

NÁHRADA ŠKODY SPÔSOBENÁ DOČASNE PRIDELENÝM AGENTÚRNÝM ZAMESTNANCOM¹

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
andrej.poruban@tnuni.sk

Náhrada škody spôsobená dočasne prideleným agentúrnym zamestnancom

Počas 20. a 21. storočia väčšina európskych krajín upravuje existenciu agentúr dočasného zamestnávania. Zatiaľ čo základné zásady sú zakotvené v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce č. 181 a v smernici EÚ 2008/104/ES, otázka zodpovednosti za škodu je ponechaná na vnútroštátne právo. Príspevok prezentuje rastúci trend využívania dočasne pridelených zamestnancov v Slovenskej republike a poskytuje prehľad právnej úpravy náhrady škody spôsobenej dočasne prideleným zamestnancom. Zaoberá sa všeobecnou a osobitnou zodpovednosťou za spôsobenú škodu obsiahnutou v Zákonníku práce, ktorá sa uplatňuje namiesto občianskoprávnej úpravy. Cieľom tohto článku je upozorniť na dôležitosť tejto témy medzi akademickou obcou, zákonodarcami, zamestnávateľmi a zamestnancami, ktorí zdieľajú spoločný záujem.

Compensation for damage caused by temporary agency employee

For much of the 20th and 21st century, the majority of European countries maintain of the operation of temporary-work agencies. While the core principles are enshrined in Convention International Labour

¹ Príspevok vznikol za podpory prostriedkov poskytnutých z projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA) ev. číslo 1/0228/20 pod názvom Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia.

Organization No. 181 and EU Directive 2008/104/EC, issue of the liability of damages leaves on national law. This paper presents the growing trend in the use of temporary agency employees in Slovak Republic and provides an overview of the regulation of compensation for damages caused by temporary agency employee. It deals with general and specific framework contained in the Labour Code which applies instead of the civil law. The purpose of this article is to raise awareness of the importance of this topic among academics, legislators, employers and employees, who have a common interest in it.

Indemnización por daños y perjuicios causados por un empleado de una empresa de trabajo temporal

Durante gran parte del siglo XX y XXI, la mayoría de los países europeos mantienen el funcionamiento de las empresas de trabajo temporal. Si bien el principio básico de protección está consagrado en el Convenio n° 181 de la Organización Internacional del Trabajo y en la Directiva 2008/104 de la UE, la cuestión de la responsabilidad por daños y perjuicios queda en manos de la legislación nacional. Este documento presenta la tendencia creciente en el uso de empleados de empresas de trabajo temporal en la República Eslovaca y proporciona una visión general de la regulación de la indemnización por daños y perjuicios causados por los empleados de empresas de trabajo temporal. Trata del marco general y específico contenido en el Código Laboral que se aplica en lugar del derecho civil. El objetivo de este artículo es sensibilizar sobre la importancia de este tema a académicos, legisladores, empresarios y empleados, que tienen un interés común en él.

Kľúčové slová: dočasne pridelený zamestnanec, agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ, náhrada škody

Keywords: temporary agency employee, temporary-work agency, user undertaking, compensation for damages

Palabras clave: trabajador de una empresa de trabajo temporal, empresa de trabajo temporal, empresa usuaria, indemnización por daños y perjuicios

Úvod

Napriek tomu, že náhrada škody spôsobená užívateľskému zamestnávateľovi nie je explicitne upravená v Zákonníku práce č. 311/2001 Z. z. (ZP), vychádza táto konštrukcia z trojprvkového vzťahu, ktorý vzniká dohodami o dočasnom pridelení.

Za škodu, ktorú spôsobí zamestnanec počas dočasného pridelenia užívateľskému zamestnávateľovi, bude zodpovedať svojmu právnomu zamestnávateľovi. Agentúra dočasného zamestnávania (ADZ) bude za

škodu spôsobenú užívateľskému zamestnávateľovi zodpovedať podľa § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb. (ObčZ)². Takáto prax je však niekedy spochybňovaná, pretože ADZ žiadnu činnosť u užívateľského zamestnávateľa nevykonáva.³

ADZ síce nezodpovedá za výsledok, ale zodpovedá za to, že – pri poskytnutí pracovnej sily pridelenými zamestnancami – užívateľský zamestnávateľ neuhrádza škodu. Zohľadňuje sa, že medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom existuje obchodnoprávny vzťah, z ktorého škoda by mala byť uhradená. Tak ako v prípade iných obchodnoprávných (občianskoprávných) vzťahov bude môcť užívateľský zamestnávateľ uplatniť skutočnú škodu a aj prípadný ušlý zisk, a to bez ohľadu na to, či zamestnanec spôsobil škodu z nebanlivosti alebo úmyselne. Väčšia časť podnikateľského rizika tak ostáva na ADZ.

Pri regresnom nároku ADZ voči pridelenému zamestnancovi však bude platiť obmedzenie rozsahu náhrady škody v zmysle § 186 ZP⁴.

1. Všeobecná zodpovednosť dočasne prideleného zamestnanca za škodu

Pri všeobecnej zodpovednosti podľa § 179 ods. 1 ZP⁵ preukazuje ADZ naplnenie všetkých predpokladov, ktorými sú

- i/ porušenie právnej povinnosti pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním;

² § 420 ods. 2 ObčZ: „škoda je spôsobená právnickou osobou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Tieto osoby samy za škodu takto spôsobenú podľa tohto zákona nezodpovedajú; ich zodpovednosť podľa pracovnoprávných predpisov nie je tým dotknutá.“

³ ŠUBRT, B. Právni analýza inštitutu agenturného zamestnávania v ČR: výzkumná zpráva. Praha: VÚPSV, 2007, s. 35.

⁴ § 186 ZP:

- „(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.
- (2) Náhrada škody spôsobená z nebanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo požití omamných látok alebo psychotropných látok.
- (3) Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.“

⁵ § 179 ods. 1 ZP: „Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.“

- ii/ vznik škody;
- iii/ príčinná súvislosť medzi porušením právnej povinnosti a vznikom škody;
- iv/ zavinenia na strane zamestnanca, pretože tento druh zodpovednosti je spojený s prezumpciou nevinny a budovaný na princípe zavinenia.

Relatívne samostatný druh všeobecnej zodpovednosti je upravený v § 179 ods. 2 ZP⁶, pri ktorom sa nevyžaduje porušenie právnej povinnosti, ale postačí úmyselné konanie proti princípom ekvity. K vzniku zodpovednosti musí ADZ kompletne preukázať:

- i/ konanie proti dobrým mravom;
- ii/ vznik škody;
- iii/ príčinnú súvislosť medzi konaním proti dobrým mravom a spôsobenou škodou;
- iv/ zavinenie aspoň vo forme nepriameho úmyslu, ktorý sa neviaže na spôsobenie škody, ale k vlastnému konaniu, ktoré síce nedosahuje intenzity protiprávnosti, ale je v rozpore s dobrými mravmi.

Všeobecná zodpovednosť za škodu je modifikovaná v zmysle § 181 ods. 2 ZP⁷. Pri aplikovaní je potrebné prihliadať na prevenčné opatrenie uložené všetkým zamestnancom⁸, pretože by nebolo spravodlivé, aby pridelený zamestnanec splniaci svoju zakročovaciu povinnosť zodpovedal za škodu, ktorú spôsobil v príčinnej súvislosti s aktívnym odvracaním škody. Následky nesplnenia notifikačnej a zakročovacej povinnosti zamestnanca dotvára § 181 ods. 1 ZP⁹. Tu však bude daná zodpovednosť len za škodu, ktorej bezprostrednému vzniku by sa zabránilo, keby pridelený zamestnanec konal v intenciách zákonom uloženou povinnosťou.

⁶ § 179 ods. 2 ZP: „Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.“

⁷ § 181 ods. 2 ZP: „Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam.“

⁸ 178 ods. 2 druhá veta ZP: „Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť.“

⁹ § 181 ods. 1 ZP: „Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.“

Osobitným prípadom je posudzovanie zodpovednosti za škodu, ktorú spôsobil zamestnanec v opitosti.¹⁰ Ide o preklenutie prechodnej deliktuálnej nespôsobilosti zamestnanca. Podmienkou vzniku zodpovednosti za škodu je, že v daný moment sa zamestnanec vlastným zavinením uvedie do stavu, v ktorom nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť jeho následky. Ide najmä o situácie pod vplyvom alkoholu, omamných prostriedkov, drog alebo iných návykových látok. Bude na ADZ, aby preukázala aspoň nevedomú nedbanlivosť, teda že zamestnanec nevedel, že sa uvedie do stavu nedostatku zmienených schopností, hoci vzhľadom k okolnostiam svojim skúsenostiam a znalostiam to vedieť mal a mohol.

2. Osobitná zodpovednosť dočasne prideleného zamestnanca za škodu

Osobitná zodpovednosť, ktorá má prednosť pred všeobecnou, je špecifická v tom, že zamestnávateľ a neťaží dôkazné bremeno pri zavinení zamestnanca, pretože to sa predpokladá. Sú tu teda sprísnené podmienky voči zamestnancovi a poskytuje sa zvýšená ochrana majetku zamestnávateľa. Práve táto oblasť je dlhodobo kritizovaná za nedostatky.¹¹

2.1 Zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

Prvým typom je zodpovednosť podľa § 182 ZP¹². Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi preukázať:

¹⁰ § 180 ZP: „Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.“

¹¹ OLŠOVSKÁ, A. – TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUZSTEKOVÁ, S. – BULLA, M.: Agentúrne zamestnávanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015.

¹² § 182 ZP:

„(1) Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(4) Ak nedostatky vzniknú v pracovných podmienkach zamestnancov so spoločnou hmotnou zodpovednosťou v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný zamestnanec

- i/ uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti so zamestnancom;
- ii/ vznik škody v podobe schodku na zverených hodnotách.

Schodok predstavuje rozdiel medzi skutočným stavom hodnôt, ktoré sa zodpovedný zamestnanec zaviazal vyúčtovať, a údajmi účtovnej evidencie, o ktorý je skutočný stav nižší ako účtovný stav. Pre ustálenie schodku musia byť stanovené dva pevné časové body pre porovnanie. Prvý – východiskový, ku ktorému hmotná zodpovednosť presne začína riadnym zverením a zaúčtovaním hodnôt, a druhý – konečný, kedy sa vyúčtovanie uskutočňuje. Medzi týmito dvoma bodmi prebieha obdobie možných zmien, ktoré sa musí premietnuť do vyúčtovania. Nie je pritom podstatné kedy a ako vznikol schodok na hodnotách, ktoré zamestnanec prevzal na vyúčtovanie.

Za schodok sa nepovažuje škoda, ktorá vznikla poškodením alebo znehodnotením tovaru. V takomto prípade ale môže ísť o všeobecnú zodpovednosť zamestnanca, ak svojim zavinením porušil povinnosť pre uskladnenie a poškodenie tovaru. Schodok býva spravidla zisťovaný inventarizáciou ako inventarizačný rozdiel. Zamestnávateľ však môže aj inými dôkaznými prostriedkami preukázať stav hodnôt, ktoré zamestnancovi zveril. Príčinná súvislosť je skrytá vo zverení hodnôt, ktoré majú byť vyúčtované, a v tom, že vyúčtované neboli, a preto vznikol schodok.

Základnou hmotnoprávnou podmienkou je platná dohoda o zodpovednosti k ochrane hodnôt zverených zamestnancovi, ktorá môže byť uzatvorená oddelene alebo aj ako súčasť pracovnej zmluvy. V záujme právnej istoty je predpísaná písomná forma. Nedostatok formy má za následok neplatnosť dohody. Trvanie dohody a spôsoby zániku sú upravené v ZP.

Obsahom tejto dohody je záväzok zamestnanca prevziať zodpovednosť za zverené hodnoty určené na obeh alebo obrat, s ktorými je spojená povinnosť ich vyúčtovania. ZP ich uvádza len demonštratívne ako hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty. Charakteristickým znakom, ktorý ich odlišujúce od iných hodnôt, je, že sú určené na obeh alebo obrat. Pojem zverenie je širší ako len odovzdanie a zahŕňa v sebe dôveru a spoľahlivosť. Musí teda ísť o riadne odovzdanie a prevzatie hodnôt. Zamestnanec musí mať možnosť výlučnej osobnej dispozície s nimi po celý čas, po ktorý ich má vo svojej moci. To znamená, že môže s hodnotami nakladať (predávať, vydávať, pre-

alebo iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky odstrániť bez zbytočného odkladu“

pravovať atď.), ale vždy tak, aby mohol kedykoľvek uskutočniť ich riadne vyúčtovanie.

Zamestnanec preto nemôže hmotne zodpovedať napr. za zverenú dopravnú prostriedky, vybavenie kancelárie a zariadenie predajne alebo iný drobný majetok. Čo patrí do okruhu hodnôt je potrebné posudzovať podľa okolností prípad. Akceptovanými hodnotami sú tovar v predajni, v sklade, prepravovaný tovar, prevzaté finančné prostriedky od iných osôb, pohonné hmoty a účtenky na ne, stravné lístky, vratné obaly.

A práve v súvislosti s dohodou o hmotnej zodpovednosti nastáva praktický problém, pretože užívateľský zamestnávateľ nemôže v zmysle druhej vety § 58 ods. 8 ZP¹³ robiť právne úkony voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Odkazované ustanovenie síce spomína iba vedúceho zamestnanca, ale pri využití argumentu *a minori ad maius* dospejeme k záveru, že ak právne úkony nemôže robiť vedúci zamestnanec, tak ich nemôže robiť ani iný poverený zamestnanec a ani štatutárny orgán (člen štatutárneho orgánu) užívateľského zamestnávateľa.

Tento nedostatok sa nedá vyriešiť ani za pomoci § 421 ObčZ¹⁴, pretože by išlo o obchádzanie ZP. V prípade dlhších pridelení by do úvahy pripadalo uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti prideleného zamestnanca, ktorá smeruje voči majetku užívateľského zamestnávateľa, s ADZ. Pridelený zamestnanec však musí mať nielen právnu, ale aj faktickú možnosť požiadať o vykonanie inventarizácie. Z pohľadu užívateľského zamestnávateľa ešte pripadá uzavretie dohody o hmotnej zodpovednosti na základe splnomocnenia udeleného ADZ. Takéto riešenie je však sporné práve kvôli zákazu uskutočňovania právnych úkonov (§ 58 ods. 8 ZP).

2.2 Zodpovednosť za stratu zverených predmetov

Podľa § 185 ZP¹⁵ zamestnanec zodpovedá za stratu predmetov, ktoré zamestnávateľ zveril zamestnancovi v súvislosti s výkonom práce. Zamestnávateľ musí preukázať:

¹³ § 58 ods. 8 druhá veta ZP: „Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.“

¹⁴ § 421 ObčZ: „Každý, kto od iného prevzal vec, ktorá má byť predmetom jeho záväzku, zodpovedá za jej poškodenie, stratu alebo zničenie, ibaže by ku škode došlo aj inak.“

¹⁵ § 185 ZP:

„Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

(1) Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

- i/ zamestnancovi riadne vydal predmet na písomné potvrdenie;
- ii/ zamestnanec predmet nevrátil.

Nevrátenie predmetu sa rovná jeho strate. Ak čas vrátenia nebol dohodnutý (výslovne alebo mlčky), je zamestnanec povinný vrátiť zverený predmet do siedmich dní po tom, čo ho o to zamestnávateľ požiadal.¹⁶

Tento typ zodpovednosti sa nevzťahuje na akékoľvek predmety, s ktorými zamestnanec prichádza do styku, ale len na tie, ktoré ZP súhrnne označuje ako nástroje, ochranné pracovné prostriedky a iné podobné predmety, a ktorých by zabezpečovanie ochrany bolo pre zamestnávateľa náročné, nepraktické a neefektívne. Takými sú spravidla veci menších rozmerov, ktoré zamestnanec používa výlučne sám a nedelí sa o ne s inými zamestnancami.

Podmienkou je, že musí mať možnosť kvalifikovane zabezpečiť ich účinnú ochranu. Ide teda o také predmety, ktoré sa užívaním nespotrebovávajú, a pri ktorých rozumne uvažovať o ich vrátení. Spravidla sa bude jednať o rôzne náradie, pracovný odev a obuv, tašky na pracovné prostriedky, notebook, tablet, mobilný telefón a pod. Naopak predmetom osobitnej zodpovednosti nie sú napr. stroje, automobily, zariadenie pracoviska, či kancelársky nábytok. Povahu takýchto predmetov nemajú ani veci poskytované viacerým osobám na krátkodobé vykonanie nejakej činnosti, ako napr. nástroje poskytované z náradovne.

Aj tu vznikajú pochybnosti, či ADZ môže vyvodiť osobitný typ zodpovednosti voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Jeden názor vychádza primárne z toho, že medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom nevzniká pracovnoprávny vzťah.¹⁷ Hoci tu možno oponovať, že ide o pracovnoprávny vzťah, aj keď len *sui generis*. Ďalší názor zas pracuje so zúženým obsahom pojmu zamestnávateľ použíty v § 185 ZP, v ktorom zákonodarca nemal myslieť aj užívateľského zamestnávateľa, ale iba právneho zamestnávateľa – ADZ.¹⁸ Takéto rie-

(2) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(3) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty a zničenia, a okruh zamestnancov, ktorým poistí predmet zverený podľa odseku 1 pre prípad straty a zničenia.“

¹⁶ § 33 ods. 3 ZP: „Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.“

¹⁷ ŠVEC, M – TOMAN, J. a kol.: Zákonník práce zákon o kolektívnom vyjednávaní ; komentár zväzok 1. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019.

¹⁸ DOLOBÁČ, M.: Náhrada škody pri dočasnom pridelení zamestnanca. In: Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, s. 224.

šenie je pre prax nepraktické, pretože iba ťažko si predstaviť, že pridelený zamestnanec nebude vykonávať prácu s predmetmi, ktoré mu poskytuje užívateľský zamestnávateľ.

Vzhľadom na túto nedokonalosť tak ostáva náhrada škody pri strate používaných predmetov iba v rovine všeobecnej zodpovednosti v zmysle § 179 ZP, kde však ADZ bude musieť preukazovať zavinenie. To je tiež jeden z dôvodov, prečo v dohode o dočasnom pridelení podľa § 58a ZP takmer vždy užívateľskí zamestnávateľia požadujú, aby mala ADZ platne uzatvorenú poisťnú zmluvu, na základe ktorej je poistená zodpovednosť za škodu. Zmluvné strany si v dohode upravujú aj procedúry nahlasovania škôd, vyhotovenia zápisov o vzniknutej škode a pod.

Záver

Pri právnom vzťahu troch subjektov s rôznymi záujmami je kľúčovou otázkou, komu sa bude zodpovedať zamestnanec za škodu, ktorú spôsobí počas dočasného pridelenia. Odpoveď je potrebné hľadať v mozaike dvoch právnych predpisoch národného práva, a to aj napriek tomu, že súkromnoprávna koncepcia agentúrnej práce je ovplyvnená dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 181 o súkromných agentúrach práce z roku 1997¹⁹, ktorý pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 22.02.2011, a smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci²⁰. Ako to už býva, prax sa vždy nejako vysporiada s problémami, ktoré sa vyskytnú. Zákonodarcovi však možno odporučiť vylepšenie právnej úpravy, ktorá by konkretizovala práva a povinnosti agentúr, užívateľských zamestnávateľov, ako i zamestnancov.

Použitá literatúra

1. DOLOBÁČ, M.: Náhrada škody pri dočasnom pridelení zamestnanca. In: *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016, s. 224.
2. KOMENDOVÁ, J.: Úprava agentur práce v normách prijatých Mezinárodní organizací práce. In: *Časopis pro právní vědu a praxi* č. 3/2013, s. 347-353.

¹⁹ K dohovoru pozri viac KOMENDOVÁ, J.: Úprava agentur práce v normách prijatých Mezinárodní organizací práce. In: *Časopis pro právní vědu a praxi* č. 3/2013, s. 347-353.

²⁰ K smernici pozri viac VARGA, P.: Nová smernica Európskeho parlamentu a Rady o dočasnom agentúrom zamestnávaní. In: *Justičná revue* č. 6-7/2009, s. 877-883.

3. OLŠOVSKÁ, A. – TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUZSTEKOVÁ, S. – BULLA, M.: Agentúrne zamestnávanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015.
4. ŠUBRT, B. Právni analýza institutu agenturného zamestnávania v ČR: výskumná správa. Praha: VÚPSV, 2007.
5. ŠVEC, M – TOMAN, J. a kol.: Zákoník práce zákon o kolektívnom vyjednávaní ; komentár zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019.
6. VARGA, P.: Nová smernica Európskeho parlamentu a Rady o dočasnom agentúrnom zamestnávani. In: Justičná revue č. 6-7/2009, s. 877-883.

Recenzenti:

doc. JUDr. Juraj Hamul'ák, PhD.

JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.