

IPTT/IPTT\_PP V/KON/2016/2679/22612

Dňa: 14.11.2016

**D O D A T O K č. 1**

k protokolu č. ITA-44-63-2.3/P-E22,24,25-16 zo dňa 24.10.2016

j/

Kontrolovaný subjekt: **EUROTRADE -SR a.s., Drevená 888, 924 01 Galanta**

IČO: 36 265 403

Právnaforma: 121

SKNACE: 78.10.0

Inšpekciu práce vykonal: \_\_\_\_\_1 - inšpektor práce  
; - inšpektor práce

Dňa 24.10.2016 bol prerokovaný protokol č. ITA-44-63-2.3/P-E22,24,25-16 s Petrom Kunom, štatutárnym zástupcom v zmysle výpisu z obchodného registra. Štatutárnemu zástupcovi bolo umožnené v lehote 8 dní vyjadriť sa k obsahu prerokovaného protokolu.

Dňa 02.11.2016 bolo na Inšpektorát práce Trnava doručené vyjadrenie, v ktorom sa uvádza:

Zamestnávateľ vo svojom vyjadrení k nedostatku Mzdy bod 1 uvádza:

*Zamestnávateľ uzatvoril s kontrolovanými zamestnancami*

*....\_\_\_\_\_pracovné zmluvy, pričom sa s nimi zároveň dohodol na dočasnom pridelení k užívateľským zamestnávateľom. Ďalej bolo zistené, že uvedení zamestnanci majú v pracovných zmluvách so zamestnávateľom dohodnutú hodinovú mzdu 4.- eur, pričom v dohodách o dočasnom pridelení k užívateľským zamestnávateľom je dohodnutá rozdielna mzda. V prípade ADZ pri dojednávaní podstatných náležitostí pracovnej zmluvy sa musí vychádzať z ustanovenia § 43 Zákonníka práce v kombinácii s ustanovením §58 Zákonníka práce. Zamestnankyňa "" vá má v dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 01.04.2015 dohodnutú hodinovú mzdu 4. - eur a v dohode o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi Samsung Voderady zo dňa 01.04.2015 mala dohodnutú mzdu 410.- eur mesačne, v pracovnej zmluve zo dňa 12.04.2016 mala dohodnutú mzdu 4.- eur, pričom v dohode o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi Samsung Galanta zo dňa 12.04.2016 mala dohodnutú mzdu 410.- eur mesačne. Rovnako mala uvedená zamestnankyňa dohodnutú mzdu v pracovnej zmluve zo dňa 13.4.2016 t.j. 4.- eur, pričom v dohode o dočasnom pridelení v Samjin Voderady zo dňa 14.04.2016 nie je dohodnutá mzda a k užívateľskému zamestnávateľovi DHL zo dňa 15.04.2016 je dohodnutá hodinová mzda 2,85 eur.*

*Kontrolovaný zamestnanec ■ „ ' mal v dodatku k pracovnej zmluve so zamestnávateľom zo dňa 01.04.2015 dohodnutú hodinovú mzdu 4.- eur, pričom v dohode o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi Samsung Voderady zo dňa 01.04.2015 mal dohodnutú mzdu 410.- eur.*

*Z predložených dokladov: pracovná zmluva, mzdový list, výplatné pásky a z účtu bolo zistené, že zamestnávateľ neposkytol kontrolovaným zamestnancom mzdu, ktorú dohodol v pracovných zmluvách. Zamestnávateľ týmto porušil ustanovenie §118 ods. 1 Zákonníka práce. “*

Nesúhlasíme s predmetným zistením tunajšieho inšpektorátu práce a nie sme si vedomí a ani si nepripúšťame porušenie ustanovenia § 118 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Tunajší inšpektorát práce nevychádzal zo spoľahlivo zisteného stavu veci a zároveň jeho zistenia považujeme za predčasné, vychádzajúce z predložených dokladov, bez preskúmania ich obsahových súvislostí, resp. súvislostí medzi predloženými dokumentmi navzájom.

Dovoľujem si poukázať na skutočnosť, že naša spoločnosť ako zamestnávateľ neporušila a ani nemohla porušiť ustanovenie § 118 ods. 1 Zákonníka práce, nakoľko výška mzdy bola dohodnutá v súlade s príslušnými právnymi predpismi a zároveň v nadväznosti na dohodnutý kratší pracovný čas s kontrolovanými zamestnancami,

.... Pracovné zmluvy kontrolovaných zamestnancov, resp. dodatky k pracovným zmluvám kontrolovaných zamestnancov obsahujú nasledovnú dohodu o kratšom pracovnom čase: „Zamestnanec bude vykonávať prácu v jednozmennej prevádzke. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec má kratší mesačný pracovný čas je 1 (slovom: jedna)hodina a jeho týždenný pracovný čas ja najviac 1 (slovom: jedna ) hodina. “

Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že naša spoločnosť ako zamestnávateľ vychádzala pri dojednaní výšky mzdy zo skutočnosti, že s kontrolovanými zamestnancami bol dohodnutý kratší pracovný čas v zmysle vyššie uvedeného. To znamená, že za odpracovanie kratšieho pracovného času patrila kontrolovaným zamestnancom mzda vo výške 4.- EUR/hod.

Ďalšou dôležitou skutočnosťou, na ktorú si dovoľujeme upozorniť, je, že pracovnoprávny vzťah dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa predstavuje pracovnoprávny vzťah osobitnej povahy, pričom skutočným zamestnávateľom ostáva naďalej agentúra dočasného zamestnávania, ktorá je povinná dočasne pridelať zamestnancov len v pracovnom pomere. Agentúra dočasného zamestnávania má právo dohodnúť v pracovnej zmluve so zamestnancom podmienky zamestnávania, ktoré následne spresní, resp. zmení s prihliadnutím na podmienky zamestnávania počas dočasného pridelenia zamestnanca.

Z textu pracovných zmlúv, resp. dodatkov k pracovným zmluvám kontrolovaných zamestnancov vyplýva, že mzda vo výške 4.- EUR/ hodina nie je mzdou dohodnutou počas trvania dočasného pridelenia kontrolovaných zamestnancov u užívateľských zamestnávateľov, ale mzdou dohodnutou s prihliadnutím na kratší pracovný čas kontrolovaných zamestnancov v rámci pracovného pomeru medzi našou spoločnosťou a kontrolovanými zamestnancami. Obsah pracovného pomeru založeného pracovnými zmluvami bol následne zmenený dohodou o dočasnom pridelení uzatvorenou medzi našou spoločnosťou a kontrolovanými zamestnancami.

Máme za to, že tunajší inšpektorát práce sa nedostatočne vysporiadal s vyššie uvedenými skutočnosťami a napriek tomu konštatoval porušenie § 118 ods. 1 Zákonníka práce. Je porušením Zákonníka práce dohoda o mzde vo výške 4., EUR/ hodina s prihliadnutím na kratší pracovný čas, ktorý bol zároveň dohodnutý medzi našou spoločnosťou ako zamestnávateľom a kontrolovanými zamestnancami? Nie je možné dohodou o dočasnom pridelení meniť obsah pracovnej zmluvy? Domnievame sa že takýto výklad sa absolútne míňa účelu Zákonníka práce. Veď aj Zákonník práce rozlišuje medzi inštitútom pracovného pomeru a dočasného pridelenia.

Na základe kogentných ustanovení právnych predpisov právneho poriadku SR rozhodnutia a závery dozorných a správnych orgánov musia vychádzať zo spoľahlivo zisteného stavu veci. Štátny orgán je povinný zistiť presne a úplne skutočný stav veci a za tým

účelom si obstarat' potrebné doklady pre závery kontrol a konečné rozhodnutie. Závery a rozhodnutia musia byť v súlade so zákonmi a ostatnými právnymi predpismi a musia vychádzať zo spoľahlivo zisteného stavu vecí.

Úctivo Vás preto žiadame o preskúmanie a vysporiadanie sa s argumentmi uvádzanými vyššie.“

#### K vyjadreniu inšpektor práce zaujíma nasledovné stanovisko:

Spoločnosť EUROTRADE - SR a.s. má povolenie na činnosť agentúry dočasného zamestnávania. V zmysle § 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti agentúra dočasného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec“) na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu.

Dojednania podstatných náležitostí v prípade agentúry dočasného zamestnávania (ADZ) má určité osobitosti vzhľadom na povahu vzťahu medzi ADZ a zamestnancom. ADZ nezamestnáva zamestnanca pre svoje potreby, ale pre potreby iných zamestnávateľov - zaväzuje sa pri dočasnom pridelení zabezpečiť výkon práce u iného zamestnávateľa (užívateľského zamestnávateľa v rámci dočasného pridelenia). To znamená, že pracovná zmluva sa uzatvára za účelom zamestnanca dočasne pridelit'. V prípade agentúry dočasného zamestnávania (ADZ) sa neuzatvára samostatná dohoda o dočasnom pridelení, ale obsah takejto dohody je vlastne súčasťou pracovnej zmluvy.

V prípade ADZ pri dojednávaní podstatných náležitostí pracovnej zmluvy sa musí vychádzať z ustanovenia § 43 Zákonníka práce v kombinácii s ustanovením § 58 Zákonníka práce.

V prípade ADZ musí teda pracovná zmluva obsahovať o.i. najmä nasledujúce náležitosti:

- a) názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa ( t.j. identifikácia užívateľského zamestnávateľa
- b) deň keď dočasné pridelenie vznikne( deň od ktorého dôjde k dočasnému prideleniu zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi).
- c) dobu na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo( určenie doby dočasného pridelenia),
- d) druh práce ( druh práce, ktorý sa má vykonávať počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi),
- e) miesto výkonu práce ( miesto, kde sa má práca vykonávať počas dočasného pridelenia),
- f) mzdové podmienky ( ktoré platia počas dočasného pridelenia. Mzdové podmienky vo väzbe na ustanovenie § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce sa dohodnú skôr v kontexte času medzi pridelením, pričom v kontexte povinnosti a podľa ustanovenia § 58 ods. 9 Zákonníka práce sa potom spresnia v pracovnej zmluve vo väzbe na zabezpečenie porovnateľných podmienok pre agentúrneho zamestnanca),
- g) podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.

Zamestnávateľ, v tomto prípade ADZ uzatvorila pracovnú zmluvu resp. dodatok k pracovnej zmluve, v ktorej dojednala mzdové podmienky 4.-eur na hodinu, pričom sa dohodla, že zamestnanec bude vykonávať prácu v jednozmennej prevádzke na kratší pracovný čas.

Pričom kratší mesačný pracovný čas je 1( slovom: jedna) hodina a jeho týždenný pracovný čas je najviac 1( slovom: jedna) hodina.

Na základe dohody o dočasnom pridelení zamestnávateľ uvádza: „zamestnanec bude vykonávať prácu v jednozmennej prevádzke a jeho týždenný pracovný čas je 40 hodín. V prípade, ak bude mať zamestnanec rozvrhnutý pracovný čas tak, že bude pravidelne vykonávať prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, jeho pracovný čas je 38 a 3/4 hodiny týždenne a v prípade ak bude vykonávať prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, jeho pracovný čas je 37 a Vi hodiny týždenne. A mzdové podmienky 410.- eur.

Na základe predloženej dochádzky ADZ bolo zistené, že kontrolovaní zamestnanci . vykonávali prácu pre zamestnávateľa, ktorou je ADZ nad rozsah ustanoveného kratšieho pracovného času uvedeného v pracovnej zmluve. U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas.

**Na základe vyššie uvedených skutočností inšpektor práce mení bod č. 1 protokolu a dopĺňa protokol o bod č. 2:**

Pôvodné znenie nedostatku:

1. Zamestnávateľ uzatvoril skontrolovanými zamestnancami p < i pracovné zmluvy, pričom sa s nimi zároveň dohodol na dočasnom pridelení k užívateľským zamestnávateľom. Ďalej bolo zistené, že uvedení zamestnanci majú v pracovných zmluvách so zamestnávateľom dohodnutú hodinovú mzdu 4.-eur, pričom v dohodách o dočasnom pridelení k užívateľským zamestnávateľom je dohodnutá rozdielna mzda. V prípade ADZ pri dojednávaní podstatných náležitostí pracovnej zmluvy sa musí vychádzať z ustanovenia § 43 Zákonníka práce v kombinácii s ustanovením § 58 Zákonníka práce. Zamestnankyňa j ^ má v dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 01.04.2015 dohodnutú hodinovú mzdu 4.-eur a v dohode o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi Samsung Voderady zo dňa 01.04.2015 mala dohodnutú mzdu 410.-eur mesačne, v pracovnej zmluve zo dňa 12.04.2016 mala dohodnutú mzdu 4.- eur., pričom v dohode o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi Samsung Galanta zo dňa 12.04.2016 mala dohodnutú mzdu 410.-eur mesačne. Rovnako mala uvedená zamestnankyňa dohodnutú mzdu v pracovnej zmluve zo dňa 13.4.2016 t.j. 4.-eur, pričom v dohode o dočasnom pridelení v Samjin Voderady zo dňa 14.04.2016 nie je dohodnutá mzda a k užívateľskému zamestnávateľovi DHL zo dňa 15.04.2016 je dohodnutá hodinová mzda 2.85eur.

Kontrolovaný zamestnanec mal v dodatku k pracovnej zmluve so zamestnávateľom zo dňa 01.04.2015 dohodnutú hodinovú mzdu 4.-eur, pričom v dohode o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi Samsung Voderady zo dňa 01.04.2015 mal dohodnutú mzdu 410.eur. Z predložených dokladov: pracovná zmluva, mzdový list, výplatné pásky a výpisy z účtu bolo zistené, že zamestnávateľ neposkytol kontrolovaným zamestnancom mzdu, ktorú dohodol v pracovných zmluvách. **Zamestnávateľ tým porušil ustanovenie § 118 ods. Zákonníka práce.**

Nové znenie nedostatku:

1. Zamestnávateľ uzatvoril skontrolovanými zamestnancami

pracovné zmluvy resp. dodatky k pracovným zmluvám, pričom sa s nimi zároveň dohodol na dočasnom pridelení k užívateľským zamestnávateľom. V prípade ADZ pri dojednávaní podstatných náležitostí pracovnej zmluvy sa musí vychádzať z ustanovenia § 43 Zákonníka práce v kombinácii s ustanovením § 58 Zákonníka práce.

ADZ uzatvorila pracovnú zmluvu resn. dodatok k pracovnej zmluve, so zamestnancami p

v ktorej dojednala mzdové podmienky 4.-eur na hodinu, pričom sa dohodla, že j zamestnanec bude vykonávať prácu v jednozmennej prevádzke na kratší pracovný V čas. Pričom kratší mesačný pracovný čas je 1 (slovom: jedna) hodina a jeho týždenný pracovný čas je najviac 1 (slovom: jedna) hodina. Na základe dohody o dočasnom pridelení zamestnávateľ uvádza: „zamestnanec bude vykonávať prácu v jednozmennej prevádzke a jeho týždenný pracovný čas je 40 hodín. V prípade, ak bude mať zamestnanec rozvrhnutý pracovný čas tak, že bude pravidelne vykonávať prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, jeho pracovný čas je 38 a 3/4 hodiny týždenne a v prípade ak bude vykonávať prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, jeho pracovný čas je 37 a Vi hodiny týždenie. A mzdové podmienky 410.- Eur mesačne.

**Zamestnávateľ tým porušil ustanovenie § 43 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce v nadväznosti na ustanovenie § 58 ods. 4 a ods. 5 Zákonníka práce.**

2. j ADZ uzatvorila pracovnú zmluvu resp. dodatok zamestnancami

k pracovnej zmluve, so . .na

v ktorej dojednala mzdové podmienky 4.-eur na hodinu, pričom sa dohodla, že zamestnanec bude vykonávať prácu v jednozmennej prevádzke na kratší pracovný čas. Pričom kratší mesačný pracovný čas je 1 (slovom: jedna) hodina a jeho týždenný :j / pracovný čas je najviac 1 (slovom: jedna) hodina.

./; j/ Na základe predloženej evidencie pracovného času zamestnávateľom za kontrolované

obdobie apríl až júl 2016 bolo zistené, že j \_\_\_\_\_.... ' v apríli odpracovala 161,5 hodiny, v máji odpracovala 180 hodín, v júni odpracovala 157,5 hodiny, v júli odpracovala 172,5 hodiny a n odpracoval v apríli 160 hodín, v máji 176 hodín, v júni 160 hodín a v júli 80 hodín.

Kontrolovaní zamestnanci

J vykonávali

prácu v kontrolovanom období apríl až júl 2016 pre zamestnávateľa, ktorou je ADZ nad rozsah ustanoveného kratšieho pracovného času uvedeného v pracovnej zmluve.

U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume najmenej 25% jeho priemerného zárobku.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vsunie 35%

jeho priemerného zárobku.

**Zamestnávateľ tým, že neposkytol p. j**

**kontrolované obdobie apríl až júl 2016 mzdové zvýhodnenie za**

/  
/  
  
Na základe vyššie uvedených skutočností sa menia Opatrenia:

Inšpektor v súlade s ustanovením § 12 ods. 2 písm. b) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

### **n a r i a d' u j e**

odstrániť zistené nedostatky:

- v bode č.1** bezodkladne od prevzatia tohto dodatku č.1 k protokolu a trvalé sa riadiť predmetnými ustanoveniami zákona.
- v bode č.2** bezodkladne od prevzatia tohto dodatku č.1 k protokolu a trvalé sa riadiť predmetnými ustanoveniami zákona.

Ostatné časti protokolu č. ITA-44-63-2.3/P-E22,24,25-16 zo dňa 24.10.2016 zostávajú nezmenené.

#### Záver:

O výsledku inšpekcie práce bude zamestnávateľ informovať príslušného zástupcu zamestnancov.

Obsah dodatku č.1 k protokolu bol prerokovaný dňa 14.11.2016 s predsedom predstavenstva v zmysle výpisu z Obchodného registra, ■

K skutočnostiam uvedeným v bodoch tohto dodatku č.1 k protokolu sa má predseda predstavenstva možnosť vyjadriť v lehote 8 dní od doručenia tohto dodatku č.1 k protokolu. Zároveň priloží všetky dôkazy na objasnenie skutkového stavu. Ak sa v určenej lehote nevyjadrí nepredloží dôkazy na objasnenie skutkového stavu, to znamená, že nemá žiadne námietky k zisteným nedostatkom, ako aj k ostatným skutočnostiam uvedeným v dodatku č. 1 k protokolu/ a nemá žiadne dôkazy, ktorými by rozporoval zistené skutočnosti a inšpektorát práce uzavrie protokol.

EUROTRADE - SR a.s.  
Drevená 38a 821/01 GALANTA  
1C



predsed predstavenstva

inšpektor práce

Rozdeľovník:

IP Trnava 1x  
Dodatok č. 1 k protokolu prevzal dňa : 2x

EUROTRADE - SR  
Drevená 38a 821/01 GALANTA  
IČO: 36 265 403  
IČ LPH: SK20219286