

Súd: Okresný súd Poprad
Spisová značka: 12Cpr/13/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8719203636
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 09. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. František Zelený
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2020:8719203636.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad sudcom JUDr. Františkom Zeleným v právnej veci žalobcu: T. P., P..XX.X.XXXX, Š. XXXX/XX, E., práv. zast. D.. H. B., N., P. H.. T. XX/XX, E., M.: XXXXXXXX, proti žalovanému: Ž. H. Z., U. X, Y., M.: XX XXX XXX, v konaní o nariadenie neodkladného opatrenia, takto

rozhodol:

I. Žalobu z a m i e t a .

II. Náhradu trov stranám n e p r i z n á v a .

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenu súdu dňa 21.8.2019 domáhal, aby určil neplatnosť skončenia jeho pracovného pomeru v skúšobnej dobe listom žalovaného zo dňa 14.6.2019 doručeného mu dňa 21.6.2019 a určil, že pracovný pomer naďalej trvá. Žalobu v písomnom podaní odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 21.2.2019 s účinnosťou od 1.3.2019 začal u žalovaného pracovať v pracovnej pozícii výpravca na železničnej stanici E.. Dňa 27.5.2019 nastúpil na kurz A., S. Y., J. U. Y. H. XX Ú.. G. V. Ú. U. Y. N. G. L., ktorý sa v jeho priebehu pokúšal vyvolať konflikt medzi ostatnými účastníkmi a žalobcom a ako sa neskôr ukázalo, zjavne trpel vážnou psychickou poruchou. Podrobne popísal priebeh incidentu v turistickej ubytovni prevádzkového strediska Bratislava I., ktorý sa vyvíjal v dňoch od 28.5. až 31.5.2019. Pracovník G. L. Y. H. P. S. P. G. M.. E. Z. J. H. H.. V., Ž. Ž. je držiteľom zbrojného preukazu. Pred ostatnými spolupracovníkmi sa mal vyjadriť, že so žalobcom sa bojí byť na izbe. Preto sa presťahoval do inej izby. Jedna z účastníčok vzhľadom k správaniu G. L. P. vec oznámiť nadriadeným. Menovaný sa priznal, že žalobcu ohováral. Dňa 3.6.2019 vedúcim zariadenia a ďalšími osobami bol vyvolaný z priebehu vyučovania a vyzvaný vyjadriť sa k osobe G. L.. Bol oboznámený s prevádzkovým poriadkom zariadenia, najmä odsekom o zbraniach. Menovým uviedol, že je držiteľom zbrojného preukazu skupiny A, pričom prevádzkový poriadok nezakazuje držať zbraň v zariadení, teda to povoľuje. Dňa 5.6.2019 ho prednosta železničnej stanice Plaveč vyzval, aby sa v piatok dostavil do Košíc na vypočutie. Dňa 7.6.2019 sa dostavil na vypočutie za účasti vedúcich zamestnancov, kde bol obvinený, že urobil niečo zlé. Opäť sa odvolal na oprávnenie vyplývajúce zo zbrojného preukazu a poukázal na duševne labilné konanie spolubývajúceho. Navrhol vypočuť svedkov. Dňa 13.6.2019 sa zúčastnil lekárskeho vyšetrenia a dňa 14.6.2019, kedy mal od obvodného lekára vypísaný dokument o neprítomnosti v práci, ho telefonicky p. Y. M., že má ukončiť kurz v Bratislave a v pondelok z pokynu riaditeľa Horvátha, bude na základe konfliktu s pracovníkom L. prepustený v skúšobnej dobe. Voči postupu zamestnávateľa sa ohradil. V priebehu vyšetrenia incidentu zamestnávateľom nadobudol dojem, že jeho nadriadený si osvojil bez overenia iba verziu G. L. N. D. V.S. H. S. W. V., N. X. E.. E. I. XX.X.XXXX vyhotovil oznámenie o protispoločenskej činnosti, ktoré doručil zamestnávateľovi, dňa 20.6.2019 - oblastnému riaditeľstvu, resp. 21.6.2019 generálnemu riaditeľstvu ŽSR. V oznámení upozornil na protiprávne postupy nadriadených vo vzťahu k ignorovaniu vyhrážok svojho podriadeného o samovražde ako aj na diskriminačný postup voči jeho osobe. Listom doručeným mu dňa 6.8.2019 ho

žalovaný informoval, že postupoval v súlade s internými predpismi. Dňa 21.6.2019 po čerpaní OČR sa dostavil na pracovisko, kde mu žalovaný osobne doručil list zo dňa 14.6.2019 - skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Zamestnávateľa následne písomne oboznámil s tým, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Skončenie pracovného pomeru pokladá za neplatné z dôvodu jeho rozporu s ust. § 7 ods. 1 zákona 54/2019 Z.z., pretože v čase úkonu smerujúceho k ukončeniu pracovného pomeru už zamestnávateľ disponoval jeho oznámením protispoločenskej činnosti a preto k takémuto úkonu bol potrebný súhlas Úradu na ochranu oznamovateľov resp. Inšpektorátu práce. Žalovaný s ním ukončil pracovný pomer v priamej súvislosti s jeho oznámením protispoločenskej činnosti, ktoré prvýkrát urobil telefonicky už dňa 30.6.2019, kedy spolu s ďalšími kolegami upozornil priameho nadriadeného. Priamo na mieste udalosti dňa 30.5.2019 sa mala dostaviť poverená osoba zamestnávateľa, prípadne mala byť privolaná hliadka príslušníkov policajného zboru, aby mohli byť vykonané úkony potvrdzujúce jeho oznámenie. Každý uchádzač o pracovnú pozíciu výpravcu sa musel podrobiť náročným psychologickým testom v trvaní cca 8 hodín. Je otáznave ako mohol G. L. takéto náročné psychologické testy úspešne absolvovať. Ak by sa vec riadne vyšetrila, menovaný by sa musel opätovne podrobiť psychologickým testom, ktoré by mohli viesť ku záveru, že nie je spôsobilý vykonávať danú prácu. Pretože bol jediným účastníkom kurzu, ktorý so žalobcom pracoval na tom istom pracovisku, je evidentné, že zo strany nadriadených mali záujem túto záležitosť utuľtať, zrejme z dôvodu osobných väzieb alebo osobných sympatií k tomuto zamestnancovi. Zamestnávateľ sa voči jeho osobe dopustil priamej diskriminácie tým, že ho prepustil namiesto toho, aby si overil, či zamestnáva osobu po psychickej stránke spôsobilú na výkon práce výpravcu.

Na preukázanie svojich tvrdení navrhol vypočuť vyžiadať si záznam všetkých účastníkov kurzu, predložil pracovnú zmluvu, dohodu o prehĺbení kvalifikácie, list o skončení pracovného pomeru, oznámenie o protispoločenskej činnosti a korešpondenciu strán, ubytovací a reklamačný poriadok turistickej ubytovne Bratislava, vypočuť svedkov V. W. N. Ú. U. V. B., H. Š., I. U., G. D. N. M.. G. Y., s ktorými bol ubytovaný na izbe a predložil prepis zvukovej nahrávky zo dňa 7.6.2019, vyjadrenie adresované Krajskému súdu Prešov a vyjadrenie žalovaného.

2. Podaním zo dňa 9.9.2019 požiadal súd o nariadenie neodkladného opatrenia s návrhom na pozastavenie účinnosti pracovnoprávného úkonu - skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe oznámením zo dňa 14.6.2019 až do právoplatného rozhodnutia súdu vo veci samej. K návrhu predložil listy žalovaného, návrh zo dňa 24.6.2019 adresovaný Inšpektorátu práce Prešov o pozastavení účinnosti právneho úkonu zamestnávateľa, potvrdenie Inšpektorátu práce zo dňa 9.8.2019 o pozastavení účinnosti pracovnoprávného úkonu s dňom doručenia tohto potvrdenia oznamovateľovi s tým, že toto sa skončí uplynutím 30 dní od doručenia potvrdenia oznamovateľovi a predlžuje sa dorúčením návrhu na nariadenie predbežného opatrenia na súd až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu. Súdu ďalej predložil list Inšpektorátu práce a zápisnice z poučenia zamestnávateľom o miestnych podmienkach pracoviska a o rizikách a poučeniach z bezpečnostných predpisov.

3. Uznesením Okresného súdu Poprad zo dňa 23.9.2019 v spojení s rozhodnutím KS Prešov, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 23.1.2020 súd návrh na nariadenie neodkladného opatrenia zamietol.

4. Žalobca v ďalších podaniach uviedol, že žalovaný v zápisnici zo dňa 7.6.2019 nezaznamenal väčšinu jeho diskusie ohľadne samovražedných sklonov G. L.. Rozhovor žalovaného s vedúcimi zamestnancami, ktorý žalovaný aj protokolárne zapísal, možno považovať za ďalšie oznámenie protispoločenskej činnosti z jeho strany. Takéto oznámenie môže byť urobené aj neformálnym spôsobom. Ubytovací poriadok zakazoval nosiť zbraň a strelivo, alebo ich inak uchovávať v stave umožňujúcom ich okamžité použitie. Je preto potrebné ho vykladať tak, že zakazuje len nosenie zbrane v stave, keď je nabitá. Sám ubytovací poriadok neporušil. Oznámením týkajúcim sa správania Jána Hovana sa dožadoval prijatia adekvátnych opatrení zo strany svojho zamestnávateľa. Žalovaný sa vôbec nevyjadril, či vo vzťahu k uvedenému zamestnancovi prijal nejaké opatrenia, prečo si neoveril jeho tvrdenia a nevykonal v tomto smere sám dokazovanie. Vzhľadom na verejný záujem na ochranu života a zdravia prepravovaných osôb je žalovaný povinný predchádzať rizikovým situáciám, ktoré by mohli mať fatálne následky. Ak by žalovaný ignoroval plnenie si týchto povinností, dopúšťal by sa protispoločenského konania tak, ako je definované v ust. § 3 zák. 583/2008 Z. z.

5. Na pojednávaní zdôraznil, že pracovná zmluva medzi žalobcom a žalovaným, ktorá je dátovaná dňa 21.2.2019, bola reálne uzavretá až dňa 2.5.2019. V daný deň pracovná zmluva nebola ešte podpísaná zo strany zamestnávateľa. Ku dňu 1.3. 2019, kedy sa žalobca dostavil na pracovisko, zamestnávateľ nemal

k dispozícii podpísaný exemplár pracovnej zmluvy. K odovzdaniu podpísaného exempláru pracovnej zmluvy došlo až v máji 2019. Keďže pracovná zmluva nebola podpísaná oboma zmluvnými stranami v ten istý deň, a na tom istom mieste, práve účinky mohla nadobudnúť až dňa, kedy bol akceptujúci prejav vôle zamestnávateľa doručený do dispozičnej sféry zamestnanca, a to sa stalo až dňa 2.5.2019. V období od 1.3.2019 až do 2.5.2019 pracovný pomer nebol založený na základe písomnej zmluvy, ktorá nadobudla účinky až dodatočne. Táto skutočnosť má následne zásadný význam pre vyriešenie otázky, že či ku dňu nástupu do práce bola uzavretá písomná dohoda medzi žalobcom a žalovaným o skúšobnej dobe. Zastáva názor, že nebola, a preto nemohlo dôjsť ani k platnému skončeniu pracovného pomeru ukončením v skúšobnej dobe, ktorý bol doručený žalobcovi zo strany zamestnávateľa. Sú pochybnosti o nezaújatosti nadriadeného, resp. nadriadených zamestnancov žalovaného o objektívnom vyšetrení udalostí na kurze vzhľadom k možným bližším vzťahom matky E. L. U. pracovníkom železničnej stanice. Žalobca sa podľa svojho najlepšieho vedomia snažil zamestnávateľovi oznámiť skutočnosti, ktoré nasvedčovali, že iný zamestnanec sa javí ako zdravotne nespôsobilý pre vykonávanie svojho povolania, pričom žalovaný voči nemu vyvodil záver, že to je žalobca, ktorý problém spôsobil tým, že mal u seba zbraň v legálnej držbe. Z vykonaného dokazovania neboli odstránené pochybnosti o tom, že bol v súvislosti s ukončením pracovného pomeru a s oznámením protispoločenskej činnosti diskriminovaný.

6. Žalovaný vo svojich písomných vyjadreniach navrhol žalobu zamietnuť. Poukázal na to, že strany dňa 21.2.2019 uzavreli pracovnú zmluvu, podľa ktorej mal žalobca nastúpiť do práce dňom 1.3.2019. Pracovná zmluva obsahuje dohodu o skúšobnej dobe v rozsahu 3 mesiacov. Vzhľadom k neprítomnosti žalobcu v práci počas časti skúšobnej doby, táto mala uplynúť dňom 26.7.2019. Listom zo dňa 21.6.2019 žalobca prevzal oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Skončenie pracovného pomeru je preto platné. Odo dňa 27.5.2019 bol žalobca účastníkom kurzu OS 15, ktorého sa zúčastnili aj iní zamestnanci žalovaného. Dňa 30.5.2019 sa žalobca a niekoľko ďalších účastníkov kurzu sťažovalo na zvláštne správanie V. G. L., U. mal mať samovražedné sklony a v noci vyrušovať spoluúčastníkov kurzu klopáním na ich dvere v ubytovaní z dôvodu, že žalobca (spolubývajúci) ho chce zabiť. Dňa 3.6.2019 bol vykonaný pohovor so zamestnancom G. L., U. sa vyjadril, že zo žalobcu má strach a tento mal tendenciu urobiť si z neho poskoka. Ďalej uviedol, že žalobca mal pri sebe zbraň voľne položenú v taške. Raz mu ju ukazoval, založil zásobník, pričom v tejto chvíli nebol celkom triezvy. Preto aj klopal na dvere ostatným účastníkom kurzu. Nikto mu však neotvoril. Poprel, aby si siahol na život a prejavil ochotu zúčastniť sa psychologického vyšetrenia. Skutočnosť, že žalobca má pri sebe zbraň, ktorú mal uloženú na izbe v kufri potvrdili viacerí zamestnanci, ako aj samotný žalobca. Žalobca porušil ubytovací a reklamačný poriadok v bode 2.2.1, kde ubytovaným sa zakazuje nosiť zbraň a strelivo alebo ich inak prechovávať v stave umožňujúcom ich okamžité použitie. O tom, že prinesenie zbrane do ubytovacieho zariadenia je porušením ubytovacieho poriadku, bol žalobca upozornený zamestnancom Ž. Z. G. N. G. Z.. K oznámeniu o protispoločenskej činnosti spočívajúceho v tvrdení, že žalovaný zamestnáva osobu zjavne trpiacu duševnou poruchou uviedol, že žalobca nie je ani psychológom ani psychiatrom, a preto nie je oprávnený hodnotiť psychický stav inej osoby. Zamestnávateľ sa pri nástupe do zamestnania podrobil vstupného psychologického vyšetrenia a vstupnej lekárskej prehliadky a bol uznaný psychicky a zdravotne spôsobilý vykonávať typovú pozíciu výpravcu. Pracovník Hovan sa javil ako svedomitý zamestnanec, kladne hodnotený nadriadenými. Aj prípadné zamestnávanie zamestnanca s duševnou poruchou nie je možné definovať ako protispoločenskú činnosť a preto normy zákona č. 54/2019 Z.z. nie je možné na žalobcu aplikovať. Žalobca nebol chráneným oznamovateľom a preto pre skončenie pracovného pomeru s ním nebol potrebný súhlas Úradu na ochranu oznamovateľov. Žalobca už dňa 14.6.2019 vedel o plánovanom ukončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, pričom oznámenie o protispoločenskej činnosti vyhotovil dňom 19.6.2019. Skončenie pracovného pomeru nebolo urobené diskriminačne voči žalobcovi ako slabšej strane. Podľa existujúcej judikatúry pracovná zmluva je dvojstranným právnym úkonom a je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. Zákonník práce neobsahuje ustanovenie, ktoré by upravovalo lehotu pre zamestnávateľa na vydanie jedného vyhotovenia pracovnej zmluvy resp. že nevydanie písomnej pracovnej zmluvy zamestnancovi je sankcionované jej neplatnosťou. Pracovná zmluva bola dňa 28.2.2019 podpísaná aj žalovaným, k čomu teda došlo pred vznikom pracovného pomeru. Zvuková nahrávka bola vyhotovená nezákonne, pretože žiadna z prítomných osôb nebola vopred upozornená, že žalobca si bude na stretnutí vyhotovovať zvukový záznam. V konečnom dôsledku z nej nevyplývajú žiadne relevantné skutočnosti. Navrhol, aby súd nepripustil prepis zvukovej nahrávky ako dôkaz. Pri pripustení uvedeného dôkazu navrhol, aby bol tento vykonaný prehratím celého zvukového záznamu. Pracovný pomer H. G. L. Y. S. U. I. XX.X.XXXX. Na preukázanie svojich tvrdení predložil evidenciu došlých písomností, záznam Inšpektorátu práce, oznámenie o skončení pracovného pomeru, cestovný príkaz žalobcu, predpis ŽSR Z4 zo dňa

14.12.2011, posudzovanie psychickej spôsobilosti, pracovný poriadok žalovaného, list Inšpektorátu práce zo dňa 23.8.2019, a žiadal vypočúť svedkov D. J., G. Z. N. G., vypočúť Y. G. L., E. P. O.Ú., pracovnú zmluvu medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 21.02.2019, potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu č. R 857163 (od 11.03.2019-30.04.2019), žiadosť o pracovné voľno žalobcu na deň 14.06.2019 (lekárske vyšetrenie), žiadosť o pracovné voľno žalobcu na deň 17.06.2019 (lekárske vyšetrenie), žiadosť o pracovné voľno žalobcu na deň 18.06.2019 (doprovod dieťaťa na lekárske vyšetrenie), žiadosť o pracovné voľno žalobcu na deň 19.06.2019 (doprovod dieťaťa na lekárske vyšetrenie), žiadosť o pracovné voľno žalobcu na deň 20.06.2019 (lekárske vyšetrenie), skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe č. 115-15/2019/RPLZ/va, zápisnica zo stretnutia zo dňa 03.06.2019 - „E. H. E..L. J. H. s udalosťou v kurze OS 15 dňa 29.05.2019“, zápisnica zo stretnutia zo dňa 07.06.2019 - „Pohovor s p. P. v súvislosti s udalosťou v kurze OS 15 dňa 29.05.2019“, J. E.. G. Z. V. I. 23.09.2019, A. A. E. Č. Ž. V. I. XX.XX.XXXX, E. A. E. H.Ô. G. L., O. E. - G. L., smernice a interné predpisy.

7. Na pojednávaní ďalej uviedol, že v zmysle § 72 dos.2 ZP, žalovaný mohol skončiť pracovný pomer so žalobcom z akéhokoľvek dôvodu. Žalobca pracovnú zmluvu podpísal dňa 21.2.2019, a dňa 28.2.2019 bola odoslaná a E. E.. J.. Kedy sa pracovná zmluva dostane do dispozičnej sféry zamestnanca nie je riešená Zákonníkom práce a ZP v takomto prípade nesankcionuje pracovnú zmluvu jej neplatnosťou. Ak došlo k odovzdaniu písomného vyhotovenia pracovnej zmluvy zamestnancovi v máji 2019, toto nespôsobuje neplatnosť písomnej pracovnej zmluvy. V súvislosti s hmotnoprávnou námietkou žalobcu, že bol diskriminovaný, táto námietka nie je pravdivá. P. Y. N. E.. E. sa tiež sťažovali na V. L., P. necítili sa žiadnym spôsobom diskriminované a preto je nelogické že by z tohto dôvodu mal byť diskriminovaný práve a len žalobca. S E.. L. Y. S. pracovný pomer ešte skôr ako so žalobcom. V súvislosti s oznámením protispoločenskej činnosti žalobcu, toto bolo vypracované až po tom, ako sa žalobca dozvedel, že žalovaný s ním chce skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, a teda nemohlo dôjsť k diskriminácii. Žalobca jednoznačne porušil ust. zákona 119/2003 Z.z.

8. Súd na základe vykonaného dokazovania vypočutím žalobcu, H. X. Y., U. E., D. P., Z. X., M.. G. D., G. Z., Z. G., Y. J., M.. G. Y. A. O. I. N. X. pracovnej zmluvy, dohody o prehĺbení kvalifikácie, listu o skončení pracovného pomeru, oznámenia o protispoločenskej činnosti a korešpondencie strán, ubytovacieho a reklamačného poriadku turistickej ubytovne Bratislava, zápisníc, lekárskeho posudku, potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu č. R 857163 (od 11.03.2019-30.04.2019), žiadosti o pracovné voľno žalobcu na deň 14.06.2019 (lekárske vyšetrenie), žiadosti o pracovné voľno žalobcu na deň 17.06.2019 (lekárske vyšetrenie), žiadosti o pracovné voľno žalobcu na deň 18.06.2019 (doprovod dieťaťa na lekárske vyšetrenie), žiadosti o pracovné voľno žalobcu na deň 19.06.2019 (doprovod dieťaťa na lekárske vyšetrenie), žiadosti o pracovné voľno žalobcu na deň 20.06.2019 (lekárske vyšetrenie), zápisnice zo stretnutia zo dňa 03.06.2019 - „E. H. E..L. J. v súvislosti s udalosťou v kurze OS 15 dňa 29.05.2019“, zápisnica zo stretnutia zo dňa 07.06.2019 - „Pohovor s p. P. J. H. H. S. J. U. A. XX I. XX.XX.XXXX“, J. E.. G. Z. V. I. XX.XX.XXXX, E. A. E. H. G. L., O. E. - G. L., smernice a interných predpisov, prepisu zvukovej nahrávky a i. zistil nasledovný skutkový stav :

9. Podľa obsahu pracovnej zmluvy s dátumom 21.2.2019 strany uzavreli pracovnú zmluvu, podľa ktorej zamestnanec nastúpi do práce dňa 1.3.2019 na výkon funkcie výpravca na železničnej stanici Plaveč. Ako miesto výkonu práce bolo stanovené obvod železničnej H. E.. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú a v bode 6 sa strany dohodli na skúšobnej dobe v rozsahu 3 mesiacov. Dňom 21.2.2019 je datovaná aj dohoda o prehĺbení kvalifikácie medzi stranami, podľa obsahu ktorej zamestnávateľ umožní zamestnancovi získať odbornú spôsobilosť a uhradiť náklady na jej získanie. Dĺžka prehlbovania kvalifikácie bola uvedená dňom 6.3.2019 do vykonania odbornej skúšky č. 19.

10. Dňom 5.3.2019 je datovaná zápisnica z poučenia žalobcu o D. E. E. N. Z. J. B. J.. E. J. M.. G. Y.. Dňom 5.3.2019 je datovaná zápisnica o poučení žalobcu z miestnych pracovných a bezpečnostných predpisov. Poučenie vykonal M.. G. Y..

11. Listom zo dňa 14.6.2019 žalovaný oznámil žalobcovi skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe bez uvedenia dôvodov nasledujúcim dňom po prevzatí oznámenia. Žalobca si oznámenie prevzal dňa 21.6.2019.

12. Dňa 19.6.2019 žalobca adresoval zamestnávateľovi oznámenie o protispoločenskej činnosti. Podľa jeho obsahu dňa 27.5.2019 nastúpil do kurzu OS Bratislava, ktorého sa zúčastnilo 23 účastníkov. Počas kurzu sa odohral incident, ktorý poukázal na to, že spoločnosť zamestnáva osobu, ktorá zjavne trpí vážnou psychickou poruchou, a ktorá môže ohrozovať nielen život alebo svoje zdravie, ale nakoľko ide o zamestnanca spoločnosti, môže ohroziť život alebo zdravie svojich kolegov prípadne zákazníkov spoločnosti. Predmetný incident bol aj predmetom šetrenia pracovníkov organizácie dňa 7.6.2019 na OR Košice. Na tomto stretnutí navrhol vypočuť ďalších svedkov. Pre daný incident s ním spoločnosť mieni ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, čím nadobudol dojem, že jeho zamestnávateľ nemá vážny záujem na riadnom zistení skutkového stavu veci a prijatí náležitých opatrení voči osobe, ktorá celý konflikt v skutočnosti vyvolala a ktorá sa javí ako osoba trpiaca vážnou psychickou poruchou. V ďalšom popísal podrobne priebeh plynutia kurzu, okolnosti ubytovania počas jeho plynutia ako aj správanie účastníka kurzu p. L. J. vzťahu k spolu ubytovanému E..B., ako aj ďalším účastníkom kurzu. Podrobne opísal priebeh udalostí v období od 28.5. do 31.5.2019 ako aj okolnosti šetrenia jeho oznámenia po informácii týkajúcej sa správania p. L. J. A. od 3.6.2019 do 10.6.2019. Navrhol, aby zamestnávateľ prijal adekvátne opatrenia, tzn. náležite vyšetril incident vypočutím spomínaných účastníkov kurzu a overil zdravotnú spôsobilosť G. L. J. T. prácu z hľadiska jeho psychického stavu a vo vzťahu k jeho osobe žiadal upustiť od diskriminačného konania.

13. Listom zo dňa 21.6.2019 žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní z dôvodu, že dňa 20.6.2019 zamestnávateľovi doručil písomné oznámenie o protispoločenskej činnosti zo dňa 19.9.2019. Zastáva preto názor, že zamestnávateľ s ním ukončil pracovný pomer protizákonne. Podľa poštovej doručky oznámenie bolo doručené zamestnávateľovi OR Košice dňa 24.6.2019, Generálnemu riaditeľstvu Ž. I. XX.X.XXXX N. Ž. E. I. 24.6.2019.

14. Listom zo dňa 28.6.2019 žalovaný žalobcovi oznámil, že podľa obsahu pracovnej zmluvy sa strany dohodli na skúšobnej dobe v rozsahu 3 mesiacov. Pretože zamestnanec bol v období od 11.3.2019 do 30.4.2019 práceneschopný a počas mesiaca jún čerpal 5 celodenných neprítomností z dôvodu lekárskeho vyšetrenia, dohodnutá skúšobná doba sa predĺžila o 56 dní. Preto trvá na tom, že skončenie pracovného pomeru je platné a zamestnávateľ nemá povinnosť ho ďalej zamestnávať.

15. Listom zo dňa 30.7.2019 žalovaný oznámil žalobcovi na základe jeho oznámenia protispoločenskej činnosti, že odbor interného auditu GR ŽSR po obdržaní a následnom posúdení odborných stanovísk dotknutých vnútroorganizačných útvarov mu oznamuje, že konanie OR Košice je v súlade s internými riadiacimi aktami Železníc SR a skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je platné. Podanie „Oznámenie proti spoločenskej činnosti“ uzatvoril ako neopodstatnené.

16. Dňa 25.5.2018 žalovaný vydal ubytovací a reklamačný poriadok turistickej ubytovne Šancová - Bratislava, podľa ktorého v bode 2.2.1. bod b osobitne sa ubytovaným zakazuje v pridelennej izbe resp. v celom objekte nosiť zbraň a strelivo alebo ich inak prechovávať v stave umožňujúcom ich okamžité použitie.

17. Podľa potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti vystavenej Sociálnou poisťovňou, žalobca bol uznaný dočasne pracovne neschopným dňom 11.3.2019. Podľa ďalšieho potvrdenia Sociálnej poisťovne bol uznaný práceneschopným dňom 1.5.2019. Dňa 13.6.2019 žalobca požiadal o pracovné voľno z dôvodu lekárskeho vyšetrenia, doprovodu dieťaťa na lekárske vyšetrenie na deň 14.6.2019 17.6.2019, deň 18.6.2019, a deň 19.6.2019. Podľa potvrdenia zdravotníckeho zariadenia žalobca pracoval naposledy dňa 13.6.2019 a opäť nastúpil do práce dňa 21.6.2019. Dňa 13.6.2019 žalobca požiadal o pracovné voľno z dôvodu lekárskeho vyšetrenia na deň 20.6.2019.

18. Dňa 3.6.2019 ŽSR účelové stredisko Košice vyhotovilo zápisnicu s pohovorom s p. L. J. H. H. S. J. U. A. XX I. XX.X.XXXX . E. Y. J. V. Ú. M.. G. D., M.. I.N., Y. Y. N. G. L.. E. A. s dôvodom stretnutia a to poukázaním na samovražedné sklony menovaného dňa 31.5.2019, pracovník uviedol, že p. P. D. X. S. H. V. P. E. (D. D. P. G. J., J.). E.. P. D. E. H. V. J. E. Ú. J. X., U. D. H. N. H. V. S.. Y. H. N. E. reto, klopal na dvere spolubývajúcim. Na druhý deň požiadal o premiestnenie do inej izby, v čom mu nebolo hneď vyhovené. Po stretnutí s ostatnými spolubývajúcimi bol nakoniec na jednu noc presťahovaný. Uviedol, že na život by si nesiahol a je ochotný sa podrobiť psychologickému vyšetreniu. E.. P. pri stretnutí s ním sa vulgárne vyjadril a má z neho obavu. P. L. bol následne odporučený na pokračovanie kurzu a komisia sa zhodla vypočuť p. P. kvôli objektívnemu posúdeniu prípadu.

19. Dňa 7.6.2019 za prítomnosti rovnakých osôb na strane zamestnávateľa bol vykonaný pohovor s D. T. P., o čom bola vyhotovená zápisnica. Po oboznámení s predmetom pohovoru p. P. navrhol vypočuť 15 svedkov. Uviedol, že po nástupe do kurzu s p. L. vychádzal normálne. Tento sa pohádal s ďalším spolubývajúcim p. B.. V stredu pri rozhovore s p. L., tento ho požiadal ukázať služobný preukaz a popritom menovaný videl aj zbrojný preukaz. Počas praxe v staniciach, E. L. D. odísť. Nemal kľúče, ostatní povedali, že sa s p. L. pohádali, že ho vyhodili z izby a on povedal, že si ide niečo urobiť. Túto skutočnosť oznámil námestníkovi prednostu železničnej stanice Plaveč a vedúcemu ubytovne. V podstate ho p. L. X dní ohováral, čo potvrdilo viacero ľudí. Nakoniec sa E. L. vyjadril, že mal z neho strach, lebo mal zbraň. Sám si dal zbraň do kufra. Má ju na obranu. Kolektív sa vyjadril, že s ním nechcú byť, boja sa ho a aj on sa ho bojí. Požiadal p. B. o donesie vody a p. L. A. D., kde si všimol, že sa obaja pohádali. Na otázku, či pokladá za normálne nosiť so sebou zbraň do kurzu, sa vyjadril, že má zbrojný preukaz, preto môže zbraň nosiť všade, kde to nie je zakázané. L. chodil po izbách a táral, mohol sa s ním porozprávať. Účastníci kurzu majú názor, že sa nerieši pravý problém - L.. Na otázku prítomného, ako vie, čo sa robí a čo nie, sa Mgr. P. vyjadril, že dotazujúci mu včera telefonicky povedal, že L. je blázon. Sám položil otázku, V akom stave prišli včera spolužiaci na izbu? Nepočuli ste v pondelok hluk na chodbe? Na otázku, či ukazoval zbraň p. L. sa vyjadril, že tento ju videl, keď prišiel a dával si ju do kufra. Ostatným ju ukázal na druhý deň, pretože sa ho na to pýtali a p. L. im to povedal. Tri noci spali spolu na izbe. Poslednú noc sa odsťahoval kvôli výmene názorov. V záujme dôsledného vyriešenia veci odporučil vypočuť aspoň predsedkyňu triedy, ktorá ho sama vyzvala, aby volal námestníka s podozrením, že Hovan sa asi išiel zabiť. Jeho správanie bolo zmätené, mal sebebražedné sklony, spomínal osobné problémy a po jeho odchode z kurzu problémy ustali. Prítomní zástupcovia prijali záver, že ďalší pohovor robiť nebudú a počká sa určitý čas s predpokladom, že správanie oboch sa zmení.

20. Podľa emailovej komunikácie G. Z. E. P. Y. upozornený, že v ubytovacom zariadení sa zakazuje nosenie zbrane.

21. Dňa 14.3.2019 vyhotovil dopravný psychológ ŽSR posudok o psychickej spôsobilosti Bc. G. L., E. U. V. J. E. J., E. A. G. H. vykonávať navrhnutú prácu výpravcu. Podľa lekárskeho posudku vyhotoveného ambulantným lekárom ŽSR dňa 19.3.2019, na základe výsledkov preventívnej lekárskej prehliadky posudzovaná osoba spĺňa požiadavku pre zmyslovú skupinu 424 a je spôsobilá vykonávať navrhnutú alebo doterajšiu prácu, prácu v noci a.i.

22. Podľa prepisu rozhovoru zo dňa 7.6.2019 za účasti zástupcov Ž. N. T. P. H. V., U. Ž., Ž. A. H. P. G. H. H., N. X. G. G. L. N. Ú. U. E. P. H. H. E. G. L. na kurze, ktoré u neho pretrvávali celý týždeň. Vyjadril sa tiež k otázke držania zbrane a vydaného zbrojného preukazu. Podrobne popísal priebeh udalostí od 27.5.2019 a obsah komunikácie s uvedenou osobou a na preukázanie svojich konštatovaní navrhol vypočuť 15 účastníkov kurzu.

Podľa záznamu Inšpektorátu práce Prešov zo dňa 9.8.2019 u žalovaného bola vykonaná inšpekcia práce so zameraním na kontrolu dodržiavania právnych predpisov v oblasti pracovnoprávných vzťahov. K inšpekcii boli predložené okrem iného písomné vyjadrenia pracovníkov J., P. U. A. D. J. G. J. E. V. V. P. a i. Podľa záveru v kontrolovanom subjekte neboli zistené nedostatky.

23. Podľa evidencie došlých písomností na podpis a odoslaných písomností po podpise R-OR Košice za rok 2019 do evidencie je zaznamenaný druh písomností, pracovná zmluva + dohoda o prehlbení kvalifikácie T. P. N. J. E. J. 28.2.2019.

24. Listom zo dňa 14.6.2019 adresovaným Bc. G. L., žalovaný v zmysle § 72 Zákonníka práce skončil pracovný pomer uzavretý pracovnou zmluvou zo dňa 9.4.2019 účinnou od 1.5.2019 v skúšobnej dobe bez udania dôvodu dňom 17.6.2019.

Listom zo dňa 23.8.2019 IBP Prešov oznámil pracovníkovi žalovaného v súvislosti prihlásením zamestnanca do sociálnej a zdravotnej poisťovne súvisiaceho s vydaním potvrdenia IBP o pozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu. IBP doporučil zamestnávateľovi počkať na rozhodnutie príslušného súdu.

Podľa pracovného poriadku žalovaného, účinného dňom 1.1.2009 v platnom znení, účinnom od 1.9.2014, tento okrem iného upravuje predzmluvné vzťahy, vzájomné vzťahy zamestnancov, otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a i.

25. Podľa predpisu ŽSR Z4 účinného od 1.1.2012 predpis upravuje okruh osôb, ktoré podliehajú posudzovaniu spôsobilosti, rozsah a postup pri posudzovaní. Podľa tohto predpisu sa postupuje pri posudzovaní spôsobilosti osôb na určenie pracovnej činnosti na železničnej dráhe pred uzatvorením pracovného pomeru a i. Predpis obsahuje požiadavky na posudzovanie psychickej spôsobilosti a formu posudku o psychickej spôsobilosti.

26. Železnice SR dňa 2.10.2019 podali Krajskému súdu Prešov správnu žalobu proti žalovanému Inšpektorát práce Prešov o preskúmanie zákonnosti potvrdenia o pozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu, vydaného žalovaným dňa 9.8.2019, ktoré bolo doručené žalobcovi dňa 13.8.2019. Žiadal, aby zrušil dané potvrdenie a uplatnil si náhradu trov konania.

27. Podaním zo dňa 29.11.2019 žalobca v právnej veci vedenej na KS Prešov pod sp.zn. 1S 62/2019 žalobcu Železnice SR proti žalovanému Inšpektorátu práce Prešov, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia inšpektorátu zo dňa 9.8.2019, odosielateľ sa vyjadril k potvrdeniu o pozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu. Oznamil, že žalobca ho nezamestnáva, neprideľuje mu prácu a ani neuhrádza žiadnu mzdu. Rovnako zaňho neplatí žiadne odvody sociálneho a zdravotného poistenia. Konaním zamestnávateľa mu vznikla škoda, pretože poukázaním na nekalé praktiky bol zo strany žalobcu postihnutý ukončením pracovného pomeru. V ďalšom sa vyjadril k aktívnej legitímácii žalobcu. Poukázal na rozhodovaciu činnosť súdov.

28. Svedkyňa X. Y. S., Ž. E. S. Ž. Ž. D., H. C. N. J. A. X. D. XXXX. Hneď po nástupe sa zúčastnila kurzu OS15. Tam sa zoznámila so žalobcom, aj s p. L.. Boli ubytovaní na jednej ubytovni. Spočiatku to bolo v poriadku, no časom sa účastník p. L. začal správať divne. Začal im vyklopkávať po nociach po izbách. Jej prvá myšlienka bola, že mohol byť pod vplyvom alkoholu. Zistila však následne, že je abstinent. Na druhý deň ráno prišiel za nimi sám a vysvetlil, že ho chce žalobca zabiť. Poradili mu nechať sa presťahovať. V tento deň niekde cestovali vlakom a tí dvaja si sadli spolu a bavili sa ako najlepší kamaráti. Po práci si nechala p. L. zavolať k sebe, aby vysvetlil to, čo sa doteraz udialo. Pýtala sa ho, či má nejaký psychický problém, niečo rieši v rodine. Okričal ju, že nie je doktor a odišiel. Potom prišiel za ňou Erik a povedal jej, že pred ním sa E.. L. vyjadril, že spácha samovraždu, že vyskočí z okna, alebo sa hodí pod vlak. Spolu začali p. L. hľadať, nikde ho nemohli nájsť, oznámili to p. Z.. P. L. sa nakoniec večer vrátil sám aj s ruksakom na ubytovňu. Všetci z kurzu si večer sadli do izby žalobcu, kde bol aj p. L., a spýtali sa ho verejne, či chce spáchať samovraždu. Poprel to. Nakoniec pri debata to pán L. priznal, avšak s vysvetlením, že to povedal, ale nie vážne. Po stretnutí p. L. začal po nej kričať, že sama je psychicky narušená. P. L. H. následne chcel riešiť ubytovanie separátne od žalobcu, no ďalší účastníci ho v izbe nechceli, a podľa jej vedomostí sa pobral domov. Na závere kurzu už p. L. nebol. Nebol tam ani žalobca. Spomenula si, že v ten deň, kedy bol p. L. n za nimi, sa tento vyjadril, resp. začal vykrikovať, že T. má na izbe zbraň a že sa T. bojí. Sama túto zbraň nevidela, no mala vedomosť, že T. je bývalý policajt, že zbraň vlastní legálne. E.. Z. M. pri stretnutí potvrdil, že podľa ubytovacieho poriadku zbraň môže osoba mať, len musí byť zaistená. Žalobca na kurze nemal s ostatnými osobami konflikt. K udalostiam sa už vyjadrila v Trnave. Povedala, že p. L. sa správal čudne. Pozorovala uňho zmeny nálad. V súvislosti s podaným vysvetlením ju zamestnávateľ nijako nediskriminoval.

29. Svedkyňa U. E. uviedla, že pracuje u žalovaného ako dozorca výhybiek na železničnej stanici Gelnica od 1. mája 2019. Absolvovala kurz v Bratislave pred skúškami na funkciu dozorca výhybiek. Kurzu sa zúčastnil aj žalobca. Na kurze sa diali zvláštne veci s p. L., ktorý mal zvláštne správanie už od začiatku. Chodil po izbách, stále sa na niečo sťažoval. V noci chodil po ubytovni a klopal a búchal na dvere. Ráno následne prišiel k nim na izbu p. L. a povedal, že p. P. ho chce zabiť, zastreliť. Hneď na to ich videla oboch na raňajkách, prišli spolu, a správali sa normálne. Bolo jej to čudné, pretože to vyzeralo, akoby nevedel, čo hovoril predtým. Po jednom z dní výuky p. P. chcel ísť na izbu, no tá bola zamknutá. Kľúče mal p. L.. E.. P. sa zľakol, pretože na izbe mal zbraň, a na izbe mohol byť zamknutý p. L., ktorý si mohol ublížiť. Začali preto hľadať riešenie otvorenia izby, boli na recepcii, kde boli odkázaní za p. Rajcom. Medzičasom sa p. L. vrátil aj s kľúčom. Všetci následne zašli na izbu a spýtali sa p. L., čo sa deje. P., L. sa pýtali, čo z jeho tvrdení je pravda, vyjadril sa, že to, čo povedal, je pravda, ale nemyslel to vážne. Povedal tiež, že to v živote nemá ľahké, nevie sa zaradiť do kolektívu. Potom boli ešte za p. Rajcom, pretože p. P. mal záujem zistiť ako to je so zbraňou na ubytovni. Navštívili ho traja, ona, p. Y. N. E.. P. P. Rajec sa vyjadril, že môže mať pri sebe zbraň, ak má na to príslušný preukaz. Príslušný

článok aj skopíroval žalobcovi. Na kurze bola predsedníčkou skupiny, čo znamenalo, že zastupovala skupinu. P.Y. U. X. E. Z. Y. X., Č. H. H. P. U., X., Ž.T. E.. L. H. H. P. U. X., N. H. P. L. N. A. X., Ž. H. H.. J. E.. Y. u nej navodilo pocit, ako keby sa p. Hovana zastával. P. Y. návrh na privolanie polície zamietol. Inštruoval ju, že to má nahlásiť inštruktorom, ktorí ich školili. Na stretnutí s p. Pavlovičom sa vyjadrila, v podstate k tomu, čo som spomínala teraz, hlavne o psychickom stave p. L.. Žalobca na kurze sa nejaviť konfliktné. Nemá pocit, aby ju zamestnávateľ nejakým spôsobom v súvislosti s podaným vysvetlením pánovi Pavlovičovi diskriminoval. Žalobca im ukázal povolenie na nosenie zbrane pri sebe, a následne aj zbraň, ktorú vybral z tašky s konštatovaním, že je zabezpečená. Pán L. sa pred ňou vyjadril, že sa mu nechce žiť, že má veľké problémy. Povedala mu, že má rodinu, dieťa, a vždy je pre niečo žiť. O 5 minút zase povedal, že to povedal len tak. P. B. H. z izby, na ktorej po nástupe býval aj so žalobcom odsťahoval kvôli rečiam p. L..

30.Svedkyňa D. P. uviedla, že u žalovaného pracuje ako referent prierezových činností ŽST Plaveč. Žalobcu ako novo prijatého zamestnanca oboznámila s vypisovaním cestovných príkazov, nárokovosťou na ochranné pracovné pomôcky. Prvýkrát sa s ním stretla n železničnej stanici Plaveč 1.3.2019. Bol to piatok. Štvrtého a piateho marca po víkende sa mal žalobca v Košiciach zúčastniť školenia BOZP. Na ďalšie dni žalobca predložil doklady o vyšetrení u lekára. Od 11.3. bol uznaný práceneschopným. Práceneschopný bol do konca apríla. Potom sa dostavil na železničnú stanicu asi 7. 5. Odovzdala mu jeden exemplár pracovnej zmluvy. Podpísaná bola p. riaditeľom a p. P.. Asi po dvoch hodinách odišiel na lekárske vyšetrenie. Potom sa s ním už nestretla. Potom jej bolo iba nahlásené, že pracovný pomer končí k 22.6.2019.

31.Svedok Roman Taraba uviedol, že pracuje ako projektový manažér ústredného inštitútu vzdelávania psychológie Ž. H. Z., H. sídlom Š. XXX/A, Y.. Dňa 30.5.2019 sa účastníci kurzu domáhali na recepcii stretnutia s kompetentnou osobou, ktorá vedie kurz. Pretože v tom čase na pracovisku nebol už p. G., vedúci oddelenia vzdelávania, ani ďalší kompetentní pracovníci, prijal p. E., a spolu s ňou z kancelárie zašiel na recepciu, kde už boli viacerí účastníci kurzu. Ich cieľom stretnutia bol podať sťažnosť na p. L. ohľadne jeho zvláštneho správania so samovražednými prejavmi. Telefonicky sa skontakoval s p. U.X. a po rozhovore s ním prítomných informoval, že pri opakovaní sa podivného správania to majú oznámiť na recepciu ubytovacieho zariadenia, a v krajnom prípade kontaktovať linku 112. P. L. X. prítomný nebol. Požiadal jeho spolubývajúceho p. P., aby v prípade zvláštneho správania p. L. toto oznámil na recepcii. To sa dialo už v čase osobného voľna prítomných, kde usúdil, že nie je v jeho kompetencii to ďalej riešiť. O danej udalosti informoval tiež p. Y., ktorý je vedúcim personálneho oddelenia oblastného riaditeľstva železníc v Košiciach.

32.Svedok M.. G. D. H. vyjadril, že vykonáva funkciu prednostu železničnej stanice E.. Čo sa týka vzniku pracovného pomeru žalobcu, tento sa s ním telefonicky spojil vo februári. Uvedol, že má záujem o miesto výpravcu, ktoré by malo byť voľné P. Ž. E.. Uvedol, že v minulosti už robil rušňovodiča, že o dva dni má podpísať pracovnú zmluvu n funkciu výpravcu v Trnave. Ešte v ten deň docestoval do E. . Hoci na neho neurobil prvý najlepší dojem, rozhodol sa podať návrh na jeho prijatie. Do práce mal nastúpiť 1.3, pričom kurz mal začať krátko na to. Žalobcovi vysvetlil podmienky prijatia a začalo sa to riešiť. V ďalší deň mu p. J. vyhotovila pracovnú zmluvu. Zmluvu mal žalobca podpísať, a táto mala byť odoslaná do Košíc riaditeľovi. Od nej sa dozvedel, že zmluva bola 28-ho podpísaná a dokumenty sú u nej. Dňa 1.3. sa žalobca dostavil na železničnú stanicu. P. P. mu mala vysvetliť nejaké veci, námestník mu vysvetlil bezpečnostné podmienky pre ŽSR Plaveč a pridelené dopravne. Dňa 4. a 5. mal byť v Košiciach na školení BOZP, ktorého sa aj zúčastnil. V nasledujúci deň volal námestníkovi, že mu prišlo zle a navštívi lekára. Od pondelka mu mal začať kurz. Informoval však, že v nasledujúcu stredú sa má zúčastniť lekárskeho vyšetrenia. Mohol nastúpiť na kurz s nejakým omeškaním, no následne oznámil, že bude dlhodobejšie práceneschopný, preto bol tento kurz zrušený.

33.Žalobca sa zúčastnil kurzu na funkciu výhybkár s následným pokračovaním na funkciu výpravca. Vo štvrtok po začatí kurzu žalobca telefonoval dopravnému námestníkovi M.. Y.. Vypočul si rozhovor, kde ho informoval ho o tom, že je problém s Y. L., ktorý bol tiež účastníkom kurzu, že má sklony k samovražde a že má bludné reči. Na druhý deň sa spojil s námestníkom úseku riadenia dopravy s p. M.. G.P. D., menovcom. Informoval ho, že má informáciu z kurzu v Bratislave. Následne sa to regionálnym pracoviskom ľudských zdrojov Košice začalo riešiť so školiacim strediskom v Bratislave. Na základe uvedeného sa mal p. L. dostaviť na oblastné riaditeľstvo do Košíc a vyjadriť sa k predmetnému obvineniu. Pohovoru s p. L.A. sa osobne zúčastnil. P. L. obvinenia nepotvrdil. Uvedol, že keď sa p. P.

vrátil podgurážený na ubytovňu, videl, že má pri sebe pištoľ. Dostal strach a snažil sa ďalších kurzistov upozorniť, búchal im na dvere, no nikto mu neotvoril. P. P. ho mal zneužívať na drobné služby. Záver bol ten, že p. L. bude premiestnený na inú izbu. Večer sa s ním telefonicky spojila matka p. L.. Sťažovala sa, že jej syn stojí večer pred ubytovňou, a že nový spolubývajúci sa mal vyjadriť, že ho v noci obesí. P. L. mu to hneď telefonicky potvrdil. Pri telefonáte s vrátničkou, táto sa vyjadrila ako nekompetentná. P. L. navrhol buď prenocovať inde, alebo odcestovať domov. Na druhý deň p. L. sa dostavil k nemu do Plavča na pohovor. Predložil mu návrh, že môže pokračovať v inom kurze. Najprv spomenul, že si to rozmyslí, a potom uviedol, že pokračovať v kurze nemieni. O situácii informoval svojho nadriadeného v Košiciach, ktorý následne vykonal pohovor so žalobcom, čo sa stalo v piatok aj za jeho prítomnosti. P. P. sa ohradil voči tomu, že je s ním vykonávaný pohovor. Potom navrhol, že by mali byť prítomné aj ďalšie svedkyne. P. P. Y. E. V. Ú. J. T. H. H. E.. L. N. V. A. I. V.. E.. P. H. J., Ž. E.. L. D. H. U. H., Ž. J. E. X. E. A.. E.. L. A. menom blázon. V nasledujúci pondelok na porade riaditeľa oblastného riaditeľa v Košiciach, ktorých sa nezúčastňuje, bolo rozhodnuté, že s oboma účastníkmi incidentu bude ukončený pracovný pomer v skúšobnej dobe. Následne bol vyzvaný na spracovanie návrhu na ukončenie pracovného pomeru. Potom príslušné orgány spracovali písomné dokumenty o ukončení pracovného pomeru, ktoré mu boli služobnou poštou postúpené na doručenie. Najprv dokument doručil p. L., ktorý sa na výzvu dostavil. Nedostavil sa p. P., ktorý predložil doklady o ošetrovaní a na pracovisko prišiel až v najbližší piatok, kedy si prevzal rozhodnutie. Žalobcoví pracovná zmluva bola doručená až v máji, kedy nastúpil do práce na ŽS E..E.. L. E. psychologickým vyšetrením, aj zdravotným vyšetrením. Pri osobnom stretnutí s ním nepobadal žiadne prejavy psychickej poruchy, mal záujem pracovať a ak by u pracovníka pobadal prejavy psychickej nestability, tak ho nepostaví do zmeny, a môže byť vyslaný na mimoriadne vyšetrenie v zmysle predpisu Z4 - psychologická spôsobilosť na ŽSR. P. L., matka p. L. s ním nebola v nijakom priateľskom vzťahu a ani nepočul, aby mala nejaký vzťah k p. Y. . Sám ju v telefonáte počul prvýkrát. Pán L. si sám podal žiadosť o ukončenie pracovného pomeru dohodou, medzitým prišiel dokument o ukončení. Na ŽST boli tri voľné miesta výpravcov. Obaja mali robiť výpravcov a ešte jedno miesto bolo voľné.

34. Svedkyňa Y. J. sa vyjadrila, že pracuje vo funkcii referentky ľudských zdrojov u žalovaného. Dostávajú sa k nej noví zamestnanci . Vyhotovuje im pracovnú zmluvu a dáva ju im k podpisu. Predtým zamestnanca oboznámi s obsahom dokumentu , dáva ho k nahliadnutiu, aby si prekontroloval všetky osobné údaje.

Dňa 20.2.2019 jej nadriadený Bc. H. Y. X. oznámil , že dňa 21.2.2019 príde k nej p. D.. T. P. N. aby mu pripravila pracovnú zmluvu. Od 1.3.2019 bude prijatý do pracovného pomeru na funkciu výpravca. Dňa 21.2.2019 sa skutočne žalobca dostavil, predložil svoj občiansky preukaz, a na základe toho mu vyhotovila pracovnú zmluvu. Vedela, že miesto výpravcu v E. G. dočasne voľné z dôvodu materskej dovolenky pracovníka. V pracovnej zmluve už je všeobecne zapracovaná skúšobná doba 3 mesiace. Pracovnú zmluvu vytlačila, dala mu ju k prečítaniu a vyzvala ho, aby, ak niečomu nerozumie, aby sa jej spýtal. Bol oboznámený s celou pracovnou zmluvou.

Vyzvala ho, aby pracovnú zmluvu podpísal. Písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy mu neodovzdala s odôvodnením, že musí byť predložená ešte p. Ing. Horváthovi na podpis. Dala mu podpísať čestné vyhlásenie o ochrane osobných údajov, vypísal dotazník uchádzača o zamestnanie, podpísal osobný list. Odovzdala mu vstupný kolovací list, ktorý slúži na zaevidovanie jednotlivých pracovísk. Pretože E..P. J. U. H. U. P. J. B. J., Y. E. H. V. kurzu, ktorý začínal dňa 6.3.2019 a v súvislosti s tým zamestnávateľ dáva zamestnancovi podpisovať dohody o prehľbovaní kvalifikácie za účelom refundácie možných nákladov, ak by sa pracovný pomer skončil predčasne. Dohodu o prehľbení kvalifikácie podpísal, avšak túto mu rovnako neodovzdala, pretože ju bolo potrebné podpísať ešte zamestnávateľom. Oznamila mu, že doklady po podpise zamestnávateľom mu budú následne doručené prednostom stanice. Kým odišiel, informovala ho o tom, že pôjde 1.3.2019 na oblastné riaditeľstvo s kolovacím listom za účtovníčkou, predloží doklady, ktoré bude p. E. žiadať. Potom pôjde do Popradu za referentom PRaO za účelom vybavenia si služobného preukazu a následne zájde za prednostom do PO.avča. V Poprade si mal vyzdvihnúť ešte ochranné pomôcky.

Po odchode žalobcu dokumenty pracovnú zmluvu a dohodu o prehľbení kvalifikácie zaslala na oblastné riaditeľstvo p. Y.Í.. Bolo to v nasledujúci deň. Spomenula si , že dňa 28.2. s týmto dátumom bola odoslaná pracovná zmluva k nej a následne po zaevidovaní ju odovzdala príslušnému prednostovi stanice prostredníctvom pošty. Podpísanú pracovnú zmluvu potom odovzdáva ešte na oddelenie odmeňovania a mzdových účtovnú skupinu. Prednosta stanice vedel, že 1.3. má nastúpiť nový zamestnanec. Vie o tom, že žalobca do práce nastúpil. Jej povinnosťou bolo ešte prihlásiť zamestnanca do zdravotnej poisťovne a soc. poisťovne čo urobila 22.2.2019.

Vyhotovala rovnako list o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Prednosta stanice informoval nadriadených o tom, že s p. žalobcom chce skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe. Pokiaľ sa o tom bavil s ňou, vyjadril sa, že v kurze sú nejaké problémy. Na základe písomného oznámenia prednostu stanice a pokynu nadriadeného p.Y. spracovala list o skončení pracovného pomeru 14.6.2019. Odoslala ho rovnako na podpis Ing. Horvátovi. Obdobným spôsobom vyhotovila doklad o ukončení prac. pomeru s p. Hovanom. Uvedeného pracovníka rovnako prijímala do pracovného pomeru na funkciu výpravca na železničnú stanicu Plaveč. P. Hovan u žalovaného nepracuje, rovnako skončil pracovný pomer.

35. Svedok Z. G. uviedol, že u žalovaného je zamestnaný vo funkcii vedúceho oddelenia vzdelávania a marketingu. Žalobcu videl raz v jednej z učební na kurze, ktorý sa začal dňa 27.5.2019. Kurz sa organizoval pre skupinu zamestnancov železníc za účelom získania odbornej spôsobilosti. Vo štvrtok 30.5.2019 sa k inému zamestnancovi za organizátora dostavila skupina asi 7 zamestnancov, účastníkov kurzu s tým, že neustále musia E. E. L., pričom popísali jeho správanie, ktoré malo spočívať v tom, že mal sebavražedné reči, pobehoval v noci po ubytovni a kopal na dvere s tvrdením, že sa bojí. On už na pracovisku nebol a informácia mu bola podaná telefonicky. Keďže na druhý deň odchádzali do Trnavy, tak poveril zamestnanca - lektora v Trnave, aby s niektorým z tých 7 urobil zápis o správaní pána L.. Zápis mu lektor emailom preposlal a tento potom odoslal do Košíc, pod ktorý obvod spadal p. L.. Zápis obsahoval aj skutočnosť, že účastníkom kurzu je p. P., ktorý má pri sebe zbraň. Pretože kurz pokračoval v pondelok, rozhodol sa na základe informácie zo zápisu, že spolu s vedúcim prevádzky p. Rajcom jeho nadriadenou O. si zavolajú p. P. a poučia ho o znení prevádzkového poriadku, ktorý upravuje aj otázku prechovávaní zbrane v ubytovacom zariadení. Mal informáciu, že p. P. zbraň vyťahol z tašky, a ukazoval ju skupine mne neznámej počtu osôb. Vyvolali si ho z kurzu, sadli do inej triedy a on mu prečítal príslušné ustanovenia z prevádzkového poriadku týkajúceho sa zbraní. Žalobca sa vyjadril, že minulý X. D. E. H. V., N. X. X. S. G. E. H. P.. E. H. Z. A. E. L.. Čo sa týka p. L. ten mal nastúpiť do kurzu v utorok ráno, docestoval deň predtým večer, no došlo hneď potom ku konfliktu medzi ním a novými spoluubytovanými (z Košíc dostali požiadavku, aby ho ubytovali separátne od E..P.), p. L. ešte v ten večer z kurzu odcestoval preč, v kurze už nepokračoval.

36. Svedok G. Z., J. S. N. Š. V. Ž. H. J., Ž. D. J. J. A. X., Ž. H. E.. P. Y. S. E. E.. D. X. Y. N. V. X., Ž. U. E.. P. Y. S. v Bratislave v školiacom zariadení, spolubývajúcí sa naňho sťažoval, že so zbraňou manipuluje a má ju pri sebe v ubytovni. Jedenkrát s p. G. N. H. p. vedúcou ubytovania ho upozornili, že porušuje ubytovací poriadok ubytovne, ktorý zakazuje nosenie a prechovávanie zbrane na ubytovni. Druhýkrát za ním prišiel spolu s kolegyňami, a požiadal ho, aby mu prefotil tú časť ubytovacieho poriadku, kde je to uvedené, resp. požadoval celý ubytovací poriadok. V rámci tejto komunikácie mu p. P. povedal, že preto, aby sa spolubývajúcí nebál, tak zbraň odovzdal do úschovy do úplne inej izby svojim kolegyniam. To pokladal za nonsens. Vyjadril sa, že on má oprávnenie držať a nosiť zbraň, no vysvetlil mu, že držať a nosiť zbraň v ubytovacom zariadení je zakázané. Určite mu minimálne časť ubytovacieho poriadku o tom pojednávajúceho prefotil, ak nie celý ubytovací E..E.. L. H. zastavil za ním asi na 2. alebo 3. deň po začatí kurzu a požiadal ho, či môže byť preložený na inú izbu, lebo býva s p. P. a majú nejaký konflikt. Prisľúbil, že na ďalší týždeň. O zbrani nepadlo ani slovo. Nebadal na ňom žiadne psychické problémy. Ku koncu týždňa dostal informáciu, že konflikt pokračuje, a že p. P. mal údajne v podnapilom stave nabíjať zbraň pred ďalšími osobami, čo sa malo stať aj pred p. L.. Nemal vedomosť, aby za ním niekto bol v súvislosti s rušením pracovníkov kurzu.

37. Svedok M. G. Y. uviedol, že pracuje ako dopravný námestník železničnej stanice Plaveč, a v tejto funkcii pracoval aj v roku 2019. Prvýkrát sa so žalobcom videl dňa 1.3.2019. Menovaný bol prijatý ako budúci výpravca a uvedeného dňa sa dostavil na železničnú stanicu Plaveč s kolovacím listom. Potvrdil mu podpisom a dátumom, že vzal na vedomie nového zamestnanca. Poučil ho o bezpečnostných podmienkach, pracovných podmienkach, obsluhou elektrosпотреbičov a prevádzkovým poriadkom. 2.-3. bol víkend a ďalšie dva dni bol v Košiciach na školení BOZP. Vie, že 6.3. mal nastúpiť na vyhybkársky kurz, ktorý predchádza kurzu výpravcu. Pri ceste z Košíc telefonicky oznámil, že sa necíti dobre a že navštívi lekára. Potom bol 3 dni na vyšetreniach a asi 11.3. doručil doklad o PN. Práceschopnosť ukončil koncom apríla a do nástupu kurzu dňa 8.5. dochádzal na jednotlivé železničné stanice a oboznamoval sa s prácou, ktorú bude vykonávať. Možno, že čerpal aj nejaký deň dovolenky. Nový kurz začal 27.5.2019 v Bratislave. Dňa 30.5. sa s ním žalobca telefonicky spojil, a chcel oznámiť problémy, ktoré sa mali týkať zamestnanca, p. L.. Pri telefonovaní bol pri ňom prednosta stanice. Oznamoval, že p. L. v noci vyklepáva po izbách, vyhráža sa samovraždou. Žiadal ho, aby to

riešil, a aby kontaktoval políciu. Oznámil mu, že z Plavča to bude problém, a že nech to rieši na mieste s prednosťou inštitútu, prípadne povereným zamestnancom. Momentálne to odmietol riešiť kontaktovaním polície. Dal mu k telefónu pani, ktorá mala byť predsedkyňou triedy, a ktorá zopakovala to isté. Pretože už bolo po pracovnej dobe, prednosta to začal riešiť na druhý deň ráno. Kontaktoval zodpovedných príslušného vzdelávacieho zariadenia. So žalobcom sa telefonicky spojil dňa 14.6.2019, čo bolo asi v piatok a oznámil mu, že pravdepodobne s ním bude ukončený pracovný pomer, aby si v Bratislave zbalil veci, aby sa tam nemusel už vracieť. Čo sa týka p. L., tento nastúpil asi 1.5.2019. Mal byť zaradený do rovnakého vzdelávacieho kurzu ako žalobca. P.L. následne stretol za tých okolností, že mu vrátil predpisy, ktoré mu boli zapožičané v súvislosti so vzdelávacím kurzom a oznámil, že s ním rovnako bol skončený pracovný pomer. Tento na železničnej stanici nepracuje. V deň nástupu žalobcu do pracovného pomeru, nemal k dispozícii jeho pracovnú zmluvu a ani neprichádza do styku s pracovnými zmluvami zamestnancov. Dňa 5.3.2019 žalobca nebol prítomný na železničnej stanici Plaveč, aj keď s týmto dátumom je vystavený doklad o poučení BOZP, ktoré poučenie bolo vykonané vopred. Urobil to preto, lebo o miestnych pomeroch má byť zamestnanec preškolený až po tom, keď je preškolený zo všeobecných prepisov na inštitúte vzdelávania, čo sa uskutočnilo dňa 5.3. a 5.3. mal už cestovať na kurz. Na funkciu výpravcu mali dve voľné pracovné miesta.

Podľa § 3 zákona č. 583/2008 Z.z.

Na účely tohto zákona sa rozumie

a) prevenciou kriminality cieľavedomé, plánovité, koordinované a komplexné pôsobenie na príčiny a podmienky, ktoré vyvolávajú alebo umožňujú kriminalitu a inú protispoločenskú činnosť, s cieľom ich predchádzania, potláčania a zamedzovania; to sa vzťahuje aj na prevenciu inej protispoločenskej činnosti,

b) kriminalitou konanie, ktoré je trestným činom,

c) inou protispoločenskou činnosťou konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správnym deliktom; za inú protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť.

Podľa § 7 Zákona č. 54/2019 Z.z.

(1) Zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu (ďalej len "pracovnoprávny úkon") voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas, len so súhlasom úradu; voči chránenému oznamovateľovi, ktorým je profesionálny vojak, sa súhlas úradu vyžaduje, len ak tak ustanovuje osobitný predpis. 4) Súhlas úradu sa nevyžaduje, ak sa pracovnoprávnym úkonom priznáva nárok alebo ak ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa. 5)

(2) Zamestnávateľ podáva žiadosť o udelenie súhlasu úradu. Žiadosť o udelenie súhlasu obsahuje

a) označenie zamestnávateľa,

b) meno, priezvisko, dátum narodenia a pobyt chráneného oznamovateľa,

c) označenie pracovnoprávneho úkonu, na ktorý sa žiada súhlas úradu,

d) odôvodnenie potreby vykonania pracovnoprávneho úkonu.

(3) Úrad pred vydaním rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu umožní chránenému oznamovateľovi vyjadriť sa v primeranej lehote k navrhovanému pracovnoprávnemu úkonu.

(4) V jednoduchých veciach, najmä ak možno rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa a vyjadrenia chráneného oznamovateľa, úrad rozhodne o žiadosti o udelenie súhlasu bezodkladne. V ostatných veciach rozhodne úrad do 30 dní odo dňa doručenia žiadosti o udelenie súhlasu.

(5) Úrad udelí súhlas s navrhovaným pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, len ak zamestnávateľ preukáže, že navrhovaný pracovnoprávny úkon nemá žiadnu príčinnú súvislosť s kvalifikovaným oznámením, inak žiadosť o udelenie súhlasu zamietne.

(6) Proti rozhodnutiu úradu o žiadosti o udelenie súhlasu nemožno podať odvolanie.

(7) Od podania žiadosti zamestnávateľa o udelenie súhlasu úradu do právoplatného rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu zamestnávateľovi lehoty a skúšobné doby podľa osobitných predpisov⁶⁾ neplynú.

(8) Právny úkon, na ktorý úrad neudelil súhlas, je neplatný.

Podľa § 12 uvedeného zákona

(1) Ak sa oznamovateľ domnieva, že v súvislosti s oznámením bol voči nemu urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí, môže požiadať úrad do 15 dní odo dňa, keď sa dozvedel o pracovnoprávnom úkone, o pozastavenie účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu.

(2) Úrad bezodkladne pozastaví účinnosť pracovnoprávneho úkonu podľa odseku 1, ak bola dodržaná lehota podľa odseku 1 a ak zamestnávateľ v primeranej lehote určenej úradom nepreukáže, že pracovnoprávny úkon nemá príčinnú súvislosť s oznámením. Úrad vydá potvrdenie o pozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu a doručí ho zamestnávateľovi a oznamovateľovi.

(3) V potvrdení podľa odseku 2 sa uvedie meno, priezvisko, dátum narodenia a pobyt oznamovateľa, označenie zamestnávateľa a pracovnoprávny úkon, ktorého účinnosť je pozastavená. Ak úrad nevyhovie žiadosti podľa odseku 1, písomne oznámi oznamovateľovi dôvody, pre ktoré nepozastavil účinnosť pracovnoprávneho úkonu.

(4) Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu sa začína dňom doručenia potvrdenia podľa odseku 2 oznamovateľovi. Rozhodnutiu, ktoré je pracovnoprávnym úkonom, sa pozastavením účinnosti odkladá vykonateľnosť.

(5) Úrad oznamovateľa pri doručení potvrdenia podľa odseku 2 písomne poučí o možnosti podať na súd návrh na nariadenie neodkladného opatrenia a s tým spojených následkoch podľa odseku 6.

(6) Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu sa skončí uplynutím 30 dní od doručenia potvrdenia podľa odseku 2 oznamovateľovi. Doručením návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia na súd počas tejto lehoty sa trvanie pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu predlžuje až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu.

(7) Úrad bezodkladne pozastaví aj účinnosť pracovnoprávneho úkonu urobeného voči fyzickej osobe, ktorá zverejnila skutočnosti o protispoločenskej činnosti, o ktorých sa dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia, funkcie alebo činnosťou vo verejnom záujme, ak sa táto fyzická osoba mohla oprávnenne domnievať, že urobenie oznámenia by nevedlo k riadnemu prešetreniu oznámenia alebo by urobenie oznámenia mohlo viesť k jej postihu. Ustanovenia odsekov 1 až 6 sa použijú primerane.

(8) Ustanovenia odsekov 1 až 6 sa primerane vzťahujú aj na blízku osobu oznamovateľa, na zodpovednú osobu a na zamestnancov, ktorí sa podieľajú na plnení úloh zodpovednej osoby.

Podľa § 2 ods. 1, 2 Zákona č. 365/2004 Z.z.

(1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. 1a)

(2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

Podľa § 2a uvedeného zákona

(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

(2) Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

(3) Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Podľa Čl.9 Z.p.

Zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Podľa § 1 ods. 6 Z.p.

(6) V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Podľa § 13 Z.p.

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(2) V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

(5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252313'&ucin-k-dni='30.12.9999' a aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252313'&ucin-k-dni='30.12.9999' a nedodrzaním podmienok podľa odsekov 3 aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252313'&ucin-k-dni='30.12.9999' a aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252313'&ucin-k-dni='30.12.9999'

k-dni='30.12.9999'; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(6) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252313'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(7) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252313'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Podľa § 42 ods. 1 Z.p.

(1) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Podľa § 43 Z.p.

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(2) Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252343'&ucin-k-dni='30.12.9999'> aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

(3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252343'&ucin-k-dni='30.12.9999'> a odseku 2 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252343'&ucin-k-dni='30.12.9999'> dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.

(4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody. Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.

(5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie

- a) dobu výkonu práce v cudzine,
- b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
- c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
- d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

(6) Informácie uvedené v odseku 5 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252343'&ucin-k-dni='30.12.9999'> sa poskytnú zamestnancovi len vtedy, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.

Podľa § 45 Z.p.

(1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

(2) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

(3) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

(4) Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Podľa § 46 Z.p.

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Podľa § 72 Z.p.

(1) V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

38.S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti a citované zákonné ustanovenia mal súd preukázané, že žaloba nie je dôvodná. Žalobca žalobný návrh odôvodnil tým, že strany platne neuzavreli písomnú pracovnú zmluvu ku dňu nástupu žalobcu do práce, preto nedošlo k platnej dohode o skúšobnej dobe. Žalovaný preto nemohol ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe. V ďalšom poukázal na to, že žalovaný s ním ukončil pracovný pomer napriek tomu, že bol oznamovateľom protispoločenskej činnosti, teda osobou chránenou a žalovaný sa voči nemu dopustil v súvislosti s ukončením pracovného pomeru diskriminačného konania. Jeho pracovný pomer preto naďalej trvá.

39.Vznik zmluvy v pracovnom práve predpokladá splnenie troch základných právnych skutočností, a to návrh, prijatie návrhu, vzájomná zhoda vôle subjektov. Návrh zmluvy je jednostranný adresovaný prejav vôle - právny úkon, ktorým navrhovateľ navrhuje druhému subjektu uzavretie zmluvy. Návrh zmluvy môže byť urobený ústne alebo písomne. Ústny návrh pôsobí voči oblátovi - príjemcovi ihneď. V iných prípadoch pôsobí od času, keď sa dostane do sféry jeho osobnej dispozície. Za prijatie návrhu na uzavretie zmluvy § 43c OZ považuje včasné vyhlásenie urobené osobou, ktorej bol návrh určený, alebo iné jej včasné konanie, z ktorého možno vyvodiť jej súhlas. Včasné prijatie návrhu nadobúda účinnosť okamihom, keď vyjadrenie súhlasu s obsahom návrhu na uzavretie zmluvy dôjde navrhovateľovi. Prijatie návrhu na uzavretie zmluvy možno odvolať, ak odvolanie dôjde navrhovateľovi najneskôr súčasne s prijatím návrhu. Zmluva je podľa Občianskeho zákonníka uzavretá v okamihu, keď prijatie návrhu na uzavretie zmluvy nadobúda účinnosť. Podľa § 44 OZ mlčanie alebo nečinnosť sami o sebe neznamenajú prijatie návrhu. Prijatie návrhu, v ktorom oblát žiada zmeny, dodatky, obmedzenia alebo má iné výhrady k návrhu, sa aj naďalej považuje za nový návrh, ak akceptant žiada zmeny návrhu čo neplatí, ak obsah navrhovanej zmluvy vymedzuje inými slovami a nemá to vplyv na zmenu obsahu navrhovanej zmluvy. Zmluva dohodnutá podľa príslušných pracovnoprávných predpisov je uzavretá, len čo sa strany dohodli na jej obsahu. Zákon nepripúšťa uzavretie takej zmluvy, ktorá nie je v týchto predpisoch upravená. / II.ÚS 60/06./ Zákonník práce používa pri vzniku pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou odlišný režim, ako je tradičný režim civilného práva, podľa ktorého právny vzťah založený zmluvou vzniká

spravidla dňom uzatvorenia danej zmluvy. Pracovný pomer ako druh zmluvného vzťahu v civilnom práve vzniká dňom, ktorý je dohodnutý ako deň nástupu do práce.

40. Pracovný pomer vzniká v deň nástupu do práce bez ohľadu na to, kedy bola uzatvorená pracovná zmluva, a bez ohľadu na to, či deň nástupu do práce pripadne na sviatok alebo deň pracovného pokoja.

41. Dojednanie skúšobnej doby poskytuje účastníkom pracovného pomeru možnosť, aby si jej až do jej uplynutia prakticky overili, či ich pracovnoprávny vzťah zodpovedá tomu, s čím do neho vstupovali, najmä či zamestnanecovi vyhovuje druh práce, miesto výkonu práce, mzdové alebo iné pracovné podmienky a či zamestnanec spĺňa zamestnávateľove očakávania v prístupe v plnení pracovných povinností a i. Existencia skúšobnej doby uľahčuje skončenie pracovného pomeru počas jej trvania. Dohoda o skúšobnej dobe musí byť súčasťou písomnej pracovnej zmluvy, ktorou sa zakladá pracovný pomer. Judikátúrou bolo ustálené, že skúšobnú dobu možno dohodnúť najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Skúšobná doba nemôže byť platne dohodnutá po tom, čo už vznikol pracovný pomer; nemožno ju teda dohodnúť so spätnou platnosťou, ale najneskôr v ten deň, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu do práce (R 6/1984 <aspi://module='JUD'&link='JUD2740SK'&ucin-k-dni='30.12.9999'>). Dodatočné dohodnutie skúšobnej doby pre pracovný pomer, ktorý už vznikol, je neplatné. Rovnako je neplatné dojednanie o skúšobnej dobe, ktoré bolo uzatvorené ústne pri ústnom dohodnutí pracovnej zmluvy. Skúšobnú dobu možno za uvedených podmienok logicky dohodnúť v jednom pracovnom pomere len jedenkrát. Rovnaké pravidlo platí aj pre pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú.

42. V skúšobnej dobe môžu zamestnanec, aj zamestnávateľ zrušiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo i bez uvedenia dôvodu. Prakticky jedinou ochranou zamestnanca pri takomto spôsobe skončenia pracovného pomeru je to, že zamestnávateľ nesmie zamestnanca diskriminovať (viď rozsudok NS ČR 21Cdo 2195/2008). Za situácie, kedy v skúšobnej dobe môže zamestnanec i zamestnávateľ zrušiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu, alebo i bez uvedenia dôvodu, nie je právne významné, aké pracovné výsledky pracovník má, a či zamestnávateľ bol s jeho prácou spokojný alebo nie.

43. Podľa § 72 ods. 2 ZP <aspi://module='local'&link='%252372'&ucin-k-dni='30.12.9999'> stačí, aby oznámenie o úmysle skončiť pracovný pomer bolo druhému účastníkovi doručené. Pracovný pomer počas skúšobnej doby sa končí dňom, ktorý je uvedený v oznámení (tento deň je nevyhnutné uviesť tak, aby nastal najskôr v deň doručenia oznámenia a najneskôr v posledný deň trvania skúšobnej doby). Môžu nastať situácie, keď ako deň skončenia pracovného pomeru by bol uvedený deň, ktorý predchádzal doručeniu oznámenia, v takomto prípade sa za deň skončenia považuje deň doručenia oznámenia (samozrejme, v rámci trvania skúšobnej doby).

44. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, kedy sa má pracovný pomer skončiť. Nedodržanie poriadkovej lehoty písomného oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe nemá za následok neplatnosť právneho úkonu. Porušenie trojdňovej lehoty zákon nespája s neplatnosťou rozviazania pracovného pomeru v skúšobnej dobe" (viď rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 6 CoPr 2/2013).

45. Ak deň skončenia nie je v oznámení uvedený, tak pracovný pomer sa končí okamihom doručenia (získania vedomosti) o skončení pracovného pomeru. V takomto prípade musí ale dôjsť k doručeniu najneskôr v posledný deň trvania skúšobnej doby. Pracovný pomer na základe oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe nie je možné skončiť spätne (ako platný postup nie je ani ten, že hoci ako deň skončenia pracovného pomeru je uvedený ešte deň počas trvania skúšobnej doby, avšak oznámenie je doručené po skončení plynutia skúšobnej doby).

46. Súd vykonaným dokazovaním dospel k záveru, že strany uzavreli pracovný pomer na základe písomnej pracovnej zmluvy dňom 1.3. 2019. Žalovaný prostredníctvom pracovníčky organizácie p. J. predložil žalobcovi dňa 21.2. 2019 návrh písomnej pracovnej zmluvy s dňom nástupu do práce 1.3. 2019. Návrh obsahoval všetky podstatné náležitosti v zmysle ust. § 43 zákonníka práce. V bode 6 návrhu bola dohodnutá skúšobná doba 3 mesiace. Žalobca návrh bez výhrad akceptoval jeho podpísaním uvedeného dňa. Pretože návrh zmluvy neobsahoval podpis zamestnávateľa, zmluva bola podpísaná oprávneným pracovníkom organizácie najneskôr dňa 28.2. 2019, čo je zrejme z vnútornej komunikácie organizačných útvarov a výpovede svedkyne J.. Pracovná zmluva bola podpísaná oboma stranami pred

uzavretím pracovného pomeru . O platnom uzavretí pracovného pomeru na základe tejto pracovnej zmluvy svedčí aj to, že žalobca dňa 1.3. 2019 nastúpil do práce na dohodnutom mieste. Jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy žalovaný žalobcovi doručil dodatočne v mesiaci máj. Skúšobná doba začala plynúť dňom 1.3. 2019. Medzi stranami nebolo sporné, že z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca došlo k predĺženiu skúšobnej doby do 26.7. 2019. Na základe listu zo dňa 14.6. 2019 doručeného žalobcovi dňa 21.6. 2019 pracovný pomer medzi stranami skončil dňom nasledujúcim. Aj keď žalovaný písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru nedoručil žalobcovi spravidla tri dni pred dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť, nedodržanie tejto poriadkovej lehoty nemá za následok neplatnosť právneho úkonu. Ku skončeniu pracovného pomeru došlo v čase predchádzajúcom uplynutiu skúšobnej doby.

47. Okolnosť, že zamestnávateľ zruší pracovný pomer v skúšobnej dobe aj bez uvedenia dôvodu, sama o sebe nevylučuje, že ide o diskriminačné rozviazanie pracovného pomeru.

/ vid' rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2195/2008/. Ak dôjde k porušeniu práv a povinností vyplývajúcich z práva na rovnaké zaobchádzanie alebo ku diskriminácii, má ten, kto bol týmto jednaním dotknutý, právo na súde sa domáhať, aby bolo upustené od diskriminácie prípadne, aby boli odstránené následky diskriminačného zásahu a aby mu bolo poskytnuté primerané zadosťučinenie. Ak sa domáha niektorého z uvedených nárokov, má povinnosť tvrdiť, že určitým jednaním zamestnávateľa bol v porovnaní s inými zamestnancami znevýhodnený a k tomu kumulatívne, že pohnútkou takéhoto konania zamestnávateľa je niektorý zo stanovených diskriminačných dôvodov. Tvrdenie zamestnanca o tom, že motívom k jednaniu zamestnávateľa boli zákonom stanovené diskriminačné dôvody, teda nie samotné skutkové tvrdenia o vytýkanom jednaní zamestnávateľa, má súd za preukázané, ibaže zamestnávateľ bude tvrdiť a prostredníctvom dôkazov preukáže alebo za konania vyplynie, že voči tomuto zamestnancovi neporušil zásadu rovného zaobchádzania. Ak zamestnanec uvedie skutočnosti, že došlo ku priamej alebo nepriamej diskriminácii, je zamestnávateľ povinný dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovného zaobchádzania. Zamestnanec však musí nie iba tvrdiť, ale i preukázať, že s ním skutočne bolo zaobchádzané znevýhodňujúcim spôsobom; ak nepreukáže toto tvrdenie, nemôže v konaní uspieť. Zamestnancovi postačuje tvrdenie, že toto závadné jednanie bolo motivované niektorým zo zákonom stanovených diskriminačných dôvodov. Nie je ďalej povinný túto motiváciu preukazovať. Zásadu rovnakého zaobchádzania možno vnímať širšie, nielen ako len strohé posudzovanie zaobchádzania so zamestnancom na podklade prítomnosti diskriminačného dôvodu. V najširšom význame sa môže zamestnanec domáhať ochrany podľa § 13 ods. 1 ZP <aspi://module='local'&link='%252313'&ucin-k-dni='30.12.9999'> vtedy, keď subjektívne cíti, že s ním bolo nerovnakým spôsobom zaobchádzané, t.j. že rovnosť šancí či možností, prostredníctvom ktorých sa uchádza napríklad o obsadenie pracovnej pozície, neboli v jeho prípade dodržané.

Posudzovanie prípadov zásady rovnakého zaobchádzania (najmä v mzdovej oblasti) sa musí bezprostredne odvíjať od existencie objektívneho dôvodu, ktorý takéto rozdielne zaobchádzanie zakladá. V oblasti antidiskriminačného práva je potrebné pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. Z uvedeného je zrejmé, že antidiskriminačný zákon rozsah ochrany pred diskrimináciou rozširuje a dobré mravy používa ako výkladové pravidlo. Pod dobrými mravmi je možné rozumieť súhrn spoločenských, kultúrnych a mravných noriem, ktoré v historickom vývoji osvedčujú istú nemennosť, vystihujú podstatné historické tendencie a sú zdieľané rozhodujúcou časťou spoločnosti a majú povahu noriem základných. Platí právna zásada, že čo sa prieči dobrým mravom, to neobstojí ani po práve. (rozhodnutie NS ČR sp.zn. 2Cdo 263/2001). Práva, ktoré sa vykonávajú spôsobom rozporným s dobrými mravmi, nepožívajú právnu ochranu. Právnu ochranu požíva len taký výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, ktorý je v súlade s dobrými mravmi. Podľa zákona č. 365/2004 Z. z., sa za priamu diskrimináciu považuje konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo ako sa zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. V prípade nepriamej diskriminácie ide navonok o neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňuje osobu v porovnaní s inou osobou. Nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

48. Právny úkon žalovaného, oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, nevykazuje znaky diskriminačného jednania, resp. rozpor s princípmi rovného zaobchádzania. Žalovaný diskriminačné jednanie a nerovné zaobchádzanie poprel a na preukázanie svojich tvrdení poukázal na výpovede svedkýň E. N. Y.. Menované svedkyne rovnako ako žalobca oznámili zamestnávateľovi

správanie zamestnanca L., ktoré vybočovalo z noriem obvyklého správania medzi zamestnancami a malo vykazovať znaky psychickej poruchy, tendenciu sebapoškodenia, no voči nim žalovaný nevyvodil žiadne sankcie. Rovnako nebolo preukázané, aby zamestnávateľ v súvislosti s obsadením pracovnej pozície výpravcu ŽS Plaveč mal neodôvodnene uprednostniť iného zamestnanca a to práve p. L. oproti žalobcovi na základe jeho príbuzenského vzťahu k funkcionárom ŽS Plaveč. Žalovaný evidoval viaceré voľné pracovné miesta na danú funkciu a túto nakoniec neobsadil ani jedným z nich. S oboma bol ukončený pracovný pomer.

49. Žalobca vzhľadom ku svojmu podaniu zo dňa 19.6. 2019 a listom IP Prešov nie je chráneným oznamovateľom. Vo vzťahu k žalobcovi bola potvrdením IP Prešov pozastavená účinnosť pracovnoprávneho úkonu - Skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ktorá skončila nadobudnutím právoplatnosti rozhodnutia súdu dňom 23.1. 2020 o zamietnutí návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia.

50. Tvrdenie žalobcu, že s ním bol ukončený pracovný pomer práve pre oznámenie protispoločenskej činnosti, zamestnávanie duševne nemocnej osoby, ktorá by pri výkone práce mohla ohroziť životy a zdravie iných osôb, ktoré konanie by mohlo byť v rozpore s dobrými mravmi, u žalovaného preukázané nebolo.

51. Dané oznámenie, či už ústne alebo písomné, nemalo charakter podania v zmysle vyššie uvedených zákonov. Žalovaný prijal do pracovného pomeru V. G. L., ktorý sa podrobil lekárskej prehliadke, psychologickému vyšetreniu bez negatívneho výsledku. Žalovaný nezamestnal v čase prijatia do pracovného pomeru osobu klinicky vyhodnotenú ako psychicky nespôsobilú v rozpore s právnymi predpismi, čo by mohlo byť považované za inú protispoločenskú činnosť pôsobiacu negatívne na spoločnosť. Názznaky psychickej labilita so sebevražednými sklonmi začal zamestnanec prejavovať až na kurze, ktorý absolvoval spoločne so žalobcom, ktorý s ním býval na jednej izbe. Tam zistil, že žalobca je držiteľom zbrojného preukazu, má pri sebe zbraň a s tou aj pred ním manipuloval. O psychickej labilita danej osoby bol zamestnávateľ oboznámený osobne účastníkmi kurzu na ubytovaní a telefonicky v osobe námestníka ŽS. So zamestnancom L. zamestnávateľ vykonal pohovor dňa 3.6. 2019 a po vypočutí žalobcu dňa 7.6. 2019, v rámci ktorého sa zamestnávateľ informoval aj na otázku držby zbrane na ubytovaní, sa dňa 14.6. 2019 rozhodol ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe bez uvedenia dôvodu s oboma pracovníkmi.

Posúdenie otázky oprávnenosti alebo neoprávnenosti vnesenia a držby zbrane žalobcom na ubytovaní počas kurzu, ktorú posúdil žalovaný ako v rozpore s ubytovacím poriadkom a právnymi predpismi v protiklade s tvrdením žalobcu o oprávnenosti držby zbrane na danom mieste a ktorá podľa vyjadrenia žalovaného spolu s incidentom medzi nimi bola dôvodom na ukončenie pracovného pomeru, pre daný prípad nemá právny význam a nemožno ho vyhodnotiť ako diskriminačné.

52. Súd pripustil ako dôkaz prepis zvukovej nahrávky napriek skutočnosti, že táto nebola vyhotovená zákonným spôsobom. Vykonanie dôkazu oboznámením prepisu zvukového záznamu rozhovoru medzi žalobcom a vedúcimi pracovníkmi organizácie, ktorý si žalobca vyhotovil skrytým spôsobom, súd povolil a tento dôkaz zohľadnil napriek žiadosti žalovaného o jeho nepripustenie pre zadováženie nezákonným spôsobom. Súd vystavil skúške proporcionality ochranu súkromia osoby a vykonania zvukovej nahrávky bez jej vedomia s cieľom použitia tohto dôkazu v príslušnom konaní so zohľadnením ochrany slabšej strany právneho vzťahu, ktorej hrozí závažná ujma spočívajúca v strate zamestnania. Zadováženie takéhoto dôkazu v kontexte dosiahnutia právnej ochrany výrazne slabšej strany pracovnoprávneho sporu, je možné analogicky prirovnať ku konaniu za podmienok krajnej núdze, prípadne dovolenej svojpomoci (nález Ústavného súdu Českej republiky sp. zn. II. ÚS 1774/14). Pri povolení vykonania tohto dôkazu súd záujem zamestnanca kvalifikoval ako záujem prevažujúci a tento dôkaz pomohol nájsť podľa procesných noriem materiálne právo a rozhodnúť o vlastnom predmete sporu

53. Súd s prihliadnutím na zásadu hospodárnosti zamietol ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania, ktoré mali smerovať k preskúmania správania G. L., G. duševného stavu, udalostí na kurze. Súd z výpovedí E. Y. N. E. X. E. D. E., Ž. E. G. L. H. H. U., E. V., vyjadroval sa ku konfliktu so žalobcom a prejavoval sebevražedné sklony.

54.O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 262 CSP. Žalovanému ako úspešnej strane priznal náhradu trov v rozsahu 100 % s tým, že o väčšie náhrady rozhodne súd samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

Poučenie:

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od doručenia rozsudku na tunajšom súde vo dvoch vyhotoveniach.

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).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že neboli splnené procesné podmienky, súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

sa týkajú procesných podmienok,

sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak žalovaný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, žalobca môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.