

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 2CoPr/1/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114201332
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 03. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mariana Muránska
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2018:8114201332.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Mariany Muránskej a sudcov JUDr. Daniely Babinovej a Mgr. Miloša Koleka, v spore žalobcu R. R. B., bytom X. XX, B., zastúpeného Palša a partneri, advokátska kancelária spol. s r.o., so sídlom Prešov, Masarykova 13, proti žalovanému Z., zastúpenému IURISTICO s.r.o., so sídlom Cimborkova 13, Košice, o zaplatenie 12 237,40 eur s prísl., o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Prešov zo dňa 6.10.2016 č. k. 9Cpr/3/2014 - 118 takto

rozhodol:

Mení rozsudok vo výroku o zamietnutí žaloby v časti o zaplatenie istiny 12.000,- eur s prísl., tak, že ukladá žalovanému zaplatiť žalobcovi istinu 12.000,- eur s 5,5 % úrokom z omeškania od 11.11.2013 do zaplatenia.

Potvrdzuje rozsudok vo výroku o zamietnutí žaloby o zaplatenie istiny nad sumu 12.000,- eur s prísl.,

Žalobca má proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol. Určil, že žalovaný má proti žalobcovi právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Súd prvej inštancie žalobu považoval za nedôvodnú a zdôraznil, že žalobca netvrdil, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo z organizačných dôvodov. Na túto otázku iba reagoval v tom zmysle, že z výpovede bol prekvapený, keďže spoločnosť mala dobré výsledky. Žalovaný ako tvorca výpovede organizačné dôvody výslovne odmietol. Pokiaľ ide o skutkové vymedzenie dôvodu výpovede, mal súd prvej inštancie za nesporné, že k výpovedi došlo z dôvodu odvolania žalobcu z funkcie generálneho riaditeľa. V tejto súvislosti poukázal na obsahové znenie výpovede z pracovného pomeru. Uviedol, že podľa konštantnej judikatúry, výkladom právneho úkonu nemožno tento dopĺňať o vôľu, ktorú strany úkonu v čase jeho prejavenia nemali, alebo ju síce mali ale neprejavili ju. Vôľa žalovaného bola prezentovaná a zodpovedala jazykovému vyjadreniu výpovede a vo vôli žalobcu neexistoval ani náznak toho, že výpoveď chápe ako danú z tzv. organizačných dôvodov. Vo výpovedi došlo k písárskej chybe, kde je nesprávne uvedené písmeno „a“ namiesto písmena „d“, pričom treba dodať, že písmena „a“ a „d“ sú na klávesnici v tesnej blízkosti a môže dôjsť k ich zámene. Poukázal na znenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce, § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce a § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Pracovný pomer medzi stranami sporu bol založený pracovnou zmluvou podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Nesplnenie požiadaviek podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce sa chápe ako objektívny stav, pri ktorom zavinenie zamestnávateľa nemá právny význam. Ide o stav, ktorý nastane po tom, čo je zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti podľa vnútorného predpisu odvolaný z funkcie podľa osobitného predpisu alebo sa funkcie vzdal. Pokiaľ žalovaný vo výpovedi teda uviedol, že nemá nijaké ďalšie voľné pracovné

pozície, deklaroval tým nemožnosť splnenia ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. V tejto súvislosti súd prvej inštancie poukázal aj na predchádzajúcu právnu úpravu, a to § 65 ods. 3 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb.. Súd prvej inštancie tiež zdôraznil, že pracovný pomer sa končí z dôvodov na strane zamestnávateľa v prípade ods. 1 písm. a/, b/, čiže preto, že sa ruší alebo premiestňuje zamestnávateľ, alebo jeho časť, alebo z dôvodu nadbytočnosti. Ostatné dôvody výpovede zo strany zamestnávateľa, vrátane straty predpokladov na výkon práce sú dôvodmi na strane zamestnanca. Toto je logické, pretože zamestnanec vo funkcii má vyšší plat, tomu zodpovedá nižšia forma pracovnoprávnej ochrany a nároky pri skončení pracovného pomeru. Vedúci zamestnanec vymenovaný do funkcie je od začiatku svojho pracovného pomeru uzročený s tým, že o funkciu môže prísť jednoduchým odvolaním aj v prípade, ak sa u zamestnávateľa neudeje organizačná zmena. Preto je zrejmé, že v danom prípade nenastali podmienky jednak na poskytnutie odstupného pre žalobcu a jednak neboli splnené podmienky na poskytnutie tzv. finančnej kompenzácie podľa čl. 5.4. pracovnej zmluvy, ktorá v konečnom dôsledku by tiež mala charakter odstupného, keďže ustanovenia o odstupnom v Zákonníku práce sú teraz dispozitívneho charakteru a umožňujú medzi zamestnávateľom a zamestnancom dohodnúť odstupné aj z iných dôvodov, ako sú uvedené v Zákonníku práce a vo vyššej výške. Vzhľadom na všetky tieto dôvody súd prvej inštancie považoval žalobu za nedôvodnú, preto ju zamietol, o trovách konania strán rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p..

3. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalobca, ktorý navrhol rozsudok zmeniť tak, aby žalobe bolo v celom rozsahu vyhovie a uplatnil si nárok na náhradu trov konania. Nesúhlasí s rozhodnutím súdu prvej inštancie a závermi súdu, ktoré sú uvedené v napadnutom rozsudku. Poukazuje na to, že vo veci už rozhodoval odvolací súd predchádzajúcim rozhodnutím, kde vyslovil právny názor, ktorým sa súd prvej inštancie neriadil. Žalovaný v kontradiktórnom konaní ani neprodukoval dôkaz, na ktorom napokon súd prvej inštancie prekvapivo založil svoje rozhodnutie, pokiaľ ide o dôvody prezentované v bode 17 rozsudku. Ide o konštatovanie súdu o nesprávnom uvedení písmena a/ namiesto písmena d/ § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Žalobca zdôrazňuje, že ním uplatnený nárok nevychádzal nikdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ale tento nárok vyplýval z § 76 Zákonníka práce a z bodu 5.4. pracovnej zmluvy z 31.1.2012. Ako zamestnancovi mu v súvislosti s výpoveďou, ktorú mu dal žalovaný ako jeho zamestnávateľ a túto výpoveď aj koncipoval, vznikol nárok na zaplatenie zákonného odstupného a zmluvnej finančnej kompenzácie spolu v uplatňovanej sume 12.237,40 eur s príslušenstvom. Má za to, že výklad právnych ustanovení Zákonníka práce súdom prvej inštancie v rozhodnutí osobitne aj v bode 25. tohto rozsudku nie je správny a ide o omyl súdu pri aplikácii dotknutých právnych noriem. Opakovane zdôrazňuje, že z vykonaného dokazovania preukázane vyplynulo, že nie z dôvodov na strane zamestnanca, ale z dôvodov na strane zamestnávateľa - žalovaného, jednostranným právnym úkonom a prejavom vôle uvedenom vo výpovedi, došlo k rozviazaniu pracovného pomeru. Zamestnávateľ sa nepochybne rozhodol ukončiť pracovný pomer a prípadné nezrovnalosti v písomnej výpovedi nemôžu byť na ťarchu zamestnanca, na čo poukázal už v predchádzajúcom rozhodnutí odvolací súd. V tejto súvislosti poukazuje na čl. 2 základných zásad Zákonníka práce, § 1 ods. 4 Zákonníka práce, či ust. § 34 a najmä § 43 Občianskeho zákonníka. Žalobcovi ako účastníkovi súdneho konania, ktorý sa prvýkrát v živote obrátil na súd so žiadosťou na súdnu ochranu, je náročné akceptovať zdôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie uvedené v bode 6. či v bode 10. rozsudku. Má za to, že v pochybnostiach by podľa súdnej rozhodovacej praxe mal platiť výklad priaznivejší pre tú zmluvnú stranu, ktorá daný prejav netvorila. Dôvod uvedený v písomnej výpovedi žalovaného zamestnávateľa dáva predpoklad pre nároky uplatňované v tomto konaní. Rovnako nesúhlasí s rozhodnutím súdu prvej inštancie pokiaľ ide o rozhodnutie o trovách konania, keď aj v prípade, ak sa nestotožnil s nárokom žalobcu, vôbec sa nevyporiadal so zákonnou možnosťou rozhodnutia o náhrade trov konania postupom podľa § 257 C.s.p.. Podľa týchto všetkých dôvodov žalobca navrhol podanému odvolaniu vyhovieť.

4. Žalovaný navrhol rozsudok potvrdiť ako vecne správny a uplatnil si náhradu vzniknutých trov odvolacieho konania. V celom rozsahu poukázal na závery vyjadrené súdom prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí, s ktorými sa žalovaný stotožňuje.

5. Odvolací súd preskúmal rozsudok v zmysle zásad vyjadrených v § 379, § 380, § 381 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len C.s.p.) spolu s konaním, ktoré jeho vydaniu predchádzalo, nariadil pojednávanie vo veci (§ 385 ods. 1, 2 C.s.p.), doplnil dokazovanie podľa § 384 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 319 C.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je opodstatnené.

6. Podľa § 42 ods. 1, 2 Zákonníka práce v znení platnom k 8.5.2013, pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu, alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

7. Podľa § 61 ods. 2 citovaného zákona, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

8. Podľa § 63 ods. 1 písm. a/ citovaného zákona, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť:

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.

9. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ citovaného zákona, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

10. Podľa § 76 ods. 1 písm. a/ citovaného zákona, zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.

11. Vykonané dokazovanie vo veci potvrdilo, že žalobca na základe pôvodne uzatvorenej pracovnej zmluvy na dobu určitú bol zamestnancom žalovaného od 4.2.2011 na pozícii generálneho riaditeľa s tým, že dňa 31.1.2012 strany sporu uzavreli ďalšiu pracovnú zmluvu, na základe ktorej bol medzi zamestnancom a zamestnávateľom v tomto pracovnom zaradení dohodnutý pracovný pomer na dobu neurčitú.

12. Žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou zo dňa 8.5.2013 (doručenou žalobcovi dňa 6.8.2013) s uvedením, že došlo k odvolaniu osoby žalobcu z funkcie generálneho riaditeľa spoločnosti žalovaného, žalovaný nemá nijaké ďalšie voľné pracovné pozície a výpoveď bola daná v súlade s § 63 ods. 1 písm. a/ bod 2 Zákonníka práce. V tejto písomnej výpovedi sa konštatuje, že k ukončeniu pracovného pomeru dôjde po uplynutí dvojmesačnej výpovednej doby, ktorá začne plynúť 1.6.2013.

13. Žalobca nepodal žalobu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a v dôsledku tohto spôsobu ukončenia pracovného pomeru žiada vyplatiť odstupné podľa § 76 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce a tzv. finančnú kompenzáciu vo výške 3-násobku priemernej mzdy v zmysle bodu 5.4. uzatvorenej pracovnej zmluvy.

14. Odvolací súd aj po doplnenom dokazovaní konštatuje, že súd prvej inštancie nevyhodnotil správne skutočnosť, či k rozviazaniu pracovného pomeru došlo z dôvodov na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa.

15. Pre posúdenie opodstatnenosti žiadaných nárokov žalobcu je potrebné nepochybné prihliadať na to, z akého dôvodu sa platne skončil pracovný pomer vo vzťahu medzi stranami sporu. V tejto súvislosti odvolací súd už v predchádzajúcom konaní zdôraznil, že bol to žalovaný, ktorý sa rozhodol ukončiť pracovný pomer so žalobcom a sám vyhotovil obligatórnu písomnú výpoveď, v ktorej skutkovo, ale aj s odkazom na konkrétne zákonné ustanovenie vymedzil dôvod ukončenia pracovného pomeru.

16. Výpoveď je jednostranným právnym úkonom, na ktorý sú oprávnení zamestnávateľ i zamestnanec a na základe výpovede sa pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby určenej v § 62 Zákonníka práce. Výpoveď daná v danom prípade zo strany zamestnávateľa musí mať písomnú formu a

musí byť doručená druhej strane sporu. Nemusí obsahovať výslovné uvedenie výpovednej doby, jej dĺžka a plynutie vyplýva priamo zo zákona. Povinnosť uviesť vo výpovedi výpovedný dôvod má len zamestnávateľ. Musí byť uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné príčiny výpovede, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel prejsť, teda, ktorý zákonný výpovedný dôvod uplatňuje. Od charakteru toho-ktorého výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 závisí aj miera jeho skutkového vymedzenia. Niekedy ho treba stručne vymedziť a niekedy stačí len citácia zákona. Pomocou výkladu prejavu vôle nemožno „nahradzať“ alebo „doplňat“ vôľu, ktorú ten, kto výpoveď dáva v rozhodujúcom čase nemal alebo, ktorú síce mal, ale neprejavil ju (R 29/1987).

17. Výpovedný dôvod teda má byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú dôvody, ktoré vedú druhého účastníka k tomu čo chcel prejsť a aby sa zabezpečilo, že uplatnený (použitý) výpovedný dôvod sa nebude môcť dodatočne meniť. Prípadné nezrovnalosti v tejto súvislosti nemôžu byť na ťarchu zamestnanca.

18. Vo výpovedi uvádzaný dôvod (§ 63 ods. 1 písm. a/ bod 2 Zákonníka práce) dáva predpoklad pre nároky uplatňované žalobcom v konaní. V tejto súvislosti je tiež zrejmé, že žalobca už v písomnej komunikácii so žalovaným pred začatím konania (č. l. 16) pri uplatňovaní svojich nárokov zdôrazňoval, že výpoveď mu bola daná z dôvodu určeného § 63 ods. 1 písm. a/ bod 2 Zákonníka práce. Zároveň však aj skutkové vymedzenie výpovede je koncipované tak, že možno uzavrieť, že k ukončeniu pracovného pomeru žalobcu došlo z dôvodov na strane žalovaného zamestnávateľa. Žalovaný v takto danej výpovedi nepochybne uviedol, že žalobca bol odvolaný z funkcie generálneho riaditeľa spoločnosti a žalovaný nemá voľné iné pracovné pozície z čoho plynie, že žalobca sa stal v spoločnosti žalovaného nadbytočným (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce), keď o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Skutočnosť, že v prípade žalobcu išlo o vedúceho zamestnanca bez ďalšieho neznamena, že by zamestnávateľ s ním nemohol ukončiť pracovný pomer podľa tohto zákonom vymedzeného dôvodu.

19. Za tejto situácie je potrebné konštatovať, že žalobca má nárok na vyplatenie odstupného vo výške jeho priemerného mesačného zárobku (§ 76 ods. 1 Zákonníka práce) a rovnako aj na tzv. finančnú kompenzáciu vo výške 3-násobku priemernej mzdy podľa bodu 5.4. pracovnej zmluvy (č. l. 5), keďže pracovný pomer medzi stranami sporu bol ukončený z dôvodov na strane zamestnávateľa.

20. Podľa § 134 ods. 1 - 3 Zákonníka práce v znení platnom k 8.5.2013, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej činnosti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

21. Odvolací súd už vyššie uvádzal, že výpoveď z pracovného pomeru žalobca prevzal 6.8.2013, v dôsledku čoho pracovný pomer sa medzi stranami sporu ukončil po uplynutí dvojmesačnej výpovednej doby dňom 31.10.2013. Rozhodujúcim kalendárnym štvrťrokom je v danom prípade obdobie od 1.7.2013 do 30.9.2013. Vychádzajúc z obsahu výplatných pások žalobcu za toto obdobie (keďže žalovaný opismi mzdových listov za rozhodné obdobie nedisponuje) a z výpovede žalobcu bolo zistené, že v tom čase bol žalobca práceneschopný a v rozhodnom období tak neodpracoval zákonom požadovaných aspoň 22 dní alebo 170 hodín. Preto pri zisťovaní priemerného zárobku na pracovnoprávne účely bolo potrebné vychádzať z výšky pravdepodobného zárobku, a teda zo mzdy, ktorú by zrejme žalobca dosiahol. Najpresnejšie je možné pravdepodobný zárobok zistiť zo mzdových podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve, pretože pri takomto zisťovaní pravdepodobného zárobku sa zohľadnia všetky zložky hrubej mzdy, ktoré by zamestnancovi prislúchali, keby pracoval.

22. Podľa pracovnej zmluvy, ktorá bola uzatvorená medzi stranami sporu dňa 31.1.2012, žalobcovi patrila základná zmluvná mzda vo výške 3.000,- eur mesačne. Z tejto sumy vychádzal odvolací súd pri priznávaní nároku žalobcu na jednomesačné odstupné a zmluvne dohodnutú finančnú kompenzáciu v rozsahu 3-násobku priemernej mzdy. Vzhľadom na všetky uvádzané dôvody tak odvolací súd vyhodnotil žalobu ako opodstatnenú v rozsahu 12.000,- eur, v tejto časti zmenil rozsudok súdu prvej inštancie postupom podľa § 388 C.s.p. a uložil žalovanému zaplatiť žalobcovi istinu 12.000,- eur spolu s 5,5 % ročným úrokom z omeškania (§ 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka , § 3 Nariadenia vlády SR 87/1995 Z. z. v znení neskorších predpisov v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce). V prevyšujúcej časti bol rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku o zamietnutí žaloby nad sumu 12.000,- eur s prísl. potvrdený ako vecne správny (§ 387 ods. 1 C.s.p.).

23. O trovách celého konania strán sporu bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p.. Žalobca bol v konaní neúspešný len v nepatrnnej časti, preto mu patrí náhrada trov v rozsahu 100 % s tým, že o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie podľa § 262 ods. 2 C.s.p..

24. Rozhodnutie bolo prijaté pomerom hlasov 2:1.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods.2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).