

Nová právna úprava agentúrnej práce v Slovenskej republike¹

New Legislative Rules of Agency Work in the Slovak Republic

Helena Barancová

Abstract: *The presented study focuses on the current issues of temporary agency work in relation to the new Slovak legislation in force. Its author specifically concentrates on the following key areas: the current situation on temporary agency work in the Slovak Republic; legal characteristics and new legal aspects; time duration of temporary employment by employee's temporary assignment; maximum length of the temporary assignment of employee, number of temporary assignments and legal consequences of non-compliance with legal requirements; the principle of equal treatment in temporary agency work; temporary employment agency as an exclusive employer; joint and several liability of using employer for payment of comparable wages; establishment of employment; new employer's termination reason for employee's redundancy; exception from offer obligation only for temporary employment agencies; staff catering; work recording of the temporarily assigned employee; termination of employment by law; agreement on termination of employment; options for further cultivating the performance of temporary agency work in accordance with the Directive 2008/104/EC; temporary agency work and case law of the Court of Justice of the European Union.*

Key Words: *Temporary Agency Work; Seconding Employer; Using Employer; Agency Employee; Agency Work and Principle of Equal Treatment; Exceptions to the Principle of Equal Treatment; Joint Liability of Using Employer and Seconding Employer; Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work; Abuse of Temporary Agency Work; the European Court of Justice Case Law on Temporary Agency Work; the European Union; the Slovak Republic.*

¹ Štúdiá bola pripravená v rámci riešenia výskumnej úlohy financovanej Agentúrou na podporu výskumu a vývoja APVV-0068-11 s názvom „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“, zodpovedný riešiteľ: prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Abstrakt: Predložená štúdia sa zameriava na aktuálnu problematiku dočasnej agentúrnej práce vo vzťahu k novej platnej slovenskej legislatíve. Autorka sa vo svojom výklade osobitne sústreďuje na nasledujúce kľúčové oblasti: súčasná situácia v dočasnom agentúrnom zamestnávaní v Slovenskej republike; právna charakteristika a nový právny stav; doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu pri dočasnom pridelení zamestnanca; maximálna dĺžka dočasného pridelenia zamestnanca, počet dočasných pridelení a právne následky nedodržania zákonných podmienok; zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone dočasnej agentúrnej práce; agentúra dočasného zamestnávania ako exkluzívny zamestnávateľ; spoločná a nerozdielna zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy; založenie pracovného pomeru; nový výpovedný dôvod zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca; výnimka z ponukovej povinnosti len pre agentúry dočasného zamestnávania; stravovanie zamestnancov; evidencia práce dočasne prideleného zamestnanca; zánik pracovného pomeru zo zákona; dohoda o skončení pracovného pomeru; možnosti ďalšieho kultivovania výkonu dočasnej agentúrnej práce podľa smernice 2008/104/ES; dočasná agentúrna práca a judikatúra Súdneho dvora Európskej únie.

Kľúčové slová: Dočasná agentúrna práca; vysielajúci zamestnávateľ; užívateľský zamestnávateľ; agentúrny zamestnanec; agentúrna práca a zásada rovnakého zaobchádzania; výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania; spoluzodpovednosť užívateľského zamestnávateľa a vysielajúceho zamestnávateľa; smernica 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci; zneužívanie dočasnej agentúrnej práce; judikatúra Súdneho dvora Európskej únie o dočasnej agentúrnej práci; Európska únia; Slovenská republika.

Úvod

Európska únia v ostatných rokoch uskutočnila viaceré iniciatívy podporujúce prácu vo flexibilných pracovnoprávných vzťahoch ako jednu z možností uplatnenia sa na trhu práce. Za takýto pracovnoprávny vzťah treba považovať aj dočasnú agentúrnú prácu. Právo Európskej únie podporuje zamestnávanie fyzických osôb v atypických pracovných pomeroch, akým je aj dočasná agentúrna práca. Na druhej strane kladie pre právne poriadky členských štátov určité právne limity garantujúce sociálnoprávnu ochranu zamestnanca. Európsky hospodársky a sociálny výbor v jednom zo svojich stanovísk výslovne zdôraznil, že „... pri reformách trhov práce v členských štátoch by sa malo predchádzať tomu, aby

d'alej rástol počet pracovných miest vyznačujúcich sa nadmernou flexibilitou na úkor istoty,“ ktorých bolo v posledných rokoch stále viac, pretože „... prevaha vonkajšej flexibility by mohla spôsobiť rozsiahlu dereguláciu normálnych pracovných pomerov smerom k rozšíreniu pracovných pomerov bez primeraného zabezpečenia.“²

Za flexibilné formy zamestnania možno považovať všetky formy zamestnania, ktoré nie sú pracovným pomerom na plný pracovný úväzok a pracovným pomerom na neurčitý čas. Pracovný pomer na plný pracovný úväzok na neurčitý čas zostáva aj naďalej ako hlavná forma zamestnania. Aj Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 197 vychádza zo zásady, že pracovný pomer na plný pracovný úväzok a pracovný pomer na neurčitý čas naďalej zostáva základným druhom pracovnoprávných vzťahov.

Súčasná situácia v dočasnom agentúrnom zamestnávaní v Slovenskej republike

V Slovenskej republike sa agentúrne zamestnávanie rozšírilo nad únosnú mieru a ohrozuje tým štandardné zamestnanie na plný pracovný úväzok, pretože miera právnej ochrany agentúrnych zamestnancov je podstatne nižšia ako pri pracovnom pomere na plný pracovný úväzok.

Je všeobecne známe, že agentúrna práca sa v súčasnosti na území Slovenskej republiky široko využíva v neprospech zamestnancov. Z aplikáčnej praxe sú známe aj prípady, keď zamestnanec pracuje každé dve hodiny svojho pracovného času pre inú agentúru dočasného zamestnávania. Aj keď novelou Zákonníka práce, právne účinnou od 1. marca 2015, došlo k sprísneniu právnych podmienok výkonu dočasnej agentúrnej práce, v porovnaní so smernicou 2000/104/ES o dočasnej agentúrnej práci Slovenská republika ani zďaleka nevyčerpala možnosti právnej regulácie tejto formy práce, ktoré by boli viac prospešné aj pre agentúrnych zamestnancov.

Napriek tomu, že základným účelom smernice o dočasnej agentúrnej práci je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych zamestnancov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce najmä uplatňovaním zásady rovnakého zaobchádzania, je všeobecne známou skutočnosťou, že

² Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru [2009-10-09], bod 1.9; obdobne ako aj Stanovisko Výboru regiónov Európskej únie [2008-02-07]. Ú.v. EÚ C 105, 2008-04-25, s. 16, bod 22. Pozri tiež Zelena kniha: *Moderné pracovné právo a požiadavky pre 21. storočie* [2006-11-22]. COM (2006) 708 final.

v podmienkach Slovenskej republiky je dočasná agentúrna práca jednou z najhorších právnych alternatív pre zamestnanca. Alternuje jej len nezamestnanosť. Slovenská republika patrí ku krajinám s najvyšším počtom agentúr dočasného zamestnávania na počet obyvateľov, a aj pri vláde sociálnej demokracie sa dočasnému agentúrnemu zamestnávaniu v neprospech zamestnancov mimoriadne darí, na čo doplácajú agentúrni zamestnanci ako „novodobí otroci“.

Na základe porovnávacích štúdií z iných členských štátov Európskej únie, Slovenská republika aj po novele Zákonníka práce stále patrí medzi krajiny s najliberálnejšou právnou úpravou agentúrnej práce v celej Európskej únii. Agentúrnu prácu možno aj naďalej, na základe aktuálneho právneho stavu, rozvíjať takmer bez právnych prekážok. Preto nie je prekvapením prax niektorých zamestnávateľských subjektov na území Slovenskej republiky, u ktorých podstatne väčšiu časť pracovného osadenstva podniku tvoria agentúrni zamestnanci a menšiu časť zamestnanci v pracovnom pomere.

V tejto situácii bolo by potrebné zakotviť právne mantinely jej výkonu aj v súlade so smernicou o agentúrnej práci, napríklad aj v podobe sprísnenia požiadaviek na udeľovanie licencií, prípadne určenia maximálneho počtu agentúrnych zamestnancov alebo vylúčenia možnosti agentúrnej práce pri niektorých druhoch prác, predovšetkým z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov.

Z prehľadu pracovnoprávných úprav členských krajín Európskej únie deväť z nich, t.j. celá tretina, v súlade so smernicou o dočasnej agentúrnej práci zakotvuje vo svojich pracovnoprávných úpravách pracovnoprávne obmedzenia výkonu agentúrnej práce. Väčšina členských štátov EÚ kladie určité právne obmedzenia pre výkon agentúrnej práce, ktoré smerujú k ochrane zamestnancov alebo pôsobia preventívne proti zneužívaniu agentúrnej práce.

K štátom s najliberálnejšími právnymi úpravami v celej Európskej únii patria okrem Slovenskej republiky pobaltské štáty a Dánsko.³

Aj keď ani Dánsko nemá opticky žiadne právne obmedzenia pri výkone agentúrnej práce, dánsky model pracovného práva je dominantne založený na kolektívnych zmluvách, ktoré zamestnancov chránia viac ako

³ *Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci* [2014-03-21]. COM (2014) 176 final, s. 10.

právna úprava na celoštátnej úrovni. V liberálnosti právnej úpravy agentúrnej práce Slovenská republika predbehla aj také štáty, ktoré sú už celé predchádzajúce desaťročia známe ako najviac liberálne štáty, s najviac liberálnou ekonomikou, ku ktorým patria najmä Veľká Británia a Holandsko.

Právna charakteristika a nový právny stav

Z celého komplexu možných obmedzení dočasnej agentúrnej práce smerujúcich proti jej zneužívaniu v neprospech stálych pracovných pomerov Slovenská republika využila len málo. Nový právny stav už neumožňuje dočasnú agentúrnu prácu vo vzťahu k 4. pracovnej kategórii zamestnancov podľa zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia z dôvodu ochrany zdravia zamestnancov, s ohľadom na riziká, ktoré vznikajú pri výkone takejto práce.

Na početné prípady zneužívania dočasnej agentúrnej práce podľa nového právneho stavu Zákonník práce konštruuje vyvrátiteľnú právnu domnienku dočasného pridelenia zamestnanca v prípadoch, ak ide o výkon práce zamestnanca, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, v prípade, že takáto činnosť vykazuje určité právne črty závislej práce. Právna domnienka danosti dočasného pridelenia zamestnanca neplatí, ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania preukáže, že nejde o dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa. Nová právna úprava prezumpcie dočasného pridelenia zamestnanca, viazaná na vyvrátiteľnú právnu domnienku, tým reaguje na relatívne nepriaznivú situáciu v aplikáčnej praxi, keď najmä agentúry dočasného zamestnávania v snahe o zníženie svojich nákladov fiktívne poskytovali služby cez právnickú osobu alebo fyzickú osobu na základe zmluvy o poskytovaní služieb, aj keď v skutočnosti predmetom zmluvy bolo poskytnutie zamestnancov na dočasný výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, a teda išlo o dočasné pridelenie zamestnancov, pričom dočasne pridelení zamestnanci nepoživali ochranu, aká im prislúcha pri dočasnom vyslaní k užívateľskému zamestnávateľovi.

Vo vyššie uvedenej súvislosti nie je rozhodujúce, či má iná právnická osoba alebo fyzická osoba zariadenie pre výkon práce vo vlastníctve alebo v prenájme.

Sprísenie doterajšieho právneho stavu výkonu dočasnej agentúrnej práce spočíva aj v tom, že podľa nového právneho stavu Zákonník práce výslovne zakazuje, aby užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ho dočasne pridelený k ďalšiemu (inému) užívateľskému zamestnávateľovi.

Doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu pri dočasnom pridelení zamestnanca

Doba trvania pracovného pomeru pri dočasnom pridelení zamestnanca má byť dohodnutá dátumom jeho skončenia, t.j. konkrétnym dňom, a nie spôsobom, podľa ktorého skončením dočasného pridelenia sa skončí aj pracovný pomer na určitú dobu. Výnimkou z vyššie uvedenej požiadavky je skončenie pracovného pomeru na dobu určitú z dôvodu zastupovania počas materskej či rodičovskej dovolenky alebo počas dočasnej pracovnej neschopnosti či uvoľnenia zamestnanca na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie. Ide o prípady, kedy nemožno vopred odhadnúť celkové trvanie zastupovania, a tým aj dojednať so zamestnancom presný dátum skončenia pracovného pomeru na určitú dobu.

Maximálna dĺžka dočasného pridelenia zamestnanca, počet dočasných pridelení a právne následky nedodržania zákonných podmienok

Od 1. marca 2015 sa úprava dočasného pridelenia zamestnanca komplexne presúva do Zákonníka práce. Zákonník práce novým spôsobom obmedzuje nielen dĺžku trvania dočasného pridelenia zamestnanca, ale obmedzuje aj celkový počet takýchto dočasných pridelení zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi. Maximálnu dĺžku dočasného pridelenia zamestnanca Zákonník práce ustanovuje na 24 mesiacov, čím súčasne zabraňuje zneužívaniu dočasného pridelenia zamestnanca na úkor priameho vzťahu – pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V rámci maximálnej dĺžky dočasného pridelenia zamestnanca môže agentúra dočasného zamestnávania predĺžiť alebo opätovne dohodnúť dočasné pridelenie najviac štyrikrát počas 24 mesiacov k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Platí, že počas 24 mesiacov sa okrem prvého dočasného pridelenia umožňujú ešte štyri predĺžené alebo opätovne dohodnuté dočasné pridelenia. Ak agentúra dočasného zamestnávania alebo iný vysielajúci zamestnávateľ vyčerpá maximálnu zákonnú dĺžku trvania dočasného pridelenia zamestnanca, opätovné do-

časné pridelenie zamestnanca smie uskutočniť najskôr o šesť mesiacov, a v osobitných prípadoch najskôr o štyri mesiace.

Maximálna zákonná dĺžka dočasného pridelenia zamestnanca, ako aj reťazenie dočasných pridelení zamestnanca sa nevzťahuje na dočasné pridelenie na zastupovanie zamestnanca užívateľského zamestnávateľa z dôvodov podľa § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce (materská dovolenka, rodičovská dovolenka, dovolenka bezprostredne nadväzujúca na materskú dovolenku alebo na rodičovskú dovolenku, dočasná pracovná neschopnosť a dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie). Podľa nového právneho stavu dôvod zastupovania zamestnanca užívateľského zamestnávateľa z vyššie uvedených právnych titulov je mimo akýchkoľvek zákonných obmedzení nielen celkovej maximálnej doby dočasného pridelenia zamestnanca, ale aj mimo zákonného limitu reťazenia pracovných zmlúv na určitú dobu.

Právnym dôsledkom porušenia maximálnej zákonnej dĺžky dočasného pridelenia zamestnanca, ako aj porušenia počtu reťazení dočasných pridelení zamestnanca je zánik pracovného pomeru zo zákona medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania a vznik pracovného pomeru na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Ide o nevyvrátiteľnú právnu domnienku, takže ku zániku pracovného pomeru dôjde priamo zo zákona, bez potreby právneho úkonu účastníkov pracovného pomeru, a súčasne priamo zo zákona dôjde ku vzniku pracovného pomeru na neurčitý čas zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi. Podľa nového právneho stavu Zákonník práce vyžaduje od užívateľského zamestnávateľa, aby najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru vydal zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku. Týmto spôsobom sa užívateľský zamestnávateľ zo zákona stáva zamestnávateľom zamestnanca so všetkými právami a povinnosťami, aké voči zamestnancovi mal vysielajúci zamestnávateľ počas dočasného vyslania zamestnanca. Pracovné podmienky zamestnanca sa v týchto prípadoch spravujú primerane dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou. Nevylučuje sa, aby sa zmluvné strany v zmysle § 54 Zákonníka práce dohodli na zmene obsahu pracovného pomeru.

Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone dočasnej agentúrnej práce

Hlavnou myšlienkou aj cieľom smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci, ako aj najnovšej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce,

regulujúcej dočasnú agentúrnu prácu, je zásada rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnania“, aké platia pre zamestnancov užívateľského zamestnávateľa.

Zásada rovnakého zaobchádzania, tak, ako ju zakotvuje nová pracovnoprávna úprava, je koncipovaná kvalitatívne odlišne ako zásada rovnakého zaobchádzania u zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere na určitú dobu, ako aj zamestnancov pracujúcich na kratší týždenný pracovný čas, pri ktorých zákonodarca vyžaduje, že títo zamestnanci sa nesmú zvýhodniť ani obmedziť, a dodržiavanie tejto zásady sa posudzuje pomocou „porovnateľného zamestnanca“ pracujúceho na čas neurčitý alebo pracujúceho na plný pracovný úväzok. Na rozdiel od vyššie uvedených prípadov, smernica o dočasnej agentúrnej práci vychádza zo zásady, že by sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych zamestnancov mali porovnať s pracovnými podmienkami zamestnancov, ak by ich užívateľský zamestnávateľ priamo zamestnával. Napriek uvedenému zneniu smernice slovenský zákonodarca dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania umožňuje overiť porovnaním pracovných podmienok dočasných agentúrnych zamestnancov s porovnateľným zamestnancom u užívateľa. Podľa Správy Európskej komisie o uplatňovaní smernice 2008/104/ES z marca 2014 takto postupovali viaceré členské štáty Európskej únie. Komisia píše vo svojej správe, že „... bude skúmať, či takéto odvolávanie sa na porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa zabezpečí správne uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v praxi a či nebude viesť k uplatňovaniu diskriminačných postupov vo vzťahu k dočasne prideleným agentúrnym zamestnancom.“⁴

Na základe formulácie Zákonníka práce dočasní agentúrni zamestnanci nesmú byť znevýhodnení. To vyplýva priamo z § 58 ods. 9 až 11 Zákonníka práce, podľa ktorého pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa. Z vyššie uvedenej dikcie vyplýva, že dočasní agentúrni zamestnanci môžu byť zvýhodnení v porovnaní s kmeňovými zamestnancami užívateľského zamestnávateľa.

⁴ Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci [2014-03-21]. COM (2014) 176 final, bod 4.1.

V aplikačnej praxi bude problém na strane užívateľského zamestnávateľa, ak určitá kvalita pracovných podmienok jeho kmeňových zamestnancov vyplýva nielen zo zákona, ale najmä na základe kolektívnych zmlúv, z ktorých je užívateľský zamestnávateľ povinný plniť svojim zamestnancom. Aj keď sa na dočasne pridelených zamestnancov priamo nevzťahuje účinnosť uzavretej kolektívnej zmluvy, domnievame sa, že dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania by malo byť aj v tomto prípade primárne. Ide hlavne o sociálne služby, ktoré užívateľský zamestnávateľ plní voči svojim kmeňovým zamestnancom. Otázkou pre slovenského zákonodarcu je, či nevyhnutnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania ho nebude inšpirovať k zmene zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorou by sa výslovne zakotvila priama účinnosť kolektívnej zmluvy uplatňovanej u užívateľského zamestnávateľa v rozsahu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasne pridelených agentúrnych zamestnancov.

Slovenský Zákonník práce nezakotvuje ani jednu výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania, tak, ako mu to umožňuje smernica 2008/104/ES v článku 5, okrem tej, ktorá je zakotvená v § 58 ods. 7 Zákonníka práce, podľa ktorého užívateľský zamestnávateľ nie je povinný k rovnoprávnemu poskytovaniu služieb agentúrnym zamestnancom, ak existuje pre takýto postup objektívny dôvod.

Agentúra dočasného zamestnávania – exkluzívny zamestnávateľ?

Jedným z cieľov smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci je zásada rovnakého zaobchádzania a uznanie agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov.

Pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami vykonávajúcimi dočasnú agentúrnu prácu, treba upozorniť, že sa táto zásada nevzťahuje na celý obsah pracovného pomeru, ale len na „... základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,“ aké by sa mali uplatňovať, ak by zamestnancov užívateľský podnik priamo zamestnával formou pracovného pomeru. Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vymedzuje článok 3 ods. 1 písm. f) smernice o dočasnej agentúrnej práci, tak, ako aj samotný Zákonník práce. Tento pojem sa však podľa zisťovania Európskej komisie nevykonáva rovnako vo všetkých členských štátoch, preto Komisia vo svojej správe z marca 2014 konštatuje, že „... zabezpečí správne vykonávanie pojmu „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ vo všetkých členských štátoch. Podľa Komisie ide o povinný zoznam základných pracovných

podmienok a podmienok zamestnávania, tak, ako ich zakotvuje smernica 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci.

Práve fakt, že pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ nezahrňuje celý obsah pracovného pomeru, sám osebe bráni naplniť v praxi do plnosti nielen zásadu rovnakého zaobchádzania, ako je v práve Európskej únie všeobecne ponímaná, ale aj ďalší cieľ smernice, ktorým je uznanie agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov. Je nepochybné, že štandardného zamestnávateľa viaže vo vzťahu k zamestnancom celý obsah pracovného pomeru, nielen jeho časť v Zákonníku práce, ale aj v citovanej smernici nazvaná „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.“ Okrem iného, skutočné uznanie agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov by nevyhnutne muselo mať také právne následky, že tak „pravý“ zamestnávateľ, ako aj agentúra dočasného zamestnávania sú viazaní nielen právami, ale aj povinnosťami či obmedzeniami všeobecných ustanovení o pracovnom pomere, akým je napríklad pracovný pomer na určitú dobu. Smernica 1999/70/ES o pracovnom pomere na určitú dobu kladie veľmi výrazné obmedzenia ohľadom možnosti reťazenia pracovných zmlúv na určitú dobu. Ak je agentúra dočasného zamestnávania zamestnávateľom (čo je jeden zo základných cieľov smernice o dočasnej agentúrnej práci a čo vyplýva aj zo zákona o službách zamestnanosti), prečo by sa na ňu nemali vzťahovať obmedzenia opakovaných pracovných zmlúv na určitú dobu, aké vyplývajú nielen z vyššie uvedenej smernice, ale aj z ustanovenia § 48 Zákonníka práce? Podľa právneho stavu de lege lata opak je pravdou. Ustanovenie § 48 ods. 9 Zákonníka práce výslovne zakotvuje, že sa uvedené obmedzenia pracovného pomeru na určitú dobu nevzťahujú na dočasnú agentúrnu prácu. Obdobne je ladené jedno z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci de la Rocca. Týmto spôsobom právny stav de lege lata urobil z agentúr dočasného zamestnávania „exkluzívnych“ zamestnávateľov, ktorí nie sú právne do takej miery viazaní povinnosťami voči zamestnancom ako tzv. „praví“ zamestnávateľa.

Aj to je dôvod, prečo by sa dočasná agentúrna práca mala zo strany slovenského zákonodarcu dostať opäť do pozornosti, pretože medzičasom uskutočnené legislatívne zmeny nezabraňujú v aplikačnej praxi zneužívaniu dočasnej agentúrnej práce. Porušuje sa tým následne zásada rovnakého zaobchádzania medzi samotnými zamestnávateľmi a nevytvárajú sa pre nich rovnaké východiskové predpoklady pre voľnú hospodársku súťaž. Agentúry dočasného zamestnávania aj podľa najnovšieho

právneho stavu, právne účinného od 1. marca 2015, majú „navrch“ v porovnaní s ostatnými zamestnávateľmi.

V závere však treba tiež povedať, že nielen nová pracovnoprávna úprava dočasného agentúrneho zamestnávania v Zákonníku práce, ale aj úprava smernice Európskej únie 104/2008 umožňuje užívateľskému zamestnávateľovi dodržovať zásadu rovnakého zaobchádzania v porovnaní so svojimi kmeňovými zamestnancami, ak dodržaniu zásady rovnakého zaobchádzania bránia objektívne dôvody. Aj keď Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nekonkretizuje, čo treba chápať pod dikciou „objektívne dôvody“, v praxi pôjde hlavne o nadštandardné benefity, ktoré poskytuje užívateľský zamestnávateľ svojim kmeňovým zamestnancom v záujme ich dlhodobého udržania a stability pracovnoprávných vzťahov. V prípade kolízie by však užívateľský zamestnávateľ bol povinný preukázať, že uvedený druh sociálnych služieb slúži ako odmena pre udržanie perspektívnych a lojálnych zamestnancov. Aj keď napríklad užívateľský zamestnávateľ má v zmysle Zákonníka práce povinnosť zabezpečiť dočasným agentúrnym zamestnancom aj prístup k sociálnym službám, náklady, ktoré mu vzniknú z tohto právneho titulu, v konečnom dôsledku znáša agentúra dočasného zamestnávania, ktorá zamestnanca vyslala na výkon dočasnej agentúrnej práce.

Spoločná a nerozdielna zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy

Cieľom spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa je aktívne zaangažovanie sa užívateľského zamestnávateľa na plnení povinností agentúry dočasného zamestnávania. Keďže Zákonník práce, súladne so smernicou 2008/104/ES, vyžaduje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania pri kvalite pracovných podmienok dočasne pridelených zamestnancov s podmienkami kmeňových zamestnancov užívateľského zamestnávateľa, preto ak nedôjde k poskytnutiu mzdy dočasne pridelenému zamestnancovi podľa Zákonníka práce najmenej rovnako priaznivej, aká patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, mzdu alebo rozdiel mzdy, respektíve náhradu mzdy (ak bola vyplatená nižšia mzda ako porovnateľná mzda kmeňového zamestnanca) je povinný zaplatiť užívateľský zamestnávateľ. Rovnakú povinnosť má užívateľský zamestnávateľ v prípadoch, ak je k užívateľskému zamestnávateľovi dočasne vyslaný zamestnanec z územia členského štátu na územie Slovenskej republiky. Na užívateľského zamestnávateľa prechádza aj povinnosť vykonať prípadné zrážky zo mzdy podľa § 131

Zákonníka práce, ktorú vyplatil v rámci svojej spoluzodpovednosti za nevyplatenie mzdy zo strany vysielajúceho zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

Z existujúceho právneho stavu vyplýva, že okrem rovnako priaznivých podmienok to môžu byť aj viac priaznivé podmienky dočasných agentúrnych zamestnancov, čo zakladá do budúcnosti nové nerovnosti medzi zamestnancami, ale aj medzi samotnými zamestnávateľmi z hľadiska rozsahu nákladov na pokrytie dočasnej agentúrnej práce.

Zamestnávateľ, na rozdiel od agentúry dočasného zamestnávania, je oprávnený dohodnúť s užívateľským zamestnávateľom dočasné pridelenie zamestnancov najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru. Na rozdiel od agentúry dočasného zamestnávania dohodu o dočasnom pridelení zamestnancov je vysielajúci zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť len za predpokladu, ak na jeho strane existujú objektívne prevádzkové dôvody. Ide o zákonné obmedzenie, ktoré neplatí pre agentúry dočasného zamestnávania. Tretím prípadom rozdielného zaobchádzania, v závislosti od toho, či sú zamestnanci zamestnancami agentúry dočasného zamestnávania alebo sú zamestnancami iného zamestnávateľa než je agentúra dočasného zamestnávania, je novokoncipovaný výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. b), podľa ktorého len agentúra dočasného zamestnávania môže dať zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia zamestnanca pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo.

Založenie pracovného pomeru

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Založenie pracovného pomeru pracovnou zmluvou bolo do 1. marca 2015 výlučným spôsobom založenia pracovného pomeru. Podľa nového právneho stavu pracovný pomer môže okrem pracovnej zmluvy vzniknúť aj inak, a to priamo zo zákona, napríklad podľa § 58 ods. 7 Zákonníka práce, podľa ktorého ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s § 58 ods. 6 Zákonníka práce zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľom.

tel'ským zamestnávateľom. Pracovný pomer týmto spôsobom vzniká priamo zo zákona.

Nový výpovedný dôvod zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca

Ostatná novela Zákonníka práce rozširuje okruh výpovedných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, na základe ktorého je agentúra dočasného zamestnávania oprávnená dať zamestnancovi výpoveď, ak sa stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo.

Nový výpovedný dôvod umožňuje skončiť so zamestnancom pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti výlučne zo strany agentúry dočasného zamestnávania, ak v priebehu dočasného vyslania zamestnanca vzniknú problémy, pre ktoré sa stane zamestnanec nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia ešte pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo. Tým nie sú dotknuté iné dôvody skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce ani iné spôsoby skončenia pracovného pomeru (napríklad skončenie pracovného pomeru dohodou). Domnievame sa, že aj týmto krokom zákonodarca podstatným spôsobom v neprospech zamestnancov a v prospech agentúr dočasného zamestnávania išiel nad rámec zásady rovnakého zaobchádzania medzi zamestnávateľmi a vytvoril tým nerovnaké východiskové predpoklady pre voľnú hospodársku súťaž zamestnávateľov, a to v situácii, keď prevažná väčšina členských štátov Európskej únie zakotvuje rôzne druhy právnych obmedzení smerujúcich osobitne proti zneužívaniu agentúrnej práce v neprospech štandardných pracovných pomerov.

Výnimka z ponukovej povinnosti len pre agentúry dočasného zamestnávania

Podľa nového právneho stavu platí výnimka z ponukovej povinnosti pred uplatnením výpovede zo strany agentúry dočasného zamestnávania. Vzhľadom na povahu agentúry dočasného zamestnávania predmetom činnosti ktorej je zamestnávanie zamestnancov pre účely dočasného zamestnávania, ponukovú povinnosť pred výpoveďou zamestnávateľa by agentúra dočasného zamestnávania nemohla zrealizovať v súlade so všeobecnou zákonnou požiadavkou, aká platí pre iných zamestnávateľov.

Stravovanie zamestnancov

Podľa § 152 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi.

Podľa právneho stavu de lege lata oprávneným subjektom poskytovania stravovania je aj dočasne pridelený zamestnanec a povinným subjektom je užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania.

Evidencia práce dočasne prideleného zamestnanca

Počas dočasného pridelenia sa evidencia dočasne pridelených zamestnancov vedie v mieste výkonu práce dočasného pridelenia zamestnanca. Porušenie tejto povinnosti je porušením pracovnoprávných predpisov, s možnosťami finančného postihu zo strany inšpekcie práce v podobe pokút.

Zánik pracovného pomeru zo zákona

V prípade, ak agentúra dočasného zamestnávania nedodrží zákonom zakotvený maximálny počet rešazení pracovných zmlúv (okrem prvej pracovnej zmluvy najviac ďalších päť pracovných zmlúv), zo zákona zaniká pracovný pomer k agentúre dočasného zamestnávania a agentúrnemu zamestnancovi vzniká pracovný pomer k užívateľskému zamestnávateľovi. Ide o nový spôsob zániku pracovného pomeru, na rozdiel od skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu. Proti tomuto spôsobu skončenia pracovného pomeru nie sú možné spory o neplatné skončenie pracovného pomeru podľa Zákonníka práce. Právny model neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorý sa zo strany účastníkov pracovného pomeru uplatňuje na súde, sa vzťahuje len na skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu.

Dohoda o skončení pracovného pomeru

Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).

Možnosti ďalšieho kultivovania výkonu dočasnej agentúrnej práce podľa smernice 2008/104/ES

Novela Zákonníka práce, právne účinná od 1. marca 2015, celkom jednoznačne ukázala, že Slovenská republika má ešte dosť ďaleko k optimálnej úprave dočasnej agentúrnej práce. Veľké rezervy v tejto optimalizácii sú najmä v možnostiach legislatívneho obmedzenia zneužívania dočasnej agentúrnej práce, pre ktoré už smernica vytvára relatívne široký právny priestor, ale slovenský zákonodarca zrejme nechcel zámerne využiť tieto možnosti, aj napriek tomu, že eliminácia dočasnej agentúrnej práce je v životnom záujme samotných dočasných agentúrnych zamestnancov.

Výnimky z pôsobnosti smernice o dočasnej agentúrnej práci

Podľa článku 1 ods. 3 citovanej smernice môžu členské štáty z rozsahu pôsobnosti smernice vyňať verejné programy odborného vzdelávania a prípravy, integračné a rekvalifikačné programy podporované z verejných zdrojov. Ako vo svojej ostatnej správe o uplatňovaní predmetnej smernice konštatuje Európska komisia, len Cyprus, Dánsko, Írsko, Maďarsko, Malta, Rakúsko a Švédsko uplatňujú takéto vylúčenie.⁵ Ako z vyššie uvedeného vyplýva, Slovenská republika nevyužila možnosť uplatnenia výnimky z pôsobnosti smernice o dočasnej agentúrnej práci. Preto sa ustanovenia o dočasnej agentúrnej práci vzťahujú aj na zamestnávateľské subjekty vykonávajúce napríklad rekvalifikačné programy financované z verejných zdrojov, čo predstavuje osobitné právne riziká neoprávneného čerpania verejných zdrojov určených na odborné vzdelávanie a rekvalifikačné programy. V praxi to otvára priestor pre zneužívanie dočasnej agentúrnej práce ešte väčšieho rozsahu, dotovanej z verejných zdrojov.

Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania podľa smernice 2008/104/ES

Smernica umožňuje členským štátom uplatňovať za určitých podmienok výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania.

Na druhej strane, už zo samotného obsahu smernice treba jednoznačne vyvodiť, že smernica oproti doterajšiemu právnenému stavu bráni členským štátom klásť právne a iné prekážky v rozvoji agentúrnej práce.

⁵ Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci [2014-03-21]. COM (2014) 176 final, s. 4.

Podľa článku 4 smernice 2008/104/ES zákazy alebo obmedzenia dočasnej agentúrnej práce môžu byť odôvodnené len všeobecným záujmom v súvislosti s ochranou dočasných agentúrnych zamestnancov, požiadavkami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo potrebou zabezpečenia riadneho fungovania trhu a predchádzania zneužívaniu agentúrnej práce.

Výnimka ustanovená v článku 5 ods. 2

V zmysle vyššie uvedeného článku členské štáty sú oprávnené po konzultáciách so sociálnymi partnermi stanoviť výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o mzdu voči dočasným agentúrnym zamestnancom, ktorí majú s agentúrou uzatvorenú pracovnú zmluvu na neurčitý čas, ak im agentúra vypláca mzdu aj v čase medzi dočasnými prideleniami. Uvedená výnimka sa nevzťahuje na zamestnancov s pracovným pomerom na určitú dobu. Túto výnimku podľa správy Európskej komisie uplatnili Írsko, Maďarsko, Malta, Spojené kráľovstvo a Švédsko.⁶ Slovenská republika ju neuplatnila.

Výnimka ustanovená v článku 5 ods. 3 smernice

Podľa článku 5 ods. 3 smernice členské štáty môžu po dohode so sociálnymi partnermi umožniť ponechanie a uzatvorenie kolektívnych zmlúv o základných podmienkach a podmienkach zamestnania odlišných od zásady rovnakého zaobchádzania za predpokladu, že sa dodrží všeobecná ochrana agentúrnych zamestnancov. Desať členských štátov Európskej únie uplatnilo vo svojom zákonodarstve túto výnimku pri regulácii kolektívnych zmlúv.⁷ Slovenská republika si neuplatnila túto výnimku.

Výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania podľa článku 5 ods. 4

Podľa článku 5 ods. 4 smernice o dočasnej agentúrnej práci členské štáty Európskej únie, v ktorých neexistuje žiadny postup na vyhlásenie všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv ani žiadny postup na rozšírenie platnosti ich ustanovení na všetky podobné podniky v danom odvetví alebo zemepisnej oblasti, sa môžu po dohode so sociálnymi part-

⁶ Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci [2014-03-21]. COM (2014) 176 final, s. 7.

⁷ Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci [2014-03-21]. COM (2014) 176 final, s. 8.

nermi rozhodnúť o odchylení sa od zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych zamestnancov za predpokladu, že sa týmto zamestnancom poskytne primeraná úroveň ochrany. Uvedenú výnimku uplatnili Spojené kráľovstvo a Malta. Slovenská republika neuplatnila uvedenú výnimku okrem iného aj z dôvodu, že nespĺňa právne podmienky pre jej uplatnenie.

Okrem vyššie uvedených výnimiek smernica o dočasnej agentúrnej práci v článku 4 zakotvuje zákazy a obmedzenia využívania agentúrnej práce, ktoré sú odôvodnené len všeobecným záujmom v súvislosti:

- ✚ s ochranou dočasných agentúrnych zamestnancov,
- ✚ s požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci,
- ✚ s potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce,
- ✚ s potrebou zabezpečiť predchádzanie zneužívaniu dočasnej agentúrnej práce.

Uvedený článok 4 je záväzný pre všetky členské štáty, aj keď nejde o taxatívny výpočet dôvodov. Môže ísť aj o iný dôvod obmedzenia výkonu dočasného agentúrneho zamestnania, ak je to vo všeobecnom záujme. Každý členský štát môže vo svojom vnútornom zákonodarstve rozhodnúť o spôsobe vykonania tohto ustanovenia. Na vykonanie tohto článku nie je ustanovený žiadny časový limit.

Prevažná väčšina členských štátov Európskej únie prijala niektoré z vyššie uvedených obmedzení odôvodnených všeobecným záujmom.

Popri Slovensku a pobaltských štátoch len Dánsko neprijalo právne obmedzenia výkonu dočasnej agentúrnej práce, okrem zákazu dočasnej agentúrnej práce pre štvrtú rizikovú pracovnú kategóriu zamestnancov. Väčšina členských štátov prijala podstatne širšie obmedzenia v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo z dôvodu zneužívania dočasnej agentúrnej práce na úkor štandardných pracovných pomerov. Niektoré členské štáty zakotvujú výslovne zoznam dôvodov, pri existencii ktorých je možné použiť dočasnú agentúrnu prácu (Francúzsko, Poľsko a Taliansko). Niektoré členské štáty priamo v zákone obmedzujú počet dočasných agentúrnych zamestnancov (Belgicko, Taliansko, Švédsko). Dôvod zneužívania dočasnej agentúrnej práce využilo osem členských štátov (Nemecko, Česká republika, Belgicko, Bulharsko, Poľsko, Švédsko, Grécko, Taliansko).

Dôvod ochraňovať štandardné trvalé zamestnanie zakotvuje Belgicko, Francúzsko, Grécko, Poľsko. Kvóty uplatňuje Rakúsko (najviac 10 % v oblasti zdravotníctva).

Pokiaľ ide o obmedzenia a zákazy využívania dočasnej agentúrnej práce, podľa stanoviska Európskej komisie uvedené opatrenia možno v zákonodarstve členských štátov uplatniť aj kumulatívne, za predpokladu, že je to odôvodnené všeobecným záujmom.

V oblasti dočasného agentúrneho zamestnávania nám zatiaľ chýba potrebná judikatúra Súdneho dvora Európskej únie. Preto sme s netrepezivosťou očakávali rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci C-533/13 (AKT) z roku 2013, ktorým sa mal Súdny dvor zásadným spôsobom vyjadriť k otázke dočasnej agentúrnej práce, jej mieste vo vzťahu k plnému pracovnému úväzku a možnostiam členských štátov aj razantnejším spôsobom ako robí Slovenská republika postaviť sa proti zneužívaniu dočasnej agentúrnej práce v neprospech zamestnancov. Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie bolo prijaté dňa 17. marca 2015 a v podstate z podstatnej obsahovej časti kopíruje návrh generálneho advokáta v tejto právnej veci, zverejnený v novembri 2014.

Dočasná agentúrna práca a judikatúra Súdneho dvora Európskej únie

Ako vyplýva zo zverejneného Rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie, súladného s obsahom stanoviska generálneho advokáta v tejto právnej veci M. Szpunara, predneseného dňa 20. novembra 2014, právna úprava členského štátu Európskej únie regulujúca dočasné agentúrne zamestnanie je oprávnená zabrániť tomu, aby práce, pre ktoré sú typické stále pracovné pomery, neboli bez riadneho dôvodu zverované agentúram dočasného zamestnávania, čím by mohli zaručiť, že využívanie dočasného agentúrneho zamestnania nebude viesť ku strate pracovných miest u užívateľského zamestnávateľa.

Dočasné agentúrne zamestnávania by nemalo byť využívané ako náhrada trvalých pracovných pomerov. Z definícií uvedených v článku 3 smernice 2008/104 ďalej vyplýva, že agentúrne zamestnávania predpokladá vzťahy trvajúce na prechodný čas. Už z definícií uvedených v článku 3 smernice možno vyvodit', že táto forma práce nie je vhodná za všetkých okolností, najmä vtedy, pokiaľ je potreba pracovných síl trvalá. Aj z dôvodu, že samotná smernica nedefinuje dočasné agentúrne zamestnanie, nemá za cieľ ani výslovne a konkrétne formulovať prípady, ktoré od-

ôvodňujú využívanie tejto formy práce. Tým, že únijný zákonodarca sa rozhodol nedefinovať prípady odôvodňujúce využívanie dočasného agentúrneho zamestnania, členským štátom poskytol v tomto ohľade značný priestor pre voľné uváženie.

Členský štát môže ustanoviť, bez toho, aby prekračoval medze svojej voľnej úvahy, že využívanie dočasného agentúrneho zamestnávania je dovolené za podmienok, ktoré sú v súlade s dočasnou povahou tejto formy práce, čím sa rozumie, že agentúrne zamestnávania nesmie poškodzovať priame zamestnávania v pracovnom pomere. Za odôvodnené preto možno považovať obmedzenie využívania tejto formy práce na pokrytie potreby vysokého pracovného zaťaženia alebo inej práce, ktoré sú časovo alebo svojou povahou obmedzené a ktoré z dôvodu naliehavosti, obmedzeného trvania, odborných znalostí, používania špeciálnych nástrojov alebo z iných podobných dôvodov nemôžu byť uskutočnené zo strany vlastných zamestnancov.

Ak kolektívna zmluva zakazuje zamestnávateľovi „dlhodobé“ pridelovanie zamestnancov agentúrami dočasného zamestnávania popri vlastných zamestnancoch, sleduje podľa generálneho advokáta legitímny cieľ, ktorý má obmedziť zneužívanie týkajúce sa využívania tejto formy práce. Dlhodobé udržiavanie agentúrnych pracovných pomerov, ktoré by z hľadiska svojej povahy mali zostať dočasné, však môže nasvedčovať o existencii zneužívania tejto formy práce.

Preto pracovnoprávna úprava, ktorá zakazuje dlhodobé pridelovanie agentúrnych zamestnancov vedľa vlastných zamestnancov podniku, je odôvodnená na základe všeobecného záujmu, ktorý sa týka nutnosti zabezpečiť náležité fungovanie trhu práce a zabrániť jeho zneužívaniu.⁸

Článok 4 ods. 1 smernice 2004/104 nebráni takej vnútroštátnej úprave, ktorá obmedzuje využívanie agentúrneho zamestnávania na práce, ktoré sú dočasné a ktoré z objektívnych dôvodov nemôžu byť uskutočňované zamestnancami zamestnanými priamo podnikom na uskutočňovanie prác, ktoré sú totožné s prácami zamestnancov, ktoré vykonávajú zamestnanci dlhodobo. Podľa bodu 31 rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie C-533/2013 (AKT) článok 4 ods. 1 smernice 2008/104/ES sa musí vo svojom kontexte chápať tak, že vymedzuje rámec, v ktorom má prebiehať legislatívna činnosť členských štátov Európskej únie v oblasti zákazov alebo obmedzení týkajúcich sa využitia dočasných agentúr-

⁸ Stanoviska generálneho advokáta vo veci C-533/13 (AKT), bod 124.

nych zamestnancov, a nemá sa tento článok vykladať tak, že stanovuje povinnosť členských štátov prijať konkrétnu právnu úpravu takýchto zákazov či obmedzení. V závere citovaného rozhodnutia Súdny dvor Európskej únie deklaruje, že článok 4 ods. 1 smernice 2008/104/ES neukladá vnútroštátnym súdom neuplatňovať akékoľvek zákazy alebo obmedzenia agentúrnej práce zo strany vnútroštátneho práva, ktoré nie sú odôvodnené dôvodmi všeobecného záujmu v zmysle článku 4 ods. 1 smernice. Z uvedeného záveru rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie je zrejmé, že ak aj členský štát prijme určité zákazy alebo obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce, vnútroštátnym súdom z uvedeného článku nevyplýva povinnosť neuplatňovať tieto zákazy alebo obmedzenia dočasnej agentúrnej práce. Súdny dvor Európskej únie v uvedenom rozhodnutí takýmto spôsobom rozhodol v skutkovom stave v právnej veci AKT, podľa ktorého žalovaný zamestnávateľ porušil kolektívnu zmluvu tým, že dlhodobo a nepretržite využíval na plnenie rovnakých úloh, aké plnia vlastní zamestnanci, aj dočasných agentúrnych zamestnancov, čo podľa predmetnej kolektívnej zmluvy predstavuje nekalé využívanie pracovnej sily. Dočasní agentúrni zamestnanci vykonávali bežnú činnosť podniku popri jeho stálych zamestnancoch, hoci nedisponovali osobitnými odbornými znalosťami.

Záver

Aj novou pracovnoprávnou úpravou dočasnej agentúrnej práce Slovenská republika i naďalej patrí k najliberálnejším pracovnoprávnym úpravám dočasnej agentúrnej práce v celej Európskej únii.

Aj po ostatnej novele Zákonníka práce, ktorá podstatným spôsobom zmenila a sprísnila výkon dočasnej agentúrnej práce, možno celkom jednoznačne konštatovať, že pracovnoprávna úprava tohto problému v plnej miere nespĺňa ciele a účel smernice o dočasnej agentúrnej práci.

Európska legislatíva v podobe smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci síce pripúšťa rôzne obmedzenia tejto práce vo forme výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania, Slovenská republika však na rozdiel od väčšiny členských štátov Európskej únie zakotvuje jediný zákaz výkonu dočasnej agentúrnej práce v prípade rizikovej práce štvrtej pracovnej kategórie. To je príliš slabá právna ochrana zamestnancov pri výkone dočasnej agentúrnej práce.

Zo smernice o dočasnej agentúrnej práci vyplýva, že agentúry dočasného zamestnávania, ktoré vysielajú svojich zamestnancov do užívateľ-

ských podnikov založených v inom členskom štáte, sú povinné sa správať aj smernicou 96/71/ES o dočasnom vyslaní pracovníkov a povinne uplatňovať na nich minimálne zákonom ustanovené práva, ktoré platia v hostiteľskom štáte. Aj samotným účelom smernice 2008/104/ES o agentúrnej práci je zosúladenie podmienok pre dočasné vysielanie zamestnancov na národnej úrovni s vysielaním zamestnancov na nadnárodnej úrovni.

Resumé

Dočasná agentúrna práca sa v súčasnosti na území Slovenskej republiky široko využíva v neprospech zamestnancov. Aj keď novelou Zákonníka práce, právne účinnou od 1. marca 2015, došlo k sprísneniu právnych podmienok výkonu dočasnej agentúrnej práce, v porovnaní so smernicou 2000/104/ES o dočasnej agentúrnej práci Slovenská republika ani zďaleka nevyčerpala možnosti právnej regulácie tejto formy práce, ktoré by boli viac prospešné aj pre dočasných agentúrnych zamestnancov. Slovenská republika patrí aj po ostatnej novele Zákonníka práce ku krajinám s najvyšším počtom agentúr dočasného zamestnávania na počet obyvateľov.

Z celého komplexu možných obmedzení dočasnej agentúrnej práce smerujúcich proti jej zneužívaniu v neprospech stálych pracovných pomerov Slovenská republika využila len málo. Nový právny stav už neumožňuje dočasnú agentúrnu prácu vo vzťahu k štvrtjej pracovnej kategórii zamestnancov podľa zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia z dôvodu ochrany zdravia zamestnancov, s ohľadom na riziká, ktoré vznikajú pri výkone takejto práce.

Sprísnenie doterajšieho právneho stavu výkonu dočasnej agentúrnej práce spočíva aj v tom, že podľa nového právneho stavu Zákonník práce výslovne zakazuje, aby užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ho dočasne prideliť k ďalšiemu (inému) užívateľskému zamestnávateľovi.

Aj po sprísneniach uskutočnených poslednou novelou Zákonníka práce agentúry dočasného zamestnávania stále patria na území Slovenskej republiky k exkluzívnym zamestnávateľom, na ktorých neplatia tie isté povinnosti ako na štandardných zamestnávateľov. Domnievame sa, že v tomto smere sa aj v dôsledku samotného znenia smernice nedarí plniť jeden z jej základných cieľov – zrovnoprávniť agentúry dočasného zamestnávania s ostatnými zamestnávateľmi.

Do najbližšej budúcnosti by bolo potrebné zakotviť ďalšie právne mantinely výkonu agentúrnej práce aj v súlade so smernicou o agentúrnej práci, napríklad v podobe sprísnenia požiadaviek na udeľovanie licencií, prípadne určenia maximálneho počtu agentúrnych zamestnancov alebo vylúčenia možnosti agentúrnej práce pri niektorých druhoch prác, predovšetkým z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci.

Zoznam bibliografických odkazov

Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci [2014-03-21]. COM (2014) 176 final.

Stanoviska generálneho advokáta vo veci C-533/13 (AKT).

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru [2009-10-09].

Stanovisko Výboru regiónov Európskej únie [2008-02-07]. Ú.v. EÚ C 105, 2008-04-25.

Zelena kniha: Moderné pracovné právo a požiadavky pre 21. storočie [2006-11-22]. COM (2006) 708 final.

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
dekan.prf@truni.sk