

Súd: Najvyšší správny súd SR
Spisová značka: 6Ssk/55/2022
Identifikačné číslo spisu: 5021200158
Dátum vydania rozhodnutia: 28. februára 2023
Meno a priezvisko: JUDr. Michal Matulník
Funkcia: predseda senátu
ECLI: ECLI:SK:NSSSR:2023:5021200158.1

ROZSUDOK

Najvyšší správny súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Michala Matulníka, PhD. (sudca spravodajca) a členov senátu JUDr. Violy Takáčovej, PhD. a JUDr. Martina Tisa, v právnej veci žalobcu: LESY Slovenskej republiky, štátny podnik, so sídlom Námestie SNP 8, Banská Bystrica, IČO: 36 038 351, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, so sídlom Masarykova 10, Košice, IČO: 00 166 405, v konaní o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. O-440/2020, Číslo spisu NIP/NIP_PO/BEZ/2021/2359 zo dňa 12. februára 2021, o kasačnej sťažnosti žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline č.k. 30S/63/2021-125 zo dňa 27. októbra 2021, t a k t o

r o z h o d o l :

Najvyšší správny súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Žiline č.k. 30S/63/2021-125 zo dňa 27. októbra 2021 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a d ě l š i e k o n a n i e .

O d ť o v o d n e n i e

I.

1. Krajský súd v Žiline (ďalej len „krajský súd“) rozsudkom č.k. 30S/63/2021-125 zo dňa 27. októbra 2021 podľa § 191 ods. 1 písm. c/ zákona č. 162/2015 Z.z. Správny súdny poriadok (ďalej len „SSP“) zrušil rozhodnutie žalovaného č. O-440/2020, Číslo spisu NIP/NIP_PO/BEZ/2021/2359 zo dňa 12. februára 2021 a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

2. Napadnutým rozhodnutím č. O-440/2020, Číslo spisu NIP/NIP_PO/BEZ/2021/2359 zo dňa 12. februára 2021 žalovaný ako príslušný orgán postupom podľa § 59 ods. 2 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v rozhodnom znení (ďalej len „Správny poriadok“) zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil prvostupňové správne rozhodnutie Inšpektorátu práce Žilina č. 255/2020-IZA-2.2/pok/R/K, číslo spisu IPZA/IPZA_PRODD/ROZ/2020/934 zo dňa 30. októbra 2020, ktorým tento 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 rozhodnom znení (ďalej len „zákon č. 125/2006 Z.z.“) uložil žalobcovi pokutu vo výške 33.000,- eur za porušenie povinností vyplývajúcich z § 2 ods. 1 písm. a/ bod 3 zákona č. 125/2006 Z.z. tým, že porušil ustanovenia § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 124/2006 Z.z.“) v nadväznosti na § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 46/2010 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení (ďalej len „vyhláška č. 46/2010 Z.z.“), pričom v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť zamestnanca J. X..

3. Krajský súd zákonnosť preskúmaného rozhodnutia žalovaného správneho orgánu preskúmal v intenciách § 2 ods. 1 písm. a/ bod 3 zákona č. 125/2006 Z. z., § 6 ods. 1 písm. d/, ods. 8, ods. 10 zákona č. 124/2006 Z. z., § 81 písm. a/, c/ zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), § 2 ods. 1, ods. 2 písm. k/, ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z.z., ako aj príslušných ustanovení SSP a dospel k záveru o dôvodnosti podanej správnej žaloby.

4. Krajský súd po preskúmaní veci dospel k záveru o dôvodnosti žalobnej námietky nesprávneho právneho posúdenia veci. Vyslovený záver bol spojený s vyhodnotením otázky, či žalobca ako zamestnávateľ naplnil skutkovú podstatu správneho deliktu tak, ako je vymedzený vo výroku rozhodnutia správneho orgánu prvého stupňa v znení opravy vykonanej správnym orgánom prvého stupňa postupom podľa § 47 ods. 6 Správneho poriadku dňa 17. decembra 2020 (č. 1. 27). Rozhodnutie správneho orgánu prvého stupňa žalobcovi kladie za vinu, a teda konštatuje jeho administratívnu zodpovednosť za správny delikt - za porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a/ bod 3 zákona č. 125/2006 Z. z., konkrétne za porušenie § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z. z. v nadväznosti na § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z. z. spočívajúce v tom, že účastník konania ako zamestnávateľ ku dňu vzniku pracovného úrazu poškodeného zamestnanca J. X. (nar. XX. D. XXXX, pracovná zmluva zo dňa 28. februára 2012) dňa 29. novembra 2019 v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nezabezpečil, aby na pracovisku v lesnej lokalite za obcou S. N. - K. O. R. K. U., odštepny závod S. J., S. Y. S.Á. K., S. K. Y., R. XXX.XX, E. Q..XXXXX, P..XXXXX, kde vykonávala lesnú prácu pracovná skupina v zložení: poškodený, Ľ. U. (nar. XX. Y. XXXX), J. U. (nar. XX. A. XXXX) a J. G. (nar. XX. D. XXXX), organizácia lesnej práce - spíľovania stromov J. G. v ohrozenom priestore - kruhovej ploche s polomerom najmenej dvojnásobok priemernej výšky stromov v poraste, t.j. v priestore, v ktorom nebolo možné vylúčiť poškodenie zdravia osôb, v ktorom sa nachádzali zamestnanci účastníka konania - poškodený, Ľ. U. a J. U., neohrozovala bezpečnosť a zdravie menovaných zamestnancov, a to tým, že Ľ. U. ako vedúci zamestnanec nevydal pokyn na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní vyššie špecifikovanej lesnej práce, a to pokyn na prerušenie lesnej práce, ktorej vykonávanie nebolo bezpečné. Správny delikt je v príčinnej súvislosti so vznikom závažného pracovného úrazu s následkom smrti poškodeného zamestnanca J. X., ku ktorému došlo dňa 29. novembra 2019 o 08:45 hod., na pracovisku v lesnej lokalite za obcou S. N. - K. O. R. K. U. K.Ý. M. S. F., S. Y. S. K., S. K. Y., R. XXX.XX, E. Q..XXXXX, P..XXXXX; ktoré bolo zistené pri šetrení príčin pracovného úrazu podľa § 7 ods. 1 písm. b/ v nadväznosti na § 13 ods. 2 a § 14 ods. 1, 2 a 4 zákona č. 125/2006 Z. z., ktoré bolo vykonané v dňoch 29. novembra 2019, 17. decembra 2019, 19. decembra 2019, 04. februára 2020, 11. mája 2020, 12. mája 2020, 14. mája 2020, 03. júna 2020 a 01. júla 2020 u účastníka konania na pracovisku v lesnej lokalite za obcou S. N. - K. O. R. K. U., K. M. S. J., S. Y. S. K., S. K. Y., R. XXX.XX, E. Q..XXXXX, P..XXXXX a na inšpektoráte práce a je podrobnejšie popísané v protokole o vyšetrení príčin vzniku pracovného úrazu č. IZA-06-16-2.2/P-J1-20 zo dňa 01. júla 2020 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 15. júla 2020.

5. Ďalej uviedol, že správny orgán prvého stupňa ako aj žalovaný založili svoje rozhodnutia na závere, podľa ktorého sa žalobca dopustil porušenia § 2 ods. 1 písm. a/ bod 3 zákona č. 125/2006 Z. z., konkrétne § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z. z. v nadväznosti na § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z. z. tým, že Ľ. U. ako vedúci zamestnanec nevydal pokyn na prerušenie lesnej práce, ktorej vykonávanie bolo nebezpečné a uvedené opomenutie - nekonanie, vyhodnotili správne orgány podľa odôvodnení ich rozhodnutí ako opomenutie žalobcu - nezabezpečenie zo strany žalobcu ako subjektu

tohto nekonania, aby organizácia lesnej práce identifikovanej vo výroku rozhodnutia správneho orgánu prvého stupňa v znení opravy a v jeho odôvodnení, ako aj v odôvodnení napadnutého rozhodnutia žalovaného, neohrozovala bezpečnosť a zdravie zamestnancov, čím žalobca ako zamestnávateľ porušil ustanovenie § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z. z. Vo vzťahu k tomuto záveru správnych orgánov správny súd uviedol, že predpokladom, na ktorom je založený, je konštatovanie, podľa ktorého opomenutie osoby L. U. je opomenutím žalobcu porušujúcim povinnosti žalobcu vyplývajúce z § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z. z. v nadväznosti na § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z.z. Správny súd tento predpoklad, a teda, že opomenutie osoby L. U. je opomenutím žalobcu porušujúcim povinnosti žalobcu nevyhodnotil ako naplnený. K uvedenému záveru dospel pri vyhodnotení a ustálení statusu osoby L.Í. U., ohľadom ktorého vyslovil, že za preukázaných a nesporných skutkových okolností, tak ako vyplývajú z obsahu administratívneho spisu a z výroku rozhodnutia správneho orgánu prvého stupňa v znení opravy, tohto nemožno považovať za vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce ani podľa § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z. z.

6. Taktiež dal do pozornosti, že zo skutkového stavu ustáleného v administratívnom konaní, z ktorého správny orgán prvého stupňa a žalovaný vychádzali, tak ako je zadokumentovaný v obsahu administratívneho spisu, vyplýva pre rozhodné obdobie status osoby L. U. ako vedúceho pracovnej skupiny (vedúceho čaty) podľa § 2 ods. 2 písm. k/ vyhlášky č. 46/2010 Z. z. Z technologického protokolu pre lesnú prácu P-Sm LV 007(5)-15, ktorý je súčasťou pripojeného administratívneho spisu, vyplýva pre rozhodné obdobie status L. U. ako vedúceho pracovnej skupiny. Inštitút vedúceho pracovnej skupiny je špecifickým inštitútom právnej úpravy, ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností a na obsluhu niektorých technických zariadení, pričom osoba v tomto statuse má demonštratívne vymedzené kompetencie podľa úpravy § 2 ods. 2 písm. k/ vyhlášky č. 46/2010 Z. z. a podľa § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z. z. Z tejto špeciálnej právnej úpravy jednoznačne vyplýva, že kompetencie osoby v statuse vedúceho pracovnej skupiny zahŕňajú i zabezpečenie organizácie práce z hľadiska zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vydávanie pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä pokynov na prerušenie lesnej práce, ak jej vykonanie nie je bezpečné. Takéto vymedzenie kompetencií vedúceho pracovnej skupiny má bezpochyby znaky kompetencií vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce (určovať a ukladať pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať prácu podriadených zamestnancov a dávať im na ten účel záväzné pokyny), avšak, a to správny súd zvýraznil, uvedené sa vzťahuje na oblasť lesnej práce (§ 2 ods. 1 vyhlášky č. 46/2010 Z. z.). Vymedzenie postavenia vedúceho pracovnej skupiny podľa označenej právnej úpravy vyhlášky č. 46/2010 Z. z. v porovnaní s úpravou týkajúcou sa vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce a podľa § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z. z. nespĺňa predovšetkým atribút univerzálnosti uplatnenia kompetencií vedúceho pracovnej skupiny vo forme ukladania pracovných úloh, organizovania a kontrolovania práce a udeľovania záväzných pokynov na uvedený účel, ktorá univerzálnosť je spojená s inštitútom vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce, ako aj podľa § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z. z. Zároveň kompetenciou vedúceho pracovnej skupiny, čaty, v zmysle jej zákonného vymedzenia vôbec nie sú (a to vyplýva jednak z úpravy vyhlášky č. 46/2010 Z. z., ako aj z obsahu administratívneho spisu) ďalšie povinnosti spojené so subjektom vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce. Napríklad v zmysle demonštratívnej úpravy podľa § 82 písm. c/ Zákonníka práce je povinnosťou vedúceho zamestnanca okrem ďalších i povinnosť zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a, podľa písm. d/ uvedeného zákonného ustanovenia je povinnosťou vedúceho zamestnanca utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb. Vychádzajúc z uvedeného nie je možné bez ďalšieho stotožniť inštitút vedúceho pracovnej skupiny (čaty) podľa § 2 ods. 2, písm. k/ vyhlášky č. 46/2010 Z. z. s inštitútom s vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce a ani podľa § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z. z., pretože inštitút vedúceho zamestnanca má širší obsah, ktorý u vedúceho pracovnej skupiny zákonná úprava tohto inštitútu neupravuje a nebol ani ako naplnený preukázaný zisteným skutkovým stavom tak, ako je zadokumentovaný v administratívnom spise, a to všetko vo vzťahu k osobe L. U.. Uvedený záver platí i pre prípad prejednávanej veci, kde sa povinnosti vedúceho

pracovnej skupiny prekrývali s časťou povinností vedúceho zamestnanca, ako to vyplýva z § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010, podľa ktorej úpravy súčasťou organizácie lesnej práce podľa § 2 písm. k/ vyhlášky č. 46/2010 Z. z. je i vydávanie pokynov vedúceho pracovnej skupiny, ktorý zabezpečuje organizáciu lesnej práce z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak na jednom pracovisku pracujú dve alebo viac osôb vykonávajúcich lesné práce a vydávanie pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä pokynov na prerušenie lesnej práce, ak jej vykonávanie nie je bezpečné. Len uvedená skutočnosť prekrývania sa zákonnej úpravy kompetencií vedúceho pracovnej skupiny s kompetenciami vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce a i podľa § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z. z. nevytvára podľa názoru správneho súdu spoľahlivý základ pre záver, z ktorého vychádzal správny orgán prvého stupňa a žalovaný pri právnom posúdení veci, a to, že pán Ľ. U. bol vedúcim zamestnancom žalobcu v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce. Nadväzujúc na uvedené nesúhlasil so žalovaným ani v tom, že v skutkových pomeroch prejednávanej veci odôvodňovalo jeho opomenutie - nevydanie pokynu na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní lesnej práce - pokynu na prerušenie lesnej práce, ktorej vykonávanie nebolo bezpečné jeho osobou, posúdenie uvedeného podľa § 10 ods. 1 Zákonníka práce za konanie žalobcu - omisívny právny úkon žalobcu, ktorým bola založená administratívna zodpovednosť žalobcu za predmetný správny delikt. Vyslovil, že v prejednávanej veci podmienky administratívnej zodpovednosti žalobcu naplnené neboli, nakoľko predmetné opomenutie pána Ľ. U. nie je možné z vyššie uvedených dôvodov absencie jeho statusu vedúceho zamestnanca pričítať žalobcovi ako jeho zamestnávateľovi.

7. Zároveň zdôraznil, že úprava, na ktorú sa žalovaný odvoláva v odôvodnení napadnutého rozhodnutia a aj v rámci vyjadrenia sa ku správnej žalobe, teda úprava § 10 ods. 1 Zákonníka práce, predstavuje právny rámec pre záver, podľa ktorého zamestnávateľa, v danom prípade žalobcu, zaväzujú právne úkony jeho štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov, v ktorej časti táto právna úprava odkazuje na úpravu § 9 ods. 1, 2 Zákonníka práce, a ktorá úprava podľa § 9 ods. 1, 2 Zákonníka práce na inštitút vedúceho zamestnanca nedopadá.

8. Ďalej uviedol, že pre posúdenie postavenia zamestnanca z hľadiska, či napĺňa definičné znaky vedúceho zamestnanca je okrem určujúceho obsahu jeho kompetencií v zmysle uvedeného relevantné i to, či jeho nadradené postavenie voči zamestnancom, ktorí mu podliehajú, je po formálnej stránke konštatované právnym predpisom alebo aspoň vnútornými (organizačnými) predpismi upravujúcimi organizačnú štruktúru zamestnávateľa. Vo vzťahu k osobe Ľ. U. takáto formalizácia jeho statusu ako vedúceho zamestnanca nevyplýva zo zákona a ani z vnútorných predpisov žalobcu (Technologického protokolu pre lesnú prácu P-Sm LV 007(5)-15, ktorý je súčasťou pripojeného administratívneho spisu) a nie je preukázaná ani inak v obsahu administratívneho spisu.

9. Na záver podotkol, že naplnenie znakov skutkovej podstaty predmetného správneho deliktu žalobcom predpokladá porušenie povinností žalobcu vyplývajúcich mu z úpravy podľa § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z. z. v nadväznosti na § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z. z., teda povinností právnou úpravou uložených žalobcovi, ktorých porušenie zo skutkového stavu tak, ako je zafinovaný vo výroku rozhodnutia správneho orgánu prvého stupňa, ani z obsahu administratívneho spisu nevyplýva. Naopak z obsahu administratívneho spisu, ktorý bol pripojený vo veci, vyplýva plnenie zákonných povinností žalobcu na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci realizáciou radu uskutočnených úkonov (napríklad Záznamová kniha o teoretickej časti výchovy a vzdelávania - opakované oboznamovanie osôb na obsluhu motorovej reťazovej ručnej píly zo 04. januára 2019 s prezenčnými listinami uvádzajúcimi i J. G., Ľ. U., J. U. a J. X., z opakovaného oboznamovania obslúh lesníckych strojov zo 04. januára 2019 s prezenčnou listinou uvádzajúcou J. X. a z opakovaného oboznamovania obslúh lesných lanoviek s prezenčnou listinou uvádzajúcou i J. G., Ľ. U., J. U., Záznam o školení zamestnancov z oboznamovania a záverečného overovania vedomostí zamestnancov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci z 05. januára 2017 so zoznamom oboznamovaných zamestnancov uvádzajúcim i J. G., Ľ. U., J. U. a J. X., Záznam o opakovanom školení zamestnancov z OPP a BOZP 1x/24 mesiacov zo 04. januára 2019, so zoznamom oboznamovaných zamestnancov uvádzajúcim i J. G., Ľ. U., J. U. a J. X. a ďalšie doklady, ako sú obsahom pripojeného administratívneho spisu). Rovnako poukázal na skutočnosť, že je potrebné zohľadniť úpravu podľa § 81 písm. a/, c/ Zákonníka práce a § 12 ods. 2, písm. a/, g/ zákona č.

124/2006 Z.z., ktorá úprava vo všeobecnej rovine demonštratívne vymedzuje základné povinnosti zamestnanca, teda subjektu, status ktorého u osoby Ľ. U. naplnený nesporne bol. Tieto skutočnosti mali byť zo strany správnych orgánov vyhodnocované, nakoľko okolnosti veci v rámci administratívneho konania tak, ako sú zadokumentované v administratívnom spise svedčia o tom, že všetci členovia pracovnej skupiny boli náležite oboznámení so svojimi pracovnými povinnosťami na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci a zároveň žalobca plnil svoje priame povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tak, ako to vyplýva z obsahu administratívneho spisu. Vo vzťahu k úprave podľa § 195, § 196 Zákonníka práce správny súd podotkol, že ide o právny rámec úpravy zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania, teda o úpravu inštitútu odlišného od administratívnej zodpovednosti žalobcu za porušenie jeho povinností na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri lesnej práci. Uvedený správny súd konštatoval i vzhľadom na správny súdom ako nedôvodnú hodnotenú námietku žalobcu, podľa ktorej: Ak by bol pripustený výklad prezentovaný žalovaným, tak v konečnom dôsledku na základe pracovnoprávných predpisov a najmä § 186 Zákonníka práce by zamestnanec zodpovedný za porušenie predpisov upravujúcich BOZP pri výkone práce (vybočením od správne nastavených požiadaviek) bol postihnutý okrem trestnoprávnej sankcie aj určitým peňažným trestom prenesením pokuty inštitútom skutočnej škody na zamestnanca, teda v konečnom dôsledku nebude postihnutý zamestnávateľ pri takomto výklade, a preto sa tento výklad nejaví ako ústavne komfortný vzhľadom na zásadu ne bis in idem, teda zásadu zákazu dvojnásobného pričítania (hodnotenia). V prejednávanej veci bola posudzovaná práve administratívna zodpovednosť žalobcu a nie zodpovednosť zamestnanca, respektíve zamestnancov za škodu.

10. O náhrade trov konania rozhodol krajský súd s poukazom na § 167 ods. 1 SSP tak, že úspešnému žalobcovi voči žalovanému právo na úplnú náhradu dôvodne vynaložených trov konania nepriznal.

II.

11. Proti rozsudku krajského súdu podal žalovaný v zákonnej lehote kasačnú sťažnosť.

12. 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).

13. Rozhodnutie krajského súdu pokladal za nesprávne, nakoľko v danej veci konanie žalobcu, teda nesplnenie povinnosti žalobcu ako zamestnávateľa bolo jednoznačne v správnom konaní preukázané, čím je podľa žalovaného nesporne daná administratívna zodpovednosť žalobcu za predmetné porušenie povinností.

14. Zdôraznil, že právny výklad pojmu vedúci zamestnanec, ktorý podal krajský súd v odôvodnení svojho rozsudku, nie je v súlade so skutkovým a právnym stavom veci.

15. Vo vzťahu k záveru krajského súdu, že Ľ. U. nemožno považovať za vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce ani podľa § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z.z., namietal, a to poukazujúc na ustanovenia § 1 písm. a/, e/, f/, g/, § 2 ods. 1, 2 vyhlášky č. 46/2010 Z.z., že v danom prípade je zrejmé, že technologický protokol vypracuje zamestnávateľ, teda žalobca po vyhodnotení existujúcich a predpokladateľných nebezpečenstiev, ohrození a rizík poškodenia zdravia pri vykonávaní tej-ktorej lesnej práce a následnom výbere vhodného a najbezpečnejšieho spôsobu práce. Ďalej uviedol, že prácu na jednom pracovisku v lese často vykonáva viac zamestnancov zamestnávateľa. Ich životy a zdravie pri plnení pracovných úloh sú preto v skutočných pracovných podmienkach často ohrozené. Riadenie a koordinácia vykonávania lesnej práce na konkrétnom pracovisku je preto základným prvkom pri prevencii, príprave a vykonávaní opatrení na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Dodal, že vedúci pracovnej skupiny organizuje vykonávanie lesnej práce na konkrétnom pracovisku z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Dbá, aby sa prakticky uskutočnili všetky určené bezpečnostné opatrenia. Ak je to potrebné, určuje bezpečné pracovné postupy, napr. v prípade nových okolností, ktoré vznikli počas práce, ktoré v technologickom protokole neboli zahrnuté. Ak

pripravené bezpečnostné opatrenia nemožno uskutočniť, je na vedúcom pracovnej skupiny, aby zabezpečil bezpečný postup, resp. zastavil výkon práce.

16. Taktiež dal do pozornosti, že v zmysle technologického protokolu pre lesnú prácu P-Sm LV 007 (5)-15 názov pracoviska XXX.XX, S. S.. F.D., S. S.. K., S. Y. bol ako vedúci pracovnej skupiny určený Ľ. U.. Na predmetnom technologickom protokole je uvedené, že organizáciu lesnej práce z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečuje vedúci pracovnej skupiny. Súčasne vykonáva kontrolu dodržiavania technologických postupov a vydáva pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä pokynov na prerušenie lesnej práce, ak jej vykonávanie nie je bezpečné.

17. Namietal, že v danom prípade je nesporné, že ak bol v technologickom protokole pre lesnú prácu zamestnávateľom určený v zmysle § 2 ods. 2 písm. k/ vyhlášky č. 46/2010 Z.z. p. Ľ. U. ako vedúci pracovnej skupiny a tento v zmysle uvedeného ustanovenia zabezpečuje organizáciu lesnej práce z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak na jednom pracovisku pracujú dve alebo viac osôb vykonávajúcich lesné práce, je potom správne tvrdiť, že v zmysle § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z.z. súčasťou organizácie lesnej práce vedúcim pracovnej skupiny je aj vydávanie pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä pokynov na prerušenie lesnej práce, ak jej vykonávanie nie je bezpečné. Doplnil, že vyššie uvedená skutočnosť vyplýva aj z dokladu „Ustanovenie za vedúceho čaty“ zo dňa 20. mája 2011, z ktorého je zrejmé, že žalobca ako zamestnávateľ na základe mzdovej smernice Lesov SR, š.p. Banská Bystrica, časti I. - Odmeňovanie robotníckych povolání, bod 3.1.1.12 ustanovil Ľ. U. za vedúceho čaty pri prácach v ťažbovej činnosti, za čo mu aj priznal hodinový príplatok podľa mzdovej smernice. Priamo v tomto ustanovení bol Ľ. U. zamestnávateľom (žalobcom) písomne poverený okrem manuálnej práce aj organizovať a riadiť čatu, dbať na kvalitu vykonávanej práce, zabezpečovať dodržiavanie bezpečnostných predpisov, preberať prácu vykonávanú členmi čaty, vedenie prvotnej evidencie, týkajúcej sa čaty (odpracovaná doba, evidencia výroby, zverného materiálu, prac. náradia a pod.) a vykonávať ďalšie práce, ktoré sú nariadené v záujme výroby a lepšej organizácie práce. Z tohto dokladu podľa žalovaného vyplýva aj fakt, že žalobca ustanovením Ľ. U. za vedúceho čaty mu nezveril výlučne iba riadenie a organizovanie lesnej práce z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale bol poverený aj organizovaním a riadením celej čaty, zodpovedal za kvalitu vykonanej práce, preberal prácu vykonávanú členmi čaty, zabezpečoval evidenciu pracovného času a vykonával aj ďalšie činnosti v záujme výroby a lepšej organizácie práce.

18. Zdôraznil, že vzhľadom na uvedené jednoznačne išlo o naplnenie pojmu vedúci zamestnanec tak, ako ho definuje § 9 ods. 3 Zákonníka práce. Z definície vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva, že vedúci pracovnej skupiny Ľ. U. bol vedúcim zamestnancom, pretože riadil, organizoval a kontroloval prácu zamestnancov v daný deň na danom pracovisku a bol oprávnený a povinný im dávať záväzné pokyny tak, ako mu to ukladal technologický protokol a ustanovenie za vedúceho čaty.

19. Ďalej krajskému súdu ohľadom aplikovanej definície pojmu vedúceho zamestnanca vyčítal, že formálne označenie a vymedzenie miesta vedúceho zamestnanca v organizačnej štruktúre organizácie nie je a nemôže byť tým určujúcim faktorom, na základe ktorého by bolo možné konštatovať, že určitá osoba je alebo nie je vedúcim zamestnancom. Poukázal na skutočnosť, že Ľ. U. bol aj formálne, dvoma písomnými dokladmi ustanovený ako vedúci zamestnanec a písomne mu boli zverené úlohy vedúceho zamestnanca organizovať, riadiť, kontrolovať a dávať záväzne pokyny členom jeho čaty, pracovnej skupiny, teda jeho podriadeným zamestnancom.

20. Mal za to, že bola preukázaná vôľa žalobcu ako zamestnávateľa určiť ako vedúceho pracovnej skupiny v roku 2019 a vedúceho čaty v roku 2011 práve Ľ. U., preto pokladal za neprípustné toto určenie považovať za dôvod, ktorý by zbavoval žalobcu ako zamestnávateľa zodpovednosti za zistený správny delikt. Uviedol, že žalobca menovaného zamestnanca vybral za vedúceho pracovnej skupiny a mal zväziť, či tento je spôsobilý organizovať lesnú prácu a plniť úlohy vedúceho, ktorými bol

poverený tak, aby boli dodržané všetky povinnosti zamestnávateľa a právne predpisy, vrátane predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

21. Taktiež uviedol, že v praxi existujú prípady, keď nie všetci vedúci zamestnanci, predovšetkým zamestnanci na spodných priečkach riadenia môžu uplatňovať všetky povinnosti vedúcich zamestnancov ustanovené v § 82 Zákonníka práce. O rozsahu konania vedúcich zamestnancov rozhoduje vždy zamestnávateľ a tento im zveruje aj oprávnenia, teda to, že vedúcemu zamestnancovi nezverí plnenie všetkých povinností podľa § 82 Zákonníka práce, neznamená, že danú skutočnosť možno vyhodnotiť tak, že nejde o vedúceho zamestnanca, navyše ak sú pre jeho činnosť splnené všetky kritériá definujúce vedúceho zamestnanca v § 9 ods. 3 Zákonníka práce. Tvrdil teda, že Ľ. U. plnil úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako vedúci zamestnanec na najnižšom stupni riadenia presne v rozsahu úloh vyplývajúcich z jeho funkcie vedúceho pracovnej skupiny a vedúceho čaty tak, ako to vymedzuje § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z.z. Preto namietal, že v rozsudku krajského súdu absentuje odôvodnenie, prečo krajský súd neuznal, že Ľ. U. plnil úlohy vedúceho zamestnanca vo vzťahu k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na pracovisku v deň, keď došlo k pracovnému úrazu jemu podriadeného zamestnanca.

22. Doplnil, že v danom prípade v súlade s § 10 Zákonníka práce právne úkony zaväzujú zamestnávateľa (žalobcu), ktorý na základe týchto úkonov nadobúda nielen práva, ale aj povinnosti. Skutočnosť, že Ľ. U. ako vedúci zamestnanec nesplnil svoje povinnosti zaväzuje zamestnávateľa, a teda vo vzťahu k poškodenému zamestnancovi porušil povinnosti práve žalobca ako jeho zamestnávateľ. Poukázal aj na fakt, že Ľ. N. U. podľa jeho vyjadrenia bol zodpovedný aj za bezpečnosť práce členov pracovnej skupiny a evidenciu dochádzky. Z jeho vyjadrení podaných pri vyšetrovaní príčin pracovného úrazu vyplýva, že ponechal na uvážení každého, kde sa bude nachádzať počas pílenia a považoval to za bežný postup. Na výslovnú otázku píliča, či ostávajú stáť na tom mieste, kde sa nachádzali pred pílením, odpovedal áno. Mal za to, že ak by sa uplatnil výklad pojmu vedúci zamestnanec, vyplývajúci z rozhodnutia krajského súdu, postavenie vedúceho pracovnej skupiny by bolo len formálne bez akéhokoľvek dosahu na zamestnávateľa tohto vedúceho pracovnej skupiny, ktorý si neplnil svoje povinnosti vo vzťahu k podriadeným zamestnancom.

23. V intenciách uvedeného mal za preukázané konanie žalobcu, teda nezabezpečenie organizácie lesnej práce tak, aby neohrozovala bezpečnosť a zdravie zamestnancov, nakoľko vedúci pracovnej skupiny ako vedúci zamestnanec nevydal pokyn na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní tejto lesnej práce, konkrétne pokyn na prerušenie lesnej práce, ktorej vykonávanie nebolo bezpečné pri spíľovaní stromu.

24. Navrhol, aby Najvyšší správny súd Slovenskej republiky rozsudok krajského súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Taktiež navrhol žalobcovi náhradu trov konania nepriznať.

III.

25. Žalobca sa v písomnom vyjadrení ku kasačnej sťažnosti zo dňa 28. januára 2021 v plnom rozsahu stotožnil s rozsudkom krajského súdu, považujúc ho za vecne správny a zákonný. Uviedol, že krajský súd jasne, určito a logicky vysvetlil rozdiel medzi vedúcim zamestnancom podľa Zákonníka práce a vedúcim pracovnej skupiny z pohľadu dodržiavania predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zhodne s podanou žalobou opätovne poukázal aj na ďalšie dôvody nezákonnosti preskúmaného rozhodnutia žalovaného. Taktiež zdôraznil, že konal, čo mu právna norma prikazuje a zabezpečoval, aby ním stanovené pracovné a výrobné postupy boli stanovené správne, a taktiež, aby organizácia práce neohrozovala bezpečnosť a zdravie zamestnancov, preto excesom zamestnancov by nemal porušiť predmetnú právnu normu. Mal za to, že bolo potrebné v danom prípade aplikovať právnu normu obsiahnutú v § 6 ods. 2 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z.z. tak, že bolo úlohou žalovaného zisťovať pri pracovnom úraze s následkom smrti objektívny stav u zamestnávateľa (žalobcu), teda, či to, čo mu právna norma ukladá, aj plnil, a zodpovednosť vyvodzovať len v prípadoch, ak sa preukáže, že si tieto povinnosti neplnil bez ohľadu na jeho zavinenie. Pri opačnom výklade by prichádzala do

úvahy zodpovednosť zamestnávateľa prakticky vždy pri akomkoľvek vybočení zamestnancov od noriem bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, teda aj v prípade, ak by aj samotný poškodený zamestnanec vedome porušil predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom prax inšpektorátov práce v týchto prípadoch je iná.

26. Navrhol, aby Najvyšší správny súd Slovenskej republiky kasačnú sťažnosť v zmysle § 461 SSP ako nedôvodnú zamietol.

IV.

27. Vyjadrenie ku kasačnej sťažnosti bolo doručené žalovanému dňa 29. marca 2022 na vedomie.

V.

28. Najvyšší správny súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší správny súd“) ako súd kasačný (§ 11 písm. h/ SSP) preskúmal kasačnú sťažnosť postupom bez nariadenia pojednávania podľa § 455 SSP a po jej preskúmaní dospel k záveru, že kasačná sťažnosť je dôvodná.

29. Predmetom konania o kasačnej sťažnosti v danej veci bol rozsudok krajského súdu, ktorým súd postupom podľa § 191 ods. 1 písm. c/ SSP zrušil rozhodnutie žalovaného č. O-440/2020, Číslo spisu NIP/NIP_PO/BEZ/2021/2359 zo dňa 12. februára 2021 a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Predmetným rozhodnutím žalovaný odvolanie žalobcu zamietol a potvrdil prvostupňové správne rozhodnutie č. 255/2020-IZA-2.2/pok/R/K, číslo spisu IPZA/IPZA_PRODD/ROZ/2020/934 zo dňa 30. októbra 2020, ktorým tento podľa § 19 ods. 1 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z.z. uložil žalobcovi pokutu vo výške 33.000,- eur za porušenie povinností vyplývajúcich z § 2 ods. 1 písm. a/ bod 3 zákona č. 125/2006 Z.z. tým, že porušil ustanovenia § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z.z. v nadväznosti na § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z. z., pričom v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť zamestnanca J. X..

30. Zásadnou otázkou, ktorú bolo v kasačnom konaní potrebné vyriešiť, bolo právne posúdenie veci správnym súdom, ktorý sa nestotožnil so závermi správnych orgánov, že žalobca sa dopustil správneho deliktu na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z.z. v nadväznosti na § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z.z. tým, že L. U. ako vedúci zamestnanec nevydal pokyn na prerušenie lesnej práce, ktorej vykonávanie bolo nebezpečné, keď správny súd dospel k záveru, že status osoby L. U. nemožno vyhodnotiť tak, že tento bol v postavení vedúceho zamestnanca podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce ani podľa § 6 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z.z., a preto nebol naplnený ani predpoklad, že opomenutie osoby L. U. je pochybením žalobcu.

31. Kasačný súd, totožne ako správny súd, zistil z obsahu administratívneho spisu žalovaného, že vyšetrovanie príčin vzniku pracovného úrazu podľa § 7 ods. 3 písm. b/ v nadväznosti na § 13 ods. 2, § 14 ods. 1, 2, 4 zákona č. 125/2006 Z. z. bolo vykonané v dňoch 29. novembra 2019, 17. decembra 2019, 19. decembra 2019, 04. februára 2020, 11. mája 2020, 12. mája 2020, 14. mája 2020, 03. júna 2020 a 01. júla 2020 a bol o ňom spísaný protokol č. IZA-06-16-2.2/P-J1-20 č. úrazu SPÚ 003/19-IZA/2.2 zo dňa 01. júla 2020. Uvedený protokol podrobne zachytáva charakteristiku deja pracovného úrazu tak, ako je zachytená v písm. e/ protokolu, ako aj ďalšie skutočnosti, ktoré boli pri vyšetrovaní príčin uvedeného pracovného úrazu hodnotené ako dôležité podľa písm. f/ protokolu. Obsah protokolu bol prerokovaný dňa 01. júla 2020 s Z. H. I., splnomocneným zástupcom žalobcu, ktorému bola poskytnutá lehota 7 dní na vyjadrenie sa odo dňa doručenia protokolu, ktorú žalobca využil a podaním zo dňa 06. júla 2020 sa k protokolu vyjadril. Následne v nadväznosti na vyjadrenie sa žalobcu k protokolu bol vyhotovený dodatok č. 1 k uvedenému protokolu zo dňa 15. júla 2020 s konštatovaním, podľa ktorého neboli predložené žiadne ďalšie dôkazy na objasnenie skutkového stavu a inšpektor

práce trvá na skutočnostiach uvedených v prerokovanom protokole z 01. júla 2020 o vyšetrení príčin vzniku pracovného úrazu, pričom v protokole sa žiadne skutočnosti dodatkom č. 1 nemenia. Podľa vyjadrenia Z. H. I. ku všetkým zisteným skutočnostiam, ktoré sú uvedené v dodatku k protokolu, a k spôsobu zisťovania tento zotrval na pôvodnom stanovisku zo dňa 07. júla 2020.

32. Zároveň kasačný súd dodáva, že súčasťou pripojeného administratívneho spisu je i vyjadrenie k protokolu inšpektorátu práce z 01. júla 2020, ktoré žalobca podal prostredníctvom splnomocneného zástupcu, advokáta JUDr. Milana Križalkoviča. V pripojenom administratívnom spise sú obsiahnuté tiež zápisnice o podaní informácie zo dňa 29. novembra 2019 Ľ. U. U., J. G. a J. U., zápisnica o obhliadke miesta činu ČVS:ORP-387/VYS-RK-2019 zo dňa 29. novembra 2019, znalecký posudok Z. U. D. vo veci prečinu usmrtenia podľa § 149 ods. 1 Trestného zákona č. 02/2020. Zo záverov znaleckého posudku vyplýva, že J. G. bol povinný informovať tam prítomné osoby o technologickom postupe spíl'ovania stromu. Rovnako tak bol povinný im vysvetliť nebezpečenstvá a riziká pri spíl'ovaní stromu, vysvetliť, kde sa majú zdržiavať počas spíl'ovania stromu, zakázať im vstupovať do ohrozeného priestoru počas spíl'ovania stromu. Porušenie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri spíl'ovaní stromu bolo príčinou smrteľného úrazu poškodeného J. X.. J. G. ako odborne spôsobilá osoba pri ťažbe dreva mal postupovať v zmysle predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, keď pred vykonaním hlavného rezu mal skontrolovať ohrozený priestor, či sa v ňom nenachádza poškodený, resp. iné osoby. V prípade, že v ohrozenom priestore sa nachádzajú osoby, hlavný rez nemal vôbec vykonať. Vykonať hlavný rez mohol až vtedy, keď sa v ohrozenom priestore nik nenachádzal. Poškodený J. X., Ľ. U. a J. U. boli povinní dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady bezpečného správania na pracovisku, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení v rámci získaných odborných vedomostí, opustiť ohrozený priestor, nezdržiavať sa v ňom v čase spíl'ovania stromu píl'icom, pričom poveternostné a priestorové pomery boli zreteľné. K zadaniu pre prípad, že došlo k porušeniu dôležitej povinnosti uviesť konkrétnu osobu, ktorá porušila dôležitú povinnosť, znalec uviedol osobu J. G., ktorý porušil § 12 ods. 2 písm. c/ bod 2 v nadväznosti na § 7 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. V časti záveru, kde mal znalec uviesť aj iné skutočnosti, ktoré považoval za potrebné uviesť pri vypracovaní znaleckého posudku, a ktoré by mali podstatný význam na posúdenie predmetnej veci k osobe Ľ. U. znalec uviedol, že ako odborne spôsobilá osoba na obsluhu ručnej motorovej reťazovej píly so spaľovacím motorom na ťažbu dreva vystavený dňa 15. januára 2010 preukaz č. 7/01/2010 s vykonanou a aktualizáčnou odbornou prípravou naposledy dňa 05. januára 2015, dňa 29. novembra 2019, v čase cca 08:50 hod. v lesnej lokalite za obcou S.Ď. N. K. O. R. K. U., R. XXX.XX, počas spíl'ovania stromu, ktorý mal priemer 0,75 m a výšku cca 25 m, porušil § 12 ods. 2 písm. c/ bod 2 zákona č. 124/2006 Z. z. v tom, že ako odborne spôsobilá osoba nedodržiaval právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady bezpečného správania na pracovisku, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený, v rámci získaných odborných vedomostí, neopustil ohrozený priestor, zdržiaval sa v ňom v čase spíl'ovania stromu píl'icom, pričom poveternostné a priestorové pomery boli primerané, aby mohol reagovať na začiatok činnosti pri spíl'ovaní, t. j. minimálne počas vykonávania rezu. Uvedený znalecký posudok podal znalec ako znalec pre odbor bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, stavebníctvo, strojárstvo, ťažba dreva a spracovanie dreva pre potreby konania ČVS:ORP-387/VYS/RK-2019.

33. Ďalej sa v pripojenom administratívnom spise nachádza pracovná zmluva Ľ. U. uzatvorená so zamestnávateľom - žalobcom, s nástupom do práce 04. januára 2010 ako lesný robotník, uzatvorená na dobu do 31. decembra 2010 so skúšobnou dobou do 03. apríla 2010, ďalej dohoda o zmene pracovných podmienok zo dňa 21. decembra 2010 medzi žalobcom a Ľ. U., s ustanovením do funkcie lesný robotník, charakteristika práce práca s JMP, ŠLKT, lanovky (ťažba a približovanie dreva) v rámci LSR, š.p. Banská Bystrica, s dojednaním predĺženia pracovného pomeru do 31. decembra 2011, dohoda o zmene pracovných podmienok z 15. decembra 2011 medzi Ľ. U. a žalobcom, s dojednaním zmeny pri určení pracovného pomeru na dobu neurčitú. Súčasťou pripojeného administratívneho spisu je pracovná náplň pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalobcom a Ľ. U., ktorá podľa jej obsahu tvorila neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy z 11. decembra 2009 a jej zmien. Podľa dokladu označeného ako „ustanovenie za vedúceho čaty", ktorý sa týka Ľ. U., žalobca dňa 20. mája 2011 na

základe mzdovej smernice LESOV SR, š. p. Banská Bystrica v časti I. Odmeňovanie robotníckych povolání bod 3.1.1.12 ustanovil E. U. za vedúceho pracovnej čaty pri prácach v ťažbovej činnosti, ktorá sa skladá z pracovníkov: N. U., J. G. a N. S., so stanovením hodinového príplatku podľa platnej mzdovej smernice a stanovením povinnosti vedúceho čaty okrem vlastnej manuálnej práce:

- organizovať a riadiť prácu čaty,
- dbať na kvalitu vykonanej práce,
- zabezpečovať dodržiavanie bezpečnostných predpisov,
- preberanie zodpovednosti za zverený materiál, náradie a pohonné hmoty,
- preberanie práce vykonávanej členmi čaty a odovzdávanie príslušnému THV, - vedenie prvotnej evidencie týkajúcej sa práce čaty (odpracovaná doba, evidencia výroby zvereného materiálu, pracovného náradia a pod.),
- vykonávanie ďalších prác, ktoré sú nariadené v záujme výroby a lepšej organizácie práce.

34. Napokon súčasťou pripojeného administratívneho spisu sú písomné menovania žalobcu pre D. S., H. X., T.N. N., H. Y. a H. R. Y., ktorými žalobca uvedené osoby menoval podľa § 19 ods. 2 zákona č. 124/2006 Z. z. s účinnosťou od 01. novembra 2017 (pokiaľ ide o osobu H. R. Y., ide o menovanie zo 17. mája 2018 bez uvedenia účinnosti menovania), za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť na označených pracoviskách, pričom uvedené menovania vo vzťahu k osobám D. S., H. X., T. N. a H. Y. uvádzajú údaj o tom, že činnosť uvedených osôb je založená na oprávneniach podľa § 19 ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z.

35. V súvislosti s podstatnou a vzhľadom na obsah kasačnej sťažnosti aj jedinou námietkou súvisiacou s posúdením statusu osoby E. U. za účelom ozrejmenia, či tento v čase vzniku smrteľného pracovného úrazu bol v postavení vedúceho zamestnanca, ktorého pochybenie je zároveň pochybením žalobcu, najvyšší správny súd považuje za potrebné uviesť nasledovné.

36. V mene zamestnávateľa-právnickej osoby sú oprávnení robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch okrem štatutárnych orgánov aj ďalší vedúci jednotlivých organizačných útvarov, ktorí sú oprávnení v mene zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony len v rozsahu svojho funkčného oprávnenia stanoveného organizačnými predpismi.

37. Pojem „vedúci zamestnanec“ podľa § 9 Zákonníka práce má síce kogentnú povahu, ale zamestnávateľ má podstatný vplyv na určenie okruhu vedúcich zamestnancov tým, že sám určuje svoju organizačnú štruktúru vo svojich vnútorných predpisoch.

38. Vedúci zamestnanec má v pracovnom práve osobitné právne postavenie. Ako fyzická osoba plní nielen úlohy zamestnanca, ale aj úlohy zamestnávateľa. Ich pracovná pozícia je určitým „medzistupňom“ medzi právnym statusom zamestnávateľa a právnym statusom zamestnanca. Vedúci zamestnanci v pracovnom pomere majú v porovnaní s radovými zamestnancami podľa Zákonníka práce nielen podstatne viac práv, ale aj podstatne viac právnych povinností. Vzťahujú sa na nich nielen všetky pracovné povinnosti, ktoré platia pre všetkých zamestnancov bez rozdielu, ale sú súčasne právne viazaní komplexom osobitných pracovných povinností, ktoré sú adresované len im ako vedúcim zamestnancom.

39. Vedúcich zamestnancov charakterizuje, že sú oprávnení robiť v mene zamestnávateľa právne úkony. Z pracovnoprávneho hľadiska sú orgánmi právnickej osoby. Oprávnenie vedúcich zamestnancov robiť pracovnoprávne úkony za právnickú osobu má širšia skupina vedúcich zamestnancov zamestnávateľa. Sú nimi hlavne vedúci jeho organizačných útvarov, ak to vyplýva z ich funkcií ustanovených organizačnými predpismi. Právny základ tohto oprávnenia spočíva v § 9 ods. 1 Zákonníka práce, a nie je potrebné, aby títo vedúci zamestnanci zamestnávateľa mali k týmto právnym úkonom osobitné písomné poverenie (Rozsudok Vrchného soudu v Prahe sp. zn. 6 Cdo 45/94 zo dňa 30. júna 1995, ako aj Rozsudok Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 15/2003 zo dňa 19. januára 2004).

40. Vedúcim zamestnancom môže byť iba taký zamestnanec, ktorý riadi aspoň jedného zamestnanca, voči ktorému je vedúci zamestnanec oprávnený priebežne a sústavne ukladať pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať jeho prácu a dávať mu na tento účel záväzné pokyny. Pre posúdenie postavenia zamestnanca nie je právne významné, či je príslušný stav nadriadenosti určený právnym predpisom alebo vnútorným organizačným predpisom upravujúcim organizačnú štruktúru zamestnávateľa (21 Cdo 1863/2003).

41. Pre posúdenie, či ide o vedúceho zamestnanca, nie je podstatné, akým spôsobom je jeho funkcia formálne označená. Podstatná je však skutočnosť, či sú mu podriadení zamestnanci, ktorým je oprávnený priebežne a sústavne ukladať pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na tento účel záväzné pokyny. Tieto právne podmienky nespĺňa zamestnanec, ktorému je vo vzťahu k zamestnancom zverené oprávnenie zo strany zamestnávateľa jednorazovým opatrením zastaviť výkon určitej pracovnej činnosti pre prípad, ak dôjde v budúcnosti k predpokladanej situácii, o ktorej nie je predtým isté, kedy vznikne a či vôbec vznikne (21 Cdo 1527/2003 z 19. januára 2004 (R 96/2006)).

42. S ohľadom na vyššie uvedené sa kasačný súd stotožnil so závermi správnych orgánov, ktoré konštatovali, že L. U. v čase vzniku pracovného úrazu, ktorým bola spôsobená smrť zamestnanca, bol v postavení vedúceho zamestnanca. V súlade so znením ustanovenia § 9 ods. 3 Zákonníka práce je možné jednoznačne vysloviť, že vedúci pracovnej skupiny bol vedúcim zamestnancom, nakoľko tento tak, ako mu to bolo uložené tzv. technickým protokolom (§ 1 písm. g/ vyhlášky č. 46/2010 Z.z.) v deň vzniku predmetnej udalosti na danom pracovisku prácu podriadených zamestnancov riadil, organizoval a kontroloval, v spojitosti s čím bol oprávnený, ako aj povinný im dávať záväzné pokyny. Nie je teda možné súhlasiť so závermi krajského súdu, ktorý status osoby L. U. nevyhodnotil ako vedúceho zamestnanca s odkazom na skutočnosť, že mu zamestnávateľom nebola zverená povinnosť zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv, ako aj zabezpečovať dodržiavanie zásady poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a, prípadne v zmysle ustanovenia § 82 písm. d/ Zákonníka práce utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb. Naopak kasačný súd zdôrazňuje, že v danom prípade osobe L. U. prislúchalo postavenie vedúceho zamestnanca, ktorý bol poverený vedením na príslušnom stupni riadenia. Pre nadobudnutie statusu vedúceho zamestnanca zamestnávateľom nebolo teda nevyhnutné, aby mal oprávnenie rozhodovať o odmeňovaní podriadených zamestnancov, či povinnosť vytvárať im podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne, podľa Zákonníka práce bolo na uvedené postačujúce, keď tomuto zamestnávateľ zveril oprávnenie riadiť minimálne jedného ďalšieho zamestnanca, ktorému dával pokyny konkretizujúce obsah pracovnej činnosti. Ustanovenie § 82 Zákonníka práce vedúcemu zamestnancovi výslovne prisudzuje právo vydávať pokyny, ktoré konkretizujú pracovné úlohy podriadeného zamestnanca, ako prostriedok bezprostredného riadenia pracovného procesu. Záonné predpoklady na nadobudnutie statusu vedúceho zamestnanca boli preto v prípade L. U. v prejednávanej veci bezpochyby naplnené.

43. Vychádzajúc z uvedeného je tiež potrebné konštatovať nesprávnosť záverov krajského súdu aj v tom smere, že tento nesplnenie povinnosti L. U., spočívajúce v nevydaní pokynu na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní lesnej práce, neposúdil ako pochybenie žalobcu, zakladajúce jeho zodpovednosť za spáchaný správny delikt na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Kasačný súd dáva do pozornosti, že v zmysle § 10 ods. 1 Zákonníka práce zamestnanec v úlohe vedúceho zamestnanca plní funkciu zamestnávateľa. Konanie vedúcich zamestnancov za zamestnávateľa alebo aj radových zamestnancov na základe poverenia má veľmi významné právne účinky dovnútra zamestnávateľa, vo vzťahu k zamestnancovi. L. U. v postavení vedúceho zamestnanca bol oprávnený za zamestnávateľa konať v rozsahu svojho funkčného oprávnenia, ustanoveného organizačnými predpismi zamestnávateľa, v zmysle ktorých plnil úlohy vedúceho pracovnej skupiny pri prácach v ťažbovej činnosti. Preto kasačný súd jednoznačne dospel k záveru, že je potrebné prisvedčiť žalovanému, že došlo zo strany žalobcu k porušeniu povinnosti uvedenej v § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 124/2006 Z.z. v nadväznosti na § 2 ods. 3 písm. d/ vyhlášky č. 46/2010 Z.z. Napokon z vykonaného dokazovania bolo podľa názoru kasačného súdu nesporne preukázané, že

zistené porušenie povinností zo strany žalobcu bolo v priamej súčinnosti so vznikom pracovného úrazu a na základe utrpených poranení došlo k smrti postihnutého zamestnanca.

44. Najvyšší správny súd preto z dôvodov uvedených vyššie považoval námietky žalovaného vznesené v kasačnej sťažnosti proti rozhodnutiu správneho súdu za relevantné na vyhoviecie jeho kasačnému návrhu, a preto pokiaľ správny súd žalobe vyhovel, keď rozhodnutie žalovaného zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, kasačný súd napadnutý rozsudok správneho súdu podľa § 462 ods. 1 v spojení s § 440 ods. 1 písm. g/ SSP zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

45. Úlohou správneho súdu bude vec opätovne prejednať s tým, že vo vzťahu k obrane žalobcu je viazaný právnym názorom kasačného súdu. Kasačný súd tiež poznamenáva, že úprava konania o kasačnej sťažnosti podľa Správneho súdneho poriadku nedáva kasačnému súdu možnosť zmeniť vyhovujúce rozhodnutie správneho súdu tak, že žalobu zamietne.

46. V novom rozhodnutí vo veci samej rozhodne krajský súd aj o náhrade trov kasačného konania (§ 467 ods. 3 SSP).

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

Poučenie :

Proti tomuto rozsudku n i e j e prípustný opravný prostriedok.