

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 8Sžo/69/2015
Identifikačné číslo spisu: 8012200887
Dátum vydania rozhodnutia: 22.06.2017
Meno a priezvisko: Mgr. Peter Melicher
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2017:8012200887.2

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Petra Melichera a členov senátu JUDr. Jaroslavy Fúrovej a JUDr. Eleny Kováčovej v právnej veci žalobcu: COMPRO Trade, s.r.o., so sídlom Petrovany - Výselač 573, Petrovany, IČO: 36 503 312, zastúpeného JUDr. Martinom Kírňakom, advokátom so sídlom Hlavná 29, Prešov, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, so sídlom Masarykova 10, Košice, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. S/2012/02677-2.1 zo dňa 19. októbra 2012, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Prešove č. k. 1S/92/2012-71 zo dňa 27. januára 2015, jednohlasne, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Prešove č. k. 1S/92/2012-71 zo dňa 27. januára 2015 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 Prešove rozsudkom č. k. 1S/92/2012-71 zo dňa 27. januára 2015, podľa § 250j ods. 1 Občianskeho právneho poriadku (ďalej len „OSP“), zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. S/2012/02677-2.1 zo dňa 19. októbra 2012, ktorým tento rozhodnutie Inšpektorátu práce Prešov č. P : 44/2012-R zo dňa 13. augusta 2012, ktorým bola žalobcovi uložená pokuta vo výške 500 € 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 (ďalej len „zákon č. 125/2006 Z. z.“) a podľa § 46 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) za porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a/ prvom bode (pracovnoprávne vzťahy) zákona č. 125/2006 Z. z., a to konkrétne v § 223 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom do 31. augusta 2011 (ďalej len „Zákonník práce“), a to tým, že zamestnávateľ využíval v období od augusta do novembra roku 2010 závislú prácu fyzickej osoby - M. C., nar. XX.XX.XXXX, Dohoda o vykonaní

práce (ďalej len „DoVP“) zo dňa 02. augusta 2010, v mesiaci august roku 2010 závislú prácu fyzických osôb - Y. J., nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 07. augusta 2010, K. L., nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 06. septembra 2010, v období od septembra do novembra roku 2010 závislú prácu fyzickej osoby - T. M., nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 01. septembra 2010, v období od januára do augusta roku 2010 závislú prácu fyzickej osoby - N. M., nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 29. marca 2007, v období od januára do novembra roku 2010 závislú prácu fyzických osôb - K. Q., nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 05. apríla 1969, K. Y. nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 11. septembra 2009, v období od júna do novembra roku 2010 závislú prácu fyzickej osoby - X. T., nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 24. júna 2010, v období od júna do októbra roku 2010 závislú prácu fyzickej osoby - E. L., nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 16. júna 2010, v mesiacoch máj a jún roku 2010 závislú prácu fyzickej osoby - M. G., nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 03. mája 2010, v období od mája do novembra roku 2010 závislú prácu fyzickej osoby - E. U., nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 03. mája 2010, v období od marca do júna roku 2010 závislú prácu fyzickej osoby - L. H. nar. XX.XX.XXXX, DoVP zo dňa 28. februára 2010 v rozpore s podmienkami ustanovenými v Zákonníku práce, a to tým, že uzatvoril s menovanými fyzickými osobami dohody o vykonaní práce na výkon prác, ktoré nie sú vymedzené výsledkom, ktoré boli zistené pri výkone inšpekcie práce u žalobcu v období od 17. decembra 2010 do 01. januára 2011, zmenil tak, že v jeho výrokovej časti sa vypúšťa uloženie pokuty za porušenie povinnosti stanovenej v § 223 ods. 1 Zákonníka práce (v znení účinnom do 31. augusta 2011) vo vzťahu k zamestnancom - fyzickým osobám - N. M., nar. XX.XX.XXXX/ DoVP zo dňa 29. marca 2007, K. Q., nar. XX.XX.XXXX/ DoVP zo dňa 05. apríla 2008 a K. Y., nar. XX.XX.XXXX/ DoVP zo dňa 11. septembra 2009 a ukladá sa pokuta vo výške 380 €.

Z odôvodnenia napadnutého rozsudku súdu prvého stupňa vyplynul záver, že rozhodnutia sú dostatočne a presvedčivo odôvodnené v súlade s § 47 ods. 3 správneho poriadku. Dal do pozornosti, že správne orgány oboch stupňov dospeli k záveru, že žalobca porušil § 223 ods. 1 Zákonníka práce upravujúceho dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru tak, že 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).

Za nedôvodné označil námietky žalobcu, že správne orgány boli povinné k veci vypočítať zamestnancov, s ktorými žalobca uzavrel dohody o vykonaní práce. Ďalej uviedol, že v preskúmvanej veci nejde o spor medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ale o zistenie, či zamestnávateľ dodržiava pracovnoprávne predpisy, v predmetnej veci ustanovenie § 223 ods. 1 Zákonníka práce. Doplnil, že z dohôd označených ako dohoda o vykonaní práce nesporne vyplýva, že ide o dohody o pracovnej činnosti a rovnako je nesporné, že musí ísť o dohody uzatvárané výnimočne, pričom v prejednávanej veci nemožno hovoriť o výnimočnosti.

V súvislosti s tvrdením žalobcu, že medzi dohodou o vykonaní práce a dohodou o pracovnej činnosti nie je rozdiel, považoval za potrebné poukázať na to, že dohodu o vykonaní práce uzatvára zamestnávateľ s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce nepresahuje 350 h. v kalendárnom roku. Ak zamestnanec už predtým podpísal so svojim zamestnávateľom inú dohodu, do rozsahu prác sa započítava aj táto práca. Dohoda sa uzatvára písomne, najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať a predpokladaný rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla (§ 226 ods. 1 až 5 Zákonníka práce).

Ďalej uviedol, že na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 h. týždenne. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutý

rozsah pracovného času, dohodnutá odmena za vykonanú prácu a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Okamžité zrušenie dohody možno dohodnúť len pre tie prípady, v ktorých možno okamžite zrušiť pracovný pomer, jednostranne možno zrušiť dohodu len s pätnásťdňovou výpovednou dobou, ktorá začína dňom doručenia písomnej výpovede (§ 228a ods. 1 až 3 Zákonníka práce).

Taktiež vyslovil, že z citácie niektorých dohôd je zrejmé, že ak žalobca tvrdí, že z obsahu dohody vyplýva, že ide o dohodu o pracovnej činnosti a nie dohodu o vykonaní práce, z vyššie citovaného jednoznačne vyplýva, že tomu tak nie je.

Dodal, že zákon č. 125/2006 Z. z. neustanovuje, že by správny orgán mohol upustiť od uloženia pokuty za správny delikt. Mal za to, že správna úvaha žalovaného vo vzťahu k výške uloženej pokuty nevybočila z medzí a hľadísk logického úsudku.

Námietku žalobcu vo vzťahu k porušeniu § 1 ods. 3 Zákonníka práce nepokladal za dôvodnú, nakoľko správne orgány pokutu neuložili za porušenie tohto ustanovenia. Doplnil, že aplikácia ustanovenia § 15 Zákonníka práce, podľa ktorého prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom, v tejto veci neprichádza do úvahy vzhlľadom na vyššie citované ustanovenie § 2 ods. 1 písm. a/ bod 1 zákona č. 125/2006 Z. z..

Za neopodstatnenú označil aj námietku žalobcu, ktorý správnym orgánom vytýkal, že sa nevyrovnali s jeho námietkami v podaní zo dňa 10. januára 2011 (vyjadrenie k protokolu o výsledku inšpekcie práce zo dňa 07. januára 2011), nakoľko uvedené je z obsahu odôvodnení zrejmé. Uviedol, že podkladom pre vydanie rozhodnutia je protokol č. IPV-I-38-2.3/P-E24,A25-11 zo dňa 07. januára 2011, ktorý bol s konateľom žalobcu prerokovaný a k jeho obsahu sa žalobca mal možnosť vyjadriť, čo aj urobil uvedeným vyjadrením.

Súčasne vyslovil, že z odôvodnení rozhodnutí nesporne vyplýva, že správne orgány otázku výnimočnosti práce podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce vôbec nezdôrazňovali, ani tým neargumentovali. V súlade s ustanovením § 21 ods. 3 zákona č. 125/2006 Z. z. správne orgány v konaní aplikovali správny poriadok, nakoľko na konanie podľa § 19 sa vzťahujú všeobecné predpisy o správnom konaní, ak tento zákon neustanovuje inak. Mal za to, že rozhodnutia boli vydané na základe dostatočne zisteného stavu veci.

Uviedol, že povinnosťou súdu v preskúmvacom konaní je posudzovať zákonnosť napadnutého rozhodnutia správneho orgánu, predmetom ktorého je uloženie administratívnej sankcie, a to aj v zmysle zásady č. 6 Odporúčania Výboru ministrov č. (91) 1 o správnych sankciách zo dňa 13. februára 1991, podľa ktorej vo vzťahu k ukladaniu správnych sankcií je potrebné aplikovať aj zásady a to, že každá osoba, ktorá čelí správnej sankcii, má byť informovaná o obvinení proti nej, mal by jej byť daný dostatočný čas na prípravu prípadu s tým, že do úvahy sa vezme zložitost' veci ako aj tvrdosť sankcie, ktorá má byť uložená, osoba, prípadne jej zástupca, má byť informovaná o povahe dôkazov proti nej, má dostať možnosť vyjadriť sa, resp. byť vypočutá predtým, ako sa prijme akékoľvek rozhodnutie, správny akt, ktorým sa ukladá sankcia, má obsahovať dôvody, na ktorých sa zakladá.

Za nesporné označil, že medzi účastníkmi konania je sporná právna otázka vo vzťahu k výkladu § 223 ods. 1 Zákonníka práce a nie skutková, pričom nariadenie ústneho pojednávania považoval rovnako ako žalovaný za neúčelné.

V súvislosti s názorom žalobcu, že uloženie pokuty nie je povinnosťou inšpektorátu práce, ale „iba oprávnením“ zdôraznil, že tento názor žalobcu nekorešponduje s ustanovením § 19 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z. z., pretože by muselo obsahovať obligatórne, že môže od uloženia pokuty upustiť. Doplnil, že tento názor jednoznačne vyplýva aj z článku 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon.

Taktiež konštatoval, že argumentácia žalobcu ním uvedenými rozhodnutiami Najvyššieho súdu Slovenskej republiky na predmetnú vec je nedôvodná a neaplikovateľná, nakoľko správne orgány neposudzovali platnosť právnych úkonov, ale dodržiavanie ustanovení Zákonníka práce pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Proti rozsudku krajského súdu podal žalobca prostredníctvom právneho zástupcu včas odvolanie, v ktorom navrhol rozsudok Krajského súdu v Prešove č. k. 1S/92/2012-71 zo dňa 27. januára 2015 zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Alternatívne žiadal napadnutý rozsudok zmeniť tak, že rozhodnutie žalovaného č. S/2012/02677-2.1 zo dňa 19. októbra 2012 zruší a vec žalovanému vráti na ďalšie konanie. Namietal, že krajský súd na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, a taktiež že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. K posudzovaniu charakteru uzatváraných dohôd uviedol, že hoci boli dohody medzi uvedenými zamestnancami a zamestnávateľom (žalobcom) označené ako dohody o vykonaní práce, z ich obsahu možno vyvodiť, že v skutočnosti (vzhľadom na charakter vykonávaných prác) ide o dohody o pracovnej činnosti. Mal za to, že nesprávne formálne označenie právneho úkonu nemohlo mať vplyv na platnosť právneho úkonu. Zdôraznil, že zo strany žalobcu nejde o simulovaný právny úkon, ani o žiadne nezákonné konanie. Doplnil, že nesprávne označenie právneho úkonu v tomto prípade nezakladá vo vzájomnom vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca žiadnu nerovnomernosť, diskrimináciu zamestnanca alebo ukrátenie jeho nárokov. Rovnako tak dal do pozornosti, že podobne ani vo vzťahu k štátnym orgánom (Daňový úrad, Sociálna poisťovňa, Zdravotná poisťovňa) nespája zákon s nesprávnym označením týchto dvoch právnych úkonov žiadne následky, resp. v oboch prípadoch nastáva vo vzťahu k povinnostiam zamestnávateľa rovnaký právny režim.

Následne poukazujúc na § 226 ods. 2 a § 228a ods. 2 Zákonníka práce, uviedol, že z týchto je zrejmé, že obdobne ako pri dohode o vykonaní práce aj pri dohode o pracovnej činnosti je podstatnou náležitosťou tohto právneho úkonu jednak ustanovenie o rozsahu práce (pracovná úloha), teda dohodnutá práca, ako aj ustanovenie o predpokladanom rozsahu práce v hodinách, ktorým je dohodnutý rozsah pracovného času. Zdôraznil, že vo vzťahu k porušeniu § 223 ods. 1 Zákonníka práce v zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. R 22/1980 pre posúdenie otázky, či zamestnanec vykonáva práce na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, alebo či zamestnanec pracuje u zamestnávateľa v pracovnom pomere, nemožno vychádzať len z označenia písomnej dohody uzavretej účastníkmi, ale aj z jej obsahu.

Opätovne namietal, že v správnom konaní malo byť nariadené pred správnym orgánom ústne pojednávanie, aby si správny orgán osvojil skutočný úmysel účastníkov právnych úkonov, ktorý možno podľa žalobcu v danom prípade považovať za rozhodujúci faktor pre posúdenie právneho úkonu účastníkov zmluvného vzťahu. Preto pokladal za potrebné, aby správny orgán v konaní vykonal dokazovanie tak, aby mohol byť posúdený skutočný obsah právneho úkonu medzi žalobcom a jeho zamestnancami, a to vykonaním takých dôkazov, podľa ktorých by bol zistený skutočný úmysel, ako aj skutočná vôľa účastníkov.

K otázke výnimočnosti práce, ktorú posudzoval správny orgán uviedol, že táto otázka nie je v zákone definovaná, preto nie je dôvod posudzovať ju pri vydávaní tohto rozhodnutia. Doplnil, že v tomto prípade ide o výnimočnú prácu, ktorá je vymedzená výsledkom, t.j. dokladaním tovaru v konkrétnom hypermarkete. Mal za to, že výnimočnosť v danom prípade spočívala aj v tom, že žalobca ako dodávateľ služieb pre hypermarkety je závislý od ich objednávok, preto zamestnancov na dohody naberá podľa potreby, teda aj výnimočne podľa objemu objednaných služieb, ktoré pre tieto zabezpečuje.

Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení k podanému odvolaniu uviedol, že rozsudok Krajského súdu v Prešove č. k. 1S/92/2012-71 zo dňa 27. januára 2015 považuje za vecne správny a zákonný. V plnom rozsahu sa s ním stotožňuje.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 OSP) preskúmal rozsudok krajského súdu ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že odvolaniu žalobcu nemožno priznať

úspech. Rozhodol bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa ustanovenia § 250ja ods. 2 OSP s tým, že deň vyhlásenia rozhodnutia bol zverejnený minimálne päť dní vopred na úradnej tabuli a na internetovej stránke Najvyššieho súdu Slovenskej republiky www.nsud.sk. Rozsudok bol verejne vyhlásený dňa 22. júna 2017 (§ 156 ods. 1 a 3 OSP).

Podľa § 244 ods. 1 OSP v správnom súdnom konaní preskúmajú sudy na základe žalôb alebo opravných prostriedkov zákonnosť rozhodnutí a postupov orgánov verejnej správy.

Inšpektorát práce Prešov vykonal v období od 17. decembra 2010 do 07. januára 2011 podľa zákona č. 125/2006 Z. z. inšpekciu práce u zamestnávateľa COMPRO Trade, s.r.o., ktorá bola zameraná na kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov. Zistené nedostatky boli popísané v protokole č.: IPV-1-38-2.3/P-E24, A25-11 zo dňa 07. januára 2011.

Protokol č.: IPV-1-38-2.3/P-E24, A25-11 zo dňa 07. januára 2011 bol prerokovaný s konateľom COMPRO Trade, s.r.o., U. I., ktorý sa k jeho obsahu a ku všetkým zisteným skutočnostiam a nedostatkom vyjadril.

Vo vyjadrení žalobcu zo dňa 10. januára 2011 sa uvádza, že nedostatok, ktorý je mu vyčítaný nemá žiaden vplyv na pracovnoprávny vzťah a rovnako ani žiaden vplyv na odvodové a registračné povinnosti zamestnávateľa.

Na základe kontrolných zistení Inšpektorát práce Prešov rozhodnutím č. P : 44/2012-R zo dňa 13. augusta 2012 uložil žalobcovi pokutu vo výške 500 € za porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a/ prvom bode (pracovnoprávne vzťahy) zákona č. 125/2006 Z. z., a to konkrétne § 223 ods. 1 Zákonníka práce.

Rozhodnutím č. S/2012/02677 - 2.1 zo dňa 19. októbra 2012 žalovaný zmenil rozhodnutie správneho orgánu prvého stupňa tak, že za spáchaný správny delikt žalobcovi uložil pokutu vo výške 380 €, nakoľko pri preskúvaní napadnutého rozhodnutia zistil, že z hľadiska procesného nie je možné sa stotožniť s výškou pokuty uloženou v rozhodnutí správneho orgánu prvého stupňa, keďže tento v popise skutku naplnujúceho znaky správneho deliktu uviedol fyzické osoby - zamestnancov, v prípade ktorých v zmysle § 19 ods. 4 zákona č. 125/2006 Z. z. uplynula trojročná prekluzívna lehota, v ktorej bolo potrebné právoplatne rozhodnúť o uložení pokuty.

Základným cieľom, resp. poslaním konania v správnom súdnom konaní je preskúmať „zákonnosť“ rozhodnutí a postupov orgánov verejnej správy. Úlohou súdu v správnom súdnom konaní nie je nahrádzať činnosť správnych orgánov pri zisťovaní skutkového stavu, ale len preskúmať „zákonnosť“ ich rozhodnutí, teda to, či kompetentné orgány pri riešení konkrétnych otázok vymedzených žalobou rešpektovali príslušné hmotno-právne a procesnoprávne predpisy. Inými slovami povedané, treba vziať do úvahy, že správny súd „nie je súdom skutkovým“, ale súdom, ktorý posudzuje iba právne otázky napadnutého postupu alebo rozhodnutia orgánu verejnej správy. Rozhodnutie správneho súdu je výsledkom preskúvania zákonnosti rozhodnutia žalovaného. Správny súd nie je správnu inštanciou a nerozhoduje vo veci samej.

Predmetom právneho posúdenia zo strany Najvyššieho súdu Slovenskej republiky bol správny delikt, v prípade ktorého správny orgán posúdil ako protiprávne konanie žalobcu, spočívajúce v nedostatku zistenom v oblasti pracovnoprávných vzťahov a týkalo sa dohôd o vykonaní práce uzavretých so zamestnancami M. C., Y. J., K. L., T. M., X. T., E. L., M. G., E. U. a L. H.. V kontrolovanom období zamestnávateľ využíval závislú prácu týchto fyzických osôb tým, že s nimi uzavrel dohodu o vykonaní práce, nie na výkon práce, ktorá je vymedzená výsledkom, ale na pracovnú činnosť určenú druhovo - dokladanie tovaru v supermarkete, čo je v rozpore s ustanovením § 1 ods. 3 v nadväznosti na § 223 ods. 1 Zákonníka práce.

Podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce (účinného do 31. augusta 2011), závislá práca môže byť vykonávaná

výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce (účinného do 31. augusta 2011) 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). Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti.

Podľa § 2 ods. 1 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z. z. (účinného do 19. júla 2011) inšpekcia práce je a/ dozor nad dodržiavaním 1. pracovnoprávnych 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.

Podstatnou odvolacou námietkou žalobcu bolo tvrdenie o nesprávnom právnom posúdení veci súdom prvého stupňa, ktorý sa nestotožnil so žalobnými námietkami, týkajúcimi sa charakteru posudzovaných dohôd, o ktorých žalobca tvrdil, že hoci boli označené ako dohody o vykonaní práce, z ich obsahu je však možné vyvodiť, že ide o dohody o pracovnej činnosti. V nadväznosti na vyššie uvedené odvolací súd, poukazujúc na § 2 ods. 1 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z. z., uvádza, že základným účelom inšpekcie práce je kontrola dodržiavania pracovnoprávnych, bezpečnostných a iných súvisiacich právnych predpisov. Preto konštatuje, že túto námietku nie je možné považovať za dôvodnú, keďže uvedené tvrdenie žalobcu nemá vplyv na správnosť záveru žalovaného, ktorý mu pokutu uložil za konanie, ktoré bolo v rozpore s vyššie uvedenými ustanoveniami Zákonníka práce, nakoľko žalobca uzatvoril s fyzickými osobami označenými v preskúvanom rozhodnutí dohody o vykonaní práce na výkon prác, ktoré spočívali v dokladaní tovaru v supermarkete, teda neboli vymedzené výsledkom, ale išlo o pracovné činnosti určené druhovo a výkon prác pozostával z opakovania určitých činností.

Odvolací súd nemohol prihliadnuť ani na námietku žalobcu, že v danom prípade bolo potrebné v konaní pred správnym orgánom nariadiť ústne pojednávanie. Ústne konanie sa v správnom konaní vo všeobecnosti, na rozdiel od súdneho konania, nevyžaduje. Správny poriadok rozlišuje ústne pojednávanie obligatórne a fakultatívne. Obligatórne ústne pojednávanie správny orgán nariaďuje vtedy, ak tak ustanovujú osobitné predpisy. V prejednávanej veci však uvedené osobitný predpis neustanovuje. Fakultatívne ústne pojednávanie správny orgán nariaďuje iba vtedy, ak to vyžaduje povaha veci. Cieľom ústneho pojednania je predovšetkým zistiť skutočný stav veci, a pokiaľ možno odstrániť rozpory medzi účastníkmi. V danom prípade sa odvolací súd stotožnil s názorom žalovaného, ako aj súdu prvého stupňa, že skutočný stav bol v tejto veci objasnený dostatočne a povaha vecí nariadenie ústneho pojednania nevyžaduje.

Najvyšší súd Slovenskej republiky len na doplnenie dodáva, že pri súdnom prieskume zákonnosti rozhodnutí a postupu správnych orgánov v oblasti správneho trestania bol už prijatý celý rad judikátov. Otázka zásad vzťahujúcich sa na správne trestanie je veľmi všeobecná a Odporúčanie Rady Európy č. R/91/1 zo dňa 13. februára 1991 možno použiť ako legislatívnu pomôcku pre výklad zákona.

Výška pokuty uložená žalobcovi na dolnej hranici stanovenej sadzby je podľa Najvyššieho súdu Slovenskej republiky primeraná, odráža mieru porušenia povinností žalobcu a následkov, ktoré z tohto porušenia vyplynuli a nemožno ju považovať za neprimerane vysokú ani za zvlášť zaťažujúcu alebo za likvidačnú. Zároveň spĺňa aj požiadavku preventívneho pôsobenia na zamestnávateľa na dodržiavanie povinností.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti nemá Najvyšší súd Slovenskej republiky pochybnosti, že súd prvého stupňa rozhodol vo veci skutkovo správne a v súlade so zákonom a preto jeho rozsudok podľa § 250ja ods. 3 v spojení s § 246c ods. 1 a § 219 ods. 1 OSP potvrdil.

O náhrade trov odvolacieho konania Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodol podľa § 224 ods. 1 OSP v spojení s § 246c ods. 1 veta prvá OSP a § 250k ods. 1 OSP, nakoľko žalobca v odvolacom konaní úspech nemal a žalovanému náhrada trov konania zo zákona neprislúcha.

Odvolací súd v odvolacom konaní postupoval podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku, ktorý bol zrušený zákonom č. 160/2015 Z. z., Civilný sporový poriadok (§ 473), ktorý nadobudol účinnosť 01. júla 2016.

Dňom 01. júla 2016 nadobudol účinnosť zákon č. 162/2015 Z. z., Správny súdny poriadok, ktorý v § 491 ods. 1 ustanovil, že ak nie je ďalej ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté podľa piatej časti Občianskeho súdneho poriadku pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

Podľa § 492 ods. 2 Správneho súdneho poriadku odvolacie konania podľa piatej časti Občianskeho súdneho poriadku začaté pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa dokončia podľa doterajších predpisov.

V súlade s vyššie uvedenými prechodnými ustanoveniami odvolací súd v predmetnej veci postupoval podľa doterajšieho predpisu, Občianskeho súdneho poriadku.

Toto rozhodnutie prijal Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte pomerom hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 01. mája 2011).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.