

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 5Co/100/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7211201608
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 11. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ján Slobodník
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2012:7211201608.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Jána Slobodníka a sudcov JUDr. Táne Veščičikovej a JUDr. Andreja Šalatu, vo veci žalobcu C. I., J., N. X, zast. JUDr. Máriou Kozákovou, advokátkou, Advokátska kancelária, Košice, Kysucká 14, proti žalovanému Dopravnému podniku mesta Košice, a.s., Košice, Bardejovská 6, IČO: 37 701 914, o určenie neplatnosti upozorňujúcich listov, o odvolaní žalobcu proti rozsudku 13C/7/2011-43 z 21.9.2011 Okresného súdu Košice II

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

Účastníkom náhradu trov odvolacieho konania nepriznáva.

o d ô v o d n e n i e :

Súd prvého stupňa (ďalej len súd) rozsudkom žalobu zamietol a rozhodol, že žalobca nemá právo na náhradu trov konania a žalovanému ich náhradu nepriznal.

V odôvodnení uviedol, že žalobca žalobou, došlou mu 18.1.2011 žiadal, aby rozsudkom určil, že upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, upozorňujúce listy z 26.10.2010 č. 878/ÚRD/2010 a z 26.10.2010 č. 872/ÚRD/2010, dané mu žalovaným sú neplatné a uplatnil si náhradu trov konania, na tom skutkovom a právnom základe, že je zamestnancom žalovaného a, že mu 21.10.2010 uložil dve upozornenia, 25.10.2010 ďalšie dve upozornenia a 26.10.2010 mu pripravil znovu dva upozorňujúce listy č. 872/ÚRD/2010, v ktorom mu pripísal úmysel poškodzovať jeho majetok a list č. 878/ÚRD/2010, v ktorom mu vytkol, že svojvoľne zasiahol, najmenej v 10 prípadoch, do Dohody pri prevádzkovej zmene, že sa listom z 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, že vo vyjadrení uviedol, že na pracovisku výpravy VŠA mali počítač, ktorý neustále mrzol, čo brzdilo pri plnení povinností, že 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 neskutočne hučal ventilátor a to tak, že mu to spôsobovalo problémy so zaspáním po službe, že v noci po odchode vodičov musí ručne prepočítavať ich výkony, čo si vyžaduje sústredenie a následne na chvíľu (cca 20 min. cez jeho neplatenú prestávku, keď si potreboval oddýchnuť pred rannou výpravou) ho vypol, 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 a 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, že upozorňujúci list bol doručený iba jemu, že aj napriek jeho vysvetľujúcemu listu žalovaný zotrval na upozorňujúcom liste, bez ohľadu

na jeho pravdivosť. Upozorňujúcim listom č. 878/ÚRD/2010 ho žalovaný upozornil na to, že nabádal vodičov, aby vyškrtali konkrétne časti Dohody o zmene služby, čím svojvoľne zasiahol do dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Aj k tomuto listu zaslal 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“, 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 nich 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, že navrhovaná dohoda bola zo strany zamestnávateľa - žalovaného obídenním platnej legislatívy vo viacerých ust. 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, že jedinou a viditeľnou snahou žalovaného bolo využitie najhlavnejšieho upozornenia, t.j. možnosť uplatnenia § 63 ods. 1 písm. e) Zák. práce.

Súd ďalej poukázal na výpoveď žalobcu, ktorý uviedol, že pracuje u žalovaného ako zamestnanec, ale že súčasne pôsobí aj ako predseda odborovej organizácie vodičov MHD, že naliehavosť právneho záujmu na určení neplatnosti upozorňujúcich listov odôvodnil tým, že 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, že súd vôbec sa nezaoberal otázkou platnosti, či neplatnosti upozorňujúcich listov a, že žalovaný túto situáciu zneužíva a tvrdí a šíri o ňom, že nebol úspešný vo veci. Za ďalší dôvod naliehavého právneho záujmu na určení neplatnosti upozorňujúcich listov označil to, že v súvislosti s upozorňujúcimi listami mu boli krátené aj výkonnostné odmeny, že nevedel uviesť, v akej výške boli mu výkonnostné odmeny krátené za konkrétne dva upozorňujúce listy, ktorých neplatnosť žiadal určiť v tomto konaní, že on celkovo, za tri dni dostal 6 upozorňujúcich listov, že mu listom žalovaného z 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, že podkladom žiadosti žalovaného o súhlas s výpoveďou boli aj upozorňujúce listy, 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 ide o konanie 18C/5/2011. Ďalej uviedol, že danosť svojho naliehavého právneho záujmu na určení upozorňujúcich listov za neplatné zdôvodnil žalobca prostredníctvom svojej právnej zást., že sú uvedené ako jeden z možných dôvodov rozviazania pracovného pomeru, aj keď nie, ako hlavný dôvod, že žalovaný ho postavil do úlohy akéhosi permanentného porušovateľa pracovnej disciplíny a to bez toho, aby predložil o tom relevantné dôkazy, že zo strany žalovaného došlo aj k odňatiu finančných prostriedkov, konkrétne formou krátenia výkonnostných odmien, že v konaní 18C/5/2011 preukazuje 30 % krátenie výkonnostnej odmeny, že skutočné krátenie výkonnostných odmien bolo až 50 %, že chce v konaní preukázať, či bola porušená pracovná disciplína a, či bolo dôvodné odňatie výkonnostných odmien žalovaným.

Ďalej citoval obsah upozorňujúceho listu z 26.10.2010 č. 872/ÚRD/2010, že žalovaný upozornil žalobcu na porušenie pracovnej disciplíny a tým aj na porušenie základnej povinnosti zamestnanca podľa § 81 písm. e) Zák. 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, že 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, 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, že 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 mu môže byť daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zák. práce. Ďalej citoval obsah upozorňujúceho listu z 26.10.2010 č. 878/ÚRD/2010, že žalovaný žalobcu upozornil na porušenie popisu pracovnej činnosti zo 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) Zák. práce „pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi“, 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, nabádal vodičov v rámci svojej služby na výpravni VŠA, aby vyškrtali konkrétne časti Dohody, že tým žalobca svojvoľne zasiahol do Dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri prevádzkovej zmene, najmenej v 10 prípadoch, že žalobcu vyzval na dodržiavanie všetkých vnútropodnikových predpisov súvisiacich s jeho prácou, ako aj povinností, vyplývajúcich z pracovného pomeru, že ho upozornil, aby uvedený nedostatok v budúcnosti neopakoval s tým, že pri opakovanom porušení pracovnej disciplíny mu môže byť daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zák. práce. Ďalej uviedol, že žalobca sa listom z 10.11.2010, doručeným žalovanému 11.11.2010 voči upozorňujúcim listom, ktoré mu boli zo strany žalovaného dané, odvolal, že vo veci upozorňujúceho listu č. 872/ÚRD/2010 oznámil žalovanému, že na pracovisku výpravne VŠA mali počítač, ktorý neustále mrzol, pretože sa pripájal na server firmy EmTest v Žiline, čo neustále brzdilo pri plnení povinností, že žiadali o samostatný počítač, ktorý dostali, ale na pracovisku bol ponechaný aj pôvodný, ktorý nijako nesúvisel s povinnosťami žalobcu, že v tomto počítači neskutočne hučal ventilátor, ktoré hučanie mu spôsobovalo problémy so spánkom ešte aj po ukončení služby, že on v noci, po odchode vodičov, musel ručne prepočítavať výkony vodičov, čo si vyžadovalo sústredenie, že následne počítač na chvíľu vypol (cca 20 minút cez jeho neplatnú prestávku, keď si potreboval oddýchnuť pred rannou výpravou), že po upozornení X.. D., že sú problémy so sťahovaním dát, počítač okamžite zapol a po jeho vysvetlení už ho nevypol, že následkom tejto udalosti sa nakoniec ventilátor opravil, že 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. Poukázal na to, že vo veci upozorňujúceho listu 878/ÚRD/2010 žalobca zaslaný žalovanému vyjadrenie, podľa ktorého v prípade jeho nabádania vodičov, aby vyškrtali konkrétne časti Dohody o zmene služby, čím mal svojvoľne zasiahnuť do Dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, 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 konkrétnu 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, že málokto uvedené vety pochopil a málokto z vodičov tieto „Dohody“ vôbec čítal, že zo strany žalovaného, ako zamestnávateľa to bolo aj obídením viacerých ustanovení platnej legislatívy pri vydávaní rozvrhov služieb. Ďalej konštatoval, že listom z 3.1.2011 č. 2110/10/ÚGR/OLZ žalovaný dal žalovanému výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. písm. d) bod 1 a 3 Zák. práce z dôvodov, že nespĺňal predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a taktiež nespĺňal bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise, že 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 § 63 ods. 1 písm. c) Zák. 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, že na základe oboznámenia sa s vyhotovením výpovede zistil, že výpoveď bola žalobcovi daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) bod 1 a 3 Zák. práce, že nebola daná podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zák. 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) Zák. práce ...“ Uviedol, že žalovaný na základe výzvy oznámil (listami zo 6.7.2011 a 8.8.2011, č.l. 31,34), že žalobcovi v mesiaci október 2010 krátil výkonnosťnú odmenu 19,- eur, ku ktorému kráteniu došlo na základe rozhodnutia bývalého riaditeľa riadenia dopravy a krátenie 19,- eur 1/3 výkonnostnej odmeny, že dôvodom krátenia bolo konanie žalobcu podľa upozorňujúceho listu č. 564/ÚRD/2010, že toto krátenie výkonnostnej odmeny bolo žalobcovi oznámené listom z 9.8.2010, že jej krátenie nesúvisí s upozorňujúcimi listami č. 878 a 872, ktoré, resp. určenie ich neplatnosti je predmetom tohto konania. Poukázal na to, že z listu žalovaného z 9.8.2010 č. 618/ÚRD/2010 zistil, že žalovaný žalobcovi oznámil, že na základe upozornenia za porušenie pracovnej disciplíny č. 504/ÚRD/2010 z 23.7.2010, ktoré si žalobca prevzal osobne 23.7.2010 mu žalovaný pozastavuje vyplácanie nenárokovej zložky mzdy - výkonnostnej odmeny 1/3 na dobu 6 kalendárnych mesiacov, počnúc mesiacom júl 2010. Z pripojeného spisu 18C/5/2011 vo veci žalobcu, proti žalovanému, o určenie neplatnosti zistil, že pôvodne vymedzeným predmetom konania bolo určenie upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny z 23.7.2010 č. 564/

ÚRD/2010 za neplatné, že týmto upozornením a krátením výkonnostnej odmeny, sa žalovaný dopustil nepriamej diskriminácie na pracovisku voči žalobcovi a nárok žalobcu voči žalovanému vrátiť mu krátenú výkonnostnú odmenu za 6 mesiacov, počnúc júlom 2010, spolu s úrokmi z omeškania, od podania žaloby. Z obsahu spisu 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 421,07 eura za február až december 2010, včítane úrokov z omeškania. Z pripojeného spisu 19C/5/2011 v právnej veci žalobcu, proti žalovanému, v konaní o určenie neplatnosti výpovede, zistil, že žalobca žiadal, aby bola určená za neplatnú výpoveď z pracovného pomeru z 3.1.2011, ktorú dal žalovaný žalobcovi. Z obsahu spisu zistil, že uznesením 19C/5/2011-33 z 11.4.2011 súd spojil konanie vedené pod 19C/5/2011 s konaním 19C/7/2011 do spoločného konania, vedeného pod 19C/5/2011, že zo spisu pôvodne vedeného pod 19C/7/2011 zistil, že sa podanými žalobami žalobca voči žalovanému domáhal určenia upozornení za porušenie pracovnej disciplíny upozorňujúcimi listami z 21.10.2010 č. 859/ÚRD/2010 a č. 860/ÚRD/2010, ktoré mu dal žalovaný, za neplatné. Z pripojeného spisu 22C/7/2011, vo veci žalobcu, proti žalovanému, v konaní o určenie neplatnosti, zistil, že žalobca v ňom žiadal určiť upozornenia za porušenie pracovnej disciplíny, upozorňujúce listy z 25.10.2010 č. 871/ÚRD/2010 a č. 167810/ÚGR/OLZ, dané mu žalovaným za neplatné.

Vychádzajúc z § 80 písm. c) O.s.p. (jeho znenie citoval) uzavrel, že základnou otázkou, ktorú bolo nevyhnutné v konaní vyriešiť bolo, či žalobca má na určovacej žalobe tak, ako jej petit formuloval, t.j. určenie neplatnosti upozorňujúcich listov, naliehavý právny záujem, že žalobca existenciu naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení podľa § 80 písm. c) O.s.p. zdôvodňoval tým, že predmetné upozorňujúce listy boli resp. sú jedným z možných dôvodov na rozviazanie pracovného pomeru, že 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, že trval na tom, že až zrušením opodstatnenosti upozorňujúcich listov - ich určením za neplatné, sa mu otvorí možnosť na uplatnenie svojich finančných nárokov, že 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, že žalobca považoval za podstatné vyriešiť otázku, ktorú mu žalovaný ako zamestnávateľ popieral, a to, či ako predseda odborovej organizácie môže vykonávať odborársku činnosť v pracovnej dobe alebo len po pracovnej dobe. Po preskúmaní veci dospel k záveru, že žalobca v konaní naliehavý právny záujem na požadovanom určení nepreukázal, že prípadným určením upozorňujúcich listov za neplatné, by sa na jeho právnom postavení nič nezmenilo. 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. Nemal za preukázanú ani skutočnosť, tvrdenú žalobcom, že v dôsledku upozorňujúcich listov č. 872 a č. 878 z 26.10.2010 boli mu krátené zo strany žalovaného výkonnostné odmeny, že podľa vyjadrenia žalovaného, zamestnávateľ nekrátil z dôvodu uvedených upozorňujúcich listov žalobcovi výkonnostné odmeny, že ak by tomu tak aj bolo, v takom prípade žalobca si mohol uplatniť žalobu na plnenie, že 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, že prípadným určením upozorňujúcich listov za neplatné, by táto otázka vyriešená nebola, že požadovaným určením upozorňujúcich listov za neplatné, by sa jeho právne postavenie nezmenilo, pretože sa nezmenilo ani tým, že tieto listy mu boli dané, a neodstránila by sa ani spornosť jeho právneho postavenia, ktorá mala existovať v tej súvislosti, že plní jednak úlohy zamestnanca a súčasne odborového funkcionára - zástupcu zamestnancov. Dospel k záveru, že žalobca nepreukázal naliehavý právny záujem na určení upozorňujúcich listov za neplatné t.j., že takáto určovacia žaloba nie je spôsobilým ani prípustným prostriedkom ochrany jeho práva a preto žalobu zamietol bez toho, aby sa zaoberal meritom veci. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a rozhodol, že vo veci neúspešný žalobca nemá právo na náhradu trov konania a úspešnému žalovanému žiadne trovy nevznikli, preto mu ich náhradu nepriznal.

Proti rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca a uviedol, že napadnutým rozhodnutím súdu bola žaloba zamietnutá z dôvodu, že nepreukázal naliehavý právny záujem podľa § 80 písm. c) O.s.p., že s takýmto záverom nesúhlasí, že podľa § 205 ods. 2 písm. d) O.s.p. súd dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnemu skutkovému a právnemu zisteniu. Citoval posledný ods. na str.7 rozsudku a uviedol, že súd dospel k subjektívnemu a nesprávnemu záveru, že na tej istej strane v 1.ods. súd vysvetlil

pojmom naliehavý právny záujem (jeho znenie citoval). Poukázal na to, že práve spornosť jeho práva alebo neistoty v jeho právnom vzťahu je predmetom upozornenia č. 878/ÚRD/2010, že určením neplatnosti predmetného upozornenia by sa jednoznačne potvrdilo, že má právo na pracovisku ako zamestnanec odoprieť podpísať niečo, čo považuje za rozpor so zákonom, či dobrými mravmi, tak ako to umožňuje § 47 ZP, bez toho, aby bol podozrievaný z inej činnosti a sankcionovaný, že toto upozornenie dostal ako pracovník žalovaného, pričom z textu a hlavne v jeho vyjadrení z 25.11.2010 bol poučený, že ako zástupca zamestnancov má aj iné možnosti, že spornosť svojho práva a neistoty v pracovno-právnom vzťahu vidí v tom, že pokiaľ chce využiť svoje právo podľa § 47 ods. 3 písm. a) ZP (jeho znenie citoval) a konal ako zamestnanec, bol postihnutý predmetným upozorňujúcim listom. Tvrdil, že pritom nikoho v kolektívne nepoburoval, nenabádal, no ak sa ho kolegovia spýtali na názor, tak sa vyjadril, že tým, že na iných pracoviskách podpísali zamestnanci dohodu a v kolektíve, kde pracuje nie, že zamestnávateľ prehlásil jeho konanie za odborovú agitáciu a túto mu ako pracovníkovi a nie odborárovi vytkol a posúdil ako porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP. Nezdíeľal záver súdu aj preto, lebo ak by uznal naliehavosť právneho záujmu na určení neplatnosti upozorňujúceho listu 878 ÚRD/2010 z 26.10.2010, že by sa musel zaoberať otázkou, či žalovaný neporušil základnú zásadu Zák.práce čl. 1, keď prostredníctvom predmetného upozorňujúceho listu ho zastrašoval ako zamestnanca za odborársku činnosť, ktorá sa na pracovisku ani nepreukázala, keďže podľa jeho vyjadrenia k dohode aj tak došlo. Nestotožnil sa so záverom súdu, že k ničomu nedošlo tým, že mu boli upozorňujúce listy dané a uviedol, že zneistel v „slepom“ plnení pokynov zamestnávateľa podľa § 47 ods. 3 ZP, keď na jednej strane má právo podľa § 13 ZP a ďalších jeho ust. požiadať o súdnu ochranu a na druhej strane, nevie dostatočne naplniť pojem naliehavosti, ktorého naplnenie vyslovene závisí od subjektívneho hodnotenia toho ktorého sudcu, keďže v konaní pred Okresným súdom Košice II 22C/7/2011 a 28C/289/03 ním uvádzané dôvody boli uznané. Ďalej nepovažoval za správny záver súdu, že nedošlo k žiadnej zmene v jeho právnom postavení, že sa stal pracovníkom, ktorý sústavne, či už závažne alebo menej závažne porušuje pracovnú disciplínu a rovnako nesúhlasil aj so zľahčovaním faktu, že všetky upozornenia sú uvedené vo výpovedi, ale na jeho obsah nemajú vplyv, že súd neuviedol, ako sa môže pracovník brániť voči upozorňujúcim listom, ktoré majú vždy veľmi vážny dopad na pracovníka, ale tento sa nápravy môže veľmi ťažko vďaka subjektívnemu výkladu § 80 písm. b), c) O.s.p. dopracovať, že pracovník pri rozviazaní pracovného pomeru má právo na vydanie pracovného posudku, že ak je pravdou tvrdenie súdu, že upozorňujúcimi listami nedošlo k zhoršeniu alebo poškodeniu jeho práv a preto platia, bez ohľadu na pravdivosť ich obsahu, že tak v praxi to vyzerá tak, že do pracovného posudku mu ich môže oprávnené zamestnávateľ uviesť všetky, i keď ich obsah sa nezakladá na pravde, že je pravda, že až vtedy môže a nič mu nebráni žalovať o nepravdivé údaje v posudku, no že to už bude neskoro, lebo novému zamestnávateľovi nemôže dať čistý pracovný posudok a kým by sa jeho očistenia súdnou cestou domohol, prišiel by o možnosť zamestnať sa u nového zamestnávateľa, že preto, keď mu zák. práce dáva právo súdnou cestou dožadovať sa ochrany svojich práv, tak naliehavosť je práve v odstránení spornosti jeho práva v pracovno-právnom vzťahu, že žalovaný nemá právo zneužívať svoje postavenie v pracovno-právnom vzťahu šírením nepodložených tvrdení v upozorňujúcich listoch, ktoré zverejňuje na pracovisku a aj mimo neho napr.: na súde, keďže síce nie sú dôvodom výpovede, ako on tvrdí, ale pre istotu ich uvádza na dokreslenie jeho charakteru ako pracovníka, ktorý sústavne porušuje pracovnú disciplínu jeho prístupu k práci. Poukázal na to, že v jeho spore vedenom na Okresnom súde Košice II 39C/144/2005 dostal výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť, že v spise je zaznamenané, že keď bol posudzovaný, zamestnávateľ vychádzal z množstva upozornení, voči ktorým sa potom až následne mohol brániť, že výsledok bol taký, že i keď vyhral, päť rokov mala jeho rodina finančné problémy, lebo bol nezamestnaný, bez príjmu a následne ešte tri roky sa súdil o náhradu mzdy. Na záver uviedol, že naliehavosť vidí v tom, aby sa v danom čase a dané upozornenie, kým ešte k jeho obsahu sa má kto vyjadriť, kto si pamätá, požiadal súd o preskúmanie pravdivosti ich obsahu a v prípade ich neopodstatnenosti, zabezpečil ich zrušenie. Navrhol rozsudok po preskúmaní skutkového a právneho stavu zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa.

Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu uviedol, že z upozorňujúcich listov č. 878 a 872 nevyplývajú pre žalobcu žiadne právne následky, že uložené upozornenia za porušenie pracovnej disciplíny neboli ani dôvodom na výpoveď z pracovného pomeru a ani z ich uloženia nevyplývajú pre žalobcu žiadne finančné postihy (krátenie výkonnostných odmien), že žalobca nepreukázal právny záujem na zrušení upozorňujúcich listov. Stotožnil sa s rozhodnutím súdu a so jeho zdôvodnením. Navrhol po preskúmaní obsahu prvostupňového konania a dôvodov podaných v odvolaní rozsudok potvrdiť.

Odvolačný súd prejednal odvolanie v rozsahu vyplývajúcom z § 212 ods. 1, 3 O.s.p. a rozsudok potvrdil podľa § 219 ods. 1, 2 O.s.p., lebo je vecne správny, súd úplne zistil skutkový stav veci, správne ho právne posúdil a odôvodnenie rozsudku má podklad v zistení skutkového stavu a odvolací súd sa s ním v celom rozsahu stotožňuje, pretože dôvody napadnutého rozsudku sú správne, na čom nič nemenia ani dôvody uvedené v odvolaní.

Žalobca odvolanie odôvodňuje odvolacím dôvodom podľa § 205 ods. 2 písm. d) O.s.p., že súd dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnym skutkovým zisteniam a aj keď v odvolaní výslovne neuvádza odvolací dôvod podľa § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p., t.j. že rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, skutočnosti v ňom uvedené sa podľa jeho obsahu dajú podriaďiť aj pod tento odvolací dôvod.

Odvolačný dôvod podľa § 205 ods.2 písm. d) O. s. p. sa týka chyby v zisťovaní skutkového stavu veci súdom a to v tom, že skutkové zistenie, ktoré bolo podkladom pre jeho rozhodnutie je nesprávne, t. zn. musí ísť o skutkové zistenie, na základe ktorého vec posúdil po právnej stránke a ktoré je nesprávne, lebo nemá oporu vo vykonanom dokazovaní, pričom medzi chybami skutkového zistenia a chybami právneho posúdenia je úzka vzájomná súvislosť, lebo príčinou nesprávnych skutkových zistení môže byť chybný právny názor, v dôsledku ktorého zisťoval iné skutočnosti príp. zisteným skutočnostiam prisudzoval iný právny význam. Skutkové zistenie nezodpovedá vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 132 O. s. p., a to vzhľadom na to, že buď súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov účastníkov nevyplynuli, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré súd založil na chybnom hodnotení dôkazov, ide tu o situáciu keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov účastníkov.

Z odôvodnenia napadnutého rozsudku jednoznačne vyplýva, že súd vzal do úvahy iba skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, neopomenul žiadnu skutočnosť, ktorá z vykonaných dôkazov vyplynula a nie je v danej veci ani logický rozpor v hodnotení dôkazov príp. poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov účastníkov alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska ich závažnosti, zákonnosti, pravdivosti, event. vierohodnosti a výsledok hodnotenia dôkazov zodpovedá tomu, čo bolo zistené spôsobom vyplývajúcom z § 132 až § 135 O. s. p., preto tento odvolací dôvod nie je daný.

Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav, to znamená vyvodzuje zo skutkového zistenia aké práva a povinnosti majú účastníci podľa príslušného právneho predpisu a nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal správne použiť, alebo aplikoval správny právny predpis, ale nesprávne ho vyložil, prípadne ho na daný skutkový stav inak nesprávne aplikoval.

Súd použil správny právny predpis, správne ho i vyložil (z podradenia skutkového stavu pod právnu normu vyvodil správne závery o právach a povinnostiach účastníkov konania), takže ani tento odvolací dôvod nie je daný a na vecnej správnosti napadnutého rozsudku nič nemenia ani skutočnosti uvedené v odvolaní.

K správnym a výstižným dôvodom uvedeným v rozsudku je potrebné uviesť, že žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že upozornenie za porušenie pracovnej disciplíny - upozorňujúce listy z 26.10.2010 č. 878/ÚRD/2010 a 872/ÚRD/2010 dané žalovaným sú neplatné. Ide o určenie neplatnosti podľa § 80 písm. c) O.s.p., podľa ktorého v návrhu 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.

V prvom rade pri skúmaní neplatnosti právneho úkonu musí byť preukázaný zo strany žalobcu naliehavý právny záujem na určení takejto neplatnosti.

Súd vyvodil správny právny záver ohľadom nedostatku naliehavého právneho záujmu na strane žalobcu, vychádzajúc zo zistenia, že by sa na jeho právnom postavení o určenie neplatnosti takýchto upozorňujúcich listov nič nezmenilo a neodstránila by sa ani spornosť jeho právneho postavenia.

Podľa ustálenej súdnej praxe skutkové tvrdenia a právne závery z nich vychádzajúce uvedené v žalobe síce neopodstatňujú poskytnutie ochrany žalobcovi - zamestnancovi formou vyslovenia neplatnosti právnych úkonov (§ 80 písm. c) O.s.p.) - upozorňujúcich listov, daných mu žalovaným, kedy sa vyžaduje naliehavý právny záujem na takomto určení, ale na druhej strane mu dávajú možnosť domáhať sa pred súdom vyslovenia, že dôvody uvedené v predmetných upozorňujúcich listoch, nie sú dané, čoho sa však žalobca podanou žalobou nedomáhal a preto takýto nárok nebol predmetom tohto konania (nežaloval teda to, čo mal, ale to, čo nemal žalovať).

Odvolačný súd dopĺňa, že žalobca naliehavosť právneho záujmu na takomto určení v žalobe a počas konania pred súdom prvého stupňa odôvodňuje inými dôvodmi, ako v odvolacom konaní.

Žalobcom uvádzané iné súdne konania, v ktorých uspel a v ktorých ním uvádzané dôvody boli uznané, nemôžu mať a nemajú pre posúdenie prejednávanej veci a jej rozhodnutie žiaden právny význam.

Tvrdenie žalobcu v žalobe, že žalovaný sa svojim chovaním mal voči nemu dopustiť diskriminácie podľa čl. 2 a porušenia § 13 Zák.práce, rovnako ho neopodstatňuje, aby uspel v súdnom konaní vyslovením neplatnosti upozorňujúcich listov, lebo ide o osobitný nárok vyplývajúci z antidiskriminačného zák. a nárokov v prípade porušenia tohto zák. z neho vyplývajúcich.

Predmetom žalobcovho nároku prejednávaneho pred súdom nebolo preskúmanie pravdivosti a opodstatnenosti-danosti dôvodov predmetných upozorňujúcich listoch, ale vyslovenie ich neplatnosti, čomu nebolo možné vyhovieť z procesných dôvodov (nedostatok naliehavého právneho záujmu).

Podľa § 224 ods.1 O. s. p. ustanovenia o trovách konania pred súdom prvého stupňa platia i pre odvolacie konanie.

Podľa § 142 ods.1 O. s. p. účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Podľa § 151 ods. 1 O. s. p. o povinnosti nahradiť trovy konania rozhoduje súd na návrh spravidla v rozhodnutím, ktorým sa konanie končí.

Žalobca nemal v odvolacom konaní úspech a žalovaný si ich náhradu neuplatnil, preto náhrada trov odvolacieho konania účastníkom nebola priznaná.

Výsledok hlasovania - pomer hlasov: 3 hlasy za (§ 3 ods.9 tretia veta zák.č.757/04 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Poučenie:

Proti rozsudku odvolacieho súdu odvolanie nie je prípustné.