

Súd: Najvyšší správny súd SR
Spisová značka: 7Ssk/51/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5022200055
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 01. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Michal Novotný
ECLI: ECLI:SK:NSSSR:2025:5022200055.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší správny súd Slovenskej republiky v senáte zloženom zo sudcov: Michal Novotný (sudca spravodajca) ako predseda senátu a JUDr. Michal Matulník, PhD., a JUDr. Martin Tiso ako členovia senátu vo veci žalobcu: S. S., H.. XX. U. XXXX, H. C. XXX, zastúpeného: Advokátska kancelária JUDr. Stopka, JUDr. Cisarík s.r.o., IČO: 36 866 849, Potočná 2835/1A, Čadca, proti žalovanej: Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta 8 a 10, Bratislava, o preskúmanie rozhodnutia zo 7. februára 2022, č. 4403-2/2022-BA, o kasačnej sťažnosti žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Žiline sp. zn. 22 Sa 3/2022 z 15. decembra 2022 takto

rozhodol:

I. Rozsudok Krajského v Žiline sp. zn. 22 Sa 3/2022 z 15. decembra 2022 sa mení tak, že sa zrušuje rozhodnutie žalovanej zo 7. februára 2022, č. 4403-2/2022-BA, a vec sa jej vracia na ďalšie konanie.
II. Žalobcovi sa priznáva voči žalovanej nárok na náhradu 100 % trov konania pred správnym súdom, ako aj kasačného konania.

odôvodnenie:

I.

Administratívne konanie a konanie pred správnym súdom

1. Z administratívnych spisov žalovanej vyplýva, že žalobca bol od roku 2015 v pracovnom pomere u spoločnosti M-HUNT s.r.o., Čadca, v dôsledku čoho bol aj povinne nemocensky poistený, zároveň nemal v tomto období žiadne živnostenské oprávnenie ani iné oprávnenie na podnikanie. Dňa 22. januára 2016 nevykonával prácu u tejto spoločnosti, ale v obci Bílá (Česká republika) pracoval pre Jána Semančíka, ktorý bol od r. 1992 držiteľom živnostenského oprávnenia na činnosť „pilčiek, približovanie a ťažba dreva koňmi a lesným kolesovým traktorom“. Ján Semančík mal v tejto obci pracovať na základe zmluvy s Opavsko-ostrovským biskupstvom v lese pri ťažbe dreva a žalobca mal po dohode s ním robiť obdobné činnosti koňmo. Počas práce sa však kôň zľakol, stal neovládateľným a pritlačil žalobcovi pravú ruku, ktorú sa nepodarilo zachrániť ani okamžitými lekáorskými zákrokmi vo Fakultnej nemocnici v Ostrave (ČR) a ktorá zostala nehybná. Ešte počas pobytu v nemocnici žalobca požiadal o nemocenské dávky z pracovného pomeru u M-HUNT, s.r.o. Náhradu za bolesť, ktorú pri úraze vytrpel, lekár ohodnotil 260 bodmi.

2. Nato žalobca 13. apríla 2017 požiadaval pobočku žalovanej vo Zvolene o priznanie náhrady za bolesť (bolestného). K žiadosti pripojil okrem iného aj dohodu o vykonaní práce („Dohoda o provedení práce“), ktorá podľa záhlavia bola spísaná na predtlačí v českom jazyku a uzavretá medzi ním ako zamestnancom a Jánom Semančíkom ako zamestnávateľom podľa „§ 75 zákoníku práce“. Podľa jej obsahu mal žalobca od 21. januára 2016 vykonávať „ťažbu z koňom“ (sic!); ďalšie predtlačené údaje (odmena, ďalšie podmienky) neboli vyplnené. V jej záhlaví a päte sa udávalo, že bola podpísaná 20. januára 2016 žalobcom a Jánom Semančíkom. Ten však vo vyjadrení z 12. júna 2017 poprel, že by bol zamestnávateľom žalobcu, pretože ten mal pracovať na základe živnostenského oprávnenia, ktoré si mal zadovážiť; zároveň J. Semančík doplnil, že predtlačenú dohodu o vykonaní práce podpísal až

po úraze na žiadosť sestry žalobcu. Nato pobočka rozhodnutím z 19. júna 2017 nepriznala žalobcovi bolestné, pretože v čase úrazu nebol zamestnancom J. Semančíka v zmysle § 16 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. U svojho zamestnávateľa M-HUNT s.r.o. mal v ten deň dovolenku a podľa vyjadrenia samotného J. Semančíka mal uňho pracovať ako živnostník.

3. Žalobca v odvolaní proti tomuto rozhodnutiu namietol, že na rozdiel od J. Semančíka živnostenské oprávnenie nikdy nemal, a priložil čestné vyhlásenia troch osôb, že v čase úrazu bol jeho zamestnancom; tvrdenie, že dohoda bola podpísaná až následne, poprel. Ústredie žalovanej však rozhodnutím z 22. augusta 2017 zamietlo toto odvolanie. Stotožnilo sa so záverom, že žalobca mal pomáhať kamarátovi a mal živnosť, navyše za záväzné považovalo vyhlásenie J. Semančíka, že nebol zamestnávateľom. Správnu žalobu žalobcu proti tomuto rozhodnutiu zamietol Krajský súd v Žilina rozsudkom sp. zn. 28 Sa 15/2017. Pripomenul žalobcovi, že v žiadosti o výplatu nemocenského uviedol ako zamestnávateľa len M-HUNT s.r.o. Dohoda o vykonaní práce podľa správneho súdu nevyhovovala náležitostiam § 226 Zákonníka práce, a preto ju považoval za právne neexistentnú. Žalovanej síce vytkol, že v zmysle § 198 zákona č. 461/2003 Z. z. mala sama posúdiť existenciu pracovnoprávneho vzťahu žalobcu a J. Semančíka, ale stotožnil sa s tým, že neprihliadla na čestné vyhlásenia. Čestné vyhlásenie totiž môže predložiť len účastník konania a žalobca tieto osoby nenavrhol vypočuť ako svedkov; navyše čestné vyhlásenia neopísovali, čo svedkovia vnímali. Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudkom sp. zn. 9 Sžsk 88/2018 zamietol žalobcovu kasačnú sťažnosť, pretože sa stotožnil s týmto rozsudkom správneho súdu.

4. Ústavný súd Slovenskej republiky svojím nálezom sp. zn. II. ÚS 159/2020 z 22. októbra 2020 vyslovil, že uvedeným rozsudkom najvyššieho súdu bolo porušené žalobcovo ústavné právo, a zrušil ho. V odôvodnení nálezu dospel k názoru, že dohoda o vykonaní práce „bola uzavretá 20. januára 2016“ a jej predmetom «bola práca „ťažba s koňom“, termín začatia prác 21. januára 2016, pričom z obsahu dohody nie je možné určiť výšku odmeny ani dobu či rozsah vykonávaných prác». Na základe toho uzavrel, že „je s poukazom na § 17 ods. 3 Zákonníka práce neudržateľný a arbitrárny právny záver krajského súdu, že ide o dohodu, ktorá právne neexistuje“ a že „na takéto dôkazy nie je možné prihliadať ako na relevantný dôkaz preukazujúci uzavretie pracovnoprávneho alebo obdobného pomeru medzi žalobcom“. Za nepodstatné považoval, čo bolo uvedené v žiadosti o nemocenské, či bol živnostníkom alebo či bol údaje o ňom boli evidované v registroch žalovanej. Zdôraznil, že „imperfektnosť dohody... nemôže byť sťažovateľovi na ujmu“, a sám J. Semančík pripustil, že práca sa mala vykonávať na živnosť, teda za odplatu, nie ako priateľská výpomoc. Ústavný súd sa počudoval nad tým, prečo žalovaná (aj s ohľadom na čestné vyhlásenia) nevykonala dokazovanie na objasnenie povahy ich právneho vzťahu, hoci jej to ukladá § 195 zákona č. 461/2003 Z. z. Záver o tom, že tento vzťah nebol pracovnoprávny, tak považoval za arbitrárny a predčasný. Na záver okrem odkazu na obsah čestných vyhlásení zdôraznil, že pri jeho posúdení treba „brať do úvahy všetky preukázané skutočnosti, ktoré relevantným spôsobom ozrejmuje úmysly strán, ako aj to, že prípadné nesplnenie oznamovacích povinností zamestnávateľom vo vzťahu k Sociálnej poisťovni a neúplnosť dohody o vykonaní práce, ktorú nespôsobil zamestnanec, mu nemôže byť na ťarchu“.

5. Nato najvyšší súd rozsudkom sp. zn. 9 Sžsk 112/2020 z 30. júna 2021 zrušil rozhodnutie ústredia z 22. augusta 2017. V odôvodnení však okrem cit. nálezu odkázal aj na svoju judikatúru, podľa ktorej je vyjadrenie zamestnávateľa o povahe úrazu pre žalovanú záväzné. Pobočka vo Zvolene (po zrušení jej pôvodného rozhodnutia z 19. júna 2017 rozhodnutím ústredia z 12. augusta 2021) pokračovala v konaní a vypočuť ako svedkov B. R. a P. M. (dve z osôb, ktorých čestné vyhlásenia žalobca predložil). Ďalej vyžiadala informáciu od Českej správy sociálneho zabezpečenia, či dohoda o vykonaní práce zakladala účasť na českom sociálnom poistení, a Inšpektorátu práce pre Moravskosliezsky a Olomoucký kraj, či dohoda spĺňala náležitosti podľa českých predpisov. Ďalej vyzvala žalobcu, aby podal žalobu o určenie, že jeho úraz je pracovným úrazom, čo ten odmietol. Novým rozhodnutím zo 14. decembra 2021 pobočka znova vyslovila, že žalobca nemá nárok na bolestné. V odôvodnení zdôraznila, že nález ústavného súdu nevyslovil, že by žalobca mal tento nárok, ale vytkol len predčasnosť záverov. Preto pobočka doplnila dokazovanie vylúčením svedkov, ktorí nepotvrdili existenciu pracovnoprávnej dohody medzi žalobcom a J. Semančíkom, len ho predpokladali na základe informácií od iných. Ani české orgány nepotvrdili, že by dohoda datovaná 20. januárom 2016 zakladala znaky závislej práce, a navyše ani nebola prihlásená na poistenie. Konečne, pobočka uzavrela, že žalobca nepodal v zmysle § 14 Zák. práce žalobu o určenie povahy úrazu na súd, ktorý je oprávnený rozhodovať spory z pracovnoprávných vzťahov.

6. Napriek opätovnému odvolaniu žalobcu ústredie žalovanej preskúmaným rozhodnutím zo 7. februára 2022 potvrdilo rozhodnutie pobočky. Na odôvodnenie odkázalo na zrušujúci rozsudok najvyššieho súdu sp. zn. 9 Sžsk 112/2020 a na jeho judikatúru, podľa ktorej spor o určenie pracovnoprávneho vzťahu je pracovnoprávny spor a podľa § 14 Zák. práce patrí do právomoci súdu.

Nesúhlasilo s názorom, že by ústavný súd záväzne potvrdil existenciu pracovnoprávneho vzťahu. Žalovaná podľa cit. judikatúry nie je oprávnená rozhodovať v sporoch z pracovnoprávnych vzťahov, a preto by sa úraz žalobcu z 21. januára 2016 mohol považovať za pracovný, len ak by J. Semačnik túto jeho povahu uznal. Pretože ten zodpovednosť odmietol, ani žalovaná nemohla žalobcovi priznať nároky z neho. Žalobca mal možnosť takúto žalobu podať, pretože ho na to pobočka vyzvala, no vedome to odmietol. Zároveň však dodala, že ku dňu úrazu nebol prihlásený ako zamestnanec J. Semačnika. Výpovede svedkov podľa nej nemohli spochybniť jeho stanovisko, ktorým neuznal úraz za pracovný, ani okolnosť, že žalobca nepodaním žaloby na súd zmaril možnosť takého posúdenia.

7. Správny súd tu napadnutým rozsudkom sp. zn. 22 Sa 3/2022 zamietol správnu žalobu, ktorú žalobca podal proti tomuto rozhodnutiu. V odôvodnení na úvod zdôraznil, že žalovaná rozsiahlo doplnila dokazovanie, no stotožnil sa s jej záverom, že aj napriek tomu zostalo sporné, či žalobca bol zamestnancom J. Semačnika a či úraz 21. januára 2016 bol pracovný. V zhode s právnym názorom vyjadreným v rozsudku sp. zn. 9 Sžsk 112/2020 žalovaná mala dať žalobcovi príležitosť, aby podal určovaciu žalobu v civilnom sporovom konaní na súd; pritom ho poučila, že ak ju nepodá a J. Semačnik neuzná úraz za pracovný, bude ho považovať za nepracovný. Z judikatúry najvyššieho súdu vyplýva, že žalovaná nemôže o týchto otázkach rozhodovať sama, a keďže charakter právneho vzťahu medzi nimi zostal sporný, mohol o nich rozhodnúť len súd. Dôvodom, prečo tak žalovaná nemôže rozhodovať, je (zhodne s judikatúrou) aj to, že J. Semačnik nie je účastníkom konania a nemožno tak určovať jeho práva a povinnosti. Správny súd nesúhlasil ani s tým, že by otázku pracovnoprávneho vzťahu záväzne posúdil už ústavný súd. Ten len vytkol predčasný a arbitrárny záver, že taký vzťah neexistoval, a uložil súdom a žalovanej opätovne sa zaoberať relevantnými dôkazmi. Dohodu z 20. januára 2016, na ktorú ústavný súd odkazoval, pritom J. Semačnik podľa vlastného vyjadrenia podpísal až po úraze na naliehanie sestry žalobcu. V skutočnosti vzťah medzi ním a žalobcom mal byť vzťahom dvoch živnostníkov. Správny súd znova zopakoval, že žalobca neudal J. Semačnika ako zamestnávateľa ani v žiadosti o nemocenské. Bolo však jeho povinnosťou preukázať, že medzi ním a žalobcom existoval pracovnoprávny vzťah, čo sa mu nepodarilo. Pokiaľ žalovaná nedala žalobcovi príležitosť, aby bol prítomný pri výsluchu svedkov, považoval to správny súd za formálne pochybenie, ktoré nie je dôvodom zrušenia jej rozhodnutia.

II.

Kasačná sťažnosť a vyjadrenia k nej

8. Včas podanou kasačnou sťažnosťou sa žalobca domáha zrušenia tohto rozsudku, eventuálne jeho zmeny tak, že sa zruší rozhodnutie žalovanej a vec sa jej vráti na ďalšie konanie. Po zopakovaní priebehu konania zotrval na názore, že v čase úrazu pracoval u J. Semačnika v zmysle dohody o vykonaní práce z 20. januára 2016. Ak žalovaná túto okolnosť neuznala, nerešpektovala právny názor ústavného súdu. Jej postup navyše svedčil o tom, že nemala v úmysle vykonať žiadne dokazovanie, pretože sa jasne vyjadrila, že ak žalobca nepodá určovaciu žalobu na súd, posúdi úraz ako nepracovný. Až následne predsa len vypočula svedkov, žalobcovi však neumožnila, aby bol prítomný pri ich výsluchu. Žalobca zopakoval, že mal uzavretú dohodu s podnikateľom J. Semačnikom, no sám živnostníkom nebol. Žalovaná to však „znegovala“ a uverila radšej jemu. Žalobca zotrval aj na pravdivosti predložených čestných vyhlásení. Vykonané dôkazy podľa neho dostatočne jasne preukazujú, že bol zamestnaný u J. Semačnika, ktorého tvrdenia sú účelové. K tvrdeniam správneho súdu o tom, ako sú vyplnené tlačivá, žalobca zdôraznil, že v danom čase bol v kritickom stave a nepremýšľal nad všetkými byrokratickými súvislosťami. Navyše, sama okolnosť, že bol v pracovnom pomere k M-HUNT s.r.o., nevylučovala existenciu iného pracovnoprávneho vzťahu. Jeho práca pre J. Semačnika sa vyznačovala všetkými znakmi závislej práce v zmysle § 1 ods. 2 a 3 Zákonníka práce, no ten ho neprihlásil na poistenie u žalovanej. Pretože existencia pracovnoprávneho vzťahu je dostatočne dokázaná, znamená to, že výzva žalovanej na podanie určovacej žaloby je neprípustná.

9. Žalovaná navrhla kasačnú sťažnosť zamietnuť. Zopakovala, že posudzovanie charakteru pracovného úrazu, resp. všeobecne existencie pracovnoprávneho vzťahu patrí do právomoci súdu. Odkázala aj na judikatúru najvyššieho súdu, podľa ktorej je vyjadrenie zamestnávateľa k charakteru pracovného úrazu pre žalovanú záväzná.

III.

Posúdenie veci kasačným súdom

10. Najvyšší správny súd Slovenskej republiky ako súd kasačný (§ 438 ods. 2 SSP) preskúmal napadnutý rozsudok v celom rozsahu (§ 453 ods. 1 SSP) a predchádzajúce konanie pred správnym súdom bez nariadenia pojednávania (§ 455 SSP) bez ohľadu na uplatnené sťažnostné body (§ 453 ods. 2 v spojení s § 203 ods. 2 SSP). Kvôli vylúčeniu členky senátu JUDr. Jany Martinčekovej z dôvodu podľa § 87 ods. 2 SSP na jej miesto v súlade s rozvrhom práce nastúpil JUDr. Michal Matulník, PhD.

11. Predmetom prieskumu v prerokúvanej veci sú rozhodnutia žalovanej, ktorými rozhodovala o nároku žalobcu na náhradu za bolesť (bolestné). Podľa § 99 zákona č. 461/2003 Z. z. patrí nárok na túto náhradu (upravenú inak v zákone č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia v znení neskorších predpisov) poškodenému, ktorým sa podľa § 83 cit. zák. rozumie zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16, ak (okrem iného) utrpel pracovný úraz. Podľa § 8 cit. zák. je pracovným úrazom podľa tohto zákona poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré (okrem iného) zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16 utrpel pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s takýmto plnením, pre plnenie pracovných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi. Náhrada za bolesť je podľa § 13 ods. 3 písm. h) zákona č. 461/2003 Z. z. úrazovou dávkou, o ktorej sa podľa § 172 ods. 4 cit. zák. rozhoduje v dávkovom konaní, ktoré je upravené v § 172 a nasledujúcich uvedeného zákona. Podľa § 198 ods. 1 cit. zák. vo všeobecnosti platí, že ak sa v konaní vyskytne otázka, o ktorej už právoplatne rozhodol iný príslušný orgán, je organizačná zložka jeho rozhodnutím viazaná; inak si môže o takejto otázke urobiť úsudok. Podľa odseku 2 tohto paragrafu si organizačná zložka nemôže ako o predbežnej otázke urobiť úsudok o tom, či a kto spáchal trestný čin, priestupok, správny delikt, alebo o osobnom stave fyzickej osoby, ak patrí o ňom rozhodovať súdu.

12. Žalovaná aj správny súd v tejto súvislosti vyšli z názoru, že otázka, či úraz možno považovať za pracovný, je predbežnou otázkou vyplývajúcou z pracovnoprávneho vzťahu v zmysle § 198 zákona č. 461/2003 Z. z., o ktorej patrí rozhodovať súdu. Preto uzavreli, že vyjadrenie zamestnávateľa o tejto otázke je pre žalovanú rozhodujúce a ak žalobca chce, aby sa úraz posúdil ako pracovný, musí podať žalobu na súd v civilnom sporovom konaní podľa § 316 a nasl. CSP. Týmto otázkami sa však medzičasom zaoberal vo svojej rozhodovacej praxi aj veľký senát tunajšieho súdu, ktorý v rozsudku sp. zn. 19 SVs 3/2024 vyslovil, že ani znenie § 83, ani znenie § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. pri vymedzení pojmu či už poškodeného alebo pracovného úrazu neodkazujú na akýkoľvek iný právny predpis alebo na akýkoľvek právny vzťah, o ktorom by patrilo rozhodovať inému príslušnému orgánu. Ustanovenie § 8 cit. zák. pri vymedzení pojmu pracovný úraz neodkazuje na pojem pracovného úrazu podľa Zákonníka práce, a preto súd rozhodujúci v pracovnoprávných sporoch na základe § 14 Zákonníka práce nemá právomoc rozhodovať o tom, či určitý úraz je pracovným úrazom na účely § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. Posudzovanie tejto otázky patrí len organizačným zložkám žalovanej, pretože ide výlučne o (predbežnú) otázku v rámci samotného zákona o sociálnom poistení. Takéto rozhodnutie organizačných zložiek žalovanej nemôže mať žiaden vplyv na pracovnoprávny vzťah poškodeného zamestnanca a zamestnávateľa a nemá voči zamestnávateľovi účinky ani v iných konaniach, v ktorých by organizačné zložky z tohto pracovného úrazu voči nemu vyvodzovali určité následky.

13. Podľa veľkého senátu tak otázka, či určitý úraz možno považovať za pracovný úraz na účely § 8 zákona č. 461/2003 Z. z., je otázkou samotného zákona o sociálnom poistení, takže žalovaná je povinná posúdiť túto otázku predbežne v každom konaní, kde pracovný úraz je podmienkou priznania určitej dávky. Žalovaná ju v takomto prípade musí posúdiť v celom rozsahu a musí ustáliť, či úraz skutočne je pracovným úrazom. Na ten účel musí súlaď s § 195 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. presne a úplne zistiť skutočný stav veci, na čo musí obstarat' potrebné podklady na rozhodnutie. Podľa odseku 2 tohto paragrafu môžu byť podkladom rozhodnutia okrem dôkazov napríklad aj čestné vyhlásenia, vyjadrenia alebo návrhy účastníkov konania, a podľa jeho odseku 4 musí organizačná zložka pri posudzovaní veci objasňovať rovnako dôkladne všetky rozhodujúce skutočnosti bez ohľadu na to, či svedčia v prospech alebo v neprospech účastníka konania. Podľa § 196 ods. 7 tohto zákona organizačná zložka hodnotí dôkazy podľa svojej úvahy, a to každý osobitne a všetky vo vzájomnej súvislosti. Z citovaných ustanovení tak vyplýva, že žalovaná nie je viazaná vyhlásením zamestnávateľa, že úraz nie je pracovným úrazom, a preto nemôže vyžadovať od zamestnanca, aby toto vyhlásenie zamestnávateľa vyvrátil súdnym rozhodnutím. Takýmto postupom sa totiž tomuto vyhláseniu priznávajú účinky prezumpcie (domnienky), čo nezodpovedá zásade voľného hodnotenia dôkazov, ani požiadavke rovnako dôsledne objasňovať všetky skutočnosti, či svedčia v prospech alebo neprospech účastníka. Týmto rozhodnutím veľkého senátu je tu konajúci senát podľa § 466 ods. 3 SSP viazaný.

14. Žalovaná spolu so správnym súdom však uvedené úvahy rozšírili aj ďalej, keď (vychádzajúc v podstate z tej istej judikatúry najvyššieho súdu, ktorá sa týkala posudzovania povahy pracovných úrazov) opakovane zdôrazňovali, že už samu otázku, či medzi žalobcom a J. Semančíkom existoval pracovnoprávny vzťah, žalovaná nie je oprávnená riešiť, pretože jej riešenie podľa § 14 Zák. práce a § 316 a nasl. CSP patrí do právomoci súdov v civilnom sporovom konaní. Zo znenia už cit. ustanovenia § 198 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. je však práve naopak zrejmé, že dovoľuje organizačným zložkám žalovanej urobiť si predbežný úsudok práve o takej otázke, ktorej zodpovedanie síce podmieňuje rozhodnutie v konaní, no nepatrí do jej kompetencie [pre obdobne znejúce ustanovenie § 40 zákona č.

71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) porov. Potásch, P., Hašanová, J., Vallová, J., Milučký J., Medžová, D. Správny poriadok. Komentár. 4. vydanie. Praha : C. H. BECK, 2022, s. 381 a 382]. Môže ísť teda tak o otázku, ktorých rozhodnutie patrí do príslušnosti iných orgánov verejnej správy, ale aj do právomoci súdov v civilnom sporovom konaní, prípadne civilnom mimosporovom konaní. To napokon podporuje aj znenie § 198 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z., ktoré vyslovene zakazuje organizačnej zložke urobiť si predbežný úsudok práve o niektorých otázkach, ktoré patria do právomoci súdov v trestnom konaní, orgánov verejnej správy, prípadne (civilných) súdov (znova porov. už cit. rozsudok veľkého senátu 19 SVs 3/2024).

15. Prekonaním skoršej judikatúry najvyššieho súdu vyššie citovanými právnymi názormi veľkého senátu tak do značnej miery padá opora aj pre záver žalovanej, že sama nie je oprávnená posúdiť existenciu či neexistuje pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobcom a J. Semančíkom. Na základe cit. § 198 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. organizačné zložky žalovanej sú oprávnené (a v miere, v akej je to potrebné pre konanie, aj povinné) urobiť si predbežný úsudok o tom, či takýto pracovnoprávny vzťah existuje. Tento úsudok musí byť (rovnako ako iné časti rozhodnutia) založený na riadne zistených skutočnostiach, musí mať oporu v právnych predpisoch (porov. cit. § 195 ods. 1 a 4 a § 209 ods. 1 cit. zák.) a musí byť odôvodnený v súlade s požiadavkami § 209 ods. 4 cit. zák. Ani ústavný súd v náleze sp. zn. II. ÚS 159/2020 nemal žiadne pochybnosti o tom, že žalovaná môže a má túto otázku posúdiť. V čase jeho rozhodovania mu totiž bolo známe, že otázka pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobcom a J. Semančíkom je sporná aj medzi nimi samými. Napriek tomu sa však v odôvodnení otázkou existencie tohto vzťahu sám zaoberá, vyčíta žalovanej, že nevykonala potrebné dokazovanie na objasnenie jeho povahy, a za arbitrárny a predčasný považoval aj jej záver, že o taký vzťah nejde. Nevyhnutným predpokladom týchto úvah však bolo, že považoval žalovanú (jej organizačnú zložku) za oprávnenú a povinnú urobiť si o týchto otázkach úsudok. Ak by si ho urobiť nemohla a nesmela, logicky by jej nemohol ústavný súd vyčítať, že jej záver o tom je arbitrárny a predčasný. Pokiaľ teda žalovaná aj správny súd v tu prerokúvanej veci naďalej zastávali názor, že ak je existencia pracovnoprávneho vzťahu sporná, žalovaná nie je oprávnená túto spornosť riešiť a musí odkázať poškodeného zamestnanca na civilné sporové konanie, nie je ich názor ani v zhode s právnym názorom ústavného súdu.

16. Ak teda organizačná zložka žalovanej kvôli svojmu nesprávnemu názoru na výklad § 8 a aj § 198 zákona č. 461/2003 Z. z. priznala vyhláseniam a prejavom zamestnávateľa iný (väčší) význam v konaní než ostatným dôkazom, potom nehodnotila všetky rozhodné skutočnosti rovnako dôkladne a každý dôkaz osobitne a všetky dôkazy vo vzájomných súvislostiach. Takýto postup predstavuje podstatnú vadu konania v zmysle § 191 ods. 1 písm. g) SSP, čo by samo osebe postačovalo na zrušenie preskúmaného rozhodnutia. Vzhľadom na trvanie a doterajší priebeh konania pred organizačnými zložkami žalovanej však kasačný súd považuje za potrebné upriamiť ich pozornosť aj na ďalšie zásadné otázky, ktorým v doterajšom konaní nebola venovaná náležitá pozornosť. Predovšetkým treba uviesť, že podľa zisteného skutkového stavu sa úraz, ktorý žalobca považuje za pracovný, stal v Českej republike, hoci žalobca mal (nesporne) bydlisko v Slovenskej republike a v čase úrazu bol podľa skutkového stavu v pracovnom pomere zamestnanca s miestom výkonu práce v Slovenskej republike (M-HUNT, s.r.o.). Napriek tomuto cezhraničnému skutkovému stavu sa žalovaná v doterajšom konaní vôbec nezaoberala otázkou rozhodného práva a použiteľných právnych predpisov, hoci opakovane citovala (slovenský) Zákoník práce a žalobcu odkazovala na konanie pred slovenskými súdmi. Možno predpokladať, že otázku použiteľných právnych predpisov považovala za jednoznačnú. Dávky v súvislosti s pracovnými úrazmi podľa čl. 3 ods. 1 písm. f) nariadenia Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia totiž patria do vecnej pôsobnosti koordinácie a žalobca bol zamestnancom v štáte svojho bydliska (Slovenská republika), kde zjavne vykonával podstatnú časť svojej činnosti, takže či už by sa jeho pomer k J. Semančíkovi posúdil ako pomer zamestnanca alebo ako výkon samostatnej zárobkovej činnosti, podliehal by právnym predpisom Slovenskej republiky [čl. 13 ods. 1 písm. a), resp. ods. 3 cit. nariadenia v spojení s čl. 14 ods. 5 až 11 nariadenia č. 987/2009, ktorým sa vykonáva nariadenie č. 883/2004].

17. To však samo osebe ešte neurčuje, akým právnym poriadkom sa spravuje vzťah medzi žalobcom a J. Semančíkom, v rámci ktorého žalobca ťažil drevo a utrpel sporný úraz. Tento vzťah bol v každom prípade zmluvným vzťahom, v dôsledku čoho sa naň vzťahuje nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I). Podľa čl. 3 ods. 1 tohto nariadenia sa zmluva spravuje predovšetkým právnym poriadkom, ktorý si (výslovne alebo inak jasne) zvolia zmluvné strany. Ak si strany právny poriadok nezvolia, určuje sa rozhodný právny poriadok subsidiárne podľa čl. 4 ods. 1, pokiaľ čl. 5 až 8 neustanovujú niečo iné. Predmetom sporu v prerokúvanej veci medzi žalobcom a J. Semančíkom je predovšetkým otázka, akú povahu mala činnosť žalobcu pri ťažbe dreva - či išlo o výkon závislej práce alebo o poskytovanie služby. Pre tieto prípady sa totiž rôznia kolízne pravidlá v nariadení

č. 593/2008: podľa čl. 8 ods. 2 sa (za chýbajúcej voľby rozhodného práva) individuálne pracovné zmluvy spravujú (na prvom mieste) právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy. Na druhej strane, podľa čl. 4 ods. 1 písm. b) cit. nar. sa zmluva o poskytovaní služieb spravuje právnym poriadkom krajiny obvyklého pobytu (čl. 19) poskytovateľa služieb. V prerokovanej veci to teda znamená, že právny vzťah pri výkone práce žalobcu 21. januára 2016 by sa mohol spravovať českým právnym poriadkom, ak by išlo o pracovnú zmluvu (pretože miestom výkonu práce mala byť Česká republika, kde v tom čase býval a pracoval aj J. Semančík - pozri jeho vyjadrenie zo 7. októbra 2021), alebo slovenským právnym poriadkom, ak by šlo o zmluvu o poskytnutí služby (pretože miesto obvyklého pobytu žalobcu bolo v Slovenskej republike). Okrem toho by vzhľadom na formuláciu samotnej dohody z 20. januára 2016 (český jazyk, odkaz na český Zákonník práce a pod.) prichádzala do úvahy aj voľba práva Českej republiky (porov. už odpoveď Inšpektorátu práce v Banskej Bystrici z 29. septembra 2021 v administratívnom spise).

18. Vo vzťahu k týmto otázkam však kasačný súd - v zhode s nálezom ústavného súdu - považuje skutkové zistenia žalovanej naďalej za nedostatočné a jej závery za predčasné. Žalovaná ani v novom konaní neurobila kľúčové zistenia k okolnostiam vzniku dohody z 20. januára 2016, ktorú žalobca predložil, ani k okolnostiam vzniku ich právneho vzťahu. Podľa už cit. § 195 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. má však žalovaná zistiť skutkový stav a na ten účel podľa cit. § 195 ods. 2 a § 196 ods. 1 a 7 tohto zákona nielen vykonať potrebné dôkazy, ale aj hodnotiť ich podľa svojej úvahy. Podľa judikatúry záver, ktorý si konajúci orgán urobí o pravdivosti či nepravdivosti tvrdených skutočností vzhľadom na poznatky získané z vykonaných dôkazov, je vecou vnútorného presvedčenia tohto orgánu a jeho logického myšlienkového postupu. Hodnotenie dôkazov je zložitý myšlienkový proces, ktorého podstatou sú jednak čiastkové, jednak komplexné závery o vierohodnosti poznatkov získaných vykonaním dôkazov, ktoré sú potom podkladom pre záver o tom, ktoré skutočnosti stranami tvrdené má súd za preukázané a ktoré tak tvoria zistený skutkový stav. Základom hodnotiaceho postupu by okrem ľudských a odborných skúseností mali byť pravidlá logického myslenia, ktoré tradičná logika formuluje do základných logických zásad. Vierohodnosť určitého poznatku získaného vykonaním konkrétneho dôkazu, a teda aj jeho význam z hľadiska dôkazu pravdivosti či nepravdivosti skutkových tvrdení, konajúci orgán hodnotí jednak izolovane, jednak v porovnaní s poznatkami získanými vykonaním všetkých zostávajúcich dôkazov. Výsledkom celkového hodnotenia dôkazných prostriedkov je záver o pravdivosti tvrdených skutočností (porov. vo všeobecnosti napr. rozsudok najvyššieho súdu sp. zn. 6 MCdo 1/2010). Organizačná zložka žalovanej potom v odôvodnení svojho rozhodnutia musí vysvetliť, čo zistila z navzájom rozporných dôkazných prostriedkov a prečo jeden z nich považovala za dôveryhodnejší a dala mu prednosť pred iným (porov. už cit. § 209 ods. 4 zákona č. 461/2003 Z. z.).

19. V preskúmanom rozhodnutí sa pobočka aj ústredie žalovanej v podstate obmedzili na zreprodukované stanoviska J. Semančíka, ktorý poprel uzavretie dohody pred vykonaním práce a nadväzne na to poprel aj existenciu pracovnoprávneho vzťahu. Naproti tomu žalobca tvrdil, že k jej podpisu došlo ešte pred začatím vykonania práce (čomu inak prima facie svedčil aj samotný obsah listiny obsahujúcej túto dohodu). Napriek zjavnému rozporu žalovaná ďalej nezisťovala nielen to, kedy a ako konkrétne malo podľa jednotlivých aktérov dôjsť k podpisu (teda ako a kedy mala J. Semančíka vyhľadať sestra žalobcu), ale (vzhľadom na neúplnosť dohody) nezisťovala vôbec podrobnosti o tom, na čom sa vlastne žalobca a J. Semančík konkrétne dohodli. Žalobca nemal živnostenské oprávnenie, napriek tomu sa ocitol s koňom na ťažbe dreva v Českej republike. Je teda zrejmé, že mu niekto (J. Semančík?) nejako musel vysvetliť, kde, kedy a za akých podmienok (bezplatne či za odmenu?) bude pracovať, a žalobca s týmito podmienkami musel súhlasiť. Ako už konštatoval aj ústavný súd v citovanom náleze, je nanajvýš pravdepodobné, že práca sa mala vykonať za odmenu, pretože aj sám J. Semančík tvrdil, že žalobca mal pracovať ako živnostník (teda podnikateľ, ktorý spravidla cieľi na dosahovanie zisku, porov. § 2 ods. 1 Obchodného zákonníka). Žalovaná však tvrdenia J. Semančíka, že vychádzal zo živnostenského oprávnenia žalobcu, bližšie neozrejmla (z čoho J. Semančík nadobudol toto presvedčenie, ak žalobca živnostenské oprávnenie nemal?) a následne ani nezhodnotila z pohľadu vierohodnosti. Podobne žalovaná riadne nezistila na akom základe už v minulosti žalobca prípadne konal obdobné práce pre J. Semančíka.

20. Až na základe riadneho zistenia všetkých okolností toho, ako, kedy a na čom sa vlastne žalobca a J. Semančík dohodli v súvislosti s prácou, ktorá sa mala vykonať v Bílej 21. januára 2016, a okolností, za akých došlo k podpisu listiny „dohoda o provedení práce“ (ktorá, ako uviedol ústavný súd, nateraz celkom zreteľne existuje ako riadne podpísaná listina s pomerne jasným obsahom), bude možné zhodnotiť skutočný obsah právneho vzťahu, ktorý medzi nimi vznikol. Na základe toho potom bude potrebné ustáliť, či na účely určenia rozhodného práva bude podstatný obsah tejto listiny ako dôkaz prípadnej voľby práva, alebo pôjde o individuálnu pracovnú zmluvu alebo o zmluvu o poskytnutí služby v zmysle čl. 4 ods.

1 písm. b) a čl. 8 nariadenia č. 593/2008. Táto otázka predstavuje pomerne komplikovaný kvalifikačný problém medzinárodného práva súkromného (porov. všeobecne Csach, K. Širicová, L. Júdová, E. Úvod do štúdia medzinárodného práva súkromného a procesného. Bratislava : Wolters Kluwer 2018, s. 52 a nasl.). Keďže kolízne pravidlá tu vyplývajú z právneho aktu Európskej únie (nariadenia), možno v zásade vychádzať z ním opakovane zdôrazňovaného autonómneho významu pojmov používaných v nariadení č. 593/2008 (porov. z posledného obdobia všeobecne napr. rozsudok zo 14. septembra 2023, C-821/21, Club La Costa a i.; k výkladu pojmu „individuálna pracovná zmluva“ porov. napr. rozsudok z 13. júla 1993, C-125/95, Mulox IBC, ods. 10, 11, 14 až 16 a v nich citovanú prejudikatúru). Na ich základe potom treba posúdiť, či dojednanie, ktoré medzi sebou urobili J. Semančík a žalobca, spadá podľa cit. čl. 8 alebo čl. 4 ods. 1 písm. b) tohto nariadenia.

21. Až na základe ustálenia právneho poriadku, podľa ktorého sa má ich vzťah spravovať, potom možno robiť závery o tom, či je toto dojednanie úplné (teda či obsahuje všetky zákonné náležitosti), či je formálne platné (teda či zodpovedá príslušnej forme pre toto dojednanie) a tiež, aké sú následky nedodržania týchto náležitostí alebo formy (porov. čl. 10 až 12 nariadenia č. 593/2008). Pre poriadok treba v tejto súvislosti upozorniť, že podľa § 75 českého Zákonníka práce (č. 262/2006 Zb.) v znení účinnom k 21. januáru 2016 dohoda o vykonaní práce musí obsahovať určenie rozsahu práce a dobu, na akú sa uzatvára (pričom môže ísť aj o neurčitý čas, porov. Bělina, M. Drápaj, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydanie. C. H. BECK : Praha 2019, s 458 a 459), ďalej odporúčanou náležitosťou je aj odmeňovanie (§ 138). Dohoda síce podľa § 77 ods. 1 cit. zákonníka musí byť uzavretá písomne, nedodržanie čoho znamená jej neplatnosť, ale zásadne neplatnosť relatívnu (porov. Bělina, M. Drápal, L. a kol. cit. dielo, s. 145), ktorej sa podľa § 20 tohto zákonníka nemožno dovolávať potom, čo sa už začalo s plnením (teda začala sa vykonávať práca). Tým sa právna úprava podľa českého práva dosť podstatne odlišuje od dohody o vykonaní práce podľa slovenských predpisov, ktorá podľa § 226 ods. 2 Zákonníka práce (č. 311/2001 Z. z.) musí byť písomná pod sankciou absolútnej neplatnosti. Okrem toho však aj ustanovenie § 19 ods. 3 českého Zák. práce chráni zamestnanca pri prípadnej neplatnosti pracovnoprávneho úkonu obdobne ako ustanovenie § 17 ods. 3 slovenského Zák. práce, na ktoré odkázal aj ústavný súd.

22. Podľa úvodom cit. § 99 zákona č. 461/2003 Z. z. patrí nárok na náhradu za bolesť (bolestné) zásadne poškodenému, teda aj zamestnancovi zamestnávateľa podľa § 16, ak utrpel pracovný úraz (§ 83 cit. zák.). Podľa § 16 cit. zák. je povinne úrazovo poistený zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu. Z citovaných ustanovení tak vyplýva, že ak zamestnávateľ zamestnáva čo len jediného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu, je povinne úrazovo poistený, a ak tento zamestnanec utrpí pracovný úraz, je poškodeným v zmysle § 83 cit. zák. Poznámka pod čiarou k odkazu 38 v ustanovení § 16 síce odkazuje len na Zákoník práce, sama osebe však nie je súčasťou právneho predpisu a má len informatívnu hodnotu (porov. bod 47 Legislatívnotechnických pokynov - prílohy č. 2 Legislatívnych pravidiel Národnej rady Slovenskej republiky, č. 19/1997 Z. z.). Vzhľadom na vyššie citované koordinačné pravidlá nariadenia č. 883/2004 môžu slovenským právnym predpisom vo veciach sociálneho zabezpečenia v dôsledku pracovných úrazom podliehať aj osoby zamestnané v cudzine. Preto sa musí pojem „pracovnoprávne vzťahy“ v zmysle § 16 a 83 zákona č. 461/2003 Z. z. vykladať tak, že môže ísť aj pracovnoprávny vzťah podľa iného právneho poriadku, ak svojím obsahom typovo zodpovedá pracovnoprávnemu vzťahu upravenému slovenským Zákonníkom práce.

23. Vzhľadom na zásadnú obsahovú podobnosť dohody o „provedení práce“ podľa § 75 českého Zák. práce a dohody o vykonaní práce podľa § 226 slov. Zák. práce tak možno aj takúto dohodu považovať za pracovnoprávny vzťah na účely cit. § 16 a 83 zákona č. 461/2003 Z. z. Ak by sa teda ukázalo, že žalobca u J. Semančíka skutočne pracoval v takom právnom vzťahu, ktorý zodpovedá dohode o vykonaní práce podľa českého Zákonníka práce, bol by zamestnancom v zmysle citovaných ustanovení. Ak v tomto pracovnoprávnom vzťahu za okolností uvedených v § 8 cit. zák. utrpel poškodenie zdravia, išlo by v jeho prípade o pracovný úraz, na základe ktorého by bol poškodeným podľa cit. § 83 tohto zákona. Ako uviedol už ústavný súd, sama okolnosť, že ho zamestnávateľ neprihlásil do registra u žalovanej, nie je v tomto zmysle podstatná, keďže nároky na dávky vznikajú naplnením zákonných podmienok (§ 109 ods. 1 cit. zák.), medzi ktorými nie je evidovanie žalobcu v registri. Už len v záujme úplnosti kasačný súd zdôrazňuje, že okolnosť, koho žalobca uviedol ako zamestnávateľa pri žiadosti o výplatu nemocenského, v tejto súvislosti nie je podstatná. Jednak je predmetom tohto konania nárok na bolestné ako dávku úrazového poistenia [§ 13 ods. 3 písm. h) zákona č. 461/2003 Z. z.], nie nárok na dávku nemocenského poistenia [§ 13 ods. 1 cit. zák.]. Jednak bol však podľa § 14 ods. 1 písm. a) cit. zák. účinného k 21. januáru 2016 povinne nemocensky poistený len zamestnanec podľa § 4 ods. 1, teda fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladal právo na pravidelný mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3. Nepravidelný príjem zakladal postavenie zamestnanca len na účely dôchodkového poistenia v

zmysle § 4 ods. 2 cit. zák. V prerokúvanej veci je od počiatku zrejmé, že práca vykonávaná žalobcom 21. januára 2016 v Českej republike nemala zakladať pravidelný mesačný príjem, a preto nemohla ani zakladať nemocenské poistenie, z ktorého by si žalobca mohol uplatňovať nárok na nemocenské dávky.

IV.

Záver

24. Zo všetkých uvedených dôvodov tak kasačný súd dospel k záveru, že v konaní žalovanej došlo k podstatnému porušeniu ustanovení o konaní, ktoré mohlo mať za následok nezákonnosť preskúmaného rozhodnutia, čo zakladalo dôvod na jeho zrušenie v zmysle § 191 ods. 1 písm. g) SSP. Okrem toho však žalovaná napriek právnemu názoru ústavného súdu nevykonala dôkazy do tej miery, aby zistenie skutkového stavu bolo dostačujúce na riadne posúdenie veci, čo odôvodňovalo jeho zrušenie aj podľa § 191 ods. 1 písm. e) SSP. Ak správny súd žalobu žalobcu zamietol, jeho rozsudok sám vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci [§ 440 ods. 1 písm. g) SSP]. Preto ho kasačný súd podľa § 462 ods. 2 SSP rozsudkom (§ 457 ods. 1 SSP) zmenil tak, že zrušil preskúmané rozhodnutie žalovanej a vec jej podľa § 191 ods. 4 SSP vrátil na ďalšie konanie.

25. Orgány verejnej správy sú v ďalšom konaní viazané právnym názorom vysloveným v tomto rozsudku (§ 469 SSP). Úlohou žalovanej v novom konaní - ako to plynie aj z cit. nálezu sp. zn. II. ÚS 159/2020 - bude predovšetkým doplniť dokazovanie (napr. výsluchom Z.. D. a S.. Q., na ktorých žalobca odkazoval už v pôvodnej žiadosti o bolestné) na podrobné zistenie toho, ako a na čom sa vlastne dohodli žalobca a J. Semančík predtým, než žalobca odišiel do Bílej vykonávať prácu, pri ktorej sa mu stal úraz. Pri tomto dokazovaní sa žalovaná zameria na zistenie rozhodných znakov, ktoré jej umožnia posúdiť jednak charakter takto založeného právneho vzťahu (aký mal byť rozsah práce, kto určil miesto a zodpovednosť za výkon práce, kto mal poskytnúť pracovné prostriedky, kto zodpovedal za bezpečnosť práce - k tomu porov. aj zápisnicu o školení o BOZP založenú v administratívnom spise, ako bola dohodnutá odmena a kto ju mal vyplatiť). Ďalej doplní dokazovanie na objasnenie vzniku listiny „Dohoda o provedení práce“ (vrátane výsluchu sestry žalobcu), vrátane zistenia, prečo J. Semančík takúto dohodu vlastne podpísal, ak podľa neho nemal záujem založiť pracovnoprávnym vzťah. Takto zistené poznatky spoločne s doterajšími podkladmi konania (samotné znenie dohody, výpovede doteraz vypočutých svedkov a pod.) žalovaná vyhodnotí podľa § 196 ods. 7 zákona č. 461/2003 Z. z. podľa vyššie (porov. ods. 18 tohto rozsudku) vysvetlených zásad voľného hodnotenia dôkazov. Po takomto vyhodnotení ustáli, či vzťah medzi žalobcom a J. Semančíkom napĺňa znaky pracovnoprávneho vzťahu podľa rozhodného práva, či jeho úraz možno považovať za pracovný úraz v zmysle § 8 cit. zák. a jeho za poškodeného v zmysle § 83 cit. zák., a to všetky v zmysle právnych názorov vyjadrených v tomto rozsudku.

26. Pri zmene rozhodnutia musí kasačný súd podľa § 467 ods. 2 SSP rozhodnúť o trovách konania na krajskom súde a kasačnom súde. Podľa § 467 ods. 1 a 2 v spojení s § 167 ods. 1 SSP tak žalobcovi, ktorý v konaní dosiahol úspech, priznal nárok na úplnú náhradu trov kasačného konania, ako aj náhradu trov konania pred správnym súdom proti neúspešnej žalovanej.

27. Toto rozhodnutie prijal senát pomerom hlasov 3:0 (jednomyseľne).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.