

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 10Asan/5/2018  
Identifikačné číslo spisu: 4015201247  
Dátum vydania rozhodnutia: 30.01.2019  
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Hatalová  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2019:4015201247.1

## ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Hatalovej, PhD. a členiek senátu JUDr. Zuzany Ďurišovej a JUDr. Eleny Berthotyovej, PhD. v právnej veci žalobcu: Základná škola Ščasného 22 Nitra, so sídlom Ščasného 22, Nitra, IČO: 37 865 595 (sťažovateľ), zastúpeného JUDr. Renátou Matejovou, advokátkou so sídlom ul. ČSA 25, Banská Bystrica, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, so sídlom Masarykova 10, Košice, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. OPS/BEZ/2015/4489 z 23. novembra 2015, v konaní o kasačnej sťažnosti žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Nitre č. k. 11S/271/2015-120 z 28. júna 2017, takto

### rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky kasačnú sťažnosť z a m i e t a .

Účastníkom nárok na náhradu trov kasačného konania n e p r i z n á v a .

### Odôvodnenie

1. Krajský súd v Nitre rozsudkom č. k. 11S/271/2015-120 z 28. júna 2017 podľa § 190 Správneho súdneho poriadku zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania a zrušenia rozhodnutia žalovaného č. OPS/BEZ/2015/4489 z 23. novembra 2015. O trovách konania rozhodol krajský súd tak, že žalovanému náhradu trov konania nepriznal.

2. Žalovaný ako správny orgán druhého stupňa rozhodnutím č. OPS/BEZ/2015/4489 z 23. novembra 2015 potvrdil rozhodnutie Inšpektorátu práce Nitra č. 171/15/práv. z 12. augusta 2015, ktorým bola žalobcovi podľa § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 125/2006 Z.z.“) uložená pokuta vo výške 800 eur za porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode citovaného zákona, ktoré spočívalo v porušení povinnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 76 ods. 6 Zákonníka práce, ktorého sa žalobca dopustil tým, že ako zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi PaedDr. K. W., učiteľke ZŠ, odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu. Nárok na vyplatenie odstupného mal žalovaný preukázaný uzatvorenou dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. augusta 2014, v ktorej je uvedené, že

zamestnávateľ vyplatí odstupné zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

3. V odôvodnení rozsudku krajský súd poukázal na to, že Inšpektorát práce pri výkone inšpekcie práce zistil, že žalobca nevyplatil vo výplatnom termíne odstupné bývalej zamestnankyni, s ktorou bol pracovnoprávny vzťah ukončený na základe Dohody o skončení pracovného pomeru z 22. augusta 2014 uzavretej podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (nadbytočnosť zamestnankyne). Žalobca pritom namietal, že dôvod skončenia pracovného pomeru (nadbytočnosť zamestnankyne) uvedený v dohode o skončení pracovného pomeru je iba simulovaný, nakoľko PaedDr. W. (bývalá riaditeľka) sa nestala nadbytočnou, pretože k zrušeniu jej pracovného miesta nedošlo, pričom nastupujúceho štatutárneho zástupcu žalobcu - riaditeľa Mgr. R. R. uviedla do omylu. Žalobca mal z uvedeného dôvodu za to, že neboli splnené hmotnoprávne podmienky pre priznanie odstupného.

4. Krajský súd k tomu uviedol, že dohodu o skončení pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce uzavrel so zamestnankyňou PaedDr. W. riadne menovaný štatutárny zástupca žalobcu Mgr. R. R., pričom v bode 7 dohody sa uvádza, že „Zamestnanec a zamestnávateľ vyhlasujú, že si dohodu riadne prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu s jej obsahom ju podpísali“. Podľa názoru krajského súdu inšpektorát práce nie je oprávnený urobiť si úsudok o nesplnení hmotnoprávnych predpokladov pre priznanie odstupného pre nadbytočnosť a následne vyvodiť záver o platnosti, či neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru. Takýto záver môže urobiť iba príslušný civilný súd na návrh žalobcu v sporovom konaní.

5. Krajský súd dospel k záveru, že žalobca svojím konaním jednoznačne porušil svoju povinnosť v zmysle ustanovenia § 76 ods. 6 Zákonníka práce, keď zamestnankyni nevyplatil mzdové nároky, odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu, dôsledkom čoho je porušenie práva, teda protiprávne konanie žalobcu upravené v zákone č. 125/2006 Z.z. ako správny delikt.

6. Podľa krajského súdu žalovaný správny orgán svoje rozhodnutie riadne odôvodnil, uvádzajúc v dostatočnej miere rozhodujúce dôvody a argumenty, na ktorých sa výrok rozhodnutia zakladá. Pokiaľ ide o uloženie sankcie za správny delikt, jej výšku správny orgán riadne odôvodnil, pričom krajský súd poukázal na to, že pokuta bola žalobcovi uložená na spodnej hranici zákonnej sadzby.

7. Proti právoplatnému rozsudku krajského súdu podal sťažovateľ v zákonnej lehote kasačnú sťažnosť a žiadal, aby najvyšší súd napadnutý rozsudok krajského súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Mal za to, že krajský súd vec nesprávne právne posúdil (§ 440 ods. 1 písm. g) Správneho súdneho poriadku).

8. Sťažovateľ zotrváva na svojom názore, že žalovaný dospel k nesprávnemu právnemu záveru o tom, že žalobca porušil povinnosť vyplývajúcu z § 76 ods. 6 Zákonníka práce, keď bývalej zamestnankyni nevyplatil odstupné. Aj napriek uzatvorenej dohode o skončení pracovného pomeru, ktorou sa žalobca zaviazal zaplatiť bývalej zamestnankyni odstupné z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nie je nárok zamestnankyne dôvodný a odstupné jej neprislúcha. Podľa názoru sťažovateľa neboli splnené hmotnoprávne podmienky pre splnenie posudzovaného záväzku.

9. Uviedol, že sťažovateľ aj zamestnankyňa PaedDr. W. zhodne súhlasili so skončením pracovného pomeru zamestnankyne k dňu 31. augusta 2014, keďže zamestnankyňa avizovala, že už má zabezpečené miesto na inej škole. Nastupujúcemu riaditeľovi školy oznámila, že je pre školu nadbytočná, nakoľko traja učitelia matematiky na škole pôsobiť nemôžu, a preto jej na základe tohto uplatneného dôvodu skončenia pracovného pomeru prislúcha odstupné. Nastupujúci riaditeľ plne dôveroval svojej kolegyni a dohodu podpísal. Až po podpise dohody sa preukázalo, že PaedDr. W. vôbec nebola nadbytočná.

10. Správny orgán mal svoje dokazovanie smerovať k tomu, či zamestnankyňa PaedDr. W. skutočne bola nadbytočná a či v tejto súvislosti bolo zrušené jej pracovné miesto. Žalovaný musel mať vedomosť

o tom, že pri uplatnení výpovedného dôvodu v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce musí byť preukázaná realizácia organizačnej zmeny v zmysle prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene prejavujúca sa v zrušení pracovného miesta zamestnanca. Sťažovateľ tiež dodal, že zamestnankyňa PaedDr. W. pôsobila u žalobcu ako riaditeľka školy, následne už prácu učiteľky nevykonávala, takže je neprípustné, aby pracovné miesto riaditeľa školy bolo pre žalobcu nadbytočné, preto mal byť reálne pracovný pomer ukončený podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, ak by jej nebola ponúknutá iná vhodná práca, čo sa nestalo. Zamestnankyňa PaedDr. W. nemohla byť nadbytočná ani ako učiteľka, pretože oznámila, že na škole viac pôsobiť nebude a odchádza pracovať pre inú školu. Z uvedeného je zrejmé, že dôvod skončenia pracovného pomeru bol daný na strane zamestnankyne a nie na strane žalobcu.

11. Ak by žalovaný vykonal dôslednú kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, potom by tieto skutočnosti zistil. Aj keď správny orgán nemôže rozhodnúť o platnosti či neplatnosti právneho úkonu, nič mu nebránilo v tom, aby odporučil zamestnankyni PaedDr. W. obrátiť sa so svojím nárokom na súd, ktorý by rozhodol o tom, či aj napriek neexistencii organizačnej zmeny prislúcha zamestnankyni odstupné. Žalovaný v prejednávanej veci nesprávne vyhodnotil žalobcom predkladané dôkazy a nerešpektoval hmotné právo.

12. Sťažovateľ považoval skončenie pracovného pomeru dohodou za platný právny úkon, a to z dôvodu súhlasného prejavu vôle účastníkov pracovnoprávneho vzťahu skončiť pracovný pomer. Za absolútne neplatný právny úkon považoval sťažovateľ časť dohody o skončení pracovného pomeru týkajúcu sa dojednaného nároku na odstupné, pretože ten bol dojednaný v rozpore so zákonom. Nárok na odstupné vzniká zamestnancovi iba vtedy, ak bol dôvod pre poskytnutie odstupného fakticky naplnený, nestačí iba jeho uvedenie v dohode o skončení pracovného pomeru, tento dôvodu musí byť aj reálne uskutočnený.

13. Podaním doručeným krajskému súdu dňa 22. novembra 2017 sťažovateľ podal návrh na priznanie odkladného účinku kasačnej sťažnosti podľa § 447 ods. 1 Správneho súdneho poriadku, nakoľko by podľa sťažovateľa v prípade výkonu napadnutého rozhodnutia správneho súdu hrozila žalobcovi závažná ujma.

14. Žalovaný vo vyjadrení ku kasačnej sťažnosti zotrval na svojom názore o zákonnosti preskúvaného rozhodnutia žalovaného ako aj prvostupňového rozhodnutia Inšpektorátu práce Nitra, pričom sa v plnom rozsahu stotožnil s napadnutým rozsudkom krajského súdu, preto navrhol kasačnú sťažnosť ako nedôvodnú zamietnuť.

15. Najvyšší súd Slovenskej republiky konajúci ako kasačný súd postupom podľa § 452 a nasl. Správneho súdneho poriadku preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu spolu s konaním, ktoré predchádzalo jeho vydaniu a jednomyseľne dospel k záveru, že kasačná sťažnosť nie je dôvodná. Rozhodol bez nariadenia pojednávania podľa ustanovenia § 455 Správneho súdneho poriadku, keď deň vyhlásenia rozhodnutia bol zverejnený minimálne 5 dní vopred na úradnej tabuli a na internetovej stránke Najvyššieho súdu Slovenskej republiky [www.nsud.sk](http://www.nsud.sk) (§ 137 ods. 2 a 3 Správneho súdneho poriadku).

16. Predmetom preskúmania v prejednávanej veci je rozhodnutie žalovaného, ktorým bolo potvrdené rozhodnutie Inšpektorátu práce Nitra o uložení pokuty žalobcovi vo výške 800 eur za porušenie povinnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 76 ods. 6 Zákonníka práce, ktorého sa žalobca dopustil tým, že ako zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu. Pracovný pomer skončil na základe dohody uzatvorenej podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca.

17. Úlohou Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ako súdu kasačného bolo posúdiť správnosť právnych záverov krajského súdu, ktorý po preskúmaní zákonnosti rozhodnutia a postupu žalovaného dospel k záveru, že žalovaný postupoval v súlade s platnou právnou úpravou a napadnuté rozhodnutie je zákonné.

18. Podľa § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z.z. Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak, zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode, šiestom bode a ôsmom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur, a ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, najmenej 33 000 eur.

19. Podľa § 2 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona č. 125/2006 Z.z. inšpekcia práce je dozor nad dodržiavaním: pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domácich zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie.

20. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

21. Podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

22. Podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

23. Inšpektorát práce Nitra vykonal v dňoch 1. a 4. decembra 2014 inšpekciu práce u žalobcu, z výsledku ktorej bol vypracovaný protokol č. INA-78-13-2.3/P-E24,A22,25-14 zo 4. decembra 2014 prerokovaný so žalobcom v ten istý deň. Vykonanou inšpekciou správny orgán dospel k záveru o porušení § 76 ods. 6 Zákonníka práce, nakoľko žalobca nevyplatil zamestnankyni, s ktorou ukončil pracovný pomer dohodou z dôvodu jej nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v najbližšom výplatnom termíne odstupné.

24. Skutočnosť, že bývalej zamestnankyni žalobca odstupné nevyplatil, nie je medzi účastníkmi sporná. Žalobca však v kasačnej sťažnosti namietal (rovnako ako aj v konaní pred krajským súdom), že nárok zamestnankyne nie je dôvodný a odstupné jej neprislúcha, a to z dôvodu, že žalobcu pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru uviedla do omylu, keď tvrdila, že je nadbytočná z dôvodu chýbajúceho úväzku pre tretieho učiteľa matematiky. Žalobca zdôrazňoval, že na túto okolnosť mal žalovaný prihliadať, svoje dokazovanie smerovať k tomu, či zamestnankyňa bola skutočne nadbytočná a či bolo zrušené jej pracovné miesto. Žalobca tiež tvrdil, že nakoľko správny orgán nemôže rozhodnúť o neplatnosti právneho úkonu, mal odporučiť bývalej zamestnankyni žalobcu obrátiť sa so svojím nárokom na súd, ktorý by rozhodol o tom, či jej prislúcha odstupné.

25. Najvyšší súd Slovenskej republiky dospel po preskúmaní veci k rovnakému záveru ako krajský súd,

že žalovaný v konaní postupoval správne, vec správne právne posúdil a dospel k správne záveru o porušení § 76 ods. 6 Zákonníka práce tým, že žalobca nevyplatil bývalej zamestnankyni odstupné.

26. Najvyšší súd poukazuje na dohodu o skončení pracovného pomeru z 22. augusta 2014 uzatvorenú medzi žalobcom a bývalou zamestnankyňou, z ktorej jednoznačne vyplýva, že pracovnoprávny vzťah je ukončený z dôvodu nadbytočnosti zamestnankyne, v dohode je výslovný odkaz na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a taktiež je v nej uvedený výslovný záväzok žalobcu vyplatiť zamestnankyni odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnankyne. Dohoda je podpísaná oboma stranami, ktoré ju uzavreli. Žalovaný vychádzal z tejto dohody a zo skutočnosti, že zamestnankyni odstupné nebolo vyplatené, keď rozhodol o porušení § 76 ods. 6 Zákonníka práce zo strany žalobcu. Najvyšší súd má za to, že žalovaný postupoval v súlade s ustanoveniami zákona č. 125/2006 Z.z., ktorý vymedzuje pôsobnosť orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce, ktorej prostredníctvom sa presadzuje ochrana zamestnancov pri práci, pričom dospel k správne právne záveru o porušení Zákonníka práce žalobcom, keď ten nevyplatil zamestnankyni odstupné na základe dohody o skončení pracovného pomeru.

27. Žalobca sa nesprávne domnieva, že žalovaný mal prihliadať na jeho tvrdenia o neplatnosti právneho úkonu a mal skúmať, či zamestnankyňa bola skutočne nadbytočná. Platnosť dohody uzatvorenej medzi žalobcom a jeho zamestnankyňou mohol skúmať len civilný súd. Existencia uvedenej dohody bola nesporná, ak však žalobca tvrdil, že bol uvedený do omylu a dohodu považoval z časti za neplatný právny úkon, mal sa so svojimi námietkami a tvrdeniami obrátiť na civilný súd a iniciovať príslušné konanie, v ktorom by súd o platnosti uzatvorenej dohody rozhodol. Tento postup nemohol byť nahradený vykonaním dokazovania v správnom konaní, ktoré viedol žalovaný, nakoľko ten nemá právomoc posudzovať a rozhodovať otázky platnosti právnych úkonov. Nie je ani oprávnená námietka žalobcu, že žalovaný mal odporučiť bývalej zamestnankyni obrátiť sa so svojím nárokom na súd. Na súd sa mal v prvom rade obrátiť žalobca, pokiaľ bol presvedčený o tom, že uzavretá dohoda je neplatná. Bez toho, aby o tejto skutočnosti rozhodol nezávislý súd, žalovaný nemohol postupovať inak, ako považovať uzatvorenú dohodu za platnú a nesplnenie záväzkov z nej plynúcich posudzovať v zmysle príslušných pracovnoprávnych predpisov, ako aj predpisu upravujúceho výkon inšpekcie práce (zákon č. 125/2006 Z.z.). Pokiaľ teda neexistovalo rozhodnutie súdu o neplatnosti uzatvorenej dohody (na čom mal záujem žalobca), žalovaný musel akceptovať a zohľadniť existujúci skutkový stav a vychádzať z prezumpcie platnosti uzavretej dohody.

28. Žalovaný uvedené skutočnosti správne právne vyhodnotil, pričom postup, akým dospel k svojim záverom spolu s vysporiadaním sa s námietkami žalobcu je zrejmý z odôvodnenia preskúmaného rozhodnutia, ktoré najvyšší súd považuje za zrozumiteľné, logické, zodpovedajúce skutkovému stavu veci a zákonnej úprave na tento stav sa vzťahujúcej. Z odôvodnenia rozhodnutia žalovaného je zrejmé, ktoré skutočnosti tvorili podklad rozhodnutia, akými úvahami sa správny orgán riadil pri hodnotení dôkazov a ako sa vyrovnal s námietkami účastníka konania.

29. Po preskúmaní napadnutého rozhodnutia krajského súdu a konania, ktoré mu predchádzalo, v zmysle námietok uvedených v kasačnej sťažnosti, dospel kasačný súd k záveru, že krajský súd postupoval v súlade so zákonom, keď žalobu zamietol. Kasačnú sťažnosť ako nedôvodnú preto kasačný súd podľa § 461 Správneho súdneho poriadku zamietol.

30. K návrhu žalobcu, aby najvyšší súd priznal odkladný účinok kasačnej sťažnosti podľa § 447 ods. 1 Správneho súdneho poriadku, najvyšší súd uvádza, že v prejednávacom prípade nastáva odkladný účinok kasačnej sťažnosti priamo zo zákona, nakoľko bola podaná proti rozhodnutiu krajského súdu vo veci samej vydanému v konaní o správnej žalobe vo veciach správneho trestania (§ 446 ods. 2 písm. c) Správneho súdneho poriadku).

31. O trovách kasačného konania rozhodol kasačný súd podľa § 167 ods. 1 v spojení s § 467 ods. 1 písm. c) Správneho súdneho poriadku tak, že sťažovateľovi, ktorý v tomto konaní nemal úspech, ich náhradu nepriznal (§ 467 ods. 1 Správneho súdneho poriadku a analogicky podľa § 167 ods. 1

Správneho súdneho poriadku) a žalovanému ich nepriznal v zmysle § 467 ods. 1 Správneho súdneho poriadku a analogicky podľa § 168 Správneho súdneho poriadku.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku n i e j e prípustný opravný prostriedok.