

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/24/2019
Identifikačné číslo spisu:	1215204624
Dátum vydania rozhodnutia:	25.02.2021
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Bajánková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2021:1215204624.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu: F. A., bytom N. R., Č.. XX, B., zast. SLAVIKATTORNEYS s. r. o., so sídlom v Bratislave, Mlynarovičova 13, proti žalovanému: Auto - Impex, spol. s r. o., Vlčie hrdlo č. 68, Bratislava, zast. advokátskou kanceláriou Ecker - Kán & Partners, spol. s r.o., Nám. M. Benku č. 9, Bratislava, o 3 885,59 eur s prísl., vedenom na Okresnom súde Bratislava II pod sp. zn. 21Cpr/2/2015, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 5. septembra 2018 č. k. 6CoPr/9/2018, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1.1. Okresný súd Bratislava II rozsudkom zo 14. marca 2018 č. k. 21Cpr/2/2015-275 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca proti žalovanému domáhal zaplattenia 3 885,59 eur s prísl. z titulu nevyplatennej mzdy za prácu nadčas. Ďalej súd prvej inštancie vyslovil, že žalovaný má nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške trov konania rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

1.2. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil, že žalobca pracoval u žalovaného v pracovnej pozícii X. F.. Dňa 31.10.2013 dal žalobca výpoveď z pracovného pomeru, pričom žiadal o vyplatenie mzdy za prácu nadčas, ktorá mu nebola vyplatená za odpracované roky v rozsahu 350 hodín za prácu nadčas za rok 2011, 468 hodín za prácu nadčas za rok 2012 a 507 hodín za prácu nadčas za rok 2013. Pracovný pomer žalobcu u žalovaného sa skončil dňom 31.12.2013. Výzvou z 20.12.2013 žalobca vyzval žalovaného na vyplatenie mzdy za prácu nadčas.

1.3. Z výpovedí svedkov F. V. T. F. I. súd zistil, že žalobca bol podľa pracovnej náplne manažér objednávok pre tri značky. Pracovná náplň spočívala v objednávaní tovaru, aktualizácie cenníkov, kontrole príjmov, likvidácia faktúr, komunikácia s importom jednotlivých značiek, riešenia a nastavovania akcií. Pred žalobcom vykonával túto pracovnú náplň pre každú značku samostatne jeden zamestnanec. Žalobca vykonával prácu aj nad rozsah stanoveného pracovného času, čo bolo zrejmé z dochádzky. V prípade, že by žalobca nespravil prácu aj nad rozsah svojho stanoveného pracovného času a z pracoviska odišiel, musel by túto prácu vykonať nadriadený F. V. a keby nebola vykonaná, hrozila by zamestnávateľovi škoda napríklad v tom smere, že by neprišli náhradné diely. Prácu nadčas žalobcovi

oficiálne nikto nenariad'oval, ani nežiadal súhlas, keď ostal v práci dlhšie. Avšak žalovaný ako zamestnávateľ nikdy nezakázal žalobcovi byť v práci dlhšie ako bola jeho pracovná doba.

1.4. Z tohto skutkového stavu súd prvej inštancie vyvodil záver, že žaloba nie je dôvodná. Poukázal na to, že Zákonník práce definuje prácu nadčas v § 97 ods. 1 ako prácu vykonávanú zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo so súhlasom zamestnávateľa nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času alebo vykonávanú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Práca nadčas teda môže byť v súlade so Zákonníkom práce vykonávaná na základe a/ príkazu zamestnávateľa na prácu nadčas, b/ so súhlasom zamestnávateľa s prácou nadčas, c/ na základe dohody zamestnávateľa so zamestnancom. Podrobnejšia úprava práce nadčas vykonávanej so súhlasom zamestnávateľa však v Zákonníku práce chýba. Príkaz zamestnávateľa na prácu nadčas možno definovať ako jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorým prikazuje zamestnancovi vykonať dohodnutý druh práce nad ustanovený pracovný čas. Zákonník práce pri príkaze na nadčasovú prácu nevyžaduje písomnú formu. Zamestnávateľ však môže prikázať zamestnancovi vykonať prácu nadčas iba za splnenia podmienok, ktoré vyžaduje Zákonník práce v § 97 ods. 5. Práca nadčas je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúca z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Práca vykonávaná zamestnancom mimo rozvrhu pracovných zmien bez súhlasu zamestnávateľa nie je prácou nadčas. Z uvedeného podľa súdu prvej inštancie vyplýva, že práca nadčas má mať vždy výnimočnú povahu, nemôže byť súčasťou plánovaného rozvrhnutia pracovného času. Zamestnanec môže podľa zákona v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Žalobca si však v žalobe uplatnil mzdu za prácu nadčas za rok 2012 vo výške 446 hodín a za rok 2013 vo výške 554 hodín.

1.5. Súd prvej inštancie uviedol, že pracovné tempo a disciplína, ktorú vyžadoval žalovaný pravdepodobne predstavuje neúmernú záťaž, ktorá je aspoň z ľudského hľadiska na pováženie, avšak to nebolo predmetom konania. Súd uplatnený nárok neposúdil ako prácu nadčas v zmysle § 97 a § 121 Zákonníka práce. Žalobca v žalobe uviedol, že pracovný čas bol dohodnutý so začiatkom obvykle o 7:00 hod. a s koncom pracovnej doby o 15:30 hod., pričom objednávky bolo potrebné realizovať až o 17:00 hod., resp. 18:00 hod. Z priloženej dochádzky žalobcu (č. l. 151 a nasl.) ale vyplýva, že ten do práce chodil v rozpätí ráno od cca 06:05 do 08:30 hod. a odchádzal cca od 15:27 hod. do 23:42 hod. Ak teda bolo možné do práce prísť o 8:30 hod. ráno, pričom objednávky bolo možné robiť okolo 16:45 hod., resp. 17:00 hod., potom s prihliadnutím na normálny pracovný čas bolo možné toto stihnúť v riadnej pracovnej dobe. Žalobca síce na pojednávaní dňa 8.11.2017 uviedol, že objednávky a uzávierky v systémoch zamestnávateľa sa realizovali častokrát aj po 17:00 a 18:00 hodine, čo potvrdil aj svedok pán V.. Súd mal však za to, že žalobca mal vzniknutú situáciu riešiť a zamestnávateľa - žalovaného upozorniť na tento, pre neho nepriaznivý stav a nie situáciu akceptovať. Žalobca síce uviedol, že zamestnávateľa pravidelne upozorňoval (napr. č. l. 85, 124), avšak zo súdneho spisu tieto tvrdenia nevyplývajú. Na podporu týchto tvrdení žalobca nepredložil žiadne dôkazy, preto išlo iba o ničím nepodložené tvrdenie. Žalobca v konaní predložil iba e-mail zo dňa 10.03.2011 (č. l. 175), teda krátko po nástupe na pozíciu, z ktorého vyplýva žiadosť o stretnutie, okrem iného aj za účelom kapacitných dôvodov jeho agendy. Avšak skutočný stav, resp. či k riešeniu jeho požiadaviek aj naozaj došlo, už nepreukázal. Vzniknutý stav potom žalobca reklamoval až výpoveďou zo dňa 31.10.2013, teda po cca dva a pol roku. Súd prvej inštancie ďalej v ods. 29. odôvodnenia napadnutého rozsudku uviedol, že žalovaný vedel o tom, že žalobca vykonáva prácu aj po skončení riadneho pracovného času a prinajmenšom konkludentne vyjadril súhlas s touto prácou, nie je však splnená druhá a najpodstatnejšia podmienka, ktorá vyžaduje prechodnosť a naliehavosť zvýšenia potreby výkonu práce. Sám žalobca svojím konaním, resp. nekonaním prispel k tomu, že sa nejedná o prechodný, výnimočný stav. Žalobca nastúpil na predmetnú pracovnú pozíciu s vedomosťou veľkej záťaže a s tým, že po mesiaci - dvoch sa rozsiahlosť agendy prehodnotí. Bol teda povinný (najmä kvôli sebe) apelovať na zmenu. S poukazom na tieto závery súd prvej inštancie žalobu zamietol a o nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 C. s. p..

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 5. septembra 2018 sp. zn. 6CoPr/9/2018 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie; žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. V odôvodnení rozsudku uviedol, že podmienkou nariadenia práce nadčas je prechodné a naliehavé zvýšenie potreby práce. Z tabuľky nadčasov za roky 2012 a 2013

založenej do spisu žalobcom (č. l. 151 až 160) však vyplýva, že žalobca mal vykonávať prácu nadčas prakticky neustále (napr. v marci 2012 mal prácu nadčas vykonávať v 19 pracovných dňoch v rozsahu spolu 18 hod., v apríli 2012 v 20 pracovných dňoch v rozsahu spolu 32 hodín, v máji 2012 v 20 pracovných dňoch v rozsahu spolu 24 hod., v júni 2012 v 19 pracovných dňoch v rozsahu spolu 47 hod., atď.). Z uvedeného mal za zrejmé, že v žalovanom období u žalovaného neexistovala prechodná a naliehavá zvýšená potreba práce, ktorú by bolo potrebné riešiť formou práce nadčas. V tejto súvislosti poukázal na to, že žalovaný si ani žiadnu evidenciu odpracovanej práce nadčas nevedol a prácu nadčas žalobcovi neprikázal. Vzhľadom na to sa odvolací súd stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že žalobca nevykonával prácu nadčas, a preto mu ani nevznikol nárok na mzdové zvýhodnenie v zmysle Zákonníka práce. Tvrdenie žalobcu v odvolaní, že „náplň práce sa nedala realizovať v rámci ustanoveného týždenného pracovného času“, považoval za potvrdenie záveru súdu prvej inštancie, že žalobca nestihol vybaviť pracovnú agendu v rámci svojho riadneho pracovného času, ktorú skutočnosť nemožno hodnotiť ako prechodnú a naliehavú zvýšenú potrebu práce, ktorú by bolo možné riešiť prácou nadčas. Skonštatoval, že išlo tu o dlhodobý a stabilný stav, pri ktorom nemožno hovoriť o prechodnej a naliehavej zvýšenej potrebe výkonu práce. Je v kontexte prejednávanej veci právne bezvýznamnou otázkou, či žalovaný nekladie na svojich zamestnancov neprimerane vysoké nároky, resp. či by nebolo vhodné, aby pracovnú činnosť vykonávanú žalobcom vykonávalo viac zamestnancov, uzavrel odvolací súd.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie. Prípustnosť dovolania odôvodnil poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b/ CSP argumentujúc tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Dovolateľ mal za to, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Podľa jeho názoru v danom prípade síce súd aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval.

3.1. Za nesprávny považoval záver súdov rozhodujúcich v základnom konaní, spočívajúci v zamietnutí nároku na zaplatenie práce, ktorú vykonával po skončení jeho pracovného času s vedomím zamestnávateľa a preberaním a používaním výsledkov jeho práce. Záver o tom, že práca žalobcu nespĺňa kritéria na jej posúdenie ako práca nadčas, a to prechodnosť a naliehavosť zvýšenej potreby výkonu práce, považoval za nesprávny. Žalobca poukázal na to, že rozvrhovanie pracovného času, ktoré je založené na dlhodobom nadmernom výkone zamestnanca v snahe zamestnávateľa šetriť náklady na pracovnú silu je v rozpore s princípom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Argumentoval, že výklad ustanovenia § 97 ZP, ktorý uskutočnili súdy v základnom konaní, je v rozpore s princípom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca ako slabšej strany zo subjektov pracovnoprávných vzťahov.

4. Žalovaný navrhol dovolanie pre neprípustnosť odmietnuť, pretože v dovolaní absentuje základná podmienka, ktorou je uvedenie, v čom spočíva nesprávnosť právneho posúdenia veci odvolacím súdom.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 CSP, bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je dôvodné.

6. V zmysle § 421 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

7. Dovolateľ odôvodnil prípustnosť dovolania poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b/ CSP argumentujúc tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Z obsahu dovolania je zrejmé, že žalobca za dosiaľ dovolacím súdom neriešenú považuje otázku, či má zamestnanec nárok na zaplatenie práce, ktorú vykonával po skončení jeho pracovného času s vedomím zamestnávateľa a preberaním a používaním

výsledkov jeho práce a táto práca, predstavuje prácu nadčas.

8. Právna úprava práce nadčas je obsiahnutá v ustanoveniach § 97 Zákonníka práce (ďalej aj ako „ZP“). Podstatou práce nadčas tak, ako je uvedená v § 97 ods. 1 ZP, je výkon práce zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeneho rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhnutých pracovných zmien.

8.1. Keďže právna konštrukcia práce nadčas je primárne postavená na rozhodnutí zamestnávateľa (príkaz alebo jeho súhlas), zavaďza Zákonník práce kvantitatívne obmedzenie rozsahu takejto práce nadčas v rámci napr. kalendárneho týždňa alebo kalendárneho roka. Práca nadčas zamestnanca tak v priemere nesmie presiahnuť osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov (12 mesiacov po dohode zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov). V kalendárnom roku možno zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín a dohodnúť s ním ďalších 250 hodín do zákonneho limitu 400 hodín. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas tak nesmie prekročiť 48 hodín.

8.2. Právna úprava práce nadčas v Zákonníku práce sa odvíja od smernice č. 2003/88/ES o určitých aspektoch pracovného času. Európsky právny rámec, ale aj prevážna časť národných pracovnoprávných úprav, plne respektuje základný princíp modernej demokratickej spoločnosti spočívajúci v absolútnom respektovaní základných ľudských práv a slobôd, medzi ktorými dominuje zachovanie ľudskej dôstojnosti zamestnanca v súkromnom, osobitne v pracovnom živote. Práve z uvedeneho dôvodu bol zavedený tzv. týždenný maximálny pracovný čas, ktorý má zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci, kvalitu pracovného prostredia, najmä však zachovať istý sociálny rozmer výkonu práce, ktorý sa nepodriaduje plne čisto ekonomickým úvahám. Čl. 6 Smernice požaduje, aby priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročil 48 hodín.

8.3. Pod pojmom pracovný čas treba rozumieť čas, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Podľa aktuálnej judikatúry SD EÚ pojem pracovný čas je pojmom práva EÚ, preto ho nemožno vykladať rôzne v rôznych členských štátoch. Pracovným časom podľa smernice č. 2003/88/ES sa má rozumieť akýkoľvek čas, strávený na pracovisku zamestnávateľa alebo mimo neho, počas ktorého zamestnanec plní úlohy zamestnávateľa alebo je pripravený plniť úlohy zamestnávateľa. Z takéhoto vymedzenia pojmu pracovný čas v nadväznosti na vymedzenie pojmu času odpočinku vyplýva, že aj výkon nadčasovej práce treba zahrnúť do pracovného času, lebo jednoznačne nie je časom odpočinku.

9. Znenie Zákonníka práce o právnych podmienkach nariadenia alebo dohodnutia práce nadčas zvyčajne vyvoláva výnimocnú povahu práce nadčas, ktorá by nemala byť súčasťou plánovania a rozvrhovania pracovného času. Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť prácu nadčas alebo sa dohodnúť so zamestnancom pri prechodnej a súčasne naliehavej zvyšenej potrebe práce alebo existencie verejného záujmu. Zákonník práce teda neoprávňuje zamestnávateľa nariaďovať výkon nadčasovej práce ani dojednať si jej výkon so zamestnancom pri prácach, potreba ktorých je staťala, a nie prechodná alebo pri prácach, potreba ktorých nie je naliehavá. Nadčasová práca má byť skutočne mimoriadna práca. Prípady, kedy zamestnávateľ a nakoniec i zamestnanci považujú nadčasovú prácu za súčasť pracovnej doby a možnosť zvýšenej odmeny za prácu sú výsledkom zlej organizácie práce u zamestnávateľa. Aj európska smernica o pracovnej dobe, je vedená zásadou, že nadčasová práca má byť výnimočnou záležitosťou a že každý zamestnávateľ sa má snažiť o skracovanie pracovnej doby, pretože to je v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ak zamestnávateľ neakceptuje zákonné obmedzenia pri nariaďovaní nadčasovej práce, porušuje pracovnoprávne predpisy a môže byť zo strany inspekcie práce postihnutý pokutami podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inspekcii práce v znení neskorších predpisov.

10. Ustanovenie § 97 ZP upravuje zákonné podmienky, za splnenia ktorých je zamestnávateľ oprávnený nariadiť zamestnancovi prácu nadčas a zamestnanec je povinný nadčasovú prácu vykonať. Toto ustanovenie súčasne upravuje podmienky, za ktorých je zamestnanec oprávnený zamestnávateľom nariadenú prácu nadčas nevykonať.

10.1. Pre zodpovedanie dovolacej otázky je potrebné identifikovať nasledujúce podmienky práce nadčas: 10.1.1. Podmienkou práce nadčas je, aby sa práca vykonávala na príkaz alebo so súhlasom zamestnávateľa.

Zákonník práce neustanovuje formu príkazu alebo súhlasu zamestnávateľa (vedúceho zamestnanca) s prácou nadčas. Za príkaz práce nadčas možno považovať aj uloženie takého rozsahu práce v krátkom termíne, že takáto práca sa nedá splniť bez práce nadčas s tým, že súhlas zamestnávateľa s výkonom práce nadčas môže byť uskutočnený písomne, ústne, ale aj mlčky, ak napríklad zamestnávateľ vie, že zamestnanci pracujú nadčas, aj keď im túto prácu nadčas nenariadil a nedá príkaz k zastaveniu práce nadčas, pričom súhlas zamestnávateľa s výkonom práce nadčas sa predpokladá aj vtedy, ak zamestnávateľ prevezme a využije výsledky práce zamestnanca.

10.1.2. Podmienka prechodnosti a naliehavosti zvýšenej potreby práce.

Odborná spisba zaujala v tejto otázke názor, že v prípade, ak zamestnávateľ dlhodobo vyžadoval od zamestnancov výkon práce nadčas, t. j. v období niekoľkých mesiacov alebo rokov, dochádza k strate princípu náhodnosti a prechodnosti. Zo strany zamestnávateľa pôjde o nezvládnutie organizácie výrobného a pracovného procesu a nariad'ovanie alebo dohadovanie výkonu práce nadčas je v rozpore s § 97 ods. 5 Zákonníka práce. Už samotný dlhodobý charakter konania zamestnávateľa akoby spätne negoval zákonnú podmienku výkonu práce nadčas v podobe prechodnosti a naliehavosti a súčasne možno konanie zamestnávateľa považovať za tzv. zneužitie práva, keď úmyselne preťažuje dotknutých zamestnancov nielen v rozpore s ich fyziologickými možnosťami, ale narúša aj koncept pracovnoprávnej ochrany zamestnanca v podobe práva na spravodlivé a uspokojivé, zdraviu neškodlivé pracovné podmienky. Ani súhlas zamestnanca s výkonom takejto práce nadčas v dlhodobom období nemôže dodatočne „zlegalizovať“ uvádzané nesplnenie zákonného predpokladu naliehavosti a prechodnosti výkonu práce nadčas, keďže ide o objektívny predpoklad odvíjajúci sa od objemu práce v určitom časovom období, nie o subjektívny faktor závislý od rozhodnutia zamestnanca.

11. Dovolací súd na položenú dovoláciu otázku odpovedá nasledovne:

Nariadenou prácou nadčas je i práca vykonávaná síce bez výslovného príkazu, avšak s vedomím zamestnávateľa a preberaním a využívaním výsledkov práce zamestnanca. Nesplnenie podmienky prechodnosti a naliehavosti zvýšenej potreby práce neznamená stratu povahy vykonanej práce ako práce nadčas a rovnako nemá za následok, že by zamestnancovi nevznikol nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Opačný záver by bol v rozpore s účelom právnej úpravy a základnými zásadami pracovného práva, najmä so zásadou, že zamestnanec má právo na mzdu za vykonanú prácu a zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu a v stanovených prípadoch aj mzdové zvýhodnenie (čl. 3 Zákonníka práce, ust. § 118 a nasl. Zákonníka práce).

12. Z uvedeného vyplýva, že dovolanie je prípustné a zároveň dôvodné, a preto dovolací súd napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

13. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, odvolací súd je viazaný právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 454 ods. 3 CSP).

14. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.