

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	10Sžso/63/2014
Identifikačné číslo spisu:	7012201077
Dátum vydania rozhodnutia:	26.08.2015
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Hatalová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2015:7012201077.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Henčekovej, PhD. a členov senátu JUDr. Zuzany Ďurišovej a JUDr. Petra Paludu, v právnej veci žalobcu: MEGA TRUCKING SLOVAKIA s.r.o., so sídlom Holubyho 12, Košice, IČO: 36 581 461, právne zastúpeného: AZARIOVÁ & RUŽBAŠÁN Law firm s.r.o., so sídlom Kmeťova 26, Košice, proti žalovanému: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Špitálska 8, Bratislava, o preskúmanie rozhodnutia a postupu žalovaného zo dňa 23. júla 2012, č. AA/2012/37406/12015/OPČ-SSZ, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach č. k. 6S/254/2012-56 zo dňa 15. mája 2014, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Košiciach č. k. 6S/254/2012-56 zo dňa 15. mája 2014 p o t v r d z u j e .

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

Odôvodnenie

Krajský súd v Košiciach rozsudkom č. k. 6S/254/2012-56 zo dňa 15. mája 2014 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania zákonnosti postupu a rozhodnutia žalovaného zo dňa 23. júla 2012, č. AA/2012/37406/12015/OPČ-SSZ, ktorým Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava ako príslušný správny orgán podľa § 4 ods. 6 písm. c) zákona č. 453/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a § 12 písm. t) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) a podľa § 58 ods. 1 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov rozhodol o odvolaní žalobcu proti prvostupňovému rozhodnutiu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach č. KE/2012/22568, č. záz. KE/2012/O52988 zo dňa 24. apríla 2012, ktorým bola žalobcovi podľa § 65 ods. 1 zákona o službách v zamestnanosti uložená povinnosť zaplatiť odvod za nesplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti za rok 2008, ktorý žalobcovi chýbal na celkovom počte zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti vo výške 2.320,23 Eur, tak že označené prvostupňové rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach z 24. apríla 2012 bolo potvrdené a odvolanie žalobcu zamietnuté.

Súd v konaní podľa druhej hlavy, piatej časti O. s. p. (§ 247 a nasl. O. s. p.) preskúmal rozhodnutia správnych orgánov oboch stupňov, vydané v dôsledku rozsudku Krajského súdu v Košiciach č. k. 6S/4/2010-49 z 23. septembra 2010, oboznámil sa s obsahom administratívneho spisu správnych orgánov oboch stupňov a dospel k záveru, že žalobe žalobcu nie je možné vyhovieť.

Ako to vyplýva z obsahu rozsudku Krajského súdu v Košiciach č. k. 6S/4/2010-49 z 23. septembra 2010 povinnosťou správnych orgánov v ďalšom konaní bolo vysporiadať sa právne s obsahom argumentácie žalobcu namietajúcej neexistenciu jeho právnej povinnosti vyplývajúcej z ust. § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti, podľa ktorého zamestnávateľ je povinný zamestnávateľ 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. Súd v odôvodnení rozsudku č. k. 6S/4/2010-49 z 23. septembra 2010 v súvislosti s potrebou vykonania ďalšieho dokazovania okrem iného argumentoval, že základnými listinnými dôkazmi, ktoré v predmetnom konaní popri ďalších dôkazných prostriedkoch mali objasniť skutkový a právny stav veci boli nesporne pracovné zmluvy zamestnancov v počte 80, u ktorých žalobca v predložennom ročnom výkaze za rok 2008 konštatoval, že ide o zamestnancov plniacich úlohy zamestnávateľa v zahraničí. Súd vytýkal správnomu orgánu prvého stupňa nevykonanie kontroly v sídle žalobcu za účelom zistenia rozhodujúcich skutočností pre určenie odvodovej povinnosti. Posúdenie obsahu pracovných zmlúv bolo podľa názoru súdu nevyhnutné pre celkové právne posúdenie veci, a to bez ohľadu na skutočnosť, že žalobca v žalobe, ako aj v priebehu správneho konania sám uvádzal údaj o formálne vedenom mieste výkonu práce Košice, aj u tejto kategórie zamestnancov. Bolo zároveň povinnosťou správnych orgánov právne sa vypořiadat' v ďalšom konaní aj s ďalšími tvrdeniami žalobcu o charaktere práce daných zamestnancov (vodičov kamiónovej dopravy) v zahraničí a spôsobe jej výkonu.

Zistenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach obsiahnuté v protokole o výsledku kontroly č. 23/2012 z 21. marca 2012 zameranej na dodržiavanie dotknutých ustanovení (§§ 63-65 zákona o službách zamestnanosti) boli podľa názoru súdu dostatočným dôkazným základom pre určenie odvodovej povinnosti žalobcu v zmysle § 65 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti za obdobie roka 2008, a to s poukázaním na obsah všetkých zistení uvedených v predmetnom protokole z 21. marca 2012, pričom súd poukazuje predovšetkým na obsah jednotlivých pracovných zmlúv u danej kategórie zamestnancov, kde ako miesto výkonu práce bolo dohodnuté Košice. Dodatky k pracovným zmluvám boli vypracované dodatočne až v roku 2009 s miestom výkonu práce - krajiny Európskej únie, pričom však ide o povinnosť žalobcu uhradiť odvod za nesplnenie povinností zamestnávateľa podľa § 65 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti za rok 2008.

Ďalej súd, analyzujúc žalobné námietky, reagujúce na právnu argumentáciu žalovaného správneho orgánu v rozhodnutí z 23. júla 2012 dospel k záveru, že žiadna z uvedených žalobných námietok nie je spôsobilá vyvrátiť právne vyčerpávajúcu a logickú argumentáciu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v rozsudku č. k. 7Sžo/25/2010 z 28. apríla 2011 vydaného v obsahovo identickej právnej veci týkajúcej sa iného žalobcu, kde Najvyšší súd Slovenskej republiky uviedol nasledovné právne závery:

„Podľa § 3 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba, ktorá má 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 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 ak 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 Košice.

V právnej nadväznosti na uvedenú argumentáciu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky súd považuje za kľúčový pre právne posúdenie preskúmvanej právnej veci aj ďalší záver uvedený v citovanom rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. apríla 2011, podľa ktorého „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 uvedené právne postavenie iných zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje Zákonník práce“. Právne významným je aj konštatovanie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, podľa ktorého „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...“

V preskúmvanej právnej veci žalobca neprodukoval žiaden dôkaz, z obsahu ktorého by bolo možné vyvodiť záver o odlišnom právnom režime jeho zamestnancov v zahraničí (napr. preukázanie existencie pracoviska, ktoré by bolo trvalým miestom výkonu práce jeho zamestnancov (šoférov), tak ako to vyplýva z obsahu právnych požiadaviek a stanovísk označených v odôvodnení rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 7Sžo/25/2010 z 28. apríla 2011, ktorým sa Krajský súd v Košiciach, vzhľadom na obsahovú zhodu predmetu administratívneho a súdneho preskúmvacieho konania cíti byť viazaným.

Proti rozsudku krajského soudu podal žalobce včas odvolání prostřednictvím svého právního zástupce v zmysle ustanovenia § 205 ods.2 O. s. p. z dôvodu, že v konaní došlo k vadám uvedeným v ods. 1 a to, že súd prvého stupňa nesprávne právne vec posúdil tým, že nepoužil správne ustanovenia právneho predpisu a nedostatočne zistil skutkový stav, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, resp. aby rozsudok súdu prvého stupňa zmenil, zrušil rozhodnutie žalovaného a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

Poukázal na znenie Smernice Európskeho parlamentu a Rady číslo 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb zo dňa 16. decembra 1996. Predmetná Smernica, resp. definícia vyslaného zamestnanca bola doslovne prebratá do slovenského právneho poriadku, konkrétne do ustanovenia § 5 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce). V tomto zmysle teda vyslaným zamestnancom je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu na území iného členského štátu, ako je štát, v ktorom bežne pracuje. Je teda priamo určené, ktorý pracovník sa považuje za vysielaného pracovníka a podľa práva ktorého štátu sa pracovník posudzuje.

Ďalej uviedol, že žalobca ako podnik zriadený v členskom štáte poskytuje nadnárodné služby dopravy a pre ich výkon vysielajú pracovníkov do iného členského štátu na základe zmluvy so záujemcom z iného členského štátu. Počas celej tejto doby vysielania samotným žalobcom do iného členského štátu je medzi pracovníkom teda zamestnancom žalobcu a samotným žalobcom pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy. Vzhľadom na to, že žalobca vykonáva svoju činnosť výhradne voči zahraničiu a to na základe objednávok a z nich vznikajúcich zmluvných vzťahov so zahraničím, nie je možné v pracovnej zmluve uviesť presné miesto výkonu práce, kde budú jednotliví zamestnanci vykonávať pracovnú činnosť. Napriek tomu zo zákona číslo 311/2001 Z. z. Zákonník práce vyplývajú podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, kde je potrebné uviesť miesto výkonu práce. Jedine z tohto dôvodu je na niektorých pracovných zmluvách uvedené MEGA TRUCKING SLOVAKIA, s.r.o. Košice ako miesto výkonu práce. Nie je predsa možné predpokladať do budúcnosti, kde budú vodiči nákladnej kamiónovej dopravy vyslaní, keďže toto sa deje na základe jednotlivých objednávok z iných členských štátov. Žalobca už v samotnom správnom konaní poskytol prvostupňovému úradu práce údaje zo systému zaznamenávajúcom trasy jednotlivých vodičov nákladných motorových vozidiel, nákladné CMR listy a ďalšie doklady, z ktorých jednoznačne vyplýva, že všetci vodiči vykonávajú prácu výhradne mimo územia SR.

Podľa názoru žalobcu posudzovanie miesta pôsobenia zamestnanca, konkrétne vodiča medzinárodnej kamiónovej dopravy, výlučne na základe miesta výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy je nemysliteľné a vyslovene šikanózne z toho dôvodu, že uvedenie miesta výkonu práce je obligatórnym atribútom pracovnej zmluvy. Okrem toho pôvodné miesto výkonu práce bolo v predmetných pracovných zmluvách uvedené na „cesty 1. a 2. triedy v zahraničí“, za čo však bola inšpektorátom práce žalobcovi udelená pokuta a stav, kedy je miesto výkonu práce určené ako Košice, iba reflektuje nútenú nápravu.

Poukázal tiež na skutočnosť, že najvyšší súd zaujal vo svojom rozsudku právny názor, podľa 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“. Zo strany žalovaného sa jedná o jasne šikanózne výklady ustanovení na ťarchu adresáta právnej normy - účastníka správneho konania. Je potrebné vychádzať a zohľadniť reálne, kde zamestnanci plnia úlohy zamestnávateľa, teda skutočný stav veci. Navyše z predložených zmlúv jednoznačne vyplýva skutočnosť, že sa jednalo o vodičov kamiónovej dopravy. Je nemysliteľné, aby vodiči kamiónovej dopravy vykonávali svoju prácu v administratívnom sídle spoločnosti na Holubyho 12 v Košiciach.

Taktiež podľa názoru žalobcu je jednoznačné, že všetci posudzovaní zamestnanci pracujúci pre žalobcu

spĺňajú s ohľadom na predmetnú smernicu definíciu vyslaného zamestnanca, ktorá bola doslovne prebratá do Zákonníka práce. V danom prípade nejde o pracovné cesty zamestnancov do zahraničia, keďže na území Slovenskej republiky nevykonávajú akúkoľvek inú pracovnú činnosť pre žalobcu ako to vyplýva zo systému trás jednotlivých vodičov a ostatných dokumentov, ktoré žalobca správnomu orgánu, resp. žalovanému poskytol už v samotnom správnom konaní a preto nie je pravdou, že žalobca neposkytol akýkoľvek iný dôkaz o „odlišnom právnom režime“ a nejde takisto o zmenu výkonu práce, keďže posudzovaní zamestnancami žalobcu nikdy prácu na Slovensku pre žalobcu nevykonávali.

Žalovaný nevyhodnotil skutočný stav veci vo vzťahu k pôsobeniu zamestnancov žalobcu v zahraničí z toho hľadiska, či ich činnosť bola takého charakteru, ako to tvrdil žalobca a čo by odôvodňovalo aplikáciu § 63 ods. 3 druhej vety zákona o službách zamestnanosti, podľa ktorého do celkového počtu zamestnancov sa nezapočítavajú zamestnanci, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí a stav vyhodnotil jedine na základe pracovných zmlúv, čím zásadným spôsobom porušil § 47 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní.

Žalovaný navrhol rozsudok krajského súdu ako vecne správny potvrdiť. Dôvod uloženia povinnosti zaplatiť odvod vo výške 2 320,23 Eur podľa ustanovenia § 65 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bol za nesplnenie povinnosti zamestnávateľa - žalobcu a to, že v roku 2008 nezamestnával povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. d) daného zákona.

Najvyšší súd Slovenskej republiky, ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 O. s. p.), preskúmal rozsudok krajského súdu ako i konanie, ktoré jeho vydaniu predchádzalo, pričom napadnuté rozhodnutie žalovaného skúmal najmä z toho pohľadu, či sa krajský súd vysporiadal so všetkými námietkami žalobcu uvedenými v žalobe a či z takto vymedzeného rozsahu správne posúdil zákonnosť a správnosť napadnutého rozhodnutia žalovaného a po zistení, že odvolanie bolo podané oprávnenou osobou v zákonnej lehote (§ 204 ods. 1 O.s.p.) a ide o rozsudok, proti ktorému je podanie odvolania prípustné (§ 202 v spojení s § 250s O.s.p.) vec prejednal, pričom senát odvolacieho súdu jednomyseľne dospel k záveru, že odvolaniu nemožno priznať úspech. Preto napadnutý rozsudok ako vecne správny podľa § 219 ods. 1 a 2 O. s. p. potvrdil. Rozhodol bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa ustanovenia § 250ja ods. 2 O. s. p. s tým, že deň vyhlásenia rozhodnutia bol zverejnený minimálne päť dní vopred na úradnej tabuli súdu a na internetovej stránke Najvyššieho súdu SR www.nsud.sk. Rozsudok bol verejne vyhlásený dňa 26. augusta 2015 (§ 156 ods. 1 a ods. 3 O. s. p.).

Najvyšší súd Slovenskej republiky z obsahu súdneho spisu, ktorého súčasťou je aj administratívny spis žalovaného, mal za preukázané, že predmetom preskúmania bolo rozhodnutie žalovaného číslo: AA/2012/37406/12015/OPČ-SSZ zo dňa 23. júla 2012, ktorým Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava ako príslušný správny orgán podľa § 4 ods. 6 písm. c) zákona č. 453/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a § 12 písm. t) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) a podľa § 58 ods. 1 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov rozhodol o odvolaní žalobcu proti prvostupňovému rozhodnutiu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach č. KE/2012/22568, č. záz. KE/2012/O52988 zo dňa 24. apríla 2012, ktorým bola žalobcovi podľa § 65 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti uložená povinnosť zaplatiť odvod za nesplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti za rok 2008, ktorý žalobcovi chýbal na celkovom počte zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti vo výške 2 320,23 Eur, tak že označené prvostupňové rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach z 24. apríla 2012 bolo potvrdené a odvolanie žalobcu zamietnuté.

Podľa § 244 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku v správnom súdnictve preskúmajú sudy na základe žalôb alebo opravných prostriedkov zákonnosť rozhodnutí a postupov orgánov verejnej správy.

V intenciách ustanovení druhej hlavy piatej časti Občianskeho súdneho poriadku „Rozhodovanie o

žalobách proti rozhodnutiam a postupom správnych orgánov“ sa postupuje v prípadoch, v ktorých fyzická alebo právnická osoba tvrdí, že bola na svojich právach ukrátená rozhodnutím a postupom správneho orgánu a žiada, aby súd preskúmal zákonnosť tohto rozhodnutia a postupu (§ 247 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku).

Preskúmavanie zákonnosti rozhodnutí správnych orgánov v správnom súdnictve je ovládané dispozičnou zásadou (§ 249 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku).

Podľa § 250i ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku 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.

Podľa § 250i ods. 3 Občianskeho súdneho poriadku pri preskúmaní zákonnosti rozhodnutia a postupu správneho orgánu súd prihliadne len na tie vady konania pred správnym orgánom, ktoré mohli mať vplyv na zákonnosť napadnutého rozhodnutia.

Podľa § 250j ods. 6 Občianskeho súdneho poriadku správne orgány sú viazané právnym názorom súdu.

Podľa názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky krajský súd sa pri rozhodovaní riadil vyššie citovanými ustanoveniami zákona.

Podľa § 3 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti 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 o službách zamestnanosti zamestnanec na účely tohto zákona je fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu alebo doktorand v v dennej forme doktorandského štúdia.

Podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti 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. Celkový počet zamestnancov na účely ods. 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 (§ 63 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti).

Podľa § 219 ods. 1 O. s. p. odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody (ods. 2 § 219 O. s. p.).

Najvyšší súd Slovenskej republiky po vyhodnotení závažnosti odvolacích dôvodov vo vzťahu k napadnutému rozsudku krajského súdu a vo vzťahu k obsahu súdneho a pripojeného administratívneho spisu s prihliadnutím na ustanovenie § 219 ods. 2 v spoj. s § 250i ods. 2 a § 246c ods. 1 O. s. p. konštatuje, že nezistil dôvod na to, aby sa odchyľil od logických argumentov a relevantných právnych záverov spolu so správnou citáciou dotknutých právnych noriem obsiahnutých v odôvodnení napadnutého rozsudku krajského súdu, ktoré vytvárajú dostatočné právne východiská pre vyslovenie výroku napadnutého rozsudku. Preto sa s ním stotožňuje v celom rozsahu a aby nadbytočne neopakoval pre účastníkov známe fakty prejednáwanej veci spolu s právnymi závermi krajského súdu, najvyšší súd sa v svojom odôvodnení následne obmedzí sa len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia.

Najvyšší súd Slovenskej republiky v uvedenej právnej veci udáva, že základnou námietkou, ktorú žalobca v žalobe ako i v odvolaní proti rozsudku krajského súdu uviedol je tá skutočnosť, že sa na neho nevzťahuje odvodová povinnosť v zmysle § 9 ods. 1 písm. a) v spojení s § 65 zákona o službách zamestnanosti. Žalobca ďalej považuje výklad ustanovení zákona o službách zamestnanosti týkajúci sa odvodovej povinnosti voči žalobcovi zo strany žalovaného za šikanózne a to v súvislosti s posudzovaním miesta výkonu práce jeho zamestnancov tak ako bolo dohodnuté v pracovných zmluvách. Podľa jeho názoru v prípade žalobcu sa jednoznačne jedná o prípad, že posudzovaní zamestnanci žalobcu sú tí, ktorí spĺňajú definíciu vyslaného zamestnanca, pričom uvedená definícia bola doslovne prebratá zo Smernice do Zákonníka práce.

Z ustanovenia § 4 zákona o službách zamestnanosti vyplýva, že práca šoféra medzinárodnej kamiónovej cestnej prepravy 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 Zákonníka práce alebo medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná. Žiadny slovenský právny predpis, alebo pre Slovenskú republiku záväzná medzinárodná zmluva nevymedzuje 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 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 Košice.

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.

V tejto súvislosti odvolací súd udáva, že z ustanovení zákona 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. Žalobca ani v konaní na súde nepreukázal, že vo vzťahu k svojim 80 zamestnancom pôsobí ako agentúra dočasného zamestnávania, nemal v zahraničí pracovisko, ktoré bolo trvalým miestom výkonu práce jeho zamestnancov (šoférov).

Správne orgány oboch stupňov rozhodli o povinnosti zaplatiť odvod za nesplnenie povinnosti povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa ustanovení zákona o službách zamestnanosti za rok 2008. Základnými listinnými dôkazmi, ktoré v konaní popri ďalších dôkazných prostriedkoch mali objasniť skutkový a právny stav veci, boli i podľa názoru odvolacieho súdu pracovné zmluvy zamestnancov v počte 80, u ktorých žalobca v predloženom ročnom výkaze za rok 2008 konštatoval, že ide o zamestnancov plniacich úlohy zamestnávateľa v zahraničí. V pracovných zmluvách, ktoré boli predložené správnomu orgánu prvého stupňa majú zamestnanci žalobcu uvedené miesto výkonu práce Napajedlá 5, Košice. Takto dohodnuté miesto výkonu práce v pracovných zmluvách bolo zo strany zamestnávateľa (žalobcu) jednotlivým zamestnancom zmenené Dodatkom č. 1

tak, že miesto výkonu práce bolo nasledovné: jednotlivé európske krajiny podľa pokynov zamestnávateľa.

Podľa názoru odvolacieho súdu námietky žalobcu uvedené v jeho odvolaní neboli tak spôsobilé zmeniť právnu vyčerpávajúcu a logickú argumentáciu rozsudku krajského súdu ako i rozhodnutí oboch správnych orgánov.

Vychádzajúc z uvedených skutočností Najvyšší súd Slovenskej republiky napadnutý rozsudok Krajského súdu v Košiciach č. k. 6S/254/2012-56 zo dňa 15. mája 2014 ako vecne správny potvrdil (§ 219 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku).

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ustanovenia § 224 ods. 1 v spojení s § 250k ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku tak, že neúspešnému žalobcovi ich náhradu nepriznal a žalovanému v tomto konaní náhrada trov neprináleží.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.