

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4Asan/24/2018
Identifikačné číslo spisu: 7017200469
Dátum vydania rozhodnutia: 05.03.2019
Meno a priezvisko: Mgr. Viliam Pohančenič
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2019:7017200469.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Viliama Pohančeniča a zo sudcov JUDr. Nory Halmovej a JUDr. Jany Zemkovej PhD., v právnej veci žalobcu: U-Shin Slovakia s.r.o., IČO: 35 893 427, K letisku, budova 1329, Košice, zastúpený: advokátska kancelária IURISTICO s.r.o., Cimborkova 13, Košice, v mene ktorej koná JUDr. Matej Kukura, PhD., advokát a konateľ, proti žalovanému: Národný inšpektorát práce, Masarykova 10, Košice, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. OPS/BEZ/2017/3434 O-128/2017 zo dňa 26.04.2017, o kasačnej sťažnosti žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach č. k. 5Sa/20/2017-36 zo dňa 25.04.2018, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky kasačnú sťažnosť z a m i e t a.

Účastníkom sa nárok na náhradu trov kasačného konania nepriznáva.

Odôvodnenie

I.

1. V dňoch 13.04.2016, 26.04.2016 a 04.05.2016 vykonal Inšpektorát práce Košice (ďalej aj len „inšpektorát práce“) u žalobcu inšpekciu práce zameranú na kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania. Zistené nedostatky sú uvedené v protokole o výkone inšpekcie práce č. IKO-36-58-2.4/P-E24,25-16 zo dňa 04.05.2016 (ďalej aj len „protokol o výsledku inšpekcie práce“).

1. 2. Inšpektorát práce rozhodnutím č. 524/16/Or zo dňa 04.01.2017 (ďalej aj len „prvostupňové rozhodnutie“) uložil žalobcovi pokutu vo výške 2 000 eur podľa § 19 ods. 1 písm. a/ zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj len „zákon o inšpekcii práce“) za porušenie povinností stanovených predpismi uvedenými v § 2 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona o inšpekcii práce, konkrétne:

- § 121 ods. 1 Zákonníka práce spočívajúce v tom, že žalobca ako zamestnávateľ neposkytol

zamestnancom - T. (pracovná zmluva zo dňa 02.09.2014, operátor výrobnéj linky), Y. (pracovná zmluva zo dňa 10.09.2015, operátor výrobnéj linky), E. (pracovná zmluva zo dňa 29.06.2015, operátor výrobnéj linky) mzdové zvýhodnenie v sume 25 % ich priemerného zárobku za prácu nadčas dňa 06.03.2016 a

- § 122 ods. 3 Zákonníka práce spočívajúce v tom, že žalobca ako zamestnávateľ neposkytol zamestnancom - T. náhradu mzdy v sume ich priemerného zárobku za deň štátneho sviatku (28.03.2016), ktorý podľa rozvrhu pracovných zmien pripadol na ich obvyklý pracovný deň.

3. Proti prvostupňovému rozhodnutiu podal žalobca odvolanie namietajúc, že zodpovednosť za správny delikt sa má vyvodzovať za porušenie povinností, nie za náhodný stav, ktorý zodpovedný subjekt nemohol ovplyvniť a porušenie povinnosti by malo vykazovať určitú materiálnu závažnosť. Zároveň uviedol, že nepopiera existenciu nedostatkov, ktoré však vznikli z nepozornosti a odstránil ich.

4. Žalovaný rozhodnutím č. OPS/BEZ/2017/3434 O-128/2017 zo dňa 26.04.2017 (ďalej aj len „napadnuté rozhodnutie žalovaného“) zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil prvostupňové rozhodnutie stotožniac sa s právnym názorom inšpektorátu práce uvedeným v prvostupňovom rozhodnutí. V odôvodnení uviedol, že vzhľadom na spoločenské nebezpečenstvo spočívajúce v oslabení sociálnych istôt zamestnancov, aké vo všeobecnosti predstavuje sankcionované porušenie povinností žalobcom, je tento delikt považovaný za závažný a v dôsledku neho môže zamestnancom vzniknúť škoda spočívajúca v oneskorených platbách, splátkach, atď. Ide o správne delikty právnickej osoby, ktoré sú postihované bez ohľadu na zavinenie, teda ide o tzv. objektívnu zodpovednosť. V súvislosti s námietkami žalobcu konštatoval, že neuviedol žiadne argumenty, ktoré by ho zbavili zodpovednosti za zistené správne delikty a neobstojí ani informácia, že zistené nedostatky boli po výkone inšpekcie práce odstránené, nakoľko odstránenie nedostatkov zistených inšpekciou práce je jednou z povinností, ktoré vyplývajú zamestnávateľovi zo zákona o inšpekcii práce.

II.

5. Žalobca podal proti napadnutému rozhodnutiu žalovaného správnu žalobu, o ktorej rozhodol Krajský súd v Košiciach rozsudkom č. k. 5Sa/20/2017-36 zo dňa 25.04.2018 tak, že žalobu zamietol a účastníkom nepriznal právo na náhradu trov konania.

6. V odôvodnení rozsudku krajský súd v prvom rade poukázal na priebeh administratívneho konania a citoval § 97 ods. 1, § 121 ods. 1 a 3 Zákonníka práce, § 19 ods. 1 písm. a/ a § 19 ods. 6 zákona o inšpekcii práce. Ďalej uviedol, že správne orgány postupovali v súlade s platnou právnou úpravou, a preto sú napadnuté rozhodnutia vecne správne a zákonné. V správnom konaní bol dostatočne zistený skutkový stav veci a na jeho základe bol vyvodený správny právny záver. Napadnuté rozhodnutia zodpovedajú zákonu aj po formálnej stránke, pričom žalovaný sa dostatočným spôsobom vysporiadal so všetkými podstatnými námietkami vznesenými žalobcom v podanom odvolaní.

7. Vyhodnotiac vykonané dôkazy jednotlivo i v ich vzájomnej súvislosti dospel krajský súd k záveru, že argumentácia žalobcu nie je spôsobilá vyvrátiť dôvody, na základe ktorých žalovaný zamietol jeho odvolanie. V konaní bolo dostatočným spôsobom preukázané, že žalobca spáchal predmetný správny delikt tak, ako bol špecifikovaný v prvostupňovom rozhodnutí ako aj v napadnutom rozhodnutí žalovaného, čo žalobca ani nespochybnil. Argumentáciu žalobcu, že v danom prípade ide o materiálne nezávažný správny delikt, že správne orgány kriminalizujú banalitu, čo nepôsobí výchovne, ako aj to, že vždy dochádzalo, dochádza a bude dochádzať v ľudskej činnosti k chybám a že „drakonickejšie“ tresty tomu nezabránia ani nebudú mať žiadny vplyv na vylúčenie omylnosti do budúcnosti a v neposlednom rade aj jeho tvrdenie, že aj v práci správnych orgánov sa vyskytujú chyby, považoval krajský súd za právne irelevantné, pretože zákon o inšpekcii práce vymedzuje zodpovednosť za správny delikt na princípe objektívnej zodpovednosti. Vzhľadom na to, že v danom prípade ide o objektívnu zodpovednosť, pri posudzovaní zisteného porušenia právnych povinností sú právne bezvýznamné uvedené okolnosti, na ktoré poukazyval v rámci svojej argumentácie žalobca. Uvedené môže mať vplyv iba na výšku uloženej sankcie.

8. Krajský súd sa nestotožnil ani s argumentáciou žalobcu, že v danom prípade nebolo preukázané, aké sociálne dopady na zamestnancov majú zistené porušenia a pokiaľ by tomu tak bolo, bolo by potrebné vykonať v tejto súvislosti dokazovanie. Rovnako sa nestotožnil s jeho tvrdeniami, že v danom prípade nešlo o závažné porušenia predpisov ani o povinnosť správneho orgánu uložiť pokutu. Nesúhlasil tiež s konštatovaním žalobcu, že odôvodnenie uloženia pokuty vo výške 2 000 eur je nezrozumiteľné a nedostatočné. Z odôvodnenia napadnutých rozhodnutí vyplýva, že pri ukladaní pokuty postupovali správne orgány oboch stupňov v súlade s platnou právnou úpravou, pričom zistili, že postupom žalobcu došlo k ukráteniu dotknutých zamestnancov na ich mzdových nárokoch, a to bez ohľadu na výšku plnenia, čo bolo legitímnym dôvodom pre vyvodenie jeho zodpovednosti za uvedené delikty. Na veci nič nemení ani to, že došlo k následnému odstráneniu týchto nedostatkov. Irelevantným je aj to, že dotknutí zamestnanci žalobcu nevyzvali na nápravu a nesignalizovali, že došlo k porušeniu povinností.

9. Krajský súd stotožnia sa s odôvodnením výšky uloženej pokuty v napadnutom rozhodnutí žalovaného ako aj v prvostupňovom rozhodnutí uviedol, že správne orgány pri jej ukladaní zohľadnili všetky skutočnosti vyplývajúce z § 19 ods. 6 zákona o inšpekcii práce tak, ako to vyplýva z odôvodnenia napadnutých rozhodnutí. Vzhľadom na hornú hranicu sadzby, ktorú zákon o inšpekcii práce s porušením pracovnoprávných predpisov spája, je pokuta v sume 2 000 eur naplnením úloh preventívno-výchovnej aj represívnej. Právna úvaha správnych orgánov pri ukladaní pokuty nevybočila z rámca a medzi zákona a táto bola uložená s prihliadnutím na poľahčujúce okolnosti špecifikované v napadnutých rozhodnutiach v dolnej hranici zákonom stanovenej sadzby. S prihliadnutím na splnenie všetkých funkcií sankcie musí byť jej výška stanovená tak, aby pôsobila na žalobcu aj do budúcnosti a primäla ho k zodpovednému plneniu jeho zákonných povinností.

III.

10. Proti rozsudku krajského súdu podal žalobca (sťažovateľ) kasačnú sťažnosť navrhujúc, aby kasačný súd zrušil rozsudok krajského súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Namietal, že žalovaný aj krajský súd sa mali dôsledne zaoberať konkrétnymi okolnosťami prípadu a tieto mali na základe vyhľadávacej a vyšetrovacej zásady zisťovať proaktívne „ex offio“, a to aj v prospech sťažovateľa. Zodpovednosť za delikt nie je daná. Sťažovateľ podporne uvádzal skutočnosti, na ktoré mal správny orgán prihliadať a ktoré mal zvážiť pri určovaní adekvátnej výšky pokuty, pričom mal určiť, či boli zistené skutočnosti hodnotené ako poľahčujúce alebo priťažujúce. Zmiešavanie skutočností, či ich nejasné triedenie a argumentovanie len všeobecnou závažnosťou, napr. bezpečnosti práce či účelom noriem na danom úseku, je vadou nepostačujúcich skutkových zistení, nepreskúmateľnosti rozhodnutia pre nedostatok dôvodov a postupom v rozpore so základnými zásadami správneho trestania. V tejto súvislosti uviedol, že Ústavný súd SR viackrát vyslovil vo svojich rozhodnutiach, že súčasťou práva na spravodlivé súdne konanie a súčasťou práva na súdnu ochranu je riadne odôvodnenie rozhodnutí súdov (napr. II. ÚS 6/03, III. ÚS 300/06, IV. ÚS 102/08, I. ÚS 236/06).

11. Zodpovednosť za správny delikt sa má vyvodzovať za porušenie povinností, nie za náhodný stav, ktorý zodpovedný subjekt nemohol ovplyvniť a porušenie povinnosti by malo zároveň vykazovať určitú materiálnu závažnosť (materiálny korektív). Sťažovateľ od počiatku nepopieral existenciu nedostatkov, ku ktorým došlo pri spracovaní miezd, avšak podotkol, že išlo o nedostatky, ktoré vznikli z bežnej ospravedliteľnej nepozornosti a ich negatívny dôsledok bol nepatrný. Vždy dochádzalo, dochádza a bude dochádzať v ľudskej činnosti k chybám. Aj preto sa v teórii trestného práva, ktorá by sa mala aplikovať aj v oblasti správneho práva, vyvinul princíp „ultima ratio“. Tento princíp vyjadruje subsidiaritu trestania, pričom sa vychádza z princípu proporcionality, v zmysle ktorého má byť trestanie poslednou možnosťou pre nápravu najzávažnejších deliktov. Vo vzťahu k vyvodzovaniu zodpovednosti za administratívny delikt nie je možné uplatňovať čisto formalistický prístup - bez prihliadania na účel právnej normy a existenciu právnou úpravou sledovaného záujmu v konkrétnom prípade. V tomto smere odkázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Sžo/51/2011 a tiež na rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 8As 17/2007. Z tohto hľadiska je potrebné preskúmať materiálnu stránku

celej záležitosti. Podstatné je, že sťažovateľ obratom potom, ako sa prvýkrát dozvedel o chybe, túto napravil.

12. K závažnosti konania uviedol, že pokiaľ ide o nevyplatenie mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas dňa 06.03.2016 zamestnancom T., išlo o sumy 7,12 eur, 6,93 eur a 6,79 eur. Pokiaľ išlo o neposkytnutie náhrady mzdy za sviatok dňa 28.03.2016 tým istým zamestnancom, bola im poskytnutá za sviatok iba ich mzda a tento rozdiel predstavoval sumy 30,81 eur, 28,58 eur a 24,96 eur. Došlo teda k chybe pri výpočte a nie k nepriznaniu nároku zamestnancom. Vzhľadom na výšku nevyplatených súm nesúhlasil s hodnotením inšpektorátu práce, že by došlo k „výraznému zásahu do práv zamestnanca“ a k „zníženiu jeho ekonomickej úrovne“ a spôsobeniu „závažných sociálnych dopadov“, či ako to uviedol žalovaný pomerne populisticky „k oslabeniu sociálnych istôt zamestnancov“. Aj úvahy žalovaného o dôsledkoch pre zamestnancov sú špekulatívne a nezodpovedajú konkrétnemu prípadu. Ak chceli správne orgány hodnotiť závažné sociálne dopady na zamestnancov, mali ich aj skutočne zistiť.

13. Vadnosť logických premís sa ukazuje aj pri poukazovaní „na vysoký počet zamestnancov žalobcu, ktorý je dôkazom jeho ekonomickej sily“ ako na prirážajúcu okolnosť. Okolnosť počtu zamestnancov by sa podľa názoru sťažovateľa mala hodnotiť posudzujúc, že vo vzťahu ku koľkým zamestnancom došlo k porušeniu zákona. Pokiaľ žalovaný nenápadne naznačoval, že sťažovateľ si môže dovoliť zamestnať skoro dve tisícky zamestnancov, pripomenul, že si platí zákonom stanovené dane. Poskytuje pracovné príležitosti na tunajšie pomery východného Slovenska relatívne vysokému počtu zamestnancov, ktorých dlhoročne platí. Z uvedeného dôvodu považoval ojedinelé drobné administratívne chyby pri výpočte, ktoré boli rádovo v „eurách“ a týkali sa troch zamestnancov, za sociálne fatalizujúce.

14. K začatiu správneho konania vo veci uloženia pokuty pre porušenie pracovnoprávných predpisov by malo dochádzať iba v prípadoch, ak sa zistia závažné porušenia predpisov alebo ak je inšpektorát práce povinný uložiť pokutu. Opačná tendencia by skôr potvrdzovala, že správne orgány nie sú nezaujaté. V tejto súvislosti sťažovateľ uviedol, že aj v praxi správnych orgánov sa vyskytujú chyby, pričom žiadne pokuty týmto orgánom a ich zamestnancom nehrozia. Nemal pocit, že by sa v spoločnosti zaobchádzalo s podobnými situáciami rovnako. Hoci sa štátne orgány tvária, že musia postihovať porušovanie práva vo všetkých prípadoch odvolávajú sa na objektívnu zodpovednosť, oni v podstate v úplne rovnakej situácii čokoľvek porušia, t. j. svoje povinnosti a nie sú im ukladané žiadne pokuty, a to ani fakultatívne. Sťažovateľ v konaní preukázal, že žalovaný nemá vedomosť o iných prípadoch, kedy by bola uložená pokuta za takéto porušenie. Nie je možné, aby bol sťažovateľ jediný subjekt v rámci SR, ktorý nesprávne zadal príslušnú položku k výkonu práce (nadčas, sviatok). Žalovaný totiž nebol spôsobilý doložiť, že by niekedy potrestal iného zamestnávateľa za rovnaký delikt. Je minimálne zvláštne tvrdiť, že pokuta bude plniť preventívnu úlohu, keď je v skutočnosti len priamou diskrimináciou sťažovateľa.

15. Ďalej sťažovateľ poukázal na to, že ukládanie pokuty v danom prípade je iba fakultatívne. Bez ohľadu na to, že pokuta nemala byť vôbec uložená, aj pri stanovení jej výšky nebol rešpektovaný zákon. Ustanovenie § 19 ods. 6 zákona o inšpekcii práce uvádza celý sumár skutočností, ktoré majú byť zisťované pri ukladaní pokuty. Pre sťažovateľa je nezrozumiteľné a nedostatočné odôvodnenie pokuty vo výške 2 000 eur. Jednotlivé okolnosti sú hodnotené len formalisticky. Určenie výšky pokuty má vyplývať z komplexného posúdenia všetkých zákonných znakov v konkrétnom prípade. Výšetrovacía zásada, v zmysle ktorej je vyšetrujúci orgán povinný zisťovať okolnosti nielen v neprospech ale aj v prospech páchatel'a, sa má aplikovať aj v administratívnom trestaní. Nezisťovanie okolností je nedostatočným skutkovým zistením. V tejto súvislosti sťažovateľ poukázal na rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 5A 154/2002 a tiež na komentár k § 38 Trestného zákona, ktorých fotokópiu priložil ku kasačnej sťažnosti. Z výpočtu zistených okolností je zrejmé, že žalovaný nezisťoval konkrétne kritériá prípadu, ale iba citoval všeobecné znaky skutkovej podstaty či deliktu.

16. Sťažovateľ ďalej poukázal na judikatúru „vrcholných“ súdov k povahe, významu a náležitostiam úvahy administratívneho orgánu k voľbe príslušného druhu sankcie a ustáleniu jej výšky citujúc rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Sžp/16/2011 zo dňa 30.05.2012 týkajúci sa správneho trestania. V tejto súvislosti upriamil pozornosť aj na rozsudky Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3SžoKs/64/2006 a sp. zn. 5Sžo8204/2010 ako aj na rozhodnutia ZSP 69/2008 a ZSP 58/2009. Žalovaný aj krajský súd vedome

ignorovali viaceré relevantné argumenty - napr. nezisťovanie materiálnej nebezpečnosti konania pre prijatie záveru o deliktuálnej zodpovednosti a pre výšku pokuty, neprihliadanie na argumenty o omyle, resp. náhode, mizivom rozsahu škodlivých následkov a ich trvaní ako aj o dobrovoľnej a okamžitej náprave. Navyše nemožno prehliadnuť ani to, že v trestnom práve zaniká trestnosť trestného činu nevyplatenia mzdy a odstúpného vyplatením dlžných čiastok, čo je okolnosť, na ktorú by mal správny súd analogicky prihliadať „ex offio“. Pokiaľ sa žalovaný a následne aj krajský súd stotožnili s tým, že pokuta má byť „citelná v majetkovej sfére“, tak sťažovateľ opätovne odkázal na absurdnosť uloženia pokuty v takej výške, ktorá nie je navyše ničím podložená tak, aby budila dojem presvedčivosti a koncepcnosti z doterajšej formalizovanej praxe žalovaného. Záverom sťažovateľ poukázal na porušenie procesných princípov v administratívnom konaní.

IV.

17. Žalovaný vo vyjadrení ku kasačnej sťažnosti navrhol, aby ju kasačný súd zamietol ako nedôvodnú. V plnom rozsahu sa stotožnil s rozsudkom krajského súdu, ktorý považoval za vecne správny a zákonný. Bol toho názoru, že v konaní predchádzajúcom vydaniu meritórnych rozhodnutí sa o n ani inšpektorát práce nedopustil takej vady, ktorá by zakladala ich nezákonnosť. Sťažovateľ v kasačnej sťažnosti opätovne namietal nezákonnosť napadnutých rozhodnutí s použitím rovnakých argumentov, ktoré uvádzal v odvolaní proti prvostupňovému rozhodnutiu a následne v správnej žalobe. Tieto argumenty do značnej miery predstavujú vyjadrenie subjektívnych pocitov sťažovateľa bez relevancie na prejednávajúcu vec.

18. Sťažovateľ sa zmätočným spôsobom snažil poukázať na nevyhnutnosť existencie materiálneho korektívu, avšak opomenul, že predmetom jeho postihu v prejednávanom prípade nebolo len formálne pochybenie, ale skutočnosť, že ukrátil svojich zamestnancov na ich mzdových nárokoch, čím negatívne zasiahol do ich ústavou garantovaného práva na odmenu za vykonanú prácu. Sťažovateľ pristúpil k náprave protiprávneho stavu až pod ťarchou inšpekcie práce (inšpekcia práce začala dňa 13.04.2016 a sťažovateľ vyplatil dotknutým zamestnancom dlžné sumy za mesiac apríl 2016 až v máji 2016), čím založil aj materiálnu závažnosť sankcionovaných deliktov na účely jeho legitímneho potrestania v intenciách predostretej rozhodovacej praxe súdov.

19. Pokiaľ ide o výšku uloženej pokuty, táto podľa názoru žalovaného nevybočuje z medzí ustanovených zákonom a je primeraná charakteru pochybenia sťažovateľa a ďalším okolnostiam. Inšpektorát práce sa pri rozhodovaní o sankcii opieral o zákonné kritériá premietnuté v § 19 ods. 6 zákona o inšpekcii práce a svoje úvahy náležite odôvodnil po vyhodnotení priťažujúcich a poľahčujúcich okolností tak, ako to požaduje ustálená judikatúra. V súvislosti s námietkou sťažovateľa, že k začatiu správneho konania vo veci uloženia pokuty pre porušenie pracovnoprávných predpisov by malo dochádzať iba pri zistení závažných porušení predpisov alebo ak je inšpektorát práce povinný uložiť pokutu, žalovaný uviedol, že posúdenie závažnosti zisteného nedostatku je vecou voľnej úvahy inšpektorátu práce.

20. Z rozhodovacej činnosti žalovaného vyplýva, že vyvodzovanie zodpovednosti za pochybenie v oblasti mzdových nárokov je bežnou praxou inšpektorátov práce, teda v žiadnom prípade nemožno hovoriť o diskriminácii sťažovateľa tak, ako sa to snažil predostrieť v kasačnej sťažnosti. Hoci žalovaný v pozícii povinnej osoby nevyhovel žiadosti jeho právneho zástupcu o sprístupnenie informácie ohľadom ukladania pokút podľa § 19 ods. 1 písm. a/ zákona o inšpekcii práce, toto rozhodnutie odôvodnil spôsobom, ktorý ani náznakom nenasvedčuje tomu, že žalovaný nemá vedomosť o iných prípadoch uloženia pokuty za také porušenie povinností, za ktoré bol sankcionovaný sťažovateľ.

21. Žalovaný zotrval na tom, že pokuta vo výške 2 000 eur nemôže vzhľadom na okolnosti prípadu a veľkosť sťažovateľa ako zamestnávateľa predstavovať neprimerane prísny postih. V tejto súvislosti poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. Sž-o- NS19/2003.

V.

22. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako kasačný súd (§ 11 písm. g/ S.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok krajského súdu bez nariadenia pojednávania v súlade s § 455 S.s.p. a dospel k záveru, že kasačná sťažnosť žalobcu (sťažovateľa) nie je dôvodná.

23. Kľúčovou otázkou vo veci bolo posúdenie, či zistené porušenia povinností sťažovateľom zakladajú u neho zodpovednosť za správny delikt podľa § 19 ods. 1 písm. a/ zákona o inšpekcii práce a ak áno, či je uložená pokuta primeraná.

24. Podľa § 2 ods. 1 písm. a/ bod 1 zákona o inšpekcii práce, inšpekcia práce je 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, domácych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie.

25. Podľa § 97 ods. 1 Zákonníka práce, práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

26. Podľa § 121 ods. 1 Zákonníka práce, za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.

27. Podľa § 122 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.

28. Z podkladov predložených sťažovateľom v správnom konaní, a to predovšetkým z pracovných zmlúv kontrolovaných zamestnancov (T.) vrátane dohôd o zmene pracovnej zmluvy, ich mzdových listov za mesiac marec 2016, evidencie pracovného času - mesačný protokol dochádzky vyplýva, že sťažovateľ im nevyplatil mzdové zvýhodnenie v sume 25 % ich priemerného zárobku za prácu nadčas dňa 06.03.2016 a taktiež im nevyplatil náhradu mzdy v sume ich priemerného zárobku za deň štátneho sviatku 28.03.2016, ktorý podľa rozvrhu pracovných zmien pripadol na ich obvyklý pracovný deň. Tieto porušenia boli zistené kontrolou vykonanou inšpektorátom práce v dňoch 13.04.2016, 16.04.2016 a 04.05.2016 a sú zaznamenané v protokole o výsledku inšpekcie práce. Obsah protokolu bol prerokovaný so splnomocneným zástupcom sťažovateľa dňa 04.05.2016, ktorý v rámci svojho vyjadrenia uviedol, že ho berie na vedomie a nedostatky odstráni. Uvedeným konaním sťažovateľ porušil § 121 ods. 1 Zákonníka práce ako aj § 122 ods. 3 Zákonníka práce.

29. Na okolnosti týkajúce sa oneskoreného splnenia vyššie uvedených povinností, ktoré uviedol sťažovateľ, nemohli správne orgány prihliadnúť s ohľadom na charakter správneho deliktu, ktorého sa dopustil. Zákonodarca koncipoval tento druh zodpovednosti zamestnávateľa za správny delikt ako objektívnu zodpovednosť. Objektívny charakter zodpovednosti znamená, že zamestnávateľ sa stáva zodpovedným za porušenie povinnosti už tým, že k porušeniu došlo, a to bez ohľadu na to, či ide o zavinené alebo nezavinené konanie či opomenutie. Pre správny orgán je relevantná len existencia protiprávneho stavu.

30. „V administratívnom konaní, predmetom ktorého je zisťovanie správneho deliktu a uloženie sankcie zaň, je podstatné, či účastník správneho konania, ktorý sa mal svojím postupom dopustiť porušenia zákona, správny delikt spáchal a podmienky, za ktorých k spáchaniu deliktu došlo, ako aj následky ním vzniknuté, môžu mať vplyv len na výšku sankcie, ktorú zákon predpokladá za spáchanie správneho

deliktu. Zodpovednosť u právnických osôb za správny delikt sa zakladá na zásade objektívnej zodpovednosti.“ (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Szd/1/2010 zo dňa 27.10.2010).

31. Kasačný súd považoval zistenie skutkového stavu správnymi orgánmi za dostačujúce na riadne posúdenie veci a ustálenie záveru, že sťažovateľ porušil § 121 ods. 1 Zákonníka práce tým, že trom kontrolovaným zamestnancom nevyplatil dňa 06.03.2016 mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas ako aj § 122 ods. 3 Zákonníka práce tým, že tým istým trom zamestnancom nevyplatil náhradu mzdy za deň štátneho sviatku dňa 28.03.2016. Zodpovednosti za uvedené porušenia sa sťažovateľ nemôže zbaviť ani konštatovaním, že si ju splnil dodatočne. Rozhodujúcou v danom prípade je skutočnosť, že s i tieto povinnosti nespĺnil včas, ale až po ich zistení inšpektorátom práce. Navyše, bolo jeho povinnosťou odstrániť zistené nedostatky uvedené v protokole o výsledku inšpekcie, v ktorom mu inšpektorát práce nariadil v časti „Opatrenia“ ich odstránenie v lehote 10 dní od prevzatia protokolu.

32. S ohľadom na ustálenie záveru o spáchaní správneho deliktu sťažovateľom pristúpil kasačný súd k posúdeniu jeho námietky týkajúcej sa začatia správneho konania vo veci uloženia pokuty pre porušenie pracovnoprávných predpisov a k zodpovedaniu otázky, či v danom prípade bolo dôvodné začať toto konanie a uložiť sťažovateľovi pokutu.

33. Podľa § 19 ods. 1 písm. a/ zákona o inšpekcii práce, inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a/ v 1 až 3 bode a 6 bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur.

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

- a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosti ich výsledkov,
- b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,
- c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa ods. 2 písm. a) 1. 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.

35. Medzi hlavné úlohy inšpekcie práce patrí vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie právnych predpisov patriacich do vecnej pôsobnosti inšpekcie práce a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv. Takto rámcovo vymedzený sankčný inštitút predstavuje jeden zo základných atribútov dozorného orgánu, prostredníctvom ktorého sa uplatňuje donucovanie, ale aj preventívny charakter inšpekcie práce. Účelom inšpekcie práce však nie je represívne pôsobiť na dozorované subjekty, ale predovšetkým je ňou preventívna činnosť zameraná na zabezpečovanie ochrany života a zdravia zamestnancov či predchádzanie závažným sociálnym dôsledkom. To znamená, že pokuty ukladané inšpektorátmi práce majú predovšetkým preventívny a výchovný charakter.

36. Sankčné oprávnenia, ktoré zákonodarca zveril inšpektorátom práce, vrátane oprávnenia ukladať pokuty, majú za cieľ presadzovanie uspokojujúcich pracovných podmienok, ktoré zamestnancom zabezpečia dlhodobu udržateľnú pracovnú schopnosť a požadovanú kvalitu života. Zákon o inšpekcii práce upravuje fakultatívne (§ 19 ods. 1) a obligatórne (§ 19 ods. 2) ukladanie pokút inšpektorátmi práce. Návrh na začatie konania vo veci uloženia pokuty podáva inšpektorátu práce príslušný inšpektor. Následne inšpektorát práce, ktorý je jediným orgánom kompetentným ukladať pokuty v oblasti inšpekcie práce, posúdi opodstatnenosť tohto správneho konania.

37. Z citovaného § 19 ods. 1 písm. a/ zákona o inšpekcii práce vyplýva oprávnenie (nie povinnosť) inšpektorátu práce po zhodnotení zistených nedostatkov a zohľadnení preventívneho pôsobenia pokuty ako aj kritérií uvedených v § 19 ods. 6 tohto zákona ukladať dozorovaným subjektom pokuty.

Vzhľadom na to, že inšpektorát práce v prejednávanej veci dospel k záveru o splnení podmienok na začatie správneho konania s ohľadom na závažnosť zistených porušení, začal konanie vo veci uloženia pokuty sťažovateľovi. Je len na úvahe správneho orgánu, či v prípade fakultatívneho ukladania pokút pristúpi k sankčnému postihu alebo nie, a to za splnenia podmienky, že zákonnému použitiu správnej úvahy zodpovedá jej náležité odôvodnenie. Aplikáciu správnej úvahy nemožno vnímať ako ľubovôľu správneho orgánu uložiť pokutu.

38. Najvyšší súd SR v rozsudku sp. zn. 2Sžp/16/2011 zo dňa 30.05.2012 konštatoval, že „Voľná úvaha (správna úvaha) je myšlienkový proces, v rámci ktorého má príslušný orgán zvažovať závažnosť porušenia právnych predpisov vo vzťahu ku každému zisteniu, jeho následky, dobu protiprávnosti, aby uložená pokuta spĺňala nielen požiadavku represie, ale aj preventívny účel s prognózou budúceho pozitívneho správania sa dotknutej osoby.“

39. Žalovaný sa v napadnutom rozhodnutí vysporiadal s otázkou závažnosti správneho deliktu a jeho následkami konštatujúc, že „... vzhľadom na spoločenské nebezpečenstvo spočívajúce v oslabení sociálnych istôt zamestnancov, aké vo všeobecnosti predstavuje porušenie citovaných sankcionovaných povinností zamestnávateľa, je tento správny delikt považovaný za závažný, navyac v dôsledku neho môže reálne vzniknúť zamestnancom škoda spočívajúca v oneskorených platbách, splátkach a pod., a to aj napriek tomu, že v danom prípade ide o pomerne nízke sumy.“ S týmto záverom žalovaného sa kasačný súd stotožnil. Závažnosť sociálnych dôsledkov porušenia uvedených povinností sťažovateľa zvyšuje aj samotný charakter pracovnoprávneho vzťahu sťažovateľa ako zamestnávateľa a zamestnancov, ktorým v dôsledku porušenia jeho povinností mohli vzniknúť sociálne dôsledky uvedené žalovaným v napadnutom rozhodnutí.

40. Tu je na mieste poukázať na vymedzenie pojmu „závislá práca“. Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Nemožno tolerovať prístup sťažovateľa, ktorý sa snaží zbaviť zodpovednosti za zistené porušenia argumentovaním, že išlo o zanedbateľné sumy a iba o troch zamestnancov, nakoľko každý jeden zamestnanec má podľa čl. 36 písm. a/ Ústavy SR garantované právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, pričom zákon (t. j. Zákonník práce) im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň. Každý jeden z týchto dotknutých zamestnancov vykonáva závislú prácu pre sťažovateľa, za ktorú mu patrí dohodnutá mzda a odmeňovanie za prácu nadčas ako aj náhrada mzdy za sviatok, ktorý pripadol na obvyklý pracovný deň. Je nesporné, že všetci zamestnanci, a to aj dotknutí zamestnanci vykonávajú prácu nadčas práve z dôvodu zlepšenia ich finančnej situácie a životnej úrovne s legitímnym očakávaním, že im mzda či odmena za prácu nadčas bude riadne a včas vyplatená a túto budú môcť účelne využiť. Práve závažnosť týchto sociálnych dopadov na dotknutých zamestnancov bola dôvodom pre (fakultatívne) uloženie pokuty inšpektorátom práce.

41. Z uvedených dôvodov považoval kasačný súd námietku sťažovateľa, že k začatiu konania vo veci uloženia pokuty by malo dochádzať iba v prípadoch, ak sa zistia závažné porušenia predpisov alebo ak je inšpektorát práce povinný uložiť pokutu a tiež námietku ohľadom zaujatosti správnych orgánov, za nedôvodnú, nakoľko správne orgány v medziach voľnej úvahy dospeli k záveru o nevyhnutnosti uloženia pokuty sťažovateľovi a túto náležite zdôvodnili.

42. Ďalšou námietkou sťažovateľa, ktorú považoval kasačný súd taktiež za nedôvodnú, je námietka týkajúca sa odôvodnenia výšky uloženej pokuty. Inšpektorát práce v prvostupňovom rozhodnutí uviedol, že pri rozhodovaní o výške pokuty zdôraznil, že pokutu ukladá v dolnej hranici a sleduje ňou najmä preventívne pôsobenie na sťažovateľa, dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov patriacich k základným povinnostiam zamestnávateľa, nakoľko ich porušenie môže mať závažné sociálne dopady. Mal za to, že ukladaná sankcia ho bude motivovať k vyššej opatrnosti, pozornosti a väčšej zodpovednosti.

43. Žalovaný sa v napadnutom rozhodnutí stotožnil s prvostupňovým rozhodnutím zdôrazniac závažnosť týchto porušení. Zároveň prihladol na skutočnosť, že v minulosti neboli u sťažovateľa zistené obdobné nedostatky a tiež, že nejde o dôsledok neúčinného systému riadenia prác, a preto bola pokuta uložená na dolnej hranici zákonom stanovenej sadzby.

44. V zmysle ustálenej judikatúry Najvyššieho súdu SR (napr. rozsudok sp. zn. 5Sžo/204/2010) je nevyhnutné, aby správny orgán nielen uviedol dôvod, pre ktorý ukladá sankciu, ale aby odôvodnil aj výšku uloženej pokuty. Pokuty nesmú byť ukladané ľubovoľne, ale v rámci správneho uváženia, ktoré správny orgán náležite odôvodní.

45. Z napadnutého rozhodnutia žalovaného ako aj z prvostupňového rozhodnutia je zrejmé, že správne orgány prihladli pri určovaní výšky pokuty predovšetkým na závažnosť porušenia povinností a tiež na skutočnosť, že išlo o prvé zistené porušenie sťažovateľa.

46. Pri preskúvaní výšky uloženej pokuty je potrebné vychádzať zo základných rovín pôsobenia sankcie - individuálnej a generálnej. Vo sfére sťažovateľa má uložená pokuta plniť úlohu výchovnú ako aj represívnu a postihovať ho za protiprávne konanie a je žiaduce, aby bola citelná v jeho majetkovej sfére. V danom prípade mohol inšpektorát práce uložiť pokutu v zmysle § 19 ods. 1 písm. a/ zákona o inšpekcii práce až do 100 000, pričom dolná hranica pokuty nie je limitovaná. Pokutu 2 000 eur uloženú sťažovateľovi považoval kasačný súd vzhľadom na všetky okolnosti prípadu vrátane počtu jeho zamestnancov za primeranú a plniacu úlohu výchovnú ako aj represívnu. Ak by inšpektorát práce uložil pokutu v zanedbateľnej výške, resp. by nepristúpil k jej uloženiu, nedalo by sa predpokladať, že by splnila svoj účel. Uložená pokuta plní v tomto prípade predovšetkým preventívnu úlohu, najmä vo vzťahu k ostatným nositeľom totožných zákonných povinností (generálne pôsobenie), ktorých má odradiť od protiprávneho konania ako aj vo vzťahu k samotnému sťažovateľovi (individuálna prevencia) s cieľom, aby sa v budúcnosti vyvaroval podobných porušení.

47. V súvislosti s námietkami sťažovateľa ohľadom závažných sociálnych dôsledkov spôsobených porušením povinností kasačný súd poukazuje na právny názor Najvyššieho správneho súdu ČR vyslovený v rozsudku č. k. 10Ads/8/2016-80 zo dňa 23.06.2016, v ktorom bolo preskúvané rozhodnutie o uložení sankcie za dva správne delikty, okrem iného, aj za neposkytnutie mzdy zamestnancom v stanovenom termíne alebo neposkytnutie niektorej jej zložky za prácu cez víkend: „... Porušenie povinností sa dotklo významného chráneného záujmu, ochrany zákonných príjmov zamestnancov. Na tom nemôže nič zmeniť ani fakt, že sťažovateľ s poukazom na relatívne nízku priemernú mesačnú dlžnú čiastku celú vec tak trochu zľahčuje. Verejnoprávne sankcie neplnia funkciu reparačnú, kompenzačnú v tom zmysle, že by snáď pokuta mala zodpovedať výške protizákonne nevyplatennej mzdy. Pokuta plní funkciu represívnu, teda trestá, a zohľadňuje zákonom chránený záujem, ktorý bol konaním sťažovateľa dotknutý.“

48. Námietku sťažovateľa týkajúcu sa nerovného a diskriminačného zaobchádzania považoval kasačný súd za nedôvodnú. V prvom rade nemožno súhlasiť s jeho tvrdením, že ani samotný žalovaný nemá vedomosť o iných prípadoch, kedy by bola uložená pokuta za porušenie § 121 ods. 1 a § 122 ods. 3 Zákonníka práce, a preto je jeho sankcionovanie voči nemu diskriminačné. Z rozhodnutia žalovaného č. OPS/INF/2017/9 zo dňa 09.02.2017, ktorým nebolo vyhovie žiadosti sťažovateľa o poskytnutie informácií zo dňa 17.01.2017 v znení doplnenia zo dňa 31.01.2017 nevyplýva, že by bol takýto prípad sankcionovania porušenia povinností ustanovených v § 121 ods. 1 a § 122 ods. 3 Zákonníka práce ojedinelý. Z tohto rozhodnutia vyplýva, že žalovaný predmetnej žiadosti nevyhovel z dôvodu, že nemá tieto informácie k dispozícii, keďže tieto informácie nie sú ani v informačnom systéme ochrany práce, ani v žiadnej inej databáze zaznamenané v členení upotrebitel'nom na vybavenie jeho žiadosti.

49. V nadväznosti na uvedené skutočnosti je tiež potrebné dodať, že ak by aj išlo o prvý prípad sankcionovania zamestnávateľa za porušenie takýchto povinností, takýto postup by bol v súlade so zákonom o inšpekcii práce, ktorý takúto možnosť inšpektorátu práce stanovil. Rovnako by nedošlo k porušeniu zákazu diskriminácie, nakoľko sťažovateľ nepreukázal, že by inšpektorát práce v prípade

zistenia rovnakých porušení Zákonníka práce iným zamestnávateľom neuložil pokutu, resp. že by ju uložil v nižšej výške.

50. Kasačný súd sa nestotožnil ani s názorom sťažovateľa, že žalovaný postupoval príliš formalisticky a striktne, keď mu za porušenie povinností vyplývajúcich zo zákona o inšpekcii práce uložil podľa § 19 ods. 1 písm. a/ uvedeného zákona pokutu vo výške 2 000 eur. Žalovaný si plnil len svoje zákonné kompetencie tak, ako mu ukladá zákon.

51. Je tiež potrebné uviesť, že tak zákon o inšpekcii práce, ako ani správny poriadok neustanovujú špeciálnu právnu úpravu postupu správneho orgánu na konanie a rozhodovanie o správnom delikte, a preto bolo povinnosťou správneho orgánu v konaní a zisťovaní porušenia právnej povinnosti a vydania rozhodnutia o uložení pokuty sťažovateľovi za porušenie vyššie špecifikovaných povinností vyplývajúcich zo Zákonníka práce postupovať analogicky v zmysle trestnoprávnej úpravy tak, aby sťažovateľovi boli poskytnuté záruky, ktoré trestnoprávna úprava zaručuje obvinenému z trestného činu. Aj keď v konaní vo veci uloženia pokuty podľa zákona o inšpekcii práce je pre nedostatok špeciálnej úpravy správneho trestania povinnosťou správneho orgánu postupovať „*analogiae legis*“ podľa ustanovení obsahujúcich trestnoprávnu úpravu, a teda poskytnúť subjektu, voči ktorému je vyvodzovaná administratívna zodpovednosť, záruky a práva, ktoré sú zakotvené v Trestnom zákone a Trestnom poriadku obvinenému z trestného činu, to však neznamená, že povinnosťou správneho orgánu v konaní o správnom delikte je postupovať striktne podľa ustanovení Trestného poriadku a Trestného zákona, čo je len povinnosťou orgánov činných v trestnom konaní.

52. V tejto súvislosti kasačný súd zdôrazňuje, že uplatnenie materiálneho korektívu a rovnako ani zánik trestnosti pri trestnom čine nevyplatenia mzdy a odstupného nebolo možné aplikovať na prejednávanú vec s ohľadom na odlišný mechanizmus ich uplatňovania v trestnom práve. Predpoklady na uplatňovanie zásad trestného práva totiž nemožno „*a priori*“ a nekriticky uplatňovať v správnom trestaní. Rezervovanosť k názorom týkajúcim sa absolútneho vnášania inštitútov vnútroštátneho trestného práva do správneho trestania vyslovil Najvyšší súd SR už v rozsudku sp. zn. 4Sžp/6/2013 zo dňa 10.02.2015.

53. K tvrdeniu sťažovateľa, že aj v praxi správnych orgánov sa vyskytujú chyby, pričom žiadne pokuty týmto orgánom a ich zamestnancom nehrozia a má pocit nerovnakého zaobchádzania v podobných situáciách, kasačný súd uvádza, že všeobecné poukazovanie na pochybenia správnych orgánov nie je v jeho kompetencii, ale táto je zverená správnym súdom postupujúcim v zmysle Správneho súdneho poriadku a iba tieto sú v oprávnené preskúmavať zákonnosť postupu a rozhodnutí správnych orgánov. Sťažovateľ zrejme opomenul zásadnú skutočnosť, že verejnoprávne vzťahy ako vzťahy upravené normami verejného práva sú postavené na princípe nadriadenosti a podriadenosti subjektov (princíp subordinácie). Pre tieto právne vzťahy je typické, že jeden zo subjektov (orgán verejnej moci) ukladá jednostranne druhému účastníkovi právneho vzťahu na základe zákona a presne stanoveným spôsobom povinnosti prostredníctvom autoritatívnych administratívno-právnych aktov aplikácie práva. V týchto vzťahoch vystupuje zjavne do popredia princíp nerovnosti účastníkov a chýba tu autonómia vôle podriadeného účastníka.

54. Z uvedených dôvodov dospel kasačný súd k záveru, že kasačná sťažnosť nie je dôvodná, a preto ju zamietol.

55. O trovách kasačného konania rozhodol kasačný súd podľa § 167 ods. 1 a § 168 v spojení s § 467 ods. 1 S.s.p. tak, že účastníkom nepriznal nárok na náhradu trov tohto konania, keďže žalobca (sťažovateľ) nebol v tomto konaní úspešný a žalovanému právo na náhradu trov v konaní pred správnymi súdmi zásadne neprináleží.

56. Toto rozhodnutie prijal Najvyšší súd Slovenskej republiky v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.