

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 7Asan/1/2016
Identifikačné číslo spisu: 6015201614
Dátum vydania rozhodnutia: 31.07.2018
Meno a priezvisko: JUDr. Viola Takáčová
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2018:6015201614.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Violy Takáčovej, PhD. a členiek senátu JUDr. Zdenky Reisenauerovej a JUDr. Eriky Čanádyovej, v právnej veci žalobcu: S.G.S.- SAFE GROUP SLOVAKIA s.r.o., so sídlom v Banskej Bystrici, Nad Plážou č. 7, IČO: 36 058 327, právne zast.: JUDr. Ing. Michalom Ševčík <.om, advokátom a konateľom URBÁNI & Partners s.r.o., so sídlom v Banskej Bystrici, Skuteckého č. 17, IČO: 36 646 181, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, so sídlom v Košiciach, Masarykova č. 10, v konaní o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného zo 4. novembra 2015, číslo: OPS/BEZ/2015/4815, O-519/2015, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 18. mája 2016, č. k. 23S/196/2015-39, t a k t o

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 18. mája 2016, č. k. 23S/196/2015-39, p o t v r d z u j e .

Žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania n e p r i z n á v a .

Odôvodnenie

I.

Krajský súd v Banskej Bystrici (ďalej len „krajský súd“) napadnutým rozsudkom z 18. mája 2016, č. k. 23S/196/2015-39, postupom podľa § 250j ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „OSP“) zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania zákonnosti rozhodnutia žalovaného zo 4. novembra 2015, číslo: OPS/BEZ/2015/4815, O-519/2015, ktorým žalovaný zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil prvostupňové rozhodnutie Inšpektorátu práce Banská Bystrica zo 14. augusta 2015, č. k.: 153/15-1.0/pok/r. o uložení pokuty žalobcovi vo výške 500,- eur 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 rozhodnom znení (ďalej len „zákon č. 125/2006 Z. z.“) za porušenie povinností plynúcich z pracovnoprávných predpisov, konkrétne za porušenie § 96 ods. 1 Zákonníka

práce (zákon č. 311/2001 Z. z.).

Krajský súd zákonnosť preskúmaného rozhodnutia žalovaného správneho orgánu preskúmal v intenciách ustanovení Zákonníka práce a zákona č. 125/2006 Z.z. citujúc pritom právnu úpravu ustanovenú v § 96 ods. 1, 4 a 6 Zákonníka práce, § 2 ods. 1 písm. a/ a § 19 ods. 1 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z. z., postupom v zmysle právnej úpravy ustanovenej v druhej hlave piatej časti Občianskeho súdneho poriadku, upravujúcej rozhodovanie o žalobách proti rozhodnutiam správnych orgánov a dospel k záveru o nedôvodnosti podanej žaloby, keďže rozhodnutie a postup správnych orgánov bol v súlade so zákonom.

Krajský súd v odôvodnení svojho rozhodnutia konštatoval rozpor konania žalobcu s § 96 ods. 1 Zákonníka práce, keď žalobca zamestnancovi p. C. rozvrhol jednotlivé pracovné zmeny tak, že tento zamestnanec v období január 2014 až január 2015 z celkového počtu 247 pracovných dní odpracoval v rámci zmluvne dohodnutého pracovného času (30 hodín týždenne) celkom 1.482 hodín a v režime neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (reálne bol zamestnanec na pracovisku) odpracoval až 1.656 hodín. Kombinácia výkonu dohodnutej práce a pracovnej pohotovosti bola vykonávaná každý kalendárny mesiac v jeho každom dni podľa vopred stanoveného rozvrhu pracovných zmien žalobcom, pričom hodina nástupu zamestnanca na výkon pracovnej pohotovosti bezprostredne nadväzoval na hodinu skončenia dohodnutého pracovného času. Krajský súd preto uzavrel, že nebola zachovaná základná charakteristika pracovnej pohotovosti, a to zabezpečenie výkonu nevyhnutných úloh zamestnávateľa, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Nešlo teda o zabezpečenie nevyhnutných úloh, ale o cyklické vykonávanie dohodnutej práce a pracovnej pohotovosti.

K námietke žalobcu, že oba správne orgány prekročili svoju právomoc, keď tieto pristúpili k výkladu ustanovení Zákonníka práce, krajský súd uviedol, že oba správne orgány nijakým spôsobom nevykladali zákon, pristúpili iba k tomu, že konkrétne konanie žalobcu vyhodnotili ako rozporné s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, po tom, ako dospeli k záveru, že nebola naplnená hypotéza právnej normy, konkrétne § 96 ods. 1 Zákonníka práce „v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh“.

Rovnako námietku žalobcu týkajúcu sa nejednoznačnosti skutku ako protiprávneho konania vyhodnotil krajský súd ako nedôvodnú. Uviedol, že z výroku rozhodnutia prvostupňového správneho orgánu jednoznačne vyplýva, aká sankcia za aký delikt viažuci sa ku konkrétnemu porušeniu povinností bola žalobcovi uložená. Skutok je vymedzený dostatočne určito, čím je vylúčená jeho zámena s iným konaním.

Vzhľadom na uvedené, postupom podľa § 250j ods. 1 OSP žalobu ako nedôvodnú zamietol.

O trovách konania krajský súd rozhodol v súlade s ustanovením § 250k ods. 1 OSP tak, že žalobcovi, ktorý v konaní nebol úspešný, náhradu trov konania nepriznal.

II.

Proti rozsudku krajského súdu podal žalobca v zákonnej lehote odvolanie.

Za odvolacie dôvody označil dôvody obsiahnuté v § 205 ods. 2 písm. d/ OSP (súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) a v § 205 ods. 2 písm. f/ OSP (rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci).

V podanom odvolaní poukázal na to, že kľúčovým pre rozhodnutie v merite veci je aplikácia ustanovenia § 96 Zákonníka práce, z ktorého vyplývajú dve eventuality, a to 1/ nariadenie zamestnávateľa, aby zamestnanec držal pracovnú pohotovosť a 2/ dohoda

zamestnanca a zamestnávateľa o pracovnej pohotovosti. Ak sa teda zamestnávateľ (žalobca) dohodol so zamestnancom na pracovnej pohotovosti (tak ako je to v danom prípade), je potrebné vykladať ustanovenia Zákonníka práce in favour, t. j. v prospech toho, čo strany chceli dosiahnuť: zamestnanec chcel zarobiť za pracovnú pohotovosť (a zaplatené riadne dostal) a zamestnávateľ (ako súkromná bezpečnostná služba) chcel zabezpečiť riadne svoje fungovanie pre prípad mimoriadnych situácií. Keďže správne orgány vôbec nezisťovali a ani vykonaným dokazovaním sa nezaoberali činnosťou zamestnávateľa (žalobcu), je tvrdenie správnych orgánov o tom, že sa nejednalo o zabezpečenie nevyhnutných úloh, nepodložené. Zdôraznil, že žalobca pracovnú pohotovosť neurčoval, ale ju dohodol so zamestnancom, na základe čoho je výrok rozhodnutia prvostupňového správneho orgánu nesprávny. Konajúci súd nesprávne zistil skutkový stav a naň nesprávne aplikoval príslušné ustanovenia zákona.

Ďalej žalobca považoval za potrebné zaoberať sa aj tým, čo žalobca vykonáva, teda jeho činnosťou a pracovnou náplňou zamestnanca. Uviedol, že nakoľko hlavným predmetom činnosti žalobcu je bezpečnostná služba, jej prevádzkovanie podľa zákona č. 473/2005 Z. z. o súkromnej bezpečnosti, to determinuje aj požiadavky na obsah a rozsah pracovnoprávneho pomeru so zamestnancami. Zamestnávateľ teda musí operovať nielen s fondom pracovného času, ale aj ďalšími faktormi, najmä nepredvídateľnými situáciami pri zabezpečovaní ochrany a strážení objektov. Ak správny orgán skúmal dodržanie ustanovenia § 96 Zákonníka práce, mal toto skúmanie obmedziť na zistenie, či bola pracovná pohotovosť nariadená, alebo dohodnutá a v akom rozsahu.

Žalobca namietal aj tú skutočnosť, že správny orgán pristúpil k výkladu zákona, na čo nebol oprávnený a zároveň, že tento použil výklad reštriktívny. Uviedol, že konajúci súd mal vychádzať z ústavnej zásady princípu právnej istoty „čo nebolo zakázané, je dovolené“ a z toho, že pri Zákonníku práce sa jedná o predpis súkromného práva, a ak by mal byť správny orgán oprávnený na výklad niektorých vágnych ustanovení tohto zákonníka, muselo by to byť výslovne v zákone č. 125/2006 Z. z. uvedené. Poukázal na to, že Zákonník práce nikde nedefinuje, čo je to „odôvodnený prípad“ a „zabezpečenie nevyhnutných úloh“, preto nemožno toto vykladať na ťarchu žalobcu a založiť neplatnosť dohôd o pracovnej pohotovosti uzavretých so zamestnancom. To, čo je odôvodnený prípad, je vecou zamestnávateľa a zamestnanca a ak sa títo dohodli, je to nadradené v zmysle dispozíciej autonómie. Práve vedomosť strán dohody (zamestnávateľa a zamestnanca) zakladá ich záujem na tejto dohode. Ak správny orgán uzavrel, že sa nejednalo o zabezpečovanie nevyhnutných úloh, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch, toto tvrdenie musí mať podklad vo vykonanom dokazovaní. Pokiaľ tento záver správny orgán nevysvetlil, jeho rozhodnutie je nepreskúmateľné.

Poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 1. júla 2010, sp. zn. 8Sžp/1/2010, v zmysle ktorého Slovenská republika je právny štát, ktorý je založený na princípoch právnej istoty a predvídateľnosti právnych noriem, pričom nejasné a neurčité právne normy nemožno aplikovať a vykladať na ťarchu adresáta právnej normy - účastníka správneho konania, ale vždy na ťarchu tvorcu právnej normy. Rovnako poukázal na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 3. júla 2008, sp. zn. I. ÚS 424/07 (po správnosti I. ÚS 242/07; pozn. súdu) podľa ktorého, cit.: „20. Ďalším základným princípom výkladu zmlúv je priorita výkladu, ktorý nezakladá neplatnosť zmluvy, pred takým výkladom, ktorý neplatnosť zmluvy zakladá, ak sú možné obidva výklady. Je tak vyjadrený a podporovaný princíp autonómie zmluvných strán, povaha súkromného práva a s ním spojená spoločenská a hospodárska funkcia zmluvy. Neplatnosť zmluvy má byť teda výnimkou, a nie zásadou. Nie je teda ústavne konformné a v rozpore s princípmi právneho štátu vyplývajúcim z čl. 1 ústavy je taká prax, keď všeobecné súdy preferujú celkom opačnú tézu uprednostňujúcu výklad vedúci k neplatnosti zmluvy pred výkladom neplatnosť zmluvy nezakladajúcim“. Dodal, že zamestnanec má právo sám rozhodovať o svojom voľnom mimopracovnom čase a žalobca nevidí dôvod, aby zamestnanec nemohol zarobiť aj pracovnou pohotovosťou, keď sa na tom dohodnú. Práve vnímanie tejto situácie je potrebné dôsledne dodržiavať pri akomkoľvek posudzovaní obsahu dohody o mimopracovnej činnosti, ktorou je aj výkon pohotovosti. Odpovede prvostupňového správneho orgánu sú plne právne udržateľné a akceptovateľné, kdežto „nóvum“ v podobe žalobou napadnutých rozhodnutí je hrubým zásahom do základných práv a slobôd nielen zamestnanca, ale aj zamestnávateľa. Arbitrárne, svojvoľné a konkrétnymi zisteniami nepodložené závery správnych orgánov na poli súkromného práva konajúci súd neprehodnotil správne,

preto jeho rozhodnutie je nutné považovať za nesprávne a nepreskúmateľné.

V ďalšej časti podaného odvolania žalobca aj s poukazom na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 19. mája 2010, sp. zn. 2Sžo/238/2009) uviedol, že mu bola uložená pokuta za správny delikt, ktorý musí byť vymedzený tak, aby sankcionované konanie nemohlo byť zameniteľné s iným konaním. Správne rozhodnutie nie je preskúmateľné práve z dôvodu absencie takéhoto relevantného výroku. Konanie žalobcu nemožno v zmysle zásady veci rozhodnutej stotožniť, ale použiť len výklad a iné doklady zo spisu. Rovnako ako trestný rozsudok, aj rozhodnutie o správnom delikte musí byť úplne jednoznačné, ale rozhodnutie časovo nijako nevymedzuje, kedy k údajnému porušeniu malo prísť a ani ho nijako neohraničuje, hoci toto je esenciálnou náležitosťou výroku o spáchaní správneho deliktu, čo je v rozpore s Dohovorom o ľudských právach a základných slobodách.

Záverom žalobca skonštatoval, že v danom prípade sa jedná o otázku poškodzujúcu nielen žalobcu, ale majúcu vplyv na celé fungovanie zamestnávateľov a posudzovanie § 96 Zákonníka práce orgánmi verejnej správy, ktoré si takto uzurpovali okrem zistenia podmienok práce nadčas (nariadenie - dohoda) aj výklad, či a kedy to bude možné, čo znamená právnu neistotu, na ktorej zákonodarca nemal záujem - ak by mienil jasne povedať ďalšie podmienky, stanovil by ich. Pritom Zákonník práce stojí na tom, že úkony sú platné, pokiaľ v Zákonníku práce nie je výslovne povedané „inak je úkon neplatný“, čo taktiež ušlo pozornosti krajského súdu.

Vzhľadom na vyššie uvedené, žalobca navrhol, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok krajského súdu zmenil tak, že rozhodnutie žalovaného zo 4. novembra 2015, číslo: OPS/BEZ/2015/4815, O-519/2015 a rozhodnutie Inšpektorátu práce Banská Bystrica zo 14. augusta 2015, č. k.: 153/15-1.0/pok/r., zrušil a vec vrátil žalovanému na ďalšie konanie. Zároveň si uplatnil náhradu trov konania.

III.

Žalovaný sa v podanom vyjadrení k odvolaniu z 1. augusta 2016 v plnom rozsahu stotožnil s rozsudkom krajského súdu považujúc ho za vecne správny a zákonný.

IV.

Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 OSP v spojení s § 492 ods. 2 zákona č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok - ďalej len „SSP“) preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo v medziach podaného odvolania žalobcom (§ 246c ods. 1 veta prvá OSP a § 212 ods. 1 OSP a § 492 ods. 2 SSP), odvolanie prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 250ja ods. 2 OSP, § 492 ods. 2 SSP), keď deň vyhlásenia rozhodnutia bol zverejnený minimálne 5 dní vopred na úradnej tabuli a na internetovej stránke Najvyššieho súdu Slovenskej republiky www.nsud.sk (§ 156 ods. 1 a ods. 3 OSP v spojení s § 246c ods. 1 veta prvá a § 211 ods. 2 OSP a s § 492 ods. 2 SSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné.

Predmetom odvolacieho konania v danej veci bol rozsudok krajského súdu, ktorým súd prvého stupňa zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania zákonnosti rozhodnutia žalovaného zo 4. novembra 2015, číslo: OPS/BEZ/2015/4815, O-519/2015, ktorým žalovaný zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil prvostupňové rozhodnutie Inšpektorátu práce Banská Bystrica zo 14. augusta 2015, č. k.: 153/15-1.0/pok/r., o uložení pokuty žalobcovi vo výške 500,- eur podľa § 19 ods. 1 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z. z. za porušenie povinností plynúcich z pracovnoprávných predpisov, konkrétne za porušenie § 96 ods. 1 Zákonníka práce.

Najvyšší súd preskúmal rozsudok súdu prvého stupňa ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, pričom v rámci odvolacieho konania skúmal aj napadnuté rozhodnutie žalovaného správneho orgánu, v spojení s prvostupňovým správnym rozhodnutím, ako aj konanie im predchádzajúce, najmä z toho pohľadu, či sa súd prvého stupňa vysporiadal so zásadnými námietkami žalobcu uvedenými v žalobe a z takto

vymedzeného rozsahu, či správne posúdil zákonnosť a správnosť napadnutého rozhodnutia žalovaného.

Najvyšší súd upriamuje pozornosť na to, že súd v procese súdneho prieskumu nie je súdom skutkovým. Jeho úlohou pri preskúmaní zákonnosti rozhodnutia a postupu správneho orgánu podľa piatej časti druhej hlavy Občianskeho súdneho poriadku upravujúcej rozhodovanie o žalobách proti rozhodnutiam a postupom správnych orgánov (§§ 247 a nasl. OSP) je posudzovať, či správny orgán príslušný na konanie si zadovážil dostatok skutkových podkladov pre vydanie rozhodnutia, či zistil vo veci skutočný stav, či konal v súčinnosti s účastníkom konania, či rozhodnutie bolo vydané v súlade so zákonmi a inými právnymi predpismi a či obsahovalo zákonom predpísané náležitosti, teda či rozhodnutie správneho orgánu bolo vydané v súlade s hmotnoprávnymi ako aj s procesnoprávnymi predpismi.

Súdny prieskum zákonnosti rozhodnutia žalovaného správneho orgánu je určený rozsahom dôvodov uvedených v žalobe, ktorými žalobca namieta nezákonnosť rozhodnutia správneho orgánu, tvrdiac, že nezákonným rozhodnutím správneho orgánu a postupom mu predchádzajúcim bol ukrátený na svojich hmotnoprávných alebo procesnoprávných právach (§ 250j ods. 1 OSP).

V rámci správneho prieskumu súd teda skúma aj procesné pochybenia správneho orgánu namietané v žalobe, či uvedené procesné pochybenie správneho orgánu je takou vadou konania pred správnym orgánom, ktorá mohla mať vplyv na zákonnosť napadnutého rozhodnutia (§ 250i ods. 3 OSP).

Pri preskúmaní zákonnosti rozhodnutia je pre súd rozhodujúci skutkový stav, ktorý tu bol v čase vydania napadnutého rozhodnutia. Súd môže vykonať dôkazy nevyhnutné na preskúmanie napadnutého rozhodnutia (§ 250i ods. 1 OSP).

Ak správny orgán podľa osobitného zákona rozhodol o spore alebo o inej právnej veci vyplývajúcej z občianskoprávných, pracovných, rodinných a obchodných vzťahov (§ 7 ods. 1) alebo rozhodol o uložení sankcie, súd pri preskúmaní tohto rozhodnutia nie je viazaný skutkovým stavom zisteným správnym orgánom. Súd môže vychádzať zo skutkových zistení správneho orgánu, opätovne vykonať dôkazy už vykonané správnym orgánom alebo vykonať dokazovanie podľa tretej časti druhej hlavy (§ 250i ods. 2 OSP).

Do uvedenej právnej normy bola transformovaná požiadavka tzv. „plnej jurisdikcie“ ako atribútu práva na spravodlivý proces, v zmysle ktorej súd pri svojom rozhodovaní nesmie byť obmedzený v skutkových otázkach len tým, čo vo veci zistil správny orgán, a to ani čo do rozsahu vykonaných dôkazov, ani ich obsahu a hodnotenia zo známych hľadísk závažnosti, zákonnosti a pravdivosti. Súd teda celkom samostatne a nezávisle hodnotí správnosť a úplnosť skutkových zistení zadovážených správnym orgánom, a ak pritom zistí skutkové, či (procesné) právne pochybenia, môže v zrušujúcom rozhodnutí správnemu orgánu uložiť povinnosť na ich odstránenie, nahradenie alebo doplnenie, alebo tak urobí sám.

Zákon č. 125/2006 Z. z. upravuje inšpekciu práce, ktorej prostredníctvom sa presadzuje ochrana zamestnancov pri práci a výkon štátnej správy v oblasti inšpekcie práce vymedzuje pôsobnosť orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce a ich pôsobnosť pri výkone dohľadu podľa osobitného predpisu, ustanovuje práva a povinnosti inšpektora práce a povinnosti fyzickej osoby a právnickej osoby (§ 1).

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

Podľa § 2 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z. z. Inšpekcia práce je vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a/ a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv;

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 <. 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;

Podľa § 96 ods. 1, 6 a 7 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. (6)

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. (7)

Z obsahu súdneho spisu, ktorého súčasťou tvoril pripojený administratívny spis, najvyšší súd zistil, že dňa 7. apríla 2015 (u žalobcu) a v dňoch 16. apríla, 17. apríla a 21. apríla 2015 (na Inšpektoráte práce Banská Bystrica), bola vykonaná kontrola zameraná na dodržiavanie pracovnoprávných a mzdových predpisov a na kontrolu dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Prvostupňový správny orgán dňa 21. apríla 2015 na základe vykonanej kontroly vyhotovil Protokol č.: IBB-26-31-2.3/P-E24, B25-15 so záverom konštatujúcim vo vzťahu ku kontrolovanej osobe (žalobca) porušenie § 96 ods. 1 Zákonníka práce (Pracovnoprávne vzťahy, štátnozamestnanecké vzťahy, písm. B/ Zistené nedostatky, Pracovný čas - Kód 1204, bod 1.). Na základe podaného vyjadrenia žalobcu k Protokolu prvostupňový správny orgán dňa 30. apríla 2015 vyhotovil Dodatok č. 1 k Protokolu č.: IBB-26-31-2.3/P-E24, B25-15, v ktorom zotrval na prechádzajúcich záveroch plynúcich z Protokolu. Prvostupňový správny orgán listom z 22. júna 2015, číslo 153/15-1.0/pok/ozn. oznámil žalobcovi začatie správneho konania, ku ktorému sa žalobca podaním z 2. júla 2015 vyjadril.

Následne 14. augusta 2015 vydal prvostupňový správny orgán pod č. k.: 153/15-1.0/pok/r. rozhodnutie o uložení pokuty vo výške 500,- eur podľa § 19 ods. 1 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z. z. za porušenie povinností plynúcich z pracovnoprávných predpisov, konkrétne za porušenie § 96 ods. 1 Zákonníka práce, keď žalobca v pozícii zamestnávateľa v kontrolovanom období 01/2014 až 01/2015 určoval v mesačných rozvrhoch pracovných zmien zamestnancovi p. C., nar. XX. G. XXXX (Pracovná zmluva zo 14. septembra 2011; Dodatok č. 1 k Pracovnej zmluve zo 14. septembra 2011; Dodatok k Pracovnej zmluve z 2. januára 2012; Pracovná zmluva z 31. decembra 2012; Dohoda o zmene Pracovnej zmluvy z 18. decembra 2012; Dodatok k Pracovnej zmluve z 24. januára 2013) okrem pracovného času aj výkon pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce, pričom sa nejednalo o zabezpečovanie nevyhnutných úloh, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch.

Na odvolanie žalobcu žalovaný napadnutým rozhodnutím zo 4. novembra 2015, číslo: OPS/BEZ/2015/4815, O-519/2015, podľa § 59 ods. 2 Správneho poriadku zamietol odvolanie a prvostupňové správne rozhodnutie správneho orgánu potvrdil.

Najvyšší súd zistil, že krajský súd v danej veci v procese súdneho prieskumu napadnutého rozhodnutia žalovaného náležite postupoval v zmysle procesných pravidiel zákonodarcom nastolených v druhej hlave piatej časti Občianskeho súdneho poriadku citovaných vyššie, keď súdny prieskum napadnutého rozhodnutia žalovaného vykonal v dostatočnom rozsahu pri správnej aplikácii právnej úpravy zákona č. 125/2006 Z. z. v spojení s príslušnou právnou úpravou ustanovenou v Zákonníku práce.

Žalobca v odvolaní proti rozhodnutiu krajského súdu namieta, že zamestnávateľ (žalobca) sa dohodol so zamestnancom na pracovnej pohotovosti, a preto je potrebné vykladať ustanovenia Zákonníka práce v prospech toho, čo strany chceli dosiahnuť.

Najvyšší súd poukazuje na to, že základnou charakteristikou pracovnej pohotovosti je výkon nevyhnutných prác, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 96 ods. 1 Zákonníka práce). V súlade s citovaným ustanovením § 96 ods. 7 je zamestnávateľ oprávnený do rozsahu osem hodín týždenne a sto hodín ročne pracovnú pohotovosť nariadiť za predpokladu, že ide o odôvodnené prípady, respektíve o zabezpečenie nevyhnutných úloh. Uvedené kritéria rovnako platia aj v prípade, ak zamestnávateľ na základe dohody so zamestnancom dohodne pracovnú pohotovosť nad uvedený rámec. Aj pri pracovnej pohotovosti dohodnutej so zamestnancom musí byť taktiež naplnená zákonná požiadavka výkonu nevyhnutných prác, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Ak by prípadná dohoda zamestnávateľa so zamestnancom o výkone pracovnej pohotovosti, nespĺňala základné charakteristiky pracovnej pohotovosti ako ju vymedzuje vyššie citované ustanovenie § 96 ods. 1 Zákonníka práce, bola by neplatná pre rozpor so zákonom. K porušeniu tohto ustanovenia dôjde najmä, ktoré je možné zabezpečiť v riadnom pracovnom čase a v rámci rozvrhu pracovných zmien, alebo nariadi výkon pracovnej pohotovosti pravidelne, aj keby nešlo o nevyhnutné úlohy. Z obsahu administratívneho spisu žalovaného a konkrétne z jednotlivých a v administratívnom spise založených Oznámení pracovného času a rozvrhu pracovných zmien za obdobia január 2014 až január 2015 vyplýva, že zamestnanec žalobcu p. C. v dotknutom období z celkového počtu 247 pracovných dní odpracoval v rámci zmluvne dohodnutého pracovného času celkom 1.482 hodín a v režime neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (avšak v skutočnosti na pracovisku) odpracoval 1.656 hodín. Pracovná pohotovosť zamestnanca bola vykonávaná každý kalendárny mesiac a v každom jeho dni podľa vopred stanoveného rozvrhu pracovných zmien, pričom hodina nástupu uvedeného zamestnanca na výkon pracovnej pohotovosti bezprostredne nadväzovala na hodinu skončenia pracovného času. Vzhľadom na tieto zistenia, najvyšší súd zhodne s názorom obsiahnutým v rozsudku krajského súdu a taktiež v rozhodnutiach oboch správnych orgánov, dospel k záveru, že žalobca v pozícii zamestnávateľa porušil ustanovenie § 96 ods. 1 Zákonníka práce. V danom prípade nebol naplnený pojmový znak pracovnej pohotovosti, a to, že musí ísť o výkon nevyhnutných prác, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Musí ísť o prácu vykonávanú iba pre prípad naliehavej potreby nad rámec rozvrhu pracovných zmien zamestnanca. Celoročné nasadenie zamestnanca na výkon pracovnej činnosti nemožno považovať za nevyhnutnú úlohu. V prípade, ak zamestnávateľ nerešpektuje uvedenú základnú zákonnú právnu charakteristiku pracovnej pohotovosti, koná v rozpore so zákonom, a teda za uvedené porušenie pracovnoprávnych predpisov (Zákonník práce) môže byť sankcionovaný zo strany inšpekčného orgánu v podobe uloženia pokuty (§ 2 ods. 1 písm. a/ bod 1 v spojení s § 19 ods. 1 písm. a/ a s § 7 ods. 3 písm. i/ zákona č. 125/2006 Z. z.). Na uvedenom nič nemení ani tá skutočnosť, že zamestnancovi bol výkon pracovnej pohotovosti zo strany žalobcu ako zamestnávateľa zaplatený. Zamestnávateľ ako subjekt práva je povinný v plnej miere rešpektovať pracovnoprávne predpisy, a to bez ohľadu na to, či prípadné dojednanie medzi ním a zamestnancom predstavuje pre oboch určité výhody.

Žalobca ďalej namieta, že správny orgán nemal právomoc vykladať ustanovenia Zákonníka práce, konkrétne v ustanovení § 96 ods. 1 Zákonníka práce nedefinované pojmy „odôvodnený prípad“ a „výkon nevyhnutných prác“. Najvyšší súd v tejto súvislosti zdôrazňuje, že nevyhnutnou súčasťou rozhodovacej činnosti správnych orgánov zahŕňajúcej aplikáciu abstraktných právnych noriem na konkrétne okolnosti individuálnych prípadov

je zisťovanie / objasňovanie obsahu a zmyslu právnej normy uplatňovaním jednotlivých metód právneho výkladu. Úlohou výkladu je konkretizácia zákona v danom prípade, teda úloha aplikácie práva. Právny výklad je racionálna činnosť, ktorá dáva zmysel právnomu textu. Teleologický výklad právnej normy postihuje zmysel, respektíve cieľ právnej normy v súvislosti s najvšeobecnejšími podmienkami, v ktorých sa má norma realizovať. Ide o hľadanie účelu zákonného ustanovenia, a to v kontexte spoločenských podmienok v okamžiku interpretácie. Právne posúdenie veci je potom činnosťou, pri

ktorej správny orgán podriadi zistený skutkový stav pod príslušnú právnu normu. V odôvodnení je správny orgán povinný odcitovať túto právnu normu a zároveň vysvetliť, ktoré zo skutkových zistení odôvodňujú aplikáciu práve tejto právnej normy. Tiež sa vyjadrí, ako túto normu interpretuje (§ 47 ods. 3 Správneho poriadku). Právny výklad je integrálnou súčasťou každého procesu aplikácie práva, avšak tento nie je neobmedzený. Limitujúci faktor v procese objasňovania zmyslu, obsahu a významu textov prameňov práva ako nosičov právnych pravidiel vyplýva z článku 152 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého výklad a uplatňovanie ústavných zákonov, zákonov a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov musí byť v súlade s ústavou. Inšpektorát práce je podľa zákona č. 125/2006 Z. z. oprávnený svojím kontrolným a represívnym (ale aj poradenským) pôsobením zabezpečovať presadzovanie ústavných práv účastníkov pracovnoprávných vzťahov, predovšetkým ochranu zamestnancov v pracovnom procese. Ak teda Inšpektorát práce v rámci svojej kontrolnej pôsobnosti zistí porušenie právnych predpisov na úseku pracovnoprávnom, potom je jeho možnosťou / povinnosťou (tu porovnaj znenie § 19 ods. 1 a 2 zákona č. 125/2006 Z. z.) vyvolať voči konkrétnemu subjektu administratívnu zodpovednosť. Pokiaľ v prejednávanej veci príslušný inšpekčný orgán posudzoval porušenie § 96 ods. 1 Zákonníka práce, bolo jeho povinnosťou pristúpiť k výkladu vyššie uvedených a na daný prípad vzťahujúcich sa kľúčových pojmov. Bez výkladu týchto pojmov by kontrolná (a v užšom zmysle aj rozhodovacia) činnosť správneho orgánu stratila akúkoľvek relevanciu. Posúdenie toho, či správny orgán správne vyložil a následne aplikoval právnu normu na konkrétny prejednávajúci prípad, je potom úlohou správneho súdu v procese súdneho prieskumu napadnutého rozhodnutia správneho orgánu. V tejto súvislosti sa najvyšší súd v plnom rozsahu stotožňuje s výkladom, ktorý urobil správny orgán konštatujúci, že za nevyhnutnú úlohu nemožno považovať celoročné nasadenie zamestnanca na výkon pracovnej pohotovosti a za odôvodnené prípady nemožno považovať pravidelný výkon pohotovosti na zabezpečovanie každodenných úloh zamestnávateľa tak, ako to bolo evidentné v prejednávanej veci. Správny orgán správne posúdil obsah oboch pojmov v nadväznosti na zistený skutočný stav veci ako aj so zreteľom na zmysel a účel zákona.

Neobstojí ani poukaz žalobcu na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 1. júla 2010, sp. zn. 8Sžp/1/2010, v zmysle ktorého nejasné a neurčité právne normy nemožno aplikovať a vykladať na ťarchu adresáta právnej normy - účastníka správneho konania, ale vždy na ťarchu tvorcu právnej normy. Pojmy „nejasná“, „neurčitá“ právna norma možno vykladať aj ako právnu normu „významovo nepresnú“, alebo „nezrozumiteľnú“. V tomto prípade však pojmy uvedené § 96 ods. 1 Zákonníka práce „odôvodnený prípad“ a „výkon nevyhnutných prác“ nie sú významovo nepresné, alebo nezrozumiteľné. Z týchto pojmov za použitia argumentum a contrario vyplýva, že „nevyhnutnou úlohou“ nie je celoročné nasadenie zamestnanca na výkon pracovnej pohotovosti a „odôvodneným prípadom“ nemôže byť pravidelný výkon pohotovosti na zabezpečovanie každodenných úloh zamestnávateľa.

Rovnako neobstojí poukaz žalobcu na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 3. júla 2008, sp. zn. I. ÚS 242/07, nakoľko podstatou prejednávanej veci nebol výklad zmluvy, ale prioritne výklad ustanovenia zákona, konkrétne pojmov uvedených v § 96 ods. 1 Zákonníka práce.

Vychádzajúc zo skutkových zistení vyplývajúcich z administratívneho spisu žalovaného najvyšší súd dospel k zhodnému záveru, že prvostupňový správny orgán riadne pristúpil k výkladu dotknutých pojmov a tieto aj správne vyložil, vykonal v predmetnej veci dokazovanie v dostatočnom rozsahu, vo veci si zadovážil dostatok relevantných skutkových zistení na vydanie rozhodnutia, skutkové okolnosti správne právne posúdil a vo veci správne a v súlade so zákonom rozhodol, pričom svoje rozhodnutie aj náležite odôvodnil, z ktorých dôvodov žalovaný ako príslušný odvolací správny orgán postupoval a rozhodol v súlade so zákonom, keď v rámci svojej prieskumnej právomoci potvrdil prvostupňové rozhodnutie a v odôvodnení svojho rozhodnutia sa vyporiadal s odvolacími námietkami žalobcu ako účastníka správneho konania. Aj podľa názoru najvyššieho súdu záver žalovaného správneho orgánu vyslovený v odôvodnení jeho rozhodnutia zodpovedá zásadám logického myslenia a správneho uváženia a je v súlade aj s ustanoveniami zákona č. 125/2006 Z. z., keď vykonaným dokazovaním v danej veci bolo dostatočne preukázané, že žalobca konaním kladeným mu za vinu porušil právne povinnosti vyplývajúce z § 2 ods. 1 písm. a/ menovaného zákona, konkrétne porušenie povinnosti plynúcej z § 96 ods. 1 Zákonníka práce.

Ako nedôvodné vyhodnotil najvyšší súd aj námietky žalobcu, ktorými žalobca napádal nesprávnosť, zmätočnosť výroku prvostupňového správneho rozhodnutia, ako aj možnú zameniteľnosť sankcionovaného konania s iným konaním. V tejto súvislosti najvyšší súd uvádza, že oblasť iných správnych deliktov jednoznačné vymedzenie výroku rozhodnutia nemá. Odkazuje sa len na § 47 ods. 2 Správneho poriadku, podľa ktorého výrok rozhodnutia obsahuje rozhodnutie vo veci s uvedením ustanovenia právneho predpisu, podľa ktorého bolo rozhodnuté, poprípade tiež rozhodnutie o povinnosti nahradiť trovy konania. Pokiaľ sa v rozhodnutí ukladá účastníkovi konania povinnosť plnenia, určí správny orgán na to lehotu. Vymedzenie predmetu konania vo výroku rozhodnutia o správnom delikte, však musí spočívať v špecifikácii deliktu tak, aby sankcionované konanie nebolo zameniteľné s iným konaním. V rozhodnutiach trestného charakteru, ktorými sú nepochybne i rozhodnutia o iných správnych deliktoch je nevyhnutné vymedziť presne, za aké konkrétne konanie je subjekt postihnutý. To je možné zaručiť len konkretizáciou údajov obsahujúcich popis skutku s uvedením miesta, času a spôsobu jeho spáchania (ak to povaha veci nevyklučuje), prípadne uvedením iných skutočností, ktoré sú potrebné na to, aby skutok nemohol byť zamenený s iným. Takáto miera podrobnosti je nevyhnutná pre celé sankčné konanie, a to najmä z dôvodu vylúčenia prekážky litispendencie (prekážky začatého konania), dvojitého postihu pre rovnaký skutok, pre vylúčenie prekážky veci rozhodnutej, pre určenie rozsahu dokazovania, a to aj pre zabezpečenie riadneho práva na obhajobu. Až vydané rozhodnutie jednoznačne určí, čoho sa páchatel dopustil a v čom spáchaný delikt spočíva. Jednotlivé skutkové údaje sú rozhodné pre určenie totožnosti skutku, vylučujú pre ďalšie obdobie možnosť zámenny skutku a možnosť opakovaného postihu za rovnaký skutok. Je pritom potrebné odmietnuť úvahu o tom, že postačí, ak tieto náležitosti sú uvedené len v odôvodnení rozhodnutia. Význam výrokovej časti rozhodnutia spočíva v tom, že iba táto časť rozhodnutia môže zasiahnuť do práv a povinností účastníkov konania. Riadne formulovaný výrok a v ňom v prvom rade konkrétny popis skutku je nezastupiteľná časť rozhodnutia, z ktorého je možné zistiť, či a aká povinnosť bola porušená a aké opatrenia či sankcie boli uložené. Len rozhodnutie obsahujúce takýto výrok môže byť vynúiteľné exekúciou.

V preskúmvanej veci výroková časť prvostupňového správneho rozhodnutia zhora uvedené kritéria spĺňa. Časové hľadisko je vymedzené dĺžkou kontrolovaného obdobia počas ktorého bol zo strany žalobcu páchaný správny delikt - január 2014 až január 2015. Spôsob spáchania správneho deliktu je vymedzený tak, že žalobca v pozícii zamestnávateľa určoval (nie nariadil) v mesačných rozvrhoch pracovných zmien okrem pracovného času aj výkon pracovnej pohotovosti, pričom sa nejednalo o zabezpečovanie nevyhnutných úloh, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch. Výroková časť ďalej obsahuje ustanovenie zákona č. 125/2006 Z. z., ktoré žalobca svojím konaním porušil (§ 19 ods. 1 písm. a/) a ďalej bližšie uvádza, že žalobca porušil povinnosti plynúce z pracovnoprávných predpisov, konkrétne § 96 ods. 1 Zákonníka práce. Rovnako správny delikt je špecifikovaný aj uvedením konkrétneho zamestnanca - p. C. O., s ktorým mala byť v dotknutom kontrolovanom období január 2014 až január 2015 pracovná pohotovosť dohodnutá. Vzhľadom na takto zistené skutočnosti, výroková časť prvostupňového správneho rozhodnutia i podľa názoru najvyššieho súdu exaktne popisuje konanie, ktorého sa žalobca dopustil a v dôsledku ktorého došlo k spáchaniu konkrétneho správneho deliktu, za ktorý mu bola uložená sankcia. Je preto vylúčené, aby konanie žalobcu mohlo byť zameniteľné s iným konaním.

Vzhľadom na vyššie uvedené, najvyšší súd napadnutý rozsudok krajského súdu podľa § 250ja ods. 3 veta druhá OSP v spojení s § 246c ods. 1 veta prvá OSP, s § 219 ods. 1 OSP a s § 492 ods. 2 SSP, ako vecne správny potvrdil.

V.

O náhrade trov odvolacieho konania najvyšší súd rozhodol podľa § 224 ods. 1 OSP v spojení s § 246c ods. 1 veta prvá OSP, § 250k ods. 1 OSP a § 492 ods. 2 SSP. Žalobcovi právo na náhradu trov odvolacieho konania nepriznal z dôvodu, že žalobca v tomto konaní úspech nemal.

Toto rozhodnutie prijal Najvyšší súd Slovenskej republiky v pomere hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 veta tretia

zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1. mája 2011).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku opravný prostriedok nie je prípustný.