



ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Eleny Závadskej a členiek senátu JUDr. Marianny Reiffovej a JUDr. Júlie Horskej, v právnej veci žalobcu: **W.W.**, Kmeťova ul. č. 26, IČO: X., zastúpeného JUDr. K., advokátkou v K., proti žalovanému: **Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave**, Špitálska ul. č. 8, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného z 12. novembra 2009 číslo AA/2009/49727/15811/OISS, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 22. apríla 2010, č. k. 6S/149/2009- 49 takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 22. apríla 2010, č. k. 6S/149/2009- 49, **p o t v r d z u j e .**

Účastníkom náhradu trov odvolacieho konania **nepriznáva.**

O d ô v o d n e n i e :

Krajský súd v Košiciach rozsudkom z 22. apríla 2010, č. k. 6S/149/2009-49, zamietol žalobu o zrušenie rozhodnutia žalovaného z 12. novembra 2009 číslo AA/2009/49727/15811/OISS, ktorým bolo zamietnuté odvolanie žalobcu a súčasne bolo potvrdené rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach zo 16. septembra 2009 číslo KE/2009/29087-OSZ o povinnosti žalobcu zaplatiť podľa § 9 ods. 1 písm. a)

v spojení s 65 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 5/2004 Z.z.“) odvod vo výške 1546,82 euro za nesplnenie povinného podielu zamestnávania počtu občanov so zdravotným postihnutím za rok 2008. V odôvodnení uviedol, že rozhodnutie žalovaného, ako aj správneho orgánu prvého stupňa sú v súlade so zákonom, lebo právny názor žalovaného o posúdení postavenia žalobcu podľa § 63 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z. bol správny a bol doložený dostatočne vykonaným dokazovaním. Z vykonaného dokazovania aj z § 57 Zákonníka práce vyvodil, že žalobca zamestnával v pracovnom pomere viac ako 20 zamestnancov a preto bol povinný z celkového počtu 51 zamestnancov zamestnávať 3,2 % zamestnancov so zmenenou pracovnou.

Podľa právneho názoru súdu prvého stupňa žalobca nepreukázal, že jeho zamestnanci boli pracovníkmi v zahraničí, vykonávajúcimi tam prácu pre zamestnávateľa, a preto má povinnosť v pomere k celkovému počtu svojich zamestnancov zamestnávať príslušný počet občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona č. 5/2004 Z. z. alebo riešiť svoju povinnosť náhradným plnením podľa § 64 uvedeného zákona. Túto povinnosť má žalobca ako zamestnávateľ zamestnancov, ktorí mali dohodnuté ako miesto výkonu práce Košice, odkiaľ boli vysielaní na pracovné cesty, o čom svedčí obsah pracovnej zmluvy. Náhradu trov konania úspešnému žalobcovi nepriznal, lebo mu trovy nevznikli.

Proti rozsudku krajského súdu podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca, ktorý nesúhlasil s právnym názorom krajského súdu, lebo podľa jeho tvrdenia z § 4 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. vyplýva, že zamestnancom je fyzická osoba v pracovnom pomere v zmysle Zákonníka práce alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (napríklad podľa § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka). Tvrdil, že bolo povinnosťou žalovaného vypočítať pracovníkov žalobcu na skutočnosti výkonu práce v zahraničí aj na ústne dohodnutú zmenu pracovnej zmluvy, podľa ktorej nebolo miestom výkonu práce zamestnancov v žiadnom prípade niektoré miesto v Slovenskej republike, lebo žalovaný podľa ustanovení Správneho poriadku musí rozhodnúť na základe skutočného stavu veci. Žiadal, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky napadnutý rozsudok krajského súdu zrušil a rozhodnutie žalovaného ako nezákonné zrušil.

Žalovaný žiadal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa potvrdiť ako vecne správny.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 OSP), preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu a konanie, ktoré mu predchádzalo a dospel k názoru, že odvolanie nie je dôvodné.

Podľa § 3 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z. zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Podľa § 4 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z. zamestnanec na účely tohto zákona je fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu alebo doktorand v dennej forme doktorandského štúdia.

Podľa § 63 ods. 1 písm. d/ tohto zákona zamestnávateľ je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a/ v počte, ktorý predstavuje 3,2% z celkového počtu jeho zamestnancov.

Podľa § 63 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z.z. celkový počet zamestnancov na účely odseku 1 písm. d) je priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok. Do celkového počtu zamestnancov sa nezapočítavajú zamestnanci, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí.

Z ustanovení zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti vyplýva, že zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 20 zamestnancov, má určité povinnosti v súvislosti so zamestnávaním zdravotne postihnutých občanov, pričom v § 3 a § 4 definuje pojem „zamestnávateľ“ a „zamestnanec“ pre potreby tohto zákona. Odvolací súd sa stotožnil so zistením krajského súdu, ktorý po preskúmaní zákonnosti rozhodnutia žalovaného dospel k právnomu názoru, že žalovaný vo svojom rozhodnutí posúdil túto otázku správne, keď považoval za zamestnancov aj tých zamestnancov, ktorí vykonávali prácu počas služobnej cesty v zahraničí.

Z ustanovenia § 4 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z. vyplýva, že práca šoféra medzinárodnej cestnej prepravy na patrí medzi také činnosti, ktoré sú vykonávané aj v pracovnom pomere a zamestnanci žalobcu mali v pracovných zmluvách dohodnuté miesto výkonu práce na území Slovenskej republiky.

Zákon o službách zamestnanosti tak v § 4 definuje, kto je zamestnancom na účely tohto zákona, ale nevymedzuje pojem zamestnanca v zahraničí.

Pre posúdenie dôvodnosti odvolania bolo preto potrebné riešiť otázku, koho možno považovať za zamestnanca, ktorý plní úlohy zamestnávateľa v zahraničí pri podpornom použití ustanovení Zákona práce alebo medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Z uvedených právnych noriem nad akúkoľvek pochybnosť vyplýva, že zamestnancami, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí sú fyzické osoby, zamestnané na zahraničných pracoviskách zamestnávateľa a vyslaní zamestnanci, ako aj zamestnanci, vyslaní agentúrami dočasného zamestnávania na výkon práce do zahraničia pre zahraničnú osobu.

Žalobca nepreukázal a ani netvrdil, že zamestnáva zamestnancov v takomto pracovnom zaradení, ale práve naopak z predložených pracovných zmlúv vyplýva, že základným miestom výkonu práce zamestnancov žalobcu sú K.

Ak došlo k zmene miesta výkonu ich práce, potom bol žalovaný povinný predložiť žalovanému písomné doklady o tejto skutočnosti nie z dôvodu, že by ústne alebo mlčky dohodnutá zmena obsahu pracovnej zmluvy bola neplatná, ale z dôvodu, že bolo jeho povinnosťou predložiť hodnoverný dôkaz o uskutočnení takejto zmeny. Vypočutie niektorého alebo viacerých zo zamestnancov takýmto hodnoverným dôkazom byť nemuselo, lebo zamestnanci žalobcu sú vo vzťahu k nemu v závislom postavení a ich výpovede preto nemusel žalovaný a ani súd považovať za dostatočne hodnoverný dôkaz o skutočnej zmene pracovných zmlúv u každého z nich.

Žalobcovi však žiadne skutočnosti nebránili v predložení takých listinných dokladov alebo iných dôkazov o vykonávaní vlastnej dopravnej činnosti a o osobách, ktoré ju vykonávajú ako aj o ich pracovných aktivitách. Takéto doklady žalobca má mať k dispozícii napr. v súvislosti s plnením povinností, ktoré mu vyplývajú z platných nariadení Európskeho parlamentu a Rady (ES), týkajúcich sa prepravcov v medzinárodnej cestnej preprave.

Žiadny slovenský právny predpis, alebo pre Slovenskú republiku záväzná medzinárodná zmluva nevymedzujú v súvislosti s vymedzením miesta výkonu práce právne postavenie šoférov medzinárodnej cestnej dopravy inak, ako je upravené právne postavenie iných zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje Zákonník práce. Žalobca mal sídlo na Slovensku, a preto mal aj povinnosť predložiť administratívne doklady žalovanému o skutočnom mieste výkonu práce jeho zamestnancov. Tvrdenie žalobcu, že povinnosť zisťovať skutočný stav veci je výlučne vecou správneho orgánu opomína jeho vlastnú povinnosť ako účastníka správneho konania prispievať k jeho riadnemu zisteniu predkladaním dôkazov o svojich tvrdeniach a opomína tiež jeho povinnosť vykonanie takýchto dôkazov navrhovať. Potrebnú súčinnosť pri zisťovaní skutočného stavu veci v tomto smere žalobca žalovanému neposkytol, listinné dôkazy o zmene miesta výkonu práce jeho zamestnancov nepredložil, ani ich zadováženie nenavrhol. Nemožno preto vytýkať žalovanému, že rozhodol na základe dôkazov, ktoré zadovážil v konaní, a ktoré pre svoje rozhodnutie považoval za dostatočné a hodnoverné.

Žalobca ani v konaní na súde nepreukázal, že vo vzťahu k svojim 51 zamestnancom pôsobí ako agentúra dočasného zamestnávania, nemal v zahraničí pracovisko, ktoré bolo trvalým miestom výkonu práce jeho zamestnancov (šoférov). Práve naopak z pracovných zmlúv s jeho zamestnancami žalovaný dostatočne zistil, že zamestnanci žalobcu mali ako miesto výkonu práce dohodnuté Košice, nachádzajúce sa v Slovenskej republike. Vysielanie zamestnancov na pracovné cesty v zahraničí, čo aj bez nástupu na pracovnú cestu z miesta výkonu práce nemá samotné za následok zmenu miesta výkonu práce a ani samotný žalobca svoje tvrdenie o výlučnom pôsobení jeho zamestnancov v zahraničí nedoložil hodnovernými dôkazmi.

Žalobca teda nepreukázal, že je zamestnávateľom pracovníkov v zahraničí, a v správnom konaní ani nenavrhol vykonanie takého dôkazu, ktorý by mohol hodnoverným spôsobom spochybníť skutočnosť, že jeho zamestnanci vykonávali prácu na Slovensku a na

cesty do zahraničia boli vysielaní ako na pracovné cesty, o čom svedčí aj ustanovenie predloženej pracovnej zmluvy jedného z pracovníkov (zhodnej so zmluvami ostatných) o náhradách pri pracovných cestách.

Odvolací súd sa preto stotožnil s právnym názorom krajského súdu, že žalobca nespĺnil povinnosť zamestnávať príslušný počet občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti.

Z uvedených dôvodov odvolací súd rovnako ako súd prvého stupňa dospel k záveru, že rozhodnutie z 12. novembra 2009 číslo AA/2009/49727/15811/OISS, ktorým žalovaný zamietol odvolanie žalobcu a súčasne potvrdil rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach zo 16. septembra 2009 číslo KE/2009/29087-OSZ o povinnosti žalobcu zaplatiť podľa § 9 ods. 1 písm. a) v spojení s 65 zákona č. 5/2004 Z. z. odvod vo výške 1546,82 euro za nesplnenie povinného podielu zamestnávania počtu občanov so zdravotným postihnutím za rok 2008 zodpovedá zákonu a nie je potrebné ho zrušiť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky právny názor súdu prvého stupňa považoval za správny a jeho skutkové zistenia za dostatočné, preto odvolaniu žalobcu nevyhovel a vecne správny rozsudok krajského súdu podľa § 219 OSP potvrdil.

O náhrade trov konania odvolací súd rozhodol tak, že neúspešnému žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania nepriznal a žalovaný právo na ich náhradu nemá.

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.

V Bratislave 28. apríla 2011

JUDr. Elena Závadská, v.r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia :
Mária Kráľová