

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/10/2019
Identifikačné číslo spisu:	8716210788
Dátum vydania rozhodnutia:	25.02.2021
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Bajánková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2021:8716210788.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu D. T.I., nar. XX.XX.XXXX, bytom B. X, XXX XX Q., zastúpeného JUDr. Svätoslavom Vaškom, advokátom so sídlom Baštová 5/A, 085 01 Bardejov, proti žalovanému KeyRock, s. r. o., so sídlom Štefánikova 3024, 085 01 Bardejov, IČO: 00 332 644, zastúpeného JUDr. Vladimírom Pochom, advokátom so sídlom Hviezdoslavova 3, 085 01 Bardejov, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Poprad pod sp. zn. 20Cpr/9/2016, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Prešove č. k. 23CoPr/3/2017-65 zo dňa 25. apríla 2018, takto

rozhodol:

Napadnutý rozsudok **z r u š u j e a v e c v r a c i a** Krajskému súdu v Prešove na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Poprad (ďalej tiež „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo dňa 24.03.2017 č. k. 20Cpr/9/2016-43 zamietol žalobu (prvý výrok) a rozhodol, že žalovaný má právo na náhradu trov konania v celom rozsahu (druhý výrok). Urobil tak s poukazom na § 47 ods. 1, § 68 ods. 1 písm. b), ods. 2, § 70 a § 81 Zákonníka práce po zistení, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.10.2016 pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny (neospravedlnené absencie v dňoch 11.10.2016 - 13.10.2016) je platné. Skutkovo mal preukázané, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 22.09.2016 mal žalobca ako zamestnanec pre žalovaného ako zamestnávateľa vykonávať prácu G. F. s miestom výkonu práce v Bardejove. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu do 31.12.2016. Dohodou o dočasnom pridelení zo dňa 22.09.2016 žalobca súhlasil s dočasným pridelením na výkon práce k zamestnávateľovi L. I. W. P. D. G., P. P. W., U. XXX, Č.. Doba pridelenia bola dohodnutá na dobu trvania pracovného pomeru. Oznámením zo dňa 13.10.2016 žalovaný oznámil žalobcovi skončenie pracovného pomeru pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny z titulu neospravedlnených absencií v dňoch 11.10.2016 - 13.10.2016. Okresný súd uviedol, že žalobca nepreukazoval a nepreukázal, že by k týmto absenciám nedošlo a nepreukazoval ani dôvodnosť absencií. Súd prvej inštancie dôraznil aj prejednávaci zásadu a skutočnosť, že žalobca na podporu svojich skutkových tvrdení nepredložil potrebné dôkazy, čím neuniesol dôkazné bremeno. O trovách konania rozhodol podľa § 255 Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“).

2. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací (ďalej aj „krajský súd“ alebo „odvolací súd“) rozsudkom zo dňa 25. apríla 2018 č. k. 23CoPr/3/2017-65 rozsudok okresného súdu zmenil vo výroku o zamietnutí žaloby o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru tak, že určil, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného listom označeným ako „rozviazanie pracovného pomeru“, datovaný dňom 13.10.2016, je neplatné (prvý výrok) a vo výroku o zamietnutí žaloby v časti o zaplatenie náhrady mzdy a vo výroku o trovách konania zrušil a v rozsahu zrušenia vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie (druhý výrok).

2.1. Odvolací súd považoval za nesporné uzatvorenie pracovnej zmluvy dňa 22.09.2016 medzi žalobcom a žalovaným, ktorý ako agentúra dočasného zamestnávania prideliť žalobcu na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v Českej republike. Žalovaný doručil žalobcovi dokument nazvaný rozviazanie pracovného pomeru zo dňa 13.10.2016, podľa ktorého žalovaný „rozviazuje pracovný pomer“ dohodnutý so žalobcom ku dňu 13.10.2016 za hrubé porušenie pracovnej disciplíny „z dôvodu neospravedlnených absencií v dňoch 11.10.2016 - 13.10.2016“. Krajský súd uviedol, že z § 29 zákona č. 5/2004 Z. z. vyplýva, že agentúra môže dočasne prideľovať zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky, čo v tomto prípade bolo porušené. Následkom toho je aj to, že preukázaná absencia žalobcu v zamestnaní v dňoch 11.10.2016 až 13.10.2016, ktorá by inak bola hrubým porušením pracovnej disciplíny, sa objektívne za hrubé porušenie pracovnej disciplíny považovať nemôže, pretože vyslanie zamestnanca k zamestnávateľovi v Českej republike bolo v rozpore so zákonom. Odvolací súd konštatoval, že aj keď je nepochybné, že nedostavenie sa do zamestnania je porušením pracovnej disciplíny, výnimočnosť tohto prípadu spočíva v tom, že ide o zamestnávanie agentúrou, pričom agentúra porušila zákon dočasným pridelením zamestnanca k zamestnávateľovi v Českej republike. Podľa názoru odvolacieho súdu takéto porušenie zákona nesmie ísť na ťarchu zamestnancovi, z čoho plynie záver, že nedostavenie sa do zamestnania a neospravedlnenie absencie v dňoch 11.10.2016 až 13.10.2016 nie sú hrubým porušením pracovnej disciplíny. Dokument nazvaný rozviazanie pracovného pomeru zo dňa 13.10.2016 žalobcovi nepochybne do vlastných rúk doručený bol. Podľa názoru odvolacieho súdu podľa obsahu ide o okamžité skončenie pracovného pomeru (pracovný pomer má skončiť k dátumu vyhotovenia úkonu), v ktorom je vymedzený skutkovo dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pre nenaplnenie hmotnoprávných podmienok je tento právny úkon žalovaného neplatný. Odvolací súd uzavrel, že bolo možné vychádzať zo skutkových zistení súdu prvej inštancie, preto bez nariadenia pojednávania zmenil rozhodnutie v časti o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a návrhu v tejto časti vyhovel postupom podľa § 388 CSP.

2.2. V ďalšej časti rozsudku odvolací súd dospel k záveru, že v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia platnosti skončenia pracovného pomeru súd prvej inštancie nevykonával potrebné dôkazy, keď nezisťoval, na akú náhradu mzdy má žalobca nárok. V tejto časti odvolací súd postupom podľa § 389 ods. 1 písm. c) CSP zrušil rozsudok súdu prvej inštancie a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Súd prvej inštancie zistí, na akú náhradu mzdy má žalobca nárok a následne o tomto nároku rozhodne. Odvolací súd uviedol, že bol zrušený aj súvisiaci výrok o trovách konania.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie navrhnuť, aby dovolací súd rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, resp. zmenil.

3.1. Prípustnosť dovolania odôvodnil dovolateľ poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. a) Civilného sporového poriadku. V dôvodoch dovolania uviedol, že žalovaný ako agentúra dočasného zamestnávania so žalobcom spolu s pracovnou zmluvou uzatvoril dňa 22.09.2016 aj dohodu o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi, v zmysle ktorej mal žalobca vykonávať prácu v W. F. Č. D.. Dovolateľ zdôraznil definíciu agentúry dočasného zamestnávania podľa § 29 ods. 1 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti odkazujúcu pod bodom č. 35a) na § 5 Zákonníka práce, na definíciu vyslania zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb v § 5 ods. 4 písm. c) Zákonníka práce, definíciu vysielajúceho zamestnávateľa obsiahnutú v § 5 ods. 5 písm. b) Zákonníka práce a definíciu vyslaného zamestnanca v zmysle § 5 ods. 6 písm. b) Zákonníka práce. Odvolací súd podľa dovolateľa vec nesprávne právne posúdil, keď na základe § 29 zák. č. 5/2004 Z. z. dospel k záveru, že dočasným pridelením zamestnanca k zamestnávateľovi v Českej republike došlo k porušeniu zákona, pretože podľa dovolateľa ustanovenie § 29 ods. 1 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti odkazuje na § 5 Zákonníka práce, ktorý pripúšťa dočasné vyslanie zamestnanca do iného štátu Európskej únie, ak u neho existuje pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom. V ďalšej časti dovolania

žalovaný poukázal na právnu úpravu českého zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti.

4. Žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu vo vyjadrení k dovolaniu uviedol, že žalovaný vzhľadom na označený dovolací dôvod nešpecifikoval, ktorý judikát odvolací súd nerešpektoval. Poukázal na to, že agentúra dočasného zamestnávania môže získať povolenie od Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny so sídlom v Bratislave iba v rozsahu pôsobnosti pre územie Slovenskej republiky. Slovenský štátny orgán nemôže vydať povolenie na vykonávanie činnosti slovenskej agentúry dočasného zamestnávania s rozsahom územnej pôsobnosti aj pre územie v zahraničí. Skončenie pracovného pomeru je podľa žalobcu neplatné aj pre neurčitosť dokumentu rozviazanie pracovného pomeru, ktorý bol pri jeho podaní na poštovú prepravu označený ako výpoveď. Zdôraznil, že pracovný pomer nemožno skončiť spätne. Navrhol odmietnutie dovolania. Uplatnil si náhradu trov dovolacieho konania.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 CSP, bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dospel k záveru, že dovolanie žalovaného je dôvodné, preto dovolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 449 ods. 1 a § 450 CSP).

6. V zmysle § 421 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

7. Dovolateľ tvrdil existenciu dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, ale z obsahu jeho dovolania (§ 124 ods. 1 CSP) vyplýva uplatnenie dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, v zmysle ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Z obsahu dovolania je zrejmé, že žalobca za doteraz dovolacím súdom nevyriešenú právnu otázku považuje otázku, či je agentúra dočasného zamestnávania (slovenská právnická osoba, pozn. dovolacieho súdu) oprávnená dočasne prideliť zamestnanca k zamestnávateľovi so sídlom v cudzine, ak medzi zamestnancom a agentúrou existuje pracovnoprávny vzťah.

8. Problematika dočasného pridelenia zamestnanca je v slovenskom právnom poriadku upravená predovšetkým v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

9. Podľa § 3 ods. 2 písm. b) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov účinného ku dňu 22.09.2016 (dátum vzniku pracovného pomeru žalobcu a žalovaného; v ďalšom texte len „zákon o službách zamestnanosti“) za zamestnávateľa na účely tohto zákona sa považuje aj právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti podľa tohto zákona, najmä sprostredkovanie zamestnania za úhradu, dočasné zamestnávanie, podporované zamestnávanie, poskytovanie odborných poradenských služieb, vykonávanie vzdelávania a prípravy pre trh práce pre uchádzačov o zamestnanie, pre záujemcov o zamestnanie a pre zamestnancov na území Slovenskej republiky.

9.1. Podľa § 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 22e) na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu.35a).

22e) § 58 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

35a) § 5 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

9.2. Podľa § 29 ods. 8 písm. b) zákona o službách zamestnanosti povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania obsahuje najmä kraj alebo kraje, v ktorých agentúra dočasného zamestnávania bude vykonávať svoju činnosť.

10. Podľa § 5 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinného ku dňu 22.09.2016 (ďalej len „Zákonník práce“) pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

10.1. Podľa § 5 ods. 4 Zákonníka práce vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjmom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

10.2. Podľa § 5 ods. 5 Zákonníka práce vysielajúci zamestnávateľ je a) hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, b) domáci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie.

10.3. Podľa § 5 ods. 6 Zákonníka práce vyslaný zamestnanec je a) hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie, b) domáci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.

10.4. Podľa § 5 ods. 13 Zákonníka práce pri vyslaní podľa odseku 4 písm. c) musí náležitosti podľa odseku 12 obsahovať dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5.

10.5. Podľa § 7 ods. 11 Zákonníka práce zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

10.6. Podľa § 58 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

11. Nositeľmi významu a obsahu právnych noriem sú jednotlivé normatívne slová a vety. Výklad práva (interpretácia) je potom proces, v ktorom sa jednotlivé normatívne slová a vety objasňujú. Právna teória aj právna prax rozlišuje niekoľko druhov výkladov napr. jazykový (vychádza predovšetkým z analýzy slov a ich etymológie (pôvodu), rozmanitých gramatických foriem, sémantiky, lexiky a objasňovania noriem pomocou pravidiel gramatiky, štylistiky, syntaxe i morfológie), logický výklad (analýza normatívneho textu pomocou logických metód), systematický výklad (objasňuje významu textu zákona z hľadiska jeho zaradenia v právnom systéme), historický výklad (vychádza z objasňovania normy z hľadiska jej vzniku a tvorby práva), teleologický (výklad podľa zmyslu a účelu zákona).

12. Dovolací súd v rozsudku zo dňa 29.02.2012 sp. zn. 1Cdo/48/2010 uviedol, že: „Všeobecné súdy v občianskom súdnom konaní nemajú poskytovať formálny či formalistický výklad a aplikáciu práva, ale majú poskytovať taký výklad a aplikáciu práva, ktorý je materiálnou ochranou zákonnosti, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov účastníkov. Občianske súdne konanie sa musí v každom jednotlivom prípade stať zárukou zákonnosti a slúžiť na jej upevňovanie a rozvíjanie“. Na to nadväzujú aj rozhodnutia Ústavného súdu SR, ktorý napr. v náleze zn. IV. ÚS 294/2012-69

konštatuje, že „ako ústavne nesúladne (porušujúce základné práva sťažovateľa) ústavný súd hodnotí aj také rozhodnutia všeobecných súdov, v ktorých boli zákony, prípadne podzákonné právne úpravy interpretované v extrémnom rozpore s princípmi spravodlivosti v dôsledku napr. prílišného formalizmu (IV. ÚS 192/08, IV. ÚS 69/2012, IV. ÚS 92/2012, I. ÚS 26/2010, III. ÚS 163/2011). Rovnako tak k výkladu právnych predpisov a ich inštitútov nemožno pristupovať len z hľadiska textu zákona, a to ani v prípade, keď sa text môže javiť ako jednoznačný a určitý, ale predovšetkým podľa zmyslu a účelu zákona (IV. ÚS 92/2012, I. ÚS 351/2010, m. m. I. ÚS 306/2010)“.

13. Slovenská republika sa od 01.05.2004 stala súčasťou Európskeho spoločenstva. Za obdobie takmer 17 rokov, ktoré odvtedy uplynuli, sa Európska únia postupne stala pevnou súčasťou životov slovenských občanov. Zmluvou o fungovaní Európskej únie (článok 45 ZFEU) je garantované právo voľného pohybu osôb ako jedna zo štyroch základných slobôd tohto spoločenstva. Občania EÚ majú právo na slobodný pohyb v rámci EÚ z dôvodu práce, podnikania, štúdia alebo turistiky. Základom slobody pohybu osôb je primárne oprávnenie k určitej činnosti v inom členskom štáte - právo podnikáť, vykonávať prácu, poskytovať služby alebo ich požívať a sekundárne oprávnenie v podobe voľného vstupu do iného členského štátu a pobytu v ňom.

14. Kolíznou normou v oblasti pracovnoprávnych vzťahov s cudzím prvkom (zamestnancov vykonávajúcich prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky) je ustanovenie § 5 Zákonníka práce, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak. Podmienky prenechania zamestnanca na výkon práce u iného zamestnávateľa sa spravujú statusom pracovnej zmluvy, ktorému bol zamestnanec podriadený v čase pred vyslaním na výkon práce k inému subjektu (Barancová, H. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Sprint, 2007, 1032 s., str. 124).

15. Vysielanie zamestnancov v rámci nadnárodného poskytovania služieb upravuje smernica č. 96/71/ES, ktorá platí pre prípady dočasného výkonu práce zamestnanca jedného členského štátu na území iného členského štátu. Za nadnárodné poskytovanie služieb sa považujú prípady, keď zamestnávateľ („pravý“ alebo agentúra dočasného zamestnávania ako „nepravý“ zamestnávateľ) v pracovnoprávnom vzťahu dočasne vyšle na základe dohody zamestnancov na výkon práce do niektorej členskej krajiny EÚ. Podľa čl. 2 ods. 1 tejto smernice na účely tejto smernice „vyslaný pracovník“ znamená pracovník, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje.

16. Pracovnoprávny vzťah žalobcu a žalovaného založený pracovnou zmluvou zo dňa 22.09.2016 sa spravuje slovenským právnym poriadkom, keďže obaja sú subjektami slovenského práva. Smernica č. 96/71/ES bola transponovaná do slovenského právneho poriadku, teda do Zákonníka práce v zmysle jeho § 254a.

17. Pri zodpovedaní dovolateľom nastolenej právnej otázky, ktorá v doterajšej rozhodovacej praxi dovolacieho súdu nebola riešená, je potrebné pojmové znaky agentúry dočasného zamestnávania dané v § 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti vykladať vzhľadom na odkazovací charakter tejto právnej normy v spojení s § 5 a § 58 Zákonníka práce.

18. Agentúra dočasného zamestnávania môže občana v pracovnom pomere zamestnávať buď na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi 22e) na území Slovenskej republiky alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu.35a).

19. Poznámka pod bodom 22e) je spojená s dočasným pridelením zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky a odkazuje na § 58 Zákonníka práce, ktorý upravuje dočasné pridelenie zamestnanca (tzv. požičiavanie zamestnancov). Táto atypická forma zamestnania sa v práve Európskej únie označuje aj ako dočasné zamestnanie. Dočasné pridelenie zamestnancov na výkon prác k inému zamestnávateľovi realizované zamestnávateľom je tzv. pravé požičiavanie, pri

dočasnóm pridelení na výkon prác k inému zamestnávateľovi realizovanom agentúrou dočasného zamestnávania hovoríme o nepravom požičíavaní. Tento pracovnoprávny vzťah predpokladá dva právne úkony, a to zmluvu medzi zamestnancom a zamestnávateľom o dočasnóm pridelení a zmluvu medzi zamestnávateľom a subjektom, ktorý si zamestnanca požičiava.

20. Poznámka pod bodom 35a) je spojená s dočasným pridelením zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi na účel jeho vyslania podľa osobitného prepisu a odkazuje na § 5 Zákonníka práce, ktorý je síce kolíznou normou pre pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky, no jeho definície vyslania zamestnanca, vysielajúce zamestnávateľa aj vyslaného zamestnanca sú aplikovateľné aj v prejednávanej spore. Podľa § 5 ods. 4 Zákonníka práce je pojmovým znakom vyslania zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb (ktorým je v zmysle písm. c/ tejto právnej úpravy aj dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah) jeho cezhraničnosť.

21. V zmysle vyššie uvedeného možno uzavrieť, že v čase vzniku a zániku pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobcom a žalovaným sa dočasné zamestnávacie spracovanie režimom zákona o službách zamestnanosti aj režimom Zákonníka práce. Verejnoprávny predpis - zákon o službách zamestnanosti v § 29 ods. 1 zveroval agentúre dočasného zamestnávania (ktorá mala na účely Zákonníka práce v zmysle jeho § 7 ods. 11 postavenie zamestnávateľa) oprávnenie na území Slovenskej republiky zamestnanca dočasne pridelit' na výkon prác k inému zamestnávateľovi (po uzavretí dohody podľa § 58 Zákonníka práce), alebo zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb vyslať cezhranične (pod cezhraničným vyslaním bolo pritom potrebné v zmysle § 5 ods. 4 písm. c/ Zákonníka práce rozumieť aj dočasné pridelenie).

22. Odpoveď na dovolateľovu otázku potom je, že agentúra dočasného zamestnávania bola v relevantnom čase oprávnená dočasne pridelit' zamestnanca k zamestnávateľovi so sídlom v cudzine, ak medzi zamestnancom a agentúrou existoval pracovnoprávny vzťah. Takáto interpretácia zákonných noriem je aktuálna aj v súčasnosti, nakoľko k precízácii uvedenej problematiky v právnej úprave nedošlo, napriek jej viacerým novelizáciám.

23. K výhrade žalobcu, že agentúra dočasného zamestnávania môže získať povolenie od Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny so sídlom v Bratislave iba v rozsahu pôsobnosti pre územie Slovenskej republiky dovolací súd udáva, že podľa § 29 ods. 8 písm. b) zákona o službách zamestnanosti povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania obsahuje najmä kraj alebo kraje, v ktorých agentúra dočasného zamestnávania bude vykonávať svoju činnosť. Z takéhoto vymedzenia miesta výkonu činnosti podľa dovolacieho súdu vyplýva, že ide o územné vymedzenie výkonu činnosti agentúry dočasného zamestnávania vo vzťahu napr. k sídlu, sídlam pobočiek, obyvateľom daného územia, nie však vo vzťahu k predmetu a obsahu činnosti agentúry, ktorý je priamo v zákone o službách zamestnanosti (§ 29 ods. 1) vymedzený aj možnosťou cezhraničného vysielania zamestnancov.

24. Z uvedeného vyplýva, že dovolanie je prípustné a zároveň dôvodné, a preto dovolací súd napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

25. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, odvolací súd je viazaný právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

26. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok