

IPTT/IPTTJPPV/KON/2016/2679/23113

Dňa: 22.11.2016

DODATOK č. 2

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

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

IČO: 36 265 403

Právna forma: 121

SK NACE: 78.10.0

Inšpekciu práce vykonal: _____

Dňa 14.11.2016 bol prerokovaný dodatok č.1 k protokolu č. ITA-44-63-2.3/P-E22,24,25-16 s _____ štatutárnym zástupcom v zmysle výpisu z obchodného registra. Štatutárnemu zástupcovi bolo umožnené v lehote 8 dní vyjadriť sa k obsahu prerokovaného dodatku č. 1 k protokolu.

Dňa 21.11.2016 bolo na Inšpektorát práce Trnava doručené vyjadrenie, v ktorom sa uvádza:

K zistenému nedostatku v bode 1:

„Zamestnávateľ uzatvoril s kontrolovanými zamestnancami j _____ pracovné zmluvy, 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 nracovnú zmluvu resp. dodatok k pracovnej zmluve, so zamestnancami p.

a _____, 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 V2 hodiny týždenne. 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.

V zmysle ustanovenia § 43 ods. Zákonníka práce: „ V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika, h) miesto výkonu práce (obec časť obce alebo inak určené miesto), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. ”

V zmysle ustanovenia § 43 ods. 2 Zákonníka práce: zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa ods 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby. “

V zmysle ustanovenia §58 ods. 4 Zákonníka práce: „ V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazala zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania. “

V zmysle ustanovenia § 58 ods. 5 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. Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia, to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v 48 ods. 4 písm. a). “

Opätovne si dovoľujeme vyjadriť nesúhlas s predmetnými zisteniami a vytýkaným nedostatkom tunajšieho inšpektorátu práce a nie sme si vedomí a ani si nepripúšťame porušenie ustanovenia §43 ods. 1 a 2 v spojitosti s § 58 ods.4 a 5 Zákonníka práce. Tunajší inšpektorát práce nevychádzal zo spoľahlivo zisteného stavu veci a zároveň jeho zistenia považujeme za predčasné, vychádzajúce z predložených dokladov, bez skúmania ich **obsahových súvislostí a náležitostí.**

Trváme na tom, že pracovné zmluvy, resp. dodatky k nim a dohody o dočasnom pridelení obsahovali všetky zákonné náležitosti tak, ako ich vymedzuje Zákonník práce v ustanovení § 43 ods. 1 a 2 v spojitosti s ustanovením § 58 ods. 4 a 5.

Je dôležité poukázať na to, že tunajší inšpektorát práce pri posudzovaní dodržania zákonných náležitostí pracovnej zmluvy pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania aplikoval ustanovenie § 58 ods. 5 Zákonníka práce, ktoré sa na predmetný prípad vzťahuje len čiastočne. Takúto aplikáciu považujeme za závažné pochybenie tunajšieho inšpektorátu práce, nakoľko pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania 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, iba v prípade, ak sa pracovná zmluva uzatvára **na dobu určitú.** Z pracovných zmlúv, resp. dodatkov dotknutých zamestnancov však vyplýva, že pracovný pomer sa uzatvára **na dobu neurčitú.** A contrario sa preto v tomto prípade **samostatná dohoda o dočasnom pridelení uzatvára.** Zároveň máme za to, že pri uzatvorení pracovného

pomeru medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom na dobu neurčitú Zákonník práce neustanovuje, resp. nezakazuje uzatvorenie „*rámcovej*“ pracovnej zmluvy so zamestnancom, pričom **obsah pracovného pomeru by bol zmenený a spresnený v dohode o dočasnom pridelení ku konkrétnemu užívateľskému zamestnávateľovi**. Pri každom dočasnom pridelení k inému užívateľskému zamestnávateľovi by sa uzatvárala ďalšia dohoda o dočasnom pridelení, ktorá by opäť zmenila spresnila obsah pracovného pomeru. Takýto výklad ustanovení Zákonníka práce je podľa nášho názoru konformný s účelom a podstatou dočasného pridelenia zo strany agentúry dočasného zamestnávania.

Samotné dočasné pridelenie predstavuje vždy zmenu obsahu pracovného pomeru, a to v niekoľkých prvkoch súčasne. Dočasne sa mení nielen miesto výkonu práce, druh práce, iné pracovné podmienky, vrátane pracovného času. Pracovnoprávny vzťah dočasného pridelenia zamestnanca je pracovnoprávnym vzťahom osobitnej povahy, na základe ktorého agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ so súhlasom zamestnanca dočasne prideliť zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

Máme za to, že tunajší inšpektorát sa nedostatočne vysporiadal s vyššie uvedenými skutočnosťami a napriek tomu konštatoval porušenie ustanovení §43 ods.1 a 2 v spojitosti s ustanovením §58 ods. 4 a 5 Zákonníka práce, je teda porušením Zákonníka práce, ak agentúra dočasného zamestnávania uzatvorí so zamestnancom na základe pracovnej zmluvy pracovný pomer na dobu neurčitú a obsah pracovného pomeru následne zmení dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca ku konkrétnemu užívateľskému zamestnávateľovi? Vyplýva z ustanovení Zákonníka práce povinnosť uvádzať v pracovnej zmluve medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom na dobu neurčitú rovnaké náležitosti ako v prípade pracovnej zmluvy na dobu určitú?

Na základe kogentných ustanovení právnych predpisov právneho poriadku SR rozhodnutia a závery dozorných a správnych orgánov musia vychádzať zo spoľahlivo zisteného stavu vecí. Štátny orgán je povinný zistiť presne a úplne skutočný stav vecí a za tým účelom si obstaráť potrebné doklady pre závery kontrol a konečné rozhodnutie. Závery a rozhodnutia musia byť v súlade so zákonomi a ostatnými právnymi predpismi a musia vychádzať zo spoľahlivo zisteného stavu vecí.“

Zamestnávateľ vo svojom vyjadrení k nedostatku v bod 2 uvádza:

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

a v ktorej dojednala mzdové podmienky 4.-eur na hodinu, pričom sa dohodla, že zamestnanec bude vykonávať prácu v j ednozmennej 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 predloženej evidencie pracovného času zamestnávateľom za kontrolované obdobie apríl až júl 2016 bolo zistené, že > apríli odpracovala 161,5

hodiny, v máji odpracovala 180 hodín, v júni odpracovala 157,5 hodiny, v júli odpracovala 172,5 hodiny a odpracoval v apríli 160 hodín, v máji 176 hodín, v júni 160 hodín a v júli 80 hodín.

Kontrolovaní zamestnanci p. , 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 v sume 35% jeho priemerného zárobku.

Zamestnávateľ tým, že neposkytol j

kontrolované obdobie apríl až júl 2016 mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas porušil ustanovenie § 121 ods. 1 Zákonníka práce.

V tejto súvislosti odkazujeme na vyjadrenie k bodu 1, a to v tom zmysle, že obsah pracovného pomeru bol zmenený a spresnený dohodou o dočasnom pridelení, v ktorej boli presne špecifikované podmienky týkajúce sa pracovného času a mzdy za vykonanú prácu.

Ohradzujeme sa voči konštatovanému porušeniu ustanovenia § 121 ods. 1 Zákonníka práce a uvádzame, že dotknutým zamestnancom boli vyplatené všetky nároky, ktoré im vyplývajú z dočasného pridelenia k užívateľským zamestnávateľom. Obom dotknutým zamestnancom boli vyplatené všetky mzdové zvýhodnenia tak za prácu nadčas, ako aj za prácu vo sviatok, sobotu a nedeľu, pokiaľ im na ne vznikol nárok. Predmetné skutočnosti boli doložené pri výkone inšpekcie práce dochádzkami dotknutých zamestnancov, ako aj výplatnými páskami a mzdovými listami.

Máme za to, že tunajší inšpektorát práce sa aj vo vzťahu k tomuto nedostatku nedostatočne vysporiadal s vyššie uvedenými skutočnosťami a napriek tomu konštatoval porušenie ustanovenia §121 ods. 1 Zákonníka práce.

Úctivo Vás preto žiadame o preskúmanie a vysporiadanie sa s argumentmi uvádzanými vyššie a o vypracovanie a doručenie Dodatku č. 2 k protokolu.“

K vyjadreniu inšpektor práce zaujíma nasledovné stanovisko:

K bodu 1

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 prideliť. 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 zmysle ustanovenia § 58 ods.4 Zákonníka práce v pracovnej zmluve uzatvorenej medzi ADZ a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviaže zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

Zamestnávateľ vo svojom vyjadrení nepredložil žiadne nové dôkazy, ktorými by vyvrátil skutočnosti uvedené v bode 1 dodatku č. 1 k protokolu, ani neuviedol nové skutočnosti, ktoré by mali podstatný vplyv na obsah zisteného porušenia. **Bod 1 zostáva nezmenený.**

K bodu 2

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 dvojjzmennej prevádzke, jeho pracovný čas je 38 a3/4 hodiny týždenne a v prípade ak bude vykonávať prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, jeho pracovný čas je 37 a 'Z hodiny týždenne. A mzdové podmienky 410.- eur.

Na základe predloženej dochádzky ADZ bolo zistené, že kontrolovaní zamestnanci i 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.

Zamestnávateľ vo svojom vyjadrení nepredložil žiadne nové dôkazy, ktorými by vyvrátil skutočnosti uvedené v bode 2 dodatku č.1 k protokolu, ani neuviedol nové skutočnosti, ktoré by mali podstatný vplyv na obsah zisteného porušenia. **Bod 2 zostáva nezmenený.**

Ostatné časti dodatku č.1 zo dňa 14.11.2016 k protokolu č. ITA-44-63-2.3/P-E22,24,25-16 zostávajú nezmenené.

Inšpekcia práce je Dodatkom č. 2 zo dňa 22.11.2016 k protokolu č.: ITA-44-63-2.3/P-E22, 24,25 -16 ukončená.



Rozdcl'ovník: 1 x EUROTRADE - SR a.s.
2 x Inšpektorát práce Trnava

Dodatok č. 2 k protokolu bol zaslaný na doručenkú do vlastných rúk na adresu sídla zamestnávateľa dňa 23.11.2016.