Súd:	Okresný súd Bratislava I
Spisová značka:	23Cpr/5/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu:	3716205312
Dátum vydania rozhodnutia:	08. 06. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	Mgr. Jana Janics Bajánková
ECLI:	ECLI:SK:OSBA1:2017:3716205312.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I v konaní pred sudcom Mgr. Janou Janics Bajánkovou v právnej veci žalobcu: F. G., narodená XX. XX. XXXX, bytom P. mieru XXX/X, XXX XX A., zastúpená JUDr. Zuzana Krutá, advokátka,m so sídlom AK ul. Slovenských partizánov 1130/50, Považská Bystrica proti žalovanému: McROY Jobliner, s. r. o., Pribinova 4, 811 09 Bratislava, IČO: 47 592 761, zastúpený: JUDr. Julián Lapšanský, advokátska kancelária, spol. s r.o., so sídlom Pribinova 4, Bratislava, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a uplatnenia nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru, takto

r o z h o d o l :

I. Súd návrh v časti o zaplatenie sumy 5000 Eur titulom náhrady nemajetkovej ujmy zastavuje.

II. Súd u r č u j e , že skončenie pracovného pomeru na základe oznámenia zo dňa 30.04. 2016 je neplatné.

III. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdu vo výške 5192,76 Eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

IV. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa návrhom podaným dňa 10.06.2016 v znení jeho doplnenia zo dňa 25.04.2017 domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru so žalovaným a náhrady mzdy. Návrh odôvodnila tým, že žalovaný s ňou uzavrel pracovnú zmluvu a dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca dňa 7.10.2015 s nástupom do práce 8.10.2015 a to dobu určitú do 7.4.2016. Účastníci zmluvy sa dohodli že zamestnanec súhlasí aby ho zamestnávateľ v súlade s § 58 Zák. práce dočasne pridelil na výkon práce inej právnickej osobe, ktorá bude zadávateľom tejto práce tzv. užívateľský zamestnávateľ. Dňa 7.4.2016 sa žalobca so žalobkyňou dohodli na zmene pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca zo dňa 7.10.2015 a to tak že v čl. 2 odsk. 1 zmluvy kde sa pracovný pomer dohodnutý do 7.4.2016 sa dohodli na predĺžení pracovnej zmluvy do 31.10.2016. Žalobkyňa bola pridelená na výkon práce užívateľskému zamestnancovi Hanon systems Slovakia s.r.o. so sídlom Ľ. Štúra 1033/78 Ilava. V čl. 2 ods. 2 pracovnej zmluvy bola dohodnutá rozväzovacia podmienka s tým, že ak počas trvania pracovného pomeru užívateľský zamestnávateľ oznámi, že už teda nemieni ďalej žalobkyňu zamestnávať teda splnením tejto rozväzovacej podmienky t.j. dňom uvedeným oznámení užívateľského zamestnávateľa pracovný pomer zanikne k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa. V čl. 2 ods. 3 pracovnej zmluvy bola dohodnutá skúšobná doba v trvaní 3 mesiacov. Dňa 26.4.2016 obdržala oznámenie o skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú s dátumom 30.4.2016. V tomto oznámení bolo okrem iného uvedené, že pracovný pomer založený uvedenou pracovnou zmluvou a dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca skončil

uplynutím dohodnutej doby a jeho trvanie a to v súlade s ust. § 71 ods. 1 zák. práce avšak oznámení o skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú uviedol žalovaný, že rozväzuje teda ukončuje pracovný pomer s ohľadom na čl. 2 ods. 3 pracovnej zmluvy ktorý upravuje dohodnutú dĺžku skúšobnej doby. Obrátila sa inšpektorát práce a z jeho zo stanoviska vyplýva, že zamestnávateľ neskončil so žalobkyňou pracovný pomer niektorým zo spôsobov skončenia pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1 a 2 zák. práce.

2. Žalovaný sa k návrhu vyjadril písomným podaním doručeným súdu dňa 01.08.2016, v ktorom poukázal na to, že žalobkyňa so žalovaným uzatvorila pracovnú zmluvu ktorej súčasťou bola rozväzovacia podmienka trvania pracovného pomeru k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa. Splnením rozväzovacej podmienky, t.j. dňom uvedeným v oznámení užívateľského zamestnávateľa o ukončení objednávky dočasného pridelenia zamestnanca, pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným zanikne. K tvrdeniam žalobkyne poukázal na to, že táto bola dňa 26.04.2016 informovaná spolu s ďalšími užívateľskými zamestnancami na pracovisku užívateľského zamestnávateľa o skočení dočasného pridelenia. Žalobkyňa si toto oznámenie prevzala dňa 26.04.2016. Dátum 30.04.2016 uvedený na oznámení o skončení pracovného pomeru ako deň vyhotovenia oznámenia bol vyplnený automaticky informačným systémom. Mal za to, že žalobkyňa sa môže domáhať len určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou a nie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú. Nesúhlasil s tvrdením žalobkyne, že by ju zamestnanci žalovaného opakovane telefonicky kontaktovali. Bola to práve žalobkyňa, ktorá po oznámení o ukončení jej dočasného pridelenia neustále opakovane telefonovala žalovanému, obviňovala ho, až napokon na jej telefonáty nebolo odpovedané. Z uvedených dôvodov žiadal návrh ako nedôvodný zamietnuť.

3. . Žalobkyňa podaním zo dňa 10.05.2017 ešte pred otvorením prvého pojednávania zobrala návrh v časti zaplatenia sumy vo výške 5000 Eur titulom nemajetkovej ujmy späť a žiadala konanie zastaviť.

4. Podľa § 144 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len C.s.p.) žalobca môže vziať žalobu späť.

Podľa § 145 ods.1 C.s.p. ak je žaloba vzatá späť celkom, súd konanie zastaví.

Podľa § 146 ods. 1 C.s.p. Súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z vážnych dôvodov nesúhlasí. Na nesúhlas žalovaného so späťvzatím žaloby sa neprihliada, ak dôjde k späťvzatiu žaloby skôr, než sa začalo predbežné pre jednanie sporu podľa § 168C.s.p. alebo pojednávanie.

5. Vzhľadom na uvedené súd konanie v tejto časti zastavil.

6. Súd vykonal dokazovanie: výsluchom žalobkyne, oboznámením sa s vyjadrením právneho zástupcu žalobkyne a žalovaného, výsluchom svedkyne V. N., listinnými dôkazmi: pracovná zmluva zo dňa 07.10.2015, oznámenie o skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú zo dňa 30.04.2016, oznámenia spoločnosti Hanon systems Slovakia s.r.o.z dňa 25.04.2016, ako aj ostatným obsahom spisu a zistil nasledovný skutkový stav:

7. Zo pracovnej zmluvy zo dňa 07.10.2015 súd zistil, že žalovaný uzavrel so žalobkyňou pracovnú zmluvu a dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca, druh práce: Pomocný manipulačný pracovník, čas trvania na dobu určitú do 07.04.2016 s dátumom nástupu do práce 08.10.2015. Z bodu II pracovnej zmluvy súd ďalej zistil, že podľa odseku 2 sa zmluvné strany, v súlade s ustanovením § 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s § 36 ods. 2 Občianskeho zákonníka ďalej dohodli na rozväzovacej podmienke trvania pracovného pomeru k dárumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa. Splnením rozväzovacej podmienky (t.j. dňom uvedeným v oznámení užívateľského zamestnávateľa) pracovný pomer zanikne k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa, Podľa odseku 3 Pracovný pomer bol dohodnutý so skúšobnou dobou 3 mesiace.

8. Z dodatku č. XXXX-MRSKXX-XXXXX/X k pracovnej zmluve a dohode o dočasnom pridelení zamestnanca zo dňa 07.10.2015 súd zistil, že uvedený dodatok bol uzatvorený dňa 07.04.2016 a

uvedeným dodatkom došlo k zmene článku II ods. 1 a to tak, že precovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú a to do 31.10.2016.

9. Z listinného dokumentu označeného ako oznámenie o skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú súd zistil, že žalovaný ako zamestnávateľ oznámil žalobkyni ako svojej zamestnankyni, že na základe oznámenia užívateľského zamestnávateľa zo dňa došlo k naplneniu rozväzovacej podmienky dohodnutej v článku II. Ods. 3 pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca uzatvorenej dňa 07.10.2015 a týmto sa pracovný pomer založený uvedenou zmluvou a dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca skončil po uplynutí dohodnutej doby jeho trvania v súlade s ustanovením § 71 ods. 1 Zákonníka práce a článku II ods. 3 pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca dňom 30.04.2016.

10. Z oznámenia spoločnosti Hanon systems Slovakia s.r.o. zo dňa 25.04.2016 súd zistil, že užívateľský zamestnávateľ oznámil žalovanému, že dňom 30.04.2016 ukončuje dočasné pridelenie žalobkyne.

11. Žalobkyňa zotrvala na písomne podanom návrhu. Dôvodila, že žalovaný uzavrel s ňou pracovnú zmluvu a dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca dňa 7.10.2015 s nástupom do práce 8.10.2015 a to dobu určitú do 7.4.2016. Účastníci zmluvy sa dohodli že zamestnanec súhlasí aby ho zamestnávateľ v súlade s § 58 Zák. práce dočasne pridelil na výkon práce inej právnickej osobe, ktorá bude zadávateľom tejto práce tzv. užívateľský zamestnávateľ. Dňa 7.4.2016 sa žalobca so žalobkyňou dohodli na zmene pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca zo dňa 7.10.2015 a to tak že v čl. II odsek 1 zmluvy kde bol pracovný pomer dohodnutý do 7.4.2016 sa dohodli na predĺžení pracovnej zmluvy do 31.10.2016. Žalobkyňa bola pridelená na výkon práce užívateľskému zamestnancovi Hanon systems Slovakia s.r.o. so sídlom Ľ. Štúra 1033/78 Ilava. V čl. II ods. 2 pracovnej zmluvy bola dohodnutá rozväzovacia podmienka s tým, že ak počas trvania pracovného pomeru užívateľský zamestnávateľ oznámi, že už nemieni ďalej žalobkyňu zamestnávať teda splnením tejto rozväzovacej podmienky t.j. dňom uvedeným oznámení užívateľského zamestnávateľa pracovný pomer zanikne k dátumu uvedenému v oznámení užívateľského zamestnávateľa. V čl. 2 ods. III pracovnej zmluvy bola dohodnutá skúšobná doba v trvaní 3 mesiacov. Dňa 26.4.2016 obdržala žalobkyňa oznámenie o skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú s dátumom 30.4.2016. V tomto oznámení je okrem iného uvedené, že pracovný pomer založený uvedenou pracovnou zmluvou a dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca skončil uplynutím dohodnutej doby a jeho trvanie a to v súlade s ustanovením § 71 ods. 1 zák. práce. Avšak v oznámení o skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú uviedol, žalovaný, že ukončuje pracovný pomer s ohľadom na čl. 2 ods. III pracovnej zmluvy ktorý upravuje dohodnutú dĺžku skúšobnej doby. Podľa § 37 ods. 1 Obč. zák. právny úkon sa musí urobiť slobodne vážne určite a zrozumiteľne inak je neplatný. Podľa čl. 11 C.S.p. úkony strán sporu sa posudzujú s prihliadnutím na ich obsah. Namietala, že v žiadnom prípade neobstojí tvrdenie žalovaného, že sa jednalo o chybu písaní a počítaní keď namiesto odkazu na rozväzovaciu podmienku dohodnutú v čl. II ods. 2 pracovnej zmluvy je uvedený čl. II ods. 3 pracovnej zmluvy. Taktiež že v tomto oznámení uvedené, že pracovný pomer sa skončil po uplynutí dohodnutej doby. S obsahu právneho úkonu jasne vyplýva, že sa tu jedná o skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, hoci žalobkyňa v tom čase už v skúšobnej dobe nebola. Mala za to, že na oznámenie o skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú je možno aplikovať ustanovenia zákonníka práce týkajúce sa výpovede, z ktorých vyplýva, že výpovedný dôvod, ktorý uplatňuje zamestnávateľ treba uviesť tak, aby bolo zrejmé, aký je skutočný dôvod výpovede. Zákonník práce ustanovuje nielen povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne skutočne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia. Je povinný výpovedný dôvod vymedziť skutkovo tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom. Výpovedný dôvod je skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom iba vtedy ak sú vo výpovedi skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami. Ako aj vyplýva, zo stanoviska inšpektorátu práce Trenčín zo dňa 4.7.2016 zamestnávateľ neskončil so žalobkyňou pracovný pomer niektorým zo spôsobov skončenia pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1 a 2 zák. práce. Žalovaný oznámil žalobkyni dňa 26.4.216 skončenie pracovného pomeru na dobu určitú podľa § 71 ods. 1 zák. Práce. Uplynutím tejto doby ku dňu 30.4.2016 kde uviedol, že sa jedná o skončenie pracovného pomeru po uplynutí dohodnutej doby jeho trvania. Ale opomenul, že dodatok k pracovnej zmluve zo dňa 7.4.2016 kde bolo dohodnuté predĺženie tejto pracovnej zmluvy až do 31.10.2016. V čase keď žalovaný odovzdal žalobkyni oznámenie o skončení pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu neoznámil jej, že sa tu vlastne jedná o rozhodnutie užívateľského zamestnávateľa, ale na jej otázku prečo práve s

ňou končia pracovný pomer keď nemal ani jeden deň absencie nebola ani jeden deň práceneschopná, riadne si plnila pracovnú normu jej žalovaný oznámil, že sa jedná o znižovanie stavu. To, že užívateľský zamestnávateľ mal písomne oznámiť žalovanému, že žalobkyňu už ďalej nemieni zamestnávať sa táto dozvedela až po podaní žaloby. Žalobkyňa po prevzatí oznámenia o skončení pracovného pomeru upozornila žalovaného na chybu v oznámení a tento ju za niekoľko dní telefonicky vyzval aby si prišla prebrať nové oznámenie. Čo táto odmietla. Ďalej namietala, že v tomto oznámení sa uvádza, že na základe oznámenia užívateľského zamestnávateľa zo dňa kde nie je uvedený deň došlo k naplneniu rozväzovacej podmienky dohodnutej v čl. II ods. 2 pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca uzavretej dňa 7.10.2015 a ďalej sa tu uvádza, že pracovný pomer založený uvedenou pracovnou zmluvou a dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca skončil po uplynutí dohodnutej doby jeho trvania v súlade s § 71 ods. 1 Zákonníka práce a čl. II ods. 3 pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca dňom 30.4.2016. Keď obdržala toto oznámenie nikto jej nevysvetlil dôvod prečo s ňou bol skončený pracovný pomer hoci sa tohto vysvetlenia domáhala. A. § 71 Zákonníka práce pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú končí uplynutím tejto doby. Mala za to, že taktiež rozväzovacia podmienka dohodnutá v pracovnej zmluve je neplatná. Žalobkyňa tak isto deklarovala vôľu ďalej pracovať u žalovaného tým, že sa telefonicky domáhala toho, aby skončenie pracovného pomeru bolo nejakým spôsobom ukončené a ona mohla opätovne nastúpiť do práce. Poukázala na samotné vyjadrenie žalovaného, v zmysle ktorého sám uvádzal, že žalobkyňa telefonicky otravovala, že by sa tam rada vrátila. Vzhľadom na tieto okolnosti a vykonané dokazovanie navrhla, aby súd návrhu žalobkyne vyhovel v plnom rozsahu.

12. Žalobkyňa pri svojej výpovedi ako strana v spore uviedla, že pracovala pre spoločnosť Hanon system Slovakia s.r.o. od 8.10.2015 pracovnú zmluvu jej potom 7.4.2016 predlžili na ďalšieho pol roka koncom apríla 2016 si ich žalovaný zavolal po skončení smeny do kancelárie nepovedal im prečo, len im doručili oznámenia, že končia, že znižujú stavy. Takto ich prepustili asi 50. Nik ich predtým na to neupozornil, hoci mali povinnosť ich mesiac dopredu na to upozorniť. Pokúšala sa ich požiadať aspoň o náhradnú prácu povedali jej, že na nič nemá nárok . Kontaktovala žalovaného, ale stále jej tvrdili že na to majú právo aj keď im hovorila, že mala predlženú zmluvu odkazovali na ustanovenie, podľa ktorého s ňou skončili pracovný pomer, chcela u žalovaného pracovať, ale povedal jej, že nemajú pre ňu žiadnu prácu. Potom išla na inšpektorát práce kde jej dali za pravdu.

13. Žalovaný sa pridržal svojich písomných vyjadrení. K výpočtu mzdy uviedol, že mu vyšiel o pár centov viac ako žalobkyni, ale pokiaľ žalobkyňa požaduje nižšiu sumu ako by jej hypoteticky prináležala je to vecou žalobkyne, v prípade úspechu v spore. Namietal, že by mu žalobkyňa telefonovala preto, že trvala na ďalšom zamestnávaní ,ale telefonovala mu preto, že namietala skončenie pracovného pomeru. Bránil sa, že nakoľko jediným zdrojom príjmu žalovaného je provízia za sprostredkovanie dočasne pridelených zamestnancov, nemal záujem aby takéto dočasné pridelenie žalobkyne skončilo. Žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť s poukazom na ust. § 1 ods. 4 zák. práce, ktoré umožňovalo na ustanovenia týkajúce sa právnych úkonov aplikovať právnu úpravu obsiahnutú v Občianskom zákonníku. Na základe predmetného ustanovenia právny predchodca žalovaného dojednal so žalobkyňou rozväzovaciu podmienku podľa § 36 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého je pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú s tým, že ak užívateľský zamestnávateľ podľa § 58 zákonníka práce oznámi ukončenie dočasného pridelenia pracovný pomer zanikne skôr, splnením rozväzovacej podmienky. Mal za to, že na základe uvedeného ustanovenia zanikol aj pracovný pomer žalobkyne, kedy užívateľský zamestnávateľ svojim oznámením zo dňa 25.4.2016 ukončil dočasné pridelenie žalobkyne k 30.4.2016..

14. Svedkyňa V. N. vo svojej výpovedi uviedla, že je kolegyňou žalobkyne. Bola rovnako zamestnaná na dobu určitú k 16.6.2016. Nejak pred koncom apríla 2016 po pracovnej dobe ich zavolali do miestnosti osobného úradu bolo im oznámené, že sú ku dňu 30.4.2016 prepustení; prepustili nás bez udania dôvodu. Keď ich prepúšťali bol tam pán S., keď sa ho opýtala na dôvod, tak im povedali, že už ich nepotrebujú, že či si mysleli, že tam budú do dôchodku. Prepustených ich bolo viac, ostali tí, ktorí boli často na PN-ke. Keď sa pýtala na dôvod prepustenia povedali jej, že sa nemá zaujímať

15. A. § 59 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinného v čase skončenia pracovného pomeru pracovný pomer možno skončiť (ďalej len citovaného zákona)
a) dohodou,
b) výpoveďou,
c) okamžitým skončením,

d) skončením v skúšobnej dobe.

A. § 59 ods. 2 citovaného zákona pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

A. § 59 ods. 3 citovaného zákona pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým
a)sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
b)nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
c)uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky,

A. § 59 ods.4 citovaného zákona (4)Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

A. § 59 ods. 5 citovaného zákona (5)Pracovný pomer zaniká aj na základe zákona podľa § 58 ods. 7 <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20170601?ucinnost=26.04.2016>.

A. § 71 ods. Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu citovaného zákona pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

A. § 71 ods. 3 citovaného zákona pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59 <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20170601?ucinnost=26.04.2016>.

A. § 58 ods. 1 citovaného zákona zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len „užívateľský zamestnávateľ").

A. § 58 ods. 2 citovaného zákona v pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviaže zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

A. § 58 ods. 3 citovaného zákona 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.

A. § 58 ods. 4 citovaného zákona 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.

A. § 58 ods. 5 citovaného zákona počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, 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.

A. § 58 ods. 6 citovaného zákona Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

a)pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
b)mzdové podmienky,
c)bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
d)náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
e)náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
f)ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
g)právo na kolektívne vyjednávanie,
h)podmienky stravovania.

A. § 58 ods. 7 citovaného zákona Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

A. § 58 ods. 8 citovaného zákona 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.

A. § 58 ods. 9 citovaného zákona Užívateľský zamestnávateľ poskytuje zamestnávateľovi a agentúre dočasného zamestnávania informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

A. § 58 ods. 10 citovaného zákona Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,

a)informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
b)zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
c)umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,
d)poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

A. § 58 ods. 11 citovaného zákona Dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3 <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20160618?ucinnost=27.07.2012>.

A. § 79 ods. 1 citovaného zákona ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

A. § 134 ods. 1 citovaného zákona priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3 <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20170601?ucinnost=06.07.2015>) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.
A. § 134 ods. 2 citovaného zákona rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu

kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

A. § 134 ods. 4 citovaného zákona priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

A. § 134 ods. 9 citovaného zákona ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

16. V danej veci medzi stranami v spore nebolo sporné, že uzatvorili dňa 07.10.2015 Zo pracovnej zmluvy zo dňa 07.10.2015 pracovnú zmluvu a dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na druh práce: Pomocný manipulačný pracovník, čas trvania na dobu určitú do 07.04.2016 s dátumom nástupu do práce 08.10.2015 a nebolo ani sporné, že uzatvorili dodatok k tejto pracovnej zmluve a dohode o dočasnom pridelení zamestnanca zo dňa 07.10.2015 s že dodatkom došlo k zmene článku II ods. 1 a to tak, že pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú a to do 31.10.2016. Rovnako medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa bola pridelená na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

17. Sporné medzi stranami bolo, či došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne na základe rozväzovacej podmienky zakotvenej v článku II ods. 2 pracovnej zmluvu a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca zo dňa 07.10.2015.

18. Z odôvodnenia uvedeného oznámenia vyplýva, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného mal skončiť z dôvodu, že zo strany užívateľského zamestnávateľa zo dňa došlo k naplneniu rozväzovacej podmienky dohodnutej v článku II. ods. 3 pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca uzatvorenej dňa 07.10.2015 a týmto sa pracovný pomer založený uvedenou zmluvou a dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca skončil po uplynutí dohodnutej doby jeho trvania v súlade s ustanovením § 71 ods. 1 Zákonníka práce a článku II ods. 3 pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca dňom 30.04.2016.
19. Novelou Zákonníka práce účinnou od 01.03.2015 vznikla povinnosť v prípade, že agentúra dočasného zamestnávania uzatvorí so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, dobu trvania tohto pracovného pomeru musí vymedzená konkrétnym dátumom jeho skončenia. Uvedeným sa malo znemožniť naviazanie skončenia pracovného pomeru na trvanie dočasného pridelenia napríklad vetou „skončením dočasného pridelenia sa skončí aj pracovný pomer na dobu určitú“. Z uvedeného dôvodu je potom aplikácia rozväzovacej podmienky viažúca sa na skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú na skončenie dočasného pridelenia v rozpore so zákon a nemožno na základe nej skončiť pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú skôr, ako nastal dátum uvedený v pracovnej zmluve ako dátum, ktorým bol vymedzený konkrétny deň skončenia pracovného pomeru na dobu určitú, v danom prípade deň 31.10.2016.
20. Vôľou žalovaného bolo ukončiť pracovný pomer a tento jeho prejav smeroval k ukončeniu pracovného pomeru.
21. Zákonník práce v § 59 vymedzuje taxatívne spôsoby, za akých je možné skočiť pracovný pomer zo strany zamestnanca i zamestnávateľa. Pracovný pomer možno skončiť len spôsobom upraveným v Zákonníku práce a z dôvodu, ktorý tento právny predpis obsahuje. Medzi také nepatrí skončenie pracovného pomeru oznámením z dôvodu, že došlo k splneniu rozväzovacej podmienky. Zákonník práce neobsahuje ako dôvod skončenia pracovného pomeru skončenie pracovného pomeru rozväzovacou podmienkou. Išlo by o rozširovanie taxatívne vymedzených spôsobov a dôvodov skončenia pracovného pomeru, čo je neprípustné.
22. Keďže k prejavu vôle žalovaného smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru (oznámením zo dňa 30.04.2016) došlo ešte počas existencie pracovného pomeru žalobkyne (tento mal skončiť 31.10.2016) žalobkyňa nemala inú možnosť ako brániť sa zákonným spôsobom, teda podaním žaloby o neplatnosť

skončenia pracovného pomeru. Inak by totiž platila fikcia že pracovný pomer sa skončil skôr ako bolo v pracovnej zmluve dohodnuté.
23. Vzhľadom k uvedenému súd dospel k záveru, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne na základe oznámenia zo dňa 30.04.2016 je neplatné. Pracovný pomer žalobkyne skončil dňa 31.10.2016, kedy skončila doba určitá uvedená v článku II odsek 1 pracovnej zmluvy zo dňa 07.10.2015. Súd návrh na doplnenie dokazovania výsluchom svedkyne V. H. zamietol nakoľko vykonanie uvedeného dôkazu vzhľadom na obsah vykonaného dokazovania súd považoval za nadbytočné.
24. V danom prípade mal žalovaný možnosť so žalobkyňou uplatniť ako jeden z výpovedných dôvodov aj skončenie pracovného pomeru s ňou z dôvodu jej nadbytočnosti vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú. Pri tomto druhu výpovede sa tiež aplikuje výnimka z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, kde agentúra dočasného zamestnávania nemusí skúmať, či nemá možnosť zamestnancovi ďalej ponúknuť inú prácu jeho preradením alebo ho zamestnávať na kratší pracovný čas a môže mu výpoveď z uvedeného dôvodu dať.
25. Súd priznal žalobkyni náhradu mzdy za 6 mesiacov, čo je za obdobie do kedy mal pracovný pomer žalobkyne trvať. Náhrada mzdy predstavuje sumu 5192,76 Eur, keď priemerný mesačný zárobok predstavuje sumu 865,46 Eur. Tuto sumu zaviazal súd zaplatiť žalovaného do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku. Uvedenú výšku žalovaný nerozporoval, takže bola medzi stranami tak ako ju uplatnila žalobkyňa nesporná.

26. A. § 255 ods. 1c.s.p. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

A. § 262 ods. 1 C.s.p. o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

27. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p. v spojení § 262 ods. 1 C.s.p. keď plne úspešnej žalobkyni priznal nárok náhradu trov konania voči žalovanému, ktorý vo veci úspech nemal v rozsahu 100%.

Poučenie:

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje.
Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.
Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).
Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že
a) neboli splnené procesné podmienky,
b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.
Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.
Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak
a) sa týkajú procesných podmienok,
b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Exekúciu vykoná ten exekútor, ktorého v návrhu na vykonanie exekúcie označí oprávnený (§ 38 zák. č. 233/1995 Z.z.) a ktorého jej vykonaním poverí súd, ak osobitný predpis alebo tento zákon neustanovuje inak (§ 29 zákona č. 233/1995 Z.z.).