

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 3Asan/3/2018
Identifikačné číslo spisu: 3016200704
Dátum vydania rozhodnutia: 24.10.2018
Meno a priezvisko: JUDr. Ivan Rumana
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2018:3016200704.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ivana Rumanu a zo sudcov JUDr. Sone Langovej a JUDr. Moniky Válašikovej, PhD. v právnej veci žalobcu (sťažovateľa): AG PLAY, s.r.o., IČO: 36 778 150, ul. 29. augusta 36/A, Bratislava, zastúpený: Benkóczki, Baláž - advokáti, s.r.o., advokátska kancelária, ul. 29. augusta 36/A, Bratislava, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, Masarykova 10, Košice, v konaní o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. OPS/BEZ/2016/4212 O-392/2016 zo dňa 4. augusta 2016, konajúc o kasačnej sťažnosti žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne č. k. 11S/189/2016-51 zo dňa 31. októbra 2017, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky kasačnú sťažnosť sťažovateľa (pôvodne žalobcu) proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne č. k. 11S/189/2016-51 zo dňa 31. októbra 2017 z a m i e t a.

Účastníkom konania nárok na náhradu trov kasačného konania n e p r i z n á v a.

Odôvodnenie

I.

1. Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Trenčíne podľa § 190 Správneho súdneho poriadku (ďalej len „SSP“) zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal preskúmania zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. OPS/BEZ/2016/4212 O-392/2016 zo dňa 04.08.2016, ktorým bolo potvrdené prvostupňové rozhodnutie Inšpektorátu práce Trenčín č. IPTN/KAHIP/ROZ/2016/385, 391/2015/2.1/H zo dňa 21.04.2016. Uvedeným prvostupňovým rozhodnutím bola žalobcovi uložená pokuta vo výške 1.000,- € za porušenie povinnosti vyplývajúcej z § 99 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ktorá spočívala v tom, že zamestnávateľ (t.j. žalobca) nevedol evidenciu práce nadčas a nočnej práce tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, keďže nepreukázal, že viedol evidenciu práce nadčas a nočnej práce u zamestnanca O. B., nar. XX.XX.XXXX, pracovná zmluva zo dňa 18.07.2014 v období júl 2014 až december 2014 a január 2015 tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu nadčas a nočnú prácu, pričom predložil dokument „Evidencia dochádzky“ za obdobie júl 2014 až december 2014 a január 2015, z ktorej je zrejmé, že zamestnanec

vykonával prácu nadčas a nočnú prácu.

2. Krajský súd rozsudok odôvodnil tým, že Zákonník práce v súvislosti s vytvorením podmienok na kontrolu zamestnávateľa osobitne ustanovuje v § 99 povinnosť viesť evidenciu všetkých skutočností súvisiacich s rozvrhovaním pracovného času. Ide pritom o obligatórnu povinnosť zamestnávateľa, nie možnosť. Evidenciou treba rozumieť jednak evidenciu pracovného času všeobecne a jednak osobitne evidenciu rozvrhnutia a celkového rozsahu práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Riadne plnenie týchto evidenčných povinností zo strany zamestnávateľa je predpokladom spôsobilosti vykonať efektívnu kontrolu dodržiavania pracovných podmienok nadčasovej práce, pracovnej pohotovosti a nočnej práce zo strany príslušného inšpektorátu práce, resp. iných kontrolných orgánov. Pokiaľ ide o zamestnanca O. B., v priebehu kontroly bola predložená jeho pracovná zmluva uzavretá so žalobcom ako zamestnávateľom dňa 18.07.2014. V čl. II bod 2.4. písm. e/ tejto pracovnej zmluvy bol dohodnutý výkon práce nadčas podľa § 97 ods. 10 Zákonníka práce v rozsahu 400 hodín v kalendárnom roku. Výkon práce nadčas, ako aj výkon nočnej práce menovaného zamestnanca v kontrolovanom období je evidentný aj z predloženej „Knihy príchodov a odchodov“, avšak časový úsek výkonu práce nadčas a nočnej práce uvedeného zamestnanca v nej nie je akokoľvek rozlíšený. V predloženej „Knihe príchodov a odchodov“ je evidovaný iba čas príchodu do práce a čas odchodu z práce jednotlivých zamestnancov v jednotlivých pracovných dňoch. Z uvedených dôvodov evidenciu dochádzky označenú ako „Kniha príchodov a odchodov“ nemožno považovať za riadnu evidenciu pracovného času v zmysle § 99 Zákonníka práce, ktorý výslovne ukladá zamestnávateľovi viesť túto evidenciu tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanci vykonávali prácu v rámci rozvrhovaného pracovného času a aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanci vykonávali prácu nadčas, prípadne nočnú prácu alebo aktívnu časť a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Evidencia pracovného času je podkladom na vyplatenie mzdy, z ktorého musí byť zrejmé, či zamestnávateľ vyplatil zamestnancom mzdu za všetky odpracované hodiny.

II.

3. Proti rozsudku krajského súdu podal žalobca v zákonnej lehote kasačnú sťažnosť a navrhol, aby kasačný súd rozsudok krajského súdu zmenil tak, že zruší obe napadnuté administratívne rozhodnutia a vec vráti žalovanému na ďalšie konanie. Zároveň si uplatnil nárok na náhradu trov konania. V dôvodoch uviedol, že z napadnutého rozsudku nie je zrejmé, na základe akých úvah a o aké konkrétne zákonné ustanovenie krajský súd oprel svoje rozhodnutie. Podľa žalobcu nepostačuje konštatovanie súdu uvedené v bode 29.

4. Podľa žalobcu ustanovenie § 99 Zákonníka práce neukladá zamestnávateľovi konkrétnu povinnosť viesť evidenciu tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, ale len začiatok a koniec pracovného časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu. Akýkoľvek iný výklad, ktorý ide nad rámec takto definovanej zákonnej povinnosti zamestnávateľa treba podľa žalobcu považovať za extenzívny a to najmä za okolnosti, že z ostatných dokladov, ktoré sťažovateľ predložil je zrejmé, že pracovný čas, práca nadčas a nočná práca dotknutého zamestnanca boli riadne zistené, určené a odmena za ne bola zamestnancovi vyplatená. Ide najmä o výplatný lístok daného zamestnanca, v ktorom boli vždy uvedené hodnoty času nielen celkovo odpracovaného času, ale aj práce nadčas a nočnej práce.

5. Žalobca má za to, že je na zamestnávateľovi, aby si zvolil spôsob a formu vedenia evidencie potrebnej pre určenie pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca, pričom zákonnou podmienkou vedenia takejto evidencie je, aby v nej bol zaznamenaný „začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť“. V evidencii, ktorú v danom prípade viedol je zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. V danom prípade tak podľa žalobcu nedošlo k

porušení žiadnych zákonných ustanovení Zákonníka práce. Výklad § 99 Zákonníka práce, ktorý podal žalovaný, ako aj krajský súd podľa žalobcu neprimerane extenzívny a nemá oporu v zákone.

6. V danom smere bolo podstatné skúmať a hodnotiť akému účelu má evidencia podľa § 99 Zákonníka práce slúžiť a či je zamestnávateľ schopný na základe ním zvoleného spôsobu a formy vedenia evidencie, z tejto evidencie extrahovať alebo používať potrebné evidenčné údaje pre následné spracovanie, či už pre mzdové účely alebo akékoľvek iné zákonom predvídané účely. Zamestnancom sťažovateľa bola vždy riadne a v plnom rozsahu priznaná aj vyplácaná mzda za prácu nadčas aj nočnú prácu. Ich práva neboli porušené. Výpočet ich mzdy vychádzal vždy z danej evidencie, ktorá bola vedená v súlade so Zákonníkom práce. Svedčia o tom aj vyúčtovania mzdy a výplatné listky doložené sťažovateľom. Z nich bolo zrejmé, že evidencia práce nadčas a nočnej práce bola riadne vedená a je presne uvádzaná, tak aby mal dotknutý zamestnanec o týchto skutočnostiach vždy prehľad. Pokiaľ by sťažovateľ nevedol túto podrobnú evidenciu, táto evidencia by sa nikdy nepremietla do výplatných pásov dotknutého zamestnanca.

7. Podľa sťažovateľa krajský súd prehliadol skutočnosť, že vymedzenie nočnej práce vyplýva priamo zo zákona. Je teda zrejmé, že začiatok nočnej práce osobitne určuje Zákonník práce. Obdobná situácia nastáva pri práci nadčas. Podľa právneho názoru žalovaného a krajského súdu by tak každý zamestnávateľ mal viesť osobitne evidenciu nielen pre pracovný čas, ale aj pre nočnú prácu, prácu nadčas a pod. Za daných okolností takéto mnohonásobné vedenie osobitnej evidencie predstavuje na jednej strane neúmernú záťaž zamestnávateľa ako takého a na strane druhej nemá opodstatnenie a právny základ v žiadnom konkrétnom ustanovení Zákonníka práce. Podľa názoru sťažovateľa jeho konaním nedošlo k porušeniu zákona a ak by aj došlo, tak takého porušenie nepredstavuje žiadne vážne alebo hrubé porušenie ustanovení Zákonníka práce.

8. Sťažovateľ zopakoval, že prvostupňový správny orgán zrejme postupoval podľa interného pokynu NIP zo dňa 14.08.2015 účinného od 01.09.2015, ktorý má definovať porušenie § 99 Zákonníka práce ako závažné porušenie pracovnoprávných predpisov. Uvedený pokyn je podľa žalobcu v rozpore s § 19 ods. 3 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 zákonov (ďalej len „zákon č. 125/2006 Z.z.“).

III.

9. Žalovaný vo vyjadrení ku kasačnej sťažnosti navrhol kasačnú sťažnosť žalobcu zamietnuť. Uviedol, že napadnutý rozsudok považuje za vecne správny a zákonný.

IV.

10. Najvyšší súd Slovenskej republiky konajúci ako kasačný súd (§ 438 ods. 2 SSP) preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo v medziach dôvodov podanej kasačnej sťažnosti v zmysle § 440 SSP, kasačnú sťažnosť prejednal bez nariadenia pojednávania (§ 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 <. (§ 137 ods. 2 a 3 SSP).

11. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“, „kasačný súd“) vychádzal zo skutkového stavu, ktorý podrobne v odôvodnení rozsudku popísal krajský súd, preto pre účastníkov konania známe fakty a skutočnosti nebude nadbytočne opakovať a len v stručnosti z neho vyberá nasledovné:

12. Z obsahu pripojeného súdneho a administratívneho spisu senát kasačného súdu zistil, že pracovníci Inšpektorátu práce Trenčín vykonali u žalobcu v dňoch 22.10.2015 a 25.11.2015 inšpekciu práce zameranú na kontrolu dodržiavania vybraných ustanovení pracovnoprávných, mzdových predpisov a na kontrolu dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania v zmysle zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 82/2005

Z.z.“) V rámci kontroly bolo zistených viacero nedostatkov (celkovo 10), avšak správne konanie, ktoré je predmetom tohto konania sa týka porušenia § 99 Zákonníka práce, keďže žalobca ako zamestnávateľ nevedol evidenciu práce nadčas a nočnej práce zamestnanca O. B. tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu nadčas a nočnú prácu, čo vyplynulo z predložených dokladov - evidencia pracovného času a výplatné pásky za mesiace 07/2014-01/2015). V doloženej „Knihe príchodov a odchodov“ je v jednotlivých pracovných dňoch v príslušnom kalendárnom mesiaci uvedený presný čas príchodu do zamestnania a presný čas odchodu zo zamestnania jednotlivých zamestnancov vrátane dotknutého zamestnanca.

13. Podľa § 99 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.

14. 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, šiestom bode a ôsmom 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.

15. 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, domáckych 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.

16. Podstatou námietkou žalobcu v prejednávanej veci je to, že Zákonník práce neukladá zamestnávateľovi konkrétnu povinnosť viesť evidenciu tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec práce nadčas, nočnej práce, aktívnej a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, ale len začiatok a koniec pracovného časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu (body 4, 5 tohto rozsudku). Iný výklad je podľa názoru žalobcu extenzívny.

17. Kasačný súd uvádza, že evidencia dochádzky a evidencia pracovného času nie je to isté. Evidencia dochádzky je evidencia príchodov a odchodov do/zo zamestnania. Evidenciu dochádzky u žalobcu možno zistiť z „Knihy príchodov a odchodov“, ktorú predložil v administratívnom konaní, pričom z nej nie je zrejmé, či ide aj o evidenciu pracovného času a nie je z nej zrejmá ani evidencia práce nadčas a nočnej práce. Evidencia pracovného času predstavuje evidenciu pracovnej doby. Ide o časovo a obsahovo odlišné pojmy, v mnohých prípadoch to však zamestnávateľa spájajú. Je potrebné poznamenať, že je aj rozdiel medzi príchodom na pracovisko a začiatkom vykonávania práce, aj keď to tiež už mnohí zamestnávateľa spájajú. Treba podotknúť, že takéto spájanie nie je v rozpore so zákonom.

Zamestnávateľ má zákonnú povinnosť sledovať len pracovný čas zamestnancov. Evidenciu dochádzky nie je zamestnávateľ povinný evidovať, sú však aj prípady, kedy je vhodné zaznamenávať aj dochádzku. Evidencia dochádzky slúži najmä pre potreby zamestnávateľa, najmä ak je u niektorého zamestnávateľa zvýšené riziko úrazov, krádeží, či poškodenia majetku zamestnávateľa. V takých prípadoch je pre zamestnávateľa vhodné vedieť, kto bol v rozhodujúcom čase prítomný na pracovisku. Ak zamestnávateľ rozlišuje medzi dochádzkou a pracovným časom, pracovný čas zvyčajne predstavuje kratší pracovný úsek ako dochádzka.

18. Evidencia dochádzky zaznamenáva dobu, počas ktorej sa zamestnanec zdržiava na svojom pracovisku v budove zamestnávateľa. Nie je to doba, počas ktorej vykonáva prácu.

19. Zamestnávateľ je povinný viesť:

- evidenciu pracovného času - je to časový úsek, v ktorom zamestnanec konáva prácu, teda kedy je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou (napr. 8:00-12:00; 12:30-16:00).
- evidenciu práce nadčas - samostatne sa zaeviduje začiatok a koniec vykonávania práce nadčas. Je to potrebné z dôvodu, aby sa odlišila od pracovného času, ktorý je rozvrhovaný. Je to práca nad určený týždenný pracovný čas, vykonáva sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien
- evidenciu nočnej práce - samostatne sa eviduje, že daný časový úsek je aj nočnou prácou. Eviduje sa začiatok a koniec nočnej práce. Nočná práca sa vykonáva v čase medzi 22:00 - 6:00. Sťažovateľ správne poukázal, že vymedzenie nočnej práce vyplýva priamo zo zákona, to však nemení nič na povinnosti zamestnávateľa evidovať samostatne aj nočnú prácu.
- evidenciu aktívnej časti pracovnej pohotovosti - uvedená evidencia nie je predmetom tohto súdneho konania, preto sa ňou kasačný súd nebude zaoberať
- evidenciu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti - uvedená evidencia nie je predmetom tohto súdneho konania, preto sa ňou kasačný súd nebude zaoberať.

20. Ustanovenie § 99 Zákonníka práce nie je možné vykladať tak, najmä jeho druhú časť prvej vety „...tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.“, že postačuje evidovať len príchod/odchod do/z práce, tak ako to evidoval žalobca v „Knihe príchodov a odchodov“. Začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonáva prácu znamená osobitný časový úsek pracovného času, osobitný časový úsek práce nadčas, osobitný časový úsek nočnej práce atď., keďže evidenciu týchto je zamestnávateľ v zmysle § 99 Zákonníka práce povinný viesť.

21. Ako príklad evidencie pracovného času, práce nadčas a práce v noci možno uviesť príklad zamestnanca, ktorého pracovná zmena štandardne trvá od 22:00 do 6:00. Zamestnanec má v zmysle § 91 Zákonníka práce nárok na jednu prestávku v trvaní 30 minút. Zamestnanec však ostal v práci do 9:00 z dôvodu naliehavej zvýšenej potreby práce. V evidencii teda bude zaznamenaný pracovný čas od 22:00 do 4:00, (prestávka v práci od 4:00 do 4:30) a od 4:30 do 9:00, práca v noci od 22:00 do 4:00 a od 4:30 do 6:00 a práca nadčas od 6:00 do 9:00.

22. Zákonník práce nedefinuje výslovne pojem „evidencia“, taktiež ani spôsob alebo formu vedenia evidencie. Je teda na rozhodnutí zamestnávateľa, aký spôsob evidencie zvolí. V evidencii však musí byť zohľadnený zákonom stanovený minimálny rozsah, správnosť uvedených dát, ako aj ich prehľadnosť a preukázateľnosť. Preukázateľnosť je nevyhnutná nielen z dôvodu možnej kontroly, ale aj kvôli personálnym a mzdovým potrebám zamestnanca a zamestnávateľa. Zamestnávateľ si môže zvoliť písomnú podobu, elektronickú podobu, alebo kombináciu oboch. Je však dôležité, aby v evidencii pracovného času nebolo dodatočne možné robiť zmeny. Evidencia pracovného času je povinnosťou zamestnávateľa a zodpovedá za ňu aj v prípade kontroly. Pri plnení tejto povinnosti môže zamestnávateľ vyžadovať aj súčinnosť zamestnancov, ktorí si napríklad zaevidujú začiatok a koniec pracovného času, prerušenie pracovného času a pod.

23. Žalobca namietal, že takéto vedenie evidencie predstavuje neúmernú záťaž zamestnávateľa a nemá

ani opodstatnenie a právny základ. Hľadisko neúmernej záťaže neprináleží posudzovať správne súdu, opodstatnenie to má z dôvodu personálnych a mzdových potrieb tak zamestnanca, ako aj zamestnávateľa a právny základ má táto povinnosť práve v § 99 Zákonníka práce. Nejde tu o extenzívny výklad tohto ustanovenia, tak ako sa domnieva žalobca. Tak ako bolo uvedené vyššie (bod 20) z ustanovenia § 99 Zákonníka práce vyplýva pre zamestnávateľa povinnosť evidovať osobitne pracovný čas, prácu nadčas, nočnú prácu atď. a nie dochádzku do zamestnania. Z výplatného lístku daného zamestnanca nie je možné zistiť, či pracovný čas, ktorý je v ňom, dotknutý zamestnanec skutočne odpracoval, prípadne, či neodpracoval viac hodín, ako je tam uvedených. Výplatný lístok zamestnanca nepredstavuje evidenciu jeho pracovného času, práce nadčas prípadne nočnej práce.

24. Sťažovateľ opätovne poukázal na interný pokyn NIP zo dňa 14.08.2015 (bod 8 tohto rozsudku). Kasačný súd uvádza, že nezáleží na tom, či správny orgán postupoval podľa nejakého interného pokynu alebo nie, podstatné je len to, či postupoval v súlade so zákonom. V zmysle § 99 Zákonníka práce má zamestnávateľ povinnosť evidovať pracovný čas, prácu nadčas, nočnú prácu atď. a príslušné správne orgány sú oprávnené vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov. Z obsahu administratívnych rozhodnutí nie je ani zrejmé, že by išlo o závažné porušenie pracovnoprávných predpisov, tak ako na to poukazoval sťažovateľ (bod 7, 8 tohto rozsudku). Len na doplnenie, zo Správy o stave ochrany práce za rok 2017, ktorá je zverejnená na webovej stránke Národného inšpektorátu práce vyplýva, že medzi najčastejšie nedostatky v roku 2017 patrilo aj nevedenie pracovného času v zmysle § 99 Zákonníka práce (ako tretí nedostatok v poradí s celkovým počtom 555 porušení).

25. Najvyšší súd Slovenskej republiky s poukazom na závery uvedené vyššie považoval námietky žalobcu vznesené v kasačnej sťažnosti za nedôvodné, a preto kasačnú sťažnosť ako nedôvodnú podľa § 461 SSP zamietol.

26. O trovách kasačného konania rozhodol podľa § 467 ods. 1 SSP v spojení s ustanoveniami § 167 ods. 1 a § 175 ods. 1 SSP a contrario tak, že sťažovateľovi nepriznal náhradu trov kasačného konania z dôvodu neúspechu v kasačnom konaní a žalovanému nárok na náhradu trov konania zo zákona nevyplýva.

27. Toto rozhodnutie prijal Najvyšší súd SR v senáte pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku opravný prostriedok nie je prípustný.