

Súd: Najvyšší správny súd Slovenskej republiky
Spisová značka: 5Stk/2/2022
Identifikačné číslo spisu: 8019200536
Dátum vydania rozhodnutia: 25. júla 2023
Meno a priezvisko: JUDr. Anita Filová
Funkcia: predsedníčka senátu, sudkyňa spravodajkyňa
ECLI: ECLI:SK:NSSSR:2023:8019200536.1

ROZSUDOK

Najvyšší správny súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Anity Filovej (sudkyňa spravodajkyňa), zo sudkyne Mgr. Kristíny Babiakovej a zo sudcu JUDr. Rastislava Dlugoša, PhD., vo veci žalobcu (sťažovateľ): Jozef More, s miestom podnikania: Štefánikova 55, 085 01 Bardejov, IČO: 33 962 693, zastúpený advokátom: JUDr. Matúš Hrib, so sídlom Tehelná 46, 085 01 Bardejov, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, so sídlom Masarykova 10, 040 01 Košice, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného číslo: PO/BEZ/2019/3676, O-181/2019 z 11. júna 2019, o kasačnej sťažnosti žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Prešove č. k. 2 S 47/2019-61 zo 7. októbra 2021, takto

r o z h o d o l :

- I. Najvyšší správny súd Slovenskej republiky kasačnú sťažnosť z a m i e t a .
- II. Účastníkom konania právo 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

I.

Priebeh administratívneho konania a správneho súdneho konania

1. U žalobcu, ktorý podniká aj v oblasti poskytovania služby vedenia cudzieho motorového vozidla, bola od 1. 2. 2019 do 22. 2. 2019 Inšpektorátom práce Prešov vykonaná inšpekcia práce. Z uvedenej inšpekcie bol vyhotovený protokol č. IPV-026-45-2.2/P-E24,A25,-19, 19 103 z 15. februára 2019. Správny orgán dospel k záveru, že z predložených pracovných zmlúv, uzatvorených s dvomi zamestnancami žalobcu (vodičmi), nevyplýva určenie stupňa náročnosti práce, čím žalobca porušil § 120 ods. 3 Zákonníka práce. Následne žalobca dotknutých zamestnancov neodmeňoval vo výške aspoň minimálneho mzdového nároku určeného podľa § 120 ods. 1 Zákonníka práce pre 2. stupeň náročnosti vykonávanej práce; tento stupeň náročnosti ich práce pridelil správny orgán.

2. Inšpektorát práce Prešov následne vydal dňa 15. apríla 2019 rozhodnutie č. P:24/2019-R, S/2019/711/5250, ktorým žalobcovi uložil podľa § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len

„zákon o inšpekcii práce“) pokutu vo výške 500 eur za porušenie povinností vyplývajúcich z § 2 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce, teda § 120 ods. 1 Zákonníka práce v tom, že žalobca porušil povinnosť poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre 2. stupeň náročnosti práce príslušných pracovných miest -2 vodičov počas rôznych období roka 2018. Správny orgán zopakoval zistenia uvedené v protokole a dodal, že dotknutí zamestnanci mali ako druh práce dohodnutú prácu vodiča, spolu s 40-hodinovým týždenným pracovným časom. Podľa znenia ich pracovných zmlúv mali počas kontrolovaných období dohodnutú mesačnú mzdu vo výške 528 eur.

3. Následne ich správny orgán vzhľadom na charakter ich práce, ktorá nie je iba prácou pomocnou, prípravnou alebo manipulačnou (1. stupeň náročnosti práce), ale je prácou samostatnou, so zodpovednosťou za zverené hodnoty (vozidlo a tovar), za dodržiavanie pravidiel cestnej premávky a za život a zdravie jej účastníkov zaradil do 2. stupňa náročnosti práce. V kontrolovanom období bola suma minimálnej mzdy stanovená na 480 eur, čomu výška minimálneho mzdového nároku v 2. stupni náročnosti práce zodpovedá v sume 576 eur (1,2-násobok sumy minimálnej mzdy), čo žalobca nesplnil. Žalobca si so zamestnancami ani nedojednal nižší pracovný čas, než je 40 hodín týždenne. Uvedený rozsah pracovného úväzku vyplýva aj z predložených mzdových listov a výplatných lístkov. Pokiaľ žalobca argumentoval, že sa dotknutí zamestnanci vzdali svojich nárokov pri rozviazaní pracovného pomeru dohodou (ku ktorému došlo pred začatím inšpekcie práce v decembri 2018, resp. januári 2019), uvedené nie je pravdivé, pretože vyhlásenie o uspokojení nárokov v týchto dohodách učinil žalobca, a nie jeho zamestnanci.

4. Správny orgán následne považoval aj uloženú sankciu za neprimerane prísnu a odrádzajúcu, zároveň však nie za likvidačnú. Uvedené odôvodnil výškou hornej hranice príslušnej deliktuálnej sadzby, ktorá je 100 000 eur, ako aj tým, že žalobca počas celého roka postupoval na ujmu dvom zamestnancom a ide o systémový nedostatok. Správny orgán ale zároveň zohľadnil, že žalobca podniká v regióne s vysokou nezamestnanosťou a vytvára v tomto regióne nové pracovné miesta, a že so správnym orgánom spolupracoval.

5. Napadnutým rozhodnutím žalovaný na odvolanie podané žalobcom toto odvolanie zamietol a prvostupňové rozhodnutie potvrdil. Stotožnil sa so závermi prvostupňového rozhodnutia. K námietke, že správny orgán neprihliadal na karty vodičov za účelom zistenia reálneho časového úväzku dotknutých zamestnancov, uviedol, že tieto karty slúžia ako dôkaz pri skúmaní dodržiavania povinností vyplývajúcich zo sociálnej legislatívy v doprave. Ďalej k námietke, že sa dotknutí zamestnanci vzdali pri rozviazaní ich pracovných pomerov dohodou svojich práv, žalovaný uviedol, že akékoľvek vzdanie sa práv zamestnancov vopred je podľa § 17 ods. 1 Zákonníka práce neplatné.

6. Žalobca v podanej správnej žalobe namietal v relevantnom rozsahu, že s dotknutými zamestnancami ústne dojednal zníženie pracovného času (tzv. plného úväzku) na rozsah menší, ako je 40 hodín za týždeň, a preto sa im minimálny mzdový nárok mal krátiť oproti sume stanovenej podľa § 120 ods. 1 a 4 Zákonníka práce, a to podľa § 120 ods. 5 Zákonníka práce. Takúto zníženú sumu mzdy dotknutým zamestnancom žalobca aj skutočne vyplácal. Nedodržanie písomnej formy tejto zmeny pracovnej zmluvy nespôsobuje neplatnosť takejto zmeny, a to v zmysle § 17 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého je právny úkon neplatný z dôvodu nedostatku formy, len ak to zákon výslovne ustanovuje, čo nie je tento prípad. Žalobca rovnako namietal, že uvedené krátenie týždenného pracovného času má vyplývať z kariet vodiča, ktoré majú byť vykonané ako dôkazy, a na ktoré správne orgány nesprávne neprihliadali.

7. Krajský súd (správny súd) žalobu zamietol. Uviedol, že k skráteniu týždenného pracovného času dotknutých zamestnancov nedošlo dodatkom k pracovnej zmluve v písomnej forme. Aj mzdové listy potvrdzujú, že týždenný pracovný čas dotknutých zamestnancov bol 40 hodín. Rovnako ani karty vodičov, ktorých funkcia je iná ako vyčerpávajúco dokumentovať všetok pracovný fond vodiča, by nedokazovali, že došlo písomne k zmene pracovnej zmluvy. Dotknutí zamestnanci sa pri rozviazaní ich pracovného pomeru dohodou nemohli vzdať svojich nárokov, lebo o nich nevedeli a ich skutočný obsah bol zistený až pri výkone inšpekcie práce.

II.

Argumentácia účastníkov v kasačnom konaní

8. Žalobca (sťažovateľ) podal proti napadnutému rozsudku krajského súdu kasačnú sťažnosť. Uplatňuje v nej dôvod podľa § 440 ods. 1 písm. g) Správneho súdneho poriadku (ďalej len „SSP“), teda nesprávne právne posúdenie veci. Sťažovateľ v kasačnej sťažnosti zopakoval, že správne orgány nevykonali rozhodujúci dôkaz (karty vodičov). Na tom základe nezistili skutočný rozsah pracovného úväzku dotknutých zamestnancov. Ďalej krajský súd nesprávne uzavrel, že zmena dohodnutého pracovného času mohla byť dohodnutá len písomne. Následne teda správne orgány nesprávne stanovili výšku minimálneho mzdového nároku dotknutých zamestnancov. Sťažovateľ požaduje zrušenie napadnutého rozsudku krajského súdu s vrátením veci na ďalšie konanie.

9. Žalovaný vo svojom vyjadrení uviedol, že kasačná sťažnosť nie je dôvodná, pričom zdôraznil, že karty vodiča nepreukazujú celý pracovný fond vodiča, a že v uvedenej veci nejde o zníženie mzdy na základe reálneho menšieho odpracovaného času, ale vôbec o nesprávne stanovenie mzdového základu zamestnancov sťažovateľa.

III.

Argumentácia Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky

10. Vec bola predložená Najvyššiemu správne súdu Slovenskej republiky dňa 26. januára 2022.

11. Vec bola náhodným spôsobom pridelená do piateho senátu Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky a v tomto senáte bola pridelená ako sudkyňa spravodajkyňa sudkyňa JUDr. Anite Filovej. Na základe § 27a ods. A rozvrhu práce Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky v znení jeho opatrenia č. 5 bola vec prerozdelená do ôsmeho senátu Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky, ktorý o nej rozhodol v zložení uvedenom v záhlaví tohto rozsudku pod pôvodnou spisovou značkou.

12. Najvyšší správny súd Slovenskej republiky (ďalej len „Najvyšší správny súd“) alebo „kasačný súd“, po zistení, že kasačná sťažnosť bola podaná včas (§ 443 ods. 1 SSP), oprávnenou osobou (§ 442 ods. 1 SSP), smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému je prípustná (§ 439 SSP), a má predpísané náležitosti (§ 57 SSP a § 445 SSP), preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, s prihliadnutím aj na dôvody podľa § 195 SSP a postupom podľa § 455 SSP bez nariadenia pojednávania, keď deň vyhlásenia rozhodnutia bol zverejnený minimálne 5 dní vopred na úradnej tabuli a na internetovej stránke Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky www.nssud.sk (§ 137 ods. 4 SSP) dospel k záveru, že kasačná sťažnosť nie je dôvodná.

13. Z obsahu kasačnej sťažnosti Najvyšší správny súd uzavrel, že sťažovateľ namieta nesprávne právne posúdenie z dôvodu, že si správne orgány nesprávne právne vyložili dôkazný štandard vo veci, a preto nevykonali dôkaz kartami vodiča, ako aj, že trvali na preukázaní písomnej formy zmeny tzv. plného (celého) pracovného úväzku, hoci takáto forma nie je neplatná podľa Zákonníka práce.

14. Kasačný súd mal za preukázané, že sťažovateľ bol sankcionovaný Inšpektorátom práce Prešov a žalovaným za to, že dvom zamestnancom, vodičom kamiónu, ktorí mali byť zaradení v 2. stupni náročnosti práce podľa § 120 ods. 1 a 4 Zákonníka práce, počas roka 2018 neposkytoval aspoň minimálny mzdový nárok podľa uvedeného ustanovenia, ktorý mal byť 576 eur, ale v skutočnosti bol dohodnutý a aj vyplácaný v sume 528 eur. Určený stupeň náročnosti práce (2. stupeň) nebol sťažovateľom nijako spochybňovaný.

15. Tvrdenie sťažovateľa o ústnej dohode skrátenia pracovného času nemôže podľa názoru kasačného súdu obstáť. Podľa uzavretých pracovných zmlúv v spojení s dodatkom č. 1/2018 mali títo zamestnanci dohodnutý pracovný čas na 40 hodín za týždeň, teda išlo o tzv. plný úväzok, pričom táto skutočnosť je preukázaná aj výplatnými páskami dotknutých zamestnancov. Z týchto jednoznačne kasačnému súdu vyplýva, že fond pracovného času dotknutých zamestnancov bol 40 hodín týždenne.

16. Pokiaľ ide o námietku, že len ústna zmena pracovnej zmluvy dotknutých zamestnancov sťažovateľa by nebola neplatná podľa Zákonníka práce, tak táto nie je relevantná pre práve posudzovanú vec, keďže jej predmetom nie je určenie platnosti alebo neplatnosti ústne dohodnutého dodatku k pracovnej zmluve, ale posúdenie dodržania konkrétnych povinností zamestnávateľa podľa Zákonníka práce prostredníctvom inšpekcie práce zabezpečujúcej ochranu zamestnancov pri práci, vrátane minimálnych mzdových nárokov. Inak povedané, podľa zákona o inšpekcii práce sa posudzuje, či sťažovateľ porušil alebo neporušil normu Zákonníka práce, a nie či spôsobil neplatnosť právneho úkonu podľa Zákonníka práce. Nedodržanie formy zmeny pracovných zmlúv dotknutých zamestnancov sťažovateľ nespochybňoval; iba tvrdil, že táto forma nespôsobuje neplatnosť takejto zmeny.

17. Sťažovateľ potom nepreukázal, že by zamestnanci mali zmluvne určený pracovný čas na menej ako 40 hodín za týždeň (práve naopak toto tvrdenie bolo výplatnými páskami vyvrátené), naopak, bolo preukázané, že mali dohodnutý pracovný čas pri sume mzde určenej v nižšom rozsahu pre 2. stupeň náročnosti práce (s týmto zaradením sťažovateľ súhlasil). Uvedené odobruje záver konajúcich orgánov verejnej správy o porušení povinnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 120 ods. 1 v spojení s ods. 4 Zákonníka práce.

18. Dodržanie písomnej formy zmeny pracovnej zmluvy, pokiaľ ide o týždenný dohodnutý pracovný čas, a to na účely inšpekcie práce, má potom tiež dôkaznú hodnotu pre sťažovateľa v prípade kontroly inšpektorátom práce. Inšpektorát práce preto musí mať nepochybne za preukázané zmluvné zníženie tzv. plného úväzku podľa § 120 ods. 5 Zákonníka práce. Len pri ústnom dojednaní takéhoto zníženia sa sťažovateľ ocitá v dôkaznej núdzi, čo nastalo aj v posudzovanej veci.

19. Rovnako v súlade s ochrannou funkciou pracovnoprávných predpisov pre zamestnanca (a primárne teda nie pre zamestnávateľa) slúži písomná forma pre právnu istotu dotknutého (a predpismi Zákonníka práce, ale i zákona o inšpekcii práce chráneného) zamestnanca. Písomná forma má vysokú preukaznú hodnotu a v prípade sporných situácií a eventuálneho súdneho konania zabezpečuje pre zamestnanca dostatočne vysokú mieru preukaznosti jeho nároku (keď pri ústnych zmenách pracovnej zmluvy by boli k dispozícii len nepriame dôkazné prostriedky).

20. V práve posudzovanej veci však kasačnému súdu nedá neuviesť a to práve s poukazom na výplatné pásky nachádzajúce sa v pripojenom administratívnom spise, že obrana sťažovateľa o dohodnutom znížení pracovného času bola, vzhľadom na dodatočné určenie stupňa náročnosti práce u dotknutých zamestnancov inšpektorátom práce, účelová. Pochopiteľne pri 2. stupni náročnosti práce minimálna mzda určená pre 1. stupeň sedieť nemohla.

21. Kasačný súd navyše zdôrazňuje, že v uvedenej veci nejde o príležitostné znižovania minimálneho mzdového nároku podľa § 120 ods. 6 Zákonníka práce v konkrétnom týždni, čiže o de facto krátenie tohto času (z dôvodu napr. práceneschopnosti), ale o už na úrovni zmluvného dojednanja nezákonné stanovenie minimálneho mzdového nároku zamestnancov sťažovateľa, teda o krátenie tohto nároku napriek tomu, že zamestnanci majú zmluvne dohodnutý pracovný čas na 40 hodín týždenne. V tomto smere kasačný súd súhlasí s úvahou, ktorú vo vyjadrení ku kasačnej sťažnosti prezentoval žalovaný.

22. Pokiaľ ide o vykonanie dokazovania tzv. kartami vodiča, kasačný súd v zhode s krajským súdom uvádza, že tieto nemohli preukázať písomnú formu dojednanja zmeny pracovnej zmluvy dotknutých zamestnancov, ani ju nahradiť. Tvrdenie, že kartami vodiča by mohlo dôjsť k písomnej zmene pracovnej zmluvy, nie je pravdivé, pretože táto slúži na preukazovanie priebehu výkonu práce vodiča podľa čl. 34 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 165/2014 o 4. februára 2014 o tachografoch v cestnej doprave, ktorým sa ruší nariadenie Rady (EHS) č. 3821/85 o záznamovom zariadení v cestnej doprave a mení nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy (Ú. v. EÚ L 60, 28.2.2014), a nie na písomné zmeny pracovnej zmluvy.

23. Účelom nariadenia č. 165/2014 je podľa jeho čl. 1 ustanoviť povinnosti a požiadavky v súvislosti s konštrukciou, inštaláciou, používaním, skúšaním a kontrolou tachografov používaných v cestnej doprave s cieľom overiť dodržiavanie viacerých nariadení a smerníc na úseku cestnej dopravy a tejto dopravy sa týkajúcej sociálnej oblasti, a pokiaľ ide o vysielanie pracovníkov v cestnej doprave; týmto nariadením sa ustanovujú tiež podmienky a požiadavky, na základe ktorých sa informácie a údaje, okrem osobných údajov, zaznamenané, spracované alebo uložené v tachografoch môžu použiť na iné účely, ako je overenie dodržiavania týchto nariadení a smerníc. Oporu pre závery sťažovateľa teda nie je možné nájsť ani v účele už citovaného nariadenia č. 165/2014; karty vodiča majú teda len evidenčnú funkciu, a akékoľvek údaje v nich uvedené sťažovateľa nezbavujú povinnosti dodržať písomnú formu predpísanú Zákonníkom práce.

24. Uvedený dôkaz teda pre prijatie záverov konajúcich orgánov verejnej správy, konkrétne či došlo k porušeniu § 120 ods. 1 Zákonníka práce na účely sankcionovania podľa zákona o inšpekcii práce, nebol relevantný.

25. Záverom kasačný súd dodáva, že nezistil ani iné dôvody, pre ktoré by musel postupovať podľa § 195 SSP.

26. Kasačný súd preto postupom podľa § 461 SSP kasačnú sťažnosť ako nedôvodnú zamietol.

27. O trovách kasačného konania rozhodol Najvyšší správny súd podľa § 467 ods. 1 a 2 SSP v spojení s § 167 ods. 1, keď žalobca (sťažovateľ) nebol v konaní pred kasačným súdom úspešný. Kasačný súd nezistil výnimočné dôvody, prečo by mal úspešnému žalovanému podľa § 168 SSP a contrario priznať právo na akúkoľvek náhradu trov konania.

28. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho správneho súdu v pomere hlasov 3:0.

P o u č e n i e :

Proti tomuto rozhodnutiu nie je prípustný opravný prostriedok.