

Súd: Najvyšší správny súd SR
Spisová značka: 6Asan/6/2021
Identifikačné číslo spisu: 4019200210
Dátum vydania rozhodnutia: 28. februára 2023
Meno a priezvisko: Mgr. Kristína Babiaková
Funkcia: predsedníčka senátu, sudkyňa spravodajkyňa
ECLI: ECLI:SK:NSSSR:2023:4019200210.1

ROZSUDOK

Najvyšší správny súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Kristíny Babiakovej (sudkyňa spravodajkyňa) a zo sudkýň JUDr. Kataríny Benczovej a JUDr. Zuzany Šabovej, PhD., v právnej veci žalobkyne: ABC HOTEL s.r.o., Novozámocká 622/220, 949 05 Nitra, IČO: 31 414 958, právne zastúpená advokátkou: JUDr. Mária Jakubíková, so sídlom Fr. Mojtu 43, 949 01 Nitra; proti žalovanému: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, so sídlom Špitálska 8, Bratislava; o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. 2019/39751 UPS/US1/OK/BEZ/2019/11663 zo dňa 26. februára 2019, o kasačnej sťažnosti žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre č. k. 11S/14/2019-111 zo dňa 26. augusta 2020, takto

r o z h o d o l :

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

O d ô v o d n e n i e

I. Pribeh administratívneho konania

1. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Nitra (ďalej len „prvostupňový orgán“) vykonal dňa 8. júna 2018 o 10:55 kontrolu nelegálneho zamestnávania v priestoroch žalobkyne v mieste jej sídla. V čase kontroly bolo na mieste kontroly prítomných 10 osôb, medzi inými aj pani W. Q., T.. X. B. XXXX, H. S. O. XXX/X, M., ktorá mala v čase kontroly pracovať ako čašníčka, závislú prácu vykonávala na základe Zmluvy o dielo uzatvorenej podľa § 536 a nasl. zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (ďalej len „Obchodný zákonník“) zo dňa 8. júna 2018 s predmetom zmluvy - dodať pomocné práce. Do registra poisťencov Sociálnej poisťovne nebola prihlásená. Vykonávanú činnosť dňa 8. júna 2018 prvostupňový orgán posúdil ako závislú prácu podľa § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a konštatoval, že využívaním závislej práce pani Q. dňa 8. júna 2018 bez uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu došlo zo strany žalobkyne k porušeniu zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 3 ods. 2 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom do 31. decembra 2019 (ďalej len „zákon o nelegálnej práci“). Tieto zistenia prvostupňový orgán zhrnul v

protokole o výsledku kontroly č. sp. NR1/RK/KON/2018/143, č. z. 2018/199300 zo dňa 10. júla 2018 (ďalej len „protokol o výsledku kontroly“).

2. Prílohou protokolu o výsledku kontroly bol aj priebežný protokol o výsledku kontroly zo dňa 8. júna 2018 (ďalej len „priebežný protokol“). V ňom je obsiahnuté vyjadrenie pani Q., že u žalobkyne vykonávala prácu čašníčky. Túto prácu začala vykonávať dňa 8. júna 2018 od 10:00 a vykonáva ju pre žalobkyňu podľa pokynov pani S.. Toto vyhlásenie pani Q. podpísala. V priebežnom protokole je obsiahnuté aj vyjadrenie pani S., ktorá vykonávala prácu pre žalobkyňu v pozícii riaditeľky, ako aj vyjadrenie ďalších osôb prítomných na pracovisku, že vykonávali prácu pre žalobkyňu podľa pokynov pani S..

3. Prvostupňový orgán rozhodnutím č. sp. NR1/RK/KON/2018/143 č. z. 2018/361607 zo dňa 11. decembra 2018 (ďalej len „prvostupňové rozhodnutie“) v zmysle § 68a ods. 1 písm. b) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom do 31. decembra 2019 (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) uložil žalobkyňi pokutu 2.000,- € za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 3 ods. 2 zákona o nelegálnej práci. K nelegálnemu zamestnávaniu v zmysle § 2 ods. 2 písm. a) zákona o nelegálnej práci došlo „v priestoroch reštaurácie na adrese Novozámocká 622/220 v Nitre využívaním závislej práce W. Q. dňa 08.06.2018 bez uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu.“

4. Prvostupňový orgán skonštatoval, že v čase kontroly bola priamo na pracovisku v priestoroch reštaurácie, okrem iných osôb, prítomná pani Q., ktorá pracovala ako čašníčka, závislú prácu vykonávala na základe predloženej Zmluvy o dielo zo dňa 8. júna 2018. Povaha činnosti pani Q. napĺňala podľa prvostupňového orgánu znaky závislej práce podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce, a preto nemohla byť vykonávaná na základe zmluvy o dielo podľa Obchodného zákonníka. Pani Q. totiž pracovala ako čašníčka, v deň vykonávania kontroly v priestoroch reštaurácie obsluhovala hostí, v čase obeda nosila nápoje, jedlá podľa objednávok. Jej činnosť bola riadená žalobkyňou, podľa jej pokynov, na základe vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, v pracovnom čase určenom spoločnosťou. Toto korešponduje aj s tvrdeniami pani Q. a výkon práce čašníčky pani Q. počas kontroly nespochybnila ani riaditeľka hotelu C.. F. S., C..

5. Pokiaľ žalobkyňa namietala, že pani Q. bola uchádzačkou o zamestnanie a z dôvodu neistoty, či bude vedieť vykonávať prácu čašníčky jej žalobkyňa umožnila vyskúšať si túto prácu ako predzmluvný vzťah podľa § 41 Zákonníka práce, s touto sa prvostupňový orgán nestotožnil. Dal do pozornosti, že pani Q. počas výkonu kontroly oslovila pracovníkov kontroly v snahe ponúknuť im nápoj alebo objednať jedlo, neskôr nosila na stoly poháre s občerstvením. Vykonávala teda prácu čašníčky. Predzmluvné vzťahu podľa § 41 Zákonníka práce majú podľa názoru prvostupňového orgánu povahu oboznamovania sa správami a povinnosťami, ktoré pre zamestnanca môžu vyplývať z pracovnej zmluvy, neviažu sa však na samotný výkon práce. Činnosť vykonávaná pani Q. tak nespadá pod § 41 Zákonníka práce.

6. Prvostupňový orgán dospel k názoru, že v predmetnej veci nie je potrebné nariadiť ústne pojednávanie a vypočuť pani Q., keďže to povaha veci nevyžaduje a situácia bola dostatočne objasnená pri výkone kontroly.

7. Rozhodnutím č. 2019/39751 UPS/US1/OK/BEZ/2019/11663 zo dňa 26. februára 2019 (ďalej len „žalované rozhodnutie“) žalovaný zamietol odvolanie žalobkyne a potvrdil prvostupňové rozhodnutie.

8. Žalovaný mal za preukázané, že pani Q. sa nachádzala na pracovisku a obsluhovala hostí v čase kontroly, prácu vykonávala podľa pokynov pani S., čo aj sama pani Q. potvrdila. Tieto skutočnosti podľa žalovaného vyvracajú tvrdenia žalobkyne, že pani Q. sa chcela len pozrieť na prácu, ktorú bude vykonávať, túto si skúsiť. Žalovaný tiež zdôraznil, že „pozrieť sa na prácu v zariadení“ je niečo iné ako prácu aj reálne vykonávať v reštaurácii v plnej prevádzke. Ani predzmluvný vzťah podľa § 41 ods. 1 Zákonníka práce nezahŕňa výkon samostatnej práce, ktorú bude budúci zamestnanec vykonávať. Ide o oboznamovanie zamestnanca s jeho právami a povinnosťami vyplývajúcimi z

pracovnej zmluvy. K zaučeniu zamestnanca slúži skúšobná doba podľa § 45 Zákonníka práce. Výkon práce na skúšku mimo skúšobnej doby nemá podľa názoru žalovaného oporu v žiadnom právnom predpise.

9. Predložená zmluva o dielo podľa žalovaného nelegalizuje výkon práce pani Q., keďže závislá práva nemôže byť podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom či obchodnoprávnom vzťahu. Pani Q. počas kontroly vykonávala na pracovisku prácu čašníčky - roznášala nápoje, prijímala objednávky. Nepracovala iniciatívne sama, so svojim vlastným tovarom, na svojej prevádzkarni, ale vykonávala prácu pre žalobkyňu a podľa jej pokynov. Výkon závislej práce pani Q. dňa 8. júna 2018 bez založeného pracovnoprávneho vzťahu považoval preto žalovaný za nelegálnu prácu a žalobkyňu preto považoval za vinnú z toho, že v zmysle § 2 ods. 2 písm. a) zákona o nelegálnej práci porušila zákaz nelegálneho zamestnávania podľa § 3 ods. 2 predmetného zákona. Sankcia pritom bola uložená na dolnej hranici sadzby podľa § 68a ods. 1 písm. b) zákona o službách zamestnanosti.

II.

Priebeh konania pred správnym súdom a jeho rozhodnutie

10. Proti rozhodnutiu žalovaného podala žalobkyňa správnu žalobu na Krajský súd v Nitre (ďalej len „správny súd“), ktorou žiadala zrušiť rozhodnutie žalovaného ako aj prvostupňové rozhodnutie a vec vrátiť na ďalšie konanie, alternatívne žiadala uplatniť sankčnú moderáciu.

11. V podanej správnej žalobe žalobkyňa namietala, že pani W. Q. sa na pracovisku v čase kontroly nachádzala ako uchádzačka o zamestnanie. Nevedela si predstaviť, či prácu čašníčky zvládne a chcela sa pozrieť, čo táto práca obnáša. Žalobkyňa jej preto aj umožnila v krátkom časovom úseku si vyskúšať svoje zručnosti. Tejto činnosti chcela dať žalobkyňa právny rámec, preto uzatvorila s pani Q. zmluvu o dielo. Takéto čiastkové úkony vykonávané pani Q. v rámci zisťovania svojich zručností pre výkon práce čašníčky nemožno podľa žalobkyne považovať za závislú prácu a mohol byť vykonávaný na základe zmluvy o dielo. Pani Q. navyše za pár úkonov, ktoré vykonala, nedostala žiadnu odplatu a žalobkyňa zastáva názor, že vo vzťahu k nej išlo o predzmluvný vzťah v zmysle § 40 Zákonníka práce. Takýto postup žalobkyne nemožno, podľa jej názoru, považovať za nelegálne zamestnávanie. Namietala tiež, že žalovaný v rámci správneho konania nevykonal žiadne relevantné dôkazy, vychádzal len z protokolu a priebežného protokolu. Rovnako namietala, že v predmetnej veci bolo potrebné vypočuť pani Q. k okolnostiam jej prítomnosti na pracovisku.

12. Žalovaný vo svojom vyjadrení k správnej žalobe v podstatnom zotrval na argumentácii uvedenej v prvostupňovom rozhodnutí a v rozhodnutí žalovaného.

13. Správny súd rozsudkom č. k. 11S/14/2019-111 zo dňa 26. augusta 2020 (ďalej len „napádaný rozsudok“) správnu žalobu žalobkyne zamietol. Zdôraznil, že podľa názoru správneho súdu zo skutočností zistených počas kontroly a správneho konania vyplýva, že pani Q. vykonávala dňa 8. júna 2018 na pracovisku u žalobkyne závislú prácu čašníčky, a to pre žalobkyňu na základe pokynov pani S. (ako to vyplýva z priebežného protokolu). Tieto skutočnosti nenamietala ani pani S.. Podľa názoru správneho súdu Zákonník práce dáva zamestnávateľovi možnosť vyskúšať si zamestnanca v rámci inštitútu skúšobnej doby (§ 45 ods. 1 Zákonníka práce). Tento postup však žalobkyňa nevyužila. Rovnako predložená zmluva o dielo podľa názoru správneho súdu nemôže nahradiť pracovnú zmluvu, keďže ide o záväzok vykonávať závislú prácu. Už z obsahu zmluvy o dielo a zo spôsobu formulácie jednotlivých záväzkov (poskytovanie pomocných prác, záväzkov žalobkyne platiť hodinovú mzdu vyplatenú v nasledujúcom výplatnom termíne a pod.) je podľa správneho súdu zrejmé, že ide o závislú prácu. Závislú prácu možno podľa § 1 ods. 2 a 3 Zákonníka práce vykonávať len v pracovnoprávnom pomere, nie na základe obchodnoprávneho vzťahu. Úmysel žalobkyne je pri tomto posúdení irelevantný. Prácu vykonávanú pani Q. správny súd nepovažoval za predzmluvný vzťah podľa § 41 a nasl. Zákonníka práce. Správny súd preto zastával názor, v zhode so žalovaným, že žalobkyňa porušila zákaz nelegálneho zamestnávania. Posudzované rozhodnutia podľa názoru správneho súdu majú všetky podstatné náležitosti rozhodnutia, vychádzajú z riadne a v dostatočnej miere vykonaného

dokazovania. Kontrolou bolo zistené, že pani Q. vykonávala prácu osobne, pre žalobkyňu, na základe pokynov pani S. a prácu začala vykonávať od 10:00 hod. v deň kontroly. Správne mu súdu preto nebolo zrejmé, aké ďalšie otázky mali byť kladené pani Q. a prečo by ju malo byť nevyhnutné vypočuť aj v správnom konaní. Správny súd odmietol aj ďalšie čiastkové námietky žalobkyne ako nedôvodné.

III.

Kasačná sťažnosť a priebeh konania na kasačnom súde

14. Proti rozsudku správneho súdu podala žalobkyňa - sťažovateľka kasačnú sťažnosť z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci správnym súdom podľa § 440 ods. 1 písm. g) zákona č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok (ďalej len „SSP“) a z dôvodu nesprávneho procesného postupu správneho súdu podľa § 440 ods. 1 písm. f) SSP. Žiadala napádaný rozsudok zrušiť a vec vrátiť správne mu súdu na ďalšie konanie, alternatívne tento zmeniť tak, že budú zrušené rozhodnutia žalovaného a prvostupňového orgánu.

15. K nesprávne mu právne mu posúdeniu veci sťažovateľka uviedla, že pani Q. vykonávala prácu len pár minút, rozniesla len niekoľko nápojov, pričom tieto úkony nepredstavujú tú najpodstatnejšiu časť výkonu práce čašníčky. Tými sú prestieranie, prijímanie objednávok, účtovanie platieb, komplexná starostlivosť o klienta, riešenie reklamácií a sťažností, udržiavanie poriadku a čistoty a pod. Nešlo preto o bežný výkon práce, ale išlo o predzmluvný vzťah podľa § 40 a nasl. Zákonníka práce, v rámci ktorého si pani Q. chcela vyskúšať, či zvládne prácu, o ktorú sa uchádzala. Sťažovateľka nespochybňuje, že podľa § 41 ods. 1 Zákonníka práce majú predzmluvné vzťahu charakter najmä poskytovania informácií týkajúcich sa pracovnoprávneho vzťahu (zmluvy a výkonu práce). To však nevyklučuje, že v rámci tohto vzťahu môže dôjsť aj k overeniu si určitých zručností a schopností zamestnanca budúce mu zamestnávateľom. Ako príklad poukazuje žalobkyňa na výberové konania, kde sa bežne overujú schopnosti a odborné znalosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na povahu povinností, ktoré má zamestnanec vykonávať. Takýto postup nemožno považovať za výkon závislej práce.

16. Nesprávny procesný postup správneho súdu vidí sťažovateľka v tom, že súd nevyhodnotil výpoveď pani Q. ku skutočnostiam na základe čoho, na základe koho žiadosti, na základe akej dohody, po akú dobu a za akú odmenu mala vykonávať prácu. Bez posúdenia týchto otázok nebolo potom možné vyhodnotiť aktivitu pani Q. a ak správny súd neakceptoval návrh žalobkyne na vypočutie pani Q., porušil právo žalobkyne na spravodlivý proces.

17. Žalovaný vo svojom vyjadrení ku kasačnej sťažnosti akcentoval zákonnosť napádaného rozsudku a navrhol kasačnú sťažnosť sťažovateľky zamietnuť.

18. V priebehu kasačného konania, dňa 1. januára 2021, nadobudla účinnosť novela Ústavy Slovenskej republiky, ústavný zákon č. 422/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov, ktorou bol zriadený Najvyšší správny súd Slovenskej republiky (čl. 143 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky). K 1. augustu 2021 prevzal Najvyšší správny súd Slovenskej republiky kasačnú agendu správneho kolégia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v správne mu súdne ctve, vrátane prerokúvanej veci (čl. 154g ods. 4, 5 a 6 Ústavy v spojení s § 101e ods. 1 a 2 a § 8a ods. 1 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). V súlade s rozvrhom práce Najvyššieho správne mu súdu Slovenskej republiky na rok 2021 bola prerokúvaná vec pridelená náhodným výberom na rozhodnutie senátu 3S v zložení uvedene mu v záhlaví tohto rozsudku.

IV.

Posúdenie kasačného súdu

19. Najvyšší správny súd Slovenskej republiky ako súd kasačný (§ 438 ods. 2 SSP), po zistení, že kasačná sťažnosť sťažovateľky bola podaná včas (§ 443 ods. 1 SSP), oprávnene mu osobou (§ 442 ods. 1

SSP) a je prípustná (§ 439 ods. 1 SSP), preskúmal napadnutý rozsudok správneho súdu v medziach sťažnostných bodov uplatnených sťažovateľkou (§ 453 ods. 2 SSP) spolu s konaním, ktoré predchádzalo jeho vydaniu a dospel k záveru, že kasačná sťažnosť nie je dôvodná.

20. Vychádzajúc z kasačnej sťažnosti sťažovateľky bolo úlohou kasačného súdu posúdiť, (i) či výkon práce čašníčky „na skúšku“ v plnej prevádzke reštaurácie v záujme overenia zručností a schopností uchádzača o zamestnanie možno považovať za predzmluvný vzťah podľa § 41 ods. 1 a nasl. Zákonníka práce a (ii) či postupoval správny súd zákonne, pokiaľ konšatoval, že v správnom konaní nebolo potrebné osobitne vypočúť pani Q. k ďalším skutočnostiam tvrdným sťažovateľkou a ani tento výsluch sám nevykonával.

21. Podľa § 41 ods. 1 Zákonníka práce pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

22. Podľa § 45 ods. 1 Zákonníka práce v pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

23. Podľa § 1 ods. 2 a 3 Zákonníka práce:

(2) Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

(3) 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.

24. V nadväznosti na prvú nastolenú otázku kasačný súd uvádza, že právne vzťahy medzi uchádzačom o zamestnanie, zamestnancom a zamestnávateľom sú komplexne upravené Zákonníkom práce. Kasačný súd, rovnako ako správny súd či žalovaný, nespochybňuje právo zamestnávateľa uskutočniť výber medzi uchádzačmi o zamestnanie, a to aj na základe ich schopností a zručností, ktoré sú potrebné pre výkon tej-ktorej práce. Kasačný súd však zdôrazňuje, že je rozdiel medzi overovaním schopností a zručností pred začatím výkonu práce a samotným výkonom závislej práce. Ak činnosť vykonávaná tvrdným uchádzačom o zamestnanie naplní znaky podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce, ide o závislú prácu, ktorú však nikto nemôže vykonávať v inom, ako pracovnom pomere (alternatívne v obdobnom pracovnom vzťahu, výnimočne v inom pracovnoprávnom vzťahu).

25. Zo skutočností zistených v rámci kontroly, ktoré sú zhrnuté v rozhodnutí prvostupňového orgánu a v rozhodnutí žalovaného (a nie sú rozporované ani sťažovateľkou) vyplýva, že pani Q. v čase vykonávania kontroly roznášala nápoje v reštaurácii sťažovateľky, prijímala objednávky a pod. Z vyjadrenia pani Q. obsiahnutom v priebežnom protokole vyplýva, že táto vykonávala prácu čašníčky od 10:00 hod., a to na účet/pre sťažovateľku, podľa pokynov riadiacej zamestnankyne žalobkyne pani S.. Sťažovateľka k tomu dodáva, že nevykonávala závislú prácu, ale chcela si len vyskúšať prácu čašníčky, keďže nevedela, či ju bude zvládať. Navyše sťažovateľka má právo overiť, či uchádzačka o zamestnanie dokáže vykonávať prácu (resp. či spĺňa schopnosti a zručnosti pre výkon práce), o ktorú sa uchádza.

26. Ak by aj kasačný súd akceptoval vysvetlenie sťažovateľky musí konštatovať, že pani Q. v čase výkonu kontroly vykonávala závislú prácu čašníčky, keďže túto vykonávala vo vzťahu podriadenosti k zamestnávateľovi (pod dozorom a podľa pokynov zamestnávateľa, resp. riadiaceho zamestnanca zamestnávateľa), vykonávala ju osobne pre zamestnávateľa, podľa jeho pokynov a v jeho mene (roznášala nápoje klientom zamestnávateľa, prijímala objednávky a pod., pričom zamestnávateľ podniká práve v oblasti hoteliérskych služieb a gastru) a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Inými slovami tým, že sťažovateľka umožnila pani Q. „vyskúšať“ si prácu vo svojej plnej prevádzke, podľa jej pokynov, vo vzťahu ku klientom sťažovateľky a pani Q. vykonávala takú činnosť pre sťažovateľku, ktorá je súčasťou služieb, ktoré sťažovateľka v rámci svojej podnikateľskej činnosti poskytuje svojim klientom za odplatu, nepochybne využívala závislú prácu sťažovateľky.

27. Predmetnú situáciu je potrebné odlíšiť o výberového konania či overovania zručností a schopností uchádzača o zamestnanie pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu. Pokiaľ bolo záujmom sťažovateľky overiť si konkrétne zručnosti pani Q., nebolo potrebné ju zapojiť priamo do plnej prevádzky sťažovateľky a umožniť jej/požadovať od nej, aby participovala priamo na podnikateľskej činnosti sťažovateľky. Overiť schopnosti a zručnosti pani Q. mohla sťažovateľka pohovorom, vyžiadanim si referencií či napr. umožnením preukázania jej zručností mimo prevádzky sťažovateľky - modelové prenesenie podnosu s pohármi počas ústneho pohovoru v miestnosti (avšak nie priamo zákazníkom) a pod. Pokiaľ má zamestnávateľ záujem overiť si, či uchádzač o zamestnanie nielenže má schopnosti a zručnosti potrebné pre výkon určitej práce, ale zároveň si chce overiť, či ich aj reálne vie efektívne v práci využívať (čo sa javí aj ako prípad sťažovateľky), môže si dohodnúť v pracovnej zmluve skúšobnú dobu (§ 45 ods. 1 Zákonníka práce) a počas jej trvania bez udania dôvodu, ale aj z akéhokoľvek dôvodu pracovný vzťah so zamestnancom ukončiť (§ 72 ods. 1 a 2 Zákonníka práce).

28. Situáciu popisovanú sťažovateľkou nemožno ani podľa kasačného súdu poňať ako predzmluvný vzťah podľa § 41 ods. 1 Zákonníka práce. Tento vzťah má totiž charakter poskytovania pre zamestnanca podstatných informácií týkajúcich sa pracovnoprávneho vzťahu, nie však skúšobného výkonu práce zamestnanca, ako sa mylne domnieva sťažovateľka. Predmetné ustanovenie súčasne neponúka žiadny priestor pre výklad tvrdený sťažovateľkou.

29. S ohľadom na vyššie uvedené sa kasačný súd stotožňuje s názorom správneho súdu a žalovaného, že pani Q. počas výkonu kontroly vykonávala prácu čašníčky pre sťažovateľku, ktorá je závislou prácou podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce, a to bez toho, aby mala uzatvorený akýkoľvek pracovný pomer či obdobný pracovnoprávny vzťah so sťažovateľkou. Sťažovateľka preto porušila zákaz nelegálneho zamestnávania podľa § 3 ods. 2 zákona o nelegálnej práci.

30. K ďalšej sťažnostnej námietke sťažovateľky kasačný súd uvádza, že pre identifikovanie správneho deliktu v predmetnej veci a uloženie sankcie bolo relevantné zistenie, že pani Q. vykonávala v deň kontroly pre sťažovateľku závislú prácu bez uzatvoreného pracovného pomeru. Tento záver správneho orgánu je podporený sťažovateľkou nerozporovaným zistením, že pani Q. v danom čase roznášala zákazníkom nápoje a prijímala objednávky, ako aj vyjadrením pani Q. uvedeným v priebežnom protokole, že vykonávala prácu čašníčky pre sťažovateľku a podľa pokynov pani S. (bod 2 tohto rozsudku). Tieto skutočnosti aj podľa názoru kasačného súdu postačovali pre preukázanie správneho deliktu a aj na odôvodnenie uloženia výšky sankcie, keďže sťažovateľke bola uložená sankcia na dolnej hranici sadzby za posudzovaný správny delikt.

31. Ako už kasačný súd uviedol vyššie, aj keby pani Q. potvrdila vyjadrenia sťažovateľky o práci na skúšku, tieto skutočnosti by boli z pohľadu posúdenia výkonu činnosti pani Q. v deň kontroly ako závislej práce irelevantné (bod 24 tohto rozsudku). Kasačný súd preto, rovnako ako správny súd a žalovaný, nepovažoval za potrebné, aby bolo dokazovanie v správnom konaní či v správnom súdnom konaní doplnené výsluchom pani Q., keďže tento výsluch celkom zjavne (aj s ohľadom na argumentáciu sťažovateľky) nemohol priniesť zmenu v posúdení predmetného prípadu. Práve naopak, skutkový stav zistený počas správneho konania považuje kasačný súd za dostačujúco a náležite zistený a podporený vykonanými dôkazmi s osobitným dôrazom na protokol a priebežný protokol z kontroly. Aj túto námietku sťažovateľky preto považoval kasačný súd za nedôvodnú.

V.
Záver

32. Sumarizujúc vyššie uvedené skutočnosti dospel kasačný súd k záveru, že napadnutý rozsudok správneho súdu je dostatočne odôvodnený a vychádzajúci zo správneho právneho posúdenia veci.

Kasačný súd neidentifikoval žiadne procesné vady či nedostatky, ktoré by odôvodňovali jeho zrušenie. S ohľadom na tieto skutočnosti kasačnú sťažnosť sťažovateľky podľa § 461 SSP ako nedôvodnú zamietol.

33. O náhrade trov kasačného konania rozhodol kasačný súd tak, že ju žiadnemu z účastníkov nepriznal, keďže sťažovateľka nemala úspech v kasačnom konaní a u procesne úspešného žalovaného nezistil výnimočné dôvody, pre ktoré by mohol spravodlivo požadovať náhradu trov konania (§ 467 ods. 1 v spojení s § 167 ods. 1 a § 168 SSP).

34. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3:0 (§ 463 SSP v spojení s § 139 ods. 4 SSP).

P o u č e n i e :

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.