

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 8Sžo/26/2016
Identifikačné číslo spisu: 5015200430
Dátum vydania rozhodnutia: 25.10.2018
Meno a priezvisko: Mgr. Peter Melicher
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2018:5015200430.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu : Player, s. r. o., so sídlom v Liptovskom Mikuláši, Kamenné pole 4556/10, IČO : 36 810 797, právne zastúpený : JUDr. Martin Cibula, advokát, so sídlom kancelárie v Liptovskom Mikuláši, M. Pišúta 919/2, proti žalovanému : Inšpektorát práce Žilina, so sídlom v Žiline, Hlavná 2, v konaní o preskúmanie zákonnosti postupu a rozhodnutia žalovaného - Protokolu o výsledku inšpekcie práce č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 z 3. februára 2015 v spojení s Dodatkom k Protokolu č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 zo dňa: 03.02.2015 z 18. februára 2015, konajúc o odvolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Žiline č. k. 21S/54/2015-33 z 20. januára 2016, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Žiline č. k. 21S/54/2015-33 z 20. januára 2016 z r u š u j e a v e c v r a c i a Krajskému súdu v Žiline na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

Krajský súd v Žiline (ďalej aj ako „krajský súd“) rozsudkom č. k. 21S/54/2015-33 z 20. januára 2016 (ďalej aj ako „rozhodnutie krajského súdu“ a „napadnuté rozhodnutie“) zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania zákonnosti postupu a rozhodnutia žalovaného správneho orgánu - Protokolu o výsledku inšpekcie práce č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 z 3. februára 2015 v spojení s Dodatkom k Protokolu č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 zo dňa: 03.02.2015 z 18. februára 2015 (ďalej aj ako „rozhodnutie žalovaného správneho orgánu“), ktorým Inšpektorát práce Žilina (ďalej aj ako „žalovaný správny orgán“) nariadil v súlade s ustanovením § 12 ods. 2 písm. b/ 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 (ďalej aj ako „zákon č. 125/2006 Z. z.“) zamestnávateľovi (žalobcovi) v bode 1 uspokojiť nároky zamestnancov v zmysle dohody o mzde so zamestnancami zo dňa 01.01.2013 do 20 dní od prevzatia tohto protokolu a uložil v súlade s ustanovením § 14 ods. 2 písm. b/ zákona č. 125/2006 Z. z. zamestnávateľovi (žalobcovi) povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin a doručiť inšpektorátu práce

písomnú správu o odstránení nedostatku a prijatých opatrení v lehote do 25 dní od prevzatia tohto protokolu. Krajský súd žalobcovi náhradu trov konania nepriznal.

Krajský súd v napadnutom rozhodnutí poukázal na ustanovenia § 244 ods. 1 a § 247 ods. 1 a ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku a ustanovenia § 43 ods. 1, § 118 ods. 1 a § 119 ods. 2 a ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a uviedol, že z predloženého administratívneho spisu žalovaného správneho orgánu zistil, že žalovaný správny orgán vykonal 19. decembra 2014, 8. januára 2015 a 3. februára 2015 inšpekciu práce u kontrolovaného subjektu - žalobcu. Inšpekcia práce bola vykonaná na základe podnetu Sociálnej poisťovne, pobočka Liptovský Mikuláš. Predmet a rozsah kontroly bol daný podaním Sociálnej poisťovne, pobočka Liptovský Mikuláš z 1. decembra 2014. V zmysle podanej žiadosti mal žalovaný správny orgán prešetriť dodatky k Dohode o mzde zamestnancov - E. M., Z. M., E. B. a následne zúčtovanie ich príjmov zo zárobkovej činnosti. Zamestnávateľ predložil na Sociálnu poisťovňu žiadosť o vrátenie poistného zaplateného bez právneho dôvodu. Na základe prešetrenia správnosti odvedeného poistného Sociálna poisťovňa u zamestnávateľa nariadila vykonať vonkajšiu kontrolu za účelom plnenia povinností ustanovených zákonom súvisiacich s výberom poistného a príspevku na starobné dôchodkové sporenie. Vonkajšia kontrola u zamestnávateľa zatiaľ nebola ukončená, nakoľko z predložených dokladov nie je jednoznačne možné posúdiť vymeriavací základ zamestnancov, u ktorých bola vykonaná spätná oprava mzdy.

Krajský súd ďalej uviedol, že výsledkom inšpekcie práce bol Protokol o výsledku inšpekcie práce č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 z 3. februára 2015. V bode B (označený) ako zistené nedostatky je uvedené, že zamestnávateľ mal uzatvorenú pracovnú zmluvu s Ing. E. M. a Z. M., Dohodu o mzde účinnú od 1. januára 2013 a Dodatok k dohode o mzde - odmeňovací systéme pre hospodársky rok 2013 účinný od 1. januára 2013. V Dohode o mzde uzatvorenej 1. januára 2013 s Z. M. zamestnávateľ dohodol mesačnú mzdu 1.300 eur ako priamu zložku mzdy a výkonnostnú odmenu 500 eur, viazanú aj na dosiahnutý podiel z mesačného obratu. V Dohode o mzde uzatvorenej 1. januára 2013 s Ing. E. M. zamestnávateľ dohodol mesačnú mzdu 1.700 eur ako pevnú zložku mzdy a výkonnostnú odmenu 500 eur viazanú aj na dosiahnutý podiel z mesačného obratu. Z vykonanej inšpekcie bolo zistené, že zamestnávateľ Ing. E. M. a Z. M. v kontrolovanom období jún, júl a august 2013 neposkytol v plnej výške mesačnú mzdu, dohodnutú v dohode o mzde s menovanými zamestnancami. Táto skutočnosť bola zistená z predložených opravených výplatných pások vyššie menovaných zamestnancov za mesiac jún, júl a august 2013, suma mesačnej mzdy uvedenej na výplatných páskach je u zamestnanca Ing. E. M. v mesiacoch jún, júl a august 2013 a u zamestnanca Z. M. v mesiacoch jún a august 2013 nižšia ako suma mesačnej mzdy dohodnutá v predmetných dohodách o mzde s menovanými zamestnancami, čo je v rozpore s ustanovením § 118 ods. 1 Zákonníka práce. Vzhľadom na zistené nedostatky inšpektor v súlade s ustanovením § 12 ods. 2 písm. b/ zákona č. 125/2006 Z. z. nariadil zamestnávateľovi uspokojiť nároky zamestnancov v zmysle Dohody o mzde so zamestnancami z 1. januára 2013 do 20 dní od prevzatia tohto protokolu a zároveň uložil zamestnávateľovi povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin a doručiť inšpektorátu práce písomnú správu o odstránení nedostatkov a prijatých opatrení v lehote do 25 dní od prevzatia tohto protokolu.

Žalobca sa k Protokolu o výsledku inšpekcie práce č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 z 3. februára 2015 vyjadril podaním z 11. februára 2015. Žalobca vo vyjadrení uviedol, že nesúhlasí so zisteným nedostatkom, pretože podľa jeho názoru zistenia a závery žalovaného správneho orgánu nemajú oporu v zákone. Žalovaný správny orgán sa riadne nevyssporiadal so všetkými relevantnými skutočnosťami a najmä na vec sa vzťahujúcimi ustanoveniami Zákonníka práce, rozhodnými pre posúdenie kontrolovaných skutočností, a preto vec neúplne a nesprávne posúdil. Odmeňovanie zamestnancov je podľa ustanovení Zákonníka práce založené na zmluvnej voľnosti pri vyjednávaní v obdobných podmienkach. V súlade s ustanovením § 119 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný mzdové podmienky dohodnúť v pracovnej zmluve so zamestnancom alebo v kolektívnej zmluve. V nadväznosti na uvedený princíp zmluvnej rovnosti Zákonník práce v ustanovení § 119 ods. 3 stanovuje, že v rámci mzdových podmienok sa musia dohodnúť najmä formy odmeňovania zamestnancov, suma základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Účelom tohto rámcového vymedzenia je garantovať, že mzdové prostriedky budú dohodnuté so zamestnancom

zrozumiteľne a jednoznačne.

Podľa názoru kontrolovaného subjektu sú mzdové podmienky zamestnancov v dohodách o mzde a zároveň v dodatkoch k dohodám o mzde z 10. decembra 2012 pre hospodársky rok 2013 formulované určito a jednoznačne, teda tak, že neumožňujú rôzny výklad. Žalovaný správny orgán síce uvádza, že mu bol zo strany kontrolovaného subjektu predložený aj dodatok k dohodám o mzde z 10. decembra 2012, avšak kontrolovaný subjekt mal za to, že tento dodatok k dohodám o mzde žalovaný správny orgán pri inšpekcii práce vôbec nevzal do úvahy. V týchto dokumentoch je totiž jasne a zrozumiteľne dojednaný odmeňovací systém pre hospodársky rok 2013 založený na princípe spätnej opravy brutto mzdy vzhľadom na skutočne dosiahnuté sledované ukazovatele. Vo vyjadrení ďalej uviedol, že je potrebné poukázať aj na to, že základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Ide síce o pevnú zložku, jej výšku je však možné meniť, a to na základe písomnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Do 31. augusta 2007 v tom čase platný a účinný Zákonník práce neustanovoval povinnosť dohodnúť sumu základnej zložky mzdy ani od 1. septembra 2007 Zákonník práce v platnom znení základnú zložku mzdy bližšie nevymedzuje. Je totiž predmetom dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom alebo pri kolektívnom vyjednávaní. V zmysle Zákonníka práce v platnom znení preto základná zložka mzdy môže byť v pracovnej zmluve dohodnutá rôzne, napr. časová, úkolová, podielová. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti žalobca ako kontrolovaný subjekt žiadal, aby žalovaný správny orgán prehodnotil záver aj nedostatky zistené inšpekciiu práce a zrušil povinnosti uložené rozhodnutím žalovaného správneho orgánu.

Krajský súd následne uviedol, že k vyjadreniu sa vyjadril inšpektor, ktorý trval na zistenom nedostatku uvedenom v Protokole o výsledku inšpekcie práce č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 z 3. februára 2015 a zároveň opravil zrejmu nesprávnosť pri písomnom vyhotovení tak, že nahradil nové znenie poslednej vety k nedostatku č. 1 protokolu : zamestnávateľom predložený doklad uvedený v časti protokolu s názvom: Pri výkone inšpekcie práce bolo zamestnávateľom predložené a vyplynulo, že zamestnávateľ Ing. E. M. a Z. M. v kontrolovanom období jún, júl a august 2013 (okrem obdobia júl 2013 u zamestnanca Z. M.) neposkytol v plnej výške mesačnú mzdu dohodnutú v dohode o mzde s menovanými zamestnancami (podľa predložených opravených výplatných pások vyššie menovaných zamestnancov za mesiac jún, júl a august 2013, suma mesačnej mzdy uvedená na výplatných páskach je u zamestnanca Ing. E. M. v mesiacoch jún, júl a august 2013 a u zamestnanca Z. M. v mesiacoch jún a augusta 2013 nižšia ako suma mesačnej mzdy dohodnutá v predmetných dohodách o mzde s menovanými zamestnancami), čo je v rozpore s ustanovením § 118 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

Žalobca v žalobe uviedol, že odmeňovanie zamestnancov je podľa ustanovení Zákonníka práce založené na princípe zmluvnej voľnosti pri vyjednávaní o mzdových podmienkach. V súlade s ustanovením § 119 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný mzdové podmienky dohodnúť v pracovnej zmluve so zamestnancom alebo v kolektívnej zmluve. Je výlučne vecou vnútorného vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, akým spôsobom si zdefinujú podmienky vyplácania miezd, ako aj základné zložky mzdy. Žalovaný správny orgán však pri svojom rozhodovaní a v samotnom protokole a dodatku k nemu nerešpektoval základné súkromnoprávne princípy umožňujúce subjektom občianskoprávnymi (pracovnoprávnymi) vzťahov upravovať si vzájomne práva a povinnosti podľa svojich potrieb, pričom aj v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

Vo vzťahu k tejto námietke krajský súd uviedol, že detailne preskúmal predložený administratívny spis a dospel k nasledujúcim zisteniam. Zamestnanec Ing. E. M. uzatvoril so žalobcom pracovnú zmluvu 28. augusta 2008, v ktorej v bode 7 je uvedené : Za vykonanú prácu patrí zamestnancovi dohodnutá mzda na základe „Dohody o mzde“ (príloha č. 1 k pracovnej zmluve) pre rok 2013 (od 01.01.2013) bola uzatvorená dňa 01.01.2013, v ktorej bolo dohodnuté nasledovné :

1) Základné zložky mzdy

mesačná mzda: 1.700 €

výkonnostná odmena: 500 € s vysvetlivkou, že je viazaná na dosiahnutý podiel z mesačného obratu, zákaznícky feedback, dodržiavanie pracovného poriadku a iné...

2) Ostatné zložky mzdy

mesačná prémie: individuálne

ročná prémie: individuálne

termín výplaty miezd: ku 30. dňu v mesiaci

Dohoda o mzde nadobúda platnosť dňom podpísania. Platnosť dohody trvá počas platnosti pracovnej zmluvy, pri zmene niektorej zložky obdrží zamestnanec novú dohodu o mzde.

Pokiaľ ide o zamestnanca Z. M., ten uzatvoril pracovnú zmluvu dňa 28.08.2008, v ktorej bode 7 je uvedené: Za vykonanú prácu platí zamestnancovi dohodnutá mzda na základe Dohody o mzde. Dohoda o mzde (príloha č. 1 k pracovnej zmluve) bola uzatvorená dňa 01.01.2013, v ktorej je uvedené :

Zamestnanec a zamestnávateľ uzatvárajú túto Dohodu o mzde, ktorou sa zamestnancovi priznávajú nasledovné zložky mzdy s účinnosťou od 01.01.2013.

1) Základné zložky mzdy

mesačná mzda: 1.300 €

výkonnostná odmena: 500 €

2) Ostatné zložky mzdy

mesačná prémie: individuálne

ročná prémie: individuálne

termín výplaty miezd: ku 30. dňu v mesiaci

Dohoda o mzde nadobúda platnosť dňom podpísania, platnosť dohody trvá počas platnosti pracovnej zmluvy. Pri zmene niektorej zložky obdrží zamestnanec novú Dohodu o mzde.

Krajský súd skonštatoval, že v administratívnom spise sa ďalšia dohoda o mzde nenachádza. V administratívnom spise sa nachádza síce ďalšia Dohoda o mzde - ako príloha č. 1 k pracovnej zmluve, ktorá bola uzatvorená 6. septembra 2013, v ktorej sa uvádza : Zamestnanec a zamestnávateľ uzatvárajú túto Dohodu o mzde, ktorou sa zamestnancovi priznávajú nasledovné zložky mzdy s účinnosťou od 1. septembra 2013. Túto dohodu však krajský súd neposudzoval vzhľadom na to, že nemá vzťah ku kontrolovanému obdobiu. Ako krajský súd uviedol, iné listinné dôkazy - dohody ku mzde sa v administratívnom spise nenachádzajú.

Na záver krajský súd uviedol, že mal v konaní preukázané, že žalobca zamestnancovi Ing. E. M. v mesiaci 06/2013 vyplatil mesačnú mzdu 550 eur, v 07/2013 vyplatil mesačnú mzdu 1.650 eur, v 08/2013 vyplatil 1.100 eur. Zamestnancovi Z. M. vyplatil v mesiaci 06/2013 mesačnú mzdu vo výške 450 eur, v 08/2013 vyplatil mesačnú mzdu 900 eur. Zamestnávateľ zamestnancom nevyplatil mesačnú mzdu, tak ako bola uvedená v Dohodách o mzde so zamestnancami z 1. januára 2013. Vzhľadom na zistené skutočnosti krajský súd vyhodnotil námietku žalobcu ako nedôvodnú a postupom podľa ustanovenia § 250j ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku žalobu zamietol.

O trovách konania krajský súd rozhodol podľa ustanovenia § 250k ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku tak, že neúspešnému žalobcovi trovy konania nepriznal.

Proti rozhodnutiu krajského súdu podal žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu odvolanie zo 7. marca 2016 (ďalej aj ako „podané odvolanie“ a „odvolanie žalobcu“), v ktorom sa domáhal aby Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj ako „odvolací súd“) zrušil rozhodnutie krajského súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Žalobca si uplatnil náhradu trov odvolacieho konania.

Žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu v podanom odvolaní uviedol, že napáda rozhodnutie krajského súdu v celom rozsahu z dôvodov podľa ustanovenia § 205 ods. 2 písm. a/ až písm. f/ Občianskeho súdneho poriadku.

Žalobca v podanom odvolaní uviedol, že krajský súd dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnemu právnomu záveru, týkajúceho sa posúdenia zisteného skutkového stavu a vec nesprávne právne posúdil. Pokiaľ ide o právne posúdenie veci, krajský súd sa obmedzil iba na strohé konštatovanie, že v konaní mal za preukázané, že žalobca zamestnancovi Ing. E. M. vyplatil v mesiaci 06/2013

mesačnú mzdu 550 eur, v 07/2013 mesačnú mzdu 1.650 eur, v 08/2013 mesačnú mzdu 1.100 eur a zamestnancovi Z. M. vyplatil v mesiaci 06/2013 mesačnú mzdu 450 eur a v 08/2013 mesačnú mzdu 900 eur, pričom zamestnávateľ zamestnancom nevyplatil mesačnú mzdu tak, ako bola uvedená v Dohodách o mzde so zamestnancami z 1. januára 2013. Zároveň krajský súd konštatoval, že v administratívnom spise sa ďalšia dohoda o mzde nenachádza.

Žalobca je toho názoru, že krajský súd sa dostatočne nezaoberal jeho argumentáciu, týkajúcou sa výkladu právneho pojmu „základná zložka mzdy“ a uplatnenia právneho princípu zmluvnej voľnosti aj pri dojednávanií mzdových podmienok. Krajský súd uvedené právne skutočnosti, podľa názoru žalobcu významné z hľadiska právneho posúdenia predmetnej veci, zhrnul iba ako hypotézy žalobcu bez toho, aby k nim zaujal odborné stanovisko. Spor, ktorý nedokázali žalobca so žalovaným správnym orgánom vyriešiť mimosúdne pre rozdielny výklad Zákonníka práce, tak zostal aj napriek prejednávaniu na krajskom súde nevyriešený.

Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia (str. 7) vyplýva, že jediným dôvodom zamietnutia žaloby bola tá skutočnosť, že v administratívnom spise sa ďalšia dohoda o mzde nenachádza. Žalobca sa môže len domnievať, akými úvahami sa krajský súd spravoval, keď dospel k záveru o nedôvodnosti žaloby. Nie je vôbec zrejmé, aká ďalšia dohoda o mzde sa nenachádzala v spise. Žiadne iné vysvetlenie alebo úvahy súdu totiž krajský súd v odôvodnení neuviedol.

Z vyjadrenia žalovaného správneho orgánu vyplýva, že pri posúdení otázky, či žalobca ako zamestnávateľ riadne vyplatil zamestnancom dojednanú mzdu vychádzal žalovaný správny orgán z Dohody o mzde z 1. januára 2013 a z Dodatku k dohode o mzde z 10. decembra 2012. Žalovaný správny orgán teda pri posudzovaní splnenia povinností žalobcu ako zamestnávateľa vzal do úvahy tak Dohodu o mzde a ako aj Dodatok k dohode o mzde. Z obsahu Dodatku k dohode o mzde z 10. decembra 2012 jednoznačne vyplýva, že predmetom Dodatku k dohode o mzde je odmeňovací systém pre hospodársky rok 2013, s účinnosťou od 1. januára 2013 do 31. augusta 2013, pričom zamestnancovi sa priznávajú tam uvedené prémie alebo zrážky formou spätnej opravy brutto mzdy vzhľadom na skutočne dosiahnuté sledované ukazovatele a vyhodnotenie sledovaných ukazovateľov bude spracované najneskôr do 25. novembra 2013. Uvedený Dodatok k Dohode o mzde zostal zo strany krajského súdu bez povšimnutia, keď konštatoval, že v administratívnom spise sa ďalšia dohoda o mzde nenachádza. Z obsahu Dodatku k dohode o mzde jednoznačne vyplýva, že sa vzťahuje na obdobie od 01. januára 2013 do 31. augusta 2013. Preto nie je žalobcovi jasné, aká ďalšia dohoda o mzde mala byť podľa názoru krajského súdu súčasťou administratívneho spisu. Dodatok k dohode o mzde sa vzťahuje práve na kontrolované obdobie mesiacov júl až august 2013. Preto žiadna ďalšia dohoda o mzde nie je, podľa názoru žalobcu, pre posúdenie veci relevantná.

Odmeňovací systém podľa Dodatku k dohode o mzde funguje u žalobcu na rovnakých princípoch už niekoľko rokov a napriek opakovaným kontrolám zo strany Sociálnej poisťovne ako aj žalovaného správneho orgánu v minulosti, doposiaľ neboli zistené žiadne skutočnosti, pre ktoré by bol žalobca zo strany orgánov štátnej kontroly upozornený na nevhodnosť, či protizákonnosť ním vytvoreného systému odmeňovania zamestnancov.

Žalobca zotrváva na svojich právnych argumentoch, uvedených v žalobe. Žalobca má za to, že je výlučne vecou vnútorného vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, akým spôsob si zdefinujú podmienky vyplácania miezd, ako aj základnej zložky mzdy. Pokiaľ si žalobca dohodol so zamestnancami ako kritérium odmeňovacieho systému sledovaný ukazovateľ, ktorým je mesačný obrat predajní a obe zmluvné strany s takouto dohodou vyjadrili písomný (nespochybniteľný) súhlas, ani štátne orgány, resp. orgány kontroly, nie sú, podľa názoru žalobcu, oprávnené zasahovať do takýchto interných dojednaní, z dôvodu uplatnenia princípu zmluvnej voľnosti, príznačného aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. V nadväznosti na uvedený princíp zmluvnej voľnosti Zákonník práce v § 119 ods. 3 ustanovuje, že v rámci mzdových podmienok sa musia dohodnúť najmä formy odmeňovania zamestnancov, suma základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Účelom tohto rámcového vymedzenia je garantovať, že mzdové podmienky budú

dohodnuté so zamestnancom zrozumiteľne a jednoznačne. Žalobca so zamestnancami v dohodách o mzde a v dodatkov k týmto dohodám jasne a určito prejavili vôľu stanoviť podmienky, od splnenia ktorých závisí konečná výška mzdy zamestnancov. Takýto spôsob dojednávania formy odmeňovania zamestnancov, sumy základnej zložky mzdy a ďalších zložiek plnení poskytovaných za prácu, podľa názoru žalobcu, objektívne nie je právnym úkonom, ktorý by bol neurčitý a nezrozumiteľný. Žalobca má za to, že mzda za kontrolované obdobie mesiacov jún, júl a august 2013 bola dotknutým zamestnancom riadne vyplatená a bola im poskytnutá v súlade s Dohodami o mzde a s Dodatkami k týmto dohodám. Napriek tomu však krajský súd Dodatok k Dohode o mzde z 10. decembra 2012 odignoroval a vôbec neposudzoval obsah tohto Dodatku vo vzťahu k odmeňovaniu zamestnancov.

V tejto súvislosti žalobca poukazuje na základné právo na súdnu ochranu podľa článku 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ktorého obsahom je aj právo účastníka konania, na rozhodnutie, ktorého dôvody sú zjavné a zreteľné, pretože práve odôvodnenie rozhodnutia je zárukou toho, že výkon spravodlivosti nebude arbitrárny.

Podľa článku 6 ods. 1 prvá veta Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, má každý právo na to, aby bola jeho záležitosť spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach a záväzkoch. Reálne uplatnenie základného práva na súdnu ochranu predpokladá, že sa účastníkovi súdneho konania táto ochrana dostane v zákonom predpokladanej kvalite.

Súčasťou obsahu základného práva na spravodlivé súdne konanie podľa článku 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a článku 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom konania. Dôvody, na ktorých je založené napadnuté rozhodnutie, absentujú. Rozhodnutie krajského súdu je z dôvodu absolútnej stručnosti nepresvedčivé a nepreskúmateľné a konanie pred krajským súdom je tak postihnuté tzv. inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

K podanému odvolaniu sa vyjadril žalovaný správny orgán listom z 18. marca 2016 v ktorom uviedol, že súhlasí s rozhodnutím krajského súdu, a že rozhodnutie žalovaného správneho orgánu vychádza zo správneho právneho posúdenia veci, zistený skutkový stav je v súlade s obsahom spisov, zistenie skutkového stavu je dostačujúce pre posúdenie veci a v konaní sa nevyskytla taká vada, ktorá by mohla mať vplyv na zákonnosť vyhotoveného protokolu o výsledku inšpekcie práve - rozhodnutie žalovaného správneho orgánu.

Podľa ustanovenia § 492 ods. 2 Správneho súdneho poriadku odvolacie konanie podľa piatej časti Občianskeho súdneho poriadku začaté pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa dokončia podľa doterajších predpisov.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací podľa ustanovenia § 10 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku v spojení s ustanovením § 246c ods. 1 veta prvá Občianskeho súdneho poriadku a s ustanovením § 492 ods. 2 Správneho súdneho poriadku preskúmal odvolaním napadnuté rozhodnutie krajského súdu z dôvodov a v rozsahu uvedenom v žalobcom podanom odvolaní podľa ustanovenia § 212 Občianskeho súdneho poriadku v spojení s ustanovením § 246c ods. 1 veta prvá Občianskeho súdneho poriadku a s ustanovením § 492 ods. 2 Správneho súdneho poriadku a postupom podľa ustanovenia § 250ja ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku v spojení s ustanovením § 492 ods. 2 Správneho súdneho poriadku bez nariadenia pojednávania dospel po neverejnej porade k záveru, že nie sú splnené podmienky na jeho potvrdenie ale ani na zmenu.

Podľa ustanovenia § 244 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku v správnom súdnictve súdy na základe žalôb alebo opravných prostriedkov preskúmajú zákonnosť rozhodnutí a postupov orgánov verejnej správy. Pri preskúmaní zákonnosti rozhodnutia súd skúma, či žalobou napadnuté rozhodnutie je v súlade s právnym poriadkom Slovenskej republiky, najmä s hmotnoprávnymi a procesnými

administratívnymi predpismi.

V intenciách ustanovenia § 244 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku súd preskúmava aj zákonnosť postupu správneho orgánu, ktorým sa vo všeobecnosti rozumie aktívna činnosť správneho orgánu, podľa procesných a hmotno-právnych noriem, ktorou realizuje právomoc stanovenú zákonmi. V zákonom predpísanom postupe je správny orgán oprávnený a súčasne aj povinný vykonať úkony v priebehu konania a ukončiť ho vydaním rozhodnutia, ktoré má zákonom predpísané náležitosti, ak sa na takéto konanie vzťahuje zákon o správnom konaní.

Predmetom konania na krajskom súde bolo preskúmanie zákonnosti postupu a rozhodnutia žalovaného správneho orgánu - Protokolu o výsledku inšpekcie práce č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 z 3. februára 2015 v spojení s Dodatkom k Protokolu č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 zo dňa: 3.02.2015 z 18. februára 2015, ktorým Inšpektorát práce Žilina nariadil v súlade s ustanovením § 12 ods. 2 písm. b/ zákona č. 125/2006 Z. z. zamestnávateľovi (žalobcovi) v bode 1 uspokojiť nároky zamestnancov v zmysle dohody o mzde so zamestnancami zo dňa 01.01.2013 do 20 dní od prevzatia tohto protokolu a uložil v súlade s ustanovením § 14 ods. 2 písm. b/ zákona č. 125/2006 Z. z. zamestnávateľovi (žalobcovi) povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin a doručiť inšpektorátu práce písomnú správu o odstránení nedostatku a prijatých opatrení v lehote do 25 dní od prevzatia tohto protokolu.

Na úvod odvolací súd dáva do pozornosti, že súdny prieskum protokolu o výsledku inšpekcie práce je možný len za predpokladu, že obsahuje autoritatívne a vynútiteľné uloženie povinností kontrolovanému subjektu, ktoré majú smerovať k náprave zistených nedostatkov. Platí, že uvedené určenie povinností určuje aj rámec súdneho prieskumu, keď je možné skúmať len zákonnosť uloženia tých povinností, ktoré predstavujú zásah do právneho postavenia kontrolovaného subjektu. Možnosť súdneho prieskumu je teda limitovaná týmto rozsahom a súd sa v zásade môže zaoberať len zisteniami ohľadne porušenia povinností kontrolovaného subjektu, ktoré viedli k uloženiu povinností vynútiteľných uložením sankcie. Len uloženie týchto povinností predstavuje pri protokole o výsledku inšpekcie práce zásah do sféry kontrolovaného subjektu a robí protokol o výsledku inšpekcie práce spôsobilým predmetom súdneho prieskumu.

Úlohou odvolacieho súdu v prejednávanej veci je preskúmať vecnú správnosť rozsudku Krajského súdu v Žiline č. k. 21S/54/2015-33 z 20. januára 2016 v medziach podaného odvolania, ako aj konanie, ktoré predchádzalo jeho vydaniu, pričom v rámci odvolacieho konania skúmať aj rozhodnutie žalovaného správneho orgánu - Protokolu o výsledku inšpekcie práce č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 z 3. februára 2015 v spojení s Dodatkom k Protokolu č. IZA-01-15-2.3/P-E24,A25 -15 zo dňa: 03.02.2015 z 18. februára 2015, najmä z tohto pohľadu, či odvolacie dôvody žalobcu sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť rozhodnutia krajského súdu.

Odvolací súd sa však v prvom rade musí vysporiadať s námietkou žalobcu o nepreskúmateľnosti rozhodnutia krajského súdu pre jeho nedostatočné odôvodnenie v zmysle ustanovenia § 221 ods. 1 písm. f/ Občianskeho súdneho poriadku, ktorú vzniesol žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu v podanom odvolaní. V prípade, že je námietka žalobcu o nepreskúmateľnosti rozhodnutia krajského súdu dôvodná, už táto okolnosť musí viesť k zrušeniu rozhodnutia krajského súdu.

Nepreskúmateľnosť rozhodnutia krajského súdu vidí žalobca v tom, že krajský súd sa vo svojom rozhodnutí dostatočne nevysporiadal s jeho argumentáciou týkajúcou sa výkladu pojmu základná zložka mzdy a uplatnenia princípu zmluvnej voľnosti pri dojednávani mzdových podmienok. Krajský súd skutočnosti uvedené žalobcom, ktoré boli podľa žalobcu podstatné vo veci, iba zhrnul ako hypotézy žalobcu, bez toho aby k nim zaujal svoje stanovisko. Taktiež, podľa žalobcu, nie je z rozhodnutia krajského súdu zrejmé aká ďalšia dohoda o mzde sa v administratívnom spise nenachádzala, keď krajský súd ako dôvod odmietnutia žaloby uvádza práve túto skutočnosť. Žalobca sa môže preto len domnievať, akými úvahami sa krajský súd spravoval, keď dospel k nedôvodnosti žaloby.

Podľa ustanovenia § 157 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa navrhovateľ (žalobca) domáhal a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca (žalovaný), prípadne iný účastník konania, stručne, jasne a výstižne vysvetlí, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd dbá na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

Odvolací súd dáva do pozornosti, že v zmysle ustálenej rozhodovacej praxe Ústavného súdu Slovenskej republiky je jedným z princípov, ktoré predstavujú súčasť práva na riadny a spravodlivý proces, ako aj pojmu právneho štátu, povinnosť súdov svoje rozhodnutia riadne odôvodniť a to s odkazom na ustanovenie § 157 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku. Z odôvodnenia rozhodnutia súdu potom musí vyplývať vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na strane jednej a právnymi závermi na druhej strane. Nepreskúmateľné rozhodnutie tiež nedáva dostatočné záruky pre to, že nebolo vydané v dôsledku ľubovôle a spôsobom porušujúcim ústavne zaručené právo na spravodlivý proces.

Podľa názoru odvolacieho súdu je súd povinný sa vo svojom rozhodnutí vždy riadne vysporiadať so všetkými podstatnými žalobnými námietkami. Ak súd správnu žalobu zamietne, pričom sa zabudne zaoberať niektorou z podstatných námietok žalobcu v podanej žalobe, neostáva odvolaciu súdu nič iné, ako jeho rozhodnutie zrušiť a vec mu vrátiť v zmysle ustanovenia § 221 ods. 1 písm. f/ Občianskeho súdneho poriadku na ďalšie konanie a to aj vtedy, ak by žalobné námietky odvolací súd mohol sám spoľahlivo posúdiť z obsahu predložených spisov.

V prejednávanej veci odvolací súd z obsahu predloženého súdneho spisu a obsahu rozhodnutia krajského súdu zistil, že krajský súd sa nevysporiadal so všetkými podstatnými námietkami žalobcu, keď odignoroval žalobné námietky smerujúce výkladu pojmu základná zložka mzdy a k uplatneniu princípu zmluvnej voľnosti pri dojednávaní mzdových podmienok. Tým krajský súd porušil ustanovenie § 157 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku ako aj právo žalobcu na spravodlivý proces. Odvolací súd musí preto námietke žalobcu o nedostatočnom odôvodnení rozhodnutia krajského súdu, ktorá spôsobuje jeho nepreskúmateľnosť, čo má za následok vadu konania v zmysle ustanovenia § 221 ods. 1 písm. f/ Občianskeho súdneho poriadku, priznať relevanciu.

Z odôvodnenia rozhodnutia krajského súdu musí byť podľa odvolacieho súdu zrejmé, prečo správny súd žalobnú argumentáciu žalobcu, týkajúcu sa výkladu pojmu základná zložka mzdy a uplatnenia princípu zmluvnej voľnosti pri dojednávaní mzdových podmienok považoval za nesprávnu či vyvrátenú. Z rozhodnutia krajského súdu pritom podľa názoru odvolacieho súdu vôbec nevyplýva, ako krajský súd právne posúdil otázku základnej zložky mzdy a pohyblivej zložky mzdy v prejednávanej veci, pričom to je podstatou celého sporu. Navyiac, krajský súd by mal zaujať v uvedenej veci aj stanovisko k tomu, či možno túto otázku právne posudzovať v správnom konaní a tiež v rámci správneho súdneho prieskumu.

S ohľadom na uvedené závery odvolací súd nie je nateraz oprávnený posudzovať spornú otázku z vecného hľadiska. Vecné posúdenie by bolo predčasné, odvolací súd by vec posudzoval namiesto krajského súdu a tým by účastníkov konania pripravil o posúdenie veci nižšou súdnou inštanciou.

Odvolací súd konštatuje, že ak žalobca v konaní pred krajským súdom uplatnil námietky, s ktorými sa v odôvodnení rozhodnutia krajského súdu krajský súd náležite nevysporiadal, je nutné rozhodnutie krajského súdu považovať za nepreskúmateľné pre nedostatok dôvodov, čo má za následok, že účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom a tým došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Odvolací súd preto dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je dôvodné v zmysle ustanovenia § 221 ods. 1 písm. f/ Občianskeho súdneho poriadku a preto rozsudok Krajského súdu v Žiline č. k. 21S/54/2015-33 z 20. januára 2016 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

V ďalšom konaní bude úlohou krajského súdu postupovať pri preskúvaní rozhodnutia žalovaného správneho orgánu vo vyššie naznačenom smere. Jeho úlohou bude v ďalšom konaní, vysporiadať sa v

odôvodnení rozhodnutia krajského súdu so všetkými podstatnými námietkami, ktoré uplatnil žalobca v žalobe, ktorá smeruje proti rozhodnutiu žalovaného správneho orgánu a posúdiť kompetenciu tak správneho orgánu, ako aj súdu vo veci konať a rozhodnúť. V novom rozhodnutí vo veci samej rozhodne krajský súd aj o náhrade trov konania (ustanovenie § 224 ods. 3 Občianskeho súdneho poriadku).

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.