovného pomeru na dobu určitú uvedená jasne a zrozumiteľne, t.j. do skončenia dočasného pridelenia, ktorá dohoda tvorila súčasť pracovnej zmluvy. K ukončeniu dočasného pridelenia došlo na základe listu užívateľského zamestnávateľa, ktorý písomne odporcovi oznámil, že dňom 26.11.2013 došlo k ukončeniu prác u užívateľského zamestnávateľa. Právny zástupca odporcu trval na tom, že postup zamestnávateľa bol v súlade so zákonom. Podľa jeho názoru, je výlučným rozhodnutím zamestnávateľa, kedy ukončí pracovný pomer so zamestnancom, teda je oprávnený zmluvu ukončiť jednostranne aj bez uvedenia dôvodu.

Štatutárny zástupca odporcu J.V.A. J. vo svojej výpovedi pred súdom uviedol, že zamestnávateľ konal v súlade so zákonom, pričom ak by súd dospel k inému právnemu záveru, išlo by o nešťastné rozhodnutie, ktorým by došlo veľa zamestnancov o prácu. Poukázal na to, že ide o štandardné zmluvy, ktoré sa uzatvárajú so všetkými zamestnancami. Inšpektorát práce, ktorý vykonáva pravidelné kontroly, doposiaľ nevytkol že by odporca pri uzatváraní zmlúv obchádzal alebo porušoval zákon.

Z obsahu uznesenia Okresného riaditeľstva PZ Galanta ČVS: S.-XXXX/SL-D.-XXXX zo dňa 20.12.2013, ako aj lekárskej správy mal súd za preukázané, že navrhovateľ dňa 22.11.2013 v čase okolo 16.00 hodine utrpel vo výrobnej časti prevádzky obchodnej spoločnosti L. R. R.K..S.. pracovný úraz. Navrhovateľ bol hospitalizovaný od 22.11.2013 do 09.12.2013.

Odporca založil do spisu záznam o výsledku kontroly realizovanej Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava v prevádzke odporcu za obdobie od 01.01.2013 do 30.09.2014 na dodržiavanie ustanovení § 29 až 31 zák. č. 5/2004 o zamestnanosti. Konkrétne bola kontrola zameraná na dodržiavanie správnosti postupu agentúry dočasného zamestnávania pri dočasnom pridelení zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi v zmysle §§ 29 až 31 zákona o službách zamestnanosti, na zistenie skutočností, či

6

17Cpr/7/2014

kontrolovaný subjekt dočasné pridelenie zamestnancov uskutočňuje na základe pracovného pomeru, či má na túto činnosť povolenie, poskytuje dočasnému agentúrnemu zamestnancovi ochranu podľa osobitných predpisov, dodržiava povinnosti a poskytuje ústrediu správu o svojej činnosti za uplynulý rok v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.

Podľa § 58 ods. 1 Zákonníka práce účinného ku dňu skončenia pracovného pomeru, zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len "užívateľský zamestnávateľ").

Podľa § 58 ods. 2 Zákonníka práce, v pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazuje zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

Podľa § 58 ods. 3 Zákonníka práce, písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.

Podľa § 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 na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

Podľa § 48 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Podľa § 48 ods. 3 Zákonníka práce, opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

Podľa § 48 ods. 4 Zákonníka práce, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

7

17Cpr/7/2014

c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),

d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Podľa § 48 ods. 5 Zákonníka práce, dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

Podľa § 48 ods. 6 Zákonníka práce, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

Podľa § 48 ods. 7 Zákonníka práce, zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

Podľa § 48 ods. 8 Zákonníka práce, zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

Podľa § 48 ods. 9 Zákonníka práce, obmedzenia podľa odsekov 2 až 7 sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania.

Podľa § 58 ods. 4 Zákonníka práce, užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

Podľa § 58 ods. 5 Zákonníka práce, počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky

zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

Podľa § 58 ods. 8 Zákonníka práce, dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

Podľa § 71 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

8

17Cpr/7/2014

Podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Podľa § 71 ods. 3 Zákonníka práce, pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

Podľa ustálenej judikatúry (viď aj rozsudok NS ČR sp. zn. 21 cdo 1990/2000) doba trvania pracovného pomeru uzavretého na dobu určitú môže byť dohodnutý nielen priamym časovým údajom, uvedením časového obdobia podľa týždňov, mesiacov či rokov alebo dobu trvania určitých prác, ale aj na základe iných konkrétnym dátumom neohraničených objektívne zistiteľných skutočností, ktoré nepripúšťajú pochybnosti o tom, kedy pracovný pomer na dobu určitú uplynutím dohodnutej doby skončí.

Pracovný pomer je dojednaný na dobu určitú iba vtedy, ak má trvať podľa dohody účastníkov len po určitý čas, i keď nebol ohraničený konkrétnym dátumom a keď o tom, kedy skutočne dojednaná doba uplynie, účastníci pri uzatváraní pracovnej zmluvy nemali ešte istotu. Avšak aj v prípade, keď doba trvania pracovného pomeru nebola vymedzená priamym časovým údajom alebo uvedením časového obdobia podľa týždňov, mesiacov alebo rokov, musí byť vymedzená v pracovnej zmluve dobou trvania určitých prác alebo iným objektívne zistiteľným spôsobom, ktorý nepripúšťa pochybnosti o tom, kedy pracovný pomer na dobu určitú uplynutím dohodnutej doby skončí.

Uvedeným požiadavkám na vymedzenie doby trvania pracovného pomeru dojednaného na dobu určitú nezodpovedá dojednanie, podľa ktorého dohodnutá doba (jej uplynutie) nie je ohraničená priamym časovým údajom, uvedením časového obdobia podľa týždňov mesiacov či rokov, dobou trvania určitých prác alebo inou objektívne zistiteľnou skutočnosťou vymedzenou v pracovnej zmluve, pretože predpokladá a zároveň umožňuje, aby doba trvania pracovného pomeru skončila (mohla skončiť) na základe takejto skutočnosti, ktorá nastane (môže nastať) z vôle len jedného účastníka pracovného pomeru. V takomto prípade totiž nebola doba trvania pracovného pomeru určená v pracovnej zmluve objektívne zistiteľným spôsobom, ktorý nepripúšťa pochybnosti o tom, kedy pracovný pomer na dobu určitú uplynutím dojednanej doby skončí tým, že z pracovnej zmluvy by vôbec nebolo zrejmé, na základe čoho doba trvania pracovného pomeru dojednaného na dobu určitú uplynie - je ponechaná na vôli jedného účastníka pracovného pomeru, na tomto účastníkovi potom záleží, či - poprípade kedy urobí právny úkon, alebo iný prejav vôle, v dôsledku ktorého sa má pracovný pomer skončiť alebo že takýto prejav vôle nikdy neuskutoční. Vo svojom dôsledku to znamená, že trvanie pracovného pomeru v skutočnosti nebolo v pracovnej zmluve vymedzené určitým časom, ale že bolo ponechané na vôli účastníka, či vôbec a kedy sa rozhodne pracovný pomer ukončiť.

Pre pracovný pomer uzavretý na dobu určitú je teda charakteristické, že má podľa pracovnej zmluvy trvať len po určitý čas a že iba jeden z účastníkov pracovného pomeru nemôže svojim konaním (opomenutím) ovplyvniť (spôsobiť), či a kedy nastane skutočnosť, na základe ktorej by mala dohodnutá doba trvania pracovného pomeru uplynúť, aj keby bolo medzi účastníkmi nepochybné, že v budúcnosti k nej dôjde resp. musí dôjsť.

V prejedávanej veci účastníci uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú "do skončenia dočasného pridelenia, ktoré tvorí prílohu pracovnej zmluvy" podľa Dohody o dočasnom pridelení", deň zániku dočasného pridelenia u užívateľského zamestnávateľa je zhodný s

9

17Cpr/7/2014

dňom ukončenia prác u užívateľského zamestnávateľa". Dňa 22.11.2013 utrpel navrhovateľ u užívateľského zamestnávateľa pracovný úraz a následne listom zo dňa 26.11.2013 oznámil užívateľský zamestnávateľ odporcovi ukončenie prác u navrhovateľa. Na základe tohto listu potom odporca bez ďalšieho skončil s navrhovateľom pracovný pomer listom zo dňa 26.11.2013, ktorý list navrhovateľ

prevzal dňa 27.11.2013 z dôvodu skončenia dočasného pridelenia. Odporca nezisťoval a v konaní ani nebolo preukázané, či a akým spôsobom boli ukončené práce navrhovateľa u užívateľského zamestnávateľa a či užívateľský zamestnávateľ nepovažoval za ukončenie prác navrhovateľa práve skutočnosť, že navrhovateľ utrpel pracovný úraz.

Odporca v konaní nepreukázal, že by užívateľský zamestnávateľ nemal pre navrhovateľa prácu, ktorú by mu mohol pridelať a že práve z tohto dôvodu došlo ku skončeniu pracovného pomeru. Za takých okolností ako bola dohodnutá doba trvania pracovného pomeru ako aj trvanie dočasného pridelenia bolo umožnené užívateľskému zamestnávateľovi prestať pridelať navrhovateľovi prácu bez akéhokoľvek dôvodu a tým bolo umožnené zamestnávateľovi ukončiť bez ďalšieho pracovný pomer so svojim zamestnancom. Súd dospel k názoru, že doba trvania dočasného pridelenia a tým aj doba trvania pracovného pomeru predstavujú dojednania, ktoré predpokladajú a zároveň umožňujú, aby doba trvania dočasného pridelenia a tým doba trvania pracovného pomeru skončila z vôle len jedného účastníka pracovného pomeru. Takéto dojednanie doby trvania dočasného pridelenia od ktorej sa odvíja doba trvania pracovného pomeru je podľa názoru súdu neplatné podľa § 39 Občianskeho zákonníka. Za uvedených okolností je potom potrebné pracovný pomer dohodnutý medzi účastníkmi konania považovať za pracovný pomer dojednaný na dobu neurčitú a tento je možné skončiť iba spôsobmi uvedenými v ustanovenia § 59 ods. 1 Zákonníka práce.

O trovách konania rozhodol súd podľa § 142 ods. 1 O. s. p., podľa ktorého úspešnému navrhovateľovi patrí právo na náhradu trov konania proti účastníkovi, ktorý v konaní úspešný nebol. Vzhľadom na to, že navrhovateľ si trovy konania nevyčísliť podľa § 151 ods. 1 O. s. p. súd mu náhradu trov konania podľa § 151 ods. 2 O. s. p. nepriznal. V tomto prípade súd nebol viazaný rozhodnutím o prisúdení náhrady trov konania v rozhodnutí, ktorým sa konania skončilo.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajšom súde, písomne v dvoch vyhotoveniach.

Podľa § 205 ods. 1 O. s. p. sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O. s. p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Podľa § 205 ods. 2 O. s. p. odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,

b/ konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

c/ súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

10

17Cpr/7/2014

d/ súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

e/ doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené

(§ 205a),

f/ rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 205 ods. 3 O. s. p. rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Podľa § 205a ods. 1 O. s. p. skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak

- a) sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu ( prísediaceho) alebo obsadenia súdu,
- b) má byť nim preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,
- c) odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4,
- d) ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa.

Podľa § 205a ods. 2 O. s. p. ustanovenie odseku 1 sa nepoužije v konaniach podľa odseku 120 ods. 2 O. s. p.