

Súd: Najvyšší správny súd SR
Spisová značka: 10Sžk/44/2019
Identifikačné číslo spisu: 4016200688
Dátum vydania rozhodnutia: 9. februára 2022
Meno a priezvisko: JUDr. Viola Takáčová
Funkcia: JUDr. Viola Takáčová PhD.
ECLI: ECLI:SK:NSSSR:2022:4016200688.2

ROZSUDOK

Najvyšší správny súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Violy Takáčovej, PhD. a členov senátu JUDr. Michala Matulníka, PhD. (sudca spravodajca) a JUDr. Jany Martinčekovej, v právnej veci žalobcu (sťažovateľa): Západoslovenská energetika, a. s., so sídlom Čulenova 6, Bratislava, IČO: 35 823 551, proti žalovanému: Inšpektorát práce Nitra, so sídlom Jelenecká 49, Nitra, o preskúmanie zákonnosti Protokolu Inšpektorátu práce Nitra č. INA-20-46-2.2/P-J1-16 zo dňa 18. mája 2016 v znení dodatku č. 1 k protokolu zo dňa 30. júna 2016, o kasačnej sťažnosti žalobcu proti právoplatnému rozsudku Krajského súdu v Nitre č. k. 26S/38/2018-252 zo dňa 21. marca 2019, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší správny súd Slovenskej republiky kasačnú sťažnosť žalobcu z a m i e t a.

Účastníkom konania nárok na náhradu trov kasačného konania n e p r i z n á v a.

O d ô v o d n e n i e

O d ô v o d n e n i e

I.

1. Krajský súd v Nitre rozsudkom č. k. 26S/38/2018-252 zo dňa 21. marca 2019 podľa § 190 zákona č. 162/2015 Z.z. Správny súdny poriadok (ďalej len „SSP“) zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal preskúmania zákonnosti postupu a rozhodnutia žalovaného orgánu verejnej správy - protokolu o výsledku inšpekcie práce č. INA-20-46-2.2/P-J1-16 zo dňa 18. mája 2016 v znení dodatku č. 1 zo dňa 30. júna 2016.

2. V odôvodnení krajský súd uviedol, že nebol naplnený žiadny dôvod na zrušenie napadnutého opatrenia zo žalobných dôvodov vymedzených žalobcom v žalobe a ani žiadny z dôvodov zrušenia, na ktoré správny súd v zmysle § 134 ods. 2 písm. a/, b/ SSP prihliada ex offio. Konštatoval tiež, že v prejednávanej veci žalovaný v protokole v znení jeho zmien vykonaných dodatkom č. 1 určito a zrozumiteľne popísal nedostatky zistené pri vyšetrovaní príčin pracovného úrazu Y. E., ktorým bola

spôsobená smrť, a v nadväznosti na to uložil v rámci opatrení žalobcovi povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin. Súčasne v rámci opatrení uložil žalovaný žalobcovi, aby mu v lehote 30 dní od prevzatia protokolu doručil písomnú správu o splnení týchto opatrení, z čoho jednoznačne vyplýva, že žalovaný žalobcovi určil lehotu 30 dní od prevzatia protokolu na splnenie uložených povinností, keďže najneskôr v posledný deň tejto lehoty bol žalobca povinný doručiť žalovanému správu o splnení opatrení na odstránenie v protokole konštatovaných porušení predpisov a ich príčin. Preto správny súd dospel k záveru, že žalovaný dostatočným spôsobom uviedol povinnosti, ktoré ukladá žalobcovi, a že tieto sú so zreteľom na cieľ, ktorý sa ich uložením sleduje, aj materiálne vykonateľné.

3. Dal do pozornosti, že súdny prieskum protokolu je možný len za predpokladu, že obsahuje autoritatívne a vynútiteľné uloženie povinností kontrolovanému subjektu, ktoré majú smerovať k náprave zistených nedostatkov. Platí, že uvedené porušenie povinností určuje aj rámec súdneho prieskumu, keď je možné skúmať len zákonnosť uloženia tých povinností, ktoré predstavujú zásah do právneho postavenia kontrolovaného subjektu. Možnosť súdneho prieskumu je teda limitovaná týmto rozsahom a súd sa v zásade nemôže zaoberať správnosťou určenia príčin pracovného úrazu ako celku, ale len zistením ohľadne porušenia povinností kontrolovaného subjektu, ktoré viedli k uloženiu povinností vynútiteľných uložením sankcie. Len uloženie týchto sankcií predstavuje pri protokole zásah do sféry kontrolovaného subjektu a robí protokol spôsobilým predmetom súdneho prieskumu.

4. Uviedol, že obdobný záver vyplýva aj z rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ešte ako súdu odvolacieho v rámci správneho súdnictva, keď napr. z uznesenia sp. zn. 1Sžo/162/2007 zo dňa 2. decembra 2008 vyplýva, že pre posúdenie podmienok preskúmateľnosti rozhodnutia orgánu verejnej správy nie je podstatné, či takéto rozhodnutie bolo vydané v správnom konaní alebo mimo takéhoto procesného postupu. Podstatnou v tomto konaní je tá skutočnosť, že protokol bol vydaný orgánom štátnej správy pri výkone jeho právomocí zverených mu osobitným zákonom, ktorý na základe zistenia porušenia povinností uložil žalobcovi v zmysle § 14 ods. 2 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 o inšpekcii práce“) povinnosť - odstrániť zistené nedostatky v určenom termíne a teda správny orgán predpísaným spôsobom autoritatívne zasiahol do právnej sféry žalobcu tým, že mu uložil povinnosť, ktorej prípadné nespĺnenie môže následne viesť k uloženiu sankcie v zmysle § 19 zákona o inšpekcii práce. Svojím charakterom je teda spôsobilé vyvolať ním požadované účinky, t. j. vynútiť si splnenie uloženej povinnosti a nepochybné tak citelne zasiahnuť do žalobcovej sféry práv a povinností.

5. Zdôraznil, že v správnom súdnom konaní, predmetom ktorého je preskúmanie protokolu o výsledku inšpekcie práce o výsledku vyšetrovania príčin pracovného úrazu, sú bez právneho významu námietky týkajúce sa príčin úrazu, ktorých prejednanie bude predmetom konania až v administratívnom konaní začatom na podklade protokolu, pričom výsledné správne rozhodnutie bude samo o sebe spôsobilým predmetom súdneho prieskumu. Súdna preskúmovacia činnosť vo vzťahu k protokolu o inšpekcii práce je presne vymedzená a to tak, že správny súd je oprávnený skúmať len zákonnosť uloženia povinností smerujúcich k náprave zistených nedostatkov.

6. V nadväznosti na uvedené závery vyplývajúce z aktuálnej a ustálenej rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu Slovenskej republiky správny súd ešte dodal, že zistenie príčin pracovného úrazu a zistenie porušení bezpečnosti práce na strane zamestnávateľa nie je vždy v priamej korelácii. Preto ani situácia, keď by správny orgán v protokole určil príčiny pracovného úrazu výlučne na strane poškodeného neznamena bez ďalšieho, že tu nedošlo k takým porušeniam predpisov o bezpečnosti práce, ktoré by nemohli viesť k uloženiu opatrení zamestnávateľovi za účelom ich odstránenia, resp. z dôvodu, aby sa do budúcnosti predišlo určitým situáciám, ktoré môžu viesť k vzniku úrazov. Zistenie príčin úrazu a porušenia povinností, ktoré viedli k uloženiu povinností zamestnávateľovi, nie je možné bez ďalšieho stotožňovať. Z týchto dôvodov sú preto v správnom súdnom konaní, ktorého predmetom je prieskum protokolu o výsledku inšpekcie práce, ktorý je výsledkom vyšetrovania príčin vzniku pracovného úrazu, tie žalobné námietky, ktoré smerujú de facto k zisteniu príčin úrazu, resp. ktoré smerujú k poukázaniu na zavinenie alebo spoluzavinenie poškodeného na vzniku úrazu, bez právneho

významu. Otázka príčin úrazu a následnej zodpovednosti sa totiž rieši až v samotnom správnom konaní, ktorého výsledkom bude rozhodnutie, samo o sebe spôsobilé súdneho prieskumu. Až v rámci takéhoto súdneho prieskumu rozhodnutia odvolacieho orgánu, ktorým je završené správne konanie, sa potom súd zaoberá správnosťou skutkových a právnych záverov správneho orgánu, príčin smrteľného pracovného úrazu, otázkou dostatočne zisteného skutkového stavu ako aj prípadnej preskúmateľnosti rozhodnutia s poukazom na vysporiadanie sa s námietkami žalobcu vznesenými počas konania. V riadne začatom správnom konaní je potom povinnosťou správnych orgánov riadne sa zaoberať prípadným porušením predpisov o ochrane a bezpečnosti zdravia pri práci aj zo strany pracovným úrazom poškodeného a svoje závery, ku ktorým dospeje aj riadne vysvetliť v konečnom rozhodnutí.

7. Ďalej uviedol, že inšpekcia (práce) je totiž konaním a postupom správneho orgánu, ktorým predovšetkým dochádza k zisťovaniu skutkového stavu. Zistené skutočnosti následne slúžia najmä ako podklad pre ďalší postup správneho orgánu, teda pre rozhodnutie, či má byť následne začaté vo veci správne konanie. Výsledky a závery inšpekcie sú zhrnuté v protokole o výsledku inšpekcie, ktorého náležitosti ustanovuje § 14 zákona o inšpekcii práce. Uvedený protokol predstavuje v následne začatom správnom konaní jeden z dôkazných prostriedkov, nezabavuje však správny orgán povinnosti vykonať v začatom správnom konaní riadne dokazovanie, výsledky tohto dokazovania vyhodnotiť a vec v súlade so zákonom posúdiť.

8. Správny súd sa v prvom rade zaoberal s tými žalobnými dôvodmi, v ktorých žalobca namietal procesný postup predchádzajúci vydaniu protokolu, najmä však dodatku k nemu, ktoré založil na tom, že po doručení jeho vyjadrenia k protokolu nebol žalovaný oprávnený už zmeniť (dodatkom) obsah protokolu v časti, v ktorej uviedol zistené porušenia povinností žalobcom, a že protokol v znení dodatku je neurčitý a nedostatočne odôvodnený.

9. Uviedol, že ako vyplýva z obsahu administratívneho spisu v prejednávanej veci, inšpektor práce vyhotovil dňa 18. mája 2016 protokol o výsledku inšpekcie práce (v rámci ktorej boli na základe § 7 ods. 3 písm. b/ zákona o inšpekcii práce vyšetované príčiny pracovného úrazu Y. E., ktorým bola spôsobená smrť). V protokole žalovaný uviedol zistené porušenia predpisov žalovaným a uložil mu aj opatrenia spočívajúce v nariadení odstránenia zistených nedostatkov. Žalovaný v protokole súčasne určil žalobcovi lehotu 10 dní, v ktorej sa žalobca mohol k nemu vyjadriť. Toto oprávnenie žalobcu, ako kontrolovaného zamestnávateľa písomne sa vyjadriť k protokolu, žalobca aj využil, keď dňa 02. júna 2016 doručil žalovanému svoje písomné vyjadrenie zo dňa 01. júna 2016. Následne žalovaný oznámil žalobcovi, že na základe jeho vyjadrenia vypracoval inšpektor práce k protokolu z 18. mája 2016 dodatok č. 1, na ktorého prerokovanie vyzval žalobcu písomne zo dňa 20. júna 2016, doručeným žalobcovi dňa 24. júna 2016 s navrhovaným termínom jeho prerokovania na deň 30. júna 2016. Na prípis žalovaného reagoval písomným podaním žalobca, v ktorom uviedol, že protokol už prerokovaný bol, a preto požadoval doručenie vyhotoveného dodatku č. 1. Následne dňa 06. júla 2016 bol žalobcovi doručený dodatok č. 1 k protokolu, ktorým bola zmenená časť zistených porušení predpisov tak, že namiesto porušenia ustanovenia § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „zákon o BOZP“) uviedol porušenie ustanovenia § 9 ods. 1, písm. d/ v nadväznosti na § 6 ods. 8 zákona o inšpekcii práce na skutkovom základe popísanom v dodatku č. 1. Správny súd vo vyššie uvedenom postupe žalovaného, ktorý predchádzal vydaniu dodatku k protokolu, nezistil žiadnu nezákonnosť.

10. Správny súd sa nestotožnil predovšetkým s tým, že by zákon o inšpekcii práce neumožňoval inšpektorovi práce zmeniť dodatkom v dôsledku písomného vyjadrenia kontrolovaného zamestnávateľa k protokolu, ktoré mu bolo doručené v lehote určenej inšpektorom práce v protokole, akúkoľvek časť protokolu. Takýto výklad neobstojí pre jeho zjavný rozpor so samotným účelom inštitútu dodatku k protokolu. Inštitút dodatku k protokolu nie je v zákone o inšpekcii práce obsiahnutý samoučelne, ale práve aj za účelom možnosti korigovania skutkových zistení uvedených v protokole, ich právnych záverov alebo aj uložených povinností (napr. prijať opatrenia na odstránenie v protokole konštatovaných zistení porušenia predpisov) v prípade, keď inšpektor práce práve v dôsledku podaného vyjadrenia kontrolovaného zamestnávateľa k protokolu zistí dôvodnosť ním uvádzaných skutočností. Vyslovil, že ak by správny súd prijal opačný záver, inštitút dodatku k

protokolu, keď by bez ohľadu na dôvodnosť skutočností uvádzaných vo vyjadrení k protokolu kontrolovaným zamestnávateľom, nemohol nijakým spôsobom obsah protokolu už zmeniť, by bol inštitútom nadbytočným a samoučelným bez reálnej možnosti napraviť určité skutkové či právne vady protokolu.

11. Dodal, že bolo len vecou žalobcu, že vo vyjadrení k protokolu namieta vadu protokolu spočívajúcu v tom, že v ňom žalovaný konštatoval porušenie povinnosti žalobcu na právnom základe ustanovenia § 6 ods. 8 zákona o BOZP, z ktorého zamestnávateľovi podľa žalobcu žiadna povinnosť nevyplývala, ktorá námietka protokolu bola spôsobilá viesť aj k tomu, že inšpektor práce ju síce vyhodnotí ako dôvodnú, avšak napraviť ju tak, že zmení vadné právne posúdenie zisteného porušenia povinnosti kontrolovaným zamestnávateľom na správne, ktoré môže byť vykonané napr. aj tak, že bude doplnené zákonné ustanovenie predpisu, ktoré žalobca popísaným skutkom porušil.

12. Ku námietke žalobcu, že týmto postupom žalovaného došlo k porušeniu zákazu reformatio in peius (zákaz zmeny k horšiemu), správny súd uviedol, že zákaz reformatio in peius sa v zásade uplatňuje najmä v trestnom konaní. Zásada zákazu reformatio in peius sa ale v zásade neuplatňuje v správnom trestaní. V správnom trestaní sa zásada zákazu reformatio in peius uplatní, len ak ju výslovne osobitný zákon ustanovuje (tento právny záver judikoval Najvyšší súd Slovenskej republiky už napr. v rozsudku sp. zn. 5SŽ/106/2001 zo dňa 06. februára 2002). Inšpekciou práce, predmetom ktorej je vyšetrovanie príčin vzniku pracovného úrazu, v dôsledku ktorého bola spôsobená smrť, nie je konanie, v ktorom by platila vo vzťahu k inštitútu vyjadrenia kontrolovaného zamestnávateľa k protokolu zásada zákazu reformatio in peius. Uvedený záver možno podporne vyvodiť aj z toho, že ak sa v správnom trestaní táto zásada uplatňuje výlučne vtedy, ak ju príslušný osobitný zákon výslovne ustanovuje, tak potom o to viac sa nemôže uplatniť v rámci inšpekcie práce ako konania a postupe, v ktorom sa predovšetkým zisťuje skutkový stav, výsledky ktorého zisťovania sú obsahom protokolu o inšpekcii práce, ktorý môže byť v prípade na ňom nadväzujúcom konaní vo veci správneho trestania len jedným z dôkazných prostriedkov, a navyše za stavu, keď zákon o inšpekcii práce uvedenú zásadu výslovne vo vzťahu k vyhotovovaniu dodatku k protokolu neustanovuje.

13. Taktiež konštatoval, že žalovaný v dodatku č. 1 k protokolu súčasne síce veľmi stručne, ale dostatočne určito a zrozumiteľne uviedol, že časť protokolu, v ktorej boli konštatované zistenia porušenia predpisov mení práve na základe II. a VI. časti vyjadrenia žalobcu k protokolu. Toto tvrdenie žalovaného výslovne uvedené v dodatku č. 1 k protokolu v spojení s tou časťou dodatku, v ktorej žalovaný uvádza, ako mení príslušnú časť protokolu, nemožno interpretovať inak ako tak, že žalovaný najmä II. časť vyjadrenia žalovaného k protokolu vyhodnotil ako dôvodnú, a že mal za to, že § 6 ods. 8 zákona o BOZP priamo bez nadväznosti na iné ustanovenie nezakladá žalovanému právnu povinnosť, ktorú by mohol porušiť. Na tomto mieste zvýraznil správny súd ešte aj tú skutočnosť, že žalovaný v dodatku č. 1 k protokolu de facto zistený skutkový stav porušených povinností opísaný v protokole nezmenil, upravil len ich právne posúdenie a to doplnením ustanovenia § 9 ods. 1, písm. d/ zákona o BOZP, na ktoré nadväzuje už v samotnom protokole uvedené ustanovenie § 6 ods. 8 zákona o BOZP.

14. V nadväznosti na uvedené správny súd dodal, že okrem veľmi stručného, ale dostatočne určitého a zrozumiteľného odôvodnenia zmeny časti protokolu obsahuje protokol oveľa podrobnejšie, určité, zrozumiteľné a dostatočné odôvodnenie toho, prečo sa žalovaný s ostatnými časťami vyjadrenia žalovaného k protokolu nestotožnil a rovnako obsahuje aj uvedenie toho, že z týchto popísaných dôvodov zostávajú ostatné časti protokolu nezmenené. Z týchto dôvodov sa správny súd nestotožnil s tým, že by dodatok č. 1 bol v dôsledku zmätočnosti nezrozumiteľný, alebo že by bol nedostatočne odôvodnený, alebo že by neobsahoval predpísané náležitosti.

15. Správny súd nevzhladol nezákonnosť postupu žalovaného ani v tom, že po vyhotovení dodatku č. 1 vyzval žalobcu na prerokovanie protokolu v znení tohto dodatku, keďže takýto postup žalovaného nemohol mať za následok vznik akejkoľvek ujmy žalobcu. Zo zákona o inšpekcii práce nevyplýva povinnosť inšpektorátu práce po vyhotovení dodatku k protokolu podľa § 14 ods. 3 písm. a/ zákona o inšpekcii práce vyzvať žalobcu ešte na jeho prerokovanie (k tomu obdobne napr. rozsudok

Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Sžk/22/2017 z 8. augusta 2018, bod 53. jeho odôvodnenia), a to ani vtedy, keď dodatkom k protokolu dochádza k zmene protokolu, a tým poskytnúť žalobcovi aj opätovne právo vyjadriť sa k protokolu už v znení vypracovaného dodatku k protokolu. Žalovaný by sa nedopustil porušenia žiadnej procesnej normy, ak by žalobcovi po vyhotovení dodatku k protokolu tento dodatok len doručil bez toho, aby mu znovu určil lehotu na vyjadrenie sa k nemu. Správny súd v tejto súvislosti vyzdvihol postup žalovaného, ktorý nepostupoval prísne formalisticky, ale práve s prihliadnutím na to, že dodatkom k protokolu vypracovaným v nadväznosti na vyjadrenie žalobcu k protokolu, ktoré v časti vzhladol ako dôvodné, čo viedlo k zmene časti protokolu dodatkom, opätovne vyzval žalobcu na prerokovanie protokolu už v znení jeho dodatku. Žalobca preto nedôvodne namieta nezákonnosť postupu, ktorým ho žalovaný neukrátil žiadneho práva, ale naopak svojím procesným postupom, nie prísne formalistickým, mu poskytol účinný prostriedok obrany voči skutočnostiam uvedeným v protokole už v znení jeho dodatku. Skutočnosť, že žalobca dané procesné právo, ktorého realizácia mu postupom žalovaného bola umožnená, nevyužil, je len vecou žalobcu bez vplyvu na zákonnosť preskúmaného opatrenia v rozsahu, v ktorom podlieha správne súdne preskúmaniu.

16. Keďže správny súd z uvedených dôvodov nezistil žiadnu nezákonnosť v postupe, ktorý predchádzal vydaniu dodatku č. 1 k protokolu, a rovnako nezistil ani žiadnu nezákonnosť samotného dodatku č. 1 k protokolu, v ďalšom vychádzal z toho, že predmetom preskúmania zákonnosti je protokol v znení jeho zmien vykonaných dodatkom č. 1, ktorý tvorí súčasť protokolu. Správny súd sa v ďalšom zaoberal žalobnými dôvodmi v časti, v ktorej smerovali proti príčine vzniku úrazu uvedenej v protokole, pričom ani dôvodnosť týchto žalobných bodov nezistil. Poukázal na skutočnosť, že ustanovenie § 14 ods. 1 zákona o inšpekcii práce ustanovuje v prípade, akým je prejednávaná vec, keď preskúmaným protokolom (v znení dodatku) je protokol o vyšetrení príčin vzniku pracovného úrazu, ktorým bola spôsobená smrť, ako jednu z obligatórnych súčastí protokolu vyjadrenie právnickej osoby alebo fyzickej osoby ku skutočnostiam uvedeným v protokole, ktoré sa jej týkajú. K tomu správny súd uviedol, že osobou, ktorej sa týkajú skutočnosti uvedené v protokole v zmysle § 14 ods. 1 zákona o inšpekcii práce nie je akákoľvek osoba, o ktorej sa akákoľvek skutočnosť v protokole uvádza, alebo ktorá sa v akejkoľvek súvislosti v protokole spomína, ale taká osoba, ktorá je skutočnosťami uvedenými v protokole nejakým spôsobom priamo dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch či povinnostiach. Takouto osobou bude potom osoba odlišná od kontrolovaného zamestnávateľa, u ktorej inšpektor práce napr. zistil porušenie povinnosti vyplývajúcej z predpisu, ktorý je povinný dodržiavať, osoba, ktorá utrpela pracovný úraz, osoba, ktorej inšpektor práce uložil nejakú povinnosť a pod. Účelom ustanovenia § 14 ods. 1 vety druhej zákona o inšpekcii práce je totiž poskytnúť osobe, ktorej práva, právom chránené záujmy alebo povinnosti sú protokolom priamo dotknuté vyjadriť sa k týmto a poskytnúť jej tak účinný procesný prostriedok jej ochrany.

17. Dospel k záveru, že I. V. žiaden z uvedených znakov nenapĺňa, nakoľko mu nebola inšpektorom práce v protokole uložená žiadna povinnosť, nie je osobou poškodenou úrazom a inšpektor práce u neho ani nekonštatuje porušenie právnej povinnosti, za ktoré nemožno považovať to, že prostredníctvom jeho konania, popísaným v skutkoch uvedených v protokole v znení dodatku č. 1, došlo k porušeniu povinnosti žalobcu ako zamestnávateľa, preto ho nemožno považovať za osobu priamo dotknutú skutočnosťami uvedenými v protokole, keď dotknutá nimi môže byť len nepriamo, napr. ak by zamestnávateľ na základe zistení uvedených v protokole vyvodil voči nemu pracovnoprávnu zodpovednosť za porušenie svojich pracovných povinností. Preto protokol ani nemusel obsahovať jeho vyjadrenie.

18. Zároveň doplnil, že uvedené podporuje aj systematický výklad § 14 ods. 1 vety druhej v spojení s § 14 ods. 5 vety druhej zákona o inšpekcii práce, ktoré ustanovuje povinnosť doručiť okrem iného protokol o vyšetrení príčiny vzniku pracovného úrazu, ktorým bola spôsobená ťažká ujma na zdraví, choroba z povolania alebo ohrozenie choroby z povolania aj takejto osobe. Je pritom zrejmé, že tieto osoby sú priamo dotknuté na právach, právom chránených záujmoch alebo povinnostiach protokolom o vyšetrení príčin vzniku pracovného úrazu, a preto sa im protokol aj doručuje ako osobám, ktorých sa skutočnosti uvedené v protokole týkajú. V prejednáwanej veci však nebol naplnený žiadny zákonný dôvod podľa § 14 ods. 5 zákona o inšpekcii práce nato, aby sa protokol doručoval aj I. V.. Z úpravy

doručovania protokolu o inšpekcii práce pritom vyplýva, že zákonodarca kládol dôraz na to, aby práve osobám, ktorých sa skutočnosti uvedené v protokole priamo týkajú v tom zmysle, že majú priamy vplyv na ich právne postavenie, sa protokol o inšpekcii práce, majúci obsahovať aj ich vyjadrenie, doručoval. Aj z týchto skutočností potom možno vyvodit', že nebol zákonný dôvod na to, aby protokol v prejednávanej veci obligatórne obsahoval aj vyjadrenie I. V..

19. Tiež vyslovil, že žalobca nedôvodne v správnej žalobe poukázal na to, že žalovaný v každom z troch protokolov, ktoré boli doteraz vyhotovené v rámci vyšetrovania príčin vzniku smrteľného úrazu Y. E. došiel k iným skutkovým zisteniam. Opätovne uviedol, že predchádzajúce dva protokoly žalovaného o vyšetrení príčin vzniku pracovného úrazu Y. E., ktorým bola spôsobená smrť, boli ako nezákonné v konaní vo veci správneho súdnictva zrušené. Z tohto dôvodu na ne nemožno v súčasnosti akokoľvek prihliadať a účelovo na ich časti poukazovať, keď sa žalobca v rámci správneho súdnictva domáhal žalobami ich zrušenia pre nezákonnosť, s ktorými bol aj úspešný.

20. Nakoľko správny súd v tomto správnom súdnom konaní preskúmava zákonnosť protokolu v znení zmien, ktoré boli urobené dodatkom č. 1 za nedôvodnú pokladal aj žalobnú námietku, že žalovaný v protokole v znení dodatku č. 1 zistil u žalobcu len porušenie § 6 ods. 8 zákona o BOZP, ktoré žalobcovi ako zamestnávateľovi neustanovuje žiadnu povinnosť. Protokol v znení zmien vykonaných dodatkom č. 1 totiž neobsahuje záver o tom, že žalobca ako zamestnávateľ porušil § 6 ods. 8 zákona o BOZP, ale že porušil v protokole v znení dodatku č. 1 dvomi tam uvedenými skutkami § 9 ods. 1 písm. d/ v nadväznosti na § 6 ods. 8 zákona o BOZP, pričom § 9 ods. 1 zákona o BOZP už jednoznačne zamestnávateľovi právne povinnosti tam vymedzené ukladá.

21. Ku namietanej nezákonnosti časti protokolu v znení dodatku č. 1, v ktorej je uvedená ako príčina vzniku pracovného úrazu Y. E. nesprávna organizácia práce uviedol, že žalobné námietky týkajúce sa príčin vzniku úrazu, poukazujúce na zavinenie alebo spoluzavinenie poškodeného sú v správnom súdnom konaní, predmetom ktorého je protokol o vyšetrení príčin vzniku pracovného úrazu, z tam uvedených dôvodov bez právneho významu. Ich prejednanie bude predmetom až v administratívnom konaní začatom na podklade protokolu, pričom výsledné správne rozhodnutie bude samo o sebe spôsobilým predmetom súdneho prieskumu.

22. Ohľadom žalobcom namietaných skutkových zistení a právnych záverov týkajúcich sa stotožnenia postavenia I. V. ako vedúceho práce podľa podnikovej normy s postavením vedúceho práce v zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), konštatoval ich nedôvodnosť. Uviedol, že Zákonník práce obsahuje v § 9 ods. 3 legálnu definíciu vedúceho zamestnanca. Vychádzajúc z právnej doktríny (napr. Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, 1424 s., komentár k § 9), status vedúceho zamestnanca majú zamestnanci, ktorí sú oprávnení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa, ak im je podriadený aspoň jeden zamestnanec. Zahŕňa nielen tých, ktorí sú oprávnení robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ale aj tých, ktorí sú oprávnení ukladať pokyny podriadeným zamestnancom, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im k tomu záväzné pokyny. Vedúcim zamestnancom môže byť len fyzická osoba, ktorej je podriadený aspoň jeden ďalší zamestnanec. Pre status vedúceho zamestnanca nie je rozhodujúci počet riadených zamestnancov. Status vedúceho zamestnanca nemá fyzická osoba, ktorej vedúce postavenie nevyplýva zo žiadneho právneho ani vnútorného predpisu zamestnávateľa. Aplikujúc uvedené právne názory vyplývajúce z definície vedúceho zamestnanca tak, ako je tento definovaný v § 9 ods. 3 Zákonníka práce, na prejednanú vec, správny súd sa stotožnil so závermi žalovaného, uvedenými v preskúvanom protokole v znení dodatku č. 1 o tom, že I. V. mal v čase, kedy došlo k pracovnému úrazu Y. E., ktorým mu bola spôsobená smrť, voči nemu status vedúceho zamestnanca a bol na stupni riadenia.

23. Správny súd v tejto súvislosti predovšetkým zdôraznil, že základnou podmienkou na to, aby mohla byť určitá fyzická osoba považovaná za vedúceho zamestnanca je tá, že tejto osobe musí vedúce postavenie vyplývať či už z právneho alebo vnútorného predpisu zamestnávateľa. V prejednávanej veci v čase pracovného úrazu Y. E. I. V. vyplývalo I. V. postavenie vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce z vnútorného predpisu žalobcu ako zamestnávateľa, a to konkrétne z

podnikovej normy PN 34 3100-1/2005 v spojení s príkazom vydaným na základe uvedenej podnikovej normy (príkaz B PPN č. 021778 zo dňa 25. júna 2012, ktorý je aj súčasťou administratívneho spisu spolu s kompletnou uvedenou podnikovou normou), ktorým bol práve a len I. V. určený za vedúceho práce k tej práci (práca pod napätím), pri ktorej výkone došlo k pracovnému úrazu Y. E.. Z uvedenej podnikovej normy vyplývajú totiž osobe, ktorú podniková norma PN 34 3100-1/2005 označuje ako „vedúceho práce“ pri výkone prác, ktoré táto podniková norma upravuje (práce pod napätím), práve také oprávnenia, ktoré sú definičnými znakmi vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce. Konkrétne, vedúci práce (pri prácach pod napätím) v zmysle uvedenej podnikovej normy je oprávnený dovoliť pracovníkom začatie práce (bod 4.6.1 podnikovej normy), je povinný nedovoliť pracovníkom práce pod napätím v prípade podozrenia o nespôsobilosti pracovníka na práce pod napätím (bod 6.9 podnikovej normy), je zodpovedný počas celého času výkonu danej práce za dozor nad bezpečnosťou všetkých pracovníkov (bod 8.2 podnikovej normy), je zodpovedný za dodržiavanie správneho pracovného postupu (bod 8.2 podnikovej normy), pracovníci sú povinní vykonávať len tie práce, ktoré im nariadil vedúci práce (bod 8.2 podnikovej normy), pracovníci sú povinní dbať na všetky pokyny vedúceho práce a dôsledne dodržiavať všetky bezpečnostné a pracovné predpisy (bod 8.2 podnikovej normy). Z uvedených konkrétnych práv a povinností vedúceho práce a povinností pracovníkov jednoznačne vyplýva, že vedúci práce v zmysle podnikovej normy PN 34 3100-1/2005 bol na danom stupni riadenia (označenom pozíciou „vedúci práce“ prác pod napätím) oprávnený pri výkone prác, na ktoré sa vzťahuje uvedená podniková norma, určovať a ukladať podriadeným pracovníkom pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny, čím vedúci práce v zmysle podnikovej normy spĺňa súčasne všetky definičné znaky vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce.

24. Dodal, že na uvedenom závere nič nemení skutočnosť, že žalobca nezahrnul túto pozíciu aj do svojej organizačnej štruktúry, keďže sám vydal iný vnútorný predpis, v ktorom osobe označenej ako „vedúci práce“ určil oprávnenia vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce na príslušnom stupni riadenia označenom uvedenou pozíciou a ostatným pracovníkom pri danej práci voči nemu určil tomu zodpovedajúce povinnosti. Podmienkou na to, aby bola určitá fyzická osoba vedúcim práce v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce nie je, že tejto osobe musí byť toto postavenie priznané práve a len v organizačnom poriadku, ale môže tak byť urobené prostredníctvom akéhokoľvek právneho alebo vnútorného predpisu zamestnávateľa, ktorým v danej veci bola práve podniková norma PN 34 3100-1/2005. Rovnako na uvedených záveroch nič nemení skutočnosť, že pracovníkmi vykonávajúcimi práce, na ktoré sa vzťahuje uvedená podniková norma, môžu byť aj osoby, ktoré ju nevykonávajú vo vzťahu k žalobcovi v pracovnoprávnom pomere. V prejednávanej veci ide totiž práve o prípad, keď pracovník (Y. E.) bol v pracovnoprávnom pomere so žalobcom.

25. Taktiež uviedol, že na týchto záveroch nemení nič to, že aj Y. E. spĺňal podmienky na to, aby bol pri určitej práci, upravenej v podnikovej norme PN 34 3100-1/2005, určený za vedúceho práce v zmysle tejto podnikovej normy. Právne významné v tejto veci je to, že pri práci, pri ktorej došlo k jeho pracovnému úrazu, ktorým bola spôsobená smrť, vedúcim práce, a teda vedúcim zamestnancom v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce bol práve I. V.. Za neopodstatnené označil aj tvrdenie, že ak je I. V. považovaný za vedúceho zamestnanca, potom by ním musel byť aj Y. E., keďže aj tento spĺňal podmienky na to, aby bol pri určitej práci podľa uvedenej podnikovej normy určený za vedúceho práce. Už zo samotnej podnikovej normy žalobcu PN 34 3100-1/2005 jednoznačne vyplýva, že vedúcim práce v zmysle tejto normy nie je ktokoľvek, kto spĺňa podmienky na to, aby bol za vedúceho práce určený, ale že ním je práve len tá osoba, ktorá bola vo vzťahu k danej práci a pracovnej skupine za vedúceho práce spôsobom ustanoveným v podnikovej norme skutočne určená, teda ktorá bola skutočne poverená vedením pracovnej skupiny (napr. bod 2.31 podnikovej normy). K uvedenému pre úplnosť správny súd doplnil, že rovnako vedúcim zamestnancom v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce nie je ktorákoľvek fyzická osoba, ktorá spĺňa podmienky na to, aby vedúcim zamestnancom bola, ale práve len taká fyzická osoba, ktorej boli skutočne právnym alebo vnútorným predpisom zamestnávateľa určené práva a povinnosti, ktorých obsah tvorí definičné znaky vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce.

26. Ohľadom riešenia situácie, keď by pri danej činnosti bol spôsobený úraz s následkom smrti osobe, ktorá by nebola v pracovnoprávnom vzťahu so žalobcom, uviedol, že táto nie je predmetom tohto konania a správny súd ju ani nie je oprávnený riešiť, keď táto by mala v tejto veci len akademickú povahu, nesúvisí s prejednávanou vecou a správny súd by zaujatím stanoviska k nej zjavne prekročil rozsah svojej právomoci, ktorý je určený predovšetkým Správnym súdnym poriadkom a spočíva v preskúmaní zákonnosti správnu žalobou napadnutého opatrenia v rozsahu, v akom je tento správny súdny prieskum možný.

27. Rovnako tak konštatoval, že žalobné námietky týkajúce sa príčin vzniku úrazu, poukazujúce na zavinenie alebo spoluzavinenie poškodeného alebo inej tretej osoby sú v správnom súdnom konaní, predmetom ktorého je protokol o vyšetrení príčin vzniku pracovného úrazu, z tam uvedených dôvodov bez právneho významu a tieto budú predmetom až administratívneho konania, začatého na podklade protokolu, pričom výsledné správne rozhodnutie bude samo o sebe spôsobilým predmetom súdneho prieskumu. Vyslovil, že v rámci tohto správneho súdneho konania nie je teda podstatné, či je žalovaným konštatované porušenie právnej povinnosti príčinou vzniku pracovného úrazu, ale len či k porušeniu danej právnej povinnosti žalobcom došlo, v prípade ktorého zistenia má totiž inšpektor práce uložiť zamestnávateľovi opatrenia, ktorých nesplnenie je vynútitel'né uložením sankcie.

28. Správny súd zhodne so žalovaným dospel k záveru, že žalobca v protokole v znení dodatku č. 1 dostatočne určito a zrozumiteľne popísanými skutkami porušil povinnosti ustanovené v § 9 ods. 1 písm. d/ zákona o BOZP, na ktoré následne nadväzuje § 6 ods. 8 zákona o BOZP. Správny súd v tejto súvislosti poukázal na to, že zodpovednosť zamestnávateľa za porušenie povinností ustanovených v § 9 ods. 1 zákona o BOZP je absolútnou objektívnou zodpovednosťou, z ktorej sa nemôže zamestnávateľ vyviníť preukázaním porušenia povinnosti vedúcich zamestnancov, prostredníctvom ktorých podľa § 6 ods. 8 zákona o BOZP plní úlohy v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

29. V súvislosti s týmto právnym názorom správny súd podporne poukázal aj na právnu vetu judikátu R 101/2013, pod ktorým číslom bol publikovaný v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky rozsudok sp. zn. 5Sžo/11/2012 zo dňa 28. februára 2013, podľa ktorej ustanovenie § 9 ods. 1 zákona o BOZP zakladá zamestnávateľovi objektívnu zodpovednosť, z ktorej sa nemôže vyviníť s poukazom na argument, že išlo o náhly jav, a že bolo nemožné od neho reálne vyžadovať takú organizáciu práce a zodpovednosti nadriadených pracovníkov prítomných na pracovisku, ktorá by umožňovala operatívne a včas reagovať na danú sankciu.

30. Napokon sa správny súd zaoberal aj žalobným bodom žalobcu, v ktorom namietal materiálnu nevykonateľnosť v protokole v znení dodatku uložených opatrení. K tomuto žalobnému bodu predovšetkým uviedol, že aktuálna súdna prax kasačného súdu (napr. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 10Sžk/19/2017 zo dňa 30. mája 2018) jednoznačne zastáva právny názor, že ak žalovaný v protokole (v znení dodatku) jasne opíše nedostatky zistené pri vyšetrovaní príčin závažného pracovného úrazu, pričom presne špecifikuje v čom spočívalo zistené porušenie povinnosti žalobcu a žalobca súčasne s poukazom na jednoznačnú identifikáciu nedostatkov v protokole (v znení dodatku) uloží žalobcovi povinnosť tieto nedostatky odstrániť či už v lehote ihneď a natrvalo alebo do určitej lehoty, nie je možné konštatovať neurčitost' či nezrozumiteľnosť protokolu (v znení dodatku) v tejto časti. Aj keď žalovaný neurčí konkrétny spôsob, akým má žalobca nápravu vykonať, ale konkrétny cieľ, ktorý má s prihliadnutím na svoje pomery nápravou dosiahnuť, kasačný súd toto považuje za dostatočné.

31. O náhrade trov konania rozhodol správny súd podľa § 175 ods. 1 SSP v spojení s § 168 SSP a contrario tak, že žalovanému náhradu trov konania nepriznal, hoci bol v konaní v plnom rozsahu úspešný, nezistil však dôvody, pre ktoré by bolo možné od žalobcu spravodlivo požadovať, aby žalovanému dôvodne vynaložené trovy konania nahradil.

II.

32. Proti rozsudku krajského soudu podal žalobca v zákonnej lehote kasačnú sťažnosť.

33. Namietal, že krajský súd v konaní alebo pri rozhodovaní porušil zákon tým, že rozhodol na základe nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 440 ods. 1 písm. g/ SSP).

34. Vadu nesprávneho právneho posúdenia videl v závere krajského súdu, že p. I. V. bol ako vedúci práce v zmysle STN 34 3100 a Podnikovej normy PN 34 3100-1/2005 aj vedúcim zamestnancom žalobcu podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce. V spojitosti s uvedeným poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/1527/2003 zo dňa 19. januára 2004, dodávajúc, že definícia vedúceho zamestnanca v českom a slovenskom práve má spoločný historický pôvod a je v hlavných definíčných znakoch obsahovo identická. Preto dal do pozornosti, že v tomto rozhodnutí Najvyšší súd Českej republiky vyslovil, že „vedúcim zamestnancom ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce je pouze zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny; tyto podmínky nespĺňuje zaměstnanec, kterému je ve vztahu k zaměstnancům zaměstnavatele svěřeno oprávnění jednorázovým opatřením zastavit výkon určité činnosti pro případ, dojde-li v budoucnosti k předpokládané situaci, o níž není předem jisto, kdy vznikne a zda vůbec vznikne.“

35. Mal za to, že správny súd postupoval pri posúdení, či bol zamestnanec I. V. vedúcim zamestnancom formalisticky, keď prihliadal výlučne na gramatický výklad definície vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce, nezohľadnil však základný znak závislej práce, ktorým je nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca, čo sa na jednotlivých stupňoch riadenia prejavuje vertikálnym vzťahom medzi vedúcim zamestnancom a jemu podriadenými zamestnancami. Zdôraznil, že zamestnanec I. V. ako aj postihnutý zamestnanec Y. E. obaja pracovali na rovnakej pozícii technik sieťového servisu a skutočnosť, že interný predpis žalobcu označoval pri výkone prác pod napätím zamestnanca ako vedúceho práce a zveroval mu tým súvisiace kompetencie však nebol podľa žalobcu spôsobilý vyvolať zmenu pracovnej náplne zamestnancov žalobcu a tým založiť vzťah nadriadenosti a podriadenosti. Ďalej namietal, že správny súd sa nevysporiadal so skutočnosťou, že súbor práv a povinností vedúcich zamestnancov je v zmysle zákona značne širší, pričom vedúci práce tieto ďalšie práva a povinnosti nevykonáva a ani nie je oprávnený vykonávať. Zdôraznil, že postavenie vedúceho zamestnanca musí mať trvalý a sústavný charakter, čo je okrem iného dané dohodnutým druhom práce podľa pracovnej zmluvy. Dodal, že v prípade p. I. V. nebolo postavenie vedúceho zamestnanca dohodnuté v pracovnej zmluve, a tiež nebolo súčasťou organizačnej štruktúry žalobcu.

36. Ďalej namietal, že naplnenie vady nesprávneho právneho posúdenia v rozhodnutí krajského súdu predstavuje aj záver, ktorým považoval za súladný so zákonom o inšpekcii práce postup žalovaného predchádzajúci vydaniu dodatku ako aj samotný dodatok, ktorého obsahom bola zmena protokolu v časti G. zistenia nedostatkov v príčinnej súvislosti so vznikom pracovného úrazu. Tvrdil, že dodatok mal v súlade s § 14 ods. 3 písm. a/ zákona o inšpekcii práce obsahovať len stanovisko k vyjadreniu kontrolovaného zamestnávateľa t.j. žalobcu. Rovnako tak tvrdil, že zákon o inšpekcii práce neumožňuje dodatkom meniť protokol. Súčasne doplnil, že dodatok má slúžiť k zdôrazneniu presvedčivosti záverov žalovaného v protokole, t.j. dodatok nemá byť nástrojom na zmenu protokolu. Napokon uviedol, že zákon o inšpekcii práce neupravuje právo žalobcu sa k dodatku vyjadriť a právo žalovaného opätovne zaujať stanovisko k vyjadreniu žalobcu, resp. opätovne protokol zo strany žalovaného meniť. Ďalej uviedol, že z ustanovenia § 13 ods. 2, ako aj § 14 ods. 1 zákona o inšpekcii práce vyplýva, že v čase, keď bol so žalobcom protokol prerokovaný, žalovaný už mal mať ustálené, či vôbec, a akých nedostatkov sa žalobca dopustil. Vo vzťahu k uvedenému poukázal na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky II. ÚS 58/2001 zo dňa 31. októbra 2001, ako aj rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky uznesenie sp. zn. 5Sžf/31/2011 zo dňa 25. augusta 2011, rozsudok sp. zn. 10Sžk/19/2017 zo dňa 30. mája 2018 a uznesenie sp. zn. 8Sžo/19/2014 zo dňa 30. septembra 2015. Následne zdôraznil, že zmena protokolu na základe dodatku sa pritom netýkala len doplnenia odkazu na § 9 ods. 1 písm. d/ zákona o BOZP, ale žalovaný dodatkom tiež menil kvalifikáciu porušenia vytýkaného žalobcovi, teda došlo k prekvalifikovaniu konania žalobcu, ktoré

žalovaný považoval za porušenie pracovnej disciplíny na porušenie spočívajúce v porušení kontrolnej činnosti v zmysle § 9 zákona o BOZP. Podľa žalobcu teda žalovaný postupoval tak, že dodatkom uložil žalobcovi povinnosť prijať ďalšie opatrenia na odstránenie nedostatkov, pričom v zmysle § 14 zákona o inšpekcii práce musí byť uloženie opatrení len predmetom protokolu.

37. Vadu nesprávneho právneho posúdenia podľa žalobcu zakladajú aj zistené nedostatky v protokole, konkrétne porušenia § 6 ods. 8 zákona o BOZP a v dodatku porušenia § 9 ods. 1 písm. d/ zákona o BOZP. Tvrdil, že vytýkané porušenie § 9 ods. 1 písm. d/ zákona o BOZP zo strany žalobcu nemá oporu v zistených skutočnostiach. Mal teda za to, že porušenie povinností zamestnanca, ktorého žalovaný považoval za vedúceho zamestnanca, bez ďalšieho tento pokladal za porušenie povinností žalobcu ako zamestnávateľa. Uviedol, že zodpovednosť za spáchanie správneho deliktu právnickou osobou, pri ktorom sa nevyžaduje zavinenie nemožno posudzovať rovnako ako zodpovednosť zamestnávateľa za škodu spôsobenú pri pracovnom úraze, hoci v zmysle § 195 ods. 6 Zákonníka práce aj tu sa jedná obdobne o absolútnu zodpovednosť bez možnosti liberácie. Zároveň poukázal na skutočnosť, že zatiaľ čo ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zakotvujú, že zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú v rámci plnenia úloh spôsobili zamestnanci konajúci v jeho mene, zákon o BOZP takúto koncepciu nepozná. Dodal, že zodpovednosť za porušenie povinností zamestnancov a zamestnávateľa treba posudzovať samostatne, čomu podľa žalobcu zodpovedá aj právna koncepcia zákona o BOZP v spojení so zákonom o inšpekcii práce, ktorý umožňuje samostatne sankcionovať zamestnávateľa a samostatne vedúcich zamestnancov resp. štatutárov. Namietal, že v prejednáwanej veci žalovaný neposudzoval samostatne, či žalobca ako zamestnávateľ porušil povinnosť v oblasti kontrolnej činnosti, ale vychádzajúc zo skutočnosti, že porušenia sa mali dopustiť vedúci zamestnanci, zodpovednosť za toto porušenie automaticky pričítal zamestnávateľovi.

38. Napokon namietal, že povinnosti a opatrenia uložené žalobcovi v protokole sú nezákonné, nezrozumiteľné a nevykonateľné, a teda protokol je v tejto časti pre jeho nezrozumiteľnosť nepreskúmateľný. Krajskému súdu vyčítal, že v odôvodnení napadnutého rozsudku nezohľadnil špecifické okolnosti prejednáwanej veci, ktoré je potom v dôsledku uvedeného v rozpore s § 14 ods. 2 písm. a/ zákona o inšpekcii práce, podľa ktorého v protokole inšpektor práce navrhne opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. a/, uloží opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. b/, c/, g/, h/ a i/ a uloží povinnosť kontrolovanému zamestnávateľovi alebo kontrolovanej fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a ich príčin. V nadväznosti na uvedené poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Sžf/31/2011 zo dňa 25. augusta 2011, v ktorom vyslovil: „Preto aj takéto uloženie povinnosti odstrániť nedostatky zistené kontrolou musí mať svoj základ v riadne zistenom skutkovom stave a musí byť odôvodnené nielen poukazom na právnu úpravu a všeobecný odkaz na výsledky kontroly. Sama povinnosť musí byť formulovaná jednoznačne, t. j. musí spĺňať požiadavku tzv. materiálnej vykonateľnosti vyžadovanej pre výrok rozhodnutia.“ Napokon zdôraznil, že porušenie povinností v danom prípade malo spočívať výlučne v individuálnom pochybení vedúceho zamestnanca (hoci tento bol riadne poučený ohľadne svojich povinností), pričom z protokolu nie je možné zistiť, čo má žalobca ako zamestnávateľ na odstránenie nedostatkov urobiť, a aké má prijať opatrenia, aby k takýmto situáciám nedochádzalo.

39. Rovnako tak v kasačnej sťažnosti navrhol, aby kasačný súd priznal kasačnej sťažnosti odkladný účinok.

40. Žiadal, aby Najvyšší správny súd Slovenskej republiky zrušil rozsudok krajského súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Zároveň si uplatnil náhradu trov konania.

III.

41. Ku kasačnej sťažnosti žalobcu sa žalovaný vyjadril podaním zo dňa 21. októbra 2019.

42. Žalovaný vo vyjadrení ku kasačnej sťažnosti, reagujúc na žalobcom vznesené kasačné námietky, a počnúc námietkou nesprávneho právneho posúdenia, ktoré malo spočívať v závere súdu, že p. I. V. bol v postavení vedúceho zamestnanca žalobcu, uviedol, že vedúci práce v zmysle PN 343100-1/2005 je vedúcim zamestnancom v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce, a je irelevantné ako je daná pozícia nazvaná, nakoľko hlavným kritériom sú podstatné znaky pre vedúceho zamestnanca. Na uvedené nemá vplyv ani skutočnosť, že žalobca danú funkciu nezaradil do organizačnej štruktúry. Žalobca sám vydal podnikovú normu PN 343100-1/2005 a v nej určil práva a kompetencie, či už vedúceho práce alebo pracovníkov pracovnej skupiny. Skutočnosť, že vedúci práce neriadil a nekontroloval prácu pracovníkov v jeho pracovnej skupine, ktorí mu boli podriadení, mala priamy vplyv na vznik pracovného úrazu.

43. Ohľadom namietanej zmeny protokolu dodatkom k protokolu uviedol, že inšpektor práce vyhotovil protokol, ktorý bol so žalobcom riadne prerokovaný. Nakoľko inšpektor práce prihládol na námietku vznesenú žalobcom vo vyjadrení k protokolu, týkajúcu sa konštatovaného porušenia povinnosti v zmysle § 6 ods. 8 zákona o BOZP, z ktorého pre žalobcu nevyplýva povinnosť, bolo potrebné zmeniť nedostatok v protokole. Inšpektor práce preto vyhotovil dodatok k protokolu, ktorým bolo doplnené právne posúdenie nedostatku a to doplnením § 9 ods. 1 písm. d/ zákona o BOZP. Síce inšpektorovi práce nevyplýva zo zákona o inšpekcii práce povinnosť prerokovať dodatok k protokolu, vyzval žalobcu na jeho prerokovanie, čím prihládol na záujmy žalobcu. Dodal, že ak by žalovaný nemal možnosť dodatkom k protokolu pozmeniť zistené nedostatky v protokole, a to na základe vyjadrenia kontrolovaného subjektu, nedostatky v protokole by tak ostali nemennými.

44. Ku namietanému nesprávne právne posúdeniu, týkajúce sa nedostatkov v protokole, keď podľa žalobcu zistené porušenie nemá oporu v zistenom skutkovom stave, nakoľko porušenie povinností zamestnanca, ktorého žalovaný považoval za vedúceho zamestnanca, pokladá žalovaný za porušenie povinností žalobcu, uviedol, že žalobca si sám vytvára pracovné skupiny zamestnancov, určuje pracovné postupy, preškoľuje zamestnancov a určuje si spôsob preškolenia a overenia, tiež určuje kto bude riadiť jednotlivé pracovné skupiny, a ako budú jednotlivé pracovné skupiny kontrolované. Podľa žalovaného je teda na žalobcovi, akým spôsobom zabezpečí splnenie zákonnej povinnosti sústavne kontrolovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP. Porušenie povinností vedúceho zamestnanca nezavahuje zodpovednosti žalobcu. Doplnil, že zodpovednosť zamestnávateľa za porušenie povinností ustanovených v § 9 ods. 1 zákona o BOZP je absolútnou objektívnou zodpovednosťou, teda zamestnávateľ sa jej nemôže zbaviť preukázaním porušenia povinností vedúcich zamestnancov.

45. Vo vzťahu ku kasačnej námietke žalobcu, založenej na tvrdení, že povinnosti a opatrenia uložené v protokole sú nezákonné, nezrozumiteľné a nevykonateľné, sa vyjadril, že časť protokolu „Opatrenia“ napĺňa požiadavku materiálnej vykonateľnosti. Žalovaný v protokole nenariadil žalobcovi odstrániť zistené porušenia právnych predpisov, nakoľko podľa názoru žalovaného išlo o také nedostatky, ktoré sa dodatočne zo strany žalobcu odstrániť nedali. Z uvedeného dôvodu žalovaný v časti „Opatrenia“ protokolu uložil v súlade s § 14 ods. 2 zákona o inšpekcii práce žalobcovi povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin, a doručiť inšpektorátu práce písomnú správu o splnení opatrení na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin v lehote do 30 dní od prevzatia tohto protokolu. Taktiež uviedol, že v príslušnom ustanovení zákona o inšpekcii práce sa neuvádza, že inšpektor práce má vyriešiť za účastníka konania spôsob ako odstrániť zistený protiprávny stav, resp. aké má prijať opatrenia na predchádzanie zistenému nedostatku do budúcnosti. Žalovaný zastával názor, že určením konkrétneho opatrenia by mohlo dôjsť k obmedzeniu žalobcu pri výbere čo najúčinnšieho opatrenia, pričom jednostranným určením konkrétneho opatrenia by mohol spôsobiť jeho nevykonateľnosť zo strany žalovaného. Dodal, že s uvedeným názorom sa stotožnil aj Krajský súd v Nitre vo svojom rozsudku č. k. 23Sa/25/2016-153 zo dňa 22. mája 2017. Rovnako tak ohľadom vyššie uvedeného poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 10Sžk/19/2017 zo dňa 30. mája 2018.

46. Navrhol, aby Najvyšší správny súd Slovenskej republiky kasačnú sťažnosť ako nedôvodnú zamietol.

IV.

47. Vyjadrenie žalovaného ku kasačnej sťažnosti bolo žalobcovi doručené dňa 05. novembra 2019 na vedomie.

V.

48. Najvyšší správny súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší správny súd“) ako súd kasačný (§ 11 písm. h/ SSP) preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu z dôvodov a v rozsahu uvedenom v kasačnej sťažnosti (§ 453 ods. 1, 2 SSP) postupom bez nariadenia pojednávania podľa § 455 SSP a po jej preskúmaní dospel k záveru, že kasačná sťažnosť nie je dôvodná a je potrebné ju zamietnuť.

49. Podľa § 101e ods. 1 zákona č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 423/2020 Z.z., najvyšší správny súd začne činnosť 1. augusta 2021.

50. Podľa § 101e ods. 2 zákona č. 757/2004 Z.z., o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 423/2020 Z.z., výkon súdnictva prechádza od 1. augusta 2021 z najvyššieho súdu na najvyšší správny súd vo všetkých veciach, v ktorých je od 1. augusta 2021 daná právomoc najvyššieho správneho súdu.

51. Z dôvodovej správy k zákonu č. 423/2020 Z.z. o zmene a doplnení niektorých zákonov v súvislosti s reformou súdnictva, ktorý v článku XX novelizoval aj zákon č. 757/2004 Z.z. vyplýva, že zákonodarca vo vyššie citovanom odseku 2 upravil prechod výkonu súdnictva z najvyššieho súdu na najvyšší správny súd, a teda najvyšší správny súd prebral z najvyššieho súdu všetky „živé“ veci v agende správneho súdnictva, ktoré aj dokončí.

52. Podľa § 14 ods. 1 zákona o inšpekcii práce protokol obsahuje označenie príslušného inšpektorátu práce, meno a priezvisko inšpektora práce, ktorý vykonal inšpekciu práce, označenie kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, miesto a čas vykonania inšpekcie práce, predmet inšpekcie práce, zistené porušenia predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, podpis a vyjadrenie zamestnávateľa alebo ním povereného zamestnanca, alebo fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, k zisteným porušeniam predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a k ďalším skutočnostiam uvedeným v protokole, stanovisko inšpektora práce k tomuto vyjadreniu, dátum vypracovania a dátum prerokovania protokolu, podpis inšpektora práce a odtlačok pečiatky. Protokol obsahuje aj vyjadrenie právnickej osoby alebo fyzickej osoby ku skutočnostiam uvedeným v protokole, ktoré sa jej týkajú, ak ide o vyšetrovanie udalosti uvedenej v § 7 ods. 3 písm. b/. Ak bolo zistené porušenie zákazu nelegálnej práce alebo nelegálneho zamestnávania, protokol obsahuje aj čas, keď bolo porušenie zákazu nelegálnej práce alebo nelegálneho zamestnávania zistené, a ak boli preukázané, aj dohodnutú mzdu a dobu trvania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

53. Podľa § 14 ods. 2 zákona o inšpekcii práce v protokole inšpektor práce navrhne opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. a/, uloží opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. b/, c/, g/, h/ a i/ a uloží povinnosť kontrolovanému zamestnávateľovi alebo kontrolovanej fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom,

a/ prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a ich príčin,

b/ doručiť inšpektorátu práce v určenej lehote písomnú správu o splnení opatrení na odstránenie zistených porušení predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a ich príčin.

54. Podľa § 14 ods. 3 zákona o inšpekcii práce inšpektor práce

a/ po posúdení písomného vyjadrenia kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, doručeného v lehote určenej inšpektorom práce, vyhotoví dodatok k protokolu, v ktorom uvedie toto vyjadrenie a svoje stanovisko k nemu; dodatok k protokolu je súčasťou protokolu,

b/ aj bez návrhu opraví v protokole chyby v písaní, počítaní a iné zrejme nesprávnosti; o oprave upovedomí kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanú fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom.

55. Podľa § 14 ods. 4 zákona o inšpekcii práce protokol sa považuje za prerokovaný aj vtedy, ak sa zamestnávateľ alebo ním poverený zamestnanec, alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, odmietne oboznámiť s protokolom, písomne sa k nemu nevyjadrí alebo ho nepodpíše; táto skutočnosť musí byť uvedená v protokole.

56. V predmetnej veci ide o preskúmanie zákonnosti protokolu a dodatku k protokolu, ktoré sú výsledkom šetrenia smrteľného pracovného úrazu. V tejto súvislosti kasačný súd poznamenáva, že inšpekcia je konaním a postupom správneho orgánu, ktorým predovšetkým dochádza k zisťovaniu skutkového stavu. Zistené skutočnosti následne slúžia najmä ako podklad pre ďalší postup správneho orgánu, teda pre rozhodnutie, či má byť následne začaté vo veci správne konanie. Výsledky a závery inšpekcie sú zhrnuté v protokole o výsledku inšpekcie, ktorého náležitosti ustanovuje § 14 zákona o inšpekcii práce. Protokol predstavuje v následne začatom správnom konaní jeden z dôkazných prostriedkov, nezbavuje však správny orgán povinnosti vykonať v začatom správnom konaní riadne dokazovanie, výsledky tohto dokazovania vyhodnotiť a vec v súlade so zákonom posúdiť. Protokol o výsledku inšpekcie nemá formálne znaky rozhodnutia a nie je vydaný v rámci správneho konania. Súdny prieskum protokolu je však možný len za predpokladu, že obsahuje autoritatívne a vynútiteľné uloženie povinností kontrolovanému subjektu, ktoré majú smerovať k náprave zistených nedostatkov. Platí, že uvedené určenie povinností určuje aj rámec súdneho prieskumu, keď je možné skúmať len zákonnosť uloženia tých povinností, ktoré predstavujú zásah do právneho postavenia kontrolovaného subjektu. Až prípadné nespĺnenie povinností môže následne viesť k uloženiu sankcie v zmysle § 19 zákona o inšpekcii práce. Správny súd na základe námietok účastníka konania skúma zákonnosť uloženia povinností, ktoré predstavujú zásah do jeho právneho postavenia.

57. Ako vyplýva z podanej kasačnej sťažnosti, žalobca namietal, že v protokole uložené opatrenia na odstránenie zisteného porušenia predpisov a ich príčin sú všeobecné, neurčité, nejasné a nezrozumiteľné.

58. Vo vzťahu k vznesenej námietke žalobcu považuje kasačný súd v prvom rade za potrebné uviesť, že zo zákona o inšpekcii práce vyplýva, že na nariadenie odstránenia zistených nedostatkov, na vypracovanie a náležitosti protokolu z inšpekcie práce, ako aj na uloženie opatrení a povinností doručiť inšpektorátu práce písomnú správu o ich splnení sa všeobecné predpisy o správnom konaní nevzťahujú. Preto je zrejme, že na obsah protokolu a jeho náležitosti nemožno kľásť porovnateľné zákonné nároky ako na obsah rozhodnutia orgánu verejnej správy, v ktorom sa správny orgán musí detailne vysporiadať so všetkými podkladmi rozhodnutia a musí ozrejmiť hodnotiaci proces zhromaždených dôkazov a aplikáciu právnych predpisov, na základe ktorých rozhodoval (§ 47 správneho poriadku) (obdobne rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 10Sžk/26/2018 zo dňa 30. apríla 2019).

59. Kasačnú námietku žalobcu o nepreskúmateľnosti žalobou napadnutého protokolu a dodatku k nemu, teda že z protokolu nie je zrejme, čo má žalobca na odstránenie zistených nedostatkov urobiť, kasačný súd nepovažoval za dôvodnú. Pri formulovaní vysloveného záveru vychádzal kasačný súd zo skutočnosti, že žalovaný v protokole dostatočne určito a zrozumiteľne opísal nedostatky zistené pri vyšetrovaní príčin pracovného úrazu, pričom presne špecifikoval, v čom spočívalo zistené porušenie povinností žalobcu ako zamestnávateľa vo vzťahu k predmetu inšpekcie, a to popisom skutkového stavu a následným uvedením konkrétnych ustanovení právnych noriem (časť G. písm. b/ protokolu v znení dodatku č. 1). Preto ak s poukazom na jednoznačnú identifikáciu nedostatkov žalovaný v protokole uložil žalobcovi povinnosť tieto odstrániť, nebolo možné konštatovať neurčitosť či nezrozumiteľnosť protokolu v tejto časti. Navyše zákonnosť uložených opatrení, ktorých cieľom má byť odstránenie zistených nedostatkov, žalobca v kasačnej sťažnosti žiadnymi argumentmi relevantne nevyvrátil ani nespochybnil. Je teda potrebné konštatovať, že hoci žalovaný neurčil konkrétny spôsob, akým má žalobca nápravu vykonať, stanovil cieľ, ktorý má žalobca s prihliadnutím na svoje pomery

nápravou dosiahnuť (cieľom bolo a je odstrániť zistené porušenia predpisov a ich príčin, t.j. dosiahnuť minimálne takú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci za realizácie predmetných prác s dôrazom na používanie nevyhnutných pracovných prostriedkov, aby sa druhovo obdobný pracovný úraz, už nezopakoval), čo považuje kasačný súd za postačujúce. Zároveň dodáva, že zákon o inšpekcii práce neukladá inšpektorovi práce povinnosť navrhnúť konkrétne opatrenia v zmysle § 12 ods. 2. Nikde v zákone sa neuvádza, že inšpektor práce má vyriešiť za kontrolovaný subjekt spôsob, ako odstrániť zistené nedostatky, teda aké má za týmto účelom prijať opatrenia. Určením konkrétneho opatrenia by žalovaný zasahoval do autonómnej vôle kontrolovaného subjektu pri výbere konkrétneho opatrenia (pozri napr. rozsudky Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 10Sžk/19/2017 z 30. mája 2018, sp.zn. 10Sžk/33/2018 z 28. februára 2019).

60. Na okraj kasačný súd poznamenáva, že v prípade určitých pochybností či nejasností zo strany žalobcu, mu nič nebráni obrátiť sa na žalovaného a pri odstraňovaní nedostatkov postupovať v súčinnosti s ním.

61. Kasačný súd sa ďalej zaoberal námietkou žalobcu, spočívajúcou v tvrdení o nesprávnom postupe žalovaného predchádzajúceho vydaniu protokolu ako aj samotného dodatku, ktorý bol podľa žalobcu v rozpore so zákonom o inšpekcii práce, keďže tento neobsahuje úpravu, ktorá by umožnila dodatkom meniť protokol. Ani túto námietku kasačný súd nemohol považovať za opodstatnenú. Vo vzťahu k uvedenému dáva do pozornosti, že zákonodarca kogentným spôsobom upravuje formálne a obsahové náležitosti protokolu o výsledku inšpekcie práce. Dôvodom detailnej úpravy jednotlivých náležitostí, ako aj postupu vypracovania, prerokovania a doručovania tohto dokumentu obsahujúceho výsledky inšpekcie práce, je jeho využitie štátnymi orgánmi v oblasti inšpekcie práce v ďalších činnostiach patriacich do ich pôsobnosti (správne konanie na uplatňovanie sankčných oprávnení, podnety na zlepšenie ochrany práce), ako aj kontrolovanými subjektmi pri skvalitňovaní pracovného prostredia a pracovných podmienok zamestnancov. V prípade zistenia nedostatkov predstavuje protokol o výsledku inšpekcie práce dokument, v ktorom inšpektor práce uvedie opatrenia, ktoré zamestnávateľovi navrhuje, t. j. odporúča, prijať na zlepšenie pracovných podmienok alebo ukladá, t. j. dozorovaný subjekt je povinný ich realizovať. Zároveň je ale nutné konštatovať, že všetky oprávnenia inšpektora majú preventívny, nie sankčný charakter. V záujme zabezpečenia objektivity inšpekcie práce a právnej istoty dozorovaných subjektov inšpektor práce umožní po vyhotovení protokolu o výsledku inšpekcie práce zamestnávateľovi, prípadne poverenému zamestnancovi, aby sa oboznámili s protokolom o výsledku inšpekcie práce a vyjadrili sa k nemu (ústne alebo písomne). Ak sa dozorovaný subjekt dodatočne v stanovenej lehote písomne vyjadrí ku skutočnostiam uvedeným v protokole o výsledku inšpekcie práce, inšpektor práce je povinný vypracovať dodatok k protokolu.

62. Čo sa samotného dodatku k protokolu týka, dodatok k protokolu o výsledku inšpekcie sám o sebe nemá povahu rozhodnutia vydaného v správnom konaní, nemá formálne náležitosti takého rozhodnutia, je len úkonom vo vzťahu k právnomu postaveniu kontrolovaného subjektu v rozsahu vysporiadania sa s vyjadrením kontrolovaného subjektu k zisteniam uvedeným v protokole. Obsahom dodatku, ktorý je neoddeliteľnou súčasťou protokolu, je vyjadrenie kontrolovaného subjektu a stanovisko inšpektora práce obsahujúce posúdenie tohto vyjadrenia.

63. Prerokovaním sa rozumie oboznámenie sa dotknutého subjektu so zistenými nedostatkami a navrhovanými alebo nariadenými opatreniami, ku ktorým sa môžu tieto subjekty vyjadriť. S cieľom zabezpečiť právnu istotu dozorovaných subjektov ustanovuje zákon inšpektorovi práce povinnosť zaoberať sa pri vyhotovovaní protokolu o výsledku inšpekcie práce vyjadreniami a dokladmi, ktoré uplatní alebo predloží zamestnávateľ alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, len počas výkonu inšpekcie práce, a to do okamihu prerokovania protokolu. Dodatok k protokolu má slúžiť k zdôrazneniu presvedčivosti záverov protokolu po tom, čo boli vo vyjadrení k nemu spochybnené (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 3Sžk/4/2018 z 21. novembra 2018).

64. Vychádzajúc z uvedeného kasačný súd konštatuje, že žalovaný postupoval pri vydávaní napadnutého protokolu, ako aj dodatku, ktorý je jeho súčasťou, v súlade so zákonom o inšpekcii práce, nakoľko vydaný dodatok naplňa zákonný rámec ustanovený § 14 ods. 3 písm. a/ zákona o inšpekcii

práce, keďže zahŕňa vyjadrenie kontrolovaného subjektu, ako aj stanovisko inšpektora práca, ktorý teda neopomenul reagovať na skutočnosti, vyplývajúce z predloženého vyjadrenia, a s týmito sa v dodatku riadne vysporiadal, keď dospel k záveru, že je potrebné na ne prihliadnúť, a práve odrazom uvedeného je doplnenie ustanovenia § 9 ods. 1 písm. d/ zákona o BOZP, nadväzujúceho na ustanovenie § 6 ods. 8 zákona o BOZP, do znenia protokolu. Skutočnosti uvedené vo vyjadrení žalobcu k protokolu v ničom nespochybňovali zistený skutkový stav, na základe ktorého bolo konštatované porušenie povinností žalobcom v samotnom protokole. Napokon žalovaný nad rámec zákonných povinností žalobcu vyzval aj na opätovné prerokovanie protokolu už v znení jeho dodatku, čím bola žalobcovi daná možnosť brániť sa voči záverom protokolu aj v znení jeho dodatku, ktorú však žalobca nevyužil.

65. Za nedôvodnú kasačný súd pokladal aj námietku žalobcu, že krajský súd nepostupoval správne, keď p. Vladimíra Rajčániho považoval za vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce. K uvedenému kasačný súd dáva do pozornosti, že z dikcie ustanovenia § 9 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva, že status vedúceho zamestnanca majú zamestnanci, ktorí sú oprávnení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa, pokiaľ je im podriadený aspoň jeden zamestnanec. Toto ustanovenie zahŕňa nielen tých, ktorí sú oprávnení robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ale aj tých, ktorí sú oprávnení ukladať pokyny podriadeným zamestnancom, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im k tomu záväzné pokyny.

66. V danom prípade preto došlo k naplneniu podstatných znakov určujúcich postavenie vedúceho zamestnanca vo vzťahu k osobe p. I. V., ktorý bol vedúcim práce, teda osobou oprávnenou vedením na základe podnikovej normy PN 34 3100-1/2005, prostredníctvom ktorej boli práva a povinnosti vedúceho práce upravené, čím mu prislúchalo aj postavenie vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce. Postavenie vedúceho zamestnanca nie je determinované zaradením danej funkcie do organizačnej štruktúry zamestnávateľa.

67. Navyše je k uvedenému potrebné doplniť, že podľa § 195 Zákonníka práce žalobca ako zamestnávateľ objektívne zodpovedá za škodu vzniknutú jeho zamestnancovi v prípade, ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia, teda k pracovnému úrazu. Dokonca zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

68. Pokiaľ teda krajský súd vyhodnotil námietky žalobcu proti protokolu žalovaného v znení jeho dodatku za nedôvodné, považoval protokol v znení dodatku za súladný so zákonom a žalobu žalobcu podľa § 190 SSP zamietol, kasačný súd sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením jeho rozhodnutia, pričom na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia uviedol ďalšie dôvody, ktoré sú uvedené vyššie.

69. Po preskúmaní podanej kasačnej sťažnosti kasačný súd konštatuje, že s právnymi námietkami žalobcu sa krajský súd v rozhodnutí riadne vysporiadal a nenechal otvorenú žiadnu spornú otázku, riešenie ktorej by zostalo na kasačnom súde, a preto ďalšie námietky uvedené v kasačnej sťažnosti vyhodnotil najvyšší správny súd ako bezpredmetné, ktoré neboli spôsobilé spochybniť vecnú správnosť rozhodnutia. Z uvedeného dôvodu kasačnú sťažnosť podľa § 461 SSP ako nedôvodnú zamietol.

70. O náhrade trov kasačného konania rozhodol najvyšší správny súd tak, že žalobcovi, ktorý v tomto konaní úspech nemal, ich náhradu podľa § 467 ods. 1 SSP v spojení s § 167 ods. 1 SSP nepriznal a žalovanému ich nepriznal z dôvodu, že nedošlo k naplneniu predpokladu plynúceho z § 467 ods. 1 SSP v spojení s § 168 SSP.

71. Žalobca navrhoval priznať kasačnej sťažnosti odkladný účinok. Kasačný súd v tejto súvislosti poukazuje na znenie § 447 ods. 2 SSP, z ktorého vyplýva, že odkladný účinok kasačnej sťažnosti trvá do právoplatného rozhodnutia kasačného súdu o kasačnej sťažnosti. Z tohto dôvodu už nebolo v

súlade so zásadou hospodárnosti potrebné rozhodovať o návrhu na priznanie odkladného účinku v rozhodnutí o veci samej.

72. Toto rozhodnutie prijal najvyšší správny súd v senáte pomerom hlasov 3:0 (§ 139 ods. 4 veta prvá SSP).

Poučenie :

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.