

Súd: Okresný súd Košice II  
Spisová značka: 13C/7/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7211201608  
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 09. 2011  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Oľga Mičietová  
ECLI: ECLI:SK:OSKE2:2011:7211201608.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice II sudkyňou JUDr. Oľgou Mičietovou v právnej veci žalobcu C. I., nar. XX.XX.XXXX, bytom v J., N. č. 5, práv. zast. JUDr. Máriou Kozákovou, advokátkou so sídlom v Košiciach, Kysucká 14, proti žalovanému Dopravnému podniku mesta Košice, a.s. so sídlom v Košiciach, Bardejovská č. 6, v konaní o určenie neplatnosti upozorňujúcich listov takto

### rozhodol:

Žalobný návrh **z a m i e t a**.

Žalobca **n e m á p r á v o** na náhradu trov konania.

Žalovanému náhradu trov konania **n e p r i z n á v a**.

### o d ô v o d n e n i e :

Žalobca podaným návrhom, doručeným tunajšiemu súdu dňa 18.1.2011 žiadal, aby súd rozsudkom určil, že upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, upozorňujúci list zo dňa 26.10.2010 č. 878/ÚRD/2010 a zo dňa 26.10.2010 č. 872/ÚRD/2010 dané mu žalovaným sú neplatné a uplatnil si náhradu trov konania. Odôvodnil svoj návrh tým, že je zamestnancom žalovaného a žalovaný uložil mu dňa 21.10.2010 dve upozornenia, dňa 25.10.2010 ďalšie dve upozornenia a dňa 26.10.2010 uviedol, že mu žalovaný pripravil znovu dva upozorňujúce listy: č. 872/ÚRD/2010, v ktorom mu pripísal úmysel poškodzovať majetok žalovaného a list č. 878/ÚRD/2010, v ktorom mu žalovaný vytkol, že svojvoľne zasiahol, najmenej v 10 prípadoch, do Dohody pri prevádzkovej zmene. Žalobca uviedol, že sa listom zo dňa 10.11.2011 vyjadril k upozorňujúcemu listu č. 872/ÚRD/2010, ktorým ho žalovaný upozornil na vypnutie servera slúžiaceho na aktualizáciu tarifného a informačného systému, čím mal porušiť pracovnú disciplínu nedovoleným zásahom do práce zariadenia, ktoré nijako nesúviselo s jeho povinnosťami a tým mal konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, a to tak, že vo svojom vyjadrení uviedol, že na pracovisku výpravy VŠA mali počítač, ktorý neustále mrzol, čo brzdilo pri plnení povinností. Aj keď žiadali o samostatný počítač, ktorý napokon dostali, bol na pracovisku ponechaný aj pôvodný, ktorý nesúvisel s pracovnými povinnosťami žalobcu a práve v tomto počítači uviedol žalobca, že neskutočne hučal ventilátor a to tak, že mu to spôsobovalo problémy so zaspáním po službe. Uviedol, že v noci on po odchode vodičov musí ručne prepočítať výkony vodičov, čo si vyžaduje sústredenie a následne na chvíľu (cca 20 minút cez jeho neplatenú prestávku, keď si potreboval oddýchnuť pred rannou výpravou) ho vypol. Uviedol však, že po upozornení X.. D., že sú problémy so sťahovaním dát, počítač okamžite zapol a po jeho vysvetlení už k jeho vypnutiu nedošlo. V dôsledku tejto udalosti nakoniec ventilátor bol opravený. Uviedol, že keď do uvedenej udalosti nevyšlo žiadne usmernenie o tom, že tento počítač slúži ako server a vôbec sa nesmie vypínať, vnímal následný e-mail všetkým výpravcom ako všeobecné upozornenie, ale upozorňujúci list uviedol, že bol doručený iba jemu. Aj napriek jeho vysvetľujúcemu listu žalovaný zotrval na upozorňujúcom liste bez ohľadu na jeho pravdivosť. Upozorňujúcim listom č.

878/ÚRD/2010 uviedol, že ho žalovaný upozornil na to, že nabádal vodičov, aby vyškrtili konkrétne časti Dohody o zmene služby, čím svojvoľne zasiahol do dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Aj k tomuto listu zaslal žaloba žalovanému vyjadrenie, v ktorom uviedol, že v danom prípade nešlo o klasické výmeny služieb, ale tzv. „služby do výkonu“, ktoré majú slúžiť na dodatočné napĺňanie rozvrhu ustanoveným pracovným časom s tým, že konkrétnu službu oznámi referát vodičovi 24 hodín pred jej výkonom a toto sa nazvalo „výmena služby za podmienok“ a preto uviedol, že bolo jeho povinnosťou upozorniť vodičov, čo pre nich vyplýva v prípade podpisu žalovaným navrhutej dohody, pretože málokto z vodičov tieto vety pochopil a málokto z vodičov ich vôbec čítal. V tejto súvislosti poukázal aj na to, že v zmysle legislatívy sa odborárska činnosť vykonáva na pracovisku a on sa ani v prípade - v čase keď je výpravca, nemôže tváriť, že nie je zároveň zástupca zamestnancov. Uviedol, že navrhovaná dohoda bola zo strany zamestnávateľa - žalovaného obídenním platnej legislatívy vo viacerých ustanoveniach pri vydávaní rozvrhov služieb. Žalovaný na obsahu svojho listu trval bez ohľadu na pravdivosť jeho obsahu. Žalobca sa vyjadril, že udelenie upozornení na porušenie pracovnej disciplíny nasvedčuje tomu, že žalovaný nemal záujem dočkať na jeho polepšenie resp. na jeho poučenie z vytknutých chýb a zjednať nápravu. Mal za to, že jedinou a viditeľnou snahou žalovaného bolo využitie najhlavnejšieho upozornenia t.j. možnosť uplatnenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

Žalovaný v písomnom vyjadrení k návrhu, ktoré doručil súdu dňa 2.3.2011, podľa ust. § 112 ods. 1 O.s.p. navrhol, aby súd túto právnu vec spojil - pričlenil ku konaniu vedenému pod sp. zn. 19C/5/2011, v ktorom sa prejednáva žaloba žalobcu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. Uviedol, že predmetom konania o neplatnosti výpovede bude zrejmé aj posudzovanie porušenia pracovnej disciplíny, za ktoré boli žalobcovi zaslané upozorňujúce listy. Uviedol, že tieto porušenia pracovnej disciplíny boli jedným z dôvodov na výpoveď z pracovného pomeru. Vzhľadom na uvedené vzniesol aj námietku prekážky už začatého konania a uviedol, že v tomto prípade pojem „tá istá vec“ sa týka tých istých účastníkov konania a taktiež posudzovania otázky porušenie pracovnej disciplíny, vyplývajúcej z doručených upozorňujúcich listov žalobcovi. Na základe uvedeného navrhol podanú žalobu buď zamietnuť z dôvodu prekážky začatého konania alebo spojiť vec s konaním vedeným pod sp. zn. 19C/5/2011.

Listom, doručeným súdu dňa 18.5.2011, žalobca prostredníctvom právnej zástupkyne uviedol, že nie sú splnené podmienky litispencie, pretože sa nejedná o ten istý predmet konania a ani nie sú rovnaké skutkové zistenia. Poukázal na to, že vo výpovedi zo dňa 3.1.2011 žalovaný uviedol jasne, že výpovedným dôvodom je naplnenie § 63 ods. 1 písm. d) bod. 1 a 3 Zákonníka práce a v tejto výpovedi upozorňujúce listy č. 878/ÚRD/2010 a 872/ÚRD/2010 uviedol len ako príklad: „okrem vyššie uvedeného porušenia ste boli od júla 2010 7-krát písomne upozornení na porušenie pracovnej disciplíny....“, a teda neuviedol žalovaný, že tieto upozorňujúce listy sú výpovedným dôvodom. Žalobca sa vyjadril, že toto konanie (13C/7/2011) môže do hĺbky prejednať všetky okolnosti a súvislosti vedúce k potvrdeniu alebo zrušeniu upozornenia a tým a k očisteniu jeho mena, ako zlého pracovníka, ktorému bolo udelených sedem upozornení v priebehu 4 mesiacov od júla do októbra 2010, pričom v niektorých dňoch mu boli uložené aj dve upozornenia, bez toho, aby sa vytvoril, v prípade opodstatnenosti, čas na jeho zlepšenie a nápravu. Navrhol v konaní pokračovať.

Súd v danom prípade nezistil podmienky ani na spojenie vecí ani na zastavenie konania z dôvodu prekážky litispencie a preto vo veci nariadil pojednávanie. Vo veci súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, oboznámením sa s predloženými listinnými dôkazmi: upozorňujúcimi listami zo dňa 26.10.2010 č. 872/ÚRD/2010 a 878/ÚRD/2010, listom žalobcu zo dňa 10.11.2010, ktorým sa odvolal voči upozorňujúcim listom, listom žalovaného zo dňa 25.11.2010, ktorým odpovedal na „odvolanie“ žalobcu a s výpoveďou z pracovného pomeru, ktorú dal žalovaný žalobcovi listom zo dňa 3.1.2011 a oboznámením sa s písomnými vyjadreniami žalovaného z dní 6.7.2011 a 8.8.2011 (č.l. 31,34) a s pripojenými spismi tunajšieho súdu sp. zn. 18C/5/2011, 19C/5/2011 a 22C/7/2011 a zistil tento skutkový stav:

Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že pracuje u žalovaného ako zamestnanec, ale že súčasne pôsobí aj ako predseda odborovej organizácie vodičov MHD. Naliehavosť právneho záujmu na určení neplatnosti upozorňujúcich listov odôvodnil žalobca tým, že on už v minulosti viedol jeden spor o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, ktorý je už právoplatne skončený, v ktorom konaní výpoveď ktorú mu

dal jeho zamestnávateľ - žalovaný bola určená za neplatnú, ale z iných dôvodov, pričom súd vôbec sa nezaoberal otázkou platnosti či neplatnosti upozorňujúcich listov a žalobca uviedol, že žalovaný túto situáciu zneužíva a tvrdí a šíri o ňom, že nebol úspešný vo veci. Za ďalší dôvod nalievavého právneho záujmu na určení neplatnosti upozorňujúcich listov označil to, že v súvislosti s upozorňujúcimi listami mu boli krátené aj výkonnostné odmeny. Nevedel však uviesť, v akej výške boli mu výkonnostné odmeny krátené za konkrétne dva upozorňujúce listy, ktorých neplatnosť žiadal určiť v tomto konaní. Poukázal na to, že on celkovo za tri dni dostal 6 upozorňujúcich listov. Poukázal na to, že mu listom žalovaného zo dňa 3.1.2011 bola opätovne daná výpoveď z pracovného pomeru a to aj napriek tomu, že odborová organizácia 2-krát žalovanému ako zamestnávateľovi na takéto rozviazanie pracovného pomeru nedala súhlas a poukázal na to, že podkladom žiadosti žalovaného o súhlas s výpoveďou boli aj upozorňujúce listy. Na otázku sa žalobca vyjadril, že si nárok na zaplatenie čiastky, ktorá mu z titulu dania upozornení upozorňujúcimi listami bola krátená, uplatnil v jednom konaní vedených proti žalovanému na tunajšom súde. Súd zistil, že sa jedná o konanie sp. zn. 18C/5/2011.

Danosť svojho nalievavého právneho záujmu na určení upozorňujúcich listov za neplatné zdôvodnil žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne poukázaním na to, že tieto upozorňujúce listy sú uvedené ako jeden z možných dôvodov rozviazania pracovného pomeru aj keď uviedol, že nie ako dôvod hlavný. Poukázal na to, že žalovaný ho postavil do úlohy akéhosi permanentného porušovateľa pracovnej disciplíny a to bez toho, aby predložil o tom relevantné dôkazy. Poukázal na to, že došlo zo strany žalovaného aj k odňatiu finančných prostriedkov a to konkrétne formou krátenia výkonnosti odmien. Uviedol, že v konaní sp. zn. 18C/5/2011 preukazuje krátenie 30 % výkonnostnej odmeny, pričom však skutočné krátenie výkonnostných odmien bolo až vo výške 50 %. Uviedol, že chce v konaní preukázať, či bola porušená pracovná disciplína a či bolo dôvodné zo strany žalovaného odňatie výkonnostných odmien.

Listom zo dňa 26.10.2010, značka 872/ÚRD/2010 žalovaný upozornil žalobcu na porušenie pracovnej disciplíny a tým aj na porušenie základnej povinnosti zamestnanca podľa § 81 písm. e) Zákonníka práce „hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Uviedol, že dňa 16.10.2010 počas nočnej služby žalobcu na výpravni VŠA, vypol server slúžiaci na aktualizáciu tarifného a informačného systému vozidiel značky EMtest, čím znemožnil aktualizáciu dát vozidiel až do zásahu pracovníka ÚRD. Uviedol, že žalobca porušil pracovnú disciplínu nedovoleným zásahom do práce zariadenia, ktoré nijako nesúviselo s jeho povinnosťami, a tým konal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Vyzval žalobcu na dodržiavanie všetkých vnútropodnikových predpisov súvisiacich s jeho prácou ako aj povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru a upozornil ho, aby uvedený nedostatok v budúcnosti neopakoval a na to, že pri opakovanom porušení pracovnej disciplíny môže mu byť daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

Listom zo dňa 26.10.2010, značka 878/ÚRD/2010 žalovaný upozornil žalobcu na porušenie popisu pracovnej činnosti zo dňa 6.10.2008 v oblasti vedenia príslušnej evidencie a v oblasti spolupráce pri úlohách so zavádzaním nových liniek, zmien na linkách a ostatných prevádzkových zmien, a tým aj na porušenie základnej povinnosti zamestnanca podľa § 81 písm. a) Zákonníka práce „pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi“. Žalovaný uviedol, že žalobca po zavedení formulárov na Dohodu o zmene služby v pracovnom čase pre vodičov AD, ktoré boli vyplnené zasielané na výpravne za účelom podpisu vodičmi, žalobca nabádal vodičov v rámci svojej služby na výpravni VŠA, aby vyškrtali konkrétne časti Dohody. Žalovaný uviedol, že tým žalobca svojvoľne zasiahol do Dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri prevádzkovej zmene, najmenej 10 prípadoch. Vyzval žalobcu na dodržiavanie všetkých vnútropodnikových predpisov súvisiacich s jeho prácou ako aj povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru. Upozornil ho, aby uvedený nedostatok v budúcnosti neopakoval s tým, že pri opakovanom porušení pracovnej disciplíny môže mu byť daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

Žalobca listom zo dňa 10.11.2010, ktorý doručil žalovanému dňa 11.11.2010 sa odvolal voči upozorňujúcim listom, ktoré mu boli zo strany žalovaného dané. Žalobca vo veci upozorňujúceho listu č. 872/ÚRD/2010 oznámil žalovanému, že na pracovisku výpravne VŠA mali počítať, ktorý neustále

mrzol, pretože sa pripájal na server firmy EmTest v Žiline, čo neustále brzdilo pri plnení povinností. Uviedol, že žiadali o samostatný počítač, ktorý dostali, ale na pracovisku bol ponechaný aj pôvodný, ktorý nijako nesúvisel s povinnosťami žalobcu. V tomto počítači neskutočne hučal ventilátor, ktoré hučanie spôsobovalo žalobcovi problémy so spánkom ešte aj po ukončení služby. Uviedol, že on v noci, po odchode vodičov, musel ručne prepočítavať výkony vodičov, čo si vyžadovalo sústredenie. Následne počítač na chvíľu vypol (cca 20 minút cez jeho neplatnú prestávku, keď si potreboval oddýchnuť pred rannou výpravou). Uviedol, že po upozornení X.. D., že sú problémy so sťahovaním dát, počítač okamžite zapol a po jeho vysvetlení už ho nevypol. Uviedol, že následkom tejto udalosti sa nakoniec ventilátor opravil. Poukázal na to, že do uvedenej udalosti nevyšlo žiadne usmernenie o tom, že tento počítač slúži ako server a vôbec sa nesmie vypínať a až následne zaslaný e-mail všetkým výpravcom, vnímal len ako všeobecné upozornenie, pričom upozorňujúci list uviedol, že bol doručený iba jemu.

Vo veci upozorňujúceho listu č. 878/ÚRD/2010 žalobca zaslal žalovanému vyjadrenie, podľa ktorého v prípade jeho nabádania vodičov, aby vyškrtili konkrétne časti Dohody o zmene služby, čím mal svojvoľne zasiahnuť do Dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, že v tomto prípade nejde o klasické výmeny služieb, ale o tzv. „služby do výkonu“, ktoré majú slúžiť na dodatočné napĺňanie rozvrhu ustanoveným pracovným časom s tým, že konkrétne službu oznámi referát vodičovi 24 hodín pred jeho výkonom a toto sa nazvalo „výmena služby za podmienok“ a preto uviedol, že bolo jeho povinnosťou upozorniť zamestnancov na nepriaznivé dôsledky, ktoré by pre nich z podpísanej Dohody vyplynuli. Žalobca uviedol, že málokto uvedené vety pochopil a málokto z vodičov tieto „Dohody“ vôbec čítal. Uviedol, že zo strany žalovaného ako zamestnávateľa to bolo aj obídením viacerých ustanovení platnej legislatívy pri vydávaní rozvrhov služieb.

Listom zo dňa 3.1.2011 zn. 2110/10/ÚGR/OLZ žalovaný dal žalovanému výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. písm. d) bod 1 a 3 Zákonníka práce z dôvodov, že nespíňal predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a taktiež nespíňal bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určenej zamestnávateľom vo vnútornom predpise. Vo výpovedi okrem konkretizácie nesplnenia predpokladov a požiadaviek žalobcu na výkon dohodnutej práce bolo uvedené aj oznámenie žalovaného o tom, že: „ ... zároveň boli splnené aj podmienky výpovede na základe opakovaných porušení pracovnej disciplíny podľa ust. § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, na ktoré ste boli písomne upozornení listami a aj ďalších uvedených opakovaných porušovaní pracovnej disciplíny“, ktoré upozornenia a upozorňujúce listy sú taktiež v predmetnej písomnej výpovedi konkrétne uvedené. Na základe oboznámenia sa s vyhotovením výpovede súd zistil, že výpoveď bola žalobcovi daná podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) bod 1 a 3 Zákonníka práce, výpoveď nebola daná podľa ust. § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce pre porušovanie pracovnej disciplíny, aj keď žalovaný použil formuláciu: „ďalej Vám oznamujeme, že zároveň boli splnené aj podmienky výpovede na základe opakovaných porušení pracovnej disciplíny podľa ust. § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce ...“.

Žalovaný na základe výzvy oznámil (listami z dní 6.7.2011 a 8.8.2011, č.l. 31,34), že žalobcovi v mesiaci október 2010 krátil výkonnosťnú odmenu vo výške 19,- eur, ku ktorému kráteniu výkonnostnej odmeny došlo na základe rozhodnutia bývalého riaditeľa riadenia dopravy a krátenie vo výške 19,- eur predstavuje 1/3 výkonnostnej odmeny a dôvodom krátenia bolo konanie žalobcu podľa upozorňujúceho listu č. 564/ÚRD/2010. Toto krátenie výkonnostnej odmeny bolo žalobcovi oznámené listom zo dňa 9.8.2010. Uviedol, že krátenie výkonnostnej odmeny nesúvisí s upozorňujúcimi listami č. 878 a 872, ktoré upozorňujúce listy resp. určenie ich neplatnosti je predmetom tohto konania.

Z predloženého listu žalovaného zo dňa 9.8.2010 značka 618/ÚRD/2010 súd zistil, že týmto listom žalovaný žalobcovi oznámil, že na základe upozornenia za porušenie pracovnej disciplíny č. 504/ÚRD/2010 zo dňa 23.7.2010, ktoré si žalobca prevzal osobne dňa 23.7.2010 pozastavuje mu žalovaný vyplácanie nenárokovej zložky mzdy - výkonnostnej odmeny vo výške 1/3 na dobu šiestich kalendárnych mesiacov počnúc kalendárnym mesiacom júl 2010.

Z pripojeného spisu tunajšieho súdu sp. zn. 18C/5/2011 v právnej veci žalobcu C. I. proti žalovanému Dopravnému podniku mesta Košice, a.s. o určenie neplatnosti súd zistil, že pôvodne vymedzeným

predmetom konania bolo určenie upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 23.7.2010 č. 564/ÚRD/2010 za neplatné, určenie, že týmto upozornením č. 564/ÚRD/2010 a krátením výkonnostnej odmeny, sa žalovaný dopustil nepriamej diskriminácie na pracovisku voči žalobcovi a nárok žalobcu voči žalovanému vrátiť mu krátenú výkonnostnú odmenu za šesť mesiacov počnúc júlom 2010 spolu s úrokmi z omeškania od podania žaloby. Z obsahu spisu súd zistil, že na základe uznesenia, ktorým bol žalobca vyzvaný na odstránenie väd svojho podania, upravil petit návrhu tak, že žiadal určiť upozornenie za porušenie pracovnej disciplíny č. 564/ÚRD/2010 za neplatné a zároveň žiadal uložiť povinnosť žalovanému vrátiť mu krátenú výkonnostnú odmenu vo výške 421,07 eura za február až december 2010 včítane úrokov z omeškania.

Z pripojeného spisu tunajšieho súdu sp. zn. 19C/5/2011 v právnej veci žalobcu C. I. proti žalovanému Dopravnému podniku mesta Košice, a.s. v konaní o určenie neplatnosti výpovede súd zistil, že žalobca žiadal, aby bola určená za neplatnú výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 3.1.2011, ktorú dal žalovaný žalobcovi. Z obsahu spisu súd zistil, že uznesením zo dňa 11.4.2011 č.k. 19C/5/2011-33 súd spojil konanie vedené pod sp. zn. 19C/5/2011 s konaním sp. zn. 19C/7/2011 do spoločného konania vedeného pod sp. zn. 19C/5/2011. Zo spisu pôvodne vedného pod sp. zn. 19C/7/2011 súd zistil, že sa podaným žalobným návrhom žalobca voči žalovanému domáhal určenia upozornení za porušenie pracovnej disciplíny upozorňujúcim listami zo dňa 21.10.2010 č. 859/ÚRD/2010 a č. 860/ÚRD/2010, ktoré mu dal žalovaný za neplatné.

Z pripojeného spisu tunajšieho súdu sp. zn. 22C/7/2011 v právnej veci žalobcu C. I. proti žalovanému Dopravnému podniku mesta Košice, a.s. v konaní o určenie neplatnosti súd zistil, že žalobca v ňom žiadal určiť upozornenia za porušenie pracovnej disciplíny, upozorňujúce listy zo dňa 25.10.2010 č. 871/ÚRD/2010 a č. 167810/ÚGR/OLZ dané mu žalovaným za neplatné.

Podľa ust. § 80 písm. c) O.s.p., návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo najmä o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem.

Určovací žaloba podľa ust. § 80 písm. c) O.s.p. má spravidla preventívny charakter - jej účelom je poskytnúť ochranu práv žalobcovi predovšetkým skôr, než dôjde k porušeniu právneho vzťahu alebo práva, preto určovací žaloba vo všeobecnosti nie je opodstatnená tam, kde už právny vzťah alebo právo boli porušené a kde je namieste žaloba o splnenie povinnosti (§ 80 písm. b) O.s.p.). V prípade možnosti žalovať priamo splnenie povinností treba preto vždy považovať za neprípustnú určovaciu žalobu, ktorá neslúži potrebám praktického života, spornosť nerieši a len vedie k nárastu počtu súrnych sporov. Uvedená zásada, že žalobca nemôže žalobou úspešne domáhať sa určenia právneho vzťahu alebo práva tam, kde sa môže domáhať splnenia povinnosti podľa § 80 písm. b) O.s.p., však neplatí vtedy, ak žalobca (napriek možnosti domáhať sa priamo splnenia povinnosti) preukáže, že má naliehavý právny záujem na určení určitého práva alebo právneho vzťahu; v takom prípade treba jeho určovaciu žalobu považovať za procesne prípustnú. Právny záujem, ktorý je podmienkou prípustnosti i takejto žaloby, musí byť naliehavý v tom zmysle, že žalobca v danom právnom vzťahu môže navrhovaným určením dosiahnuť odstránenie spornosti a ochranu svojich práv a oprávnených záujmov (ide najmä o prípady, v ktorých sa určením, či tu právny vzťah alebo právo je či nie je, vytvorí pevný základ pre právne vzťahy účastníkov sporu a predíde sa žalobe na plnenie). Pritom naliehavý právny záujem sa viaže na konkrétne určovací petit, to čoho sa žaloba v konaní domáha a súvisí s vyriešením otázky, či sa žalobou s daným určovacím petitom môže dosiahnuť odstránenie spornosti žalobcovho práva alebo neistoty v jeho právnom vzťahu. Ak žalobca neosvedčí svoj naliehavý právny záujem na ním požadovanom určení, ide o samostatný a prvoradý dôvod na zamietnutie žaloby.

Základnou otázkou, ktorú bolo nevyhnutné v konaní vyriešiť preto bolo, či žalobca má na určovacej žalobe tak, ako jej petit formuloval, t.j. určenie neplatnosti upozorňujúcich listov, či má na takej žalobe naliehavý právny záujem. Žalobca existenciu naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení v zmysle ust. § 80 písm. c) O.s.p. zdôvodňoval tým, že predmetné upozorňujúce listy boli resp. sú jedným z možných dôvodov na rozviazanie pracovného pomeru, pričom poukázal na to, že sa tak vyjadril samotný žalovaný vo výpovedi, ktorú mu dal, a súčasne tým, že v dôsledku upozorňujúcich listov došlo ku kráteniu jeho výkonnostnej odmeny. Trval na tom, že až zrušením opodstatnenosti upozorňujúcich listov - ich

určením za neplatné, otvorí sa žalobcovi možnosť na uplatnenie svojich finančných nárokov. Zároveň mal za dôvodné odstránenie, určením neplatnosti, nejasnosti a nezrozumiteľnosti upozorňujúcich listov, v ktorých uviedol, že sa mieša jeho činnosť ako zamestnanca a jeho činnosť ako zástupcu zamestnancov. Žalobca považoval za podstatné vyriešiť otázku, ktorú mu žalovaný ako zamestnávateľ popieral, a to či žalobca ako predseda odborovej organizácie môže vykonávať odborársku činnosť v pracovnej dobe alebo len po pracovnej dobe.

Súd po preskúmaní veci dospel k záveru, že žalobca v konaní naliehavý právny záujem na požadovanom určení nepreukázal. Súd má za to, že prípadným určením upozorňujúcich listov za neplatné, by sa na právnom postavení žalobcu nič nezmenilo. Súd nemal za preukázané, že upozorňujúce listy boli dôvodom výpovede z pracovného pomeru, ktorú žalovaný dal žalobcovi, a pokiaľ by aj boli, o neplatnosť výpovede je vedené samostatné konanie. Súd nemal za preukázanú ani skutočnosť tvrdenu žalobcom, že v dôsledku upozorňujúcich listov č. 872 a 878 zo dňa 26.10.2010 boli mu krátené zo strany žalovaného výkonnostné odmeny. Podľa vyjadrenia žalovaného, zamestnávateľ nekrátil z dôvodu upozorňujúcich listov č. 872 a 878 žalobcovi výkonnostné odmeny. Súd uvádza, že ak by tomu tak aj bolo, v takom prípade žalobca mohol si uplatniť žalobu na plnenie. Aj pokiaľ sa jedná o poukazovanie na potrebu vyriešiť otázku spornú medzi účastníkmi konania, či žalobca ako predseda odborovej organizácie môže vykonávať odborársku činnosť v pracovnej dobe alebo len po pracovnej dobe, prípadným určením upozorňujúcich listov za neplatné táto otázka by vyriešená nebola. Požadovaným určením upozorňujúcich listov za neplatné by sa právne postavenie žalobcu nezmenilo, pretože sa nezmenilo ani tým, že tieto listy mu boli dané, a neodstránila by sa ani spornosť jeho právneho postavenia, ktorú žalobca mal za to, že existuje v súvislosti tej, že plní jednak úlohy zamestnanca a súčasne odborového funkcionára - zástupca zamestnancov.

Na základe uvedeného dospel súd k záveru, že žalobca nepreukázal naliehavý právny záujem na určení upozorňujúcich listov za neplatné t.j. takáto určovacia žaloba nie je spôsobilým ani prípustným prostriedkom ochrany práva žalobcu a preto túto žalobu zamietol bez toho, aby sa zaoberal meritom veci.

O trovách konania súd rozhodol podľa ust. § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že vo veci neúspešný žalobca nemá právo na náhradu trov konania a vo veci úspešnému žalovanému žiadne trovy nevznikli, preto mu súd ich náhradu ani nepriznal.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia v zmysle § 204 ods. 1 O.s.p. na Okresný súd Košice II v 2 písomných vyhotoveniach. Odvolanie má obsahovať, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sleduje, musí byť datované a podpísané, musí byť z neho zrejmé, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu ho napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej možno odôvodniť len tým, že:

- a) v konaní došlo k vadám uvedených v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a)

f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

V zmysle § 251 ods.1 O.s.p., ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.