

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 3Sžo/43/2016  
Identifikačné číslo spisu: 1014201771  
Dátum vydania rozhodnutia: 31.01.2018  
Meno a priezvisko: JUDr. Ivan Rumana  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2018:1014201771.1

## ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ivana Rumanu a zo sudcov JUDr. Sone Langovej a JUDr. Jozefa Milučkého v právnej veci žalobcu: Lidl Slovenská republika, v.o.s., IČO: 35 793 783, Ružinovská 1E, Bratislava, zastúpený: Advokátska kancelária ECKER-KÁN & PARTNERS, s.r.o., Námestie Martina Benku 9, Bratislava, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, Masarykova 10, Košice, v konaní o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. S/2014/02577-2.1, O-281/2014 zo dňa 4. septembra 2014, konajúc o odvolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave č. k. 5S/228/2014-112 zo dňa 26. januára 2016, takto

### rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave č. k. 5S/228/2014-112 zo dňa 26. januára 2016 p o t v r d z u j e.

Žalobcovi právo na náhradu trov odvolacieho konania n e p r i z n á v a.

### Odôvodnenie

I.

Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Bratislave podľa § 250j ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len O.s.p.) zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal preskúmania zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. S/2014/02577-2.1, O-281/2014 zo dňa 04.09.2014 a nepriznal mu náhradu trov konania. Predmetným rozhodnutím žalovaný potvrdil prvostupňové rozhodnutie Inšpektorátu práce Žilina č. 112/2014-IZA-2.3/pok./R/2/S zo dňa 11.06.2014, ktorým bola žalobcovi uložená pokuta vo výške 550,- € za porušenie § 43 ods. 2 a § 99 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktoré bolo zistené pri výkone inšpekcie práce v dňoch 25.04.2013, 03.05.2013, 21.05.2013, 24.05.2013 a 05.06.2013 na prevádzke žalobcu Alej Slobody 2925/13 B, 026 01 Dolný Kubín, ktoré spočívali:

- v porušení § 43 ods. 2 Zákonníka práce tým, že v pracovných zmluvách zamestnancov uzatvorených dňa 15.02.2013 s J.G., G. H., X. J. a H. W. a v pracovnej zmluve uzatvorenej dňa 18.02.2013 s Z. R.,

žalobca neuviedol ďalšiu pracovnú podmienku, a to výplatné termíny (v pracovných zmluvách uviedol len lehotu splatnosti zmluvy - v „§ 5 Mzda“, v predmetných pracovných zmluvách je uvedené: „Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a bude zamestnancovi vyplatená najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca“) a

- v porušení § 99 Zákonníka práce tým, že žalobca nevedie evidenciu pracovného času tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu (v predloženej evidencii: „Výkaz odpracovaných hodín“ zaznamenáva príchod zamestnanca na pracovisko, odchod z pracoviska a dĺžku trvania prestávky - z takejto evidencie nie je zrejmé, v ktorom časovom úseku zamestnanec vykonával prácu pre zamestnávateľa a v ktorom časovom úseku čerpal prestávku na odpočinok).

Krajský súd rozsudok odôvodnil tým, že sa nestotožnil s tvrdením žalobcu, že nedostatok v podobe podstatnej ďalšej podmienky pracovnej zmluvy (§ 43 ods. 2) odstránil aplikáciou § 44 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu vydania napadnutých administratívnych rozhodnutí (ďalej len „Zákonník práce“) tým, že s termínom výplaty sú zamestnanci oboznámení v rámci Pracovného poriadku. V danom prípade nemohlo ísť o kvalifikovanú náhradu absentujúcej podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy, keď obsah Pracovného poriadku zamestnanec len berie na vedomie a len oboznámenie s ním potvrdzuje svojim podpisom, ale inak tento nemá možnosť rozporovať. Niet pochybnosti v tom, že údaj o výplatnom termíne je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy ako ju zákonodarca v § 43 ods. 2 Zákonníka práce zadefinoval. Krajský súd sa nestotožnil ani s námietkou žalobcu ohľadom elektronickej evidencie dochádzky zamestnanca vyznačením dĺžky prestávky bez časového intervalu, v ktorom zamestnanec čerpal prestávku na odpočinok a jedenie. Ustanovenie § 99 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť viesť evidenciu pracovného času, okrem iného aktívnej a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu. Čas určený ako prestávka na odpočinok a jedlo sa za výkon práce nepovažuje. Aj pokiaľ žalobca má internú smernicu (IS\_VW\_HR\_018), v zmysle ktorej sa prestávka na jedenie a odpočinok poskytuje v čase od 10,00 hod. do 13,00 hod., a od 15,30 hod. do 18,00 hod., nie je v konkrétnom prípade zrejmé, kedy si daný zamestnanec prestávku skutočne čerpal. Teda z takejto evidencie pracovného času nie je potom zrejmé a táto nie je vedená tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec prácu vykonával.

## II.

Proti rozsudku krajského súdu podal žalobca v zákonnej lehote odvolanie a navrhol, aby odvolací súd zmenil napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa a rozhodnutie žalovaného zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Uviedol, že údaj o výplatnom termíne nepovažuje za podstatnú záležitosť pracovnej zmluvy, keďže podstatné náležitosti sú explicitne uvedené v § 43 ods. 1 Zákonníka práce. Výplatný termín je definovaný v § 43 ods. 2 Zákonníka práce len ako tzv. „pravidelná náležitosť“ pracovnej zmluvy, kedy je uvedenie výplatného termínu v zásade pravidelnou súčasťou pracovnej zmluvy. Zákonník práce v predmetnom ustanovení síce nezakotvuje fakultatívnu možnosť neuvedenia náležitosti výplatného termínu v pracovnej zmluve tak, ako to umožňuje pri tzv. „náhodilých náležitostiach“ špecifikovaných v § 43 ods. 4 Zákonníka práce, avšak nesankcionuje nedostatok v podobe absencie pravidelnej náležitosti výplatného termínu neplatnosťou pracovnej zmluvy. Žalobca poukázal tiež na § 44 ods. 1 Zákonníka práce a uviedol, že podľa jeho názoru úmyslom zákonodarcu bolo aj napriek právnej povinnosti zakotvenia pravidelných náležitostí do pracovnej zmluvy, ustanoviť možnosť zamestnávateľa daný nedostatok odstrániť v dodatočnej lehote jedného mesiaca a splniť si tak preukázateľne povinnosť oboznámiť zamestnanca s výplatným termínom. Zákonník práce taktiež neustanovuje v akej podobe má byť tento nedostatok odstránený (t.j. zákon neukladá napríklad konkrétne povinnosť vyhotovenia dodatku k pracovnej zmluve s uvedením absentujúcej pravidelnej náležitosti pracovnej zmluvy), ale ako jedinú podmienku vyžaduje oznámenie v písomnej forme. Použitím systematického výkladu za porušenie

pracovnoprávných predpisov zo strany zamestnávateľa teda nemožno považovať neuvedenie výplatného termínu v písomnom vyhotovení pracovnej zmluvy, ale až dodatočné prípadné porušenie povinnosti splniť si informačnú povinnosť o tejto obsahovej náležitosti uzatvoreného pracovného pomeru do jedného mesiaca od uzatvorenia pracovnej zmluvy. V tejto súvislosti poukázal na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 341/07 a uviedol, že podľa jeho názoru, z vykonaného dokazovania i napriek absencii ustanovenia pracovnej zmluvy o dohodnutom výplatnom termíne si žalobca svoju informačnú povinnosť splnil tým, že zamestnanci boli s výplatným termínom oboznámení prostredníctvom Pracovného poriadku priamo pri podpise pracovnej zmluvy.

V súvislosti s porušením § 99 Zákonníka práce žalobca poukázal na to, že dané ustanovenie nekonkretizuje, akým spôsobom má zamestnávateľ uskutočňovať evidenciu pracovného času. Preto závisí predovšetkým od zamestnávateľa, akú formu evidencie pracovného času zvolí. Časový interval poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie je v zmysle písomnej informácie uvedený na pracovisku žalobcu, pričom prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v čase od 10:00 hod. do 13:00 hod. a od 15:00 hod. do 18:00 hod. Napriek tomu, že uvedené intervaly možno považovať za dostatočne jednoznačné a určité, skutočnosť, kedy konkrétne v daných časových intervaloch zamestnanec vykonával prácu a kedy čerpal prestávku na odpočinok a jedenie je vyznačovaná samotným zamestnancom prostredníctvom elektronickej dochádzky tak, ako to vyplýva z bod 3.2.2 Evidencie pracovnej doby, z ktorej vyplýva: „Pri odchode zamestnanca domov je mu navrhovaná zákonom stanovená minimálna prestávka v trvaní 30 minút, ktoré môže zamestnanec sám skorigovať na termináli.“ Žalobca je vzhľadom na uvedené toho názoru, že začiatok a koniec pracovného času je u zamestnancov riadne evidovaný v súlade s § 99 Zákonníka práce a nedošlo tak k porušeniu tohto ustanovenia. Žalobca rozporoval záver súdu prvého stupňa, v zmysle ktorého z evidencie pracovného času zamestnancov žalobcu nie je zrejmé a táto nie je vedená tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

### III.

Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že sa stotožňuje s rozsudkom súdu prvého stupňa, ktorý považuje za vecne správny a zákonný. Žalovaný má za to, že skutok bol plne a jednoznačne preukázaný tak, ako vyplýva z napadnutého administratívneho rozhodnutia a z predložených písomností a vyjadrení, pričom za podstatnú považoval predovšetkým skutočnosť, že ide o preukázané porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov, čo je vo všeobecnosti považované za závažný skutok s celospoločenským významom a s negatívnymi dopadmi na postavenie a sociálne istoty zamestnancov. Prvostupňový súd sa relevantným spôsobom vysporiadal s argumentáciou žalobcu a tento v odvolaní neuviedol žiadne nové skutočnosti ani námietky.

### IV.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 v spojení s § 246c ods. 1 veta prvá O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo v rozsahu dôvodov uvedených v odvolaní (§ 212 ods. 1 O.s.p.) bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 250ja ods. 2 O.s.p.) a po tom, ako bolo oznámenie o verejnom vyhlásení rozhodnutia zverejnené najmenej 5 dní vopred na úradnej tabuli súdu a na internetovej stránke najvyššieho súdu [www.nsud.sk](http://www.nsud.sk) <., rozsudok verejne vyhlásil (§ 156 ods. 1, 3 O.s.p.).

Najvyšší súd Slovenskej republiky v odvolacom konaní postupoval v zmysle § 492 ods. 2 zákona č. 162/2015 Z. z. (Správny súdny poriadok), účinného od 01.07.2016, podľa ktorého sa odvolacie konania podľa piatej časti Občianskeho súdneho poriadku, začaté pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona dokončia podľa doterajších predpisov, t.j. podľa zákona č. 99/1963 Zb., Občiansky súdny poriadok (ďalej len „O.s.p.“).

Z obsahu administratívneho a súdneho spisu odvolací súd zistil, že Inšpektorát práce Žilina rozhodnutím č. 112/2014-IZA-2.3/OK/R/2/S zo dňa 11.06.2014 uložil žalobcovi v pokračujúcom administratívnom

konaní pokutu vo výške 550,- € 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 v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 125/2006 Z.z.“) za porušenie pracovnoprávných predpisov, a to za porušenie § 43 ods. 2 Zákonníka práce tým, že v pracovných zmluvách uzatvorených 15.02.2013 s J.G., G. H., X. J., a H. W. a v pracovnej zmluve uzatvorenej dňa 18.02.2013 s Z. R., neuviedol ďalšiu pracovnú podmienku, a to výplatné termíny; ďalej za porušenie § 99 Zákonníka práce tým, že nevedie evidenciu pracovného času tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu. Uvedené vyplynulo žalovanému z výsledkov kontroly pri výkone inšpekcie práce na pracovisku Alej Slobody 2925/13 B/02601, Dolný Kubín, vykonávanej na predmetnej prevádzke v dňoch 25.04.2013, 03.05.2013, 21.05.2013, 24.05.2013 a 05.06.2013 a ako tieto porušenia vyplývajú z protokolu z výkonu inšpekcie práce č.: IZA-38-47-2.3.P-E24-13 zo dňa 05.06.2013, ktoré tvoria súčasť predloženého administratívneho spisu.

Podľa § 43 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

Podľa § 43 ods. 3 Zákonníka práce ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d/ a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.

Podľa § 44 ods. 1 Zákonníka práce ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

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.

Podľa § 19 ods. 1 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z.z., v zmysle ktorého inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a/ prvom až treťom bode a v šiestom 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.

Podľa § 19 ods. 6 zákona č. 125/2006 Z.z. inšpektorát práce pri ukladaní pokuty zohľadňujúc jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada aj na závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov, počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa, počet nelegálne zamestnávaných fyzických osôb, skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku, opakované zistenie toho istého nedostatku.

Skutkový stav, tak ako je popísaný vyššie nebol medzi účastníkmi konania sporný, sporným bolo len jeho právne posúdenie.

„Výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovolenky a dĺžka výpovednej doby sú popri podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy náležitosťami, ktoré majú tú osobitosť, že musia byť obsiahnuté buď v

pracovnej zmluve, alebo v kolektívnej zmluve. Zákonník práce ich neoznačuje za podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy, ale zakladá právnu povinnosť zamestnávateľa uviesť uvedené pracovné podmienky v pracovnej zmluve. V prípade, ak by boli dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy.“ (Barancová, H.: Zákonník práce - Komentár, 5. vydanie, Bratislava, 2007, s. 374).

Z ustanovenia § 43 ods. 2 Zákonníka práce možno vyvodíť, že ak predmetné pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy, v tomto prípade údaj o výplatnom termíne, nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, musia byť uvedené v pracovnej zmluve. V danom prípade nestačí, že zamestnanci boli s výplatným termínom oboznámení prostredníctvom Pracovného poriadku. Zákonodarca nesankcionuje neuvedenie obsahových náležitostí podľa § 43 ods. 2 Zákonníka práce neplatnosťou pracovnej zmluvy, avšak vzniká mu povinnosť vyhotoviť pre zamestnanca písomné oznámenie o prijatí do zamestnania, ktoré obsahuje chýbajúce náležitosti, ktoré neboli uvedené v pracovnej zmluve. Takéto písomné oznámenie má zamestnancovi zabezpečiť právnu istotu o obsahových náležitostiach pracovného pomeru a samotnú pracovnú zmluvu nemôže zmeniť. Pracovný poriadok však nemožno chápať ako písomné oznámenie o chýbajúcich náležitostiach v zmysle § 44 ods. 1 Zákonníka práce. Odvolací súd sa stotožnil so záverom krajského súdu, že obsah Pracovného poriadku zamestnanec len berie na vedomie a len oboznámenie sa s ním potvrdzuje svojim podpisom, ale inak tento nemá ho možnosť rozporovať.

Ustanovenie § 99 Zákonníka práce necháva na vôli zamestnávateľa, akým spôsobom bude uskutočňovať evidenciu pracovného času zamestnancov. V zmysle § 91 ods. 5 Zákonníka práce sa prestávky na odpočinok a jedenie nezapočítavajú do pracovného času. Z uvedeného vyplýva, že z evidencie pracovného času zamestnancov musí byť zrejmé, kedy si jednotliví zamestnanci čerpali prestávku na odpočinok a jedenie. Aj v tomto sa odvolací súd stotožnil so záverom súdu prvého stupňa, že z evidencie pracovného času, ako to uviedol žalobca nie je zrejmé a táto nie je vedená tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec prácu vykonával.

Podľa § 219 ods. 1 O.s.p. odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

Podľa § 219 ods. 2 O.s.p. 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.

Odvolací súd vyhodnotil rozsah a dôvody odvolania vo vzťahu k napadnutému rozsudku Krajského súdu v Bratislave po tom, ako sa oboznámil s obsahom administratívneho a súdneho spisu a s prihliadnutím na ustanovenie § 219 ods. 2 O.s.p. dospel k záveru, že nezistil dôvod na to, aby sa odchyľil od logických argumentov a relevantných právnych záverov spolu so správnou citáciou dotknutých právnych noriem obsiahnutých v dôvodoch napadnutého rozsudku, ktoré vytvárajú dostatočné východiská pre vyslovenie výroku rozsudku. S týmito sa odvolací súd stotožňuje v celom rozsahu.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok krajského súdu ako vecne správny a v súlade so zákonom potvrdil. Rozhodnutia žalovaného a prvostupňového administratívneho orgánu obsahujú všetky zákonom požadované náležitosti, žalovaný pri hodnotení dôkazov postupoval v medziach zákona a logického uvažovania, všetky dôkazy hodnotil v ich vzájomnej súvislosti a prihliadal na všetko, čo v administratívnom konaní vyšlo najavo. Z týchto podstatných dôvodov napadnutý rozsudok Krajského súdu v Bratislave ako vecne správny podľa § 250ja ods. 3 veta druhá O.s.p. v spojení s § 219 ods. 1, 2 O.s.p. potvrdil.

O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 246c ods. 1 veta prvá O.s.p. a § 250k ods. 1 O.s.p. Žalobca v konaní nebol úspešný, preto mu súd náhradu trov odvolacieho konania nepriznal.

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

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku opravný prostriedok nie je prípustný.