

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 10Asan/23/2018  
Identifikačné číslo spisu: 7017200803  
Dátum vydania rozhodnutia: 19.06.2019  
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Hatalová  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2019:7017200803.1

## 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 (sťažovateľa): FLOR PLUS s.r.o., so sídlom Rožňavská 16, Košice, IČO: 46 302 425, zastúpeného JUDr. Ladislavom Miklošom, advokátom so sídlom Vodná 6, Košice, IČO: 31 309 909, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, so sídlom Masarykova 10, Košice, IČO: 00 166 405, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. OPS/BEZ/2017/3871, O-316/2017 zo 7. júna 2017, v konaní o kasačnej sťažnosti žalobcu proti právoplatnému rozsudku Krajského súdu v Košiciach č. k. 6S/94/2017-51 z 22. marca 2018, takto

### rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Košiciach č. k. 6S/94/2017-51 z 22. marca 2018 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a ďalšie konanie.

### Odôvodnenie

1. Krajský súd v Košiciach rozsudkom č.k. 6S/94/2017-51 z 22. marca 2018 podľa § 190 Správneho súdneho poriadku (ďalej len „SSP“) zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. OPS/BEZ/2017/3871, O-316/2017 zo 7. júna 2017, ktorým potvrdil rozhodnutie Inšpektorátu práce Košice č. 582/16/L z 28. februára 2017, ktorým inšpektorát práce uložil 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.“) pokutu vo výške 2 000 eur za porušenie:

- § 87 ods. 4 Zákonníka práce spočívajúce v tom, že zamestnávateľ rozvrhol v období 01-05/2016 pracovný čas zamestnankýň K. H. a P. T. tak, že v priebehu 24 hodín presiahol ich pracovný čas 12 hodín (konkrétne u p. H. v dňoch 13.01., 27.01., 10.02., 24.02., 23.03., 06.04., 20.04., 04.05. a 18.05.2016 a u p. T. v dňoch 20.01., 03.02., 02.03., 09.03., 16.03., 13.04., 27.04., 11.05. a 25.05.2016);

- § 120 ods. 1 Zákonníka práce spočívajúce v tom, že zamestnávateľ neposkytol v období 01-05/2016 zamestnankyniam K. H. a P. T., ktoré vykonávali prácu „predajca kvetov“ mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku pre stupeň náročnosti práce (min. 2. stupeň), ktorý zodpovedá súhrnu

pracovných činností, ktoré zamestnankyne vykonávali. Zamestnávateľ neposkytoval menovaným zamestnankyniam mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta podľa prílohy č. 1 Zákonníka práce;  
- § 223 ods. 1 Zákonníka práce spočívajúce v tom, že zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancami: S. N., A. K. a J. U., dohodu o vykonaní práce s dohodnutou prácou (príležitostné čistenie a triedenie kvetov), pričom ide o prácu, ktorá nie je vymedzená výsledkom.

2. Krajský súd v Košiciach v odôvodnení rozsudku poukázal na to, že zamestnávateľ (žalobca) sa so zamestnankyňami dohodol na pracovnom čase v rozsahu 8 hodín denne bez obedňajšej prestávky, celkom 40 hodín týždenne. Základná mzda u K. H. bola dohodnutá vo výške 350 eur mesačne + príplatok za prácu nadčas vo výške 20 hodín mesačne a u P. T. bola základná mesačná mzda dohodnutá vo výške 365 eur + príplatok za prácu nadčas vo výške 20 hodín mesačne. V zmysle § 87 ods. 4 Zákonníka práce pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmel presiahnuť 12 hodín. U zamestnankyne K. H.J. bol pracovný čas v dňoch 13.01., 27.01., 10.02., 24.02., 23.03., 06.04., 20.04., 04.05., 18.05.2016 v rozsahu 13 hodín a u zamestnankyne P. T. bol pracovný čas v dňoch 20.01., 03.02., 02.03., 09.03., 16.03., 13.04., 27.04., 11.05. a 25.05.2016 v rozsahu 13 hodín, čím bolo jednoznačne preukázané porušenie ustanovenia § 87 ods. 4 Zákonníka práce zo strany žalobcu.

3. Krajský súd neakceptoval námietku žalobcu, že zamestnankyne si v uvedené dni nezapísali hodinovú obedňajšiu prestávku. Poukázal na to, že podľa predložených pracovných zmlúv pracovný čas zamestnanca je v rozsahu 8 hodín denne bez obedňajšej prestávky. A tiež aj počet odpracovaných hodín zodpovedá tomu, že v uvedené dni zamestnankyne mali započítaných 13 odpracovaných hodín.

4. Krajský súd poukázal na stručnú charakteristiku prác podľa obsahu pracovných zmlúv K. H. a P. T.. Ich pracovnou náplňou bola manipulácia s tovarom - prijímanie, triedenie a vykladanie tovaru, príprava tovaru na predaj, kontrola tovaru, čistenie rezaných a črepinových kvetov, predaj tovaru, zodpovednosť za tržby z predaja tovaru, označovanie tovaru kódom a cenou, sledovanie noviniek na trhu v oblasti ochrany kvetov, poskytovanie informácií o výrobkoch zákazníčkovi, udržiavanie čistoty a poriadku na pracovisku, kontrola doby použiteľnosti na tovaroch, spracovanie objednávok, práca s registračnou pokladňou, práca s počítačom. Uvedená pracovná náplň zodpovedala druhému stupňu náročnosti pracovných miest (Príloha č. 1 písm. b) Zákonníka práce) a zamestnávateľ mal zamestnankyniam vyplácať mzdu zodpovedajúcu násobku minimálnej mzdy a koeficientu 1,2. Nakoľko každá zo zamestnankyň mala v období január 2016 až máj 2016 mesačnú hrubú mzdu vo výške 405 eur, pričom sa jednalo o sumu minimálnej mzdy na rok 2016 stanovenej Nariadením vlády Slovenskej republiky č. 279/2015 Z. z., z uvedeného je zrejmé, že žalobca nevyplácal zamestnankyniam mzdu prislúchajúcu stupňu náročnosti ich práce, čím porušil ustanovenie § 120 ods. 1 Zákonníka práce.

5. Krajský súd uviedol, že žalobca mal uzavretú písomnú dohodu o vykonaní prác s S. N., A. K. a J. U., pričom dojednanou pracovnou úlohou bolo „príležitostné čistenie a triedenie kvetov“. V zmysle ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to aj dohodu o vykonaní práce, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom. Podľa názoru krajského súdu v danom prípade podľa dohody o vykonaní práce ide o prácu, ktorá nie je vymedzená výsledkom, a preto žalobca porušil ustanovenie § 223 ods. 1 Zákonníka práce.

6. Krajský súd neakceptoval tvrdenie žalobcu, že sa k protokolu o výsledku inšpekcie práce vyjadril písomným podaním, nakoľko mu bolo uložené sa k protokolu vyjadriť do 9. septembra 2016. Krajský súd poukázal na to, že konateľka žalobcu protokol podpísala a vlastnoručne uviedla, že „berie na vedomie a zistené nedostatky odstráni“, teda tie, ktoré sú uvedené v protokole. V termíne do 9. septembra 2016 bolo žalobcovi uložené doručiť Inšpektorátu práce Košice písomnú správu o odstránení nedostatkov a o prijatých opatreniach na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin. Takúto správu žalobca inšpektorátu práce nezaslal, avšak v spise je založené písomné vyjadrenie a námietky žalobcu k protokolu vyhotovené 6. septembra 2016 a doručené inšpektorátu práce 9. septembra 2016.

Na toto vyjadrenie inšpektorát práce zaslal žalobcovi písomnú odpoveď zo dňa 10. októbra 2016.

7. K otázke vypočutia svedkov a nariadenia pojednávania pred správnym orgánom krajský súd uviedol, že nebol dôvod na vypočutie zamestnankýň P. T. a K. H. ohľadne ich písomného vyjadrenia z 31. januára 2017, podľa ktorého do evidencie dochádzky opomenuli zapísať obedňajšie prestávky, pretože z predložených listinných dôkazov jednoznačne vyplýva, v ktoré konkrétne dni v mesiacoch január až máj 2016 tá ktorá zo zamestnankýň prekročila denný pracovný čas z 12 na 13 hodín.

8. Krajský súd tiež s poukazom na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 10Sžo/387/2015, uviedol, že tým, že správny orgán vo veci nenariadil ústne pojednávanie, nedošlo k takej procesnej vade, ktorá by mohla mať vplyv na zákonnosť napadnutého rozhodnutia. Zákon č. 125/2006 Z.z. ani nariadenie ústneho pojednávania neukladá. Neuskutočnenie ústneho pojednávania v konaní pred správnymi orgánmi nespôsobuje ujmu požiadavkám podľa článku 6 ods. 1 Dohovoru spočívajúcu v zachovaní princípu ústnosti, verejnosti a prítomnosti na prerokovaní veci v prípade, že rozhodnutia správnych orgánov je možné preskúmať súdom. Krajský súd tiež zdôraznil, že žalobca pred správnym orgánom žiadal zastaviť správne konanie a nežiadal o nariadenie ústneho pojednávania. Prvostupňový správny orgán disponoval všetkými dôkaznými materiálmi, a to predovšetkým listinnými dôkazmi, ktoré boli predložené žalobcom a ktoré sú aj uvedené v protokole o výsledku inšpekcie, z ktorých jednoznačne vyplýva, že zo strany žalobcu došlo k porušeniu ustanovení § 87 ods. 4, § 120 ods. 1 a § 223 ods. 1 Zákonníka práce.

9. Krajský súd neakceptoval námietku žalobcu, že výrok prvostupňového správneho rozhodnutia neobsahuje riadne opísanie skutku. Podľa názoru krajského súdu výrok prvostupňového správneho rozhodnutia obsahuje všetky zákonné náležitosti. Je v ňom uvedené, v ktoré dni zamestnankyne žalobcu K. H. a P. T. mali prekročený pracovný čas z 12 hodín na 13 hodín, u ktorých zamestnankýň došlo k porušeniu ustanovenia § 120 ods. 1 Zákonníka práce nevyplatením mzdy najmenej v sume minimálnej mzdy pre druhý stupeň náročnosti práce a taktiež je vo výroku konkrétne uvedené, ktoré zamestnankyne mali so žalobcom uzavretú dohodu o vykonaní prác a že predmetom dohody je práca, ktorá nie je vymedzená výsledkom.

10. Krajský súd uviedol, že protokol o inšpekcii práce je vyhotovený v súlade so zákonom č. 125/2006 Z.z., obsahuje všetky náležitosti a možno ho považovať za zákonný podklad pre vydanie rozhodnutia. Inšpektorát práce nie je povinný, ale ani oprávnený podľa zákona č. 125/2006 Z.z. konkretizovať spôsob alebo určiť presný postup, akým má kontrolovaný subjekt odstrániť nedostatky vo svojej prevádzke, lebo týmto by zasahoval do jeho práv a povinností ako zamestnávateľa. Je na samotnom kontrolovanom subjekte (žalobcovi), akým spôsobom zamedzí porušeniam zisteným inšpekciou práce a bude riadne dodržiavať povinnosti, ktoré pre neho vyplývajú z právnych predpisov.

11. K uloženej sankcii krajský súd uviedol, že správny orgán pri ukladaní pokuty za správny delikt prihliadal na závažnosť charakteru porušení pracovných predpisov, vyšší počet zamestnancov žalobcu (22), čas trvania nedostatkov (pri inšpekcii zisťovanom období január - máj 2016), na riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti žalobcu, celkový vyšší počet zistených nedostatkov (v danom prípade bolo ich 5), na následok, ktorým je neplnenie si povinností, ktoré sú spojené so zamestnávaním zamestnancov, ako aj na to, že v prípade porušenia § 120 ods. 1 a § 223 ods. 1 Zákonníka práce už bolo zistené toto porušenie pri výkone inšpekcie práce 19. marca 2013, teda ide o opakované porušenie, čo je taktiež priťažujúcou okolnosťou. Nakoľko za správne delikty podľa § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z.z. možno uložiť pokutu do výšky 100 000 eur, v danom prípade uloženú pokutu vo výške 2 000 eur možno vzhľadom na počet, rozsah zistených nedostatkov, ako aj na ich opakovanie, považovať za primeranú.

12. Proti právoplatnému rozsudku krajského súdu podal žalobca v zákonnej lehote kasačnú sťažnosť a žiadal, aby najvyšší súd zmenil napadnutý rozsudok a zrušil rozhodnutie žalovaného ako aj rozhodnutie prvostupňového správneho orgánu a vec vrátil žalovanému na ďalšie konanie, alternatívne žiadal, aby najvyšší súd zrušil napadnutý rozsudok krajského súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Mal za to, že

krajský súd rozhodol na základe nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 440 ods. 1 písm. g) SSP), pričom sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe kasačného súdu (§ 440 ods. 1 písm. h) SSP).

13. Krajskému súdu vytýkal, že z napadnutého rozsudku nie zrejmé, ako sa krajský súd vysporiadal s konkrétnymi žalobnými námietkami, ako bolo nevyhotovenie dodatku k protokolu, neuvedenie údajov vo výroku rozhodnutia, o koľko mal v dané dni pracovný čas prekročiť 12 hodín, nedostatočné zistenie skutkového stavu, keď žalovaný nevychádzal aj z vyjadrení zamestnancov sťažovateľa, nedostatočné odôvodnenie, prečo sa príležitostné triedenie a čistenie kvetov nepovažuje za výsledok práce. Krajský súd v rozpore so skutočnosťou konštatoval, že vo výroku prvostupňového rozhodnutia je uvedené, v ktoré dni zamestnankyne žalobcu prekročili pracovný čas z 12 hodín na 13 hodín. Uvedený výrok neobsahuje údaj, že prekročený čas mal byť 13 hodín. Dĺžka času 13 hodín bola až obsahom druhostupňového rozhodnutia žalovaného.

14. Sťažovateľ namietal, že krajský súd nesprávne vyložil zákonné oprávnenia a povinnosti žalovaného pri vyhotovovaní protokolu, nakoľko protokol neobsahuje stanovisko inšpektora práce k vyjadreniu sťažovateľa. Podľa sťažovateľa mal inšpektor práce po doručení vyjadrenia sťažovateľa vyhotoviť dodatok k protokolu. Taktiež opatrenia uložené v protokole sú podľa sťažovateľa neurčité a nepreskúmateľné.

15. Krajský súd tiež nesprávne posúdil odôvodnenie výšky pokuty žalovaným. Ani žalovaný ani krajský súd neuvádzajú, v čom spočíva závažnosť charakteru porušenia pracovných predpisov, aké riziká sa vyskytujú v činnosti žalobcu. Krajský súd úplne neodôvodnene súhlasí so žalovaným, že v prípade porušenia § 120 ods. 1 a § 223 ods. 1 Zákonníka práce už bolo zistené toto porušenie pri výkone inšpekcie práce 19. marca 2013, teda ide o opakované porušenie, čo je taktiež prítiažujúcou okolnosťou. Nie je pritom zrejmé, z akých skutočností krajský súd vychádza a či zistenie pri výkone inšpekcie práce dňa 19. marca 2013 bolo ukončené právoplatným rozhodnutím.

16. Sťažovateľ namietal, že krajský súd len formálne prevzal názor žalovaného a žiadnym spôsobom neodôvodnil, z akých dôvodov príležitostné triedenie a čistenie kvetov nie je výsledok práce.

17. Sťažovateľ tiež namietal rozpor napadnutých rozhodnutí správnych orgánov s § 47ods. 5 Správneho poriadku, nakoľko podpisy nad menom a priezviskom Ing. J. H. (rozhodnutie žalovaného) a Ing. V. F. (rozhodnutie správneho orgánu prvého stupňa a oznámenie o začatí správneho konania) nie sú podpisy týchto osôb. Možno sa len domnievať, že pred podpisom je doložka „v. z.“, a teda nie je zrejmé, či rozhodnutie bolo vydané a podpísané oprávnenou osobou.

18. Podľa sťažovateľa krajský súd úplne prehliadol námietku týkajúcu sa neurčitosti výroku rozhodnutia žalovaného, v ktorom je uvedené nesprávne číslo rozhodnutia prvostupňového správneho orgánu. Žalovaný uviedol číslo 852/16/L, správne malo byť uvedené číslo 582/17/L.

19. Sťažovateľ trvá na tom, že vo veci malo byť pred správnym orgánom nariadené pojednávanie, nakoľko navrhoval výsluch svedkov. Žalovaný ani správny súd sa v tomto ohľade vôbec nevysporiadali s povahou danej veci.

20. Žalovaný sa v písomnom vyjadrení ku kasačnej sťažnosti stotožnil s napadnutým rozsudkom krajského súdu a navrhol kasačnú sťažnosť ako nedôvodnú zamietnuť.

21. Najvyšší súd Slovenskej republiky konajúci ako kasačný súd postupom podľa § 452 a nasl. SSP preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu spolu s konaním, ktoré predchádzalo jeho vydaniu a jednomyselne dospel k záveru, že kasačná sťažnosť je dôvodná. Rozhodol bez nariadenia pojednávania podľa ustanovenia § 455 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](http://www.nsud.sk) (§ 137 ods. 2 a 3 SSP).

22. Predmetom preskúmania v prejednávanej veci je rozhodnutie žalovaného v spojení s rozhodnutím Inšpektorátu práce Košice, ktorým bola žalobcovi uložená pokuta 2 000 eur za porušenie § 87 ods. 4, § 120 ods. 1 a § 223 ods. 1 Zákonníka práce.

23. Podľa § 87 ods. 1 Zákonníka práce ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

24. Podľa § 87 ods. 4 Zákonníka práce pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

25. Podľa § 120 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len "stupeň") príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

26. Podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

27. Podľa § 2 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z.z. inšpekcia práce je dozor nad dodržiavaním

1. pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domácych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,
2. právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy,
3. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,
4. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,
5. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,
6. osobitného predpisu zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, a za zamestnanca, ktorý vykonáva práce tanečného umelca alebo hudobného umelca, ktorý vykonáva profesiu hráča na dychový nástroj,
7. osobitného predpisu, ktorý upravuje vnútorný systém vybavovania podnetov, zamestnávateľom,
8. osobitného predpisu zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb.

28. Podľa § 14 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z.z. protokol obsahuje označenie príslušného inšpektorátu práce, meno a priezvisko inšpektora práce, ktorý vykonal inšpekciu práce, označenie kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, miesto a čas vykonania inšpekcie práce, predmet inšpekcie práce, zistené porušenia predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, podpis a vyjadrenie zamestnávateľa alebo ním povereného zamestnanca, alebo fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, k zisteným porušeniam predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a k ďalším skutočnostiam uvedeným v protokole, stanovisko inšpektora práce k tomuto vyjadreniu, dátum

vypracovania a dátum prerokovania protokolu, podpis inšpektora práce a odtlačok pečiatky. Protokol obsahuje aj vyjadrenie právnickej osoby alebo fyzickej osoby ku skutočnostiam uvedeným v protokole, ktoré sa jej týkajú, ak ide o vyšetrovanie udalosti uvedenej v § 7 ods. 3 písm. b). Ak bolo zistené porušenie zákazu nelegálnej práce alebo nelegálneho zamestnávania, protokol obsahuje aj čas, keď bolo porušenie zákazu nelegálnej práce alebo nelegálneho zamestnávania zistené, a ak boli preukázané, aj dohodnutú mzdu a dobu trvania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

29. Podľa § 14 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z. v protokole inšpektor práce navrhne opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. a), uloží opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. b), c), g), h) a i) a uloží povinnosť kontrolovanému zamestnávateľovi alebo kontrolovanej fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom,

a) prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a ich príčin,

b) doručiť inšpektorátu práce v určenej lehote písomnú správu o splnení opatrení na odstránenie zistených porušení predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a ich príčin.

30. Podľa § 14 ods. 3 zákona č. 125/2006 Z.z. inšpektor práce

a) po posúdení písomného vyjadrenia kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, doručeného v lehote určenej inšpektorom práce, vyhotoví dodatok k protokolu, v ktorom uvedie toto vyjadrenie a svoje stanovisko k nemu; dodatok k protokolu je súčasťou protokolu,

b) aj bez návrhu opraví v protokole chyby v písaní, počítaní a iné zrejme nesprávnosti; o oprave upovedomí kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanú fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom.

31. 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 a šiestom 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.

32. Podľa § 19 ods. 6 zákona č. 125/2006 Z.z. inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na

a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov,

b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,

c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu,

d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku,

e) opakované zistenie toho istého nedostatku.

33. Podľa § 139 ods. 1 SSP v písomnom vyhotovení rozsudku sa po slovách "V mene Slovenskej republiky" uvedie označenie správneho súdu, mená a priezviská sudcov rozhodujúcich vo veci, presné označenie účastníkov konania a ich zástupcov, účasť prokurátora, označenie prejednávanej veci, znenie výroku, odôvodnenie, poučenie o prípustnosti kasačnej sťažnosti, o lehote na podanie kasačnej sťažnosti, o náležitostiach kasačnej sťažnosti, o povinnom zastúpení advokátom v kasačnom konaní alebo o neprípustnosti opravného prostriedku, deň a miesto vyhlásenia.

34. Podľa § 139 ods. 2 SSP v odôvodnení rozsudku uvedie správny súd stručný priebeh administratívneho konania, stručné zhrnutie napadnutého rozhodnutia, podstatné zhrnutie argumentov žalobcu a vyjadrenia žalovaného, prípadne ďalších účastníkov, osôb zúčastnených na konaní a zainteresovanej verejnosti, posúdenie podstatných skutkových tvrdení a právnych argumentov, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax. Ak správny súd zruší rozhodnutie orgánu verejnej správy a vráti

mu vec na ďalšie konanie, je povinný v odôvodnení rozsudku uviesť aj to, ako má orgán verejnej správy vo veci ďalej postupovať. Správny súd dbá, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

35. Právo na spravodlivý proces zahŕňa právo na prístup k súdu, právo na nezávislý a nestranný súd, právo na verejnosť konania a rozhodnutia, právo na rozhodnutie v primeranej lehote a právo na spravodlivé prejednanie veci, do ktorého okrem iného patrí aj právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia. Rozhodnutie súdu musí byť odôvodnené a musí byť z neho dostatočne zrejmé, na základe čoho súd dospel k svojmu rozhodnutiu. Aj keď nie je nevyhnutné, aby sa súd vysporiadal s úplne všetkými argumentmi účastníkov, vyjadrenie, ktoré bolo akceptované a malo rozhodujúci vplyv na výsledok sporu, musí byť zdôvodnené jasne a nepochybne, pričom zároveň musí súd zrozumiteľne ozrejmiť, z akého dôvodu na určité návrhy účastníkov neprihliadal, resp. ich hodnotil protikladne s argumentáciou účastníka konania.

36. Krajský súd pri odôvodňovaní napadnutého rozsudku nepostupoval v zmysle vyššie uvedených zákonných pravidiel. Najvyššiemu súdu nie je zrejmé, na základe akých skutkových okolností a dôkazov dospel krajský súd k svojmu záveru, a akým spôsobom na skutkový stav aplikoval relevantné ustanovenia právnych predpisov. Odôvodnenie rozsudku, keď sa súd len stotožní s postupom a rozhodnutím žalovaného správneho orgánu, bez toho, aby svoj záver podporil jasnou právnou a logickou argumentáciou, nemožno považovať za presvedčivé a zákonné. Najdôležitejšou časťou odôvodnenia rozsudku je právny názor konajúceho súdu, ktorý odôvodňuje výrok a umožňuje každému pochopiť, prečo konajúci súd vo veci rozhodol tak, ako rozhodol. Keďže výroku rozsudku nekorešponduje relevantné odôvodnenie, najvyšší súd ani nemá možnosť posúdiť, či je rozhodnutie krajského súdu vo výroku vecne správne.

37. Úlohou súdu v preskúmvacom konaní je posúdiť zákonnosť postupu a rozhodnutia správneho orgánu v medziach žaloby, pričom v danom prípade krajský súd týmto spôsobom vôbec nepostupoval a na žalobné námietky nereagoval relevantnou argumentáciou. Namiesto zrozumiteľného a logického vyhodnotenia žalobnej argumentácie vo vzťahu k zisteniam a záverom žalovaného krajský súd len popisne reprodukoval skutkové zistenia vyplývajúce z administratívneho spisu žalovaného a tiež reprodukoval závery žalovaného správneho orgánu, pričom vlastná argumentácia súdu vo vzťahu k žalobným námietkam v rozhodnutí chýba.

38. V odôvodnení rozsudku absentuje samotná logická úvaha krajského súdu, z ktorej by bolo zrejmé, ako krajský súd vzájomne vyhodnotil tie-ktoré skutkové zistenia a príslušnú právnu úpravu a z akého dôvodu vyvodil závery, ku ktorým dospel, vysporiadajúc sa pritom s konkrétnymi vecnými námietkami žalobcu. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku nemožno zistiť, akým spôsobom krajský súd aplikoval na zistený skutkový stav relevantné ustanovenia právnych predpisov. Krajský súd síce v rozsudku citoval normatívne ustanovenia právnych predpisov, avšak následne už z odôvodnenia nevyplýva, akým spôsobom ich aplikoval na zistený skutkový stav, resp. ako citované právne normy podporujú či odôvodňujú závery o tom, že sťažovateľ spáchal správny delikt.

39. Záver súdu o zákonnosti preskúmvaného rozhodnutia musí byť podložený vlastnou argumentáciou konajúceho súdu, vychádzajúcou zo zisteného skutkového stavu, ktorý je subsumovaný pod relevantné právne normy, pričom je nutné, aby konajúci súd reagoval na vecne relevantné žalobné námietky. Najvyšší súd musí prisvedčiť argumentácii sťažovateľa, že krajský súd tak nekonal a so žalobnými námietkami sa dostatočne nevysporiadal.

40. Napríklad pokiaľ išlo o namietané nedostatky protokolu (absentujúce stanovisko a nevypracovanie dodatku), krajský súd nepovažoval námietky sťažovateľa za dôvodné, avšak svoj záver odôvodnil poukázaním na skutkový priebeh administratívneho konania a na konkrétne podania sťažovateľa, či správneho orgánu, bez toho, aby následne vysvetlil, aké konkrétne závery (nielen záver, že žalobná námietka nie je dôvodná) z týchto skutkových zistení vyplývajú vo vzťahu k relevantným právnym normám a tiež vo vzťahu ku konkrétnej žalobnej argumentácii.

41. Taktiež je dôvodná námietka sťažovateľa, že krajský súd ohľadne porušenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce len zopakoval výsledné tvrdenie žalovaného, že príležitostné triedenie a čistenie kvetov nemožno považovať za výsledok práce, avšak vlastný myšlienkový proces správneho súdu, ktorý mal vysloveniu jeho konečného záveru predchádzať, v odvodnení rozsudku chýba. Úlohou správneho súdu je vo vzťahu k žalobným námietkam objasniť právne posúdenie predmetu uzatvorených dohôd o vykonaní práce vo vzťahu ku kritériám stanoveným v § 223 ods. 1 Zákonníka práce a zároveň posúdiť, či žalovaný aplikoval uvedené ustanovenie relevantným spôsobom.

42. Krajský súd sa tiež nedostatočne vysporiadal s námietkami ohľadne náležitostí rozhodnutia prvostupňového správneho orgánu, resp. nesprávne uviedol, že vo výroku je uvedené, v ktoré dni zamestnankyne prekročili pracovný čas z 12 hodín na 13 hodín. Uvedené tvrdenie sa nezakladá na skutočnosti, nakoľko výrok prvostupňového rozhodnutia obsahuje len tvrdenie, že pracovný čas zamestnankyň v priebehu 24 hodín presiahol 12 hodín. Krajský súd preto opätovne posúdi náležitosti výroku rozhodnutia a jeho súlad so zákonom, vysporiadajúc sa zároveň so skutočnosťou, či chýbajúci údaj o konkrétnom prekročenom čase nad rámec zákonného pracovného času spôsobuje nezákonnosť rozhodnutia a či uvedená skutočnosť bola spôsobilá zasiahnuť do práv žalobcu.

43. Najvyšší súd sa tiež stotožňuje s námietkou sťažovateľa, že krajský súd nereagoval na jeho námietku týkajúcu sa neurčitosti výroku rozhodnutia žalovaného ohľadne neuvedenia správneho čísla rozhodnutia prvostupňového správneho orgánu, keď žalovaný uviedol číslo 852/16/L, pričom správne malo byť uvedené číslo 582/17/L. Najvyšší súd Slovenskej republiky súhlasí so sťažovateľom, že ide o náležitosť rozhodnutia podstatnú pre určitosť výroku a taktiež k tomu uvádza, že ide o zrejmu chybu v písaní, ktorú možno odstrániť zákonným postupom. Z predloženého administratívneho spisu najvyšší súd zistil, že žalovaný listom zo 14. novembra 2017 vykonal v zmysle § 47 ods. 6 Správneho poriadku opravu chyby vo výroku rozhodnutia č. OPS/BEZ/2017/3871, O-316/2017 zo 7. júna 2017 tak, že číslo rozhodnutia Inšpektorátu práce Košice z 28. februára 2017 uvádzané ako 852/16/L nahradil číslom 582/16/L. V administratívnom spise však chýba doručienka preukazujúca oznámenie uvedenej opravy sťažovateľovi. Krajský súd v ďalšom konaní zistí, či oznámenie o vykonanej oprave bolo sťažovateľovi doručené a zároveň sa vysporiada s uvedenou žalobnou námietkou.

44. Ako vyplýva z uvedeného, odôvodnenie napadnutého rozsudku krajského súdu nemožno považovať za presvedčivé, spĺňajúce požiadavky uvedené v ustanovení § 139 ods. 2 SSP. Svojím postupom krajský súd porušil právo sťažovateľa na spravodlivý proces, ktoré vychádza z čl. 46 ods. 1 a ods. 2 Ústavy SR.

45. Vzhľadom na uvedené skutočnosti kasačný súd rozsudok Krajského súdu v Košiciach č. k. 6S/94/2017-51 z 22. marca 2018 podľa § 462 ods. 1 SSP zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Úlohou krajského súdu v ďalšom konaní bude vec opätovne prejednať v medziach podanej správnej žaloby, neopomínajúc tiež pravidlá súdneho prieskumu ustanovené v § 195 SSP. Následne rozhodnutie vo veci krajský súd náležite a presvedčivo odôvodní.

46. Vzhľadom k tomu, že kasačný súd zrušil napadnutý rozsudok Krajského súdu v Košiciach a vec mu vrátil na ďalšie konanie, v súlade s § 467 ods. 3 SSP o nároku na náhradu trov kasačného konania rozhodne krajský súd.

47. Senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v danej veci rozhodol pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

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