

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5Sžo/222/2015
Identifikačné číslo spisu: 5015200172
Dátum vydania rozhodnutia: 19.10.2017
Meno a priezvisko: JUDr. Petra Príbelská
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2017:5015200172.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Petry Príbelskej, PhD. a členov senátu JUDr. Jarmily Urbancovej a JUDr. Milana Moravu, v právnej veci žalobcu: EXACT SYSTEMS SLOVAKIA, s.r.o., so sídlom Jána Kalinčiaka 22, Žilina, IČO: 36 687 596, právne zastúpený: Mgr. Tomáš Baláž, advokát so sídlom Štúrova 1, Žilina, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, so sídlom Masarykova 10, Košice, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. S/2014/03494-2.1, O-450/2014 zo dňa 15. decembra 2014, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Žiline č.k. 20S/62/2015-40 zo dňa 25. augusta 2015, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Žiline č.k. 20S/62/2015-40 zo dňa 25. augusta 2015 p o t v r d z u j e .

Žalobcovi sa náhrada trov odvolacieho konania n e p r i z n á v a .

Odôvodnenie

1. Krajský súd v Žiline (ďalej len „krajský súd“) rozsudkom č.k. 20S/62/2015-40 zo dňa 25. augusta 2015 podľa § 250j ods. 1 O.s.p. zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. S/2014/03494-2.1, O-450/2014 zo dňa 15.12.2014, ktorým zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil rozhodnutie Inšpektorátu práce Žilina č. 289/2014-IZA-2.3/pok/R/S zo dňa 12.09.2014 ktorým žalobcovi uložil 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.“) pokutu vo výške 5 000,- € za porušenie pracovnoprávných predpisov (zákon č. 311/2001 Z.z., ďalej len „Zákonník práce“), spočívajúce v porušení ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce tým, že žalobca uzatváral dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bez splnenia kritéria výnimočnosti. O trovách konania rozhodol krajský súd s poukazom na § 250k ods. 1 O.s.p. tak, že ich náhradu žalobcovi nepriznal.

2. Z odôvodnenia rozsudku krajského súdu vyplýva, že správne orgány konštatovali porušenie ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce na tom skutkovom základe, že pri výkone inšpekcie práce

podľa § 7 ods. 3 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z.z., vykonanej v dňoch 30.05.2014, 11.06.2014, 12.06.2014 a 23.06.2014 u žalobcu ako zamestnávateľa v priestoroch spoločnosti INA Kysuce, spol. s r.o. bolo z evidencie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru za rok 2014 zrejme, že žalobca uzatvoril až 499 dohôd o pracovnej činnosti a o brigádnickej práci študentov, najmä na pracovnú pozíciu kontrolór/kontrolórka dielov, s tým, že na výkon tejto pracovnej činnosti neuzatvoril žiadnu pracovnú zmluvu a z výpisov z registra Sociálnej poisťovne bolo preukázané, že dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvára aj opakovane. Žalobca iba počas prvého polroka 2014 uzatvoril celkovo 678 dohôd, z ktorých bolo ku dňu 10.06.2014 platných 499, pričom dohody sa uzatvárali prevažne na obdobie v trvaní celého roka 2014 alebo polroka 2014. Okrem uvedeného z výsledkov inšpekcie vyplynulo aj to, že výška základnej odmeny zúčtovaná väčšine skontrolovaných zamestnancov je podľa mzdových listov niekoľkonásobne vyššia ako dohodnutá časová odmena s ohľadom na vykázaný počet odpracovaných hodín.

3. Žalobca v žalobe namietal nezákonnosť rozhodnutí správnych orgánov, keďže tieto rozhodnutia nemajú oporu v zákone. Tvrdil, že prevažujúcim typom uzavretých zmluvných vzťahov sú dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z dôvodu vysokej špecializácie zmluvných vzťahov žalobcu s obchodnými partnermi, ktorých predmetom je v prevažnej miere kontrola dielov, ktorá sa uskutočňuje návalovo, neperiodicky a v nepredvídateľných množstvách bez možnosti predvídania množstva pracovnej sily potrebnej na vykonanie zákazky. V tejto súvislosti uviedol, že uzatváral rámcové zmluvy, predmetom ktorých boli neperiodické zákazky, ktorých objem prác žalobca nevie predvídať. Uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru tak pre žalobcu predstavuje najoptimálnejší prostriedok na dosiahnutie podnikateľského cieľa aj v oblasti zamestnanosti, keďže žalobca si týmto spôsobom môže dovoliť poskytnúť prácu väčšiemu počtu ľudí. Ďalej uviedol, že inšpekcia nezistila žiadny nedostatok vo vzťahu k podmienkam pre zamestnancov v súvislosti so zaobchádzaním s nimi a jediné vytknutie sa týkalo kritéria výnimočnosti. Poukázal na to, že dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa bežne uzatvárajú pokiaľ ide o prácu, ktorej výkon v pracovnom pomere by bol pre zamestnávateľa neúčelný alebo nevhodný. Uvedené sa týka predovšetkým činnosti malého rozsahu, alebo ojedinelých pracovných úloh, ktorých priebežná kontrola a riadenie by pre zamestnávateľa predstavovali neúmernú administratívnu záťaž. Kvantita práce je v prípade žalobcu závislá od požiadaviek tretej osoby, pričom žalobca musí riešiť objednávky tretích osôb v krátkom časovom horizonte, obvykle do 6 hodín, preto je žalobcom zvolený postup uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru najvhodnejšou formou zamestnávania. Uzatváranie týchto dohôd na dlhšie časové obdobie je podľa žalobcu účelné aj z dôvodu odpadnutia administratívnej záťaže v súvislosti s ohlasovacími povinnosťami voči Sociálnej poisťovni. Ďalej uviedol, že dĺžka dohody nesúvisí s kvantitou práce, keďže žalobca dodržiava časové obmedzenia v zmysle Zákonníka práce. Pokiaľ sa týka mzdových nárokov, žalobca neponúka svojim pracovníkom zákonom stanovené minimum, ale ich odmeňuje v takom rozsahu, ktorý je v prípade veľkého návalu zákaziek a potreby vyťaženia pracovníkov vo zvýšenej miere nad úrovňou minimálnej mzdy. Poukázal na skutočnosť, že na hlavný pracovný pomer zamestnáva takmer 40 zamestnancov, ktorí koordinujú postup a činnosť práce pri jednotlivých zákazkách, pričom nie je v možnostiach žalobcu zamestnávať viac ako 500 osôb bez negatívnych dopadov na jeho ekonomickú činnosť. Žalobca v zmysle nariadenia inšpekcie práce v Protokole zo dňa 23.06.2014 pristúpil k uzatváraniu riadnych pracovných pomerov. Napriek zabezpečeniu pracovníkov inšpekcie o postačení nápravy nedostatkov správny orgán pristúpil k uloženiu pokuty, čo podľa žalobcu vnáša právnu neistotu a narúša dôveru v spravodlivé rozhodovanie štátnych orgánov. Žalobca taktiež namietal nepreskúmateľnosť napadnutého rozhodnutia pre nedostatok dôvodov, keď žalovaný nezohľadnil kritéria pri ukladaní sankcií upravené v ustanovení § 19 ods. 6 zákona č. 125/2006 Z.z., nezdôvodnil prečo nemohol v tomto prípade upustiť od uloženia sankcie, vzhľadom na charakter zavinenia a neurčitosť pojmu „výnimočnosť“.

4. Krajský súd citujúc ustanovenia zákona č. 125/2006 Z.z. a Zákonníka práce poukázal na účel, rozdiely a právny režim vzťahujúci sa na pracovný pomer resp. dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pričom osobitne svoju pozornosť zamerlal na kritérium výnimočnosti, ktoré je charakteristické práve pre dohody o vykonávaní práce mimo pracovného pomeru. Zdôraznil, že právna úprava nevyklučuje, aby zamestnávateľ zabezpečil formou niektorých z dohôd aj výkon činnosti

tvoriacich predmet jeho činnosti, avšak v zmysle § 223 ods. 1 Zákonníka práce takéto dohody môže uzatvárať s fyzickými osobami len výnimočne. Krajský súd mal za dostatočne preukázané, že žalobca pri výkone svojej podnikateľskej činnosti v priestoroch spoločnosti INA Kysuce, s.r.o., na pozícii kontrolór/kontrolórka dielov zamestnáva fyzické osoby výlučne na základe dohôd o vykonaní práce alebo dohôd o brigádnickej práci študentov v rádovo stovkách takýchto dohôd. Žalobca podľa názoru krajského súdu nepreukázal, že vzhľadom na charakter práce a dodávateľsko-odberateľských vzťahov, od ktorých je závislý a od ktorých závisí aj množstvo a rozsah práce na pozícii kontrolór/kontrolórka dielov, jediný reálny, najúčelnejší a najhospodárnejší spôsob realizácie tejto pracovnej pozície bol formou dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru a nie hlavného pracovného pomeru. Žalobca nepredložil žiadne dôkazy, ktoré by preukázali, že kvantita práce zamestnancov žalobcu je závislá od požiadaviek tretej osoby a to od neperiodicky odosielaných objednávok, ktoré musia byť realizované v krátkom časovom období. K námietke žalobcu, že správne orgány si od žalobcu nevyžiadali zmluvy, ktoré žalobca uzavrel so zmluvnými partnermi, a ktoré by vzhľadom na vágnosť pojmu „výnimočnosť“ prispeli k objasneniu vykonávanej práce krajský súd uviedol, že dôkazné bremeno zaťažovalo žalobcu, ktorý však v konaní nepreukázal splnenie kritéria výnimočnosti v nadväznosti na zamestnávanie osôb na základe dohôd o vykonaní práce pre tretie osoby, keď nepredložil žiadne dôkazy preukazujúce, ktoré konkrétne činnosti vykonávali jeho zamestnanci v roku 2014, na základe akých objednávok, v akej kapacite, s akým termínom plnenia, aby bolo preukázané tvrdenie žalobcu o neperiodicite objednávok, bez možnosti predvídať množstvo pracovnej sily potrebnej na vykonanie zákazky. Za nedôvodnú považoval krajský súd aj námietku žalobcu týkajúcu sa nepreskúmateľnosti napadnutého rozhodnutia vo vzťahu k výške uloženej pokuty, keď mal za to, že žalovaný síce stručne, ale v súlade s ustanovením § 19 ods. 6 zákona č. 125/2006 Z.z. zdôvodnil spoločenskú nebezpečnosť protiprávneho konania žalobcu spočívajúcu v zníženej ochrane práv zamestnancov. Krajský súd záverom zdôraznil, že žalobca má právo podnikáť, ale súčasne má povinnosť túto činnosť vykonávať v súlade s platnou legislatívou a preto bol povinný rešpektovať ustanovenie § 223 ods. 1 v nadväznosti na § 1 ods. 3 Zákonníka práce. Krajský súd poukazujúc na vyššie uvedené skutočnosti dospel k záveru, že vzhľadom na rozsah uzavretých dohôd, ich opakovanosť v prípade jednotlivých zamestnancov a absenciu dôkazov žalobcu, ktoré by preukazovali existenciu výnimočnosti tohto postupu, je napadnuté rozhodnutie súladné so zákonom, pričom nie je daný priestor na aplikáciu inštitútu moderácie, či už zníženie sankcie alebo upustenie od uloženia sankcie.

5. Proti tomuto rozsudku podal žalobca prostredníctvom právneho zástupcu včas odvolanie z dôvodov uvedených v ustanovení § 205 ods. 2 písm. d/ a f/ O.s.p. Žalobca sa v odvolaní nestotožnil so záverom krajského súdu, že nepreukázal tvrdenie o výnimočnosti svojho postupu, t.j. keď v roku 2014 zamestnával na pracovnej pozícii kontrolór/kontrolórka dielov niekoľko stoviek zamestnancov a to aj opakovane a teda nemal uniesť dôkazné bremeno. Uviedol, že súčasťou administratívneho spisu sú listiny, ktoré si zabezpečil správny orgán a to evidencia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru za rok 2014, objednávky odberateľa žalobcu - INA Kysuce, s.r.o. zo dňa 05.03.2014, 24.03.2014, 25.03.2014, 31.03.2014, 08.04.2014, 14.04.2014, 30.04.2014 a 09.05.2014 a taktiež dohody o vykonávaní práce podľa deviatej časti Zákonníka práce. Ak teda na jednej strane krajský súd konštatoval, že s uvedenými listinami bol oboznámený a na strane druhej vyčíta žalobcovi neunesenie dôkazného bremena pri tvrdeniach o návalových zákazkách zmluvného partnera žalobcu a nepreukázanie výnimočnosti týchto dohôd, mal žalobca za to, že v tejto časti je rozhodnutie krajského súdu nepreskúmateľné. Súčasťou spisu sú dohody s jednotlivými zamestnancami, z ktorých je zrejmé, že tieto dohody boli uzatvárané na celý rok s tým, že objem odpracovaných hodín dosahoval limity vyžadované Zákonníkom práce. Pre žalobcu je nevýhodné uzatvoriť s takýmto pracovníkom riadny pracovný pomer, keď napríklad len rok 2014 mal 248 pracovných dní a 1984 pracovných hodín. Žalobca tak potreboval menej ako pätinu pracovného času od toho ktorého zamestnanca, čo vyplýva aj z listín, ktoré sú súčasťou spisového materiálu. Z obsahu spisu taktiež vyplýva, že jednotlivých zamestnancov potreboval žalobca len niektoré dni v týždni resp. mesiaci a málokedy na celých 8 hodín, väčšinou na 4 hodiny. Poukázal na to, že objem prác v tomto prípade nezávisí od vôle žalobcu, ale jeho zmluvného partnera a žalobca tento objem nevie garantovať. O tom, že tento objem práce je nedostatočný pre uzatváranie riadnych pracovných pomerov svedčí aj skutočnosť, že žalobca dodržiava limity objemu prác určených Zákonníkom práce pri dohodách o prácach vykonávaných mimo

pracovného pomeru. V ostatnom najmä na kritérium výnimočnosti z pohľadu celkového počtu uzavretých dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ako aj výšku uloženej pokuty, vrátane skutočnosti, že kontrolóri ako prvotnú sankciu uložili žalobcovi len nápravu nedostatkov a až následne uložili aj druhú sankciu vo forme pokuty (čím sa krajský súd nezaoberal) žalobca poukázal na skutkové okolnosti vymedzené v žalobe.

6. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že rozhodnutie prvostupňového orgánu ako aj žalobou napadnuté rozhodnutie vychádzali zo spoľahlivo zisteného skutkového stavu veci, keď správne orgány dôsledne vyhodnotili všetky skutočnosti zistené počas výkonu inšpekcie práce a zároveň sa vysporiadali s argumentáciou žalobcu. Rozsudok krajského súdu považuje za súladný so zákonom a preto žiadal, aby ho odvolací súd ako vecne správny potvrdil.

7. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 O.s.p. v spojení s § 246c ods. 1 veta prvá O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, v medziach podaného odvolania (§ 212 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 246c ods. 1 veta prvá O.s.p.), odvolanie prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 250ja ods. 2 veta prvá O.s.p.), keď deň vyhlásenia rozhodnutia bol zverejnený minimálne päť dní vopred na úradnej tabuli a na internetovej stránke Najvyššieho súdu Slovenskej republiky www.nsud.sk <. (§ 156 ods. 1 a ods. 3 O.s.p. v spojení s § 246c ods. 1 veta prvá a § 211 ods. 2 O.s.p.) a dospel k záveru, že odvolaniu žalobcu nie je možné priznať úspech.

8. Podľa § 491 ods. 1 zákona NR SR č. 162/2015 Z.z. Správneho súdneho poriadku (ďalej len „S.s.p.“), ak nie je ďalej ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté podľa piatej časti O.s.p. pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

9. Podľa § 492 ods. 2 S.s.p. odvolacie konania podľa piatej časti O.s.p. začaté pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa dokončia podľa doterajších predpisov.

10. Podľa § 244 ods. 1 O.s.p. v správnom súdnictve súdy na základe žalôb alebo opravných prostriedkov preskúmajú zákonnosť rozhodnutí a postupov orgánov verejnej správy. Pri preskúmaní zákonnosti rozhodnutia súd skúma, či žalobou napadnuté rozhodnutie je v súlade s právnym poriadkom SR, t.j. najmä s hmotnými a procesnými administratívnymi predpismi. V intenciách § 244 ods. 1 O.s.p. súd preskúma aj zákonnosť postupu správneho orgánu, ktorým sa vo všeobecnosti rozumie aktívna činnosť správneho orgánu podľa procesných a hmotnoprávných noriem, ktorou realizuje právomoc stanovenú zákonmi. V zákonom predpísanom postupe je správny orgán oprávnený a súčasne aj povinný vykonať úkony v priebehu konania a ukončiť ho vydaním rozhodnutia, ktoré má zákonom predpísané náležitosti, ak sa na takéto konanie vzťahuje zákon o správnom konaní.

11. Podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce, 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).

12. Podľa § 2 ods. 1 písm. a/ bod 1 zákona č. 125/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov, inšpekcia práce je dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domácych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie.

13. Podľa § 2 ods. 1 písm. b/ zákona č. 125/2006 Z.z. inšpekcia práce je vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a/ a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv.

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 a šiestom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000,- €, a ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, najmenej 33 000,- €.

15. Podľa § 19 ods. 6 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) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu, d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku, e) opakované zistenie toho istého nedostatku.

16. Podľa § 21 ods. 3 zákona č. 125/2006 Z.z. na konanie podľa § 4 písm. e/, § 6 ods. 1 písm. b/, d/ a e/, § 7 ods. 3 písm. d/, e/, i/ a t/, ods. 8 písm. b/ a ods. 9, § 12 ods. 2 písm. d/ až f/, § 19 a 20 sa vzťahujú všeobecné predpisy o správnom konaní, ak tento zákon neustanovuje inak. Všeobecné predpisy o správnom konaní sa nevzťahujú na vydanie oprávnenia, preukazu, osvedčenia a povolenia podľa tohto zákona.

17. Podľa § 47 ods. 2 zákona č. 71/1967 Zb. v znení neskorších predpisov, výrok obsahuje rozhodnutie vo veci s uvedením ustanovenia právneho predpisu, podľa ktorého sa rozhodlo, prípadne aj rozhodnutie o povinnosti nahradiť trovy konania. Pokiaľ sa v rozhodnutí ukladá účastníkovi konania povinnosť na plnenie, správny orgán určí pre ňu lehotu; lehota nesmie byť kratšia, než ustanovuje osobitný zákon.

18. Podľa § 47 ods. 3 citovaného zákona, v odôvodnení rozhodnutia správny orgán uvedie, ktoré skutočnosti boli podkladom na rozhodnutie, akými úvahami bol vedený pri hodnotení dôkazov, ako použil správnu úvahu pri použití právnych predpisov, na základe ktorých rozhodoval, a ako sa vyrovnal s návrhmi a námietkami účastníkov konania a s ich vyjadreniami k podkladom rozhodnutia.

19. Predmetom odvolacieho konania je preskúmanie odvolaním napadnutého rozsudku krajského súdu, ktorým zamietol žalobu o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia č. S/2014/03494-2.1, O-450/2014 zo dňa 15.12.2014, ktorým žalovaný zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil rozhodnutie Inšpektorátu práce Žilina č. 289/2014-IZA-2.3/pok/R/S zo dňa 12.09.2014, ktorým žalobcovi uložil podľa § 19 ods. 1 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z.z. pokutu vo výške 5 000,- € za porušenie pracovnoprávných predpisov spočívajúce v porušení ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce tým, že žalobca uzatváral dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bez splnenia kritéria výnimočnosti.

20. Z vyššie citovaných ustanovení vyplýva, že Zákonník práce preferuje zamestnávanie osôb v pracovnom pomere, ktorý zamestnancovi garantuje vyššiu mieru ochrany, v porovnaní s výkonom pracovných činností na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru umožňujú nerovnaké zaobchádzanie, znevýhodňovanie a obmedzovanie zamestnancov pracujúcich na základe dohôd v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami v pracovnom pomere, keď títo zamestnanci predstavujú lacnú pracovnú silu, (napr. nemajú nárok na stravu, náhradu mzdy pri prekážkach v práci, či inú pracovnoprávnu ochranu pri skončení pracovnoprávneho vzťahu). Uvedená skutočnosť sa prejavuje okrem iného stanovením zákonnej podmienky výnimočnosti takýchto dohôd, ako aj obmedzením predmetu a rozsahu pracovnej činnosti, ktorú možno na ich základe vykonávať. Dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov Zákonník práce definuje ako príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce.

21. Podľa názoru Najvyššieho súdu správne orgány postupovali v medziach zákona, keď zistené

opakované uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s tými istými zamestnancami v roku 2014 vyhodnotili ako porušenie § 223 ods. 1 Zákonníka práce a to z dôvodu nedodržania zákonnej podmienky výnimočnosti uzatvárania takýchto dohôd. V predmetnej veci žalobca iba počas prvého polroka 2014 uzatvoril 499 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na pracovnú pozíciu kontrolór/kontrolórka, pričom na výkon uvedenej činnosti neuzatvoril žiadnu pracovnú zmluvu. Žalobca zamestnával v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou 33 zamestnancov, pričom išlo výlučne o zamestnancov v riadiacich pozíciách. Z uvedeného vyplýva, že v prípade zamestnancov na pozícii kontrolór/kontrolórka nešlo o príležitostnú činnosť tak, ako to predpokladá ustanovenie § 223 ods. 1 Zákonníka práce. S prihliadnutím na predmet podnikania žalobcu, ktorý je v Obchodnom registri okrem iného vymedzený ako informatívne testovanie, meranie, analýzy a kontroly je potrebné konštatovať, že pracovnou činnosťou zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru žalobca pokrýval svoj hlavný predmet podnikateľskej činnosti. Uzavretie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je založené na príležitostnej báze, t.j. prichádza do úvahy spravidla v prípadoch ak ide o práce ojedinelé resp. práce malého rozsahu a preto nemožno akceptovať argumentáciu žalobcu o neúčelnosti uzatvárania pracovných zmlúv pokiaľ týmito zamestnancami realizuje svoj hlavný predmet činnosti. V konaní bolo preukázané, že niektoré fyzické osoby pracujú pre žalobcu touto formou na rovnakej pozícii niekoľko rokov a preto ako účelovú vyhodnotil Najvyšší súd argumentáciu žalobcu o tom, že práce vykonávané mimo pracovného pomeru boli vyvolané nárazovitosťou a nepredvídateľnosťou vyplývajúcou zo špecifických zmluvných vzťahov s tretími osobami. Z jednotlivých dohôd týkajúcich sa pracovnej úlohy kontrolór/kontrolórka, ktoré kontrolovaní zamestnanci so žalobcom opakovane uzatvárali, vyplynulo, že boli vymedzené všeobecne a nekonkrétne a nevyplývala z nich len prechodná potreba práce, ktorá by dokladala nevhodnosť založenia pracovného pomeru na jej výkon.

22. Výnimočnosť uzatvárania týchto dohôd nemožno vyvodzovať ani z nízkeho počtu odpracovaných hodín, keďže ide o zákonnú podmienku vzťahujúcu sa na dohody o pracovnej činnosti. Najvyšší súd nespochybňuje ekonomický záujem žalobcu na vytvorení čo najoptimálnejšieho stavu, ktorý je v prípade uzatvárania dohôd výhodnejší, avšak nemožno opomíňať, že uzatváraním dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru by došlo k výraznému oslabeniu práv týchto zamestnancov. Je potrebné uviesť aj to, že Zákonník práce umožňuje využiť flexibilitu zamestnávania pri uzatváraní pracovného pomeru. Zamestnávateľ mohol dohodnúť napr. pracovný pomer na kratší pracovný čas. Na doplnenie odvolací súd uvádza, že sloboda zamestnávateľa voliť si formu zamestnávania pracovníkov je regulovaná kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce. Pokiaľ ide o nastavenie pracovnoprávnej legislatívy vo vzájomných pomeroch vzťahu pracovného pomeru a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ide o pracovnoprávnu politiku štátu a všeobecné súdy v tejto oblasti nemajú kompetenciu ju v rámci súdneho prieskumu zákonnosti prehodnocovať.

23. Žalobca namietal, že v zmysle nariadenia inšpekcie práce v Protokole zo dňa 23.06.2014 pristúpil k uzatváraniu riadnych pracovných pomerov, no napriek ubezpečeniu pracovníkov inšpekcie o postačení nápravy nedostatkov správny orgán pristúpil k uloženiu pokuty, čím sa vnáša právna neistota a narušuje dôvera v spravodlivé rozhodovanie štátnych orgánov. Odvolací súd k tejto námietke uvádza, že odstránenie zistených nedostatkov žalobcom po výkone inšpekcie práce ho nezbaňuje zodpovednosti za spáchanie správneho deliktu a nie je ani dôvodom na zastavenie správneho konania, keďže zo strany žalobcu už došlo k porušeniu ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce, pričom následným prijatím opatrení, t.j. uzatváraním pracovných pomerov žalobca uznal existenciu nedostatkov v čase výkonu inšpekcie. V tejto súvislosti sa žiada poukázať aj na inštitút objektívnej zodpovednosti za správne delikty. Objektívny charakter zodpovednosti spočíva v tom, že zamestnávateľ je zodpovedný za spáchanie správneho deliktu už tým, že k samotnému porušeniu zákona došlo, bez ohľadu na to, či ide o zavinené alebo nezavinené konanie, či opomenutie. V danom prípade je nepochybné že k porušeniu ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce zo strany žalobcu už došlo a preto bol povinný znášať dôsledky s tým spojené.

24. Nemožno sa stotožniť ani s námietkou žalobcu, ktorou namietal nepreskúmateľnosť záverov krajského súdu, ktorý v rozpore s obsahom spisu konštatoval neunesenie dôkazného bremena žalobcom,

keď nepreukázal výnimočnosť uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Súčasťou administratívneho spisu boli okrem iných evidencie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru za rok 2014, objednávky odberateľa žalobcu - INA Kysuce, s.r.o. a taktiež dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Podľa názoru odvolacieho súdu uvedené listiny síce preukazujú existenciu, predmet a rozsah obchodnej činnosti žalobcu so spoločnosťou INA Kysuce, s.r.o., avšak neumožňujú spoľahlivo vyvodiť záver o špecifickom charaktere zmluvných vzťahov práve s ohľadom na žalobcom tvrdenú neperiodicitu a nepredvídateľnosť objemu zákaziek, ktoré by aj vzhľadom na časovú náročnosť odôvodňovali výnimočnosť použitia inštitútu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Žalobca pritom nepredložil žiadne dôkazy týkajúce sa úpravy zmluvných vzťahov s tretími osobami, ktorými by svoje tvrdenia o špecifickosti dodávateľsko-odberateľských vzťahov potvrdil. Na tomto mieste je však potrebné opätovne zdôrazniť, že žalobca svoj predmet činnosti na pozícii kontrolór/kontrolórka pokrýval výlučne dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a preto jeho argumentácia o návalovosti, či nepredvídateľnosti zákaziek nemôže obstáť.

25. Pokiaľ žalobca namietal, že popri sankcii spočívajúcej v uložení povinnosti odstrániť nedostatky mu bola uložená aj ďalšia sankcia - pokuta, Najvyšší súd uvádza, že uloženie povinnosti prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov v zmysle § 14 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z. nemožno považovať za sankciu za porušenie predpisov, keďže touto je až pokuta uložená rozhodnutím správneho orgánu. Vzhľadom na zákonom stanovenú možnosť uloženia pokuty až do výšky 100 000,- € a s prihliadnutím na skutočnosť, že žalobca nerešpektoval podmienku výnimočnosti uzatváraním dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v stovkách prípadov a to aj opakovane, odvolací súd výšku uloženej pokuty (5 000,- €) zdôvodnenú v súlade s kritériami uvedenými v ustanovení § 19 ods. 6 zákona č. 125/2006 Z.z. nepovažoval za neprimerane prísnu a nezistil dôvody na jej zníženie.

26. Odvolací súd poukazujúc na vyššie uvedené konštatuje, že krajský súd vec správne právne posúdil a svoje závery zrozumiteľným a presvedčivým spôsobom odôvodnil. Vzhľadom na to, že žalobca v odvolaní neuviedol, žiadne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali zmenu alebo zrušenie napadnutého rozsudku, odvolací súd rozsudok krajského súdu podľa § 250ja ods. 3 veta druhá O.s.p. v spojení s § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

27. O trovách odvolacieho konania rozhodol Najvyšší súd Slovenskej republiky 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. tak, že účastníkom ich náhradu nepriznal, keďže žalobca úspešný nebol a žalovanému v takomto konaní náhrada trov neprináleží.

27. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v pomere hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 veta tretia zákona č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1. mája 2011).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.