

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 2Asan/1/2019
Identifikačné číslo spisu: 7017200010
Dátum vydania rozhodnutia: 26.05.2021
Meno a priezvisko: JUDr. Katarína Benczová
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2021:7017200010.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Kataríny Benczovej a členiek senátu JUDr. Jaroslavy Fúrovej a JUDr. Eriky Šobichovej v právnej veci žalobcu: agentúra brigadnici.sk, spol. s r. o., Kpt. Nálepku 1597, Galanta, právne zastúpený: InLaw, s.r.o., Záhradnícka 36, Bratislava - Ružinov, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce Košice, Masarykova 10, Košice, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. OPS/BEZ/2016/5148, O-624/2016, zo dňa 03. novembra 2016, konajúc o kasačnej sťažnosti žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach, č. k.: 6S/2/2017-85, zo dňa 31. mája 2018, takto

rozhodol:

- I. Najvyšší súd Slovenskej republiky kasačnú sťažnosť žalobcu zamieta.
- II. Účastníkom konania nárok na náhradu trov kasačného konania nepriznáva.

Odôvodnenie

I.
Konanie pred správnym súdom prvého stupňa

1. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „správny súd“) rozsudkom, č. k.: 6S/2/2017-85, zo dňa 31. mája 2018, (ďalej len „rozsudok správneho súdu“) zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania a zrušenia rozhodnutia žalovaného č. OPS/BEZ/2016/5148, O-624/2014, zo dňa 03. novembra 2016. Žalovaný napadnutým rozhodnutím potvrdil rozhodnutie Inšpektorátu práce Košice, č. k. 165/16/Or, vydané dňa 11. júla 2016, ktorým bola žalobcovi uložená pokuta vo výške 10.000,-eur za to, že ako zamestnávateľ porušil povinnosti nasledovne:

- § 1 ods. 3 v nadväznosti na § 223 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „zákoník práce“) spočívajúce v tom, že zamestnávateľ využíval závislú prácu zamestnancov vykonávanú v inom pracovno-právnom vzťahu bez splnenia podmienky výnimočnosti v zmysle zákonníka práce. Uzatvoril dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru so zamestnancami: P. Š. (dohoda o vykonaní práce zo dňa 31.12.2014, spolu s dodatkom zo dňa

31.12.2014 na blokovanie tovaru; dohoda o vykonaní práce zo dňa 28.02.2015, spolu s dodatkom z 28.02.2015 na blokovanie tovaru), J. S. (dohoda o vykonaní práce zo dňa 28.02.2015 s dodatkom z toho istého dňa na blokovanie tovaru), O. V. S. (dohoda o vykonaní práce zo dňa 15.02.2015, spolu s dodatkom z 15.02.2015, spracovanie informácií; dohoda o vykonaní práce zo dňa 19.04.2015, spolu s dodatkom zo dňa 19.04.2015, spracovanie informácií), H. P. S. (dohoda o vykonaní práce zo dňa 15.02.2015, spolu s dodatkom zo dňa 15.02.2015, spracovanie informácií; dohoda o vykonaní práce zo dňa 19. apríla 2015, spolu s dodatkom zo dňa 15.02.2015, spracovanie informácií; dohoda o vykonaní práce zo dňa 19.04.2015) B. B. (DoBPŠ zo dňa 31.12.2014, spolu s dodatkom z 31.12.2014, pomocné kancelárske a manuálne práce, baliace práce, práce pri upratovaní, sťahovaní, čistenie a ďalšie, na blokovanie tovaru), S. H. (DoBPŠ zo dňa 31.12.2014, spolu s dodatkom z toho istého dňa, pomocné, kancelárske a manuálne práce, baliace práce, práce pri upratovaní, sťahovaní, čistení a ďalšie, na blokovanie tovaru), z ktorých je zrejmé, že menovaní zamestnanci vykonávali pre zamestnávateľa závislú prácu v zmysle § 1 ods. 2 zákonníka práce v inom pracovno-právnom vzťahu, ako je pracovný pomer, bez preukázania výnimočnosti. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere alebo výnimočne za podmienok ustanovených zákonníkom práce, aj v inom pracovno-právnom vzťahu.

- § 58a ods. 2 zákonníka práce spočívajúce v tom, že pre užívateľského zamestnávateľa VAMEX TRADE, a.s. Košice vykonávali v období 01-03/2015 v kontrolovanej prevádzke OC Kaufland, Popradská 92, Košice, práce spojené s predajom pekárenských a cukrárenských výrobkov fyzické osoby: S. H. (spolu odpracovala 169 hodín), P. Š. (spolu odpracovala 146 hodín), J. S. (spolu odpracovala 64 hodín), B. B. (spolu odpracovala 30 hodín), K. Č. (spolu odpracovala 38 hodín), ktoré pre užívateľského zamestnávateľa vykonávali prácu na základe zmluvy o poskytovaní služieb uzatvorenej podľa § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka, uzatvorenej medzi VAMEX TRADE, a.s. Košice, a žalobcom zo dňa 02. januára 2015, súčasťou ktorej je príloha č. 1 zmluvy o vykonaní pomocných manipulačných a upratovacích prác (agentúra brigádnici.sk, spol. s.r.o., Galanta, je agentúrou dočasného zamestnávania na základe udeleného povolenia a s vyššie uvedenými fyzickými osobami mal uzatvorený pracovno - právny vzťah, pričom uvedeným osobám ukladal v mene agentúry dočasného zamestnávania pracovné úlohy, organizoval, riadil a kontroloval ich prácu, a dával pokyny na tento účel vedúci zamestnanec kontrolovanej prevádzky spoločnosti VAMEX TRADE a.s., Košice (užívateľský zamestnávateľ) a agentúra brigádnici.sk, spol. s.r.o., Galanta (agentúra dočasného zamestnávania) neuzatvorili dohodu o dočasnom pridelení zákonom predpísaným spôsobom,

- § 58 ods. 1 zákonníka práce spočívajúce v tom, že zamestnávateľ v období 01-03/2015, dočasne prideliť užívateľskému zamestnávateľovi VAMEX TRADE a.s., Košice, zamestnancov J. S., P. Š., B. B., K. Č., pričom sa jednalo o zamestnancov, s ktorými mal zamestnávateľ uzatvorené iba dohody o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru, nie pracovné zmluvy.

- § 58 ods. 3 zákonníka práce, spočívajúce v tom, že zamestnávateľ neuzatvoril so zamestnancami P. Š., J. S., B. B., K. Č., ktorá v kontrolovanom období 01-03/2015, vykonávali prácu pre užívateľského zamestnávateľa VAMEX TRADE, a. s. Košice, písomnú dohodu o dočasnom pridelení.

2. Krajský súd z administratívneho spisu zistil, že inšpektorát práce v dňoch 07.05., 11.06. a 05.08.2015 vykonal u žalobcu inšpekciu práce, zameranú na kontrolu dodržiavania pracovno-právnych a mzdových predpisov (dočasné pridelenia zamestnancov) a kontrolu zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Pri vykonávaní inšpekcie práce bol zistený nedostatok v oblasti pracovno-právnych vzťahov, inšpektorátom práce zdokumentovaný v protokole o výsledku inšpekcie práce, č. IKO-27-31-2.4/P-B24-15, zo dňa 05.08.2015. Žalobca sa po doručení rozhodnutia o uložení pokuty odvolal. Žalovaný v rozhodnutí o odvolaní skonštatoval, že po preskúmaní prvostupňového rozhodnutia s ohľadom na zistené skutočnosti a popísaný skutkový stav má za to, že správny orgán jednoznačne preukázal konanie žalobcu v pozícii zamestnávateľa vo vzťahu k dotknutým zamestnancom v rozpore s § 1 ods. 3 v nadväznosti na § 223 ods. 1, § 58a ods. 2, § 58 ods. 1 a ods. 3 zákonníka práce.

3. Krajský súd rozsudok odôvodnil podľa § 1 ods. 3, § 233 ods. 1, § 58 ods. 1, ods. 3, § 58a ods. 1 zákonníka práce a § 2 ods. 1 písm. a) bod 1, § 19 ods. 1 písm. a), ods. 6 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce (ďalej len „zákon o inšpekcii práce“) a vecne tým, že v zmysle administratívneho spisu bola u žalobcu vykonaná inšpekcia práce zameraná na dodržiavanie pracovno-právnych a mzdových predpisov a dodržiavanie predpisov o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. Inšpekciou zistené

nedostatky, správne delikty, boli podľa § 19 ods. 1 zákona o inšpekcii práce sankcionované pokutou vo výške 10.000,- eur. Krajský súd uviedol, že z obsahu protokolu o inšpekcii práce, z obsahu dohôd, predložených inšpektorovi práce, nevyplýva výnimočnosť ako jedna z podmienok pre uzavretie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dohody boli uzatvárané na výkon pracovnej úlohy, a to na blokovanie tovaru (P. Š., J. S.), kancelárske práce, pomocné manuálne práce, baliace práce pri sťahovaní, upratovaní, čistení, pomocné práce na stavbách a montážach, záhradnícke, sadovnícke práce, promotérske práce, merchandising, pomocné práce v obchodných prevádzkach, na blokovanie tovaru (dohody o brigádnickej práci študentov B. B., K. Č., S. H.). Pri zamestnancoch V. S. a P. S. boli uzavreté dohody bez dohodnutej pracovnej úlohy, v dodatkoch k dohodám bolo uvedené spracovanie informácií.

4. Správny súd sa stotožnil s názorom žalovaného, že došlo k porušeniu § 1 ods. 3 zákonníka práce, pretože zamestnávateľ si zabezpečuje predmet činnosti predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere a dohody o prácach má využívať výnimočne. Nepovažoval za relevantnú obranu žalobcu v prípade dohôd o brigádnickej práci študentov, pretože tvrdenie o nezáujme uzatvoriť pracovné zmluvy nebolo doložené dôkazmi. Taktiež ďalšie skutky kvalifikované ako správny delikt, svedčiacie o porušení § 58 ods. 1, ods. 3 zákonníka práce a § 58a ods. 2 zákonníka práce, boli preukázané a závery správnych orgánov zodpovedajú vykonaným dôkazom a príslušnej právnej úprave. Pri inšpekcii práce v prevádzke OC Kaufland pre užívateľského zamestnanca VAMEX TRADE a.s. Košice, vykonávali práce zamestnanci žalobcu a týmto osobám v mene žalobcu ukladal pracovné úlohy, organizoval, riadil a kontroloval prácu, dával pokyny vedúci zamestnanec VAMEX TRADE a.s. Košice, pričom dohoda uzatvorená medzi žalobcom a spoločnosťou VAMEX TRADE a.s. Košice, potom záver správneho orgánu prvého stupňa aj žalovaného, že v danom prípade išlo o dočasné pridelenie zamestnancov, pričom dohoda uzavretá medzi žalobcom a VAMEX TRADE, a.s. Košice nebola uzavretá v zmysle § 58a ods. 2 zákonníka práce. Záver o porušení § 58 ods. 1 a § 58 ods. 3 zákonníka práce vyplýval zo spisu a zodpovedá vykonaným dôkazom. Stotožnil sa so záverom o zakrytí dočasnom pridelovaní zamestnancov, nepoživajúcim zodpovedajúcu ochranu podľa zákonníka práce. Nešlo tak o poskytnutie služby, ale o dodanie pracovnej sily.

5. V súvislosti s odôvodnením uloženej sankcie zdôraznil, že z prvostupňového rozhodnutia inšpektorátu vyplýva, že pri uložení výšky pokuty prihliadal na závažnosť porušenia právnych predpisov, konkrétne zastretie dočasného pridelenia zamestnancov, a z toho vyplývajúce nedostatky, počet zamestnancov zamestnávateľa, riziká činnosti zamestnávateľa s tým, že nešlo o opakované porušenie povinnosti a následok, neplnenie povinností, spojených so zamestnávaním zamestnancov. Uložením pokuty vo výške 10.000,- eur tak sledoval preventívny a výchovný význam. Použitie absorpčnej zásady neprichádzalo do úvahy, pretože za správny delikt podľa § 19 ods. 1 je stanovená pokuta iba hornou hranicou do 100.000,- eur a iba v prípade, ak bol spôsobený ako následok pracovný úraz, je stanovená dolná hranica najmenej 33.000,- eur, čo v danom prípade neprichádzalo do úvahy. Správy orgán odôvodnil výšku uloženej sankcie a súd do správnej úvahy nemôže zasahovať, pokiaľ sa nevymyká zákonným kritériám, zadováženým dôkazom a zásadám logického myslenia a uvažovania. Žalobca žiadnym dôkazmi nepreukázal, že by uložená pokuta bola pre neho likvidačná a nezistil dôvod na uplatnenie sankčnej moderácie podľa § 198 SSP.

6. O trovách konania rozhodol v zmysle § 167 a § 168 SSP s tým, že žalobca nemal v konaní úspech, súd mu tak právo na náhradu trov konania nepriznal a žalovanému trov nevznikli.

II.

Kasačná sťažnosť žalobcu

7. Žalobca (ďalej len „kasačný sťažovateľ“) podal proti rozsudku krajského súdu kasačnú sťažnosť z dôvodov, že krajský súd rozhodol na základe nesprávneho právneho posúdenia podľa § 440 ods. 1 písm. g) a h) SSP. Nesprávne právne posúdenie odôvodnil nesúhlasom so závermi krajského súdu, ktorý mal nesprávne posúdiť porušenie pracovno-právnych predpisov § 1 ods. 3 a § 223 ods. 1 zákonníka práce zo strany žalobcu, spočívajúce vo využívaní závislej práce zamestnancov v inom pracovnoprávnom

vzťahu bez splnenia podmienky výnimočnosti. Zákonník práce umožňuje zamestnávateľom vstupovať do pracovnoprávných vzťahov s fyzickými osobami prostredníctvom uzatvorenia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to za podmienky výnimočnosti, obmedzenia predmetu a rozsahu pracovnej činnosti. Kasačný sťažovateľ bol názoru o splnení podmienky výnimočnosti podľa § 223 ods. 1 zákonníka práce, vzhľadom na definovaný predmet a rozsah pracovnej činnosti v dohodách o vykonaní práce alebo brigádnickej práci študenta. Mal za zrejmé, že z celkového objemu prác, vykonávaného zamestnancami pre VAMEX TRADE, a.s. na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru v kontrolovanom období nepochybne plynie výnimočnosť pracovnoprávneho inštitútu. Podmienku preukazuje tiež rozsah odpracovaných hodín jednotlivými zamestnancami pre spoločnosť s tým, že práce boli vykonávané v rozličných dňoch a rôznych časoch, pričom u žiadneho zamestnanca nebol naplnený štandardný týždenný pracovný fond v jednozmennej prevádzke, išlo teda o nárazové práce, kedy sa vopred nedal odhadnúť rozsah ani termín poskytovaných služieb.

8. Kasačný sťažovateľ ďalej namietal, že orgánom inšpekcie práce muselo byť z predložených podkladov zrejmé, že v prípade pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou i na čiastočný úväzok by nevedel plniť základné povinnosti v zmysle zákonníka práce, pridelovať zamestnancom prácu, dohodnúť primeraný rozsah pracovného času, atď. Vytkol, že pokuta bola uložená aj za H. S. a O. S., ktorí mali so žalobcom uzatvorenú pracovnú zmluvu. V súvislosti so znášaním dôkazného bremena pripomenul, že v spore nedokazuje len žalobca, ale v závislosti od procesnej situácie môže dochádzať k presunu dôkazného bremena na žalovaného, povinného tvrdiť a preukazovať skutočnosť vylučujúcu právo žalobcu. Od nikoho však nemožno spravodlivo požadovať preukázanie reálnej neexistencie určitej skutočnosti, inšpektorát mohol počas kontrolovaného obdobia tvrdenia žalobcu vyvrátiť vypočítaním príslušných zamestnancov, čo však neučil.

9. V ďalšom sťažnostnom bode vyslovil nesúhlas so závermi krajského súdu, ohľadne zakrytého dočasného pridelovania zamestnancov, ktorého sa mal dopustiť v rozpore s § 58a ods. 2 a § 58 ods. 1, ods. 3 zákonníka práce, pretože krajský súd a žalovaný vec nesprávne právne posúdili aplikáciou nesprávnej právnej normy podľa § 58 ods. 3 zákonníka práce. Sťažovateľ vyhlásil, že povinnosť uloženú predmetným ustanovením nikdy neporušil, a zo strany kontrolných orgánov inšpekcie práce či krajského súdu porušenie nebolo preukázané, so spoločnosťou VAMEX TRADE a.s., bola uzatvorená zmluva podľa Obchodného zákonníka, na základe ktorej nemal vopred garantovaný objem prác, ani záruku ich periodicity. Objem vykonávaných prác jednoznačne preukazuje, že išlo o nárazové práce, činnosti boli vykonávané ad hoc. Odôvodnenie krajského súdu vzhľadom na aplikovanie nesprávnych právnych predpisov považoval za nedostatočné a nepreskúmateľné.

10. Kasačný sťažovateľ tiež nesúhlasil so závermi krajského súdu, odôvodňujúcimi zákonnosť výšky pokuty uloženej inšpektorátom práce. Zákon pre uplatnenie sankčnej moderácie ustanovuje tri dôvody, viažuce sa na spôsob rozhodovania, a to a) primeranosť sankcie povahe skutku, b) likvidačný charakter sankcie pre žalobcu a c) dosiahnutie účelu správneho trestania samotným prejednaním veci. Primeranosťou sankcie k povahe skutku je nutné rozumieť sankciu, ktorá bola určená v rozpore so zásadou individualizácie sankcie, žalobcovi tak bol uložený nespravodlivý druh sankcie alebo jej výška. Poukázal na závery rozsudku najvyššieho súdu, sp. zn. 2Sžp/16/2011, zo dňa 30. mája 2011, podľa ktorého: „.....v rámci určeného rozpätia je síce vecou voľného uváženia, to však neznamená, že môže byť uložená v ľubovoľnej výške. Voľná úvaha aj pri takomto rozhodovaní je myšlienkový proces, v rámci ktorého má príslušný orgán zvažovať závažnosť porušenie predpisov vo vzťahu ku každému zisteniu, jeho následky, dobu protiprávnosti, aby uložená pokuta spĺňala nielen požiadavky represie, ale aj preventívny účel s prognózou budúceho pozitívneho správania sa dotknutej osoby. Pri uložení pokuty správny orgán prihliadne na závažnosť, spôsob i čas trvania následkov protiprávneho konania.“ Inšpektorát práce ako aj žalovaný pri rozhodovaní o ukladaní sankcie podľa krajského súdu síce nevybočili zo zákonného rámca správnej úvahy, kasačný sťažovateľ však krajskému súdu však vytkol nesplnenie povinnosti skúmať primeranosť sankcie povahe skutku a či by mohla mať pre žalobcu likvidačný charakter. Kontrolné orgány inšpekcie práce ako aj krajský súd nesprávne a účelovo aplikovali právne závery rozsudku najvyššieho súdu, sp. zn. 2SžoKs/56/2006, na výšku uloženej pokuty. Sťažovateľ zaujal názor, že krajský súd a žalovaný v súvislosti s výškou uloženej sankcie nedostatočne

aplikovali zásadu proporcionality v správnom trestaní, inak by krajský súd musel vychádzať zo zistenia, že u žalobcu išlo o prvý prípad porušenia § 1 a § 58 a nasledujúcich zákonníka práce, pričom protiprávny stav v rámci kontrolovaného obdobia (01-03/2015) trval krátke časové obdobie, v dvoch prípadoch pracovníčky odpracovali počet hodín v rozsahu menšom ako priemerný týždenný pracovný čas, jedna pracovníčka 1,5 násobok týždenného pracovného času a dve pracovníčky v rozsahu priemerného mesačného pracovného času, pričom porušenia nie sú v § 58 ods. 3 definované ako závažné porušenia povinností zamestnávateľa. Krajský súd tak nedostatočne posúdil tiež námietky týkajúce sa závažnosti spôsobených porušení uložených povinností, následky, protiprávnosť tak, aby uložená sankcia spĺňala nielen požiadavku represie, ale aj preventívny účel s prognózou pozitívneho správania sa žalobcu v budúcnosti a uloženú sankciu nezrušil a neuložil v nižšej výške, v rámci sankčného rozpätia podľa § 19 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona o inšpekcii práce, čím nedôsledne aplikoval kritériá na uplatnenie sankčnej moderácie podľa § 198 SSP a tiež § 19 ods. 6 zákona o inšpekcii práce. Kasačnému súdu navrhol, aby rozsudok krajského súdu zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie, eventuálne aby zrušil rozhodnutie Národného inšpektorátu práce, č. OPS/BEZ/2016/5148, O-624/2016, zo dňa 03.11.2016 a vec vrátil Národnému inšpektorátu práce na ďalšie konanie.

III.

Vyjadrenie žalovaného orgánu verejnej správy ku kasačnej sťažnosti

11. Žalovaný sa vo vyjadrení v plnom rozsahu stotožnil s vecne správnym a zákonným rozsudkom krajského súdu. Rozhodnutia žalovaného ako i prvostupňového správneho orgánu vychádzali zo spoľahlivo zisteného skutkového stavu, dôsledne vyhodnocujúc skutočnosti zistené počas výkonu inšpekcie práce a s vyporiadaním sa s argumentáciou žalobcu obsiahnutou v administratívnom konaní. Zohľadniac uvedené žalovaný kasačnému súdu navrhol rozhodnúť tak, aby po preskúmaní kasačnej sťažnosti túto zamietol ako nedôvodnú.

IV.

Predmet konania pred kasačným súdom

12. Najvyšší súd Slovenskej republiky, konajúci ako kasačný súd, s poukazom na ustanovenia § 491 SSP, postupom podľa § 452 a nasl. SSP preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu spolu s konaním, ktoré predchádzalo jeho vydaniu a jednomyselne dospel k záveru, že kasačná sťažnosť nie je dôvodná. Rozhodol bez nariadenia pojednávania podľa ustanovenia § 455 Správneho súdneho poriadku, keď deň vyhlásenia rozhodnutia bol zverejnený minimálne 5 dní vopred na úradnej tabuli a na internetovej stránke Najvyššieho súdu Slovenskej republiky www.nsud.sk (§ 137 ods. 2 a 3 Správneho súdneho poriadku).

13. Úlohou krajského súdu bolo na základe podanej žaloby preskúmať zákonnosť žalobcom napadnutého rozhodnutia, č. OPS/BEZ/2016/5148, O-624/2016, zo dňa 03. novembra 2016, ktorým zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil rozhodnutie Inšpektorátu práce Košice, č. 165/16/Or, zo dňa 11. júla 2016, o uložení pokuty vo výške 10.000,- eur za to, že žalobca v postavení zamestnávateľa porušil povinnosti zakotvené v § 1 ods. 3 v nadväznosti na § 223 ods. 1 zákonníka práce, § 58a ods. 2, § 58 ods. 1 a § 58 ods. 3 zákonníka práce. Žalobca spochybňoval zákonnosť rozhodnutia o uložení sankcie jednak z hmotnoprávneho ako aj z procesnoprávneho hľadiska, vzhľadom na konkrétne námietky týkajúce sa dostatočnosti a správnosti skutkových zistení, v nadväznosti na skutočnosť, že na základe opísaných nedostatkov bola uložená sankcia.

14. Podľa § 1 ods. 3 zákonníka práce 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. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

15. Podľa § 58 ods. 1 zákonníka práce zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho

dočasne prideli na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

16. Podľa § 58 ods. 2 zákonníka práce ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak

- a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a
- c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.

17. Podľa § 58 ods. 3 zákonníka práce užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.

18. Podľa § 58 ods. 4 zákonníka práce v pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazuje zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

19. Podľa § 58 ods. 5 zákonníka práce písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).

20. Podľa § 58a ods. 1 zákonníka práce zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru. Pri dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou dohodnutom bezodplatne sa ustanovenie druhej vety neuplatní; tým nie je dotknutá náhrada nákladov preukázateľne vynaložených na pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a na podmienky zamestnávania zamestnanca.

21. Podľa § 58a ods. 2 zákonníka práce dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať

- a) meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
- b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,
- c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- d) miesto výkonu práce,

- e) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
- f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa,
- g) podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
- h) číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

22. Podľa § 58a ods. 3 zákonníka práce dohoda medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

23. 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).

V.

Právny názor kasačného súdu

24. Na úvod najvyšší súd konštatuje, že medzi hlavné úlohy inšpekcie práce patrí vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie právnych predpisov patriacich do vecnej pôsobnosti inšpekcie práce a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv. Takto rámcovo vymedzený sankčný inštitút predstavuje jeden zo základných atribútov dozorného orgánu, prostredníctvom ktorého sa uplatňuje donucovací, ale aj preventívny charakter inšpekcie práce. Účelom inšpekcie práce však nie je represívne pôsobiť na dozorované subjekty, ale predovšetkým preventívna činnosť zameraná na zabezpečovanie ochrany života a zdravia zamestnancov.

25. Najvyšší súd Slovenskej republiky po vyhodnotení námietok žalobcu uplatnených v kasačnej sťažnosti vo vzťahu k napadnutému rozsudku krajského súdu a tiež vo vzťahu k obsahu súdneho a pripojeného administratívneho spisu konštatuje, že nezistil dôvod na to, aby sa odchýlil od logických argumentov a relevantných právnych záverov vo veci samej, spolu s poukazom na právnu úpravu vzťahujúcu sa k predmetu konania, uvedenú v odôvodnení napadnutého rozsudku krajského súdu, ktoré vytvárajú dostatočné právne východiská pre vyslovenie výroku napadnutého rozsudku. Najvyšší súd Slovenskej republiky považuje právne posúdenie preskúmvanej veci krajským súdom za správne a súladné so zákonom. Z dôvodu, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky neopakoval pre účastníkov známe skutočnosti spolu s právnymi závermi krajského súdu, sa vo svojom odôvodnení obmedzil na doplnenie dôvodov na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia.

26. Kasačný súd v súvislosti s námietkami kasačného sťažovateľa považuje za potrebné uviesť, že z administratívneho konania a rozsudku správneho súdu zistil, že inšpektorát práce ako prvostupňový správny orgán udelil kasačnému sťažovateľovi pokutu v prvom bode z dôvodu porušenia § 1 ods. 3 zákonníka práce v spojení s § 223 ods. 1 zákonníka práce spočívajúcom v tom, že žalobca v postavení agentúry dočasného zamestnávania využíval závislú prácu zamestnancov, vykonávanú v inom pracovnoprávnom vzťahu bez splnenia podmienky výnimočnosti v zmysle zákonníka práce (§ 233 ods. 1 zákonníka práce), a to na skutkovom základe, konkrétne vymedzenom v prvom bode prvostupňového správneho rozhodnutia. V tejto súvislosti sa žiada bližšie vysvetliť, že zákonným dôvodom výnimočnosti, ako zákonným predpokladom pre uzatvorenie dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je potrebné rozumieť prípady potreby vykonania úloh malého rozsahu alebo charakteristických ojedinelosťou pracovných úloh.

27. Česká judikatúra v tejto súvislosti zastáva názor, že o závislý pracovný pomer spravidla nejde vtedy,

ak ide o špecializovanú činnosť vykonávanú krátkodobu či nesústavne, či v striktno limitovanom rozsahu, ktorej výkon je podmienený faktormi do značnej miery nezávislými od vôle zadávateľa práce, napr. práce podmienenej realizáciou jednorazovo získanej zákazky, práce závislej od počasia a pod. (Krajský súd Ústí nad Labem, sp. zn. 15Ca 123/2005). Z hľadiska povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať plnenie bežných úloh vyplývajúcich z predmetu ich činnosti zamestnancami v pracovnoprávných vzťahoch podľa zákonníka práce je podstatné, či ide o takú bežnú činnosť, ktorá súvisí priamo so zabezpečením predmetu činnosti zamestnávateľa, zapísaným do obchodného registra. V prípade vzdialenejšej súvislosti s predmetom činnosti zamestnávateľa je už vecou jeho úvahy, akým spôsobom bude tieto činnosti zabezpečovať. Z tohto hľadiska už nie je významné, či ide o činnosť svojou povahou výnimočnú alebo inak bežnú, alebo o činnosť, ktorá je dôležitá pre chod podniku či dokonca nevyhnutná (R 30/2006).

28. Z dokazovania vykonaného prvostupňovým inšpekčným orgánom však je nepochybné zistenie, že predmetom činnosti, ktorú boli zamestnanci povinní vykonávať bola náplň práce spočívajúca so zabezpečenia činnosti užívateľského zamestnávateľa, spoločnosti VAMEX TRADE, ktorý pridelených zamestnancov preukázateľne prideloval najmä na výkon prác zodpovedajúci prácam dôležitým či nevyhnutným pre chod podniku. Z vykonaného dokazovania vykonaného inšpekčnými orgánmi totižto nepochybne plynie záver, že dotknutí zamestnanci, pracujúci na základe dohôd o vykonaní práce (P. Š., J. S., O. V. S., H. P. S. ako aj zamestnanci (brigádnickí) pracujúci pre užívateľského zamestnávateľa na základe dohôd o vykonaní práce študenta (B. B., K. Č., S. H.) mali v uzatvorených a kontrolovaným subjektom predložených dohodách ako dohodnutý druh či náplň práce definovaný výkon prác zodpovedajúci tiež činnosti nevyhnutné pre chod podniku, a to najmä pomocné kancelárske práce, blokovanie tovaru, spracovanie informácií, pričom tieto práce vykonávali v prevádzke OC Kaufland, Popradská 92, Košice. Taktiež vzhľadom na charakteristiku konečného odberateľského subjektu prác, v ktorom boli predmetné činnosti vykonávané, predstavujúci veľký potravinársky reťazec, prevádzkujúci veľkoobchody so širokým sortimentom potravín a drogerie, nemožno práce ako baliace, upratovacie či blokovanie tovaru považovať za práce nárazového charakteru, pretože aktivity zodpovedajúce takémuto druh práce nepochybne nie sú činnosťami ojedinelého či výnimočného charakteru, ale výkon prác poskytovaných s dotknutými zamestnancami si nesporne vyžaduje každodenná prevádzka predajne takéhoto druhu.

29. Správnosti záverov prvostupňového inšpekčného orgánu nasvedčujú taktiež skutkové zistenia, týkajúce sa množstva odpracovaných hodín pri prácach spojených s predajom pekárenských a cukrárenských výrobkov v predajni OC Kaufland, sprostredkovaných pre VAMEX TRADE, zo strany žalobcu ako agentúry dočasného zamestnávateľa, a to konkrétne v prípade zamestnankyne S. H. v rozsahu 169 hodín, P. Š. v rozsahu 146 hodín, J. S. v rozsahu 64 hodín a ďalšie. Vzhľadom na charakter vykonávanej práce, tiež odberateľský subjekt ako aj množstvo odpracovaných hodín zamestnankyň, podľa názoru kasačného súdu kasačnému sťažovateľovi v postavení agentúry dočasného zamestnávania nič nebránilo uzatvoriť s dotknutými zamestnankyňami pracovný pomer na kratší pracovný čas v zmysle § 49 zákonníka práce. V súvislosti s kasačnou námietkou založenou na tom, že práce boli vykonávané v rozličných dňoch a rôznych časoch je potrebné poukázať na v súčasnej zamestnávateľskej často využívané ustanovenia o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času v súlade s § 87 zákonníka práce najmä v obchodných centrách prevádzkujúcich predajne s dlhšími otváracími hodinami. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas je pritom možné so zamestnancom dohodnúť za predpokladu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne.

30. Kasačný sťažovateľ ďalej nesúhlasil so záverom krajského súdu o zakrytom dočasnom pridelení zamestnancov, ktorého sa mal dopustiť v rozpore s § 58a ods. 2 a § 58 ods. 1, ods. 3 zákonníka práce, pretože krajský súd a žalovaný vec nesprávne aplikovali ustanovenia § 58 ods. 3 zákonníka práce. Povinnosť uloženú predmetným ustanovením nikdy neporušil, a zo strany kontrolných orgánov inšpekcie práce či krajského súdu porušenie nebolo preukázané, pretože so spoločnosťou VAMEX TRADE a.s., bola uzatvorená zmluva podľa Obchodného zákonníka, na základe ktorej nemal vopred garantovaný objem prác, ani záruka periodicity. Inšpekčný orgán prvého stupňa totiž v konaní agentúry

dočasného zamestnávania žalobcu vzhladol pochybenie § 58a ods. 2 zákonníka práce spočívajúce v tom, že s užívateľským zamestnávateľom neuzatvoril dohodu o dočasnom pridelení zamestnancov v pracovnom pomere na výkon práce.

31. Ako už bolo spomenuté, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle § 223 zákonníka práce majú byť ojedinelým spôsobom, akým zamestnávateľ reaguje na potrebu pracovnej sily. Navyše v citovanom ustanovení zákonodarca zdôrazňuje, že dohody slúžia na zabezpečenie „svojich“ potrieb a plnenie „svojich“ úloh zamestnávateľa. Preto spravidla nie je legitímny dôvod na to, aby zamestnávateľ dočasne pridieval zamestnancov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru k užívateľskému zamestnávateľovi. V súlade s vyššie uvedenou argumentáciou môže agentúra dočasného zamestnávania uzatvoriť dohodu o dočasnom pridelení len so zamestnancom v pracovnom pomere. Zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru preto nemožno v súlade s § 58 ods. 1 zákonníka práce dočasne prideliť k užívateľskému zamestnávateľovi. (Barancová, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, Komentár ust. § 58 zákonníka práce). Kasačný sťažovateľ tak napriek zákonnému zákazu, zamestnancov bez splnenia zákonných podmienok v zmysle § 223 ods. 1 zákonníka zamestnaných na základe dohôd o vykonaní práce či dohôd o vykonaní brigádnickej práci študentov, nepochybne pridelil bez uzatvorenia príslušnej dohody podľa § 58 ods. 1 zákonníka práce s dotknutými zamestnancami na výkon dohodnutých prác užívateľskému zamestnávateľovi, spoločnosti VAMEX TRADE, a.s., napriek tomu, že príslušná pracovnoprávna úprava pridelenie zamestnancov pracujúcich na podklade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru pridelenie takýchto zamestnancov podľa § 58 ods. 1, ods. 2 zákonníka práce nedovoľuje.

32. Nevyhnutné je predovšetkým správne identifikovať relevantný právny rámec, upravujúci uzatvárané zmluvy (dohody) medzi zapojenými subjektmi, a to agentúrou dočasného zamestnávania, užívateľským zamestnávateľom a dočasne prideleným zamestnancom. Medzi užívateľským zamestnávateľom a dočasne prideleným zamestnancom neprichádza k uzatvoreniu žiadneho zmluvného kontraktu, užívateľský zamestnávateľ voči dočasne pridelenému zamestnancovi koná v zmysle osobitného splnomocnenia obsiahnutého v § 58 ods. 8 zákonníka práce (prípadne § 58 ods. 15 a 16 zákonníka práce). Napriek skutočnosti, že definícia zamestnávateľa či užívateľského zamestnávateľa a ich pôsobenie je obsiahnuté aj v príslušných pracovnoprávných predpisoch, z hľadiska ich vlastného charakteru ide o subjekty, ktorých vznik sa spravuje uvádzanými relevantnými obchodnoprávnymi predpismi. Z tohto dôvodu dohody, zmluvy a iné druhy zmluvných dohodnutí, dohodu o dočasnom pridelení zamestnancov nevynímajúc, sú uzatvárané v zmysle Obchodného zákonníka, napriek skutočnosti, že náležitosti dohody o dočasnom pridelení zamestnancov upravuje výlučne ustanovenie § 58a zákonníka práce.

33. V súvislosti so spochybňovaným posúdením skutkových zistení, týkajúcich sa dočasného pridelenia je potrebné zdôrazniť, že vzťah medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrou dočasného zamestnávania má obchodnoprávny charakter a ustanovenia § 58a a § 58b zákonníka upravujú len niektoré jeho pracovnoprávne prvky. Užívateľský zamestnávateľ nemá postavenie právneho (zmluvného) zamestnávateľa zamestnanca, a teda medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom nie je z pracovnoprávneho hľadiska, žiaden zmluvný vzťah (ide o zamestnávateľa de facto). Užívateľský zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý mu bol pridelený, nerobí žiadny právny úkon zakladajúci právny vzťah medzi nimi a ani medzi týmito subjektmi podľa zákona právny vzťah nevzniká (zmluvný či nezmluvný, napr. zo zodpovednosti za škodu). Užívateľský zamestnávateľ (či jeho vedúci zamestnanci) bude voči zamestnancovi robiť určité úkony, hoci zákonník práce výslovne v § 58 ods. 8 uvádza, že sa nemôžu robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

34. Na strane jednej tak ide o zmluvné dohodnutie dvoch subjektov založených podľa obchodnoprávných predpisov, čo predpokladá aj aplikáciu noriem obchodného práva, na strane druhej obsah dohody, ktorú v tejto situácii dva obchodné subjekty uzatvárajú, má svojím charakterom rámec pracovnoprávny. V aplikačnej praxi prevládajú zväčša dohody o dočasnom pridelení zamestnancov,

ktorých právny rámec je daný kombináciou obchodného a pracovného práva, hoci zákonník práce výslovne neupravuje, ale ani nezakazuje aplikáciu noriem obchodného práva pracovnoprávnymi subjektmi. Vzťah medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrou dočasného zamestnávania je obvykle upravený pracovnoprávnou dohodou v zmysle § 58a zákonníka práce a tzv. nepomenovanou zmluvou podľa § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka. Pričom k uzatvoreniu nepomenovanej zmluvy v zmysle § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka, konkrétne zmluvy o poskytovaní služieb došlo aj medzi užívateľským zamestnávateľom VAMEX TRADE a.s. Košice, a žalobcom zo dňa 02.01.2015, súčasťou ktorej je príloha č. 1 zmluvy o vykonaní pomocných manipulačných a upratovacích prác, v tejto však absentovali obligatórne náležitosti a v skutočnosti bolo predmetom zmluvy poskytnutie zamestnancov na dočasný výkon práce užívateľskému zamestnávateľovi.

35. Ustanovenia druhého a tretieho odseku § 58a zákonníka práce upravujú podstatné obsahové a formálne náležitosti dohody o dočasnom pridelení medzi zamestnávateľom (agentúrou dočasného zamestnávania) a užívateľským zamestnávateľom. Z dikcie „musí obsahovať“ vyplýva, že dohoda o dočasnom pridelení bude neplatná, ak bude chýbať dohoda zmluvných strán čo i len jednej z podstatných obsahových náležitostí podľa § 58a ods. 2. Následkom porušenia písomnej formy je podľa § 58a ods. 3 zákonníka práce na rozdiel od dohody o dočasnom pridelení medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania, absolútna neplatnosť takejto dohody. Z uvedeného teda tiež vyplýva, že aj všetky podstatné obsahové náležitosti podľa § 58a ods. 2 zákonníka práce musia byť dohodnuté v písomnej forme, inak bude dohoda o dočasnom pridelení neplatná. Zamestnanec, ktorý bude dočasne pridelený, musí byť v dohode o dočasnom pridelení identifikovaný svojím menom, priezviskom, dátumom a miestom narodenia a miestom trvalého pobytu. Z právneho hľadiska možno dohodu o dočasnom pridelení viacerých zamestnancov kvalifikovať ako viacero samostatných právnych úkonov uzatvorených spoločným prejavom vôle na jednej listine. Na základe plurality právnych úkonov dôjde aj k založeniu plurality samostatných právnych vzťahov medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom. Počas dočasného pridelenia dochádza k časovo obmedzenému prechodu dispozičného oprávnenia agentúry dočasného zamestnávania nad zamestnancom na užívateľského zamestnávateľa. Rozsah tohto dispozičného oprávnenia sa stanovuje vymedzením druhu práce, miesta výkonu práce, stanovením dňa nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi a určením doby trvania dočasného pridelenia.

36. V nadväznosti na ustanovenie § 58a zákonníka práce tak medzi podstatné obsahové náležitosti dohody o dočasnom pridelení zamestnancov, uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom, patria: a) meno, priezvisko, dátum narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca, b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov na základe osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo. V nadväznosti na argumentáciu kasačného sťažovateľa, založenú na tvrdení, že nevedel vopred odhadnúť rozsah prác, ktorá bude požadovaná zo strany užívateľského zamestnávateľa považuje za potrebné uviesť, že dobu dočasného pridelenia možno nepochybné vyjadriť objektívne zistiteľnou skutočnosťou, tzv. rozvázovacou podmienkou, formulovanou napríklad slovným spojením „do skončenia objednávky užívateľského zamestnávateľa“, resp. „podľa potreby užívateľského zamestnávateľa“. Uzatvárané dohody v praxi obvykle neobsahujú údaje o dobe, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, ale tieto dohodnutia bývajú súčasťou prílohy práve v časti, obsahujúcej menný zoznam zamestnancov, ktorí sa k užívateľskému zamestnávateľovi dočasne prideliť na výkon práce. Ďalšou obligatórnou náležitosťou dohody o dočasnom pridelení podľa § 58a zákonníka práce je miesto výkonu práce, predstavujúce určenie konkrétneho miesta vymedzeného ako sídlo zamestnávateľa alebo jeho prevádzkareň, na ktorom sa má práca dočasne prideleného zamestnanca realizovať, pričom dohodnuté miesto výkonu práce je obvykle zhodné s miestom výkonu práce dohodnutým v dohode o dočasnom pridelení uzatvorenej medzi dočasne prideleným zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania. Vzhľadom na rozsah vykonávaných prác a počet odpracovaných hodín zamestnankyň má kasačný súd za to, že miesto výkonu požadovaných prác v prevádzke OC Kaufland, Popradská 92, Košice bolo agentúre dočasného zamestnávania známe. Obligatórnymi

náležitostami dohody o dočasnom pridelení zamestnancov v pracovnom pomere na výkon práce vyžadovanými v zmysle § 58a ods. 2 písm. e) až h) zákonníka práce ďalej sú podľa písm. e) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa, písm. f) pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a podľa písm. g) podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia a napokon podľa písm. h) číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

37. Kasačný súd má z dokazovania vykonaného orgánmi inšpekcie práce v administratívnom konaní za preukázané, že kasačný sťažovateľ postupoval v rozpore s § 58a ods. 2, a § 58 ods. 1, ods. 3 zákonníka práce, pretože zamestnankyne, S. H., P. Š., J. S. U. B. B. na práce spojené s predajom pekárenských a cukrárenských výrobkov v kontrolovanej prevádzke OC Kaufland, Popradská 92, Košice, bez uzatvorenia dohody o dočasnom pridelení, ale pridelenie zamestnankýň založil na uzatvorenej zmluve o poskytovaní služieb podľa § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka, i keď v skutočnosti išlo o výkon závislej práce. Podľa § 29 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti agentúra dočasného zamestnávania je právnickou osobou, zamestnávajúcou občana v pracovnom pomere (t. j. „dočasný agentúrny zamestnanec“) na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu, a teda predmetom činnosti agentúry dočasného zamestnávania je práve dočasné pridelenie agentúrnych zamestnancov k užívateľskému zamestnancovi. V prejednávanej veci však boli zamestnankyne pridelené na základe obchodnej zmluvy k spoločnosti VAMEX TRADE, a.s. s tým, že týmto osobám ukladal v mene agentúry dočasného zamestnávania pracovné úlohy, organizoval, riadil a kontroloval ich prácu a dával pokyny na tento účel vedúci zamestnanec spoločnosti VAMEX TRADE, a.s. Motívom konania sťažovateľa tak nepochybne bola snaha o zníženie svojich nákladov, v súvislosti s uplatňovaním zásady rovnakého zaobchádzania medzi dočasne pridelenými zamestnancami a kmeňovými zamestnancami užívateľského zamestnávateľa, zakotvenej v ustanovení § 58 ods. 8, ods. 9 zákonníka práce.

38. Kasačný súd v konaní o kasačnej sťažnosti v rámci súdneho prieskumu rozsudku krajského súdu, ktorým sa realizovalo moderačné oprávnenie, nemá už obdobné oprávnenie ako krajský súd a sám už súdnu úvahu krajského súdu o moderácii výšky pokuty nahradiť nemôže. Ďalšia moderácia kasačným súdom je neprípustná v dôsledku zásady jednoinštančnosti správneho súdnictva v Slovenskej republike nastúpenej účinnosťou Správneho súdneho poriadku dňom 1. júla 2016 a navyše moderačné oprávnenie pozitívno-právna úprava kasačnému súdu nepriznáva. Vo vzťahu k diskreícii krajského súdu môže kasačný súd hodnotiť len skutočnosť, či krajský súd neprekročil zákonom stanovené medze správneho uváženia, či z nich nevybočil alebo voľne uváženie nezneužil, či je jeho súdna úvaha preskúmateľná (R 65/2019).

39. Pri uložení pokuty správny orgán prihliadne na závažnosť, spôsob aj čas trvania následkov protiprávneho konania, pričom v odôvodnení rozhodnutia musí náležite zdôvodniť, aké úvahy ho viedli k uloženiu pokuty v určitej výške (SP 33/2019).

40. Podľa § 19 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce 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, šiestom bode a siedmom 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,

41. Podľa § 19 ods. 6 zákonníka práce 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.

42. Kasačný sťažovateľ taktiež namietal závery krajského súdu, týkajúce sa zákonnosti výšky uloženej sankcie a dožadoval sa uplatnenia sankčnej moderácie, žiadajú kasačný súd aby vzal na zreteľ jednak primeranosť sankcie povahy skutku, likvidačný charakter sankcie pre žalobcu a napokon tiež skutočnosť, že dosiahnutie účelu správneho trestania samotným prejednaním veci. V súvislosti s možnosťou sankčnej moderácie v súdnom správnom konaní podľa § 198 ods. 1 SSP sa žiada uviesť, že správny súd môže v konaní o správnej žalobe vo veciach správneho trestania na základe výsledkov vykonaného dokazovania na návrh žalobcu rozsudkom a) zmeniť druh alebo výšku sankcie, aj keď orgán verejnej správy pri jej uložení nevybočil zo zákonného rámca správnej úvahy, ak táto sankcia je neprimeraná povahy skutku alebo by mala pre žalobcu likvidačný charakter a dokonca ad b) upustiť od uloženia sankcie, ak účel správneho trestania možno dosiahnuť aj samotným prejednaním veci. Ustálenou judikatúrou najvyššieho súdu, zaoberajúcou sa možnosťou uplatnenia sankčnej moderácie bol prijatý záver, že kasačný súd nie je ani v konaní o kasačnej sťažnosti, v rámci prieskum rozsudku krajského súdu, realizujúceho moderačné oprávnenie, obdobne oprávnený nahradiť už súdnu úvahu krajského súdu o moderácii výšky pokuty (R 65/2019). Pokiaľ teda krajský súd konajúci o správnej žalobe vo veciach správneho trestania nevzhladol splnenie zákonných predpokladov pre vydanie rozhodnutia o realizácii moderačného oprávnenia, zakotveného v § 198 SSP, nemožno tento záver krajského súdu procesne zvrátiť. Kasačnému súdu procesná úprava nepriznáva právo v súlade so zásadou jednoinštančnosti zmeniť rozhodnutie krajského súdu o uložení sankcie a realizovať sankčnú moderáciu rozhodnutia o uloženej správnej sankcii až v konaní o kasačnej sťažnosti. Zohľadniac túto argumentáciu považoval najvyšší súd kasačnú námietku sťažovateľa, založenú na tvrdení o splnení podmienok pre realizáciu sankčnej moderácie podľa § 198 SSP, za nedôvodnú. Kasačný súd môže hodnotiť len skutočnosť, či krajský súd neprekročil zákonom stanovené medze správneho uváženia, či z nich nevybočil alebo voľné uváženie nezneužil, či je jeho súdna úvaha preskúmateľná.

43. Najvyšší súd v nadväznosti na kasačnú námietku, spočívajúcou v tvrdení neprimeranosti uloženej pokuty, spôsobenej v nedostatočnom vysporiadaní sa s okolnosťami konania, a tiež s nezohľadnením toho či by uložená pokuta mohla mať na sťažovateľa likvidačný následok. Išlo pritom o prvý prípad porušenia § 1 a § 58 zákonníka práce, protiprávny stav trval krátke časové obdobie, pričom tieto pochybenia zákonník práce nepovažuje za závažné pochybenia. Kasačný súd považuje k tejto argumentácii uviesť, že zodpovednosť zamestnávateľa za správny delikt je zodpovednosťou objektívnou, čo znamená, že zamestnávateľ je zodpovedný za následok už tým, že k samotnému nedostatku, teda porušeniu došlo, bez ohľadu na to, či ide o zavinené alebo nezavinené konanie či opomenutie. Obdobne nepodstatným je či k pochybeniu došlo so zavinením inej osoby ako zamestnávateľa alebo z akých dôvodov a za akých okolností. Potrebné je stotožniť sa so správnu úvahou pri použitých právnych predpisov, ktorá nevybočila zo zákonom stanovených hraníc správneho uváženia, pričom sankcia bola ukladaná na spodnej hranici peňažnej sankcie, ktorú právna úprava umožňuje uložiť za takéto porušenie v súlade s § 19 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce. Inšpektorát pri rozhodovaní o výške pokuty prihliadol na závažnosť porušenia právnych predpisov, spočívajúcu v zastretí dočasného pridelenia zamestnancov a z toho vyplývajúce nedostatky, taktiež na počet zamestnancov, riziká, vyskytujúce sa v činnosti zamestnávateľa, pričom prihliadol tiež na skutočnosť, že sa nejednalo o opakované zistenie porušenia povinností, spojených so zamestnávaním zamestnancov, žalobca pritom žiadnymi dôkazmi nepreukázal, že by bola uložená pokuta likvidačná. Možno tak dospieť k záveru o preskúmateľnosti, zrozumiteľnosti a presvedčivosti výroku o výške a druhu uloženej sankcie, pričom správne orgány dostatočne vysvetlili, ktoré skutočnosti a okolnosti zistených pracovnoprávných porušení považovali pri rozhodovaní za relevantné a závažné, a tiež zrozumiteľne vysvetlili a náležite odôvodnili úvahy vedúce záveru o výške uložení peňažnej sankcie. Ukladaná pokuta mala vzhľadom na jej výšku za cieľ predovšetkým preventívne pôsobiť na zamestnávateľa, aby sa v budúcnosti vyhýbal opakovaniu

podobných nedostatkov v oblasti pracovno-právnych vzťahov.

44. S poukazom na uvedené dospel senát kasačného súdu k záveru, že krajský súd sa dostatočným spôsobom vysporiadal s námietkami žalobcu uvedenými v žalobe, vec správne právne posúdil, dostatočne odôvodnil a preto kasačnú sťažnosť ako nedôvodnú podľa § 461 SSP zamietol. Najvyšší súd Slovenskej republiky má za to, že rozhodnutie Inšpektorátu práce Košice a Národného inšpektorátu práce obsahuje všetky zákonom požadované náležitosti, žalovaný pri hodnotení dôkazov postupoval v medziach zákona a logického uvažovania, všetky dôkazy zhodnotil v ich vzájomnej súvislosti a prihliadal na všetko, čo pri porušovaní pracovnoprávnych predpisov o dočasnom pridelení vyšlo v konaní najavo.

VI.

Rozhodnutie o trovách kasačného konania

45. O náhrade trov kasačného konania kasačný súd rozhodol podľa § 167 ods. 1 v spojení s § 467 ods. 1 SSP. Žalobca v kasačnom konaní úspech nemal a žalovanému náhrada trov kasačného konania v danom prípade neprislúcha.

46. Senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky rozhodol vo veci pomerom hlasov 3:0 (§ 139 ods. 4 SSP v spojení s § 463 SSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku opravný prostriedok nie je prípustný.