



Číslo: 2020/461
2020/3539

Bratislava 18.02.2020

ROZHODNUTIE

Inšpektorát práce Bratislava (ďalej len „správny orgán“), ako správny orgán príslušný podľa § 3 zákona číslo 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona číslo 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o inšpekcii práce“) a podľa § 7 ods. 1 zákona číslo 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Správny poriadok“), v konaní o uložení pokuty podľa ustanovenia § 7 ods. 3 písm. i) Zákona o inšpekcii práce pre právnickú osobu Obec Lozorno, Hlavná 1, 900 55 Lozorno, IČO: 00 304 905 (ďalej aj „účastník konania“), v spojení s ustanovením § 46 Správneho poriadku, takto

r o z h o d o l:

Správny orgán **ukladá** účastníkovi konania Obec Lozorno, Hlavná 1, 900 55 Lozorno, IČO: 00 304 905, **pokutu** podľa § 19 ods.1, písm.a) Zákona o inšpekcii práce vo výške 500,- EUR (slovom päťsto eur) za spáchanie správneho deliktu, ktorého skutkovú podstatu naplnil protiprávnym konaním tak, že

- v období október 2017 až júl 2018 bez písomnej dohody vykonával zamestnankyni Kristíne Kurovej Hirnerovej, nar.25.10.1986, zrážky zo mzdy presahujúce rámec zrážok uvedených v § 131 ods.1 a 2 Zákonníka práce, pričom mu povinnosť takýchto zrážok nevyplývala ani z osobitného predpisu, čím porušil § 131 ods.3 zákona č.311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej „Zákonník práce“) a tým naplnil skutkovú podstatu správneho deliktu podľa § 19 ods.1, písm.a) Zákona o inšpekcii práce,
- pri skončení pracovného pomeru, ku ktorému došlo dohodou k 31.08.2018, nevydal zamestnankyni Kristíne Kurovej Hirnerovej, nar.25.10.1986, potvrdenie o zamestnaní, čím porušil § 75 ods.2 Zákonníka práce a tým naplnil skutkovú podstatu správneho deliktu podľa § 19 ods.1, písm.a) Zákona o inšpekcii práce.

Pokuta je splatná najneskôr do 15 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti tohto rozhodnutia (§ 52 ods. 1 Správneho poriadku). Účastník konania uloženú pokutu v stanovenej lehote poukáže Inšpektorátu práce Bratislava na **číslo účtu IBAN: SK058180000007000099663**, vedeného v Štátnej pokladnici, Vazovova 7, Bratislava, (kód banky **8180**), pri platbe uvedie variabilný symbol **2020230461** a konštantný symbol **6348**.

ODÔVODNENIE

Účastník konania je samostatný územný samosprávny a správny celok Slovenskej republiky, ktorý je podľa § 1 ods.1, druhá veta zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení

v znení neskorších predpisov právnickou osobou. Účastník konania bol v kontrolovanom období pre účely inšpekcie práce v zmysle § 7 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľom.

Ako vyplýva z protokolu o výsledku inšpekcie práce číslo IBA-07-84-2.3/P-E24,25-18 zo dňa 30.11.2018 (ďalej aj „protokol o výsledku inšpekcie práce“), ktorý bol vypracovaný v zmysle ustanovenia § 13 ods.2 Zákona o inšpekcii práce, kontrola bola zameraná na dodržiavanie pracovnoprávných predpisov a predpisov upravujúcich nelegálne zamestnávanie u účastníka konania v kontrolovanom období október 2017 až august 2018. Z dokladov predložených v priebehu inšpekcie práce vyplýva porušenie povinnosti vydať zamestnankyni pri skončení pracovného pomeru potvrdenie o zamestnaní a výkon zrážok zo mzdy bez písomnej dohody o týchto zrážkach. Protokol o výsledku inšpekcie práce bol 30.11.2018 prerokovaný s vtedajším štatutárnym orgánom účastníka konania, ktorý zistenia zobral na vedomie a prevzal jedno vyhotovenie protokolu, čím bola inšpekcia práce ukončená. Listami zo 04.12.2018 a 05.08.2018 účastník konania informoval inšpektorát práce o prijatých nápravných opatreniach.

Správne konanie sa začalo podľa § 18 ods. 1 Správneho poriadku na základe podnetu správneho orgánu, ktorým je protokol o výsledku inšpekcie práce. Na základe toho podľa § 18 ods. 2 Správneho poriadku správny orgán v súlade s § 32 ods.5, písm.b) zákona č.305/2013 Z.z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o e-Governmente) v znení neskorších predpisov začal konanie proti účastníkovi konania doručením upovedomenia o začatí správneho konania zo dňa 06.02.2020, číslo konania 2020/461, 2020/2524. V upovedomení o začatí správneho konania bol účastník konania podľa § 33 ods.2 Správneho poriadku poučený o práve vyjadriť sa pred vydaním rozhodnutia k zistenému skutkovému stavu, k spôsobu jeho zistenia a o práve navrhnúť príslušné dôkazy na podporu svojich tvrdení, ktoré sú mu známe. Zároveň bol vyzvaný, aby v určenej lehote podal správny orgán písomné vyjadrenie k veci. Účastník konania doručil správny orgán vyjadrenie z 10.02.2020, v ktorom k veci uviedol:

„Obec Lozorno uvádza, že danom prípade Obec Lozorno plnila svoju povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie zamestnancovi v zmysle § 152 Zákonníka práce prostredníctvom právnickej osoby oprávnenej na sprostredkovanie stravovacích služieb, t.j. poskytovaním stravných poukážok s príspevkom zamestnávateľa určeným v zmysle zákona. Predmetné zrážky realizované zo mzdy menovanej zamestnankyne v danom období v skutočnosti zabezpečovali len vysporiadanie ich ceny hradenej zamestnancom, krytie nákladov, na vynaloženie ktorých bola zamestnankyňa povinná a ktoré Obec Lozorno za ňu zaplatila príslušnému sprostredkovateľovi stravovacích služieb. Zamestnankyňa predmetné stravovacie poukážky pritom predtým vždy riadne prevzala a to s vedomím, že je povinná uhradiť príslušnú časť ich hodnoty. Obec Lozorno si pritom uvedomuje, že predmetná zrážka zo mzdy nebola so zamestnankyňou písomne dohodnutá a uznáva, že sa v danom prípade jednalo o nesprávny postup a pochybenie, navrhuje však pri hodnotení závažnosti tohto porušenia zákona zohľadniť takt, že menovaná v hodnote zrážok obdržala plnenie zodpovedajúce danej hodnote stravovacej poukážky a že zrážka mala aj s ohľadom na čas jej realizácie (realizovaná bola vždy až následne po poskytnutí stravovacích poukážok spätne) charakter dodatočného vyrovnania za plnenie, ktoré zamestnankyňa už obdržala a ktorého prijatie aj riadne potvrdila. Rovnako tiež uvádzame, že súčasné vedenie Obce Lozorno po

tom, ako sa so zisteniami IP oboznámilo už realizuje príslušné nápravné opatrenia tak, aby ani tento druh zrážky zo mzdy nebol v budúcnosti vykonávaný bez písomnej dohody so zamestnancami.

Rovnako sa podľa doručeného oznámenia začaté konanie o uložení pokuty týka údajného a tvrdeného porušenia §75 ods.2. Zákonníka práce, ktorého sa Obec Lozorno ako bývalý zamestnávateľ pani Kristíny Kurovej Hirnerovej mala dopustiť tým, že pri skončení pracovného pomeru nevydala menovanej zamestnankyni potvrdenie o zamestnaní. V tejto súvislosti uvádzame, že Obec Lozorno takéto potvrdenie pri skončení pracovného pomeru menovanej vystavila a menovanej odoslala vo forme doporučenej zásielky dňa 11.09.2018. Ako dôkaz prikladáme znenie predmetného potvrdenia i príslušný poštový podací lístok, ktorým bola zásielka odovzdaná na prepravu a doručenie.

Radi by sme pozornosť konajúceho správneho orgánu upriamili na fakt, že aj za konštatované a tvrdené porušenia platných právnych predpisov niesli priamu zodpovednosť osoby, ktoré dnes nie sú funkcionármi ani vedúcimi zamestnancami Obce Lozorno. Nové vedenie Obce Lozorno po prevzatí funkcií v decembri 2018 začalo realizovať nápravné kroky tak, aby boli vytvorené príslušné záruky a organizačné predpoklady pre to, aby k takýmto ani iným porušeniam už nedochádzalo. Po oboznámení sa s Vašou výzvou a príslušným protokolom z kontroly, na ktorý sa výzva odvoláva sú aj aktuálne pripravované ďalšie kroky, ktoré majú tam konštatovaný stav napraviť, ak k náprave už doteraz nedošlo. Terajšie vedenie Obce Lozorno na kontrolné zistenia pri odovzdávaní agendy predchádzajúcim starostom obce upozornené nebolo a nemalo o nich ani žiadnu priamu vedomosť. Pokiaľ sa týka samotnej bývalej zamestnankyne pani Kristíny Kurovej Hirnerovej Obec Lozorno bezprostredne po nástupe jej nového vedenia s cieľom právne upraviť a vysporiadať všetky súvisiace otázky s prístupom predchádzajúceho vedenia obce vstúpila do rokovania s menovanou, pričom s ňou bola uzatvorená dohoda, ktorou sa vysporiadali všetky jej nároky a pohľadávky voči Obci Lozorno ako jej bývalému zamestnávateľovi. Aj s ohľadom na uvedené máme za to, že sa v danom prípade jedná len o ojedinelý výskyt nedostatku a že sme vykonali všetky opatrenia a kroky k tomu, aby opakované zistenie toho istého nedostatku už nebolo možné. S ohľadom na horeuvedené navrhujeme, aby konajúci orgán uvedené v konaní o správnom delikte riadne vyhodnotil a zväžil vybavenie veci bez udelenia pokuty, resp. ak rozhodne o uložení pokuty, aby túto uložil v spodnom rozsahu s prihliadnutím na uvádzané skutočnosti ako aj na fakt, že zdroje Obce Lozorno sú obmedzené a že osoby, ktoré za porušenie predpisov priamo zodpovedajú, už nie sú zamestnancami ani funkcionármi Obce Lozorno, akákoľvek pokuta pôjde na vrub verejných zdrojov a obmedzených prostriedkov Obce Lozorno a teda uložená pokuta nesplní ani svoj účel. Dovoľujeme si vyjadriť naše presvedčenie, že vec bude spravodlivo posúdená v zmysle nášho návrhu“.

Účastník konania k vyjadreniu pripojil zápočtový list Kristíny Kurovej Hirnerovej zo 04.09.018 a podací lístok k nemu z 11.09.2018.

Správny orgán pri rozhodovaní v konaní o uložení pokuty za porušenie právnych predpisov vychádzal najmä z nasledujúcich podkladov pre rozhodnutie:

- pracovnej zmluvy Kristíny Kurovej Hirnerovej,
- dohody o skončení pracovného pomeru K. Kurovej Hirnerovej,
- zápočtového listu K. Kurovej Hirnerovej a dokladu o jeho odoslaní,

- výplatných lístkov K. Kurovej Hirnerovej za 10/2017 až 7/2018,
- prehľadu prevzatých stravných lístok za rok 2018,
- internej smernice č.1/2017,
- protokolu č. IBA-07-84-2.3/P-E24,25-18 zo dňa 30.11.2018,
- správy o splnení opatrení zo 04.12.2018 a 05.12.2018,
- upovedomenia o začatí správneho konania z 06.02.2020, číslo konania 2020/461, 2020/2524+ doručienka,
- vyjadrenia s prílohami.

Podľa § 2 ods. 1 Zákona o inšpekcii práce je inšpekcia práce dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, 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 nedovšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie.

Podľa § 75 ods.2 Zákonníka práce, *pri skončení pracovného pomeru* je zamestnávateľ povinný *vydať zamestnancovi potvrdenie* o zamestnaní a uviesť v ňom najmä

- a) dobu trvania pracovného pomeru,
- b) druh vykonávaných prác,
- c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
- d) údaj o záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky podľa § 53 ods. 2 vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí,
- e) údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a; ak sa odchodné vyplátilo dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní.

Podľa § 131 Zákonníka práce,

(1) Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na sociálne poistenie, preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

(2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len

- a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
- b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,
- c) peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
- d) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe

vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu,

- e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
- f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,
- g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
- h) sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4.

(3) Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať *len na základe písomnej dohody so zamestnancom* o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

Podľa § 19 ods.1, písm.a) Zákona o inšpekcii práce, inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak, zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode, šiestom bode a siedmom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur.

Podľa § 19 ods.6 Zákona o inšpekcii práce, inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na

- a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov,
- b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,
- c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm.a) prvého bodu,
- d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku,
- e) opakované zistenie toho istého nedostatku.

K vyjadreniu účastníka konania a k podkladom pre vydanie rozhodnutia správny orgán uvádza, že účastník konania zistené porušenie uznal, ním uvádzané skutočnosti boli posúdené ako poľahčujúce pri rozhodovaní o výške pokuty. Sami o sebe však vzhľadom na objektívnu zodpovednosť uplatňovanú pri správnych deliktoch nie sú spôsobilé privodiť záver, že predmetné zákonné povinnosti boli riadne a včas splnené, na tom nič nemení ani vykonanie nápravy a prijatie opatrení na predchádzanie ich vzniku do budúcnosti. Zároveň je potrebné povedať, že poľahčujúce okolnosti nie sú dôvodom na zastavenie správneho konania, nakoľko Správny poriadok určuje taxatívne dôvody, za ktorých je možné k zastaveniu konania pristúpiť. V tomto prípade žiadny z dôvodov uvedených v § 30 ods.1 Správneho poriadku neexistuje a správny orgán – aj s poukazom na čl.2 ods.2 Ústavy Slovenskej republiky – teda konanie zastaviť nemôže. Zistené porušenia vyplývajú z podkladov pre vydanie rozhodnutia.

Účastník konania 01.10.2017 uzatvoril pracovnú zmluvu s Kristínou Kurovou Hirnerovou, nar.25.10.1986. Listom zo 14.11.2018 účastník konania inšpektorovi práce doručil výplatné lístky zamestnankyne so správnymi údajmi o nároku na dovolenku za 11/2017 až 07/2018, pričom v skoršom období doručil aj výplatný lístok za 10/2017. Z týchto výplatných lístkov je zrejmé, že v každom mesiaci bola zamestnankyni zaúčtovaná a teda aj

vykonaná zrážka (položka „zrážky“) takto: október 2017, január 2018 v sume 23,10 EUR, november 2017, február 2018, apríl 2018 v sume 21,- EUR, december 2017 v sume 19,95 EUR, marec 2018, máj 2018, jún 2018 a júl 2018 v sume 22,05 EUR. Podľa internej smernice účastníka konania č.1/2017 z 15.12.2017 zamestnanec prispieval na stravovanie sumou 1,05 EUR na stravný lístok, pričom súčin tejto sumy a počtu prevzatých stravných lístkov podľa predloženého prehľadu tvorí práve sumy zrážok v jednotlivých mesiacoch roka 2018. Správny orgán teda nemal pochybnosť o tom, že uvedené zrážky boli v celom kontrolovanom období skutočne zrážkami za poskytnuté stravné lístky. Je však potrebné konštatovať, že vykonávanie zrážky z tohto titulu nevyplývala účastníkovi konania zo žiadneho právneho predpisu a zároveň nešlo ani o zrážky súvisiace so sociálnym a zdravotným poistením, s daňou, s príspevkom na doplnkové dôchodkové sporenie (t.j. podľa § 131 ods.1 Zákonníka práce) ani o zrážky z titulu preddavku na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy, z titulu súm postihnutých výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom, z titulu peňažných trestov a pokút, ani náhrad uložených zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov, rovnako tak nešlo o zrážky z titulu neprávom prijatých súm dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavkov, z titulu štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak ich zamestnanec bol povinný vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu, z titulu nevyúčtovaných preddavkov cestovných náhrad, z titulu náhrad príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časti, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol, z titulu náhrady mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol ani z titulu sumy odstupného alebo jeho časti, ktorú by bol zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4 Zákonníka práce. S poukazom na to jedinou zákonnou možnosťou bolo uzatvorenie písomnej dohody so zamestnankyňou o zrážkach zo mzdy, v ktorej by bol jednoznačne dohodnutý právny dôvod zrážok, ich frekvencia a výška alebo spôsob výpočtu. Takáto dohoda však podpísaná nebola, čo účastník konania aj priznal. Správny orgán preto konštatoval porušenie § 131 ods.3 Zákonníka práce.

Vyššie uvádzaný pracovný pomer zamestnankyne bol skončený dohodou, pričom žiadosť o skončenie účastník konania podľa doručovacej pečiatky prijal 20.08.2018 a na tejto žiadosti prejavil súhlas so skončením k 31.08.2018 vtedajší štatutárny orgán. Uvedené korešponduje s potvrdením o zamestnaní – zápočtovým listom predloženým v správnom konaní, kde je ako deň skončenia pracovného pomeru uvedený rovnaký dátum. Zamestnávateľ je pritom povinný zamestnancovi vydať potvrdenie o zamestnaní pri skončení pracovného pomeru. Pod pojmom vydanie je potrebné rozumieť situáciu, kedy sa listina dostane do dispozičnej sféry (bývalého) zamestnanca, pričom vydanie môže byť osobné, ale môže ísť aj o zaslanie poštou ako v tomto prípade. Vždy však k tomuto vydaniu musí dôjsť pri skončení pracovného pomeru a je na zamestnávateľovi, aby splnenie tejto povinnosti zabezpečil. Najpodstatnejšou skutočnosťou je, že ku skončeniu pracovného pomeru zamestnankyne došlo 31.08.2018, potvrdenie ale bolo vystavené až 04.09.2018 a odoslané dokonca 11.09.2018, teda nie pri skončení pracovného pomeru, ale s oneskorením takmer dvoch týždňov. Správny orgán dáva do pozornosti aj to, že o plánovanom skončení pracovného pomeru mal účastník konania vedomosť už skôr, keďže žiadosť o skončenie pracovného pomeru mu bola doručená 20.08.2018 a mal tak dostatok času pripraviť všetky

potrebné listiny tak, aby mohlo dôjsť k včasnému splneniu tejto povinnosti. Ako už bolo uvedené, vykonaná náprava (t.j. zaslanie potvrdenia 11.09.2018, čo uvádza aj účastník konania vo vyjadrení) vzhľadom na objektívnu zodpovednosť neznamená, že k splneniu zákonnej povinnosti došlo tak, ako hovorí zákon. Správny orgán preto konštatoval porušenie § 75 ods.2 Zákonníka práce.

Na základe vyššie uvedeného správny orgán v súlade so zásadami správneho konania po zistení stavu vecí potrebnom na rozhodnutie bez akýchkoľvek pochybností vec uzavrel s tým, že účastník konania sa dopustil protiprávneho konania tak, ako je uvedené vo výroku rozhodnutia a naplnil skutkovú podstatu správneho deliktu § 19 ods.1, písm.a) Zákona o inšpekcii práce. Správny orgán konštatuje, že deliktuálne spôsobilá právnická osoba porušila povinnosti stanovené Zákonníkom práce, pričom toto konanie podľa Zákona o inšpekcii práce je správnym deliktom, za ktorý správny orgán ukladá sankciu ustanovenú Zákonom o inšpekcii práce. Tieto porušenia, ktoré boli v predmetnom prípade zistené inšpekciami práce a za ktoré správny orgán ukladá sankciu, patria medzi správne delikty právnickej osoby postihované bez ohľadu na zavinenie. Ide o tzv. objektívnu zodpovednosť, pri ktorej správny orgán preukazuje len porušenie právnej povinnosti zo strany účastníka konania a nie zavinenie. V tomto prípade je účastník konania zodpovedný za porušenie právnych predpisov aj v prípadoch, kedy svojím konaním alebo nekonaním nezavinil škodlivý následok. Nie je podstatné, či sa tento protiprávneho konania dopustil úmyselne alebo z neobľahosti, zákon neustanovuje žiadne možnosti liberácie. Princíp objektívnej zodpovednosti totiž spočíva v tom, že zamestnávateľ (resp. zodpovednostný subjekt vo všeobecnosti) je zodpovedný za nedostatok (porušenie povinnosti vyplývajúcej z predpisov kontrolovaných inšpekciami práce) už tým, že k samotnému nedostatku (porušeniu) došlo bez ohľadu na to, či ide o zavinené alebo nezavinené konanie či opomenutie konania, na ktoré bol subjekt povinný. Obdobne administratívno-právnu zodpovednosť subjekt ponese bez ohľadu na to, či sa porušenie vyskytlo prvýkrát alebo opakovane a bez ohľadu na to, či dodatočne (po tom, čo mal povinnosť splniť) vykonal nápravu a nedostatky odstránil.

Správny orgán pri rozhodovaní o výške pokuty za konanie uvedené vo výroku tohto rozhodnutia postupoval v súlade s § 19 ods. 6 Zákona o inšpekcii práce a prihliadal na preventívne pôsobenie sankcie, ale aj na závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť jeho následkov, počet zamestnancov, riziká vyskytujúce sa v činnosti účastníka konania, na to, či ide o ojedinelý výskyt nedostatku alebo o neúčinný systém riadenia ochrany práce, na to, či išlo o opakované zistenie toho istého nedostatku a na ďalšie nižšie uvedené skutočnosti, ktoré považoval pre rozhodnutie v tomto konaní za relevantné. Počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb správny orgán nezohľadňoval, pretože toto kritérium sa uplatňuje v súvislosti so zistením porušenia predpisov upravujúcich nelegálne zamestnávanie, za ktoré sa v tomto správnom konaní pokuta neukladá. V tomto prípade sa pokuta odvíja od § 19 ods.1, písm.a) Zákona o inšpekcii práce, podľa ktorého v prípade porušenia pracovnoprávných predpisov správny orgán môže uložiť pokutu do 100.000,- EUR. Pri rozhodovaní o výške sankcie správny orgán prihliadal na závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť jeho následkov a konštatuje, že pokiaľ ide o porušenie § 75 ods.2 Zákonníka práce, nedodržanie povinnosti vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní pri skončení pracovného pomeru predstavuje zásah do jeho práv vyplývajúcich mu z jeho pracovnoprávneho vzťahu, pričom toto protiprávne konanie môže mať dosah na ďalšie zamestnávanie zamestnanca, prípadne na uplatnenie jeho práv a nárokov na úrade práce.

Nakoľko v tomto prípade bolo potvrdenie vydané až s oneskorením takmer dvoch týždňov (31.08.2018 skončenie pracovného pomeru a 11.09.2018 zaslané potvrdenie), má správny orgán za to, že potenciálne vznikla prekážka pre uplatnenie práv najmä u ďalšieho zamestnávateľa v súvislosti s právom zamestnávateľa podľa § 41 ods.5 Zákonníka práce požadovať od zamestnanca predloženie potvrdenia o zamestnaní. Tiež podľa § 84 ods.1 zákona číslo 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov je v súvislosti so zrážkami zo mzdy zamestnávateľ, ktorý prijíma zamestnanca do zamestnania, povinný vyžiadať si od zamestnanca potvrdenie vystavené predchádzajúcim zamestnávateľom o tom, či bol vydaný príkaz na začatie exekúcie alebo exekučný príkaz, ktorým exekútorom a v čí prospech, t.j. či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky. Podľa druhej vety tohto ustanovenia je takéto potvrdenie povinný vydať každý zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý u neho prestal pracovať. Rovnaké povinnosti sú zakotvené aj v § 13r zákona č.65/2001 Z. z. o správe a vymáhaní súdnych pohľadávok v znení neskorších predpisov v súvislosti s výkonom rozhodnutia zrážkami z jeho mzdy v prospech justičnej pokladnice. Fakticky pritom v oboch prípadoch ide o obdobu vydania potvrdenia o zamestnaní v časti údajov o zrážkach zo mzdy, pričom ak zrážky nie sú vykonávané, je postačujúce predloženie práve samotného potvrdenia o zamestnaní, v ktorom je uvedené, že sa zrážky nevykonávajú. Potvrdenie o zamestnaní pritom bolo vydané až s odstupom pomerne dlhého obdobia napriek tomu, že účastník konania mal o skončení pracovného pomeru vedomosť už skôr. Ak ide o vykonávanie zrážok zo mzdy bez písomnej dohody so zamestnankyňou, ide o zásah do práva zamestnankyne na kontrolu zrazenej časti mzdy. Zamestnankyňa totiž bez relevantnej dohody o zrážkach zo mzdy nevie posúdiť, či suma, ktorá jej bola zrazená, bola zrazená v správnej sume a ako bola táto suma vypočítaná. Z hľadiska časového pritom toto porušenie bolo systematické, nakoľko bolo u kontrolovanej zamestnankyne zistené v dlhom niekoľko mesačnom období. Správny orgán zdôrazňuje, že z jeho rozhodovacej praxe a aj z dozornej činnosti inšpektorátu práce vyplýva, že oba zistené nedostatky sa vo všeobecnosti vyskytujú pomerne často, a preto je potrebné za účelom efektívnej prevencie za ich zistenie uložiť pokutu, hoci na prvý pohľad môže ísť o nepodstatné alebo menej závažné porušenia. Všetky uvádzané skutočnosti boli posúdené v neprospech účastníka konania.

Na druhej strane v jeho prospech bolo zohľadnené, že nemožno konštatovať neúčinný systém riadenia ochrany práce, t.j. systematickosť porušenia § 75 ods.2 Zákonníka práce a z hľadiska osobného ani porušenia § 131 ods.3 Zákonníka práce, nakoľko bola kontrolovaná len jedna zamestnankyňa, čo nie je relevantná kontrolná vzorka potrebná na iný záver než ten, že tieto porušenia boli vo vyššie uvedenom rozsahu v rozhodnom čase ojedinelé. V prospech účastníka konania bolo brané do úvahy aj to, že realizácia zrážok bola skutočne len protihodnotou za už poskytnuté stravovacie poukážky (čo vyplýva z prehľadu prevzatých stravných lístkov), teda reálny negatívny následok, ktorý by bolo možné vyjadriť finančne, tu nevznikol. Ako poľahčujúca okolnosť bolo tiež posúdené, že išlo o prvý prípad porušenia pracovnoprávných predpisov, ktoré u účastníka konania zistil Inšpektorát práce Bratislava, ako aj to, že vo všeobecnosti práce vykonávané dotknutou zamestnankyňou, s ktorými zistené porušenia súvisia, patria z hľadiska pravdepodobnosti vzniku poškodenia zdravia zamestnanca pri práci a stupňa možných následkov na zdraví medzi činnosti s nízkou rizikovosťou práce, keďže ide fakticky o administratívne práce vykonávané vo vnútorných kancelárskych priestoroch zamestnávateľa. V prospech účastníka konania bolo brané na zreteľ aj to, že nejde o podnikateľský subjekt založený za účelom dosahovania zisku, ale

o samosprávnú jednotku, ktorej príjmy sú obmedzené, pričom ich primárne využitie by malo byť smerované do projektov, ktorých cieľom je zlepšenie života v obci. V prospech nižšej pokuty svedčí aj to, že účastník konania reprezentovaný novým vedením deklaroval zodpovedné prijatie opatrení tak, aby v budúcnosti boli pracovnoprávne predpisy v plnom rozsahu dodržiavané, a to nielen vo vzťahu k tým porušeniam, ktoré boli predmetom tohto správneho konania, ale v celom spektre zistení inšpekcie práce (napr. aj vysporiadanie nárokov kontrolovanej zamestnankyne). Fakt, že v kontrolovanom období boli vo vedení obce iné osoby, správny orgán tiež zohľadnil ako poľahčujúcu okolnosť, pretože práve ich nedbanlivosťou spočívajúcou minimálne v nedostatočnej kontrolnej činnosti zamestnancov zodpovedných za pracovnoprávnú agendu, došlo k vzniku týchto porušení.

Správny orgán v súvislosti so zisteným správnym deliktom zdôrazňuje, že uložením pokuty sa sleduje individuálna prevencia voči samotnému subjektu, ktorý sa protiprávneho konania dopustil a tiež všeobecná prevencia voči tretím subjektom tak, aby si boli tieto osoby vedomé, že porušovanie právnych predpisov je postihované zo strany štátnych orgánov, aby toto správne konanie bolo dostatočnou výstrahou pred prípadným nedodržiavaním zákona a aby do budúca sa vyvarovali porušovania právnych predpisov kontrolovaných inšpekciou práce. Zároveň je potrebné naplniť aj základnú úlohu inšpekcie práce, ktorou je ochrana zamestnancov pred prípadným budúcim protiprávnym konaním účastníka konania (aj iným než bolo zistené), pričom účastník konania podľa registra organizácií Štatistického úradu Slovenskej republiky je zaradený do kategórie malých zamestnávateľov zamestnávajúcich 25 až 49 zamestnancov. S poukazom na judikatúru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky správny orgán poukazuje na to, že sankcia za správny delikt musí mať silu odradiť od nezákonného postupu aj iné subjekty, ktoré sú nositeľmi rovnakých zákonných povinností, pričom finančný postih nemôže byť neprimerane mierny vo vzťahu k závažnosti protiprávneho konania a jeho následkom, nevyhnutne teda musí v sebe obsahovať aj represívnu zložku. Vzhľadom na všetky uvádzané skutočnosti – ako priťažujúce tak aj poľahčujúce - správny orgán považuje za postačujúce uložiť pokutu v sume 500,- EUR, pričom vzhľadom na maximálnu možnú výšku sankcie (100.000,- EUR) sa uložená suma pokuty nachádza blízko dolnej hranice zákonnej sadzby. Pokiaľ ide o úhradu pokuty, správny orgán dáva do pozornosti možnosť požiadať po právoplatnosti tohto rozhodnutia o primeraný splátkový kalendár.

Správny orgán považuje porušenie právnych predpisov uvedené vo výroku tohto rozhodnutia za preukázané a to na základe vyššie uvedených podkladov pre vydanie rozhodnutia a vzhľadom na to, že účastník konania nepredložil žiadne relevantné doklady a neprezentoval žiadne relevantné skutočnosti, ktorými by vyvrátil alebo spochybnil výsledok inšpekcie práce uvedený v protokole o výsledku inšpekcie práce, ani neuviedol a nepreukázal žiadne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali uloženie sankcie v nižšej výške, než akú ustálil správny orgán. Na základe vyššie uvedených dôvodov preto správny orgán, po posúdení skutkového a právneho stavu veci, ako aj závažnosti protiprávneho konania rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozhodnutia.

POUČENIE

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Inšpektorát práce Bratislava, Za kasárňou 1, 832 64 Bratislava.

Po splnení zákonných podmienok možno toto rozhodnutie preskúmať súdom.

Ing. Ivan Kompas
hlavný inšpektor práce

Rozhodnutie sa doručí:
Obec Lozorno, Hlavná 1, 900 55 Lozorno