



ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Radičovej a sudcov JUDr. Milana Straku a JUDr. Rastislava Dlugoša, PhD. v právnej veci žalobcu: [REDACTED], so sídlom [REDACTED], IČO: [REDACTED], právne zastúpený Advokátskou kanceláriou BANOS s.r.o., so sídlom Hlavná 979/23, 924 01 Galanta, IČO: 47 551 372, proti žalovanému: [REDACTED], so sídlom [REDACTED] o preskúmanie zákonnosti Protokolu žalovaného č. [REDACTED] zo dňa [REDACTED] v znení Dodatku č. 1 k protokolu č. [REDACTED] zo dňa [REDACTED] takto

r o z h o d o l :

Krajský súd protokol žalovaného [REDACTED] [REDACTED] zo dňa [REDACTED] v znení Dodatku č. 1 k protokolu č. [REDACTED] zo dňa [REDACTED] **z r u š u j e** a vec **v r a c i a** žalovanému na ďalšie konanie.

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi úplnú náhradu trov konania.

O d ô v o d n e n i e

1. Žalobca sa včas podanou žalobou domáhal zrušenia Protokolu žalovaného č. [REDACTED] [REDACTED] zo dňa [REDACTED] v znení Dodatku č. 1 k protokolu č. [REDACTED] [REDACTED] zo dňa [REDACTED] ktorým žalovaný na základe výsledkov inšpekcie práce vykonanej u žalobcu dňa [REDACTED] dospel k záveru, že žalobca ako zamestnávateľ mal v oblasti pracovnoprávných vzťahov porušiť:

1.) § 69 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) tým, že neposkytol zamestnancovi, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov,

2.) § 130 ods. 2 v nadväznosti na § 132 Zákonníka práce tým, že nevyplatil mzdu a náhradu mzdy vo výplatnom termíne dohodnutom v pracovnej zmluve,

3.) § 130 ods. 5 Zákonníka práce tým, že pri vyúčtovaní mzdy nevydal zamestnancovi doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach

poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce,

4.) § 116 ods. 3 Zákonníka práce tým, že neposkytol zamestnancovi náhradu mzdy za časť štyroch týždňov základnej výmery dovolenky, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru,

5.) § 152 ods. 1 Zákonníka práce tým, že nezabezpečoval zamestnancovi stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti.

2. Žalobca poukázal na skutočnosť, že v zmysle rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu Slovenskej republiky protokol o kontrole, resp. protokol o výsledku inšpekcie práce možno preskúmať súdom v správnom súdnictve. Zastával názor, že napadnutý Protokol v znení Dodatku, ako aj postup žalovaného pri jeho vydaní je nezákonný z dôvodu, že

I.) zistenia žalovaného uvedené v Protokole v znení Dodatku vychádzajú z nesprávneho právneho posúdenia veci,

II.) Protokol v znení Dodatku je nepreskúmateľný pre nezrozumiteľnosť a

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

3. Ad I.) Pokiaľ ide o nesprávne právne posúdenie veci žalovaným, žalobca v podanej správnej žalobe

a) vyslovil názor, že sa nedopustil porušenia § 69 ods. 4 Zákonníka práce a že povinnosť vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov mu vznikne až v prípade, pokiaľ príslušný súd vysloví, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo platné. Do tej doby teda žalovaný ako správny orgán nemôže vysloviť, že uvedeného porušenia sa žalobca dopustil. Z § 69 ods. 4 Zákonníka práce vyplýva povinnosť zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi, ktorý skončil pracovný pomer okamžite, náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Túto povinnosť však má zamestnávateľ len v prípade, pokiaľ k okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo platne. V prípade, že zamestnávateľ má za to, že pracovný pomer skončil neplatne, pracovný pomer sa nekončí, pokiaľ zamestnávateľ zamestnancovi oznámi, že trvá na tom, aby naďalej prácu vykonával, kedy nastáva tzv. fikcia trvania pracovného pomeru. Uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca [REDAKOVANÉ] nepovažuje za platné, na základe čoho ho vyzval na pokračovanie vo vykonávaní pracovnej činnosti, a tiež na príslušný súd dňa [REDAKOVANÉ] podal Žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu škody z neplatného skončenia pracovného pomeru. Keďže podľa žalobcu okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca je neplatné, nemal ani povinnosť vyplatiť mu náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Uvedená zákonná povinnosť sa tak vzťahuje len na prípad platného okamžitého skončenia pracovného pomeru.

b) vytkol žalovanému, že na základe rovnakého skutkového základu vyhodnotil viaceré porušenia ustanovení Zákonníka práce, čo je nesprávnym právnym posúdením. Pokiaľ správny orgán konštatoval porušenie ohľadom nevyplatenia mzdy a náhrady mzdy, nevydania dokladu o plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a celkovej cene práce, a nezabezpečení stravovania, resp. neposkytnutí stravovacích poukážok, mal toto konštatovať len ako jedno porušenie. Žalovaný sa nezaoberal tým, že pokiaľ zamestnávateľ nie je schopný poskytnúť zamestnancovi mzdu vo výplatnom termíne, možno predpokladať, že neposkytne ani príslušné doklady o mzde a stravovacie poukážky.

Žalobca vyslovil názor, že išlo o jedno porušenie, v dôsledku čoho nesprávne určil až tri rôzne porušenia pracovnoprávneho predpisu na rozdiel od jedného porušenia. Uvedeným žalovaný konštatoval porušenia v rozpore so zásadou ne bis in idem, zásadou trestného práva, uplatňovanou i v rámci správneho konania, v zmysle ktorej nemožno dvakrát konať v tom istom.

4. Ad. II.) Pokiaľ ide o nepreskúmateľnosť Protokolu v znení Dodatku pre nezrozumiteľnosť, žalobca poukázal na skutočnosť, že žalovaný na viacerých miestach v rámci Protokolu, kde konštatoval konkrétne porušenia žalovaného, uviedol, že predmetných porušení sa dopustil vo vzťahu k [REDAKOVANÉ]. Uvedené však formuloval len ako príklad, a to tým, že uviedol, že „zamestnanec, napr. [REDAKOVANÉ]“. Podľa názoru žalobcu však neurčité označenia nemajú miesto v rámci Protokolu, ktorým sa končí inšpekcia práce, a ktorý v konečnom dôsledku tvorí podklad pre vydanie rozhodnutia o uložení pokuty v správnom konaní.

5. Ad. III) Pokiaľ ide o podstatné porušenie ustanovení o konaní pred orgánom verejnej správy, ktoré mohlo mať za následok vydanie nezákonného rozhodnutia alebo opatrenia vo veci samej, žalobca vytkol žalovanému, že

a) v predmetnom Protokole nešpecifikoval konkrétne opatrenia, ktoré má žalobca prijať za účelom odstránenia zistených nedostatkov, resp. porušení predpisov a ich príčin. V zmysle § 14 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z. je inšpektor práce povinný uložiť opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. b) a zároveň uložiť povinnosť podľa písm. a) a b) cit. ustanovenia. Žalovaný uložil len povinnosť podľa § 12 písm. a) a b) zákona č. 125/2006 Z.z., teda stroho kopíroval zákonné ustanovenia a opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. b) zákona č. 125/2006 Z.z. uložil len v najvšeobecnejšej rovine s odkazom na jednotlivé časti Protokolu. Tým, že žalovaný nešpecifikoval spôsob, akým má žalobca odstrániť zistené nedostatky a porušenia predpisov, uložil žalobcovi nevykonateľné opatrenia a povinnosti. Žalobca v tejto súvislosti poukázal na rozsudok Krajského súdu v Žiline zo dňa 27.09.2017 sp. zn. 31S/7/2017, Rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 16.06.2016 sp. zn. 14S/150/2015, Rozsudok Krajského súdu v Nitre zo dňa 18.07.2013 sp. zn. 26S/57/2012.

b) Dodatok k Protokolu zo dňa 02.05.2018 nebol so žalobcom prerokovaný, čo je porušením § 13 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z.

c) žalovaný v predmetnom Dodatku k Protokolu ku každému z bodov Protokolu, resp. k vyjadreniu sa k nim, len stroho uviedol, že body zostávajú nezmenené, nakoľko kontrolovaný subjekt vo svojom vyjadrení neuviedol skutočností a nepredložil dôkazy, ktoré by zakladali dôvod na jeho zmenu alebo vypustenie z Protokolu. Uvedené vyjadrenie žalovaného podľa žalobcu nezodpovedá zaujatiu jeho náležitého stanoviska k vyjadreniu žalobcu k Protokolu.

6. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe navrhol žalobu ako nedôvodnú v plnom rozsahu zamietnuť. Pokiaľ ide bod I. a), týkajúci sa porušenia § 69 ods. 4 Zákonníka práce, uviedol, že o neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhoduje jedine súd. V danom prípade, hoci bola podaná zo strany zamestnávateľa (žalobcu) žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ku dňu prerokovania protokolu, resp. dodatku, nebolo v tejto veci vydané právoplatné rozhodnutie. Pri určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa využíva zásada tzv. relatívnej neplatnosti. Je založená na vyvrátiteľnej domnienke platnosti právneho úkonu, v tomto prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru. To znamená, že relatívne neplatný právny úkon spôsobuje následky akoby bol platný, ak nebol zbavený predmetných následkov. Právnych následkov môže byť zbavený rozhodnutím súdu alebo tým,

že ho účastníci po vzájomnej dohode uznajú za neplatný. Na základe vyššie uvedeného pri domáhaní sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru platí, že pracovný pomer skončil, pokiaľ súd nerozhodne o neplatnosti jeho skončenia. Žalovaný sa ďalej nestotožnil s tvrdením žalobcu v bode I. b), že inšpektorát práce na rovnakom skutkovom základe skonštatoval viacero rôznych porušení zákona. Uviedol, že porušenia spočívajúce v tom, že žalobca a) nevyplatil mzdu a náhradu mzdy, b) nevydal príslušný doklad tzv. výplatný lístok a c) nezabezpečil zamestnancovi stravovanie vo všetkých zmenách, nemôžu byť založené na rovnakom skutkovom základe. V každom z týchto troch prípadov ide o samostatný skutok, založený na odlišnom skutkovom základe. Ide teda o jednotlivé samostatné viacčinné správne delikty. Vo vzťahu k vyjadreniu žalobcu v bode II., že inšpektorát práce uviedol v Protokole slovnú formuláciu „zamestnanec, napr. [REDACTED]“ žalovaný uviedol, že v predmetnom protokole bol jednoznačne konkretizovaný zamestnanec, voči ktorému sa žalobca predmetného porušenia dopustil, a to ako menom a priezviskom, tak aj dátumom narodenia. Z uvedeného je tak jednoznačne zrejmé a konkretizované, akého správneho deliktu a voči ktorému zamestnancovi sa ho žalobca dopustil. Žalovaný sa z uvedeného dôvodu nestotožnil s námietkou nepreskúmateľnosti protokolu v tejto časti a k uvedeným vyjadreniam a záverom žalobcu uviedol, že sa týkajú výlučne skutkového stavu a nie samotných náležitostí Protokolu, pričom v zmysle predchádzajúcej rozhodovacej činnosti Krajského súdu v Trenčíne (napr. sp. zn. 13S/92/2015 zo dňa 18.05.2016) je predmetom súdneho prieskumu zákonnosť protokolu v intenciách nariadených povinností a uložených opatrení. Vo vzťahu k nenariadeniu konkrétnych opatrení, ktoré mal žalobca za účelom odstránenia protiprávneho stavu vykonať (bod III a)), uviedol, že v zmysle zákona č. 125/2006 Z.z. nie je povinný určovať konkrétne úkony, aké má kontrolovaný subjekt vykonať. Inšpektorát práce v predmetnom Protokole jasne definoval, akých porušení právnych predpisov sa žalobca dopustil a akým konaním k nim došlo. Zároveň žalobcovi určil povinnosť tento protiprávny stav odstrániť, pričom je na žalobcovi, aký spôsob odstránenia zvolí. Pokiaľ ide o namietané neprerokovanie Dodatku č. 1 k Protokolu (bod III. b)), žalovaný poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30.05.2018, sp. zn. 13S/173/2014, v ktorom tento ku kasačnej námietke, že dodatok nebol prerokovaný, uviedol, že „povinnosť prerokovať dodatok k protokolu so sťažovateľom žalovanému vôbec nevyplýva z príslušnej právnej úpravy“. Na základe uvedených skutočností žalovaný konštatoval, že vec bola správne právne posúdená, pričom Protokol vo veci obsahových a formálnych náležitostí spĺňa ust. § 14 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z. z. V žalovanom Protokole boli jednoznačne definované porušenia, ktorých sa žalobca dopustil, tieto boli subsumované pod príslušné ustanovenia zákona a taktiež bola žalobcovi uložená povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin.

7. Žalobca reagoval na vyjadrenie žalovaného podaním zo dňa 08.10.2018, v ktorom zotrval na skutočnostiach uvedených v správnej žalobe. K vyjadreniu žalovaného k bodu I. a) žaloby, týkajúceho sa porušenia § 69 ods. 4 Zákonníka práce uviedol, že vo veci nebolo vydané právoplatné rozhodnutie, bol vydaný len Protokol v znení Dodatku. Protokolom žalovaný určil žalobcovi vykonať oparenia a splniť povinnosti, ktorých nesplnenie však nemôže byť sankcionované. Zľahčovanie žalovaného, že ešte nebolo vydané právoplatné rozhodnutie, nie je podľa žalobcu na mieste. Podľa jeho názoru je okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca neplatné, čoho sa domáha i súdnou cestou, a preto nie je spravodlivé od žalobcu požadovať, aby náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca za výpovednú dobu dvoch mesiacov zamestnancovi vyplatil. V tomto prípade možno podľa žalobcu analogicky aplikovať § 79 ods. 1 Zákonníka práce. V tejto

súvislosti poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5MCdo/8/2012 zo dňa 26.01.2015, z ktorého vyplýva, že až na základe určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru súdnym rozhodnutím vznikne zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Uvedené je možné aplikovať aj v prípade povinnosti vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce, keďže rozhodnou skutočnosťou pre výplatu náhrady mzdy je rozhodnutie o tom, či skončenie platnosti pracovného pomeru bolo platné alebo neplatné. Nakoľko je žalobca názoru, že okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca je neplatné, nemal ani povinnosť vyplatiť mu náhradu mzdy, keďže táto povinnosť vzniká len v prípadoch, kedy je okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Žalobca sa ďalej nestotožnil s vyjadrením žalovaného k bodu I. b) žaloby, že porušenia žalobcu nemôžu byť založené na rovnakom skutkovom základe. Zotrval na názore, že žalovaný mal v danom prípade konštatovať len jedno porušenie, keďže pokiaľ zamestnávateľ nie je schopný poskytnúť mzdu zamestnancovi vo výplatnom termíne, možno tiež predpokladať, že rovnako neposkytne zamestnancovi o poskytnutí mzdy a o ostatných plneniach a zrážkach zo mzdy doklad, ako aj stravovacie poukážky. Žalovaným konštatované porušenia vychádzali len z jedného porušenia, t.j. nevyplatenia mzdy, na ktoré nadväzovali s tým spojené povinnosti žalobcu ako zamestnávateľa. Na základe uvedeného zastával názor, že zistenia žalovaného vychádzajú z nesprávneho právneho posúdenia veci. Pokiaľ ide o vyjadrenie žalovaného k bodu II. žaloby týkajúce sa nepreskúmateľnosti napadnutého Protokolu v znení Dodatku, žalobca uviedol, že neurčité označenie vzbudzuje neistotu v správnosť zistených záverov v priebehu inšpekcie práce. Pokiaľ žalovaný konštatuje porušenia vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi, má jasne uviesť, ktorého zamestnanca sa porušenia týkajú. Žalobca ďalej zotrval na názore vyjadrenom v správnej žalobe v bode III. a), keď namietal porušenie § 14 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z., keďže žalovaný v rozpore s uvedeným ustanovením nešpecifikoval konkrétne opatrenia, ktoré má žalobca prijať za účelom odstránenia zistených nedostatkov. Záverom sa taktiež nestotožnil s rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky týkajúcim sa neprerokovania Dodatku k Protokolu, na ktorý poukázal žalobca vo svojom vyjadrení, a to s prihliadnutím na rozhodnutia viacerých súdov, na ktoré poukázal v správnej žalobe.

8. Krajský súd v Trenčíne ako súd miestne a vecne príslušný preskúmal napadnuté rozhodnutie a postup správnych orgánov podľa § 177 a nasl. SSP, vec prejednal na nariadenom pojednávaní podľa § 107 ods. 1 písm. a) SSP a po oboznámení sa s vyjadreniami účastníkov konania a pripojeným administratívnym spisom dospel k záveru, že Protokol žalovaného Inšpektorátu práce Trenčín č. [REDAKOVANÉ] zo dňa [REDAKOVANÉ] v znení Dodatku č. 1 k protokolu č. [REDAKOVANÉ] zo dňa [REDAKOVANÉ] je potrebné zrušiť a vec vrátiť žalovanému na ďalšie konanie z týchto dôvodov:

9. 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.

9.1. 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.

9.2. Podľa § 191 ods. 1 písm. c) SSP správny súd rozsudkom zruší napadnuté rozhodnutie orgánu verejnej správy alebo opatrenie orgánu verejnej správy, ak vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia veci.

9.3. Podľa § 191 ods. 6 SSP 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.

9.4. Podľa § 13 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z. v prípade zistenia nedostatkov u kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, je inšpektor práce povinný vypracovať protokol a ten prerokovať so zamestnávateľom alebo ním povereným zamestnancom, alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom. Inšpektor práce je povinný pri vypracúvaní protokolu prihliadať na vyjadrenia a doklady uplatnené alebo predložené kontrolovaným zamestnávateľom alebo kontrolovanou fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, počas výkonu inšpekcie práce do prerokovania protokolu.

9.5. Podľa § 14 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z.z. protokol obsahuje označenie príslušného inšpektorátu práce, meno a priezvisko inšpektora práce, ktorý vykonal inšpekciu práce, označenie kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, miesto a čas vykonania inšpekcie práce, predmet inšpekcie práce, zistené porušenia predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, podpis a vyjadrenie zamestnávateľa alebo ním povereného zamestnanca, alebo fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, k zisteným porušeniam predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a k ďalším skutočnostiam uvedeným v protokole, stanovisko inšpektora práce k tomuto vyjadreniu, dátum vypracovania a dátum prerokovania protokolu, podpis inšpektora práce a odtlačok pečiatky. Protokol obsahuje aj vyjadrenie právnickej osoby alebo fyzickej osoby ku skutočnostiam uvedeným v protokole, ktoré sa jej týkajú, ak ide o vyšetrovanie udalostí 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.

9.6. Podľa § 14 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z. 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.

9.7. Podľa § 14 ods. 3 písm. a) zákona č. 125/2006 Z.z. inšpektor práce po posúdení písomného vyjadrenia kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby,

ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, doručeného v lehote určenej inšpektorom práce, vyhotoví dodatok k protokolu, v ktorom uvedie toto vyjadrenie a svoje stanovisko k nemu; dodatok k protokolu je súčasťou protokolu.

9.8. Podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

9.9. Podľa 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

10. Predmetom konania v danej veci je preskúmanie zákonnosti Protokolu žalovaného č. [REDAKOVANÉ] vydaného Inšpektorátom práce Trenčín (t.j. žalovaným) dňa [REDAKOVANÉ] v znení Dodatku č. 1 k protokolu č. [REDAKOVANÉ] zo dňa [REDAKOVANÉ] a to pokiaľ ide o posúdenie, či napadnuté rozhodnutie, ako aj postup ktorý predchádzal jeho vydaniu, bol v súlade so zákonom.

11. Vydaniu Protokolu č. [REDAKOVANÉ] zo dňa [REDAKOVANÉ] predchádzala inšpekcia práce vykonaná žalovaným u zamestnávateľa [REDAKOVANÉ] (t.j. u žalobcu) dňa [REDAKOVANÉ] ktorá bola zameraná na kontrolu dodržiavania vybraných ustanovení pracovnoprávných a mzdových predpisov a na kontrolu dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania v zmysle zákona č. 82/2005 Z.z. Výsledkom vykonanej inšpekcie práce bolo vydanie vyššie uvedeného Protokolu zo dňa [REDAKOVANÉ]

12. Z Protokolu vyplýva, že v rámci kontroly boli na úseku pracovnoprávných vzťahov zistené nasledujúce nedostatky:

1.) porušenie § 69 ods. 4 Zákonníka práce tým, že neposkytol zamestnancovi, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov,

2.) porušenie § 130 ods. 2 v nadväznosti na § 132 Zákonníka práce tým, že nevyplatil mzdu a náhradu mzdy vo výplatnom termíne dohodnutom v pracovnej zmluve,

3.) porušenie § 130 ods. 5 Zákonníka práce tým, že pri vyúčtovaní mzdy nevydal zamestnancovi doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce,

4.) porušenie § 116 ods. 3 Zákonníka práce tým, že neposkytol zamestnancovi náhradu mzdy za časť štyroch týždňov základnej výmery dovolenky, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru,

5.) porušenie § 152 ods. 1 Zákonníka práce tým, že nezabezpečoval zamestnancovi stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti.

13. Inšpektor práce v predmetnom protokole v súlade s § 12 ods. 2 písm. b) zákona č. 125/2006 Z.z. nariadil zamestnávateľovi v stanovenej lehote odstrániť zistené nedostatky a trvalo dodržiavať príslušné ustanovenia právneho predpisu. Zároveň v súlade s 14 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z. uložil zamestnávateľovi povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin a povinnosť v lehote 3 dní po uplynutí lehoty na odstránenie nedostatkov doručiť inšpektorátu práce písomnú správu o splnení opatrení na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin a o odstránení nedostatkov.

14. Obsah Protokolu bol dňa 16.04.2018 prerokovaný s konateľmi žalobcu. Dňa 23.04.2018 sa k záverom obsiahnutým v predmetnom protokole vyjadril žalobca prostredníctvom splnomocneného zástupcu. Uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca [REDAKOVANÉ] nepovažuje za platné, na základe čoho ho vyzval na pokračovanie vo vykonávaní v pracovnej činnosti a dňa 29.03.2018 podal na súd žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu škody z neplatného skončenia pracovného pomeru. Z uvedeného dôvodu nemal povinnosť vyplatiť mu náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov, keďže táto povinnosť vzniká len v prípadoch, kedy je okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Povinnosť vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy vznikne žalobcovi až v prípade, pokiaľ súd vysloví, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo platné. Žalobca ďalej uviedol, že pokiaľ žalovaný konštatoval porušenie viacerých povinností, mal toto konštatovať len ako jedno porušenie, keďže pokiaľ zamestnávateľ nie je schopný poskytnúť mzdu zamestnancovi vo výplatnom termíne, možno tiež predpokladať, že rovnako neposkytne doklad o poskytnutí mzdy, ako aj stravovacie poukážky. Správny orgán tak nesprávne konštatoval tri rôzne porušenia pracovnoprávneho predpisu, na rozdiel od jedného predpisu, a to v rozpore so zásadou ne bis in idem, ktorá sa mala aplikovať aj v rámci správneho trestania. Zároveň žalovaný v predmetnom protokole neuviedol, ktorých konkrétnych porušení sa žalobca dopustil a zároveň žalobcovi uložil len v najvšeobecnejšej rovine povinnosť odstrániť zistené nedostatky. Žalovaný tak v predmetnom protokole uložil žalobcovi povinnosť prijať nevykonateľné opatrenia a splniť nevykonateľné povinnosti.

15. V nadväznosti na Vyjadrenie žalobcu vyhotovil žalovaný dňa 02.05.2018 Dodatok č. 1 k protokolu, v ktorom zotrval na zistených nedostatkoch uvedených v bodoch 1) až 5) predmetného Protokolu a jednotlivé body ponechal nezmenené. Dodatok č. 1 prevzal dňa 16.05.2018 splnomocnený zástupca žalobcu.

16. V prejednávanej veci správny súd preskúmal Protokol žalovaného č. [REDAKOVANÉ] zo dňa [REDAKOVANÉ] v znení Dodatku č. 1 k protokolu č. [REDAKOVANÉ] zo dňa [REDAKOVANÉ] a zistil, že námietka žalobcu týkajúca sa právneho posúdenia vzniku povinnosti vyplatiť náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru je dôvodná.

17. Z obsahu spisového materiálu vyplýva, že zamestnanec žalobcu, p. [REDAKOVANÉ] listom zo dňa 29.01.2018 oznámil žalobcovi ako zamestnávateľovi, že v súlade s § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce okamžite končí svoj pracovný pomer. Listom zo dňa 08.03.2018 žalobca oznámil menovanému pracovníkovi, že jeho okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné, pričom žalobca zároveň vyzval p. [REDAKOVANÉ] na okamžitý nástup do práce. Zároveň z obsahu spisového materiálu vyplýva a nie je ani v konaní sporným, že v danom prípade žalobca ako zamestnávateľ podal na Okresný súd Nové Mesto nad Váhom žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnanca [REDAKOVANÉ]

██████████ ktoré konanie je vedené pod sp. zn. 11Cpr/11/2018, pričom v danej veci nebolo doposiaľ právoplatne rozhodnuté. Z uvedených skutočností vyplýva, že pracovný pomer menovaného zamestnanca doposiaľ neskončil a p. ██████████ má zatiaľ povinnosť riadne u žalobcu pracovať (analogicky § 79 ods. 1 Zákonníka práce).

18. Pre posúdenie kedy, a či žalobcovi (t.j. zamestnávateľovi) v danom prípade vznikla povinnosť vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru, je podľa názoru súdu potrebné v prvom rade vysporiadať sa s otázkou, aký vplyv má na povinnosť vyplatiť náhradu mzdy vedenie konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Uvedenou problematikou sa zaoberal Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozsudku sp. zn. 5 MCdo/8/2012 zo dňa 26.01.2015, ktorý možno na prejednávany prípad analogicky aplikovať. Najvyšší súd v danej veci konštatoval, že „zamestnanec, ktorý sa domáha na súde určenia, že rozviazanie pracovného pomeru je neplatné, môže v žalobe zároveň (súčasne) uplatniť aj nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru (porovnaj napr. R 36/1979). Prisúdenie tohto nároku však nie je možné skôr, než súd rozhodol o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru (uvedené rozhodnutie o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru predstavuje nevyhnutnú podmienku bez splnenia ktorej nie je možné rozhodnúť o nároku na náhradu mzdy). Súd v takom prípade spravidla rozhodne v rozsudku nielen o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, ale aj o uplatnenej náhrade mzdy (od výroku o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru je výrok o náhrade mzdy závislý, porovnaj R 1/1975). Ak je to účelné, môže súd najskôr rozhodnúť o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a následne (po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia) rozhodnúť o nároku na náhradu mzdy. Nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru môže však zamestnanec uplatniť nielen súčasne so žalobou o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ale aj neskôr – s rizikom prípadného úspešného namietania premlčania takéhoto nároku žalovaným (porovnaj dôvody v R 8/2003). Možnosť uplatnenia tohto nároku nijako teda neobmedzuje skutočnosť, že v tom čase ešte o žalobe o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru nie je rozhodnuté.“

19. Z uvedeného tak nesporne vyplýva, že rozhodnutie súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru predstavuje nevyhnutnú podmienku, bez splnenia ktorej nie je možné rozhodnúť o nároku na náhradu mzdy. Vzhľadom na túto skutočnosť tak v danej veci bez rozhodnutia súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nemožno hovoriť o porušení povinnosti zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy, ako to nesprávne konštatoval žalovaný v predmetnom Protokole.

20. Správny bol preto názor žalobcu, že v prejednanom prípade nemohlo dôjsť k porušeniu § 69 ods. 4 Zákonníka práce. Až keď súd rozhodne, že pracovný pomer menovaného zamestnanca bol skončený platne, vznikne žalobcovi povinnosť vyplatiť zamestnancovi príslušnú náhradu mzdy.

21. Z uvedeného dôvodu krajský súd dospel k záveru, že v danom prípade žalovaný vec nesprávne právne posúdil, keď konštatoval, že zo strany žalobcu došlo k porušeniu § 69 ods. 4 Zákonníka práce, keď neposkytol zamestnancovi, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

22. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti krajský súd dospel k záveru, že protokol žalovaného Inšpektorátu práce Trenčín č. [REDAKOVANÉ] zo dňa [REDAKOVANÉ] v znení Dodatku č. 1 k protokolu č. [REDAKOVANÉ] zo dňa [REDAKOVANÉ] je potrebné z vyššie uvedeného dôvodu zrušiť podľa § 191 ods. 1 písm. c) SSP a vec vrátiť na ďalšie konanie.

23. V ďalšom konaní správny orgán, ktorý je právnym názorom vysloveným správnym súdom v zrušujúcom rozsudku viazaný (§ 191 ods. 6 SSP), po vrátení veci odstráni vyššie uvedenú vadu správneho konania, vo veci opätovne rozhodne a svoje rozhodnutie následne riadne odôvodní, v súlade s požiadavkami kladenými na preskúmateľnosť odôvodnenia rozhodnutia.

24. Pokiaľ ide o ostatné námietky žalobcu v správnej žalobe, k týmto krajský súd uvádza, že bez ohľadu na to, či ide o dôvodné alebo nedôvodné námietky, tieto by žiadnym spôsobom neovplyvnili výrok rozhodnutia správneho súdu, že Protokol žalovaného v znení Dodatku č. 1 sa zrušuje, nakoľko pre zrušenie rozhodnutia postačuje, aby bola dôvodná čo i len jedna žalobná námietka, príp. jej časť. Napriek tomu sa krajský súd aspoň v stručnosti vyjadruje k niektorým ďalším žalobným námietkam žalobcu v správnej žalobe, ktoré posúdil ako nedôvodné.

25. K námietke nepreskúmateľnosti predmetného Protokolu v znení Dodatku č. 1 krajský súd uvádza, že Protokol žalovaného v znení Dodatku č. 1 spĺňa všetky náležitosti, ktoré vyžaduje zákon č. 125/2006 Z.z. Pokiaľ ide o žalobcom vytýkanú skutočnosť, že zo strany žalovaného nedošlo v Protokole k samotnému navrhnutiu opatrení a z Protokolu nie je zrejmé, aké úkony má žalobca na odstránenie vytýkaných nedostatkov urobiť, správny súd uvádza, že žalovaný v Protokole jasne opísal nedostatky zistené pri výkone kontroly, pričom presne špecifikoval, v čom spočívalo zistené porušenie povinností žalobcu. Preto ak s poukazom na jednoznačnú identifikáciu nedostatkov žalovaný v Protokole v znení jeho Dodatku uložil žalobcovi povinnosť tieto odstrániť či už natrvalo alebo v určenej lehote, nie je možné konštatovať neurčitosť či nezrozumiteľnosť protokolu v tejto časti. Zo strany žalovaného došlo k navrhnutiu, resp. nariadeniu opatrení v zmysle § 12 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z. Správny súd považuje za dostačujúce, keď žalovaný síce neurčil konkrétny spôsob, akým má žalobca nápravu vykonať, ale stanovil cieľ, ktorý má žalobca nápravou dosiahnuť. Je na žalobcovi, aké opatrenia za účelom odstránenia jemu vytýkaných nedostatkov prijme. V tejto súvislosti krajský súd poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 10Sžk/19/2017, ktorý sa zaoberal obdobnou problematikou.

26. K žalobcom vytýkanému neprerokovaniu Dodatku č. 1 k protokolu krajský súd s poukazom na judikatúru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, aj keď je odlišná od rozhodovacej praxe krajských súdov, uvádza, že žiadne zákonné ustanovenie neukladá žalovanému povinnosť, aby po prerokovaní protokolu bol následne opätovne prerokovaný aj Dodatok k protokolu.

27. Pokiaľ ide o žalobcom namietané porušenie zásady ne bis in idem, keď v prejednávacom prípade žalovaný na rovnakom skutkovom základe skonštatoval viacero porušení zákona, krajský súd uvádza, že zásady správneho trestania, resp. ich prípadné porušenie, sa budú týkať až konania vo veci prípadného uloženia pokuty. V danom štádiu konania je predmetom prieskumu iba Protokol o výsledku inšpekcie práce v znení jeho Dodatku, ktorého jednou z podstatných náležitostí je uvedenie, k porušeniu ktorých

