



ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Eleny Kováčovej a členov senátu JUDr. Jozefa Milučkého a JUDr. Aleny Poláčkovej, PhD. v právnej veci žalobcu: **A-T., s.r.o.**, zastúpeného JUDr. Evou Petránovou, advokátkou, proti žalovanému: **Národný inšpektorát práce Košice**, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. S/2008/00689-2.1/427 zo dňa 7. januára 2008, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Prešove č.k. 3 S 8/2008-78 zo dňa 22. januára 2010, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Prešove č.k. 3 S 8/2008-78 zo dňa 22. januára 2010 **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 .**

O d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Prešove podľa § 250j ods. 1 O.s.p. zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal preskúmania zákonnosti rozhodnutia žalovaného zo dňa 7. januára 2008, ktorým žalovaný zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil rozhodnutie prvostupňového správneho orgánu Inšpektorátu práce Prešov zo dňa 9. novembra 2007, ktorým uložil žalobcovi pokutu vo výške 50 000,- Sk za porušenie ustanovenia § 118 ods. 1 v spojení s ustanovením § 129 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a za porušenie § 13 v spojení s ustanovením § 36 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Krajský súd v Prešove takto rozhodol, keď dospel k záveru zhodne so žalovaným, že pokiaľ sa týka nevyplatenia mzdy pri skončení zamestnania, tak došlo zo strany žalobcu k porušeniu ustanovení § 118 ods. 1 a § 129 ods. 3 Zákonníka práce, pretože aj keď je nepochybné, že splatnosť mzdy počas zamestnania bola určená dohodou, tak obsahom pracovných zmlúv príslušných zamestnancov nebola dohoda o splatnosti mzdy pri skončení zamestnania, kde je iná právna konštrukcia splatnosti mzdy ako počas trvania pracovného pomeru. Podľa krajského súdu preto neobstojí námietka žalobcu, že aj pri posudzovaní splatnosti mzdy pri skončení zamestnania treba vychádzať z dohôd o splatnosti mzdy v pracovných zmluvách, pretože podľa názoru krajského súdu Zákonník práce v § 129 rozlišuje medzi splatnosťou mzdy počas zamestnania (ods. 1) a splatnosťou mzdy pri skončení zamestnania (ods. 3). Čo sa týka neposkytnutia stravného 55 zamestnancom v plnej výške za dni zahraničnej pracovnej cesty v mesiaci október 2006 a neposkytnutia žiadneho stravného za dni zahraničnej pracovnej cesty v mesiacoch november a december 2006, tak podľa krajského súdu sú tieto skutočnosti nepochybne preukázané a žalobca sa v tomto smere bránil iba poukazom na druhotnú platobnú neschopnosť, pričom už toto samotné porušenie § 13 ods. 1 v spojení s § 36 ods. 4 zákona o cestovných náhradách je a bolo podľa krajského súdu dôvodom pre uloženie pokuty žalobcovi podľa § 19 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z.z. Taktiež z odôvodnenia rozsudku krajského súdu vyplýva, že námietka žalobcu ohľadne výšky pokuty nie je dôvodná, pretože správne orgány pri ukladaní pokuty prihliadli na skutočnosť, že žalobca pracovnoprávne nároky

zamestnancov postupne uspokojuje a práve tu inšpektorát práce rešpektoval kritériá ustanovenia § 19 ods. 4 zákona č. 125/2006 Z.z.

Proti rozsudku krajského súdu podal odvolanie žalobca a žiadal, aby Najvyšší súd SR napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil krajskému súdu na ďalšie konanie, resp. aby napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobe žalobcu v plnom rozsahu vyhovie a zároveň prizná žalobcovi právo na náhradu trov konania. Poukázal na to, že správne orgány vyvodili vo veci nesprávny právny záver, ktorý sa stal dôvodom pre rozhodnutie o uložení pokuty vo výške 50 000,- Sk. Poukázal na príslušné pracovnoprávne akty uzavreté so zamestnancami spoločnosti žalobcu, a že v týchto aktoch sú určito a zrozumiteľne dojednané ustanovenia, z ktorých vyplýva, že mzda jednotlivých zamestnancov je splatná 7 dní po úhrade faktúry dodávateľom za konkrétne fakturačné obdobie, pričom splatnosť faktúr je 60 dní odo dňa predloženia faktúry. Nakoľko dlžník faktúry neuhradil, tak nenastal moment splatnosti mzdy a nenastal ani moment porušenia právnej povinnosti zo strany žalobcu ako zamestnávateľa. Zároveň poukázal na to, že všetky pracovné pomery so zamestnancami boli ukončené vzájomnou dohodou, ktorej súčasťou bola skutočnosť, že pracovnoprávne nároky budú uhradené v dohodnutej lehote po úhrade ceny za zhotovené dielo zahraničným objednávateľom – firmou so sídlom vo Francúzsku.

Žalovaný sa písomne k odvolaniu žalobcu vyjadril a okrem iného uviedol, že právo zamestnanca na poskytnutie mzdy za vykonanú prácu patrí medzi základné ústavné práva zamestnancov premietnuté v čl. 36 Ústavy SR, podľa ktorého zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a zákon im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu. Taktiež námietky žalobcu považuje žalovaný za právne neopodstatnené i z dôvodu, že „v predložených dohodách o skončení pracovného pomeru, uzatvorených v súlade s ustanovením § 60 Zákonníka práce“ absentujú akékoľvek dojednania, ktoré by určovali splatnosť mzdy na iný deň, ako na deň skončenia pracovného pomeru v súlade s vtedy platným a účinným zákonným znením.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 v spojení s § 246c ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku) preskúmal odvolaním napadnutý rozsudok krajského súdu ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné. Rozhodol bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle § 250ja ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku rozsudkom, ktorý verejne vyhlásil (§ 156 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku), pričom termín verejného vyhlásenia rozsudku bol zverejnený minimálne päť dní vopred na úradnej tabuli súdu a na internetovej stránke www.nsud.sk.

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

Preskúvanie zákonnosti rozhodnutí správnych orgánov v správnom súdnictve je ovládané dispozičnou zásadou (§ 249 ods. 2 O.s.p.).

Podľa § 250i ods. 1 O.s.p. pri preskúvaní 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 O.s.p. pri preskúvaní zákonnosti rozhodnutia a postupu správneho orgánu súd prihliadne len na tie vady konania pred správnym orgánom, ktoré mohli mať vplyv na zákonnosť napadnutého rozhodnutia.

Najvyšší súd SR ako súd odvolací preskúmal zákonnosť žalobou napadnutých rozhodnutí v intenciách dôvodov podaného odvolania a dospel k záveru, že krajský súd posúdil predmetnú vec v súlade so zákonom.

Z listinných dôkazov nachádzajúcich sa v administratívnom spise mal odvolací súd za preukázané, že na základe výsledkov kontroly vykonanej prvostupňovým správnym orgánom u žalobcu bola žalobcovi uložená pokuta v zmysle ustanovenia § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce, keď príslušnou kontrolou (protokol o kontrole bol so žalobcom prerokovaný dňa

27.06.2007) zameranou na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, zistil prvostupňový správny orgán, že žalobca nevyplatil 35 zamestnancom, s ktorými skončil pracovný pomer, mzdu za mesiac október až december 2006 a 55 zamestnancom neposkytol stravné v plnej výške za dni zahraničnej pracovnej cesty v mesiaci október 2006 a vôbec im neposkytol stravné za dni zahraničnej pracovnej cesty za mesiace november a december 2006.

Podľa § 118 ods. 1 zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Pokiaľ sa žalobca bránil tým, že príslušného správneho deliktu sa v danom prípade nedopustil, nakoľko ešte nenastala splatnosť mzdy, je potrebné uviesť, že čo sa týka splatnosti mzdy, tak tento inštitút je zakotvený v § 129 Zákonníka práce a správne potom v danom prípade krajský súd poukázal na to, že je potrebné rozlišovať splatnosť mzdy v priebehu pracovného pomeru a pri skončení pracovného pomeru.

Podľa § 129 ods. 1 zákonníka práce mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Podľa § 129 ods. 3 Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Vzhľadom na ustanovenie § 129 ods. 1 a 3 Zákonníka práce je nepochybné, že žalobca nevyplatil príslušným zamestnancom (títo sú konkretizovaní vo výrokovej časti správneho rozhodnutia) splatnú mzdu za mesiace október, november, december roku 2006 (ide o 35 zamestnancov), s ktorými bol nepochybne pracovný pomer skončený, tak mzda týchto zamestnancov bola v zmysle § 129 ods. 3 splatná v deň skončenia pracovného pomeru, pretože žalobca sa so zamestnancami

inak nedohodol, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Pokiaľ sa žalobca bránil tým, že všetky pracovné pomery boli so zamestnancami ukončené vzájomnou dohodou, ktorej súčasťou malo byť i to, že pracovnoprávne nároky budú uhradené v dohodnutej lehote po úhrade ceny za zhotovené dielo zahraničným objednávateľom so sídlom vo Francúzsku, tak i odvolací súd túto námietku žalobcu považoval za právne irelevantnú. Totiž v príslušných „Dohodách o skončení pracovného pomeru, uzatvorených v zmysle ustanovenia § 60 Zákonníka práce“ skutočne absentujú akékoľvek dojednania, ktoré by určovali splatnosť mzdy na iný deň ako na deň skončenia pracovného pomeru. V tejto súvislosti žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení k odvolaniu žalobcu proti rozsudku krajského súdu správne argumentuje napr. dôkaznými prostriedkami ako dohodami o skončení pracovného pomeru zo dňa 03.05.2007 s R. Š., S. V., M. N. a pod.

Podľa § 13 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z.z. pri zahraničnej pracovnej ceste patrí zamestnancovi za každý kalendárny deň zahraničnej pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom stravné v cudzej mene. Stravné v cudzej mene je ustanovené v závislosti od času trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky v kalendárnom dni, pričom čas trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky je rozdelený na časové pásma

- a) do 6 hodín vrátane,
- b) nad 6 hodín až 12 hodín,
- c) nad 12 hodín.

Podľa § 36 ods. 4 veta prvá zákona č. 283/2002 Z.z. zamestnávateľ je povinný do 10 pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty zamestnanca a uspokojiť jeho nároky.

I podľa názoru odvolacieho súdu je z administratívneho spisu zrejmé, že žalobca i v tomto smere nerešpektoval dôsledne uvedené príslušné zákonné ustanovenie o povinnosti uhradiť stravné zamestnancom z príslušnej zahraničnej

pracovnej cesty. V tejto súvislosti správne argumentuje žalovaný, že už nerešpektovanie tejto zákonnej povinnosti zo strany žalobcu bolo samo osebe dôvodom pre uloženie sankcie podľa § 19 ods. 1 zákona o inšpekcii práce. Taktiež odvolací súd sa stotožňuje s krajským súdom, že prvostupňový správny orgán pri uložení sankcie rešpektoval i kritériá zakotvené v ustanovení § 19 ods. 4 zákona o inšpekcii práce.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti Najvyšší súd SR je toho názoru, že krajský súd posúdil predmetnú vec v súlade so zákonom a preto bolo potrebné jeho napadnutý rozsudok ako súladný so zákonom v zmysle ustanovenia § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdiť.

O trovách konania rozhodol odvolací súd v zmysle ustanovenia § 250k ods. 1 O.s.p. v spojení s ustanovením § 224 ods. 1 O.s.p. za použitia ustanovenia § 246c ods. 1 veta prvá O.s.p. Žalobca v odvolacom konaní úspech nemal a žalovanému správne orgánu trovy v odvolacom konaní nevznikli.

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

V Bratislave dňa 15. decembra 2010

JUDr. Elena Kováčová, v. r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia:
Nikoleta Adamovičová