

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 11S/229/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4018200458
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 10. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Vargová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2019:4018200458.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Dariny Vargovej a členiek senátu JUDr. Evy Šiškovéj a JUDr. Olgy Kováčovej, v právnej veci žalobcu: JASPLASTIK-SK spol. s r.o., Matúškovo 913, Matúškovo, zastúpeného advokátskou kanceláriou KVASŇOVSKÝ & PARTNERS | ADVOKÁTI s.r.o., Dunajská 2317/32, Bratislava, proti žalovanému: Inšpektorát práce Nitra, Jelenecká 49, Nitra, o správnej žalobe zo dňa 18. 06. 2018 v znení jej doplnenia zo dňa 23. 10. 2018 proti opatreniu žalovaného (protokol o výsledku inšpekcie práce) č. INA-13-3-2.3/P-E24,A25-18 zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018, takto

rozhodol:

Súd **z r u š u j e** protokol o výsledku inšpekcie práce, ktorý vydal Inšpektorát práce Nitra pod č.: INA-13-3-2.3/P-E24,A25-18 zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018, a to v bode 6 a **v e c v r a c i a** žalovanému na ďalšie konanie.

Súd **p r i z n á v a** žalobcovi právo na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

I. Priebeh administratívneho konania

1. V predloženom administratívnom spise sa nachádza oznámenie žalovaného o začatí inšpekcie práce a výzva na predloženie dokumentácie, záznamov a iných dokladov, potrebných na výkon inšpekcie práce zo dňa 19. 04. 2018. Následne žalobca inšpektorátu práce predložil okrem iného i pracovné zmluvy (vrátane dodatkov) uzavreté medzi ním ako zamestnávateľom a jeho zamestnancami (W. N., V. K., K. K. a ďalších), doklady o spôsobe skončenia pracovného pomeru, výplatné pásky za obdobie január až apríl 2018, resp. do skončenia pracovného pomeru, doklady o vyplatení mzdy za obdobie január až apríl 2018, resp. do skončenia pracovného pomeru, mzdové listy kontrolovaných zamestnancov za rok 2018, doklady o zaradení uvedených zamestnancov, vnútropodnikovú smernicu SM - 02.

2. Dňa 07. 05. 2018 bola so splnomocnenou zástupkyňou žalobcu spísaná zápisnica o podaní vysvetlenia.

3. V ten istý deň, t. j. 07. 05. 2018 bol spísaný protokol o výsledku inšpekcie práce vykonanej (u žalobcu dňa 19. 04. 2018 a na inšpektoráte práce v dňoch 25. 04. 2018, 02. 05. 2018, 04. 05. 2018 a 07. 05. 2018), ktorá bola okrem iného zameraná i na dodržiavanie pracovnoprávných a mzdových predpisov (oblasť vzniku, zmien a skončenia pracovného pomeru, odmeňovanie, pracovný čas a stravovanie).

Žalovaný ako správny orgán prvého stupňa v časti protokolu „Zistené skutočnosti“ okrem iného uviedol, že bolo zistené porušenie v splatnosti mzdy pri skončení pracovného pomeru, kedy zamestnávateľ bez

dohody so zamestnancom vyplatil zamestnancom mzdu až v bežnom výplatnom termíne nasledujúceho mesiaca po dni skončenia, čím bolo porušené ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce.

V protokole (v časti pracovnoprávne vzťahy) v časti „B“ žalovaný uviedol zistené nedostatky u zamestnávateľa:

Mzdy 6. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru nevyplatil zamestnancovi W. N., ktorého pracovný pomer skončil k 16. 02. 2018, zamestnancovi V. K., ktorého pracovný pomer skončil k 08. 02. 2018 a zamestnancovi K. K., ktorého pracovný pomer skončil k 11. 02. 2018, mzdu za mesačné obdobie február 2018 a nevyplatil zamestnancovi A.L., ktorého pracovný pomer skončil k 31. 01. 2018, mzdu za obdobie január 2018, v deň skončenia ich pracovného pomeru a ani sa nedohodli inak, čím porušil ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce.

V časti „Opatrenia“ inšpektori práce žalobcovi nariadili prijať opatrenia na odstránenie nedostatku uvedeného v bode 6 v lehote 5 dní a trvale od prevzatia protokolu vo vzťahu ku všetkým zamestnancom, s ktorými bude pracovný pomer skončený a zároveň mu uložili povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin.

Obsah protokolu bol prerokovaný so splnomocneným zástupcom žalobcu dňa 07. 05. 2018.

4. Žalobca podal k protokolu vyjadrenie zo dňa 09. 05. 2018, v ktorom sa okrem iného vyjadril i k nedostatku uvedenom v protokole v časti „Mzdy“ bod 6.

II. Zhrnutie napadnutého rozhodnutia (opatrenia) žalovaného

5. Na základe vyjadrenia žalobcu, žalovaný, t.j. Inšpektorát práce Nitra dňa 11. 05. 2018 spísal dodatok č. 1 k protokolu zo dňa 07. 05. 2018, v ktorom v časti „Mzdy“ zmenil znenie bodu 6 a uviedol nové znenie zisteného nedostatku: 6. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru nevyplatil zamestnancovi V. K., ktorého pracovný pomer skončil k 08. 02. 2018 a zamestnancovi Katarína Krajčovičová, ktorého pracovný pomer skončil k 11. 02. 2018, mzdu za mesačné obdobie február 2018 v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru, čím porušil ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce.

V časti „Opatrenia“ inšpektori práce žalobcovi nariadili prijať opatrenia na odstránenie nedostatku uvedeného v bode 6 v lehote 5 dní a trvale od prevzatia protokolu vo vzťahu ku všetkým zamestnancom, s ktorými bude pracovný pomer skončený a zároveň mu uložili povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin.

III. Argumenty žalobcu v podanej žalobe

6. Žalobca v podanej žalobe zo dňa 18. 06. 2018 (ktorú označil ako žaloba o určenie nezákonnosti iného zásahu orgánu verejnej správy) uviedol, že žalovaný ako príslušný orgán vykonávajúci pôsobnosť inšpekcie práce vykonal u neho v dňoch 19. 04. 2018, 25. 04. 2018, 02. 05. 2018, 04. 05. 2018 a 07. 05. 2018 inšpekciu práce, ktorej výsledkom bol protokol o výsledku inšpekcie práce č. INA-13-3-2.3/P-E24,A25-18 zo dňa 07. 05. 2018. V predmetnom protokole žalovaný konštatoval porušenie ust. § 129 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. ZÁKONNÍK PRÁCE v znení neskorších predpisov z dôvodu, že žalobca pri skončení pracovného pomeru dotknutých zamestnancov nevyplatil týmto zamestnancom mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia ich pracovného pomeru a ani sa nedohodli inak. Žalovaný nariadil opatrenie, na základe ktorého je žalobca povinný odstrániť zistený nedostatok do 5 dní od prevzatia protokolu a dodržiavať trvale príslušné ustanovenia právnych predpisov. Porušenie vyššie uvedeného ustanovenia Zákonníka práce podľa žalovaného spočívalo v tom, že žalobca ako zamestnávateľ zamestnancom V. K., ktorej pracovný pomer skončil k 08. 02. 2018 a K. K., ktorej pracovný pomer skončil k 11. 02. 2018, pri skončení pracovného pomeru nevyplatil mzdu za mesačné obdobie február 2018 v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

7. Podanou žalobou sa žalobca domáha určenia nezákonnosti postupu žalovaného pri výkone inšpekcie práce podľa 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.

8. V III. časti žaloby (žalobné body) žalobca uviedol, že výsledky inšpekcie práce uvedené v protokole a v jeho dodatku sú nezrozumiteľné, nejasné a neurčité s ohľadom na konštatovanie porušenia ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce a vychádzajú z nesprávneho právneho posúdenia. Nesúhlasil so zistením inšpekcie práce ohľadne nevyplatenia mzdy zamestnancom v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru a mal za to, že neporušil vyššie uvedené ustanovenie právneho predpisu.

Poukázal na to, že žalovaný pripustil na základe vyjadrenia žalobcu k protokolu, že došlo k dohode medzi žalobcom ako zamestnávateľom a zamestnancami a mzda splatná za mesačné obdobie nebude uhradená v deň skončenia pracovného pomeru, ale v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Následne však žalovaný vytvoril konštrukciu, podľa ktorej mal žalobca mzdu dotknutých zamestnancov za mesiac február vyplatiť v najbližšom výplatnom termíne, ktorým bol 14. deň mesiaca február. Pokiaľ žalobca mzdu dotknutým zamestnancom uhradil dňa 14. 03. 2018, teda k výplatnému termínu mzdy za mesiac február dopustil sa podľa žalovaného porušenia vyššie uvedeného ustanovenia zákonníka práce.

Zo strany žalovaného dochádza k nesprávnej aplikácii ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce, pričom najbližší výplatný termín si žalovaný vykladá v tom zmysle, že najbližším výplatným termínom bude nevyhnutne ten termín, ktorý okamžite nasleduje po skončení pracovného pomeru. Je však potrebné prihliadať k tomu, že výplata mzdy pri skončení pracovného pomeru sa odvíja od určenia obdobia, v ktorom je podľa ust. § 129 ods. 1 Zákonníka práce splatná mzda, na ktorú má zamestnanec právo za prácu, ktorú pre zamestnávateľa vykonal (pravidelný termín výplaty sa určuje v rámci obdobia splatnosti mzdy) a že týmto obdobím, ak sa nedohodli zamestnávateľ so zamestnancom inak, sa riadi aj splatnosť odstupného pri skončení pracovného pomeru podľa ust. § 76 ods. 6 Zákonníka práce. „Najbližším výplatným termínom“ po skončení pracovného pomeru sa v zmysle ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce rozumie pravidelný termín výplaty určený v medziach obdobia, v ktorom nastala splatnosť mzdy na, ktorú má zamestnanec právo za naposledy pred skončením pracovného pomeru vykonanú prácu pre zamestnávateľa. Pokiaľ žalobca uhradil dotknutým zamestnancom pri skončení pracovného pomeru mzdu za február 2018 v termíne výplaty mzdy dňa 14. 03. 2018, nedopustil sa predmetného porušenia. Žalobca má za to, že žalovaný sa nedostatočne vysporiadal s vyššie uvedenými skutočnosťami a napriek tomu konštatoval porušenie ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce.

9. Žalobca v podanej žalobe navrhol, aby súd vydal uznesenie, ktorým by určil, že postup žalovaného pri výkone inšpekcie práce podľa osobitného predpisu, ktorého výsledkom je zistenie porušenia ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce na základe protokolu o výsledku inšpekcie práce č. INA-13-3-2.3/P-E24,A25-18 zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018 je nezákonný.

Žalovanému sa zakazuje pokračovať v napadnutom inom zásahu voči žalobcovi.

Žalovaný je povinný obnoviť stav pred zásahom vydaním dodatku č. 2 k protokolu o výsledku inšpekcie práce č. INA-13-3-2.3/P-E24,A25-18 zo dňa 07. 05. 2018 podľa osobitného predpisu

Žalovaný je povinný splniť povinnosti vyplývajúce z tohto uznesenia do pätnástich dní odo dňa doručenia tohto uznesenia.

Žalovaný je povinný doručiť Krajskému súdu v Nitre v lehote 15 dní oznámenie o tom, že splnil povinnosti vyplývajúce z tohto uznesenia.

10. Na základe výzvy súdu, aby žalobca spresnil, aký druh žaloby mienil podať (žalobu proti inému zásahu orgánu verejnej správy alebo všeobecnú správnu žalobu), právny zástupca žalobcu v podaní zo dňa 23. 10. 2018 uviedol, že z obsahu žaloby jednoznačne vyplýva, že žalobca sa domáha nezákonnosti protokolu o výsledku inšpekcie práce č. INA-13-3-2.3/P-E24,A25-18 zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho

dotatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018 ako opatrenia a nie ako iného zásahu orgánu verejnej správy. Podanie žalobcu zo dňa 18. 06. 2018 možno preto označiť za všeobecnú správnu žalobu, na základe ktorej žiada o zrušenie protokolu v znení jeho dodatku v rozsahu a z dôvodov, ktoré sú špecifikované v podaní žalobcu zo dňa 18.06. 2018.

Žalobca opravil svoj žalobný návrh a žiadal, aby súd vydal rozsudok, ktorým protokol o výsledku inšpekcie práce č. INA-13-3-2.3/P-E24,A25-18 zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018 v časti nedostatku uvedeného v bode 6 zrušuje podľa ust. § 191 ods. 1 písm. c/, d/ SSP a vec vracia žalovanému na ďalšie konanie.

IV. Vyjadrenie žalovaného

11. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 07. 02. 2019 poukázal na bod 6 protokolu zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018, v zmysle ktorého zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru nevyplatil zamestnancom: V. K., ktorej pracovný pomer skončil k 08. 02. 2018 a K. K., ktorej pracovný pomer skončil k 11. 02. 2018, mzdu za mesačné obdobie február 2018 v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru, čím porušil ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce.

Ďalej poukázal na čl. III. bod 4 pracovných zmlúv, ktoré mal žalobca uzatvorené s uvedenými zamestnancami (ktorý je v súlade s ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce) a je výsledkom dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom pre splatnosť mzdy pri skončení pracovného pomeru. V ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce je stanovená možnosť dohody zamestnávateľa so zamestnancom pre splatnosť mzdy pri skončení pracovného pomeru, avšak len v rozpätí odo dňa skončenia pracovného pomeru do najbližšieho výplatného termínu po tomto dni, t. j. najbližší výplatný termín u zamestnávateľa bol v tomto prípade dňa 14. 02. 2018.

Podľa názoru žalovaného právny zástupca žalobcu spája do logického súvisu dva rozdielne odseky ust. § 129 (Splatnosť mzdy) Zákonníka práce a pri posudzovaní právneho stavu splatnosti mzdy pri skončení pracovného pomeru je potrebné vychádzať z právnej úpravy zakotvenej v ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý jednoznačne toto upravuje v dvoch formách - deň skončenia pracovného pomeru alebo dohoda, ktorá však nesmie prekročiť najbližší výplatný termín nasledujúci po dni skončenia pracovného pomeru. Je potrebné rozlišovať splatnosť mzdy v priebehu pracovného pomeru a splatnosť vždy pri skončení pracovného pomeru tak, ako to rozlišuje zákonodarca v ust. § 129 medzi splatnosťou mzdy počas zamestnania (ods. 1) a splatnosťou mzdy pri skončení zamestnania (ods. 3). Právna konštrukcia pre splatnosť mzdy je rozdielna pri skončení zamestnania ako pri splatnosti mzdy počas trvania pracovného pomeru.. Ustanovením § 129 ods. 3 Zákonníka práce sa precizujú nároky zamestnanca na termín výplaty mzdy v prípade skončenia pracovného pomeru, pričom ako posledný je ustanovený najbližší pravidelný výplatný termín dohodnutý zamestnávateľom po dni skončenia pracovného pomeru.

Zákonník práce stanovuje zamestnávateľovi povinnosť vyplatiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu pri skončení pracovného pomeru v dohodnutom alebo zákonom stanovenom termíne, pričom neuvádza žiadne výnimky, kedy by mohol zamestnávateľ mzdu svojvoľne nevyplatiť, príp. vyplatiť mzdu v inom termíne ako v tom, ktorý ustanovuje zákon. V prípade dohody zamestnávateľa so zamestnancom, že zamestnancovi nebude vyplatená mzda za posledné odpracované obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, zamestnávateľ nemôže so zamestnancom dohodnúť neskorší termín, než je najbližší pravidelný výplatný termín na výplatu mzdy za posledné obdobie po dni skončenia pracovného pomeru. Žalobca nepredložil žiadne relevantné dôkazy, ktoré by boli spôsobilé na zrušenie napadnutého bodu protokolu a žalovaný navrhol žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

V. Ďalší priebeh súdneho konania

12. V replike zo dňa 05. 06. 2019 právny zástupca žalobcu poukázal na dôvody podanej žaloby a uviedol, že žalovaný vytvára konštrukciu, podľa ktorej mal žalobca mzdu dotknutých zamestnancov za mesiac február vyplatiť v najbližšom výplatnom termíne, ktorý mal byť 14. deň mesiaca február. Pokiaľ žalobca uhradil mzdu dotknutých zamestnancov dňa 14. 03. 2018, teda k výplatnému termínu mzdy za mesiac február, dopustil sa porušenia ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce.

Žalobca podotkol, že zo strany žalovaného dochádza k nesprávnej aplikácii ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce, pričom nesprávna aplikácia Zákonníka práce je výlučne založená na nesprávnom výklade slovného spojenia „najbližší výplatný termín“. Výklad tohto slovného spojenia je právnou otázkou, ktorá podľa názoru žalobcu nebola doposiaľ v rozhodovacej praxi Najvyššieho súdu SR vyriešená, pričom od vyriešenia tejto právnej otázky závisí aj úspech žalobcu v konaní pred správny súdom.

Poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu ČR v konaní pod sp. zn. 21 Cdo 2845/2014 zo dňa 14. 01. 2016, v ktorom sa tento súd vyjadril k výkladu slovného spojenia „najbližší výplatný termín“ tak, že pri úvahe, ktorý deň sa pokladá za taký najbližší výplatný termín je potrebné prihliadnuť na to, že výplata mzdy pri skončení pracovného pomeru sa odvíja od určenia obdobia, v ktorom je podľa ust. § 129 ods. 1 Zákonníka (v českom právnom poriadku § 141 ods. 1 Z8konníka práce) splatná mzda, na ktorú má zamestnanec právo za prácu, ktorú pre zamestnávateľa vykonal a že týmto obdobím, ak sa nedohodli zamestnávateľ so zamestnancom inak, sa riadi aj splatnosť odstupného pri skončení pracovného pomeru podľa ust. § 76 ods. 6 Zákonníka práce. Závery uvedené v tomto rozhodnutí sú použiteľné aj v právnom poriadku Slovenskej republiky, nakoľko právna úprava splatnosti mzdy pri skončení pracovného pomeru a splatnosti mzdy počas trvania pracovného pomeru pri porovnaní oboch právnych poriadkov nevykazuje žiadne výrazné rozdiely. Pokiaľ teda žalobca uhradil dotknutým zamestnancom pri skončení pracovného pomeru mzdu za mesiac február 2018 v termíne výplaty mzdy dňa 14. 03. 2018, nedopustil sa predmetného porušenia.

Žalobca opätovne navrhol, aby súd v podanej žalobe vyhovel.

VI. Posúdenie podstatných skutkových zistení a právne argumenty

13. Krajský súd v Nitre, ako súd vecne a miestne príslušný na konanie v predmetnej veci, viazaný rozsahom a dôvodmi podanej žaloby (ust. § 134 ods. 1, 2 zák. č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok, ďalej len „SSP“), preskúmal opatrenie žalovaného, t. j. protokol žalovaného č. INA-13-3-2.3/P-E24,A25-18 zo dňa 07. 05. 2018 v znení dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018 v napadnutom 6. bode, bez nariadenia pojednávania (nakoľko nebola splnená ani jedna z podmienok uvedených v ust. § 107 ods. 1 SSP na to, aby súd vec prejednal s nariadením pojednávania), pričom dospel k záveru, že žalobou napadnutý 6. bod vyššie označeného protokolu zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018 je potrebné zrušiť podľa ust. 191 ods. 1 písm. c/ SSP (teda z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci) a vec vrátiť žalovanému na ďalšie konanie podľa ust. § 191 ods. 4 SSP.

Rozsudok v predmetnej veci správny súd verejne vyhlásil dňa 09. 10. 2019 pri dodržaní podmienok podľa ust. § 137 ods. 4 SSP.

14. Podľa § 2 ods. 1 písm. a/, bod 1 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 účinnom do 28. 02. 2019, inšpekcia práce je

a/ dozor nad dodržiavaním

1. pracovnoprávných predpisov, 2) ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie.

Podľa § 12 ods. 2 písm. b/ vyššie citovaného zákona, na základe výsledkov inšpekcie práce a podľa závažnosti zistených skutočností je inšpektor práce oprávnený
b/ nariadiť odstránenie zistených nedostatkov ihneď alebo v lehotách ním určených.

Podľa § 14 ods. 1, 2 vyššie citovaného zákona, protokol obsahuje označenie príslušného inšpektorátu práce, meno a priezvisko inšpektora práce, ktorý vykonal inšpekciu práce, označenie kontrolovanej 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.

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.

2) Napríklad Zákonník práce, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

15. Podľa § 1 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov účinnom do 30. 04. 2018 (teda i v čase, keď malo dôjsť k porušeniu tohto zákona), tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Podľa § 118 ods. 1 vyššie citovaného zákona, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa § 129 ods. 1, 2, 3, vyššie citovaného zákona, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky.

Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

16. Podľa § 2 ods. 1, 2 zákona č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len SSP), v správnom súdnictve poskytuje správny súd ochranu právam alebo právom chráneným záujmom fyzickej osoby a právnickej osoby v oblasti verejnej správy a rozhoduje v ďalších veciach ustanovených týmto zákonom.

Každý, kto tvrdí, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli porušené alebo priamo dotknuté rozhodnutím orgánu verejnej správy, opatrením orgánu verejnej správy, nečinnosťou orgánu verejnej správy alebo iným zásahom orgánu verejnej správy, sa môže za podmienok ustanovených týmto zákonom domáhať ochrany na správnom súde.

Podľa § 3 ods. 1 písm. c/ SSP, na účely tohto zákona sa rozumie

c/ opatrením orgánu verejnej správy správny akt vydaný orgánom verejnej správy v administratívnom konaní, ktorým sú alebo môžu byť práva, právom chránené záujmy alebo povinnosti fyzickej osoby a právnickej osoby priamo dotknuté.

Podľa § 6 ods. 1, 2 písm. a/, f/ SSP, správne súdy v správnom súdnictve preskúmajú na základe žalôb zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy, opatrení orgánov verejnej správy a iných zásahov orgánov verejnej správy, poskytujú ochranu pred nečinnosťou orgánov verejnej správy a rozhodujú v ďalších veciach ustanovených týmto zákonom.

Správne súdy rozhodujú v konaniach o

a/ správnych žalobách,
f/ žalobách proti inému zásahu orgánu verejnej správy.

Podľa § 134 ods. 1, 2 SSP, správny súd je viazaný rozsahom a dôvodmi žaloby, ak nie je ďalej ustanovené inak.

Správny súd nie je viazaný rozsahom a dôvodmi žaloby, ak

a/ rozhodnutie orgánu verejnej správy alebo opatrenie orgánu verejnej správy bolo vydané na základe neúčinného právneho predpisu,

b/ rozhodnutie alebo opatrenie vydal orgán, ktorý na to nebol podľa zákona oprávnený,

c/ ide o veci podľa § 192,

d/ ide o veci podľa § 6 ods. 2 písm. c), ak je žalobcom fyzická osoba,

e/ ide o veci podľa § 6 ods. 2 písm. d),

f/ vec súvisí s ochranou práv spotrebiteľa.

Podľa § 177 ods. 1 SSP, správnu žalobou sa žalobca môže domáhať ochrany svojich subjektívnych práv proti rozhodnutiu orgánu verejnej správy alebo opatreniu orgánu verejnej správy.

Podľa § 178 ods. 1 SSP, žalobcom je fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá o sebe tvrdí, že ako účastník administratívneho konania bola rozhodnutím orgánu verejnej správy alebo opatrením orgánu verejnej správy ukrátená na svojich právach alebo právom chránených záujmoch.

Podľa § 182 ods. 1 písm. a/, c/, e/ SSP, v správnej žalobe sa musí okrem všeobecných náležitostí podania podľa § 57 uviesť

a/ označenie druhu žaloby,

c/ označenie napadnutého rozhodnutia alebo opatrenia a deň jeho vydania, prípadne označenie výrokov, ktoré žalobca napáda, ak sú tieto samostatné a oddeliteľné a žaloba nesmeruje voči celému rozhodnutiu alebo opatreniu,

e/ dôvody žaloby, z ktorých musí byť zrejmé, z akých konkrétnych skutkových a právnych dôvodov žalobca považuje napadnuté výroky rozhodnutia alebo opatrenia za nezákonné (ďalej len "žalobné body").

Podľa § 191 ods. 1, 4, 6 správny súd rozsudkom zruší napadnuté rozhodnutie orgánu verejnej správy alebo opatrenie orgánu verejnej správy, ak

a/ bolo vydané na základe neúčinného právneho predpisu,

b/ ho vydal orgán, ktorý na to nebol zo zákona oprávnený,

c/ vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia veci,

d/ je nepreskúmateľné pre nezrozumiteľnosť alebo nedostatok dôvodov,

e/ zistenie skutkového stavu orgánom verejnej správy bolo nedostačujúce na riadne posúdenie veci,

f/ skutkový stav, ktorý vzal orgán verejnej správy za základ napadnutého rozhodnutia alebo opatrenia, je v rozpore s administratívnymi spismi alebo v nich nemá oporu,

g/ došlo k podstatnému porušeniu ustanovení o konaní pred orgánom verejnej správy, ktoré mohlo mať za následok vydanie nezákonného rozhodnutia alebo opatrenia vo veci samej.

Ak správny súd zrušuje rozhodnutie alebo opatrenie, podľa okolností môže aj bez návrhu súčasne vysloviť, že vec sa vracia na ďalšie konanie žalovanému, prípadne orgánu verejnej správy podľa odseku 3. Ak správny súd zruší rozhodnutie alebo opatrenie, lehota na vydanie rozhodnutia alebo opatrenia v ďalšom konaní začne orgánu verejnej správy plynúť až po doručení všetkých administratívnych spisov pripojených k prejednávanej veci.

Právnym názorom, ktorý vyslovil správny súd v zrušujúcom rozsudku, je orgán verejnej správy v ďalšom konaní viazaný. Ak orgán verejnej správy v ďalšom konaní nepostupoval v súlade s právnym názorom správneho súdu a správny súd opätovne zrušil rozhodnutie orgánu verejnej správy alebo opatrenie orgánu verejnej správy z tých istých dôvodov, môže správny súd i bez návrhu v zrušujúcom rozsudku uložiť orgánu verejnej správy pokutu.

25. V predmetnej veci je potrebné uviesť, že žalobca podanú žalobu zo dňa 18. 06. 2018 označil ako „žaloba o určenie nezákonnosti iného zásahu orgánu verejnej správy“, čomu čiastočne zodpovedal i žalobný návrh.

S poukazom na obsah, resp. dôvody žaloby a žalobný návrh žalobcu, súd žalobcu vyzval, aby spresnil, či mienil podať žalobu proti inému zásahu orgánu verejnej správy v zmysle ust. § 6 ods. 2 písm. f/ SSP,

alebo všeobecnú správnu žalobu v zmysle ust. § 6 ods. 2 písm. a/ SSP. Právny zástupca žalobcu v podaní zo dňa 23. 10. 2018 uviedol, že podanou všeobecnou správnu žalobou sa žalobca domáha zrušenia protokolu o výsledku inšpekcie práce č. INA-13-3-2.3/P-E24,A25-18 zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018, a to v časti nedostatku uvedeného v 6. bode.

26. V prvom rade sa súd zaoberal tým, či možno preskúmať v súdnom konaní predmetný protokol v znení jeho dodatku č. 1, ako aj postup žalovaného a dospel k záveru, že v zmysle ust. § 3 ods. 1 písm. c/ SSP možno tento protokol považovať za správny akt vydaný orgánom verejnej správy v administratívnom konaní, ktorým môžu byť dotknuté práva a právom chránené záujmy žalobcu. V protokole o výsledku inšpekcie práce zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018 žalovaný v 6. bode konštatoval porušenie povinnosti vyplývajúcej z ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce, ktorého sa žalobca ako zamestnávateľ dopustil tým, že pri skončení pracovného pomeru nevyplatil zamestnancom V. K. (ktorej pracovný pomer skončil ku dňu 08. 02. 2018) a K. K. (ktorej pracovný pomer skončil ku dňu 11. 02. 2018) mzdu za mesačné obdobie február 2018 v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru. V časti protokolu „opatrenia“ žalovaný žalobcovi v zmysle ust. § 12 ods. 2 písm. b/ 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 nariadil prijať opatrenia na odstránenie nedostatku uvedeného v 6. bode v lehote 5 dní a trvale od prevzatia protokolu vo vzťahu ku všetkým zamestnancom, s ktorými bude pracovný pomer skončený a v zmysle ust. § 14 ods. 2 vyššie citovaného zákona uložil žalobcovi povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin a doručiť inšpektorátu práce písomnú správu o splnení opatrení na odstránenie zistených nedostatkov a ich príčin a o odstránení nedostatkov v lehote 10 dní po uplynutí lehoty na ich odstránenie.

I keď sa žalobca podanou žalobou v jej znení zo dňa 23. 10. 2018 nedomáhal zrušenia týchto opatrení, ale domáhal sa zrušenia protokolu o výsledku inšpekcie práce zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018, a to konkrétne 6. bodu tohto protokolu (v ktorom bolo konštatované porušenie ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce), súd dospel k záveru, že podanú žalobu nebolo možné odmietnuť ako neprípustnú a ani konanie o takejto žalobe zastaviť, nakoľko by sa mohlo jednať o odmietnutie spravodlivosti.

V tejto súvislosti správny súd poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR v konaní pod sp. zn. 4 SžK 17/2018 zo dňa 05. 03. 2019, v zmysle ktorého „protokol o výsledku inšpekcie práce možno charakterizovať iba ako podkladové rozhodnutie, ktoré nie je spôsobilé zasiahnuť do subjektívnych práv a právom chránených záujmov žalobcu a z uvedeného dôvodu nepredstavuje spôsobilý predmet súdneho prieskumu v rámci správneho súdnictva, pokiaľ neukladá kontrolovanému konkrétnu povinnosť“. Správny súd je v predmetnej veci toho názoru, že v protokole o výsledku inšpekcie práce zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018 bolo žalobcovi nariadené prijať opatrenia na odstránenie nedostatku uvedeného v 6. bode tohto protokolu, a teda takýto protokol podlieha súdnemu prieskumu, nakoľko v prípade zistenia, že „nedostatok“ konštatovaný žalovaným v 6. bode protokolu nie je porušením ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce a v prípade zrušenia tohto žalobou napadnutého bodu protokolu, strácajú opodstatnenosť a dôvodnosť i opatrenia žalovaného nariadené na odstránenie nedostatku uvedeného v 6. bode protokolu.

27. Úlohou správneho súdu pri preskúmaní zákonnosti napadnutého protokolu (konkrétne jeho 6. bodu) o výsledku inšpekcie práce zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018 bolo posúdiť dôvodnosť alebo nedôvodnosť konštatovania žalovaného o porušení ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce.

28. Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že zamestnankyňa žalobcu V. K. ukončila pracovný pomer k 08. 02. 2018 a ďalšia zamestnankyňa K. K. ukončila pracovný pomer k 11. 02. 2018 a mzdu za odpracovaný čas v mesiaci február 2018 im žalobca ako zamestnávateľ vyplatil vo výplatnom termíne za mesiac február, teda 14. 03. 2018. Žalobca tvrdil, že postupoval v súlade s ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko v pracovnej zmluve (čl. III. bod 4.) bol dohodnutý ako deň výplaty 14. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca, a to i v prípade skončenia pracovného pomeru. Žalovaný tvrdil, že mzda za odpracované obdobie mesiaca február 2018 (t. j. v prípade Márie Konkoliovej od 01. 02. 2018 do 08. 02. 2018 a v prípade Kataríny Krajčovičovej od 01. 02. 2018 do 11. 02. 2018) mala byť vyplatená dňa 14. 02. 2018, nakoľko toto bol najbližší výplatný termín po ukončení pracovného pomeru uvedených zamestnankýň.

29. V predmetnej veci je potrebné vychádzať z ust. § 129 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ustanovenie § 129 ods. 3 Zákonníka práce upravuje splatnosť mzdy v prípade skončenia pracovného pomeru tak, že pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

30. V pracovnej zmluve uzavretej s V. K. a K. K. bol dohodnutý výplatný termín 14. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, a to i v prípade skončenia pracovného pomeru. Uvedené znamená a súd je toho názoru, že mzda za odpracované obdobie mesiaca február 2018 nie je mzdou za mesiac január 2018 (ktorá musela byť vyplatená vo výplatnom termíne 14. 02. 2018) a najbližší výplatný termín pre vyplatenie mzdy za mesiac február 2018 je marec 2018, a to konkrétne 14. 03. 2018, kedy bola mzda uvedeným zamestnankyniam žalobcu i vyplatená. Nie je teda porušením ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce, ak je mzda za konkrétne obdobie mesiaca február 2018 (v prípade skončenia pracovného pomeru) vyplatená až v mesiaci marec 2018, nakoľko bolo v pracovnej zmluve výslovne dohodnuté (a iná dohoda nebola preukázaná), že mzda sa vypláca v 14. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca, a to i v prípade skončenia pracovného pomeru. Dňa 14. 03. 2018 bol najbližší pravidelný výplatný termín na výplatu mzdy za posledné obdobie (február 2018) po dni skončenia pracovného pomeru a v tento deň žalobca ako zamestnávateľ mzdu i vyplatil. V jeho postupe teda nemožno vidieť porušenie ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce, ako to tvrdil žalovaný v 6. bode protokolu o výsledku inšpekcie práce zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018.

31. S poukazom na vyššie uvedené bolo potrebné v zmysle ust. § 191 ods. 1 písm. c/ SSP zrušiť žalobou napadnutý 6. bod protokolu o výsledku inšpekcie práce zo dňa 07. 05. 2018 v znení jeho dodatku č. 1 zo dňa 11. 05. 2018 (čoho sa žalobca i domáhal) a vec vrátiť žalovanému na ďalšie konanie, nakoľko konštatovanie žalovaného o porušení ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce zo strany žalobcu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia tejto veci. Správny súd bol v predmetnej veci viazaný rozsahom a dôvodmi podanej žaloby a nemohol rozhodnúť i o zrušení opatrení nariadených žalovaným na odstránenie nedostatku uvedeného v 6. bode protokolu o výsledku inšpekcie práce, a to v súlade so zásadou nech sudca nejde nad návrhy strán (iudex ne eat ultra petita partium), nakoľko žalobca sa v podanej žalobe zrušenia týchto opatrení nedomáhal.

32. V ďalšom konaní bude žalovaný viazaný vyššie uvedeným právnym názorom súdu (ust. § 191 ods. 6 SSP). Viazanosť právnym názorom je právnou povinnosťou správneho orgánu a znamená, že správny orgán je v ďalšom konaní v podstate viazaný názorom súdu a táto viazanosť sa vzťahuje i na postup správneho orgánu pri ďalšom konaní, v ktorom už nebude možné konštatovať a posudzovať porušenie ust. § 129 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko podľa názoru súdu k tomuto porušeniu nedošlo.

33. O trovách konania správny súd rozhodol tak, že žalobcovi, ktorý mal v konaní plný úspech (súd vyhovel žalobe) priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu, a to s poukazom na ust. § 167 ods. 1 SSP. O výške náhrady trov konania rozhodne správny súd po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (ust. § 175 ods. 2 SSP).

34. Súd takto rozhodol v pomere hlasov 3 : 0, a to s poukazom na ust. § 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2005/82/>>

Poučenie:

Proti každému právoplatnému rozhodnutiu krajského súdu je prípustná kasačná sťažnosť, ak zákon neustanovuje inak (ust. § 439 ods. 1, 2, 3 SSP).

Kasačnú sťažnosť možno odôvodniť len dôvodmi uvedenými v ust. § 440 ods. 1, 2 SSP.

Kasačnú sťažnosť môže podať účastník konania, ak bolo rozhodnuté v jeho neprospech v lehote jedného mesiaca od doručenia rozhodnutia krajského súdu subjektu oprávnenému na jej podanie, ak nie je

ustanovené inak. Lehota na podanie kasačnej sťažnosti je 30 dní od doručenia rozhodnutia krajského súdu v prípadoch uvedených v § 145 ods. 2 SSP. Zmeškanie lehoty nemožno odpustiť.

Kasačná sťažnosť sa podáva na krajskom súde, ktorý napadnuté rozhodnutie vydal. V kasačnej sťažnosti sa musí okrem všeobecných náležitostí podania podľa § 57 uviesť označenie napadnutého rozhodnutia, údaj, kedy napadnuté rozhodnutie bolo sťažovateľovi doručené, opísanie rozhodujúcich skutočností, aby bolo zrejmé, v akom rozsahu a z akých dôvodov podľa § 440 sa podáva (ďalej len "sťažnostné body"), návrh výroku rozhodnutia (sťažnostný návrh), pričom sťažnostné body možno meniť len do uplynutia lehoty na podanie kasačnej sťažnosti.

Sťažovateľ musí byť v konaní o kasačnej sťažnosti zastúpený advokátom. Kasačná sťažnosť a iné podania sťažovateľa musia byť spísané advokátom. Tieto povinnosti neplatia, ak má sťažovateľ, jeho zamestnanec alebo člen, ktorý za neho na kasačnom súde koná alebo ho zastupuje, vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, ak ide o konania o správnej žalobe podľa § 6 ods. 2 písm. c) a d) a v prípade, ak je žalovaným Centrum právnej pomoci.