

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	3Sžo/34/2012
Identifikačné číslo spisu:	7011200562
Dátum vydania rozhodnutia:	09.10.2012
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Zemková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2012:7011200562.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Zemkovej PhD. a zo sudcov JUDr. Gabriely Gerdovej a JUDr. Ivana Rumanu, v právnej veci žalobcu: TRENKWALDER, a.s., so sídlom Námestie 1. mája 18, Bratislava, IČO: 35 861 169, právne zastúpeného JUDr. Juliánom Lapšanským, advokátom so sídlom Andrusovova 6, Bratislava, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, Masarykova 10, Košice, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia a postupu žalovaného č. S/2011/1268-2.1 O-62/2011 zo dňa 27. mája 2011, konajúc o odvolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave č. k. 3S 138/2011-56 zo dňa 17. apríla 2012, jednomyseľne

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave č. k. 3S 138/2011-56 zo dňa 17. apríla 2012 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

Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Bratislave zamietol žalobu žalobcu o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného uvedeného v záhlaví tohto rozsudku, ktorým žalovaný zmenil rozhodnutie Inšpektorátu práce Žilina č. 65/2011-IZA-2.6/pok/R zo dňa 07.04.2011 tak, že žalobcovi uložil pokutu vo výške 450 € za porušenie ustanovenia § 226 ods. 2 a § 224 ods. 2 písm. d/ zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce. Dôvodom na uloženie pokuty bolo nevymedzenie pracovnej úlohy v dohode o vykonaní práce, nedohodnutie odmeny za vykonanie pracovnej úlohy a neuzavretie dohody o vykonaní práce najneskôr deň pred začatím vykonávania prác, a neevidovanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzavreté.

Krajský súd rozsudok odôvodnil tým, že v konaní neboli zistené žiadne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali zmenu alebo zrušenie napadnutých rozhodnutí a žalovaný sa vysporiadal so všetkými námietkami uvedenými v odvolaní proti prvostupňovému rozhodnutiu. Stotožnil sa aj s právnym

názorom žalovaného, že medzi žalobcom a pracovníčkou T. Y. bol namiesto pracovnej úlohy, ktorá má byť vymedzená výsledkom práce, dojednaný druh práce na pravidelne sa opakujúcu činnosť, konkrétne oddelenie pekárň - upečenie zadaného pečiva, pričom výsledok, resp. produkt pracovnej aktivity nebol inak bližšie určený ani do kvality ani do kvantity, čo je jednoznačné porušenie zákonnej dikcie Zákonníka práce. Žalobca v dohodách o vykonaní práce (ide o práce jednorazového charakteru a pracovné úlohy sa končia výsledkom práce) uzatvorených s T. Y. nevymedzil pracovnú úlohu, nedohodol odmenu za vykonanie pracovnej úlohy, ale dohodol hodinovú mzdu a dohoda o vykonaní práce zo dňa 08.05.2010 č. SKM07-711/10/8/DOVP/9 nebola uzatvorená najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce, ale až v deň začatia výkonu práce dňa 08.05.2010.

Zo strany žalobcu tak došlo aj k porušeniu § 224 ods. 2 písm. d/ Zákonníka práce tým, že nevedol evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v takom poradí, v akom boli uzatvorené. Vyššie citovaná dohoda zo dňa 08.05.2010 je označená poradovým číslom, ktoré v časovej osi nezodpovedá poradiu, v akom bola táto dohoda uzatvorená a bola zaevidovaná za dohodou o vykonaní práce č. SKM07-711/10/8/DOVP/8 zo dňa 01.06.2010. Krajský súd považoval za preukázané, že žalobca ako zamestnávateľ využíval v kontrolovanom období závislú prácu zamestnankyne T. Y. v rozpore s podmienkami ustanovenými v Zákonníku práce, nespĺnil požiadavky platných právnych predpisov a nedohodol s ňou pracovné úlohy, ktoré by boli vymedzené výsledkom. Dohodnutú prácu, ktorú žalobca uviedol v dohodách o vykonaní práce uzatvorených ako pracovnú úlohu, nie je možné vymedziť výsledkom, pretože sa jedná o dojednanie opakovanej činnosti. Takto dojednanú činnosť je možné vykonávať iba v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy, alebo výnimočne na základe dohody o pracovnej činnosti, alebo o dohody o brigádnickej práci študentov, nie na základe dohôd o vykonaní práce.

Proti rozsudku krajského súdu podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca a navrhol, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok krajského súdu zmenil tak, že zruší rozhodnutie žalovaného a vec mu vráti na ďalšie konanie z dôvodu nesprávneho posúdenia veci prvostupňovým súdom ohľadom vymedzenia pracovnej úlohy v dohode o vykonaní práce, uzatváratej podľa § 226 ods. 1 Zákonníka práce, ako aj spôsobu vymedzenia odmeny za vykonanie pracovnej úlohy.

V dôvodoch odvolania poukázal na ustanovenie § 232 ods. 2 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení účinnom do novely „Pôvodného Zákonníka práce“, podľa ktorého „Dohody o pracovnej činnosti možno uzavierať na vykonávanie opakujúcej sa pracovnej činnosti, ..., a podľa § 232 ods. 3 tohto zákona, „Dohody o vykonaní práce možno uzavierať len na vykonanie ojedinelej určitej pracovnej úlohy vymedzenej výsledkom práce,... . Po novele boli uvedené ustanovenia zrušené (ako to vyplýva aj z dôvodovej správy k novele pôvodného Zákonníka práce) z dôvodu, že v praktickom živote je veľmi obtiažne rozlíšiť, kedy sa ešte jedná o pracovnú úlohu a kedy už ide o pracovnú činnosť. Tak je tomu aj v prípade sporných dohôd o vykonaní práce uzavretých s T. Y. a navyše, prečo by upečenie pečiva podľa zadania v presne stanovenom časovom rozsahu nemalo byť pracovnou úlohou?

Ďalej citoval ustanovenie § 226 ods. 1 Zákonníka práce a namietal, že po obsahovej stránke sa v prípade § 236 ods. 1 „Pôvodného Zákonníka práce“ a § 226 ods. 1 Zákonníka práce jedná o identické ustanovenia, ktoré kontinuálne od 01.01.1989 upravujú dohodu o vykonaní práce formou jej vymedzenia kvantifikačným kritériom. Predmet dohody o vykonaní práce tak možno vymedziť nielen konkrétnou pracovnou úlohou (uvedenou v definícii dohody o vykonaní práce v zátvorke), ale aj rozsahom práce pri pravidelne sa opakujúcich činnostiach za predpokladu, že tento rozsah neprekročí 350 hodín v roku.

Záverom uviedol, že tak žalovaný, ako ani prvostupňový súd sa nevysporiadali s jeho argumentáciou, podľa ktorej by v konkrétnom prípade posudzovaných dohôd o vykonaní práce uzavretých s T. Y., nebolo možné uzavrieť s ňou pracovnú zmluvu a rozvrhnúť jej pracovný čas niektorým zo spôsobov predvídaných v ustanovení § 85 a nasl. Zákonníka práce z dôvodu nárazovitosti a premenlivosti práce. Argument, že dohody o vykonaní práce slúžia na obchádzanie odvodových povinností je dôvodom na zmenu príslušných právnych predpisov z oblasti práva sociálneho zabezpečenia, ale nemôže byť dôvodom, aby sa v pracovnom práve volili také formy pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa na danú

situáciu nemôžu a ani nedajú aplikovať.

Žalovaný v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalovaného sa v plnom rozsahu stotožnil s rozsudkom krajského súdu, ktorý považuje za vecne správny a zákonný.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 v spojení s § 246c ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu v rozsahu a z dôvodov uvedených v odvolaní (§ 212 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2, § 250ja ods. 2 veta prvá O.s.p.) a po tom, ako oznámenie o verejnom vyhlásení rozhodnutia bolo uverejnené na úradnej tabuli a na webovej stránke Najvyššieho súdu Slovenskej republiky www.nsud.sk najmenej 5 dní vopred, rozsudok verejne vyhlásil (§ 156 ods. 1, 3 O.s.p.).

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

Úlohou súdu v správnom súdnictve je preskúmať zákonnosť postupu a rozhodnutí orgánov verejnej správy, teda to, či kompetentné orgány pri riešení konkrétnych otázok vymedzených žalobou rešpektovali príslušné hmotnoprávne a procesnoprávne predpisy.

Z obsahu predloženého súdneho a administratívneho spisu najvyšší súd zistil, že v dňoch 07.07.2010 až 09.08.2010 Inšpektorát práce Žilina vykonal u žalobcu kontrolu zameranú na dodržiavanie pracovnoprávných predpisov a mzdových predpisov v zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, na kontrolu dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce v zmysle zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a na kontrolu dodržiavania právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Z výkonu inšpekcie bol vypracovaný protokol zo dňa 09.08.2010 č. IZA-60-32-2.6/P-A22,24,25/10 504, ku ktorému sa žalobca písomne vyjadril listom zo dňa 18.08.2010 a vzhľadom na námietky žalobcu a predložené doklady bol vypracovaný Dodatok k protokolu zo dňa 24.08.2010. Na základe kontrolných zistení vydal Inšpektorát práce Žilina rozhodnutie č. k.: 65/2011-IZA-2.6/pok/R zo dňa 07.04.2011, ktorým uložil žalobcovi pokutu vo výške 500 € za porušenie pracovnoprávných predpisov, spočívajúcich v porušení ustanovenia § 226 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. tým, že:

1. v dohodách o vykonaní práce zo dňa 14.04.2010, 02.05.2010, 10.05.2010, 01.06.2010, 08.05.2010 a zo dňa 01.07.2010 uzatvorených so Y. T. nevymedzil pracovnú úlohu, nedohodol odmenu za vykonanie pracovnej úlohy, ale dohodol so zamestnancom hodinovú mzdu a dohoda o vykonaní práce č. SKM07-711/10/8/DOVP/9 nebola uzatvorená najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce, ale až v deň začatia výkonu práce dňa 08.05.2010,

2. v porušení ustanovenia § 224 ods. 2 písm. d/ zákona č. 311/2001 Z.z. tým, že nevedie evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené.

Na základe odvolania žalobcu žalovaný správny orgán - Národný inšpektorát práce so sídlom v Košiciach rozhodnutie Inšpektorátu práce Žilina vo výroku zmenil tak, že žalobcovi uložil pokutu vo výške 450 € keď dospel k záveru, že na splnenie výchovného a preventívneho pôsobenia postačuje aj nižšia sankcia vo výške 450 € uložená na spodnej hranici sadzby stanovenej platným predpisom a s prihliadnutím na skutočnosť, že porušenie § 224 ods. 2 písm. d/ Zákonníka práce bolo zistené u účastníka konania v minimálnej možnej miere, a že išlo o ojedinelý výskyt chýb pri číslovaní dohôd o vykonaní práce.

Deviata časť zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, v ustanovení § 223 a nasledujúcich upravuje „Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru“.

Podľa § 223 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., 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.

Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené (§ 224 ods. 2 písm. d/ Zákonníka práce).

Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce (§ 226 ods. 1 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z., v znení účinnom ku dňu uzavretia sporných dohôd o vykonaní práce).

Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a predpokladaný rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce (§ 226 ods. 2 Zákonníka práce).

Podľa § 2 ods. 1 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, účinného v čase konania a rozhodovania správnych orgánov (ďalej len „zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce“), inšpekcia práce je

a) dozor nad dodržiavaním

1. pracovnoprávnych predpisov (v poznámke pod čiarou odkaz aj na Zákonník práce), 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, ...

b/ vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a/ a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,

c/ poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy ustanovené v písmene a/.

Podľa § 5 ods. 1 veta prvá, § 6 ods. 1 písm. b/ zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce, Národný inšpektorát práce je orgán štátnej správy so sídlom v Košiciach. Národný inšpektorát práce je odvolacím orgánom vo veciach, v ktorých v prvom stupni rozhodol inšpektorát práce.

Podľa § 7 ods. 3 zákona č. 125/2006 Z.z., inšpektorát práce

a/ zabezpečuje vykonávanie inšpekcie práce v rozsahu ustanovenom v § 2 ods. 1 a vykonávanie dohľadu podľa osobitného predpisu, najmä dozerá, či požiadavkám ochrany práce zodpovedajú

1. výber, umiestnenie, usporiadanie, používanie, udržiavanie a kontrola pracoviska, pracovného prostredia, pracovných prostriedkov, ochranných prostriedkov, chemických faktorov, fyzikálnych faktorov, biologických faktorov, faktorov ovplyvňujúcich psychickú pracovnú záťaž a sociálnych opatrení a

2. pracovné postupy, pracovný čas, organizácia ochrany práce a systém jej riadenia,...

i/ rozhoduje o uložení pokút podľa § 19, 20 a osobitného predpisu.

Inšpektorát práce uloží pokutu zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a/ prvom a druhom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur (§ 19 ods. 2 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z.z.).

Podľa § 19 ods. 5 zákona č. 125/2006 Z.z., inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na

- a/ závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov,
- b/ počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,
- c/ skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku,
- d/ opakované zistenie toho istého nedostatku.

V predmetnej veci ide o preskúmanie zákonnosti rozhodnutí a postupov správnych orgánov o postihu za porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov s uložením sankcie - peňažnej pokuty.

Zo skutkových zistení vyplývajúcich z administratívneho spisu vyplýva, že žalobca s T. Y. uzavrel viacero dohôd o vykonaní práce. Pri inšpekcii bolo zistené, že žalobca pochybil pri evidencii dohôd, pretože v prípade dohody o vykonaní práce zo dňa 01.06.2010 s poradovým číslom 8 a zo dňa 08.05.2010 s poradovým číslom 9, aj keď bola uzatvorená skôr (číselný rad nie je usporiadaný podľa poradia uzatvorených dohôd), ale nepresnosť evidencie odôvodňuje zavádzaním nového informačného systému v období od mesiaca apríl 2010 do septembra 2010. Pri dohode o vykonaní práce zo dňa 08.05.2010 žalobca pochybil aj v tom, že nebola uzavretá deň pred dňom začatia výkonu práce, ale až v deň začatia výkonu práce, t.j. dňa 08.05.2010. Okrem nedostatkov pri evidencii dohôd a dátume uzavretia bolo zistené, že pri dohodách o vykonaní práce dohodol hodinovú mzdu, avšak nevymedzil pracovnú úlohu a za jej vykonanie nedohodol odmenu.

Žalobca už v žalobe poukázal na rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu Českej republiky (ďalej len „NSS ČR“) zo dňa 14.12.2010 č. k. 6 Ads 48/2009-102 a jemu predchádzajúce rozhodnutie rozšíreného senátu NSS ČR č.j. 6 Ads 48/2009-87 zo dňa 16.11.2010 konajúceho o predbežnej otázke, ktorý judikoval: „Predmetom dohody o vykonaní práce podľa § 236 Zákonníka práce, v znení po novelizácii vykonanej zákonom č. 188/1988 Zb., mohla byť nielen jednorázová, individuálne definovaná pracovná úloha, ale za predpokladu, že z dohody bolo zrejmé, na aký časový úsek bola uzavretá, i pracovná úloha spočívajúca v opakovanej a určitými charakteristickými znakmi špecifikovanej činnosti zamestnanca pre zamestnávateľa, samozrejme v oboch prípadoch za podmienky, že predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy) nebol vyšší ako 100 hodín“. V súvislosti s uvedeným judikátom NSS ČR, žalobca zdôraznil, že ním uzavreté dohody o vykonaní práce síce obsahovali pracovnú úlohu vymedzenú ako opakujúcu sa činnosť, ale súčasne obsahovali vecné, geografické a časové vymedzenie tohto druhu prác tak, ako to uviedol NSS ČR.

Najvyšší súd z odvolania zistil, že žalobca namieta nesprávne právne posúdenie veci, ktoré vidí v nesprávnom výklade § 226 ods. 2 Zákonníka práce správnymi orgánmi a prvostupňovým súdom, predovšetkým v bodoch dohody o vykonaní práce týkajúcich sa prípustnosti vymedzenia pracovnej úlohy výlučne výsledkom práce a neprípustnosti dohodnutia odmeny formou hodinovej sadzby, ale aj rozlíšenia v prípade, kedy sa ešte jedná o pracovnú úlohu a kedy už ide o pracovnú činnosť.

V tejto časti námietky nemožno súhlasiť so žalobcom, že výklad vyššie citovaného ustanovenia § 226 ods.2 Zákonníka práce žalovaným a krajským súdom je pre záver o jeho porušení nedostačujúci. Odvolací súd dôvody, ktoré uviedol prvostupňový súd v rozsudku považuje za logické, jasné a zrozumiteľné a konštatuje ich správnosť (§ 219 ods. 2 O.s.p.).

Na uzavieranie dohôd o vykonaní práce sa ustanovujú určité špecifické predpoklady (písomná forma) a predpísané podstatné náležitosti (vymedzenie pracovnej úlohy, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, predpokladaný rozsah práce potrebnej na vykonanie

pracovnej úlohy), ktoré tvoria jej imanentnú súčasť. Ďalšou základnou podmienkou je skutočnosť, že predpokladaný rozsah práce, resp. času potrebného na vykonanie pracovnej úlohy, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Dohoda o vykonaní práce zaniká okamihom (dňom) splnenia pracovnej úlohy, t.j. dňom dokončenia a odovzdania práce, za ktorú patrí zamestnancovi odmena.

Tak ako žalovaný, aj prvostupňový súd sa dostatočným spôsobom zaoberal rozhodujúcimi kritériami dohody o vykonaní práce určenými príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a dospel k záveru, s ktorým odvolací súd súhlasí, že v sporných dohodách neboli dodržané zákonné podmienky, pretože žalobca namiesto vymedzenia pracovnej úlohy, dohodnutej odmeny za jej vykonanie, dobu, za ktorú sa má vykonať a predpokladaný rozsah práce, dojednal druh práce na pravidelne sa opakujúcu činnosť (čo ani nepopiera), ktorou bolo upečenie zadaného pečiva, a hodinovú mzdu.

Pokiaľ ide o namietaný rozdiel medzi pracovnou úlohou a pracovnou činnosťou, v tomto konkrétnom prípade sa má pri vymedzení pracovnej úlohy na mysli zadanie úlohy, ktorá sa má vykonať (upečenie pečiva - rožky, v počte „x“ kusov, za čas „x“ hodín, a za odmenu „x“ €), a ktorej výsledkom je konkrétny produkt, a pracovnou činnosťou už treba rozumieť činnosť zamestnanca vynakladanú na splnenie tejto úlohy (samotné pečenie).

Dohodnutá práca v žalobcom uzavretých dohodách však nie je vymedzená výsledkom, pretože sa jedná o dojednanie opakovanej činnosti.

Na základe vyššie uvedených skutočností Najvyšší súd Slovenskej republiky vyhodnotil námietky žalobcu vznesené v odvolaní ako nedôvodné, výšku uloženej pokuty za zodpovedajúcu zisteným nedostatkom a postačujúcu na splnenie výchovného a preventívneho pôsobenia, preto rozsudok Krajského súdu v Bratislave č. k. 3S 138/2011-56 zo dňa 17. apríla 2012 podľa § 219 ods. 1, 2 O.s.p. ako vecne správny potvrdil.

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol najvyšší súd podľa § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 250k ods. 1 O.s.p. tak, že neúspešnému žalobcovi ich náhradu nepriznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku opravný prostriedok nie je prípustný