

Vec C-5/24 [Pauni] ⁱ

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

5. január 2024

Vnútroštátny súd:

Tribunale ordinario di Ravenna

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

4. január 2024

Žalobkyňa:

P. M.

Žalovaná:

S.

ⁱ Názov tejto veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

Predmet konania vo veci samej

Návrh na opätovné zaradenie pracovníčky prepustenej z dôvodu prekročenia povoleného času neprítomnosti z dôvodu choroby na pracovisko.

Predmet a právny základ prejudiciálnej otázky

Výklad smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

Prejudiciálne otázky

1. Bráni smernica 2000/78 vnútroštátnej právnej úprave, v ktorej sa tým, že upravuje právo na zachovanie pracovného miesta v prípade choroby počas 180 platených dní v období od 1. januára do 31. decembra každého roka, okrem ďalších 120 dní neplateného voľna (ktoré možno využiť len raz) na žiadosť pracovníka, nestanovujú rozdielne pravidlá pre pracovníkov, ktorí majú zdravotné postihnutie, a pracovníkov, ktorí ho nemajú?
2. Ak by sa vnútroštátna právna úprava opísaná v odôvodnení mala považovať abstraktne za nepriamu diskrimináciu, je samotná právna úprava v každom prípade objektívne odôvodnená legitímnym cieľom a sú prostriedky použité na jej dosiahnutie primerané a potrebné?
3. Mohli by primerané úpravy vhodné a dostatočné na zabránenie diskriminácii predstavovať poskytnutie neplateného voľna na žiadosť pracovníka po uplynutí 120 dní práceneschopnosti a vhodné na zabránenie prepusteniu až do jeho uplynutia?
4. Možno považovať za primeranú takú úpravu, ktorá spočíva v povinnosti zamestnávateľa poskytnúť po uplynutí 180 dní platenej práceneschopnosti z dôvodu choroby ďalšie obdobie plne hradené na jeho náklady bez získania protihodnoty v podobe vykonanej práce?
5. Je možné na účely posúdenia diskriminačného správania zamestnávateľa vyhodnotiť (na účely preukázania oprávnenosti alebo neoprávnenosti výpovede) okolnosť, že ani [prípadne] ďalšie obdobie stability pracovného pomeru platené zamestnávateľom by neumožnilo osobe so zdravotným postihnutím vrátiť sa do práce, pretože jej nepriaznivý zdravotný stav by pretrvával?

Uvedené ustanovenia práva Únie

Smernica 2000/78 [odôvodnenia 11, 12, 16, 17, 20 a 21; články 1, 2 ods. 1 a 2, článok 3 ods. 1 písm. c)].

Rozsudky Súdneho dvora z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, (EU:C:2013:222); z 18. januára 2018, Ruiz Conejero, C-270/16 (EU:C:2018:17); z 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15 (EU:C:2016:917).

Uvedené ustanovenia vnútroštátneho práva

Článok 2110 Občianskeho zákonníka, prvý a druhý odsek:

„V prípade úrazu, choroby, tehotenstva alebo šestonedelia, ak zákon [nestanovuje] rovnocenné formy sociálneho zabezpečenia alebo pomoci, patrí pracovníkovi odmena alebo náhrada odmeny vo výške a za čas, ktoré sú stanovené osobitnými zákonmi..., zvyklosťami alebo princípmi spravodlivosti.

V prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku má podnikateľ právo odstúpiť od zmluvy..., po lehote ustanovenej zákonom, ... zvyklosťami alebo princípmi spravodlivosti.“

Článok 5 legge 20 maggio 1970, n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (zákonač. 300 z 20. mája 1970 o pravidlách týkajúcich sa ochrany slobody a dôstojnosti pracovníkov, slobody združovania a pôsobenia odborov na pracovisku a o pravidlách týkajúcich sa zamestnávania) (ďalej len „zákoník práce“) (GURI, Všeobecná séria č. 131 z 27. mája 1970):

„Kontroly zo strany zamestnávateľa týkajúce sa spôsobilosti a práceneschopnosti zamestnanca v dôsledku choroby alebo úrazu sú zakázané.

Kontrolu neprítomnosti v práci z dôvodu choroby možno vykonávať len prostredníctvom inšpekčných služieb príslušných inštitúcií sociálneho zabezpečenia, ktoré sú povinné ju vykonať, ak o to zamestnávateľ požiada“.

Rôzne ustanovenia národnej kolektívnej zmluvy pre zamestnancov spoločností v sektore cestovného ruchu (ďalej len „CCNL“), najmä jej článok 173 (zachovanie pracovného miesta na 180 dní v prípade choroby alebo úrazu pracovníka), článok 174 (neplatené voľno počas 120 dní nasledujúcich po uvedenom 180-dňovom období zachovania pracovného miesta) a článok 175 (výnimka z predchádzajúcich ustanovení v prospech pracovníkov postihnutých onkologickými ochoreniami).

Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej

- 1 Žalobkyňa P. M. bola prijatá ako čašníčka so zmluvou na dobu určitú od 1. septembra 2021. Tento vzťah sa pretransformoval na zmluvu na neurčitý čas od 1. januára 2022.
- 2 Zamestnávateľ, spoločnosť S., zamestnáva v priemere 7 zamestnancov a vykonáva činnosť v oblasti stravovania.
- 3 Od 18. júna 2022 bola P. M. neprítomná na svojom pracovisku, pretože podľa prvého lekárskeho potvrdenia vyhotoveného v thajčine a preloženého do taliančiny bola postihnutá „prasknutím aneuryzmy“. Toto potvrdenie odôvodňovalo absenciu od 18. júna do 8. augusta 2022.
- 4 Keďže neprítomnosť na pracovisku trvala nepretržite do 8. januára 2023, zamestnávateľ dal žalobkyni výpoveď po 180 dňoch jej neprítomnosti, t. j. 19. decembra 2022.
- 5 Talianske právo stanovuje v prípade choroby alebo úrazu pracovníka tzv. „ochranné obdobie“, teda obdobie plateného voľna v trvaní 180 dní, počas ktorého zamestnávateľ nemôže pristúpiť k výpovedi. Toto obdobie možno predĺžiť o ďalších 120 dní (neplatených), len raz, a to na žiadosť pracovníka. Po uplynutí tohto obdobia však môže dôjsť k výpovedi, okrem prípadov onkologických ochorení.
- 6 Počas plynutia tohto obdobia, konkrétne 4. novembra 2022, požiadala P. M. o administratívne uznanie svojej invalidity. Toto uznanie získala 17. februára 2023, pričom je bola uznaná invalidita na úrovni 35 %. P. M. bola tiež vyhlásená za osobu so zdravotným postihnutím podľa príslušných talianskych právnych predpisov.
- 7 Spoločnosť S. o tomto správnom konaní, ktoré bolo ukončené dva mesiace po prepustení, nevedel. Jediný doklad, ktorým bol zamestnávateľ S. informovaný o dôvodoch neprítomnosti pracovníčky P. M., bolo potvrdenie v thajčine uvedené v bode 3 vyššie.
- 8 Nepriaznivý zdravotný stav pokračoval aj v roku 2023, ako to vyplýva z ďalších lekárskeho potvrdení, z ktorých posledné je z augusta 2023.
- 9 Po zvážení vyššie uvedeného žalobkyňa P. M. napadla výpoveď z 19. decembra 2022 žalobou zo 16. októbra 2023, pričom sa domáhala aj opätovného zaradenia na pracovisko (alebo alternatívne vyplatenia 15-mesačnej mzdy), náhrady vo výške mesačnej mzdy, ktorá jej nebola vyplatená odo dňa prepustenia až do rozhodnutia súdu, zaplatenia nezaplatených sociálnych odvodov za to isté obdobie a náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 10 000 eur.
- 10 Spoločnosť S. sa na súd nedostavila a nepodala vyjadrenie k žalobe.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 11 P. M. uvádza jediné tvrdenie, ktoré sa v podstate týka diskriminačného charakteru jej prepustenia vzhľadom na to, že ochranné obdobie stanovené talianskou legislatívou sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a nezohľadňuje sa v ňom zdravotné postihnutie.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 12 Po tom, ako vnútroštátny súd spomenul dva rozsudky Súdneho dvora, HK Danmark a Ruiz Conejero, poznamenáva, že prvý sa týkal otázky týkajúcej sa dĺžky výpovednej lehoty, a nie existencie alebo neexistencie práva zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer, zatiaľ čo druhý sa týkal inštitútu španielskeho práva zameraného na boj proti neprítomnosti v práci, a teda krátkym a čiastkovým neprítomnostiam, hoci odôvodneným, s možnosťou odstúpenia od zmluvy v prospech zamestnávateľa. V prípade prejednávanom pred vnútroštátnym súdom však ide o možnosť zamestnávateľa dať výpoveď z dôvodu dlhodobej neprítomnosti.
- 13 V oboch vyššie uvedených prípadoch nebolo v žiadnom prípade potrebné, aby sa Súdny dvor zaoberal zásadou obsiahnutou v odôvodnení 17 smernice 2000/78, podľa ktorej smernica „bez ohľadu na povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre ľudí so zdravotným postihnutím, nevyžaduje nábor, postup v zamestnaní, zachovanie pracovného pomeru alebo odbornú prípravu jednotlivca, ktorý nie je príslušný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia alebo aby absolvoval príslušnú odbornú prípravu“.
- 14 Pokiaľ ide o prvú otázku, vnútroštátny súd sa pýta, či je talianska právna úprava zlučiteľná so zákazom nepriamej diskriminácie, ak stanovuje rovnaké obdobie trvania pracovného pomeru pre všetkých pracovníkov bez ohľadu na prítomnosť zdravotného postihnutia.
- 15 Talianska legislatíva v skutočnosti stanovuje ochranné obdobie 180 dní (s ďalšími 120 dňami neplateného voľna, *una tantum*, na žiadosť pracovníka) pre každú kategóriu pracovníkov, s výnimkou tých, ktorí sú postihnutí onkologickými ochoreniami (ktoré nie sú časovo obmedzené), a neuvažuje sa o výslovne odlišnom zaobchádzaní s osobou so zdravotným postihnutím. Toto 180-dňové obdobie sa počíta za kalendárny rok (od 1. januára do 31. decembra) a začína sa opäť od nuly 1. januára nasledujúceho roka.
- 16 Nemusí ísť o žiadnu diskrimináciu, pretože na jednej strane je ochranné obdobie konania také dlhé, aby chránilo práve pracovníka s väčším rizikom choroby (t. j. osobe so zdravotným postihnutím), a na druhej strane na chorobu zahŕňajúcu dlhodobé obmedzenie „sa môže vzťahovať pojem ‚zdravotné postihnutie‘ v zmysle smernice 2000/78“ (rozsudok HK Danmark, bod 41).

- 17 Podľa vnútroštátneho súdu je ochranné obdobie stanovené talianskymi právnymi predpismi také dlhé, že sa hodí takmer výlučne na ochranu v prípade neprítomnosti spôsobeného zdravotným postihnutím, a nie obyčajnej „bežnej“ choroby.
- 18 Po zistení, že právo Únie nestanovuje konkrétnu dĺžku ochranného obdobia pre osobu so zdravotným postihnutím a že taliansky zákonodarca má preto v tejto veci širokú mieru voľnej úvahy, vnútroštátny súd poukazuje na veľmi vážne dôsledky, ktoré by vznikli, ak by sa v takom prípade zistila nepriama diskriminácia zdravotne postihnutého pracovníka: v podstate by všetky výpovede boli neplatné a dokonca aj malé podnikateľské subjekty by museli byť odsúdené na platenie 25 – 30 mesačných miezd, čo by za normálnych okolností viedlo k zatvoreniu podniku.
- 19 Pokiaľ ide o druhú otázku, ak by sa zistila existencia nepriamej diskriminácie, vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby rozhodol o viac-menej odôvodnenej povahe takejto diskriminácie vzhľadom na legitímny cieľ spočívajúci v kompromise, ktorý chráni na jednej strane pracovníka postihnutého chorobou, pri zachovaní jeho pracovného miesta na dlhé obdobie, a na druhej strane zamestnávateľa, ktorému umožňuje ukončiť pracovný pomer, ktorý neumožňuje ziskový výkon.
- 20 Pokiaľ ide o primeranú povahu použitých prostriedkov, je potrebné poznamenať, že pokiaľ ide o práceneschopnosť z dôvodu choroby, talianske právne predpisy podľa všetkého chránia predovšetkým osobu so zdravotným postihnutím, keďže zaručujú určitý rozsah neprítomnosti v práci z dôvodu choroby, ktorý za normálnych okolností môže vzniknúť len u osoby so zdravotným postihnutím.
- 21 Až po uplynutí ochranného obdobia môžu prevážiť ekonomické a organizačné záujmy zamestnávateľa.
- 22 Pokiaľ ide o nevyhnutnosť použitých prostriedkov, je potrebné poznamenať, že talianske právne predpisy stanovujú právo na prepustenie v prípade zjavnej objektívnej neefektívnosti pracovného pomeru (t. j. keď v kalendárnom roku čas práceneschopnosti z dôvodu choroby presiahne čas strávený v práci).
- 23 Podľa vnútroštátneho súdu je vnútroštátna právna úprava výsledkom kompromisu medzi riadením spoločností a záujmom pracovníka udržať si zamestnanie aj počas choroby, ale je aj výsledkom potreby zaručiť súkromie osoby so zdravotným postihnutím, ktorá nie je povinná oznamovať zamestnávateľovi svoj zdravotný stav ani dôvody jej neprítomnosti v práci z dôvodu choroby. Naopak, zamestnávateľovi sa výslovne zakazuje (článok 5 zákonníka práce) vykonávať u zamestnanca vlastné kontroly zdravotného stavu.
- 24 V súlade s vnútroštátnou právnou úpravou teda zamestnávateľ nepozná dôvod neprítomnosti pracovníka, keďže nedostáva potvrdenia s uvedením diagnózy (t. j. s dôvodom choroby), ale len s uvedením prognózy.

- 25 Z toho vyplýva, že ak zamestnávateľ využije možnosť prepustiť pracovníka v dôsledku dlhodobej neprítomnosti v práci, robí to bez toho, aby poznal dôvody neprítomnosti z dôvodu choroby, a nie je schopný formulovať konkrétne závery týkajúce sa existencie alebo neexistencie zdravotného postihnutia, pretože by si to vyžadovalo úplné predloženie celej zdravotnej dokumentácie pacienta.
- 26 Keďže relevantná by nebola choroba ako taká, ale prípadná interakcia s pracovným prostredím, ktorú so sebou prináša, interakcia, ktorú v tomto prípade predstavuje výlučne dlhodobá neprítomnosť, na to, aby bolo možné zistiť, či je toto obmedzenie dlhodobé – a teda či je pracovník zdravotne postihnutý – by bolo potrebné poznať konkrétnu príčinu veľkého počtu súvisiacich neprítomností v práci, aby bolo možno spojiť ich do „dlhodobého obmedzenia“.
- 27 Preto myšlienka, že by zamestnávateľ mohol v prípade sporu, o aký ide aj v prejednávanej veci, vedieť o „zdravotnom postihnutí pracovníka“, nedáva zmysel, keďže osoba so zdravotným postihnutím môže byť neprítomná v práci z bežných dôvodov.
- 28 Z tohto pohľadu sa požiadavky ochrany osoby so zdravotným postihnutím prostredníctvom uplatňovania hypotetického diferencovaného režimu zvýhodnenia a požiadavky ochrany údajov o zdravotnom stave osoby so zdravotným postihnutím javia ako nezlučiteľné.
- 29 Okrem toho, ak by sa zamestnávateľ dopustil nesprávneho konania, v skutočnosti by to bolo vo všeobecnosti bezúhonné, keďže chýba subjektívny prvok v podobe úmyslu alebo zavinenia (z dôvodu neznalosti diagnóz, ktoré sú príčinou neprítomnosti v práci).
- 30 Na druhej strane, keďže vnútroštátna právna úprava v oblasti pracovného práva nestanovuje možnosť náhrady škody bez existencie subjektívneho prvku škodcu, zdalo by sa nadmerne zaťažujúce zakladať takúto zodpovednosť výlučne v objektívnej rovine nepriamej diskriminácie (hoci hypotetickej).
- 31 Vnútroštátny súd ďalej zdôrazňuje, že talianska právna úprava [najmä legge 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili (zákon č. 68 z 12. marca 1999 o pravidlách v oblasti práva osôb so zdravotným postihnutím na prácu)] chráni osobu so zdravotným postihnutím aj mimo pracovného pomeru a všeobecnejšie v rámci trhu práce: zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú viac ako 14 zamestnancov, musia vyhradiť variabilnú kvótu pracovných miest pre ľudí so zdravotným postihnutím, ktorí sú prijímaní z osobitných zoznamov a podliehajú overeniu svojho zdravotného postihnutia.
- 32 Napokon existuje riziko, že v prípade, že by sa hranice uplatňovania legitímneho práva na odstúpenie od zmluvy (na konci ochranného obdobia) stali neoprávnené neistými, mohlo by sa odstúpenie stať nadmerne riskantným a zaťažujúcim, čo by viedlo k určitému *de facto* zrušeniu odstúpenia od zmluvy, čím by sa vážne ohrozilo riadenie spoločnosti alebo jej činnosti.

- 33 V konečnom dôsledku by podľa vnútroštátneho súdu každá nepriama diskriminácia mohla stále spĺňať požiadavky zákonnosti, primeranosti a nevyhnutnosti.
- 34 Pokiaľ ide o tretiu otázku, vnútroštátny súd sa pýta na úpravy, ktoré by sa teoreticky mohli prijať. Prípadná absencia iných možných primeraných úprav, než sú tie, ktoré už stanovuje právna úprava, by totiž podľa jeho názoru potvrdila nevyhnutnosť tejto právnej úpravy, a teda aj oprávnenosť výpovede.
- 35 Spomedzi úprav stanovených v talianskom právnom poriadku v prvom rade poukazuje na neplatené voľno na žiadosť pracovníka uvedené v CCNL a žiada Súdny dvor, aby posúdil, či je primerané a dostatočné s cieľom vyhnúť sa diskriminačnému zaobchádzaniu.
- 36 Skutočnosť, že o toto voľno musí pracovník požiadať, zrejme vyplýva zo skutočnosti, že ako jediný má k dispozícii potrebnú dokumentáciu a je si vedomý svojho možného zdravotného postihnutia. Okrem toho pracovník je určite subjektom, ktorý má záujem na prípadnom predĺžení pracovného pomeru.
- 37 Na druhej strane, dokonca aj prípadná znalosť (ako je to v tomto prípade) zamestnávateľa o niektorých dôvodoch neprítomnosti by sa mohla len ťažko brať do úvahy pri zavedení povinnosti pre samotného zamestnávateľa, najmä ak sa priamo dotknutý pracovník rozhodne túto možnosť nevyužiť.
- 38 Pokiaľ ide o štvrtú otázku, vnútroštátny súd uvádza dva ďalšie teoreticky použiteľné nástroje, ktoré by sa namiesto toho mohli javiť ako problematické pri uplatňovaní, a teda potenciálne neprimerané.
- 39 Prvý spočíva vo vylúčení neprítomnosti z dôvodu zdravotného postihnutia z výpočtu ochranného obdobia. Podľa vnútroštátneho súdu by však tento nástroj bol v rozpore s odôvodnením 17 smernice 2000/78 vzhľadom na to, že by mohol zabrániť ukončeniu pracovného pomeru pracovníka, ktorý je trvalo práceneschopný, čo by v tom prípade malo za následok oprávnenú neprítomnosť v práci na potenciálne nekonečné časové obdobie.
- 40 Druhý nástroj spočíva v stanovení plateného obdobia zachovania pracovného miesta osoby so zdravotným postihnutím na dlhšie obdobie, čo je zjavne odlišné od 120-dňového neplateného voľna, ktoré už upravuje CCNL. Vnútroštátny súd sa však domnieva, že tento nástroj by viedol k neistote, pokiaľ ide o stanovenie termínu zo strany zamestnávateľa, ktorý nepozná zdravotnú dokumentáciu pracovníka. To by ohrozilo právnu istotu a oprávnenosť výpovede, keďže následne konajúci súd by mohol považovať ďalšie obdobie zachovania pracovného miesta určené zamestnávateľom za príliš krátke. Okrem toho by tento druhý nástroj mohol byť v rozpore s ochranou vyžadovanou podľa odôvodnenia 17.

- 41 Treba si tiež položiť otázku, či je rozumné, aby zamestnávateľ musel znášať ekonomické náklady (aj významného rozsahu), ktoré nie sú zamerané na poskytnutie protihodnoty zo strany pracovníkov, ale sú od nej úplne nezávislé.
- 42 Pokiaľ ide o piatu otázku, vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby z hľadiska príčinnej súvislosti medzi neprijatím primeranej úpravy a prepustením posúdil možnosť overiť, či by prípadné priznanie ďalšieho obdobia prerušenia pracovného pomeru osobe so zdravotným postihnutím fakticky umožnilo vrátiť sa do práce, a tým sa vyhnúť prepusteniu.
- 43 V prejednávanvej veci bol P. M. aj 20 dní po prekročení obdobia 180 dní klasifikovaný ako „praceneschopný“. Navyše ešte mnoho mesiacov po prepustení P. M. bola v takom zdravotnom stave, že sa nemohla vrátiť do práce. Vnútroštátny súd sa pýta, či tento prvok – hoci nasledoval po prepustení – možno alebo treba vziať do úvahy na účely posúdenia prípadného diskriminačného správania zamestnávateľa. Uplatnenie sankcie s vážnymi kompenzačnými dôsledkami pre zamestnávateľa, a to aj pre malý podnik alebo nepodnikateľa, ktorý prepustil pracovníka na základe existujúcich právnych predpisov – ktoré už chránia dlhodobé neprítomnosti – za to, že pracovníkovi neposkytol ďalšie (platené) obdobie na zachovanie pracovného miesta v situácii, v ktorej by sa pracovník v žiadnom prípade nemohol vrátiť do práce ani počas dodatočného obdobia, by totiž mohlo byť neprimerané.
- 44 Vnútroštátny súd na záver vyjadruje pochybnosť, že vzhľadom na taliansku právnu úpravu môže byť nemožné vykonať včasnú a čiastočnú úpravu, z dôvodu nepriamej diskriminácie, ktorá nespôsobuje značnú ujmu pre ostatné dotknuté záujmy, čím sa ohrozuje všeobecné nastavenie systému – charakterizované identifikáciou maximálneho obdobia prerušenia pracovného pomeru, ochranou súkromia osoby so zdravotným postihnutím, ochranou zamestnávateľa vo vzťahu k subjektívnemu prvku v čase výpovede a fungovaním sociálneho zabezpečenia – podľa uváženia zákonodarcu. V dôsledku toho sa súčasná právna úprava môže v tomto ohľade ukázať ako potrebná.
- 45 Vnútroštátny súd napokon žiada, aby sa návrh na začatie prejudiciálneho konania prejednal v skrátanom konaní v zmysle článku 105 ods. 1 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora. Na tento účel vychádza zo zásady primeranej dĺžky trvania procesov a z potreby zaručiť pracovníčke potrebnú rýchlosť opätovného zaradenia na pracovisko tak, aby zamestnávateľ nebol v prípade neúspechu v konaní zaťažený nadmernou sumou náhrad, keďže táto suma by bola viazaná na dátum vyhlásenia rozsudku.