

Súd: Okresný súd Košice II
Spisová značka: 19C/5/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7211201221
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 02. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Oľga Mičietová
ECLI: ECLI:SK:OSKE2:2017:7211201221.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice II sudkyňou JUDr. Oľgou Mičietovou v právnej veci žalobcu D. G., nar. XX.XX.XXXX, bytom v Y., C. X, práv. zast. JUDr. Máriou Kozákovou, advokátkou, so sídlom v Košiciach, Odborárska 7 proti žalovanému Dopravnému podniku mesta Košice, a.s., so sídlom v Košiciach, Bardejovská 6, IČO: 31 701 914, v konaní o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru takto

r o z h o d o l :

I. Určuje, že výpoveď zo dňa 3.1.2011 daná žalovaným žalobcovi je neplatná.

II. Priznáva žalobcovi voči žalovanému právo na náhradu trov konania v plnom rozsahu za úspech v konaní o určenie neplatnosti výpovede, o ktorých výške bude rozhodnuté samostatným uznesením tunajšieho súdu po právoplatnosti rozsudku vo veci samej.

III. Žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania v konaní o nároku na určenie neplatnosti upozorňujúcich listov.

IV. Žalovaný je povinný zaplatiť štátu na účet tunajšieho súdu súdny poplatok z návrhu na začatie konania o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru vo výške 99,50 eura do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozhodnutia.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca žalobou doručенou tunajšiemu súdu 13.1.2011 žiadal, aby súd určil, že výpoveď zo dňa 3.1.2011, ktorú mu dal žalovaný je neplatná. Na odôvodnenie uviedol, že dňa 3.1.2011 obdržal od zamestnávateľa t.j. žalovaného výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d/ body 1 a 3 Zákonníka práce, ako aj podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce. Uviedol, že hlavným dôvodom rozviazania pracovného pomeru výpoveďou bolo to, že podľa žalovaného nespĺňal predpoklady ustanovené právnymi predpismi a taktiež nespĺňal bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise. Požiadavky určené zamestnávateľom nespĺňal tým, že neukončil a odmietol psychologické vyšetrenia dňa 22.11.2010, 24.11.2010 a 21.12.2010, čím nesplnil predpísané požiadavky týkajúce sa psychickej spôsobilosti. Žalovaný tvrdil, že svojim konaním porušil organizačnú smernicu OS-21-Q s názvom „Psychologické vyšetrenia“. V žalobe ďalej uviedol, že podľa bodu 5.1.3. smernice vykonávajú psychologické vyšetrenie osoby, ktoré vykonávajú pracovné činnosti, ktorými zabezpečuje a obsluhuje dráha a organizuje doprava na dráhe: vedúci oddelenia centrálného dispečingu, dopravný dispečer, oblasť dispečer, operátor centrálného dispečingu, traťový disponent, výpravca KV a CD. Žalobca uviedol, že na základe rozhodnutia HRCV viac ako rok bol zaradený ako výpravca autobusov na vysunutom pracovisku VŠA a v jeho pracovnej náplni je príprava podkladov potrebných k výkonu vodičov autobusov, kontrola ich nástupov do služieb a spracovanie výkonov vodičov po ukončení služieb. Ako predseda ZO IOZ č. 2 pri DPMK, a.s. obdržal dňa 7.12.2010 žiadosť o predchádzajúci súhlas - skončenie

pracovného pomeru. Základná organizácia odmietavé stanovisko tlmočila žalovanému 20.12.2010 a dňa 21.12.2010 žalovaný znova požiadal o udelenie nového súhlasu na výpoveď. Základná organizácia odmietavé stanovisko tlmočila žalovanému 3.1.2010, ktorý využil jeho prítomnosť na podateľni a odovzdal mu predmetnú výpoveď.

2. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení k žalobe zo dňa 11.3.2011 uviedol, že do vnútro podnikovej smernice OS-21Q Psychologické vyšetrenia, boli zapracované ustanovenia nového znenia zákona č. 513/2009 Z.z. o dráhach, konkrétne jeho § 31 až § 33, odborná spôsobilosť, zdravotná spôsobilosť a psychologická spôsobilosť. Nerešpektovanie uvedených ustanovení je v zmysle zákona o dráhach priestupkom s finančným postihom. Žalovaný ďalej uviedol, že z uvedených ustanovení zákona vyplýva preňho povinnosť zostaviť zoznam pracovných činností a osôb, ktoré musia spĺňať okrem iného aj psychickú spôsobilosť. Zdôraznil, že jediným dôvodom výpovede z pracovného pomeru u žalobcu nie je jeho neúčast' na psychotestoch, ako to žalobca uvádza v časti II. podanej žaloby, ale nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a taktiež bez zavinenia žalovaného nesplnenie požiadaviek na riadny výkon dohodnutej práce podľa vnútorného predpisu OS-21-Q Psychologické vyšetrenia. Žalovaný ďalej uviedol, že je nepravdivé tvrdenie žalobcu, že povinným psychologickým vyšetrením chcel účelovo vytvoriť dôvody na skončenie jeho pracovného pomeru. Zákon a vnútorná smernica sa dotýka širšieho okruhu zamestnancov a všetci sa podrobili požiadavkám zákona a smernice bez akýchkoľvek problémov a bez kladenia podmienok a je predpoklad, že v budúcnosti dôjde k rozšíreniu okruhu osôb a pracovných činností. V závere žalovaný podotkol, že žalobca je v prvom rade zamestnancom so všetkými právami a povinnosťami a až potom predsedom odborovej organizácie a je povinný dodržiavať a rešpektovať základné povinnosti zamestnanca vyplývajúce z popisu jeho pracovnej činnosti a z ustanovenia § 81 Zákonníka práce.

3. Vo veci prvýkrát rozhodol tunajší súd rozsudkom zo dňa 2.10.2012, č.k. 19C/5/2011-72, v ktorom ohľadom návrhu na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru (predmetom konania na základe spojenia vecí sp. zn. 19C/5/2011 a sp. zn. 19C/7/2011 bol aj návrh žalobcu na určenie upozorňujúcich listov žalovaného zo dňa 21.10.2010 za neplatné) určil, že výpoveď zo dňa 3.1.2011 daná žalovaným žalobcovi, je neplatná, s odôvodnením, že žalobca pôsobil u žalovaného ako predseda odborovej organizácie vodičov MHD a žalovaný dal žalobcovi výpoveď napriek tomu, že zástupcovia zamestnancov v zmysle § 240 ods. 8 Zákonníka práce súhlas s výpoveďou neudelili a v dôsledku toho nebola výpoveď daná v súlade so zákonom.

4. Na základe odvolaní, ktoré proti rozsudku podali tak žalobca (v časti, v ktorej súd zamietol žalobu o určenie, že upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, a to upozorňujúce listy č. 859/URD/2010 a č. 860/URD/2010, oba zo dňa 21.10.2010 dané žalovaným žalobcovi sú neplatné), ako aj žalovaný (proti výroku rozsudku, ktorým súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi, je neplatná), odvolací Krajský súd v Košiciach rozsudkom zo dňa 5.6.2014, č.k. 3Co/57/2013-100, potvrdil rozsudok vo výroku, ktorým bol zamietnutý návrh žalobcu o určenie, že upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny sú neplatné a zrušil rozsudok vo výroku, ktorým súd určil, že výpoveď z 3.1.2011 daná žalovaným žalobcovi je neplatná a v rozsahu zrušenia vec vrátil súdu prvého stupňa (teraz súd prvej inštancie) na ďalšie konanie. V odôvodnení svojho rozsudku odvolací súd k zrušujúcemu výroku uviedol, že súd prvého stupňa nevzal do úvahy všetky skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané a vyplynuli z tvrdení účastníkov a vykonané dôkazy nevyhodnotil úplne a správne podľa zásad vyplývajúcich z § 132 a nasl. O.s.p. vo vzťahu k uplatneným nárokom, ktoré ani neposúdil podľa všetkých relevantných ustanovení právnych predpisov. Odvolací súd citoval znenie ust. § 240 ods. 8 a ods. 9 Zák. práce a uviedol, že s účinnosťou od novely Zákonníka práce od 1.9.2007 sa spresnilo znenie citovaných ustanovení tak, že ak príslušný zástupca zamestnancov odmietne udeliť súhlas, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je z tohto dôvodu neplatné s tým, že zákon pripúšťa možnosť nahradiť nedostatok predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov s výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru rozhodnutím súdu. Táto možnosť prichádza do úvahy vtedy, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas a ak sú ostatné podmienky uvedených zrušovacích prejavov splnené a súd v spore o určenie ich neplatnosti zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V takomto prípade je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Odvolací súd uviedol, že prvostupňový súd aj keď vyhovel žalobe žalobcu v jeho nároku na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, vôbec neskúmal opodstatnenosť žaloby z hľadísk uvedených v ust. § 240 ods. 9 Zák. práce.

5. Žalovaný po vrátení veci späť súdu prvého stupňa dal svoje písomné stanovisko podaním zo dňa 18.8.2014, doručené dňa 21.8.2014, v ktorom uviedol, že výpoveď žalobcovi dal v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ body 1. a 3. Zák. práce z dôvodu, že žalobca 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. Považoval za dôležité poukázať na to, že v čase doručenia výpovede žalobca pracoval ako výpravca cestnej dopravy s náplňou práce a zodpovednosťou stanovenou v Organizačnom poriadku a v jeho Popise pracovnej činnosti. Žalovaný uviedol, že žalobca bol osobou, na činnosť ktorej sa vzťahoval okrem iných aj zákon č. 513/2009 Z.z. o dráhach a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj príslušné ustanovenia vyhlášky č. 245/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe. Označil tvrdenie žalobcu, že vykonával len prácu výpravcu autobusovej dopravy a nie trolejbusovej dopravy a že preto nespadal pod úpravu vyššiecitovaných právnych predpisov, za nepravdivé. Žalovaný uviedol, že v zmysle ust. § 31 a 33 Zák. o dráhach je predpokladom na výkon dohodnutej práce, a to v prípade žalobcu práce výpravcu cestnej dopravy, okrem iného aj psychická spôsobilosť, pričom uviedol, že zoznam pracovných činností vyžadujúcich okrem iného aj psychickú spôsobilosť, podľa zákona o dráhach určí podľa jednotlivých druhov dráh prevádzkovateľ dráhy a dráhový podnik, t.j. v tomto prípade žalovaný. Žalovaný uviedol, že zákon o dráhach výslovne stanovuje, že pracovné činnosti vrátane práce výpravcu cestnej dopravy, ktorú v tom čase vykonával žalobca, môžu vykonávať len zamestnanci, ktorí spĺňajú predpoklady, okrem iného, aj na psychickú spôsobilosť a výslovne stanovil tiež to, že zamestnanec je povinný podrobiť sa psychologickému vyšetreniu. Uviedol, že Príkazom GR - 05/10-S vydaným dňa 12.10.2010 na základe výsledkov spoločnej preverky BOZP a PP bolo nariadené vedúcej oddelenia ľudských zdrojov vypracovať zoznam pracovných činností v zmysle zák. č. 513/2009 Z.z.. Žalovaný uviedol, že predmetný Zoznam pracovných činností ... (zvlášť pre odbornú spôsobilosť a zvlášť pre zdravotnú a psychickú spôsobilosť) bol vypracovaný dňa 12.10.2010. Vypracovanie Zoznamu pracovných činností ..., uviedol žalovaný, že bolo konštatované v Mesačnom prehľade plnenia Príkazu PR-05/10S z marca 2011. Žalovaný uviedol, že týmto zákonné požiadavky zapracoval do svojich interných dokumentov a mal za povinnosť všetkých zamestnancov, a teda aj žalobcu, tieto rešpektovať. Predložil Zoznam zamestnancov referátu CV, výpravcov CV a výpravcov KD, ktorí sa na základe OS-21 zúčastnili v r. 2010 psychologického vyšetrenia, z ktorého mal za zrejmé, že námietka žalobcu, že jeho ako výpravcu CD sa povinnosť podrobiť sa psychologickému vyšetreniu netýkala, je nedôvodná. Žalovaný uviedol, že žalobca ako zamestnanec v pracovnom zaradení výpravca CD nemal iné práva a povinnosti ako ostatní zamestnanci s rovnakým pracovným zaradením. Žalovaný predložil a odvolal sa aj na vyjadrenie referentky psychológie p. F. odoslané zo spoločnej e-mailovej adresy referentov psychológie, adresované vedúcej oddelenia ľudských zdrojov z 25.11.2010, v ktorom opísala priebeh a konanie žalobcu na psychologickom vyšetrení dňa 22.11.2010 a tiež vyjadrenie p. F. zo dňa 21.12.2010, ktorým opísala priebeh opakovaného vyšetrenia uvedeného dňa 21.10.2010. Uviedol, že sa žalobca bezdôvodne odmietol vyšetreniam podrobiť s argumentáciou, že sa jeho tento zákon netýka a smernice neuznáva. Žalovaný uviedol, že výpoveď, ktorú dal žalobcovi dňa 3.1.2011, spĺňa všetky formálne ako aj obsahové náležitosti podľa § 61 a nasl. Zák. práce, t.j. má písomnú formu, bola žalobcovi riadne doručená a výpovedný dôvod bol vo výpovedi skutkovo a s odvolaním sa na príslušné ustanovenia Zák. práce jasne vymedzený tak, že ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Žalovaný mal už vykonaným dokazovaním preukázané, že od neho ako zamestnávateľa nebolo možné z dôvodu uvedeného vo výpovedi spravodlivo požadovať, aby žalobcu ako zamestnanca ďalej zamestnával. Žalovaný úmyselným konaním znemožnil riadne vykonanie svojho psychologického vyšetrenia a vzhľadom na charakter pracovnej činnosti, ktorú žalobca vykonával ako výpravca, t.j. činnosť dôležitú z hľadiska bezpečnosti prevádzkovania dopravy, žalovaný uviedol, že nebolo od neho možné požadovať, aby bez splnenia tohto zákonom a vnútorným predpisom stanoveného predpokladu žalobcu ďalej zamestnával.

6. Žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne po vrátení veci späť prvostupňovému súdu dal svoje písomné stanovisko podaním zo dňa 14.4.2014, ktoré súdu doručil dňa 1.10.2014 (č.l. 147). V ňom uviedol, že ako odbornú odpoveď na otázky vnútorných smerníc a povinností výpravcu zúčastniť sa psychotestov prikladá svoje vyjadrenie, ktoré tvorí prílohu stanoviska (viď čl. 148 - 152). Ďalej v tomto stanovisku vzniesol námietku premlčania. Poukázal na list žalovaného zo dňa 21.12.2010 a na výpoveď zo dňa 3.1.2011 v ktorých, uviedol, že sa žalovaný nedovoľáva svojich práv v zmysle § 240 ods. 8 a 9 Zák. práce. Mal za to, že tak žalovaný nevyužil svoje právo v lehote dvoch mesiacov ako to ukladá § 77

Zák. práce a tohto sa dovoľáva až v odvolacom konaní. Uviedol, že sa nikde nepíše o tom, prečo sa nedá spravodlivo požadovať jeho ďalšie zamestnávanie. Uviedol, že rovnako v stanovisku žalovaného zo dňa 18.8.2014 nebolo zadefinované, prečo nie je možné spravodlivo požadovať jeho ďalšie zamestnávanie a uviedol, že za odmietnutie účasti na psychotestoch dostal písomné upozornenie.

7. Na pojednávaní dňa 14.1.2015 (č.l. 173) právna zástupkyňa žalobcu uviedla, že vznesená námietka premlčania žalobcom vychádza z ust. § 17 ods. 2 v nadväznosti na § 97 Zák. práce, v ktorom má možnosť žalovaný v lehote dvoch mesiacov požiadať o nahradenie nesúhlasu odborovej organizácie s danou výpoveďou.

8. V pripojenom „Vyjadrení k vráteniu sporu KS Košice 3Co/57/2013-100 o neplatnosť výpovede“ (č.l. 148) žalobca uviedol, že od júna 2004 pôsobí ako predseda odborovej organizácie a počas celého funkčného obdobia a rovnako tak aj v čase druhého skončenia pracovného pomeru výpoveďou bol súčasne ako zamestnanec zaradený vo funkcii výpravca CD. Uviedol, že ustanovenia Zák. práce (§ 81, § 47) mu ako zamestnancovi dávajú právo odmietnuť pokyn, ktorý je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi. Na druhej strane mu § 239 Zák. práce dáva oprávnenie ako zástupcovi zamestnancov kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, upozorňovať na ich porušovanie vedúcimi zamestnancami a žiadať o ich nápravu a zároveň mu dáva právo, že nesmie byť podľa § 240 ods. 7 ako zástupca zamestnancov za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný, ani inak postihovaný. Žalobca uviedol, že vo svojich výhradách zamestnávateľovi zo dňa 27.12.2010 uviedol, prečo sa povinnosť absolvovania psychologických vyšetrení nemá vzťahovať ani na ostatných výpravcov a tiež, že v prípade, ak na tom bude trvať, že to musia byť testy iné ako pre vodičov, a to testy zodpovedajúce profesii. Uviedol, že zo strany zamestnávateľa nebol záujem tieto povinnosti zosúladiť s legislatívou a preto využil svoje právo odmietnuť príkaz na ich vykonanie. Žalobca namietal, že laborantka F., ktorá mala riadiť vykonanie testov, patrí priamo pod oddelenie ľudských zdrojov, t.j. jej výkon môže byť ovplyvňovaný priamym riadením tohto oddelenia, s ktorým uviedol, že je vo viacerých pracovných sporoch. Uviedol, že dopravný psychológ PhDr. N. I. ako svedkyňa potvrdila, že testy sú pre výpravcov rovnaké a z jej výpovede vyplynulo pre žalobcu to, že vôbec táto svedkyňa nepoznala pracovnú náplň a povinnosti výpravcu. Uviedol, že jeho povinnosťou výpravcu bola kontrola včasných nástupov do služieb vodičov a spracovanie ich výkonov po ukončení služieb a k výkonu tejto profesie nie je dôležité, aké sú jeho reakčné časy na vonkajšie podnety, t.j. či na semafore je farba zelená alebo červená, či na neho niekto trúbi alebo ako rýchlo vie reagovať v prípade ohrozenia iným účastníkom v doprave a pod.. Uviedol, že všetko toto bolo súčasťou testov aj pre výpravcov, ktoré sa absolvovali na tzv. determináčnom zariadení. Za problém označil to, že v DPMK, a.s. je toto zariadenie zastarané a je ho možné v prípade potreby zneužiť. Ďalej uviedol, že medzi radiaciami pracovníkmi žalovaného a medzi ním ako voleným zástupcom zamestnancov došlo k nesúladu vo výklade, čo patrí pod pojem „organizácia dopravy na dráhe“, či súčasťou náplne práce výpravcu CD je aj táto činnosť a či určenie, na koho sa povinnosť absolvovania psychotestov vzťahuje, môže svojvoľne určiť zamestnávateľ. Uviedol, že čo sa týka určenia, čo sa myslí pod organizovaním dopravy na dráhe, definuje to zákon č. 513/2009 Z.z. o dráhach v § 27 tak, že organizovaním dopravy na dráhe je určovanie spôsobu a podmienok riadenia dopravy, zjednodušeného riadenia dopravy a operatívneho riadenia dopravy, sledovanie pohybu dráhových vozidiel a dopravnej priepustnosti dráhy. Žalobca na základe citácie ustanovení právnych predpisov o cestnej doprave a o doprave na dráhach dospel k záveru, že v prípade prevádzkovateľov mestskej dopravy sa vzťahuje povinnosť absolvovať testy psychologickej spôsobilosti len na vodičov električiek a trolejbusov. Na ostatných zamestnancov sa to môže aplikovať len v prípade železničnej dráhy a aj to len pre zmyslové skupiny 1 a 2. Uviedol, že v prípade výpravcov MHD, ktorí v zmysle zákona a svojich pracovných povinností dopravu na dráhe neradia a neorganizujú, to legislatíva ani nepredpokladá a ani nevyžaduje. Ak by napriek tomu chcel žalovaný aplikovať túto povinnosť aj na iné profesie ako vodičov, museli by to byť psychotesty postavené adekvátne k týmto profesiám. Z výpovede svedkyne dopravného psychológa PhDr. N. I. vyplynulo pre žalobcu, že to tak nie je.

9. Vo veci tunajší súd druhýkrát rozhodol rozsudkom zo dňa 18.3.2015, č.k. 19C/5/2011-216, ktorým žalobný návrh žalobcu na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zamietol s odôvodnením, že majú splnenie ostatných podmienok pre platnosť výpovede z pracovného pomeru vykonaným dokazovaním za preukázané, skúmal, súc viazaný právnym názorom odvolacieho súdu, opodstatnenosť žaloby z hľadísk uvedených v ust. § 240 ods. 9 Zák. práce, pričom dospel na základe vykonaného dokazovania k záveru, že nebolo možné od žalovaného zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby

žalobcu ďalej zamestnával, a preto podľa ust. § 240 ods. 9 Zák. práce, časť vety za bodkočiarkou, mal výpoveď z pracovného pomeru, ktorú žalovaný dal žalobcovi listom zo dňa 3.1.2011, za platnú, aj bez súhlasu odborovej organizácie.

10. Na základe odvolania podaného žalobcom proti tomuto rozsudku (ad 9) vo veci opätovne rozhodol odvolací Krajský súd v Košiciach, ktorý uznesením zo dňa 22.9.2016, č.k. 11Co/289/2015-249 zrušil rozsudok tunajšieho súdu zo dňa 18.3.2015, č.k. 19C/5/2011-216 a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

11. V bode 21. odôvodnenia svojho rozhodnutia odvolací súd konštatoval, že z dôvodov uvedených v odvolaní žalobcu, je odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie nepreskúmateľné pre nedostatok dôvodov. V bode 24. uznesenia odvolací súd zdôraznil, že prejednávanú vec je potrebné posudzovať aj v súčasnej dobe - vzhľadom k tomu, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru listom z 3.1.2011, ktorý bol žalobcovi doručený toho istého dňa, podľa zák. č. 311/2001 Z.z., Zák. práce v znení účinnom do 5.6.2011. Podľa bodu 25. odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu z napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie nebolo možné zistiť, z ktorých ustanovení zákona vychádzal pri svojom rozhodovaní. Dospel tak k záveru (bod 26. odôvodnenia zrušujúceho uznesenia), že odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie nezodpovedá požiadavke na riadne a presvedčivé odôvodnenie súdneho rozhodnutia a týmto nesprávnym procesným postupom súd znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že to malo za následok porušenie práva odvolateľa na spravodlivý proces. V bode 27. odôvodnenia svojho rozhodnutia konštatoval odvolací súd, že doterajšia súdna prax (tak súdov prvej inštancie, ako aj súdov odvolacích) bola pri aplikácii ust. § 240 ods. 9 Zák. práce nejednotná. V bode 28. odôvodnenia svojho rozhodnutia odvolací súd, predovšetkým vzhľadom na vyvíjajúcu sa aktuálnu judikatúru, dodal, že súd v konaní o neplatnosť výpovede danej zástupcovi zamestnancov, neskúma z vlastnej iniciatívy, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával podľa ust. § 240 ods. 9 Zák. práce, pretože takýmto postupom súdu by bola založená vada, ktorá by mala za následok porušenie procesného práva žalobcu na rešpektovanie základných princípov spravodlivého konania, a to ústavných princípov rovnosti účastníkov konania (čl. 47 ods. 3 Ústavy SR) a nestrannosti súdu (čl. 46 ods. 1 Ústavy SR). Odkázal na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 1.4.2016, sp. zn. 6Cdo/273/2013. V bode 29. odôvodnenia uviedol odvolací súd, že ak chce zamestnávateľ v prípadnom spore o neplatnosť výpovede zvrátiť jej neplatnosť ako následok nesúhlasu zástupcu zamestnancov s výpoveďou danou zamestnancovi (ktorý je členom odborového orgánu), a teda dosiahnuť platnosť ním urobeného neplatného právneho úkonu, musí tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Pokiaľ tak neurobí, súd v konaní o neplatnosť výpovede sa z vlastnej iniciatívy nemôže zaoberať možnosťou aplikácie ust. § 240 ods. 9 Zák. práce. V bode 31. odôvodnenia svojho rozhodnutia uviedol odvolací súd, že pokiaľ za tejto skutkovej situácie žalovaný listom z 3.1.2011 dal žalobcovi výpoveď pre nespĺňane požiadavky na výkon dohodnutej práce bez zavinenia zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. d/ Zák. práce, musel si byť vedomý, že výpoveď, ak inak jej podmienky budú splnené, bude neplatná pre nesúhlas zástupcu zamestnancov a že len ak budú zistené skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával, bude výpoveď považovaná za platnú. Odvolací súd uviedol, že napriek tomu žalovaný však v konaní žiadne takéto konkrétne skutočnosti vyplývajúce z hmotného práva ani netvrdil a teda ani nepreukazoval. Urobil tak až v odvolaní z 19. novembra 2012 proti rozsudku súdu prvej inštancie z 2.10.2012, č.k. 19C/5/2011-72, teda po uplynutí takmer dvoch rokov od začiatku konania (13.1.2011), v ktorom odvolaní žalovaný uviedol, že súd prvého stupňa nezohľadnil výsledky dokazovania, ktoré podľa jeho názoru jasne preukazovali, že od neho - žalovaného ako zamestnávateľa, nemožno z dôvodu uvedeného vo výpovedi, spravodlivo požadovať, aby žalobcu ako zamestnanca ďalej zamestnával. V bode 32. odôvodnenia svojho rozhodnutia odvolací súd konštatoval, že z už uvedeného vyplýva, že žalovaný tieto skutočnosti netvrdil v relevantnom čase po začatí sporu, ale tak urobil až v odvolacom konaní, čo zohľadnil súd prvej inštancie až v dôsledku zrušenia predchádzajúceho rozsudku (z 2.10.2012, č.k. 19C/5/2011-72) odvolacím súdom vzhľadom na jeho námietky v tomto smere, a preto by mal znášať pre neho nepriaznivé procesné dôsledky spočívajúce v tom, že na takéto dodatočné tvrdenia nemožno prihliadať a teda ani vykonávať dokazovania na ich preukázanie.

12. V bode 33. odôvodnenia svojho rozhodnutia odvolací súd uviedol, že vzhľadom na (vyššie)uvedené skutočnosti zrušil rozsudok v súlade s ust. § 389 ods. 1 písm. b/ C.s.p. (Odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zruší, len ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala

jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, ak tento nedostatok nemožno napraviť v konaní pred odvolacím súdom) a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Uložil súdu prvej inštancie právne posúdiť nárok žalobcu, vyporiadať sa s právnymi a skutkovými tvrdeniami žalobcu i žalovaného, opätovne vo veci rozhodnúť a rozhodnutie odôvodniť tak, aby splňalo náležitosti požadované ust. § 220 ods. 2 C.s.p..

13. Podľa ust. § 391 ods. 3 C.s.p., ak odvolací súd zruší rozhodnutie súdu prvej inštancie a vráti mu vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, je povinný v odôvodnení rozhodnutia uviesť aj to, ako má súd prvej inštancie vo veci ďalej postupovať.

14. Po zrušení rozsudku súdu prvej inštancie a vrátení veci späť žiadne ďalšie dokazovanie ani nenavrhl strany sporu a ani nevyplývala jeho potreba zo zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu. Súd preto vychádzal zo skutkových zistení plynúcich z doposiaľ vykonaného dokazovania a mal preukázaný tento skutkový stav:

15. Listom zo dňa 3.1.2011 dal žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. d) body 1. a 3. Zákonníka práce, t.j. z dôvodov, že nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a tiež nespĺňa bez zavinenia žalovaného požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise. Žalovaný uviedol, že neukončením a odmietnutím psychologického vyšetrenia v dňoch 22.11.2010, 24.11.2010 a 21.12.2010 nespĺnil predpísané požiadavky týkajúce sa psychickej spôsobilosti podľa nižšie uvedených predpisov a z uvedeného dôvodu nespĺňa podmienky podľa § 31 a 33 zák. č. 513/2009 Z.z. o dráhach a vnútropodnikovú smernicu OS-21-Q Psychologické vyšetrenia, t.j. nemá platné osvedčenie o psychickej spôsobilosti tak, akoto vyžadujú uvedené predpisy. Žalovaný uviedol, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov ZV IOZ č. 2 pri DPMK, a.s. na základe žiadosti o predchádzajúci súhlas zo dňa 21.12.2010. Uviedol, že trojmesačná výpovedná doba začne plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Vo výpovedi ďalej žalobca poukázal na skutočnosť, že na možnosť výpovede bol žalobca upozornený upozorňujúcimi listami zo dňa 23.7.2010, 21.10.2010, 25.10.2010 a 26.10.2010. Zo zhodných tvrdení účastníkov si súd osvojil, že žalovaný žalobcovi výpoveď doručil dňa 3. januára 2011 na pracovisku. Z predloženej výpovede je zrejmé, že žalovaný v nej neuviedol, že by bol mal na jej danie žalovanému ako odborovému funkcionárovi, potrebný predchádzajúci súhlas odborovej organizácie podľa ust. § 240 ods. 8 Zák. práce.

16. Žalobca vo svojej opätovnej výpovedi ako účastník konania uviedol, že u žalovaného robil vo funkcii výpravcu cestnej výpravy. Uviedol, že pod výpravu cestnej výpravy, resp. dopravy spadali tak autobusová ako aj trolejbusová doprava, pričom len trolejbusová doprava sa považuje za dopravu na dráhe. On bol zaradený ako výpravca na pracovisko na Všešportovom areáli, pod ktoré pracovisko patrila len autobusová doprava. Potvrdil, že v období posledných šiestich mesiacov predtým, než mu bola daná výpoveď, v prípade ak vypadol niektorý z kolegov na Hornádskej ul., z ktorej prevádzky sa vypravovali tak trolejbusy, ako aj autobusy, tak na tejto výprave zastupoval on. Stalo sa tak dva alebo trikrát. Mal však túto skutočnosť za právne nepodstatnú, pretože podľa neho z hľadiska legislatívy ani jeden z výpravcov, podľa zákona o dráhach, nie je povinný psychotesty vykonávať. Spor, resp. problém videl v tom, či výpravca dopravu na dráhe riadi. Tvrdil, že výpravca dopravu na dráhe neriadí, pretože má len spracovávať výkony vodičov a dohliadať na to, či vodiči včas nastúpili do práce. Vo svojej výpovedi žalobca uviedol, že vedúci oddelenia výpravy p. Y., ktorý vydával zadelenie do služieb, resp. rozvrh pracovných zmien, v tomto rozvrhu určil termín, kedy sa ktorý z výpravcov má zúčastniť psychologických vyšetrení. Na otázku, či sa zúčastnil psychologických testov uviedol, že sa nemal záujem týchto vyšetrení zúčastniť, bol na oddelení dopravnej psychológie u p. F. z toho dôvodu, aby preveril, aké psychotesty dávajú výpravcom. Nezúčastnil sa psychotestov ako výpravca, ale si „prešiel“ niektoré testy čiastočne preto, aby preveril, akú zostavu testov a aké testy sú pripravené pre výpravcov. Uviedol, že podnikové smernice nesmú byť v rozpore s platnou legislatívou. Uviedol, že potom, keď sa v určenom termíne nepodrobil psychotestom, bol vyzývaný na opakovanú návštevu, avšak on písomne upozornil žalovaného na to, ako to v platnej legislatíve je a vyzval ho na rokovanie vo veci. Žalovaný však nemal záujem vec riešiť rokovaním a len žalobcovi oznámil, že trvá na tom, aby sa zúčastnil psychotestov, čo je jeho povinnosťou.

17. Svedkyňa I. H. je zamestnankyňou žalovaného a to vo funkcii vedúcej oddelenia ľudských zdrojov už po dobu 28 rokov. Uviedla, že žalobca mal spĺňať na výkon práce výpravcu cestnej dopravy

zdravotnú, odbornú a psychickú spôsobilosť. Psychologická spôsobilosť sa overovala na pracovisku žalovaného na ambulancii dopravnej psychológie, pri overovaní ktorej spôsobilosti vznikol problém, pretože žalobca sa zúčastnil psychologického vyšetrenia, ale nikdy ho nedokončil. Žalobca prestal spĺňať stanovené predpoklady právnymi predpismi a vnútornými predpismi žalovaného a preto, uviedla svedkyňa, mu bola daná výpoveď. Vypovedala, že v r. 2009 bol prijatý nový zákon o dráhach a v r. 2010 bola prijatá vykonávacia vyhláška. Potom žalovaný upravoval niekoľko smerníc súvisiacich s touto novou legislatívou. Uviedla, že zákon č. 513/2009 Z.z. v § 31 - 33 ukladal prevádzkovateľovi dráhy spracovať zoznam činností, ktoré majú spadať pod odbornú, psychickú a zdravotnú spôsobilosť a preto ona z titulu svojej funkcie vypracovala príslušné smernice. Nevypracúvala ich sama, ale stále v spolupráci s príslušnými riadiacimi zamestnancami odborných útvarov žalovaného. Uviedla, že ona pôvodne spracovala samostatné smernice o zdravotnej spôsobilosti a o psychologickéj spôsobilosti. Tieto obsahujú celý postup, celú úpravu a zodpovednosť. Poukázala na to, že každoročne sa u žalovaného vykonávajú previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a takáto previerka sa vykonala aj v r. 2010. Pri vykonaní previerky bolo jej vytknuté, ako spracovateľke smernice, že je potrebné vyhotoviť samostatný zoznam činností, na ktoré sa vzťahuje podmienka zdravotnej, psychologickéj a odbornej spôsobilosti, že to zákon č. 513/2009 Z.z. týmto spôsobom vyžaduje. Po skončení previerok bola bezpečnostným technikom upozornená, že výsledkom vykonaných previerok bude vydanie príkazu na odstránenie tých nedostatkov, ktoré vykonanými previerkami boli zistené. Uviedla, že na základe upovedomenia (čl. 126 - Zápis z prejednávania opatrení na odstránenie nedostatkov vyplývajúcich zo spoločnej previerky BOZP a PP), ku ktorému došlo dňa 6.10.2010, vypracovala predmetný zoznam činností, aj keď príkaz na odstránenie nedostatkov ešte oficiálne nebol vydaný. Uviedla, že Príkazom č. 05 bola určená ako zodpovedná osoba za spracovanie do určitého termínu zoznam pracovných činností, ktoré vyžadujú psychologickú spôsobilosť. Na základe tohto príkazu spracovala zoznam v takej forme, v akej ho žalovaný predložil. Uviedla, že v deň, keď príkaz bol vydaný, už mala spracovaný predmetný zoznam činností. Svedkyňa uviedla, že pracovné kategórie, resp. pracovné miesta, ktoré mali spadať pod požiadavku zákona formulovanú v § 10 vyhlášky č. 245/2010 Z.z. („požiadavky na psychickú spôsobilosť sa vzťahujú na osoby vykonávajúce pracovné činnosti, ktorými sa zabezpečuje a obsluhuje dráha a organizuje doprava na dráhe alebo na činnosti súvisiace s poskytovaním dopravných služieb“), prejednávala s príslušnými riadiacimi zamestnancami. Na otázku svedkyňa uviedla, že funkcia výpravcu cestnej dopravy je činnosťou súvisiacou s poskytovaním dopravných služieb, pretože podľa popisu tejto funkcie je výpravca nadriadeným vodičom autobusov a trolejbusov. Jedným z bodov popisu pracovnej činnosti je organizovanie a riadenie práce vodičov tak, aby v doprave na autobusových a trolejbusových linkách nevznikali žiadne, resp. len minimálne výpadky. Ďalej poukázala na povinnosť zabezpečiť včasnú a účelnú náhradu zálohovými službami pri výpadkoch autobusov a trolejbusov. Uviedla, že osoba vykonávajúca túto funkciu musí vedieť reagovať na ľudí, na dopravnú situáciu, musí vedieť, resp. poznať predpisy, ktoré je povinná dodržiavať. Po prijatí smernice o psychickej spôsobilosti uviedla, že bol ďalší postup taký, že príslušní riadiaci zamestnanci boli zodpovední za to, aby všetci tí zamestnanci, ktorých sa absolvovanie psychologických vyšetrení na ich úsekoch týkalo, sa potrebným vyšetreniam podrobili. Všetci zamestnanci vykonávajúci činnosti zaradené do zoznamu sa psychologickým testom podrobili s výnimkou žalobcu. Príslušná zamestnankyňa, konkrétne zamestnankyňa F., ju elektronicky informovala o tom, že žalobca neukončil testy psychologickéj spôsobilosti a z ich vykonávania odišiel. Svedkyňa navrhla zamestnankyni, aby prostredníctvom nadriadeného žalobcu určila mu ďalší náhradný termín. V decembri 2010 bola informovaná o tom, že žalobca sa nezúčastnil a neabsolvoval povinné testy a nespĺňa tak predpoklady psychologickéj spôsobilosti. Následne dostala oznámenie o neplnení vnútropodnikových a právnych predpisov, čo bolo prerokované aj s odborovou organizáciou. Odborová organizácia súhlas na skončenie pracovného pomeru so žalobcom žalovanému nedala. Svedkyňa uviedla, že nebolo možné, aby žalovaný ďalej žalobcu zamestnával v pozícii výpravcu, keďže nespĺňal predpoklady právnej úpravy zák. 513/2009 Z.z. a vykonávacej vyhlášky 245/2010 Z.z. a iné vhodné miesta uvedeného času žalovaný nemal.

18. Svedkyňa PhDr. N. I., ktorá je zamestnaná v Leteckej vojenskej nemocnici v Košiciach ako dopravný psychológ, na pojednávaní konanom dňa 8.3.2012 k veci uviedla, že žalovaný nemá certifikáciu na dopravného psychológa. Ona zastupovala v dopravnom podniku - u žalovaného kolegyňu, ktorá bola na materskej dovolenke. Uviedla, že je certifikovaný dopravný psychológ. Čo sa týka žalobcu zúčastnil sa jedného testu, ktorý je zameraný na dlhodobú záťaž, toleranciu, avšak polovičku testu odmietol z dôvodu, že mu trpne ruka, preto mu bol určený ďalší termín, na ktorý sa mohol osobne dostaviť a absolvovať test, na ktorý sa však už nedostavil. Nedostavil sa taktiež ani na rozhovor, ani na psychologické vyšetrenie. Na otázku položenú žalobcom, aký je rozdiel medzi testami týkajúcimi sa vodiča a výpravcu svedkyňa

odpovedala, že položená otázka hovorí o nekompetentnosti žalobcu, pretože sú určité metódy, ktoré skúmajú v akej psychickej kondícii je daný človek (jeho pozornosť, odolnosť voči záťaži, osobnostné charakteristiky) a vôbec nie je relevantné používať pri vodičoch a dopravcoch rozdielne testy a preto sú testy rovnaké.

19. Z predloženého výňatku Organizačného poriadku D-01-QES schváleného dňa 1.4.2009, konkrétne zo strany 15 (č.l. 114-115 spisu), vyplynulo, že výpravcovia cestnej dopravy - zamestnanci, sú podriadení hlavnému referentovi cestnej výpravy, riadia vodičov AD, TD a sprievodcov. Zodpovedajú za kontrolu obsadenia všetkých plánovaných služieb vodičmi, kontrolujú pristavenie vozidiel do plánovaných služieb, zabezpečujú náhrady, resp. výmeny vodičov pri náhlych neschopnostiach alebo nepredvídateľných prekážkach v práci za dodržania všetkých predpisov týkajúcich sa pracovného času, organizujú a riadia práce vodičov tak, aby v doprave na autobusových a trolejbusových linkách nevznikali žiadne, resp. len minimálne výpadky, zabezpečujú včasnú a účelnú náhradu zálohovými službami pri výpadkoch autobusov a trolejbusov a takisto zodpovedajú za bezodkladné nahlásenie každej poruchy, meškania, nenastúpenia vodiča, dopravnej nehody, mimoriadnych udalostí, pracovného úrazu a služobného oznámenia oddeleniu centrálnemu dispečingu a svojmu nadriadenému. Ďalej zodpovedajú za úzku spoluprácu s oddelením centrálnemu dispečingu pri výpadkoch na trati a pri mimoriadnych udalostiach, za vedenie príslušnej evidencie cestnej výpravy, zodpovedajú za úzku spoluprácu so strediskom údržby autobusov, trolejbusov a technologických vozidiel pri príprave vozidiel do výpravy a zodpovedajú za nepripustenie vodiča k výkonu služby po mimoriadnej udalosti a pri znížení schopnosti vodiča na ďalší výkon práce. Súčasne majú aj ďalšiu zodpovednosť a právomoci.

20. Z Popisu pracovnej činnosti žalobcu ako zamestnanca vo funkcii výpravca cestnej dopravy (č.l. 116) mal súd preukázané, že sa jednalo o funkciu podriadenú vedúcemu referentovi cestnej výpravy, nadriadenú vodičom AD a TD, ktorá funkcia zastupuje a súčasne je zastupovaná výpravcom AD a TD. Podľa popisu pracovnej činnosti mal žalobca zodpovednosť okrem iného za kontrolu obsadenia všetkých plánovaných služieb vodičmi, kontrolu pristavenia vozidiel do všetkých plánovaných služieb, zabezpečenie náhrady, resp. výmeny vodičov pri náhlych neschopnostiach alebo nepredvídateľných prekážkach v práci za dodržania všetkých predpisov týkajúcich sa pracovného času zamestnancov v doprave, organizovanie a riadenie práce vodičov tak, aby v doprave na autobusových a trolejbusových linkách nevznikali žiadne, resp. len minimálne výpadky, zabezpečenie včasnej a účelnej náhrady zálohovými službami pri výpadkoch autobusov a trolejbusov, bezodkladne nahlásenie každej poruchy, meškania, nenastúpenia vodiča, dopravnej nehody, mimoriadnej udalosti, pracovného úrazu a služobného oznámenia centrálnemu dispečingu a svojmu nadriadenému S predmetným popisom pracovnej činnosti sa žalobca zoznámil, ktorú skutočnosť potvrdil svojím podpisom dňa 6.10.2008.

21. Z jednotlivých Zmenových plánov služieb DPMK, a.s. - výprava autobusovej a trolejbusovej dopravy za obdobie mesiacov november 2009 - september 2010 vyplynulo, podľa záznamov v nich, že žalobca bol zaraďovaný ako výpravca na výpravu Hornádska, z ktorej výpravy bola obsluhovaná aj výprava trolejbusov (č.l. 118-125).

22. Podľa Príkazu PR-05/10-S Opatrenia na odstránenie nedostatkov vyplývajúcich zo spoločnej previerky BOZP a PP (č.l. 127), schváleného dňa 11.10.2010, ktorý príkaz bol prijatý za účelom odstránenia nedostatkov zistených kontrolnou činnosťou (článok 1.) a vydanie časového harmonogramu na odstránenie závad a nedostatkov s určením zodpovednosti, bolo týmto príkazom uložené na úseku generálneho riaditeľa, úseku riadenia dopravy a úseku techniky a údržby vypracovať zoznam pracovných činností vyžadujúcich odbornú, zdravotnú, psychickú spôsobilosť s uvedením kvalifikačných predpokladov a obsahového zamerania odbornej prípravy v zmysle zák. č. 513/2009 Z.z. s termínom do 31.3.2011 a určenou zodpovednou osobou bola vedúca oddelenia ľudských zdrojov (str. 8 bod 9. Príkazu).

23. Ako plnenie Opatrenia PR-05/10-S z 11.10.2010 predložil žalovaný Zoznam pracovných činností vyžadujúcich odbornú, zdravotnú a psychickú spôsobilosť v súlade s § 31 zák. č. 513/2009 Z.z. o dráhach, ktorý bol spracovaný dňa 12.10.2010 Ing. I. H., vedúcou oddelenia ľudských zdrojov (č.l. 132). Pri spracovaní zoznamu činností vyžadujúcich si zdravotnú a psychickú spôsobilosť v DPMK, a.s. vychádzala jeho spracovateľka z podkladov uvedených charakteristík jednotlivých zmyslových skupín vo vyhláske č. 245/2010 Z.z.. Do zoznamu boli zaradené: 1/ výkony, pri ktorom osoby vedú dráhové vozidlá (vodič električky, vodič električky - posunovač, vodič trolejbusu, vodič trolejbusu - posunovač a

vodič - inštruktor), 2/ výkony pri ktorých osoba priamo riadi alebo kontroluje dopravnú službu, pripravuje - zabezpečuje cestu, zúčastňuje sa posunu alebo inak sa bezprostredne podieľa na doprave alebo pohybe dráhového vozidla, výkon pri ktorom vykonáva dozor na dopravné pracovné činnosti a výkon pri ktorom sa riadi návestnými znakmi (vedúci oddelenia centrálného dispečingu, dopravný dispečer, oblastný dispečer, operátor centrálného dispečingu, traťový disponent a výpravca KV a CV) a súčasne aj 3/ činnosti, pri ktorých osoba musí vstupovať bez dozoru do priestoru koľajiska a trate, neriadi ani nekontroluje dopravu, výkon, pri ktorom nemá osoba priamy vplyv na riadenie dopravy a v priestoroch koľajiska a trate sa pohybuje pod dozorom (prepravný kontrolór).

24. Podľa predloženého Zázpisu z prejednávania opatrení na odstránenie nedostatkov vyplývajúcich zo spoločnej previerky BOZP a PP (č.l. 126) v oddelení ľudských zdrojov boli prejednané opatrenia na odstránenie nedostatkov dňa 6.10.2010 so zodpovednou vedúcou zamestnankyňou Ing. H., ktorú skutočnosť potvrdila svojim podpisom na tomto zápisu.

25. Podľa Organizačnej smernice OS-21-Q Psychologické vyšetrenia schválenej dňa 8.10.2010 (č.l. 134), účelom jej prijatia podľa čl. 1. bolo rozpracovať v akciovej spoločnosti pravidlá pre vykonávanie psychologických vyšetrení na základe zák. č. 8/2009 Z.z. o cestnej premávke, zák. č. 168/1996 Z.z. o cestnej doprave, zák. č. 513/2009 Z.z. o dráhach, zák. č. 514/2009 Z.z. o doprave na dráhach a vyhlášky č. 9/2009 Z.z., ktorou sa vykonáva zákon o cestnej premávke, vyhlášky č. 245/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe a zák. č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, určiť kto je povinný podrobiť sa preventívnemu psychologickému vyšetreniu a kto je povinný podrobiť sa vyšetreniu vykonanému po dopravnej nehode a opodstatnenej sťažnosti, resp. po pracovnom úraze, na žiadosť zamestnanca alebo na objednávku. V čl. 5.2. smernice bolo stanovené, u ktorých zamestnancov DPMK, a.s. sa vykonávajú preventívne psychologické vyšetrenia. Podľa čl. 5.2.2. smernice to boli vodiči dráhových vozidiel a osoby, ktoré vykonávajú pracovné činnosti, ktorými sa zabezpečuje a obsluhuje dráha a organizuje doprava na dráhe (vedúci oddelenia centrálného dispečingu, dopravný dispečer, oblastný dispečer, operátor centrálného dispečingu, traťový disponent a výpravca KV a CV).

26. Svojim podpisom na Žiadosti o psychologické vyšetrenie (čl. 167) zo dňa 22.11.2010 žalobca na tlačive žalovaného požiadal o psychologické vyšetrenie za účelom posúdenia jeho predpokladov pre vykonávanie činnosti výpravcu AD. Na otázku súdu vysvetlil, že túto žiadosť - poukaz dostal ako výpravca cestnej dopravy a preto išiel na psychotesty ako výpravca cestnej dopravy, ale hneď pri vstupe oznámil p. F., že testy robiť nebude, že si len prišiel preveriť, aké psychotesty sa robia.

27. Žalovaný predložil Zoznam zamestnancov referátu CV a výpravcov CV, ktorí sa na základe OS-21 zúčastnili v r. 2010 psychologického vyšetrenia (č.l. 141). V zozname pod poradovým č. 7 je uvedený aj žalobca s dátumom, kedy sa zúčastnil vyšetrenia dňa 22.11.2010. Zoznam bol spracovaný zamestnankyňou F. z Ambulancie Klinickej a dopravnej psychológie DPMK. a.s..

28. Podľa zoznamu Psychologické vyšetrenia na mesiac november 2010 (č.l. 144), spracovaného dňa 2.12.2010 p. F. z Ambulancie Klinickej a dopravnej psychológie DPMK, a.s., dňa 22.11.2010 zúčastnil sa vyšetrenia a to preventívneho žalovaný, pričom podľa zápisu toto neukončil a na vyhodnotenie dňa 24.11.2010 neprišiel.

29. Podľa zoznamu Psychologické vyšetrenia za mesiac december 2010 (č.l. 143) spracovaného dňa 21.12.2010 zamestnankyňou F. z Ambulancie Klinickej a dopravnej psychológie DPMK, a.s., dňa 21.12.2010 zúčastnil sa psychologického vyšetrenia žalovaný a to ako opakovanej prevencie s poznámkou vo vyhotovenom zozname „odišiel“.

30. Podľa elektronickej správy zo dňa 25.11.2010 určenej pre zamestnankyňu H., odoslanú z elektronickej adresy Z.@dpmk.sk <mailto:Z.@dpmk.sk>, sa žalovaný dostavil na psychologické vyšetrenie 22.11.2010 s 20 minútovým meškaním o 8:20 hod.. Bol, podľa pisateľky tejto elektronickej správy, veľmi nepríjemný a podráždený. Stále opakoval, že on tu nemá čo robiť, pretože zákony on čítať vie a to v zákone nie je, pričom keď mu pisateľka správy ukázala celé znenie zákona a podnikovú smernicu, tak povedal, že sa ho to netýka a podnikové smernice neuznáva. S dráhovými vozidlami nemá nič spoločné, pretože robí výpravcu len pre autobusy a všetko je účelovo robené kvôli nemu. Test BURDON nedokončil - spravil len polovicu z dôvodu trpnutia ruky. V iných testoch potom pokračoval bez

problémov. Na konci vyšetrenia sa pisateľka a žalobca dohodli, že 24.11.2010 o 11:00 hod. príde žalobca na vyhodnotenie testov a pohovor s psychologičkou PhDr. N. I., na dohodnutý termín sa nedostavil a ani neoznámil dôvod prečo nemôže prísť. PhDr. N. I. preto nemôže uzavrieť jeho psychologické testy, nakoľko musí opakovane prísť a spraviť test BURDON, bez toho to nie je možné (čl. 142).

31. Podľa oznámenia Ambulancie Klinickej a dopravnej psychológie DPMK a.s. spracovaného zamestnankyňou F. dňa 21.12.2010, ktoré prevzala zamestnankyňa H. toho istého dňa 21.12.2010 (č.l. 145), dňa 21.12.2010 žalovaný prišiel na opakované psychologické vyšetrenie o 8:10 hod., odmietol robiť testy a zvýšeným hlasom povedal, že dokedy má opakovať, že sa jeho ten zákon netýka a smernice neuznáva, potom odišiel. Podľa textu oznámenia následne boli telefonicky informovaní zamestnanci Y. a H. o chovaní žalovaného.

32. Stanoviskom zo dňa 2.1.2011 výbor ZO IOZ č. 2 pri DPMK, a.s. Košice, na žiadosť žalovaného o predchádzajúci súhlas k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom, oznámil žalovanému, že sa oboznámil s jeho opakovanou žiadosťou o predchádzajúci súhlas na skončení pracovného pomeru z 21.12.2010 pre predsedu ZO D. G. v jeho profesii výpravcu CD, oboznámil sa s podnikovou smernicou OS-21-Q, ako aj so stanoviskom samotného žalobcu, ktoré doručil 28.12.2010 a dospel k názoru, že sa nejedná o skutočný dôvod, ale len o zásterku, ktorou sa zamestnávateľ snaží o hrubý nátlak voči odborovej organizácii. Výbor sa stotožnil so stanoviskom predsedu ZO a s návrhom nesúhlasil (č.l. 160).

33. Podľa ust. § 61 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení platnom v rozhodnom období, t.j. platnom a účinnom do 5. júna 2011 (ďalej len „Zák. práce“), zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

34. Podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 a 3 Zák. práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce alebo nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise.

35. Podľa § 64 ods. 1 písm. a) Zák. práce, zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia.

36. Podľa § 64 ods. 3 písm. d) Zák. práce, zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

37. Podľa ust. § 77 Zák. práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

38. Podľa ust. § 240 ods. 8 Zák. práce, zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

39. Podľa ust. § 240 ods. 9 Zák. práce, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 8, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

40. Podľa ust. § 81 písm. c/ Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený.

41. Podľa ust. § 31 ods. 1 zák. č. 513/2009 Z.z. o dráhach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (účinného od 1.1.2010), vykonávať pracovné činnosti, ktoré sú dôležité z hľadiska bezpečnosti prevádzkovania dráhy a dopravy na dráhe, môžu len zamestnanci, ktorí spĺňajú predpoklady na odbornú spôsobilosť, zdravotnú spôsobilosť a na psychickú spôsobilosť (ods. 1).

42. Podľa ust. § 31 ods. 2 zák. č. 513/2009 Z.z. o dráhach a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zoznam pracovných činností vyžadujúcich odbornú spôsobilosť, zdravotnú spôsobilosť a psychickú spôsobilosť, s uvedením kvalifikačných predpokladov a obsahového zamerania odbornej prípravy podľa § 32 ods. 2 určia podľa jednotlivých druhov dráh prevádzkovateľ dráhy a dráhový podnik.

43. Podľa ust. § 33 ods. 2 a 4 zák. č. 513/2009 Z.z. o dráhach a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení platnom a účinnom v rozhodnom období (t.j. v znení do 31.1.2014), zdravotnú spôsobilosť a psychickú spôsobilosť poskytovateľ zdravotnej starostlivosti zisťuje lekárskymi preventívnymi prehliadkami a psychologickým vyšetrením, ktoré sú zamerané na spôsobilosť zamestnanca vykonávať konkrétnu pracovnú činnosť podľa zoznamu (§ 31 ods. 2). Zamestnanec je povinný podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke a psychologickému vyšetreniu (ods. 2). Poverená právnická osoba (§ 102 ods. 1 písm. q/ druhý bod) zabezpečuje lekárske preventívne prehliadky posudzujúcim lekárom so špecializáciou v špecializačnom odbore Všeobecné lekárstvo. Základné kritériá pre posudzujúcich lekárov sú znalosti rizík príslušnej práce a prostredia železníc. Psychologické vyšetrenia vykonáva v povolani iný zdravotnícky pracovník psychológ s certifikovanou pracovnou činnosťou Dopravná psychológia (ods. 4).

44. Podľa ust. § 10 ods. 1 vyhl. č. 245/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe (v znení platnom a účinnom do 29.2.2016), požiadavky na zdravotnú spôsobilosť a psychickú spôsobilosť sa vzťahujú na osoby, ktoré vykonávajú pracovné činnosti, ktorými sa zabezpečuje a obsluhuje dráha a organizuje doprava na dráhe, alebo na činnosti súvisiace s poskytovaním dopravných služieb.

45. Podľa ust. § 191 ods. 1 C.s.p., dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo.

46. Podľa ust. § 391 ods. 2 C.s.p., ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

47. Vzhľadom na právny názor odvolacieho súdu, v zmysle ktorého žalovaný v relevantnom čase po začatí sporu netvrdil, a teda ani nepreukazoval žiadne konkrétne skutočnosti vyplývajúce z hmotného práva, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, ale urobil tak až v odvolaní z 19.11.2012 proti rozsudku tunajšieho súdu prvej inštancie z 2.10.2012, č.k. 19C/5/2011-72, čo zohľadnil - ktoré tvrdenia zohľadnil tunajší súd až v dôsledku zrušenia predmetného rozsudku z 2.10.2012 odvolacím súdom, mal by preto žalovaný znášať pre neho nepriaznivé procesné dôsledky spočívajúce v tom, že na jeho dodatočné tvrdenia nemožno prihliadať, a teda ani vykonávať dokazovanie na ich preukázanie. Na základe uvedeného tunajší súd sa preto už týmito tvrdeniami žalovaného po zrušení ďalšieho jeho rozsudku z 18.3.2015, už nezaoberal.

48. Súd preto pri vyhodnocovaní vykonaného dokazovania vychádzal z nespornej skutočnosti medzi stranami, že žalobca bol predsedom odborovej organizácie pôsobiacej u žalovaného, a žalovaný mohol mu preto dať výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Odborová organizácia na základe žiadosti žalovaného zamestnávateľa odmietla žalovanému udeliť svoj súhlas na výpoveď žalobcovi, a to listom zo dňa 2.1.2011. Podľa ust. § 240 ods. 9 prvá časť vety (pred bodkočiarkou) Zák. práce, odmietnutie súhlasu odborovej organizácie žalovanému na výpoveď z pracovného pomeru žalobcovi, spôsobuje neplatnosť výpovede z tohto dôvodu (§ 17 ods. 2 Zák. práce).

49. Keďže súd v konaní o neplatnosť výpovede danej zástupcovi zamestnancov neskúma z vlastnej iniciatívy, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával

podľa ust. § 240 ods. 9 Zák. práce (takýto postup zakladá vadu konania) a žalovaný v relevantnom čase potrebné skutočnosti netvrdil, je nesporné že je výpoveď, ktorú žalovaný dal žalobcovi z pracovného pomeru bez udelenia predchádzajúceho súhlasu s výpoveďou príslušnou odborovou organizáciou, neplatná.

50. Vzhľadom na tento záver a bez možnosti uplatnenia postupu súdu podľa ust. § 240 ods. 9 Zák. práce (bez právne relevantných - včasne daných námietok žalovaného) je dôvodom neplatnosti výpovede už aj len chýbajúci súhlas odborovej organizácie, a preto nemalo opodstatnenie posudzovať naplnenie ďalších hmotnoprávnych podmienok výpovede, keďže aj ak by boli platné (k čomu súd pri svojom druhom rozhodnutí dospel), nemôže to zmeniť záver o neplatnosti výpovede danej žalobcovi ako členovi - predsedovi odborovej organizácie žalovaným z pracovného pomeru, bez predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie.

51. Podľa ust. § 262 ods. 1 C.s.p. súd v tomto rozhodnutí, ktorým sa konaní končí, rozhodol aj o nároku na náhradu trov konania. Keďže predmetom konania boli dva samostatné nároky žalobcu, a to na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a na určenie neplatnosti upozorňujúcich listov, súd rozhodol o trovách konania dvomi samostatnými výrokmi a to podľa ust. § 255 C.s.p. vychádzajúc z pomeru úspechu strán v týchto dvoch samostatných veciach. V konaní o nároku žalobcu na určenie neplatnosti upozorňujúcich listov bola žaloba v celom rozsahu zamietnutá a teda žalovaný mal by právo na náhradu trov konania. Avšak žalovanému žiadne trovy nevznikli a preto súd rozhodol tak, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov tohto konania právo. V konaní o nároku na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru bol úspešný žalobca a preto súd mu priznal právo na náhradu trov konania voči žalovanej a to v plnom rozsahu. O ich konkrétnej výške bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

52. O povinnosti žalovaného zaplatiť súdny poplatok z návrhu na začatie konania o určenie neplatnosti výpovede vo výške 99,50 eura rozhodol súd podľa ust. § 2 ods. 2 veta prvá zák. č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v platnom znení, keďže žalobca bol od platenia súdnych poplatkov oslobodený podľa ust. § 4 ods. 2 písm. d/ uvedeného zákona, je preto podľa výsledku konania povinný zaplatiť súdny poplatok vo výške podľa pol. 1 písm. b/ sadzobníka súdnych poplatkov, žalovaný.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Košice II (§ 355 ods. 1 C.s.p.) v potrebnom počte vyhotovení tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 C.s.p.).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že:

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 C.s.p.).

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti).