

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/1/2026
Identifikačné číslo spisu:	4622201133
Dátum vydania rozhodnutia:	24.06.2026
Meno a priezvisko:	JUDr. Alena Svetlovská
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2026:4622201133.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu J. J., narodeného XX. G. XXXX, T., Y. S. XXXX/XX, zastúpeného Weis & Partners s.r.o., Bratislava, Priemyselná 1/A, IČO: 47 234 776, proti žalovanej ARRIVA Nové Zámky, akciová spoločnosť (v skratke: ARRIVA Nové Zámky, a. s.), Nové Zámky, Považská 2, IČO: 36 545 317, zastúpenej ProcuRecht Legal s. r. o., Bratislava, Železničarska 22, IČO: 50 321 137, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu škody, vedenom na Okresnom súde Nitra pod sp. zn. TO-5Cpr/8/2022 a o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 13. februára 2025 sp. zn. 8CoPr/2/2024, takto

rozhodol:

Dovolenie odmieta.

Žalovanej priznáva nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Nitra (ďalej „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“), medzitýmnym rozsudkom z 3. apríla 2024 č. k. TO-5Cpr/8/2022-404 (druhým v poradí) určil, že výpoveď daná žalovanou žalobcovi listom zo dňa 14. januára 2022, doručeným žalobcovi dňa 18. januára 2022, je neplatná a pracovný pomer založený medzi stranami a to Pracovnou zmluvou zo dňa 29. júla 2020 v spojení s Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 21. júla 2021, trvá. Súd prvej inštancie zistil nasledovný skutkový stav. Medzi žalobcom a žalovanou bola dňa 29. júla 2020 na dobu určitú uzavretá Pracovná zmluva na pracovnú pozíciu - vodič autobusu (ďalej len ako „Zmluva“), pracovný pomer bol modifikovaný na dobu neurčitú Dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 21. júla 2021.

1.1. Dňa 1. októbra 2021 sa uskutočnilo stretnutie žalobcu s generálnym riaditeľom žalovanej ohľadom prerokovania nedodržovania aktuálne platných opatrení v súvislosti s ochorením COVID -19 podľa vyhlášky 237 UVZ SR. Žalobca bol žiadaný na preukázanie výnimky pri nenosení rúška, oboznámený s Pracovným poriadkom žalovanej platným od 1. októbra 2021, s aktuálne platnou legislatívou a COVID automatom. Žalobca uvedené odmietol s tým, že rúško nenosí zo zdravotných dôvodov a súhlasil, že sa podrobí lekárskemu vyšetreniu do 14 dní odo dňa stretnutia, s výsledkom pre zamestnávateľa, či je schopný výkonu práce. Žalobca si bol taktiež vedomý, že nedodržovanie aktuálne platných opatrení

súvisiacich s pandémiou COVID 19 považuje zamestnávateľ za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Uvedené vyplýva zo zápisne stretnutia. Z Dokladu o zdravotnej spôsobilosti vodiča - žalobcu zo 7. októbra 2021 (č. l. 17) vyplynula zdravotná spôsobilosť žalobcu na výkon práce.

1.2. Žalobca listom z 22. októbra 2021 vyzýval žalovanú na upustenie od nezákonného konania a zabezpečenie výkonu práva na prácu podľa čl. 36 ods. 1 Ústavy SR. Žalovaná sa kategoricky dištancovala od formulácie nezákonného konania popisovaného žalobcom s tým, že nikto mu pri výkone práce vodiča nebráni s odkazom na závery lekárskej prehliadky. Voči žalobcovi bol 16. decembra 2021 vydaný Rozkaz pod č. D1/202101762 Regionálnym úradom verejného zdravotníctva v Leviciach, ktorým bola žalobcovi uložená pokuta za spáchaný priestupok na úseku verejného zdravotníctva, ktorého sa dopustil 16. novembra 2021 tým, že nemal v prostriedku verejnej dopravy (v interiéri autobusu) riadne prekryté horné cesty dýchacie (nos a ústa) respirátorom. Žalobca podal odpor, podľa vyjadrenia žalobcu, pokuta bola zrušená, pričom príslušný RÚVZ SR oznámil, že vec nemožno prejednať pre uplynutie prekluzívnej lehoty.

1.3. So žalovaným z dôvodu opakovaného porušenia pracovnej disciplíny bolo opätovne uskutočnené stretnutie 14. januára 2022, kde zo zápisnice vyplynulo, že zamestnávateľ opakovane písomne upozorňoval zamestnanca na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, s odkazom na Pracovný poriadok platný od 1. októbra 2021 v časti 4.5. Pracovná disciplína ods.4.5.4 písm. q) Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, t. j. povinnosť zamestnanca dodržiavať aktuálne platné opatrenia v súvislosti s pandémiou COVID - 19. Žalobca však uvedenú povinnosť opakovane nedodržiaval, k náprave nedošlo, preto sa zamestnávateľ rozhodol ukončiť pracovný pomer so žalobcom, pričom bol žalobca informovaný, že zámer bol prerokovaný s OZ KOVO. Žalobca si výpoveď prečítal, odmietol ju podpísať a prebrať osobne, žiadal o jej písomné zaslanie.

1.4. Z obsahu Výpovede zo 14. januára 2022 danej žalobcovi vyplýva, že žalobcovi bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej aj ako „ZP“) pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, za ktoré bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny opakovane písomne upozornený. Porušenia pracovnej disciplíny v zmysle vyššie uvedeného sa dopustil tým, že dňa 29. novembra 2021 pri kontrole vykonanej zamestnávateľom počas výkonu práce - linka 402421, spoj č. 11 nemal prekryté horné dýchacie cesty, kontrolným orgánom bol upozornený na odstránenie nedostatku, ktoré rázne odmietol a pokračoval vo vykonávaní spoja bez prekrytia horných dýchacích ciest. Takéto jeho konanie je v rozpore s Pracovným poriadkom, s ktorým bol osobne oboznámený 1. októbra 2021. Na porušenie pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom bol upozornený Písomným upozornením datovaným 3. decembra 2021 a oboznámeným 10. decembra 2021. Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny spôsobmi uvedenými v bode 4.5.4. Pracovného poriadku spĺňa podmienky pre výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP. Pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. V posledných šiestich mesiacoch bol žalobca písomne upozornený na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a poučený, že v prípade opakovaného porušenia pracovnej disciplíny s ním môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer v zmysle § 63 odsek 1 písm. e) ZP, a to Písomným upozornením datovaným 12. októbra 2021, oboznámeným 20. októbra 2021, z dôvodu odmietnutia prevzatia bolo doručené poštou 3. novembra 2021. Výpoveď zamestnávateľa bola prerokovaná v ZO OZ KOVO 17. decembra 2021. Výpovedná doba bola predĺžená z dôvodu čerpania práceneschopnosti žalobcu od 14. februára 2022.

1.5. Žalobca listom z 8. februára 2022 oznámil žalovanej, že výpoveď zo 14. januára 2022 považuje za neplatnú a v prípade, že mu žalovaná nebude naďalej prideľovať prácu od 1. apríla 2022 podľa Pracovnej zmluvy, bude nútený podať žalobu. Okrem iného uviedol, že nesúhlasí s tvrdením žalovanej, že svojím konaním sa dopúšťa menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, nakoľko neporušuje žiaden všeobecne záväzný právny predpis. Žiadny aktuálne platný všeobecne záväzný právny predpis ani žiadne platné opatrenie mu neurčuje povinnosť prekryvať si horné dýchacie cesty. Opätovne listom zo 4. apríla 2022 žalobca zotrval na požiadavke ďalšieho zamestnávania. Súd prvej inštancie taktiež poukázal na

skutočnosť, že žalobca podal 2. decembra 2021 prihlášku za člena do Odborového zväzu KOVO.

1.6. Na základe uvedeného bol pracovný pomer so žalobcom ukončený 3. apríla 2022 z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Žalobca si dovtedy svoje pracovné povinnosti plnil podľa štandardov spoločnosti s výnimkou dodržiavania opatrení prekrytia horných dýchacích ciest, kde taktiež bola zo strany cestujúcej verejnosti podaná na žalobcu telefonická sťažnosť, ktorá bola riešená ústnym pohovorom s vedúcim prevádzkovej oblasti za prítomnosti dispečera. Žalobca bol pri ústnom pohovore upozornený na prekrytie horných dýchacích ciest pri vykonávaní verejnej osobnej dopravy. O zverení motorové vozidlo sa staral a udržiaval v čistote. Žalobca bol 1. augusta 2020 pri nástupe do zamestnania oboznámený s internými predpismi žalovanej, čo potvrdil svojim podpisom. Žalobca bol školený v oblasti zdravotného postihnutia cestujúcich v autobusovej doprave, o nariadeniach EP a Rady č.181/2011, č. 2006/2004, absolvoval vstupné školenie BOZP a OPP. Žalobca taktiež čestne prehlásil svoju zdravotnú spôsobilosť na výkon práce vodiča.

1.7. Ďalej bolo súdom prvej inštancie zistené nasledovné. Z Pracovného poriadku ARRIVA Nové Zámky, a. s. platného od 1. októbra 2021, z časti 4.5. Pracovná disciplína ods.4.5.4 písm. q) vyplýva, že za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje nedodržanie aktuálne platných opatrení v súvislosti s pandémiou COVID - 19. Z Dohody o náhrade respirátora FFP2 rúskom uzavretej medzi odborovou organizáciou ZO OZ KOVO ARRIVA a žalovanou 30. septembra 2021 vyplynula možnosť nahradiť použitie respirátora použitím rúška. Zo Zápisnice zo Štátneho zdravotného dozoru z 26. októbra 2021 vyplynulo vykonanie kontroly u žalovaného so záverom o potrebe dôsledného dodržiavať ustanovenia Výhlášok ÚVZ SR č. 254. Z Opatrenia ÚVZ SR pri ohrození verejného zdravia k povinnosti prekrytia horných dýchacích ciest - Výhláška ÚVZ SR č. 262/2021 V. v. z 24. novembra 2021, s účinnosťou od 25. novembra 2021 vyplýva, že podľa zákona č. 355/2007 Z. z. sa všetkým osobám nariaďuje v interiéri prekrytie horných dýchacích ciest (nos a ústa) použitím respirátora na verejnosti vo všetkých priestoroch interiérov budov, prostriedkov verejnej dopravy, taxislužbách alebo inej preprave s osobami, ktoré nie sú členmi spoločnej domácnosti. Táto povinnosť sa nevzťahuje podľa bodu 2.2. písm. d) na zamestnanca, ktorý sa nachádza na vnútornom pracovisku sám. Podľa bodu 2.3. použitie respirátora možno nahradiť použitím inej preventívnej ochrannej pomôcky, a to použitím rúška, šálu alebo šatky v prípade, že a) zamestnancov s chronickými ochoreniami dýchacích ciest s dychovou nedostatočnosťou a zamestnancov s kožnými ochoreniami tváre, u ktorých by nosenie respirátora mohlo viesť k zhoršeniu stavu, b) zamestnancov, u ktorých na základe vyjadrenia pracovnej zdravotnej služby alebo na základe dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov pracovné podmienky alebo spôsob práce neumožňujú nosenie respirátora. Z E-mailu (č. l. 157) v spojení s upozornením (č. l. 158 - 159) vyplynulo, že zamestnanci - vodiči žalovanej boli proti podpisu upozornení na povinnosť nosenia rúška počas prepravy osôb vo verejnej doprave a v interiéroch prevádzky, s výnimkou žalobcu, ktorý uvedené podpísať odmietol. Ku komunikácii ohľadom aktuálnych pokynov k zabráneniu šírenia nákazy COVID-19 zároveň dochádzalo zo strany zamestnávateľa opakovane, vrátane kontrol (č. l. 160, 163, 171, 175). Z kontroly dňa 6. októbra 2021, 4. novembra 2021, 29. novembra 2021 (č. l. 176, 177, 178, 194, 206) vyplynulo opakované porušenie povinnosti na strane vodiča - žalobcu. Z hlásenia z 27. septembra 2021 (č. l. 188) vyplynul postup zamestnávateľa voči žalobcovi v podobe previerky zdravotnej spôsobilosti, kedy žalobca po opätovnom upozornení na nosenie rúška toto odmietol zo zdravotných dôvodov bez predloženia lekárskeho potvrdenia. Z lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu z 1. februára 2022 (č. l. 192) vyplynula spôsobilosť žalobcu na výkon posudzovanej práce - vodič autobusu. Žalobca bol na porušenie resp. vznik nedostatkov písomne upozornený 12. októbra 2021 (č. l. 195) a súčasne bol poučený o možnosti rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP v prípade opakovaného porušenia pracovnej disciplíny. O uvedenom bol žalobca oboznámený 20. októbra 2021, kvôli odmietnutiu podpísania bolo upozornenie žalobcovi doručené poštou do vlastných rúk 3. novembra 2021. Žalobca bol na porušenie upozornený, resp. vyzvaný na odstránenie nedostatkov aj upozornením datovaným 3. decembra 2021, zároveň bol opäť poučený o možnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP s tým, že v posledných šiestich mesiacoch už bol upozornený na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. S týmto upozornením bol oboznámený 10. decembra 2021, avšak odmietol ho prevziať. ZO OZ KOVO ARRIVA na zasadnutí 30. septembra 2021 na základe žiadosti zamestnávateľa - žalovanej prerokoval a schválil vyslanie vodiča

J. J.Š. na mimoriadnu preventívnu lekársku prehliadku. Súdu prvej inštancie boli predložené aj lekárske správy žalobcu (č. l. 235 až 242) týkajúce sa úrazu žalobcu z decembra 2016.

1.8. Dňa 17. decembra 2021 na žiadosť žalovanej ako zamestnávateľa podľa § 74 ZP došlo na rokovaní výboru ZO OZ KOVO ARRIVA (č. l. 224) k prerokovaniu výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP voči zamestnancovi J. J. pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a to konkrétne, že tento nemal počas výkonu pracovnej činnosti dňa 29. novembra 2021 prekryté horné dýchacie cesty. ZO OZ KOVO ARRIVA uznesením č. 2021/12/2/2 schválil postup zamestnávateľa vo veci ukončenia pracovného pomeru p. J. J..

2. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 61 ods. 1 a 2, § 63 ods. 1 písm. e), § 63 ods. 4, § 77, § 79 ods. 1, § 84 ods. 1 až 4 ZP v spojení s čl. 1 až 3 ZP. Súd prvej inštancie po doplnení dokazovania v intenciách zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu dospel k záveru, že žaloba žalobcu, ktorou sa domáhal určenia neplatnosti výpovede zo 14. januára 2022 a určenia, že pracovný pomer trvá, je dôvodná. Súd prvej inštancie považoval v základe za podstatné posúdenie povinnosti ustanovenej v bode 4.5.4 q) Pracovného poriadku žalovanej (na základe ktorého sa žalobca mal dopustiť menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, resp. na základe ktorého žalovaná dala žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru), podľa ktorej bol žalobca pod sankciou porušenia pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom povinný dodržiavať aktuálne platné opatrenia v súvislosti s pandémiou COVID-19, teda či je tento bod, resp. povinnosť v zmysle Pracovného poriadku súladná so zákonom (§ 84 ods. 2 ZP), na základe čoho jej plnenie bolo možné voči zamestnancovi - žalobcovi vyžadovať.

2.1. Účelom pracovného poriadku, ako dokumentu normatívneho charakteru (§ 82 ZP), je konkretizovať povinnosti zamestnancov, vyplývajúce z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy. Niektoré práva a povinnosti včlenené do obsahu pracovného pomeru treba podľa osobitných predpisov upraviť výslovne v pracovnom poriadku, napr. podľa § 12 ods.2 písm. l) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Súd prvej inštancie po prevedenom dokazovaní dospel k záveru, že Pracovný poriadok žalovanej (platný od 1. októbra 2021) a to konkrétne bod 4.5.4 q) Pracovná disciplína, z ktorého vyplýva, že ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa uvádza nedodržanie aktuálne platných opatrení v súvislosti s pandémiou COVID - 19, je absolútne neplatný pre jeho rozpor so zákonom, a to s § 84 ods. 2 ZP v spojení s vyššie citovanými článkami 1- 3 ZP a preto nemožno ním zakladať menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Súd prvej inštancie vychádzal zo skutočnosti, že bodom 4.5.4 q) Pracovného poriadku nedochádza podľa § 84 ods. 2 ZP k bližšej konkretizácii Zákonníka práce a ani neodráža osobitné podmienky zamestnávateľa, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy, pracovnej činnosti a prevádzkových potrieb zamestnávateľa, teda s obsahom výkonu práce/pracovným pomerom. Uvedený bod pracovného poriadku je v rozpore s čl. 1 ZP, keď vytvára netransparentné a nepredvídateľné pracovné podmienky. Rovnako tak je v rozpore s čl. 2 a 3 ZP. Sankciou za nedodržanie protipandemických opatrení bolo uloženie pokuty, nie zákaz vykonávať prácu. Podľa názoru súdu prvej inštancie zamestnávateľ nemal právomoc vymáhať v mene štátu ne/dodržiavanie protipandemických predpisov, zamestnávateľ (žalovaná) mohol iba podať oznámenie o možnom porušení protipandemických predpisov a mal vyvodzovať pracovnoprávnu zodpovednosť až v prípade, keď bola zamestnancovi právoplatne uložená pokuta či iná sankcia za spáchanie priestupku /správneho deliktu. Žalobcovi pritom nebola uložená žiadna sankcia za porušenie protipandemických predpisov. Dodržiavanie protipandemických opatrení nevyplýva zo Zákonníka práce ani z pracovného pomeru, jednalo sa o všeobecnú povinnosť vyžadovanú zo strany ÚVZ SR od každého a nepredstavovala osobitný predpoklad nevyhnutne potrebný pre výkon práce ako takej. Súd prvej inštancie preto vyhodnotil, že žalobca nebol povinný v čase trvania pracovného pomeru dodržiavať v tom čase platné opatrenia súvisiace s pandémiou COVID - 19 (najmä prekrytie horných dýchacích ciest), s odkazom na bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku žalovanej. Na základe uvedeného nedošlo zo strany žalobcu k porušeniu pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom, ktoré porušenie by bolo spôsobilé založiť dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP a preto boli námietky žalobcu ohľadom neplatnosti bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku vzhľadnuté za neplatné. Bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku žalovanej je absolútne neplatný pre rozpor so zákonom. Žalovaná tak neoprávnene od žalobcu vymáhala pod sankciou porušenia pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom dodržiavanie opatrení

súvisiacich s pandémiou COVID-19 podľa bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku, neoprávnene dala žalobcovi na základe tohto bodu výpoveď z pracovného pomeru, a preto súd prvej inštancie rozhodol medzitýmny rozsudkom v zmysle § 214 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok ďalej aj ako „CSP“) tak, že určil, že výpoveď daná žalovanou žalobcovi listom zo 14. januára 2022, doručeným žalobcovi 18. januára 2022 je neplatná a pracovný pomer založený medzi stranami a to Pracovnou zmluvou z 29. júla 2020 v spojení s Dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 21. júla 2021, trvá.

3. Z dôvodu vzhľadnutia absolútnej neplatnosti Pracovného poriadku žalovanej v bode 4.5.4 q) sa súd prvej inštancie nezaoberal existenciou výnimky z povinnosti prekrytia horných dýchacích ciest u žalobcu, ani argumentáciou týkajúcou sa zlepšenia pracovných podmienok na pracovisku. V kontexte nálezů Ústavného súdu SR sp. zn. PL. ÚS 4/2021 súd prvej inštancie dospel k záveru o absencii relevancie tohto rozhodnutia na prejednávánú vec. V časti žaloby týkajúcej sa nároku na náhradu mzdy rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodne až po rozhodnutí o celom nároku žalobcu.

4. Krajský súd v Nitre (ďalej len „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) na odvolanie žalovanej rozsudkom z 13. februára 2025 sp. zn. 8CoPr/2/2024 (druhým v poradí) zmenil medzitýmny rozsudok súdu prvej inštancie tak, že žalobu zamietol. Odvolací súd po preskúmaní veci v spojení s doplnením dokazovania a možným použitím ďalších ustanovení Zákonníka práce (čl. 8 prvej vety, § 81 písm. c), § 39 ods. 1, § 147 ods. 1, § 148 ods. 1, § 13 ods. 1, 2 ZP) dospel k záveru o dôvodnosti odvolania žalovanej.

4.1. Odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie dospel k neprávnomu právnemu posúdeniu, ohľadom (ne)platnosti bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku žalovanej platného od 1. októbra 2021, podľa ktorého sa za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje (v čase platnosti daného pracovného poriadku žalovanej, považovalo) i nedodržanie aktuálne platných opatrení v súvislosti s pandémiou COVID-19. V dôsledku toho, že súd prvej inštancie zastal názor, že bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku nie je platný, ďalej sa už nezaoberal ďalšími námietkami žalobcu, ako napríklad námietkou diskriminácie, námietkou, že žalovaná mohla vykonať technickú úpravu kabíny a žalobca by teda nemusel nosiť rúško, alebo že by žalobca mohol nosiť šál namiesto rúška počas prepravy cestujúcich. S ohľadom na skutočnosť, že odvolací súd dospel k záveru, že právny názor súdu prvej inštancie, že bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku nie je správny, bolo nevyhnutné v odvolacom konaní doplniť dokazovanie i v rozsahu vyššie uvedených námietok žalobcu a návrhoch na doplnenie dokazovania uvádzaných pred súdom prvej inštancie, teda v rozsahu v akom ich súd prvej inštancie nevykonával.

4.2. Odvolací súd zosumarioval, že pre preskúmanie dôvodnosti nároku žalobcu bolo nevyhnutné posúdenie (ne)platnosti skončenia pracovného pomeru vzniknutého medzi žalobcom - zamestnancom a žalovanou - zamestnávateľom výpoveďou zo 14. januára 2022. V uvedenom kontexte sa posudzovala súladnosť bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku s ustanovením § 84 ods. 2 ZP. Odvolací súd vec posúdil podľa § 84 ods. 1 až 4 ZP a uviedol nasledovné. Pracovný poriadok je vnútorný predpis zamestnávateľa, ktorý má normatívny charakter, čo znamená, že je záväzný pre zamestnancov za predpokladu, že bol vydaný v súlade s právnymi predpismi. Aj keď má pracovný poriadok normatívny charakter, na rozdiel od všeobecne záväzných právnych predpisov sa pri ňom neuplatňuje prezumpcia správnosti, preto jeho eventuálnu neplatnosť možno posudzovať podľa ustanovení Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka o neplatnosti právnych úkonov. Zákonník práce neustanovuje povinný obsah pracovného poriadku. Záleží na zamestnávateľovi a jeho sociálnom partnerovi, čo považuje za potrebné a účelné v pracovnom poriadku zakotviť. Obsah pracovného poriadku má bližšie konkretizovať ustanovenia Zákonníka práce, pričom samotný Zákonník práce oblasť úpravy, či návod na obsah bližšie nevy vymedzuje. Náplň pracovného poriadku tak určuje zamestnávateľ v súčinnosti so zástupcami zamestnancov (ak u neho pôsobia). Základným účelom pracovného poriadku je konkretizovať povinnosti zamestnancov, vyplývajúce z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy. Pomerne štandardným ustanovením pracovného poriadku je zoznam porušení pracovnej disciplíny, ktoré zamestnávateľ podľa pracovného poriadku bude považovať za závažné alebo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podľa bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku, žalovaná za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny

zakotvila povinnosť zamestnanca dodržiavať aktuálne platné opatrenia v súvislosti s pandémiou COVID-19. Podľa názoru odvolacieho súdu citovaným ustanovením pracovného poriadku žalovaná realizovala svoje oprávnenie vymedziť v pracovnom poriadku to, čo považuje za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (keďže toto Zákonník práce nevymedzuje) a zároveň realizovala svoju povinnosť zabezpečovania ochrany života, zdravia a bezpečnosti svojich zamestnancov pri práci. Vzhľadom na uvedené možno pristúpiť k názoru, že predmetné ustanovenie bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku je spôsobilé rozvinúť ustanovenia Zákonníka práce súvisiace s ochranou života, zdravia a bezpečnosti zamestnanca (zamestnancov) počas výkonu práce, ako i iných osôb, ktorých sa táto ich činnosť môže týkať, ale tiež ustanovenia Zákonníka práce ohľadom toho, čo bude považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Odvolací súd poukázal na čl. 8 veta prvá ZP, § 81 písm. c), § 39 ods. 1, § 147 ods. 1, § 148 ods. 1 ZP, ako ustanovenia, ktoré znenie bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku môže rozvádzať. Odvolací súd sa preto nestotožnil s názorom súdu prvej inštancie, že sporný bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku je absolútne neplatný pre jeho rozpor so zákonom, a to s § 84 ods. 2 ZP, z dôvodu čoho nemožno ním zakladať menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, kde súd prvej inštancie vyhodnotil, že sporný bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku žalovanej nesúvisí s bližšou konkretizáciou Zákonníka práce a tiež neodráža osobitné podmienky zamestnávateľa, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy, pracovnej činnosti a prevádzkových potrieb zamestnávateľa, teda s obsahom výkonu práce/pracovným pomerom. Odvolací súd uviedol, že tento právny názor súdu prvej inštancie nie je správny, keď z vyššie uvedeného je zrejmé, že zamestnávateľ bol oprávnený v pracovnom poriadku vymedziť to, čo považuje za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a uvedeným bodom 4.5.4 q) Pracovného poriadku rozviedol nie len túto skutočnosť, ale konkretizoval vyššie citované ustanovenia Zákonníka práce súvisiace so stanovením povinnosti dodržiavania aktuálne platných opatrení COVID-19.

4.3. Odvolací súd zároveň upriamil pozornosť na to, že opatrenia prijaté za účelom zamedzenia šírenia ochorenia COVID-19 sa dotkli širokej verejnosti, zamestnancov ako i zamestnávateľov, keďže dané ochorenie predstavovalo svetovú pandémiu. Medzi základné povinnosti zamestnanca podľa Zákonníka práce patrí aj dodržiavanie právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, rovnako tak i rešpektovanie pokynov zamestnávateľa zameriavajúcich sa k dodržiavaniu zásad ochrany zdravia pri práci, bezpečného správania na pracovisku a výkonu práce v súlade s pracovnou disciplínou. V danom prípade bolo podľa názoru odvolacieho súdu preukázané (a nesporné), že bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku bol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, a teda predstavoval platný interný dokument zamestnávateľa, ktorý bolo potrebné dodržiavať zo strany zamestnancov. Zároveň bolo preukázané (a nesporné), že žalovaná zabezpečovala informovanosť svojich zamestnancov ohľadom aktuálne platných opatrení, ktoré boli povinní dodržiavať v súvislosti s ochorením COVID-19. V tom čase platným opatrením bola vyhláška č. 237/2021 Úradu verejného zdravotníctva, ktorou sa nariadili opatrenia pri ohrození verejného zdravia k povinnosti prekrytia horných dýchacích ciest, resp. povinnosť prekrytia horných dýchacích ciest, ktorú povinnosť vyžadovala v danom prípade i žalovaná od svojich zamestnancov, vrátane žalobcu. Odvolací súd dodal, že aj keď v konaní nebolo sporným to, že žalovaná zabezpečovala informovanosť svojich zamestnancov ohľadom aktuálne platných opatrení, ktoré mali dodržiavať v súvislosti s ochranou pred ochorením COVID-19 (osobitne o tejto povinnosti zamestnancov oboznamovala), možno konštatovať, že v danom čase bola všeobecne známou skutočnosť nutnosti prekrytia horných dýchacích ciest na verejnosti.

4.4. Odvolací súd preskúmal uvedené ustanovenie pracovného poriadku a nevzhliadol jeho netransparentnosť, nepredvídateľnosť, ani neurčitosť, keď toto ustanovenie jednoznačne stanovovalo povinnosť dodržania všetkých v tom čase platných opatrení za účelom zamedzenia šírenia ochorenia COVID-19 s tým, že žalovaná zabezpečovala informovanosť zamestnancov, aké konkrétne povinnosti sú týmto opatreniami ukladané. Napokon povinnosť prekrytia horných dýchacích ciest nepredstavovala nejaké špecifické opatrenie, ktoré by žalobcovi, aj len ako fyzickej osobe v danom čase nemohlo byť známe, keď uvedené v konaní žalobcu ani netvrdil. V spornom období, keď žalobca bol povinný dodržiavať namietaný bod pracovného poriadku tvrdil len existenciu výnimky v podobe jeho nepriaznivého zdravotného stavu, pre ktorú uvedenú povinnosť prekrytia horných dýchacích ciest nedodržiaval, nie však to, že by o tejto povinnosti nevedel a namietal tiež neplatnosť vydávaných opatrení, ktorých dodržiavanie žalovaná ako zamestnávateľ zabezpečovala a vyžadovala. Odvolací súd

preto uzavrel, že argument, že by bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku mal byť neplatný pre jeho neurčitosť (§ 37 OZ) neobstojí. Skutočnosť, že žalovaná ako zamestnávateľ vyžadovala od svojich zamestnancov dodržiavanie platných ustanovení pracovného poriadku nemožno hodnotiť ako konanie naplňajúce znaky rozporu s dobrými mravmi (§ 39 OZ).

5. V období posudzovaného skutku, na základe ktorého zamestnávateľ so zamestnancom skončil pracovný pomer pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, bol na území Slovenskej republiky vyhlásený vládou SR núdzový stav, a to uznesením č. 695 z 24. novembra 2021 s účinnosťou od 25. novembra 2021 z dôvodu celosvetovej pandémie COVID-19. Postup vlády SR v súvislosti s vyhlásením núdzového stavu (ktorý už pred tým bol viac krát vyhlásený uznesením č. 587 z 30. septembra 2020 s účinnosťou od 1. októbra 2020, ktorý bol následne predĺžený ďalšími dvomi uzneseniami č. 315/2020 z 11. novembra 2020 a č. 160/2021 zo 17. marca 2021 až do 14. mája 2021), bol predmetom prieskumu Ústavného súdu SR, ktorý konštatoval, že tento bol v súlade s Ústavou SR (nález Ústavného súdu SR sp. zn. PL.ÚS 22/2020 zo 14. októbra 2020 a sp. zn. PL.ÚS 2/2021 z 31. marca 2021). Odvolací súd uviedol, že konkrétne opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadil Úrad verejného zdravotníctva SR podľa § 5 ods. 4 písm. k) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov formou opatrení a vyhlášok; v uzneseniach sp. zn. PL.ÚS 10/2021 a sp. zn. PL.ÚS 11/2021, ktorými prijal Ústavný súd SR na ďalšie konania návrhy týkajúce sa prieskumu ústavnosti vyhlášok úradu verejného zdravotníctva ku karanténym opatreniam po vstupe na územie Slovenskej republiky ústavný súd konštatoval, že v súvislosti s tzv. pandemickou normotvorbou na úseku verejného zdravotníctva treba považovať Úrad verejného zdravotníctva SR za ústredný orgán štátnej správy a to aj napriek tomu, že nepatrí medzi ústredné orgány štátnej správy vymenované v zákone č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov; k osobitnej právomoci Úradu verejného zdravotníctva SR vydávať všeobecne záväzné právne predpisy formou vyhlášok sa vyjadroval Ústavný súd SR v Náleze sp. zn. PL. ÚS 8/2021 z 1. decembra 2021, v ktorom v súlade so svojou predošlou rozhodovacou činnosťou potvrdil, že Úrad verejného zdravotníctva SR a regionálne úrady verejného zdravotníctva sú podľa § 3 ods. 1 písm. b) a c) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia orgánmi verejného zdravotníctva, čo je v zmysle § 1 písm. f) zákona č. 355/2007 Z. z. legislatívnou skratkou pre „orgány štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva“, teda ide o orgány štátnej správy a sú vybavené právomocou na vydávanie právnych aktov a to pokiaľ ide o vydávanie všeobecne záväzných právnych predpisov na základe článku 123 Ústavy SR; Úrad verejného zdravotníctva SR je podľa ústavného súdu dekoncentrovaný orgán štátnej správy s pôsobnosťou pre celé územie SR, ktorý je v pozícii nepriamej podriadenosti ministra zdravotníctva, avšak ako integrálna súčasť štruktúry výkonnej moci s tým, že zverenie kompetencie nariaďovať vyhlášky úradu verejného zdravotníctva je vecou koncepcie verejného zdravotníctva, ktorú určuje demokratický zákonodarca; názor, že Úrad verejného zdravotníctva SR aj regionálne úrady verejného zdravotníctva sú orgánmi štátnej správy oprávnenými vydávať všeobecne záväzné právne predpisy je vyjadrený aj v náleze Ústavného súdu SR sp. zn. PL. ÚS 4/2021 z 8. decembra 2021 (bod 130 daného rozhodnutia) v znení, že zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení novely účinnej od 15. októbra 2020 uskutočnenej zákonom č. 286/2020 Z. z. umožňuje druhové opatrenia nariadiť i všeobecne záväzným právnym predpisom, t. j. vyhláškou ministerstva, úradu verejného zdravotníctva alebo regionálneho úradu verejného zdravotníctva a v tomto prípade ide o delegovanú normotvorbu orgánu verejného zdravotníctva vo vzťahu ku všetkým opatreniam podľa § 12 a § 48 ods. 4 zákona č. 355/2007 Z. z.; charakter všeobecne záväzného predpisu získali podľa nálezu Ústavného súdu SR sp. zn. PL. ÚS 8/2021 z 1. decembra 2021 aj opatrenia úradu verejného zdravotníctva a regionálnych úradov verejného zdravotníctva vydané pred 15. októbrom 2020 a to nadobudnutím účinnosti § 63i zákona č. 355/2007 Z. z., zmyslom ktorého bolo vyhnúť sa prerušeniu kontinuity účinkov opatrení úradu verejného zdravotníctva a regionálnych úradov verejného zdravotníctva vydané počas pandémie COVID-19 (bod 104 nálezu). Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti mal odvolací súd za to, že je nutné vylúčiť akékoľvek námietky žalobcu a pochybnosti o tom, že Úrad verejného zdravotníctva nebol oprávnený k vydávaniu opatrení (vo forme vyhlášok), resp. že by tieto boli neplatné, z dôvodu čoho, by ich dodržiavanie žalovaná od svojich zamestnancov, pod hrozbou menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, vyžadovať nemohla a žalobca ich nebol povinný dodržiavať, pokiaľ sa na neho nevzťahovali

výnimky.

6. V nadväznosti na uvedené odvolací súd poukázal na to, že v súvislosti s nálezom Ústavného súdu SR sp. zn. PL. ÚS 4/2021-136, na ktorý žalobca pre podporu správnosti svojich tvrdení (najmä o nulite právnych aktov vydávaných ÚVZ SR) poukazoval, sa dáva do pozornosti skutočnosť, že z obsahu vyššie citovaného nálezu je zrejmé, že tento sa týkal posudzovania (iných) zákonných ustanovení zákona č. 355/2007 Z. z. (napr. § 48 ods. 4 písm. a/) upravujúcich iné druhy opatrení za účelom ochrany pred pandémiou COVID-19, avšak netýkal sa posudzovania zákonných ustanovení (§ 5 ods. 4 písm. k/, § 59b, § 48 ods. 4 písm. r/), na podklade ktorých ÚVZ SR vydával podzákonné normatívne právne akty - vyhlášky, ktorými nariadil povinnosť prekrytia horných dýchacích ciest. Zároveň ak by aj boli predmetom návrhu a skúmania Ústavným súdom SR vyššie citované zákonné ustanovenia zákona č. 355/2007 Z. z., na podklade ktorých ÚVZ SR tieto akty vydával, odvolací súd za týmto účelom upriamil pozornosť na bod 196. citovaného nálezu Ústavného súdu SR, podľa ktorého: „Vzhľadom na to, že ustanovenia zákona o ochrane verejného zdravia, ktoré ústavný súd identifikoval ako nesúladne s ústavou a dohovorom, strácajú podľa § 91 ods. 1 zákona o ústavnom súde účinnosť dňom vyhlásenia tohto nálezu v zbierke zákonov, derogácia so sebou nesie právne účinky ex nunc (teda nie spätne, retroaktívne). Preto ani nezakladá náhradové nároky v dôsledku nariadených opatrení majúcich základ v derogovaných ustanoveniach a uplatnených voči ich adresátom v období, keď sa na tieto ustanovenia vzťahovala prezumpcia ich súladu s právnymi predpismi vyššej právnej sily“. Odvolací súd vyjadril súhlas so žalovanou, že ako zamestnávateľ bola oprávnená požadovať od žalobcu, ako zamestnanca, dodržiavanie právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, medzi ktoré patrí i bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku, pretože zamestnávateľ kontrolujúci dodržiavanie prekrytia horných dýchacích ciest na pracovisku si plnil všeobecne záväzným predpisom uloženú povinnosť zamestnávateľom a kontroloval plnenie povinností uložených zamestnancom. Z dôvodu posúdenia bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku ako platného sa odvolací súd zaoberal a doplnil dokazovanie aj k ďalším námietkam strán sporu.

7. V kontexte diskriminačného konania žalovanej, žalobca ho vzhliadol v tom, že bol v podstate jediným zamestnancom, s ktorým žalovaná ako zamestnávateľ skončila pracovný pomer pre opakované porušenie pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom v dôsledku neprekrytia horných dýchacích ciest v zmysle vtedy platných protipandemických opatrení, kde malo k uplatňovaniu protipandemických opatrení dochádzať len voči nemu a označil odlišné svoje postavenie z hľadiska kandidatúry do zamestnaneckých odborov, kde tvrdil, že dátum podanej prihlášky nemožno stotožňovať s okamihom, kedy sa mala žalovaná prostredníctvom vedúcich zamestnancov dozvedieť o jeho kandidatúre, čo malo byť hlavným dôvodom pre výpoveď. Skutočnosť, prečo by žalovanej mala prekážať kandidatúra žalobcu bolo podľa názoru žalobcu vnútornou pohnútkou žalovanej, i keď sa domnieval, že dôvodom bolo jeho odlišné politické alebo iné zmýšľanie, keďže mal záujem presadzovať lepšie pracovné podmienky. Odvolací súd v danej spojitosti odkázal na čl. 1 ZP a § 13 ods. 1 a 2 ZP.

8. Odvolací súd ďalej uviedol, že z obsahu spisu ako i z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaná po zapracovaní bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku vyžadovala jeho dodržiavanie, resp. vyžadovala dodržiavanie prekrytia horných dýchacích ciest u svojich zamestnancov, vrátane žalobcu, ktorý v rozhodnom období vykonával zamestnanie vodiča autobusu. Z vykonaného dokazovania, najmä zo svedeckých výpovedí svedkov vypočutých na odvolacom pojednávaní, vyplynulo, že viacerí zamestnanci boli ústne upozornení na dodržiavanie povinnosti prekrytia horných dýchacích ciest, ak boli pristihnutí pri porušení danej povinnosti, a to vrátane žalobcu. Avšak tiež z vykonaného dokazovania vyplynulo i to, že výlučne žalobca výslovne vyhlásil, že povinnosť prekrytia horných dýchacích ciest dodržiavať nebude. Uvedenému svedčí aj to, že výlučne žalobca odmietol podpísať upozornenie o povinnosti nosiť rúško počas prepravy osôb v zmysle platných opatrení (č. l. 158-159). Odvolací súd uviedol, že práve vyššie uvedené „správanie žalobcu“ predstavovalo zásadný rozdiel v porovnaní s inými zamestnancami, u ktorých nebolo preukázané to, že by po ústnom upozornení výslovne vyhlásili, že predmetnú povinnosť v podobe prekrytia horných dýchacích ciest nesplnia. Žalovanej, resp. ostatným zamestnancom žalovanej, bolo zrejmé vyššie popísané správanie žalobcu vo vzťahu k povinnosti prekrytia horných dýchacích ciest, a teda na strane žalovanej nastalo dôvodné podozrenie voči

žalobcovi, ktoré odôvodňovalo jeho obavu z toho, že žalobca počas výkonu činnosti vodiča (prepravy cestujúcich) nebude dodržiavať uvedenú povinnosť, z dôvodu čoho bolo namieste vykonávanie námatkových kontrol. Napokon v tejto súvislosti odvolací súd taktiež uviedol, že z vykonaného dokazovania (najmä z výpovede zamestnanca žalovanej J. U. ako i výpovede zástupcu žalovanej Y. M.) bolo preukázané, že i od cestujúcich dostávali sťažnosti, že žalobca počas prepravy cestujúcich nemal prekryté horné dýchacie cesty. Odvolací súd poukázal ďalej na to, že z vykonaného dokazovania tiež vyplynulo, že žalovaná ako zamestnávateľ svojimi poverenými zamestnancami vykonávala v rozhodnom období (v čase pred výpoveďou danou žalobcovi) viaceré kontroly dodržiavania prekrytia horných dýchacích ciest zo strany zamestnancov, k čomu predložila v konaní viaceré potvrdenia o týchto kontrolách. Dňa 24. septembra 2014 vykonala kontrolu 9 autobusových spojov svojich zamestnancov (nie žalobcu) s tým, že v zázname o vykonaní takejto kontroly sú uvedené konkrétne kontrolované autobusy podľa ich evidenčného čísla, pričom v tento deň nebolo zistené žiadne pochybenie (záznam z vykonanej kontroly na dodržiavanie prekrytia horných dýchacích ciest - č. l. 175). Tiež dňa 6. októbra 2021 zamestnávateľ vykonával kontrolu 7 autobusových spojov svojich zamestnancov; v zázname o vykonaní takejto kontroly sú uvedené konkrétne kontrolované autobusy podľa ich evidenčného čísla, keď len u žalobcu zistil, že počas výkonu verejnej osobnej dopravy nemal prekryté horné dýchacie cesty (záznam z vykonanej kontroly na dodržiavanie prekrytia horných dýchacích ciest - č. l. 176). O tejto kontrole bolo spísané i hlásenie zo 7. októbra 2021, v ktorom boli slovne opísané zistené nedostatky u žalobcu (č. l. 194), keďže len u žalobcu bol zistený nedostatok spomedzi kontroly vykonávanej voči viacerým zamestnancom. Následne dňa 4. novembra 2021 bola vykonávaná kontrola zamestnávateľom 4 zamestnancov (nie žalobcu), kde nebolo zistené žiadne pochybenie (záznam z vykonanej kontroly na dodržiavanie prekrytia horných dýchacích ciest - č. l. 178). Dňa 29. novembra 2021 bola žalovanou tiež vykonávaná kontrola 3 zamestnancov s tým, že jedným z nich bol i žalobca, u ktorého bol rovnako zistený nedostatok, že počas výkonu verejnej osobnej dopravy nemal prekryté horné dýchacie cesty (č. l. 177). V dôsledku toho, že dňa 6. októbra 2021 žalobca porušil pracovnú disciplínu tým, že počas výkonu práce, resp. počas výkonu verejnej osobnej dopravy nemal prekryté horné dýchacie cesty, podaním z 12. októbra 2021 ho žalovaná písomne upozornila a vyzvala na odstránenie nedostatkov (č. l. 195) a keďže tak žalobca neučinil, čo bolo zistené kontrolou vykonanou 29. novembra 2021, ktorou bolo opätovne zistené, že počas výkonu verejnej osobnej dopravy nemal žalobca prekryté horné dýchacie cesty (č. l. 177), žalovaná podaním z 3. decembra 2021 upozornila žalobcu na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Následne žalovaná dala žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 psím. e) ZP pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

8.1. Z uvedeného je teda zrejmé, že žalobca síce namietal, že len v jeho prípade došlo k skončeniu pracovného pomeru pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny pre neprekrytie horných dýchacích ciest, avšak základným rozdielom medzi ním a ostatnými zamestnancami, na ktorých žalobca poukazoval, že prekrytie horných dýchacích ciest nedodržiavali, je práve skutočnosť, že jediný žalobca (v konaní nebolo preukázané, že aj iný zamestnanec) výslovne odmietol nosiť rúško, vyhlásil, že rúško nosiť nebude poukazujúc na svoj zdravotný stav. Odvolací súd uviedol, že práve vyššie uvedené správanie žalobcu je spôsobilé privodiť na strane žalovanej ako zamestnávateľa obavu z porušovania pracovnej disciplíny, ktorá by úplne logicky odôvodňovala potrebu vykonávania kontrol cestovných liniek šoférov, vrátane žalobcu (nebolo preukázané, že by kontroly boli vykonávané len pri cestovnej linke žalobcu). Odvolací súd mal za preukázané, že v prípade žalobcu bola vykonaná kontrola cestovej linky opakovane (s časovým odstupom viac ako mesiac), keď výkon opakovanej kontroly mal podľa názoru odvolacieho súdu racionálny základ, pretože pri predchádzajúcej kontrole (kontrola vykonaná dňa 6. októbra 2021) u žalobcu bolo zistené porušenie bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku, resp. porušenie protipandemického opatrenia v podobe povinnosti prekrytia horných dýchacích ciest počas prepravy cestujúcich. Podľa názoru odvolacieho súdu dané skutkové okolnosti nenaplnili znaky diskriminácie, keď je zrejmé, že žalovaná vykonávala kontroly aj na iných cestovných linkách vodičov, ale zároveň s ohľadom na správanie žalobcu a na to, že pri prvej kontrole vykonanej u žalobcu dňa 6. októbra 2021 bol zistený nedostatok. Žalovaná sledujúc legitímny cieľ (najmä v podobe zabezpečenia dodržiavania pracovnej disciplíny, eliminovania ohrozovania zdravia cestujúcich ako i žalobcu a ostatných zamestnancov) dňa 29. novembra 2021 vykonala opakovanú kontrolu u žalobcu opätovne zisťiac porušenie pracovnej disciplíny z toho istého dôvodu - neprekrytia horných dýchacích ciest. V konaní

nebolo preukázané tvrdenie žalobcu, že už pri zistení jeho prvého pochybenia bol okamžite kontrolovaný a písomne napomínaný, keď naopak v konaní bolo preukázané, že žalobca od počiatku jeho výkonu práce u žalovanej prekrytie horných dýchacích ciest nedodržiaval (toto žalobca ani sám nespochybňoval). Odvolací súd taktiež poukázal na skutočnosť v spojení s kontrolami a to, že žalovaná musela zabezpečiť plnú prevádzku na zabezpečenie výkonu činností jej plynúcich z pracovnej činnosti, resp. bola subjektom patriacim v tom čase k hospodárskej mobilizácii (napr. prevádzala zdravotníkov do zamestnania). V konaní teda nebolo preukázané, že by žalovaná už pri prvom pochybení mala úmysel rozviazať pracovný pomer so žalobcom.

8.2. Odvolací súd k námietke, že by diskriminačné konanie žalovanej malo súvisieť aj so žalobcovým členstvom v odborovej organizácii poukázal na to, že odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa je samostatným subjektom, ktorý je oddelený od pôsobnosti zamestnávateľa. Zákonník práce upravuje v § 230 ods. 1 povinnosť odborovej organizácie informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa stretávajú len v rozsahu partnerstva (rokovania) v rámci sociálneho dialógu. V žiadnom zákonom ustanovení nie je obsiahnutá právna úprava, ktorá by zakotvovala akékoľvek oprávnenia zamestnávateľa vo vzťahu k odborovej organizácii u neho pôsobiacej, podľa ktorých by mohol rozhodovať o členstve v tejto organizácii, alebo inak zasahovať do jej činnosti. Žalobca tvrdil, že k uplatňovaniu protipandemických opatrení dochádzalo len voči nemu a to v čase, kedy sa žalovaná mala alebo mohla dozvedieť o kandidatúre žalobcu, čo v konaní nebolo žalobcom preukázané (len tvrdené), keď členom odborovej organizácie sa i dňa 2. decembra 2021 stal. Uvedené platí i vo vzťahu k tvrdeniu žalobcu, že dôvodom skončenia jeho pracovného pomeru bol jeho úmysel byť zamestnaneckým dôverníkom, resp. jeho úmysel do budúcnosti kandidovať ako zamestnanecký dôverník, pričom tento úmysel žalobcu podľa odvolacieho súdu žalobca nijako nepreukázal. Zamestnávateľ nedostáva informácie o tom, kto nový vstupuje do odborovej organizácie a neschvaľuje prihlášku zamestnanca a ani nerozhoduje o tom, kto môže kandidovať a kto môže zastávať funkciu zamestnaneckého dôverníka. Možno podľa odvolacieho súdu zastat' názor, že v konaní nebola hodnoverne preukázaná príčinná súvislosť medzi výpoveďou danou žalobcovi s účastníctvom žalobcu v odborovej organizácii, alebo úmyslom žalobcu kandidovať ako zamestnanecký dôverník. V konaní nebolo preukázané, že by informácie o úmysle žalobcu do budúcnosti kandidovať ako zamestnanecký dôverník boli predmetom rozhovorov medzi zástupcami zamestnancov a žalovanou. Navyše, ani z výpovede svedka J. Ď., ktorý pôsobí v konkrétnej odborovej organizácii pôsobiacej u žalovanej a ani z tvrdení žalobcu nevyplynulo, že by sa žalobca v rozhodnom čase sťažoval na diskriminačný prístup žalovanej v súvislosti s jeho účasťou v odborovej organizácii, prípadne s jeho úmyslom kandidovať za zamestnaneckého dôverníka. V konaní boli preukázané konkrétne okolnosti - správanie žalobcu, ktoré naplnili znaky opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny s tým, že samotná skutočnosť, že žalobca sa stal členom odborov a že mal do budúcnosti úmysel kandidovať ako zamestnanecký dôverník ho nezbavovala povinnosti dodržiavať protipandemické opatrenia v podobe prekrytia horných dýchacích ciest. Odvolací súd preto uzavrel, že námietky žalobcu ohľadom jeho diskriminácie zo strany žalovanej ani pre jeho pôsobnosť v odborovej organizácii preukázané neboli.

8.3. Odvolací súd sa ďalej vyjadril k otázke špecifik antidiskriminačných sporov a k dôkaznému bremenu, kde uviedol, že napriek tzv. obrátenému dôkaznému bremenu žalobca musí preukázať, že došlo k rozdielu v zaobchádzaní s inou porovnateľnou osobou (ktorá je, alebo môže byť na tej istej pozícii ako žalobca, len u neho absentuje zákonom chránený dôvod diskriminácie) a označiť dôvod, kvôli ktorému k tvrdenej diskriminácii došlo a z ktorého je diskriminácia zakázaná (§ 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, resp. § 13 ods. 2 ZP). Medzi dôvodom diskriminácie a medzi vzniknutou nevýhodou (nerovnováhou) musí existovať príčinná súvislosť. Žalobca namietal, že konanie žalovanej spočívajúce v selektívnom uplatňovaní povinností výhradne u neho a nie aj u iných, predstavuje okrem diskriminácie aj konanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Odvolací súd sa uvedenou námietkou zaoberal a upriamil pozornosť primárne na konanie (správanie sa) žalobcu v období pred výpoveďou. V konaní nebolo preukázané (a to ani svedeckými výpoveďami svedkov navrhnutých žalobcom), že by niektorí z nich výslovne zamestnávateľovi po (ústnom) upozornení, uviedli, že nebudú mať prekryté horné dýchacie cesty. Žiaden zo svedkov teda nepotvrdil, že po tom, čo bol upozornený na nedostatok v

prekrytí horných dýchacích ciest, by si tieto neprekryl, alebo by výslovne vyhlásil, že tak neurobí po tom, čo bol nadriadeným upozornený. Správanie žalobcu (v podobe výslovného vyhlásenia, že rúško nosiť nebude) ho skutkovo odlišovalo v porovnaní s inými zamestnancami, u ktorých, aj keď bol zistený (dočasný) nedostatok prekrytia horných dýchacích ciest, tak po upozornení uvedené napravili. Žalobca však aj napriek upozorneniam, ktoré boli následne i písomné a ktoré boli výsledkom kontrol, si neprekryl horné dýchacie cesty počas výkonu práce vodiča, resp. počas prepravy cestujúcich s odkazom na to, že nosenie rúška mu spôsobuje zdravotné problémy. Podľa názoru odvolacieho súdu už samotná skutočnosť, že na strane žalobcu dochádzalo k úmyselnému konaniu v rozpore s bodom 4.5.4 q) Pracovného poriadku, bola spôsobilá byť dôvodom pre obavy žalovanej, že uvedené ustanovenie žalobca dodržiavať nebude, čo opodstatňovalo žalovanú k vykonávaniu kontrol dodržiavania pracovného poriadku (avšak nie len u žalobcu). Daný stav nie je podľa odvolacieho súdu možné posúdiť ako konanie žalovanej v rozpore s dobrými mravmi. Samotná skutočnosť, že žalovaná mala záujem na tom, aby jej zamestnanci (nie len žalobca) dodržiavali protipandemické opatrenia, resp. pracovný poriadok, nemožno hodnotiť ako konanie naplňajúce znaky rozporu s dobrými mravmi. Zároveň v konaní ani nebolo preukázané, že dodržiavanie protipandemických opatrení bolo vyžadované výlučne od žalobcu, keď kontroly ich dodržiavania boli vykonávané u viacerých zamestnancov. Zároveň z vykonaného dokazovania, ale najmä zo svedeckých výpovedí svedkov navrhnutých žalobcom vyplynulo, že ak u niektorého zo zamestnancov došlo k porušeniu povinnosti prekrytia horných dýchacích ciest, po ústnom upozornení uvedené napravili, avšak len žalobca výslovne takúto nápravu opakovane odmietol. To podľa názoru odvolacieho súdu odôvodňovalo relevanciu na strane žalovanej pristúpiť k vykonaniu kontrol a po ústnych upozorneniach pristúpiť k písomným upozorneniam. Podľa názoru odvolacieho súdu v danom prípade preto nedošlo ku konaniu naplňajúcemu znaky rozporu s dobrými mravmi v neprospech žalobcu.

9. Odvolací súd ďalej poukázal na povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu, ktorá patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b) ZP) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (§ 81 ZP), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/74/2008 z 29. septembra 2009). V prejednávanom spore bolo podľa odvolacieho súdu vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobca konaním uvedeným vo výpovedi zo 14. januára 2022 porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom, keď bez existencie relevantného dôvodu nebol ochotný podrobiť sa štátom nariadenému opatreniu prijatému v súvislosti s pandémiou COVID-19, neuznával závažnosť nariadeného opatrenia a nerešpektoval ani interný príkaz zamestnávateľa - bod 4.5.4 písm. q) Pracovného poriadku účinného v čase výpovede. Žalobca na pracovisku odmietol prekrytie horných dýchacích ciest, ktoré malo zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia (okrem žalobcu) aj ostatných zamestnancov na pracovisku a iných osôb, ktorých sa jeho činnosť týkala (cestujúci). Takéto konanie žalobcu žalovaná ako zamestnávateľ vyhodnotila ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny vzhľadom na to, že sa tohto skutku dopustil žalobca počas nariadených protipandemických opatrení v čase núdzového stavu vyhláseného dňom 25. novembra 2021, pričom mohol v čase celosvetovej pandémie COVID-19 ohroziť na zdraví a živote ostatných zamestnancov spoločnosti a iných osôb, ktorých sa jeho činnosť týkala (cestujúci). Uvedeným konaním žalobcu dochádzalo aj k ohrozovaniu poriadku a disciplíny na pracovisku, z čoho bol zamestnávateľ nútený vyvodiť dôsledky, ako aj k možnému ohrozeniu riadneho chodu prevádzky zamestnávateľa v prípade šírenia nákazy zo strany žalobcu, ktorý odmietal používať ochranu tváre. Odvolací súd skonštatoval, že bolo potrebné prihliadnuť aj k tomu, že nešlo o prvý takýto skutok žalobcu, s odkazom na opakované kontroly zamestnancov, k čomu predložila žalovaná viaceré potvrdenia o týchto kontrolách (dňa 24. septembra 2014 bez nedostatkov - č. l. 175, dňa 6. októbra 2021 zistiť nedostatok vo vzťahu k žalobcovi, ktorý nemal prekryté horné dýchacie cesty počas vykonávania verejnej osobnej dopravy - č. l. 176, dňa 29. novembra 2021 zistiť nedostatok vo vzťahu k žalobcovi, ktorý nemal prekryté horné dýchacie cesty počas vykonávania verejnej osobnej dopravy - č. l. 177, dňa 4. novembra 2021 bez nedostatkov).

10. Odvolací súd sa ďalej zaoberal tvrdením žalobcu, že prekrytie horných dýchacích ciest mu spôsobovalo zdravotné problémy ako trasenie rúk a závrate. Úvodom odvolací súd poukázal na to, že žalobca argumentoval i voči žalovanej tým, že nemusí nosiť rúško, pretože má zdravotné problémy,

resp. disponuje potvrdením o tom, že nosiť rúško zo zdravotných dôvodov nemôže, následne že spadá pod výnimku z nosenia rúška. Odvolaciemu súdu sa javilo ako nelogické, že ak žalobca pociťoval subjektívne zdravotné problémy pri nosení rúška a za tým účelom požadoval, aby od neho žalovaná nevyžadovala prekrytie horných dýchacích ciest rúskom, nemal vôľu túto skutočnosť žalovanej preukázať. Žalobca do súdneho spisu doložil lekárske správy preukazujúce jeho negatívne zmeny zdravotného stavu pri prekrytí horných dýchacích ciest, avšak len pri športe, nie pri sedavej práci vodiča autobusu. Napriek spomenutým tvrdeniam nepreukázal (žalovanej a ani v tomto konaní) lekárske potvrdením deklarovaný nepriaznivý zdravotný stav v príčinnej súvislosti s nosením rúška, ako to uvádzal. Žalovaná vyslala žalobcu na lekárske vyšetrenie za účelom zistenia jeho zdravotnej spôsobilosti na prácu vodiča, kde však z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobca ošetrojúceho lekára vôbec neinformoval o svojich zdravotných problémoch, na ktoré sa odvolával pri nosení rúška, keď zo stanoviska vyšetrujúceho lekára vyplynulo, že žalobca je schopný výkonu práce vodiča autobusu. Odvolaciemu súdu nebolo zrejmé prečo, ak žalobca tvrdil, že nosením rúška pri šoférovaní trpel zdravotnými problémami a zamestnávateľ ho za týmto účelom vyslal na lekársku kontrolu, lekárovi ani neuviedol niektoré symptómy, na ktoré sa odvolával. Tvrdenie žalobcu, že žalovaná mala lekárovi uviesť konkrétny pokyny, na ktoré by sa mal lekár pri hodnotení zdravotného stavu žalobcu zamerať, nemohol podľa názoru odvolacieho súdu obstáť. Odvolací súd v tejto súvislosti zastal názor, že bremeno preukázania existencie výnimky na strane žalobcu z povinnosti nosenia rúška počas prepravy cestujúcich leží na žalobcovi, ktorý toto neuniesol. Nie je možné požadovať od zamestnávateľa, aby umožnil zamestnancovi poskytnúť výnimku z dodržiavania povinnosti nosiť rúško len s poukazom na tvrdenia zamestnanca, keď tento neosvedčil, že v rozhodnom období trpel zdravotnými problémami. Samotná skutočnosť, že by žalobca preukázal, že nosenie rúška počas šoférovania autobusu mu spôsobuje závrate a trasenie rúk, by nebola spôsobilá zasiahnuť do integrity zdravotnej dokumentácie žalobcu. Nebolo potrebné, aby žalobca žalovanému predložil celkovú zdravotnú dokumentáciu, postačovalo len preukázanie príčinnej súvislosti medzi zdravotnými problémami žalobcu a nosením rúška v rozhodnom období, resp. preukázanie lekárskej správy deklarujúcej uvedené. Napokon sám žalobca na pojednávaní konanom dňa 16. januára 2025 (v rámci odvolacieho konania) uviedol, že k posudkovému lekárovi nešiel z dôvodu, že v tom čase platné právne predpisy neuvádzali ako dôvody výnimky závrate. Z uvedených dôvodov vo veci neexistoval dôvod, aby žalovaná od žalobcu nevyžadovala dodržiavanie protipandemických opatrení v podobe prekrytia horných dýchacích ciest pre zdravotné problémy žalobcu.

11. Žalobca ďalej namietal, že i keď vyhláška ÚVZ SR č. 262/2021 z 24. novembra 2021 v § 2 ods. 3 písm. f) umožňovala nahradiť respirátor po dohode so zástupcami zamestnancov použitím inej preventívnej ochrannej pomôcky, použitím rúška, šálu alebo šatky, žalovaná prísnejšie ako samotná vyhláška v rozhodnom čase vyžadovala len prekrytie rúskom. Odvolací súd v nadväznosti na uvedenú námietku žalobu považoval primárne za potrebné uviesť, že ustanovenie § 2 ods. 3 písm. f) vyhlášky ÚVZ SR č. 262/2021 z 24. novembra 2021 uvádzalo možnosť nahradenia respirátora použitím inej preventívnej ochrannej pomôcky a to použitím rúška, šálu alebo šatky, avšak len v prípade zamestnancov, u ktorých na základe vyjadrenia pracovnej zdravotnej služby alebo na základe dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov pracovné podmienky alebo spôsob práce neumožňujú nosenie respirátora. Rovnako žalobca namietal, že aj v čase, keď mal žalobca údajne prvýkrát porušiť pracovnú disciplínu, dňa 6. októbra 2021 na základe písomného upozornenia z 12. októbra 2021, aj vtedy „platná“ vyhláška ÚVZ SR č. 250/2021 z 1. októbra 2021 ustanovovala v § 2 ods. 3 písm. f) tú istú možnosť a napriek tomu vyžadoval zamestnávateľ prekrytie rúskom. Odvolací súd uviedol a zdôraznil, že ustanovenie § 2 ods. 3 písm. f) vyhlášky ÚVZ SR č. 250/2021 z 1. októbra 2021 uvádzalo možnosť nahradenia respirátora použitím inej preventívnej ochrannej pomôcky, a to použitím rúška, šálu alebo šatky, a to len v prípade zamestnancov, u ktorých na základe vyjadrenia pracovnej zdravotnej služby alebo na základe dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov pracovné podmienky alebo spôsob práce neumožňujú nosenie respirátora. V danom prípade nebolo preukázané, že u žalobcu boli pracovné podmienky, ktoré by mu neumožňovali nosenie respirátora. Podľa názoru odvolacieho súdu sa nebolo možné stotožniť s tvrdením žalobcu, že by definované ustanovenie vyhlášky ÚVZ SR č. 250/2021 z 1. októbra 2021 a vyhlášky ÚVZ SR č. 262/2021 z 24. novembra 2021 umožňovalo vo všeobecnosti nosenie inej ochrannej pomôcky ako

respirátora, a to použitím rúška, šálu alebo šatky, ako sa to snažil žalobca prezentovať. Uvedené bolo podmienené pracovnými podmienkami. Napokon žalobca síce namietol, že vyhláška ÚVZ SR č. 262/2021 z 24. novembra 2021 a vyhláška ÚVZ SR č. 250/2021 z 1. októbra 2021 umožňovala použitie inej zdravotníckej pomôcky, avšak v konaní nebolo preukázané, že by žalobca aspoň touto inou pomôckou počas výkonu činnosti vodiča (prepravy cestujúcich) mal prekryté horné dýchacie cesty. Odvolací súd ďalej poukázal na skutočnosť, že v konaní bolo preukázané, že žalovaná so zástupcami zamestnancov uzatvorila Dohodu o náhrade respirátora FFP2 rúškom z 30. septembra 2021 (č. l. 143), na podklade ktorej, rešpektujúc i vyššie citované ustanovenia vyhlášok, na ktoré žalobca poukazoval, umožnila zamestnancom nosenie rúška, namiesto nosenia respirátora FFP2. Prísnejšie dodržiavanie protipandemických opatrení zo strany žalovanej, ako bolo stanovené v tom čase platnými vyhláškami ÚVZ SR, preukázané preto nebolo. Ak žalobca v tomto konaní argumentoval tým, že nosenie šálu na prekrytie horných dýchacích ciest počas šoférovania autobusu mu nespôsobuje zdravotné problémy, ako rúško, nie je zrejmé, prečo ani toto žalobca neurobil, hoci na uvedenom založil časť svojej argumentácie v konaní pred súdom. S poukazom na vyššie uvedené odvolací súd dospel k záveru, že sa nemožno stotožniť s tvrdením, že by žalovaná nedostatočne flexibilne reagovala, resp. že by vôbec nereagovala na vývoj protipandemickej situácie a že by v tom rozsahu elitársky prenášala bremeno na žalobcu.

12. Žalobca taktiež v konaní poukazoval na princíp primeranosti v súvislosti s nosením rúška, pričom poukazoval na bod 40. rozsudku Najvyššieho správneho súdu sp. zn. 4Stk/5/2024 z 23. októbra 2024, v nadväznosti na ktorý žalobca zastal názor, že dlhodobé nosenie rúška, ktoré žalovaná od neho vyžadovala nie je primerané a je v rozpore s princípom proporcionality. Tiež zdôraznil, že si nemohol vybrať inú ochrannú pomôcku. Podľa jeho názoru bolo namieste i prerušenie konania a iniciovanie konania o abstraktnej kontrole ústavnosti v spojení s vtedy platnou vyhláškou ÚVZ SR. Odvolací súd uviedol, že žalovanej ako zamestnávateľovi neprináležalo hodnotenie proporcionality v tom čase platných a ukladaných opatrení. Bolo potrebné prisvedčiť žalovanej, že uplatňovaním protipandemických opatrení sledovala v tom čase (v čase celosvetovej pandémie) legitímny cieľ v podobe ochrany života a zdravia cestujúcich, žalobcu ako i ostatných zamestnancov, s ktorými žalobca prichádzal do styku. Žalovaná ako subjekt hospodárskej mobilizácie si nemohla dovoliť nedodržiavať a hodnotiť v tom čase platné opatrenia za účelom predchádzania šíreniu nákady COVID-19. Žalovaná by sa vystavovala riziku veľkého počtu práceneschopných zamestnancov. Žalobca síce poukazoval na primeranosť nosenia rúška, avšak v konaní bolo jednoznačne preukázané, že žalobca bol povinný mať prekryté horné dýchacie cesty počas svojej práce len pri preprave cestujúcich a pri styku s inými zamestnancami. Inak povedané, žalovaná nevyžadovala, aby mal žalobca prekryté horné dýchacie cesty počas celej pracovnej zmeny, ale iba v čase, kedy vznikalo najväčšie riziko šírenia nákady - pri výkone svojej práce, pri strete s inými ľuďmi - cestujúcimi a inými zamestnancami. Odvolací súd za bez relevancie označil i návrh žalobcu na prerušenie konania za účelom iniciovania konania o abstraktnej kontrole ústavnosti, keď mu nebolo zrejmé, čo tým žalobca smeroval, resp. aký dopad by to malo na prejednávanú vec a zároveň aké vyhlášky by mali byť predmetom prieskumu ústavnosti.

13. Odvolací súd sa ďalej zaoberal námietkou žalobcu, že žalovaná mu mohla zabezpečiť pridelenie vozidla s uzatvorenou kabínou, aby žalobca neprichádzal do bezprostredného kontaktu s cestujúcimi, pričom tvrdil, že žalovaná takýmto vozidlami disponovala, prípadne by bez problémov takúto úpravu mohla vykonať. Odvolací súd uviedol, že v konaní nebolo preukázané, že by žalovaná disponovala takýmto druhom autobusu a preukázané nebolo ani to, že by takýto druh autobusu bol pridelený iným zamestnancom - vodičom. V súvislosti s technickou úpravou autobusu žalovaná poukazovala na to, že nie je v jej možnostiach vykonávať svojvoľné technické úpravy vozidiel, keď taký postup nie je v súlade s certifikovaným a homologizovaným riešením vo vzťahu k jej vozovému parku, teda technické úpravy nie sú v praxi vykonateľné. Odvolací súd dospel k záveru, že v danom prípade bolo nutné prisvedčiť k tvrdeniam žalovanej, pretože ide o zamestnávateľa, ktorý dlhé roky prevádzkuje medzimestskú prepravu cestujúcich a zároveň je vlastníkom vozového parku autobusov s tým, že by malo svedčiť o znalosti technických noriem a technickej vybavenosti žalovaného ohľadom týchto vozidiel. Žalobca síce v konaní namietal, že žalovaná mu nezabezpečila pracovné podmienky v podobe autobusovej kabíny pre vodiča, avšak zároveň ako už odvolací súd vyššie uviedol, v tomto konaní ani nebolo preukázané, že sa na

žalobcu vzťahovala výnimka, alebo že by mu jeho zdravotný stav neumožňoval prekrytie horných dýchacích ciest rúškom. Z uvedeného dôvodu podľa názoru odvolacieho súdu nemôže byť dôvodná ani argumentácia žalobcu, že mu žalovaná nevytvorila kabínu v autobuse, keď žalobca nepreukázal, že nosenie rúška za účelom prekrytia horných dýchacích ciest mu spôsobovalo zhoršenie zdravia. Zároveň ani zo strany žalobcu nebolo preukázané, že by žalovaná takýmto typom vozidla disponovala a že by toto jedine žalobcovi úmyselne nepriradila, hoci by ním disponovala. Napokon bolo podľa odvolacieho súdu potrebné prihliadať na relevantné tvrdenia žalovanej o potrebe dodržiavania technických noriem autobusov, keď je logické, že žalovaná nemôže vykonávať akékoľvek technické úpravy autobusov. Odvolací súd i tu považoval za potrebné uviesť, že nie je možné sankcionovať zamestnávateľa tým, že nedisponuje autobusom s uzatvorenou kabínou, alebo že podľa predstavy žalobcu nevykonával necertifikované úpravy autobusu za účelom toho, aby žalobca nemusel dodržiavať všeobecnú povinnosť (ale i povinnosť stanovenú mu pracovným poriadkom žalovanej) prekrytia horných dýchacích ciest počas výkonu zamestnania v čase celosvetovej pandémie COVID-19, a to bez toho, aby na jeho strane existoval objektívne preukázaný dôvod. Nad rámec uvedeného odvolací súd doplnil, že žalobca námietku týkajúcu sa úpravy kabíny síce uplatnil v súdnom konaní, avšak vo vzťahu k zamestnávateľovi ju uplatnil až počas plynutia výpovednej lehoty, keď sám v žalobe uviedol, že listom z 8. februára 2022 navrhol žalovanej kompromisné riešenie (výpoveď bola žalobcovi daná 14. januára 2022 s tým, že doručená bola 18. januára 2022).

14. Žalobca taktiež namietal, že výpoveď zo 14. januára 2022, písomné upozornenie z 12. októbra 2021 a písomné upozornenie z 3. decembra 2021, obsahujú nezrovnalosti, ktoré spôsobujú neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Namietal, že obsah výpovede nebol skutkovo dostatočne vymedzený podľa § 61 ods. 2 ZP, pretože vo výpovedi nebol uvedený konkrétny dátum prvého údajného porušenia pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom, keď uvádzal len, že došlo k písomnému upozorneniu žalobcu dňa 12. októbra 2021. Tiež mal žalobca za to, že vo výpovedi absentoval konkrétny odkaz na vyhlášku, ktorú mal porušiť. Odvolací súd k danému uviedol, že Zákonník práce ustanovuje nielen povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom. Výpovedný dôvod je skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom iba vtedy, ak sú vo výpovedi skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami. Skutkovo vymedzený výpovedný dôvod je dôvod, v ktorom sú uvedené okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods. 1 ZP. Podľa názoru odvolacieho súdu výpovedný dôvod vo výpovedi danej žalobcovi dňa 14. januára 2022 bol skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom, resp. tak, že vo vzájomnej súvislosti z jeho obsahu bolo zrejmé, že došlo k skončeniu pracovného pomeru pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Z obsahu výpovede bolo jednoznačné, kedy došlo ku kontrole, počas ktorej bolo zistené, že žalobca nemal prekryté horné dýchacie cesty, resp. že sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny porušením bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku. Tiež z jej obsahu je zrejmé, kedy došlo k opakovanému porušeniu pracovnej disciplíny. Podľa názoru odvolacieho súdu v danom prípade išlo o výpoveď, ktorá spĺňala predpoklad jasného a nezameniteľného skutkového vymedzenia dôvodu výpovede. Samotná skutočnosť, že vo výpovedi nebol uvedený konkrétny dátum prvého porušenia pracovnej disciplíny, ale bol skutkovo opísaný priebeh prvého porušenia spolu s uvedením dátumu písomného upozornenia žalobcu na prvotné porušenie pracovnej disciplíny, nie je dôvod pre prijatie záveru o neplatnosti výpovede pre to, že by nebola dostatočne skutkovo vymedzená. Tvrdenie žalobcu, že vo výpovedi absentoval konkrétny odkaz na vyhlášku, ktorú mal žalobca porušiť, resp. že by tam bola uvedená neaktuálna vyhláška, podľa názoru odvolacieho súdu nie dôvodom pre neplatnosť výpovede, keď v danom prípade bolo rozhodujúcim vymedzenie konkrétneho bodu pracovného poriadku, ktorého porušenia sa mal žalobca dopustiť menej závažným spôsobom, keď tento tam vymedzený bol.

15. Žalobca tiež namietal, že písomné upozornenie z 12. októbra 2021 je neplatné pre jeho neurčitosť, pretože nebolo dostatočne skutkovo vymedzené, keď v ňom je iba uvedené, že žalobca nedodržiaval aktuálne platné opatrenia v súvislosti s pandemiou COVID-19, a to bez odkazu na konkrétne opatrenie. Tiež mal za to, že v tomto upozornení je nesprávne uvedené ako porušenie pracovnej disciplíny nezastavenie žalobcu na zastávke. Odvolací súd zaoberajúc sa nastolenou námietkou považoval za

potrebné uviesť, že v písomnom upozornení z 12. októbra 2021 žalovaná jasne definovala dôvod menej závažného porušenia pracovnej disciplíny s poukazom na to, že žalobca nemal prekryté horné dýchacie cesty a tým porušil bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku. Je potrebné uviesť, že práve porušenie pracovného poriadku je spôsobilé zapríčiniť porušenie pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom a nie porušenie konkrétnej vyhlášky ÚVZ SR. Zároveň však samotná skutočnosť, že žalovaná nie odkazom na konkrétnu vyhlášku, ale len skutkovým vymedzením poukázala na porušenie konkrétneho protipandemického opatrenia - neprekrytie horných dýchacích ciest, nemôže zapríčiniť neplatnosť daného upozornenia. Rovnako tak neplatnosť daného upozornenia nemôže zapríčiniť ani to, že žalovaná okrem konkrétneho protipandemického opatrenia - neprekrytia horných dýchacích ciest uviedla v upovedomení i ďalší dôvod, a to že žalobca nezastavil na zastávke.

15.1. V súvislosti s písomným upozornením z 3. decembra 2021 žalobca namietal, že toto nebolo podpísané zástupcom žalobcu, ako i to, že v spise sa nenachádza dôkaz o doručení tohto písomného upozornenia, resp. dôkaz o tom, že žalobca bol s jeho obsahom oboznámený. Tiež poukázal na to, že i v tomto podaní síce neabsentuje konkrétna vyhláška, ale absentuje konkrétne ustanovenie danej vyhlášky, ktoré malo byť konaním žalobcu porušené. Odvolací súd k uvedenému uviedol, že nie je pravdou, že by sa v súdnom spise nachádzalo predmetné písomné upozornenie bez podpisu zástupcu žalobcu, keď takáto listina je obsiahnutá na č. l. 218 až 219 tohto spisu. Rovnako tak sa nemožno stotožniť s tým, že by nebolo preukázané, že by sa žalobca neoboznámil s obsahom danej listiny, keď na jej druhej strane (č. l. 219) sa nachádza prípis, podľa ktorého sa žalobca mal oboznámiť s obsahom dokumentu, avšak tento odmietol prevziať, čo deklarujú i podpisy 3 svedkov. V súvislosti s neuvedením konkrétneho ustanovenia vyhlášky v písomnom upozornení odvolací súd poukázal na bod 13. tohto odôvodnenia. Odvolací súd uzavrel, že písomné vyhotovenie výpovede zo 14. januára 2022, písomné upozornenie z 12. októbra 2021 ako i z 3. decembra 2021 neobsahujú žiadne skutkové, obsahové a formálne nedostatky, ktoré by zapríčinili ich neplatnosť.

16. V priebehu konania na odvolacom súde žalobca tiež navrhol doplnenie dokazovania znaleckým dokazovaním ohľadom preukázania zdravotnej dokumentácie a zdravotného stavu žalobcu s tým, aby znalec z odboru BOZP v spolupráci so znalcom z odboru farmácia preverili, či u žalobcu v rozhodnom čase existovalo zvýšené zdravotné riziko pri dlhodobom výkone práce - pri vedení autobusu s prekrytými hornými dýchacími cestami s respirátorom FFP2, alebo rúskom a či by takéto dlhodobé prekryvanie počas pracovnej doby mohlo mať vplyv na zníženie schopnosti koncentrácie a pozornosti, či dokonca bdelosti vodiča autobusu počas výkonu práce - vedenia autobusu. Ak by sa vyššie uvedené riziká a kontraindikácie potvrdili, v takom prípade zamestnanec nemohol zaviniť porušenie pracovnej disciplíny, keďže by mohol svojím zdravotným stavom ohroziť život a zdravie cestujúcich a ostatných účastníkov cestnej premávky. Odvolací súd nevzhladol dôvod pre relevantnosť návrhu na doplnenia navrhovaného dokazovania. Žalobca v rozhodnom období (rok 2021 a začiatok roka 2022) tvrdil existenciu jeho zdravotných problémov v príčinnej súvislosti so šoférovaním autobusu s rúskom, avšak túto skutočnosť zamestnávateľovi nijako nepreukázal. Zároveň žalobca sám vyhlásil, že ani vyšetrujúcemu lekárovi, ku ktorému ho vyslala žalovaná za účelom zistenia jeho spôsobilosti na výkon práce vodiča, svoje symptómy neuviedol. Taktiež uviedol, že ani k inému posudkovému lekárovi v rozhodnom období nešiel, keď v tom čase platné predpisy, závrata ako výnimku z nosenia rúška neuvádzali. Preto podľa názoru odvolacieho súdu požiadavka na doplnenie dokazovania preskúmaním zdravotnej dokumentácie nemohla byť opodstatnená, keď v tomto konaní ani nebolo preukázané, že žalobca v danom čase bol vyšetrený lekárom (nejakým iným lekárom, akýmkoľvek lekárom), ktorý by deklaroval jeho zdravotný stav v príčinnej súvislosti s nosením rúška počas šoférovania autobusu, ktorý záznam by bol následne evidovaný v jeho zdravotnej dokumentácii. Rovnako tak v súvislosti s preskúmaním zdravotného stavu žalobcu odvolací súd taktiež uviedol, že táto požiadavka v tomto čase už nemôže byť objektívnou, pretože v dôsledku takého časového odstupu - troch až štyroch rokov od rozhodného obdobia (rok 2021 až začiatok roka 2022), mohlo dôjsť u žalobcu k akejkoľvek zmene zdravia, ktorá by bola spôsobilá mať vplyv (skresliť) i na preukazovanie zdravotného stavu žalobcu v rozhodnom období. S poukazom na uvedené odvolací súd návrhu žalobcu na doplnenie dokazovania vyhovieť nemohol.

17. Odvolací súd z uvedených dôvodov vyhodnotil odvolanie ako dôvodné a v zhode s námietkami žalovanej dospel k záveru, že napadnutý medzitýmny rozsudok súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia ohľadom neplatnosti bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku žalovanej, ktorý odvolací súd vyhodnotil ako platný. Po doplnení dokazovania, námietky vznesené v konaní žalobcom vyhodnotil ako nedôvodné.

18. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP a podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP. Žalobca prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP videl a namietal v tom, že odvolací súd prijal ako fakt ničím nepodložené skutkové tvrdenia žalovanej bez akejkoľvek potreby bližšieho vysvetlenia, overenia a preukázania žalovaným; svoje skutkové a právne závery založil na vlastných hypotézach a domnienkach, ktoré nemajú reálnu oporu vo vykonanom dokazovaní a ignoroval také skutočnosti, ktoré oporu v spise majú; vo výroku napadnutého rozhodnutia neuviedol, že zamietol návrh žalobcu na prerušenie konania z dôvodu abstraktnej kontroly ústavnosti konkrétne uvedených ustanovení príslušnej vyhlášky ÚVZ SR, pričom v samotnom odôvodnení nepresvedčivým spôsobom odôvodnil prečo odvolacie konanie neprerušil a nesprávne uviedol, že by žalobca neuviedol konkrétnu vyhlášku a jej ustanovenia; založil svoje rozhodnutie na protirečivých a vnútorne nekonzistentných záveroch, ktoré zároveň aj ignorujú povinnosť súdu prihliadať na žalobcom namietanú absolútnu neplatnosť časti pracovného poriadku žalovanej ex officio a nevykonával žalobcom navrhované návrhy na vykonanie dokazovania.

18.1. Dovolateľ navrhol odklad právoplatnosti rozhodnutia odvolacieho súdu z dôvodov hodných osobitného zreteľa, za ktoré označil predpoklad úspešnosti dovolania.

19. Žalovaná k podanému dovolaniu uviedla, že ho považuje za nedôvodné v celom rozsahu a navrhla, aby ho dovolací súd zamietol. Námietky žalobcu považovala za neopodstatnené, k čomu rozvila rozsiahlu argumentáciu, v ktorej sa stotožnila so závermi odvolacieho súdu. S návrhom na odklad právoplatnosti napadnutého rozhodnutia vyjadrila nesúhlas.

20. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je potrebné odmietnuť.

21. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

22. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

23. Podľa § 420 písm. f) CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

24. Podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

25. Podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým

sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

26. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

27. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

28. V hierarchii postupu dovolacieho prieskumu platí, že dovolací súd najprv skúma prípustnosť dovolania z dôvodu zmätočnosti a až ak namietaný dôvod podľa § 420 CSP preukázaný nie je, pristúpi subsidiárne dovolací súd k prieskumu dovolacieho dôvodu spočívajúceho v správnosti právneho posúdenia veci (§ 421 CSP). Dovolací súd však s ohľadom na obsah dovolania v tejto veci pristúpil k posúdeniu a rekapitulácii argumentov dovolateľa v celistvosti, keďže tento vyvodil prípustnosť dovolania z § 420 písm. f) CSP a aj z § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP, avšak v dovolaní tieto dovolacie dôvody obsahovo neoddelil.

29. Dovolateľ v rámci dovolacích dôvodov podľa § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP uviedol a namietal, že žalovaná absolútne nijakým spôsobom hodnoverne nepreukázala prečo údajne nebolo technicky možné autobusy upraviť spôsobom, kde by bola oddelená kabína v rozhodnom období, čo odvolací súd bez akéhokoľvek presvedčivého dôvodu prevzal za fakt. Nemožnosť realizovať takéto riešenie v praxi taktiež nebola preukázaná zo strany žalovanej, čo dovolateľ označil za neúčinne popreté skutkové tvrdenie, čo podľa jeho názoru odvolací súd ignoroval. Uvedené nezodpovedá povinnosti žalovanej ako zamestnávateľa zabezpečiť vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov podľa Zákonníka práce, kde zároveň nebolo reflektované na skutočnosť, že žalobca žalovanej opakovane uvádzal svoje zdravotné problémy, na základe ktorých nebolo pre neho možné dlhodobé nosenie respirátora/rúška. Neprihliadnutie na neúčinne popreté skutkové tvrdenia považuje dovolateľ za porušenie práva na riadne a presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia a porušenie rovnosti strán sporu.

29.1. Dovolateľ zastal názor, že povinnosť žalobcu dlhodobo vykonávať prácu s prekrytými hornými dýchacími cestami a to najprv len respirátorom a potom rúškom, je povinnosťou neprimeranou a teda povinnosťou v rozpore s princípom proporcionality. V danom kontexte dovolateľ poukázal na možnosť ústavnoprávneho prieskumu vtedy „platnej“ vyhlášky ÚVZ SR s Ústavou SR a to prerušením konania s iniciovaním konania o abstraktnej kontrole ústavnosti.

29.2. Dovolateľ ďalej uviedol, že rozhodnutie odvolacieho súdu je nekonzistentné a protirečivé v časti, v ktorej tento uviedol, že zamestnávateľovi „neprináleží“ skúmať proporcionalitu opatrení. Dovolateľ s daným vyjadril nesúhlas a to z dôvodu, že zamestnávateľ opatrenie prevzal do Pracovného poriadku bod 4.5.4. q), pričom však zamestnávateľ nebol oprávnený vyžadovať prekryvanie horných dýchacích ciest a toto sankcionovať, mohol len upozorniť na možné porušenie protipandemických opatrení ÚVZ SR a podať oznámenie príslušnému RÚVZ. Dané úvahy odvolacieho súdu označil za vymykajúce sa a popierajúce obsah a účel zákonnej ako aj ústavnej ochrany zamestnancov.

29.3. Dovolateľ označil pochybenie na strane odvolacieho súdu v kontexte zdravotného stavu žalobcu, kedy tento tvrdil diagnostikovanú dýchavičnosť. Odvolací súd teda podľa dovolateľa pochybil, keď odmietol vykonať žalobcom navrhované dokazovanie v tomto smere a toto odmietol s tým že uvedené skutočnosti žalobca neuviedol posudkovému lekárovi zabezpečenému zamestnávateľom, ktorý ani nemal

v dispozícii zdravotnú dokumentáciu žalobcu. Znalecké dokazovanie by bolo podľa odvolacieho súdu v tomto smere zložitá ba až nemožné vzhľadom na odstup času. Dovolateľ vyjadril nespokojnosť s daným postupom odvolacieho súdu a uvedené označil za porušenie jeho práva na spravodlivé súdne konanie.

29.4. Dovolateľ vyjadril nesúhlas s odôvodnením platnosti sporného bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku žalovanej a označil stotožnenie sa odvolacieho súdu s argumentáciou žalovanej za nepresvedčivé. Dovolateľ uviedol, že bod 4.5.4 q) Pracovného poriadku nevytvára žiadne pracovné podmienky, preto je rozporný s § 84 ods. 2 ZP. Dovolateľ namietol neplatnosť (§ 37 a § 39 OZ), nedostatočnú určitosť a zrozumiteľnosť a nepredvídateľnosť bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku. Odvolací súd porušil práva dovolateľa tým, že na uvedené ex offo neprihliadol a v rozhodnutí na to nijako relevantne a presvedčivo nereagoval.

29.5. Dovolateľ namietol porušenie ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu v tom zmysle, že je známe, že dôvod skončenia pracovného pomeru výpoveďou musí byť skutkovo a právne vymedzený tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom. Odvolací súd podľa názoru dovolateľa nesprávne zľahčoval a ospravedlňoval nezrovnalosti uvedené vo výpovedi žalovanej zo 14. januára 2022, písomné upozornenie z 12. októbra 2021 a písomné upozornenie z 3. decembra 2021, ktoré môžu tiež spôsobovať neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Dovolateľ uviedol, že písomné upozornenie z 12. októbra 2021 nie je dostatočne jasne skutkovo vymedzené, preto je neplatné, na základe čoho nemohlo byť podkladom pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP.

29.6. Dovolateľ ďalej namietol nedostatočné skutkové vymedzenie obsahu výpovede podľa § 61 ods. 2 ZP a to z dôvodu, že vo výpovedi nie je uvedený konkrétny dátum prvého údajného porušenia pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom a absentuje aj konkrétny odkaz na konkrétne ustanovenie vyhlášky, ktoré mal žalobca svojím konaním porušiť.

29.7. Dovolateľ vyjadril nesúhlas a namietol neústavnosť konkrétnej vyhlášky a jej paragrafov v kontexte tvrdenia, že ÚVZ SR v danom prípade nemal právomoc určiť medze výkonu základných práv a slobôd, čo prináleží len zákonodarcovi, ktorý to nemôže delegovať keď stanovoval plošnú povinnosť prekryvať ľuďom horné dýchacie cesty. V danom čase vydané vyhlášky ÚVZ SR označil za nulitné, a preto nemohlo byť na ne odkazované v kontexte dôvodov výpovede danej žalobcovi. V danej súvislosti dovolateľ vyjadril nesúhlas so záverom odvolacieho súdu, že v prípade derogovania vyhlášok ÚVZ SR by toto malo účinky ex nunc a nie ex tunc. Odvolací súd sa podľa názoru dovolateľa s jeho argumentami v danom smere nezaoberal a len uviedol, že nálezy ústavného súdu majú vždy iba účinky ex nunc, čo označil za formalistické.

29.8. Dovolateľ ďalej argumentoval a vyjadril názor, že len zákon mohol udávať povinnosť prekrytia horných dýchacích ciest s na to naviazanými správnymi deliktami pri nedodržovaní tejto povinnosti, kde však táto povinnosť bola udávaná vo vyhláškach ÚVZ SR, čo je v zmysle čl. 49 Ústavy SR celkom zjavne neprípustné. Ďalej sa dovolateľ zaoberal hybridnými správnymi aktami a skutočnosťou, že táto forma má vyplývať z obsahu a nie z označenia rozhodnutia/opatrenia/vyhlášky. Dovolateľ v danom kontexte naviázal na skúmanie nulity individuálnych správnych aktov a hybridných správnych aktov.

30. Dovolací súd úvodom posúdenia prípustnosti a dôvodnosti dovolania podľa § 421 CSP poukazuje na rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 7/2023 z 28 septembra 2023 (v Zbierke pod č. 60/2023), kde právna veta znie: „Zo základného práva na súdnu ochranu vyplýva povinnosť Najvyššieho súdu Slovenskej republiky posúdiť prípustnosť dovolania podaného v civilnom sporovom konaní pre nesprávne právne posúdenie veci nielen z hľadiska zákonom predpokladaného dôvodu, ktorý dovolateľ výslovne v dovolaní označil, ale skúmať ju aj podľa ostatných dôvodov prípustnosti uvedených v § 421 ods. 1 Civilného sporového poriadku.“, rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 75/2021 z 30. novembra 2021 (v Zbierke pod č. 56/2021), kde právna veta znie: „I. Ak najvyšší súd zrušil rozhodnutie odvolacieho súdu z dôvodu, ktorý dovolateľ neuplatnil, ale ktorý najvyšší súd sám z jeho obsahu vyvodil, konal v rozpore s § 440 CSP i s ústavným imperatívom konať len na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon (čl. 2 ods. 2

ústavy). Týmto procesným excesom najvyšší súd zasiahol do základného práva na súdnu ochranu a práva na spravodlivé súdne konanie sťažovateľky, ktorá stála na opačnej procesnej strane.“, rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 438/2022 z 24. novembra 2022 (v Zbierke pod č. 48/2022), kde právna veta znie: „Pokiaľ dovolací súd v rozpore s ustanovením § 431 Civilného sporového poriadku vymedzí dovolací dôvod zmätočnosti namiesto dovolateľa, uvedený postup možno charakterizovať ako postup, ktorý je v priamom rozpore s princípmi právnej istoty a procesnej zodpovednosti strán v spore za ochranu svojich práv, a tým aj ústavne neudržateľný. Riešenie v dovolaní nastolenej právnej otázky prichádza do úvahy v zásade len v rámci dovolacieho dôvodu nesprávneho právneho posúdenia. Pokiaľ preto dovolací súd v dovolaní, ktoré vyhodnotil ako podané z dôvodu zmätočnosti, formuluje odpovede na právne otázky predložené dovolateľom, jeho postup možno označiť rovnako za ústavne neudržateľný.“ Ďalej možno poukázať napr. na rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 277/2021 z 30. septembra 2021.

30.1. Z uvedených záverov Ústavného súdu SR teda možno vyvodit' povinnosť dovolacieho súdu skúmať dovolanie z hľadiska jeho obsahu ako celku a to v rámci argumentácie dovolateľa, avšak povinnosť dovolacieho súdu abstrahovať právne otázky dovolateľa uvádzané v texte dovolania podľa argumentácie dovolateľa vo vzájomných súvislostiach a v kontexte predchádzajúcich rozhodnutí súdov nižších inštancií v tej ktorej veci nie je bezbrehá a nemožno činnosťou dovolacieho súdu nahrádzať povinnosť dovolateľa riadne vymedziť dovolacie dôvody podľa § 431 a § 432 CSP, a to zároveň s prihliadnutím na zásadu rovnosti strán konania.

31. Dovolateľ v podanom dovolaní uplatnil dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP, avšak z celého obsahu dovolania nie je možné vyvodit', ktoré konkrétne právne otázky dovolateľ k ich riešeniu kladie dovolaciemu súdu v rámci dovolacieho prieskumu podľa § 421 CSP, teda nie je zo strany dovolateľa možné určiť a to v žiadnej miere, od ktorej právnej otázky (či otázok) malo závisieť rozhodnutie odvolacieho súdu, kde sa pri ich riešení odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, či ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená (prípadne ktorá je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne). Z obsahu dovolania je s určitosťou možné dospieť k záveru, že dovolateľ s rozhodnutím odvolacieho súdu nie je spokojný a že s ním nesúhlasí, kde rozvíja svoje tvrdenia a úvahy v rozmedzí od možnosti úpravy autobusov žalovanej ako zamestnávateľa, cez možnosť abstraktnej kontroly ústavnosti až po analýzu vyhlášok ÚVZ SR z hľadiska ich obsahu, formy a označenia, resp. hybridnosti správnych aktov. Zároveň dovolateľ namietol vadnosť rozhodnutia odvolacieho súdu z hľadiska dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP, kde toto vyplývalo z obsahu dovolania z totožných námietok a tvrdení, ako dovolanie prípustné podľa § 421 CSP. Dovolateľ v rámci svojich dovolacích tvrdení úvodom dovolania - časť II (strana 2. dovolania) označil všetky svoje dovolacie námietky ako námietky nesprávneho procesného postupu odvolacieho súdu, toto zároveň priebežne tvrdil aj v ďalšom texte dovolania. Uvedené námietky a tvrdenia dovolateľa zhrnul dovolací súd v bodoch 29. až 29.8. tohto rozhodnutia.

32. Dovolací súd v tejto súvislosti pripomína, že aby na základe dovolania podaného podľa ustanovenia § 421 ods. 1 CSP mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť najskôr splnené predpoklady prípustnosti dovolania, zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP (porovnaj 2Cdo/203/2016, 3Cdo/216/2017, 4Cdo/64/2018, 6Cdo/113/2017, 7Cdo/95/2017 a 8Cdo/95/2017). K posúdeniu dôvodnosti dovolania, či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení, môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v CSP, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

33. Pre procesnú situáciu, v ktorej § 421 ods. 1 CSP pripúšťa dovolanie, má teda mimoriadny význam obsah pojmu „právna otázka“ a to, ako dovolateľ túto otázku zdefiniuje a špecifikuje v dovolaní.

Otázkou relevantnou z hľadiska citovaného zákonného ustanovenia môže byť pritom len otázka právna (teda v žiadnom prípade nie skutková otázka). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Relevantný je v tomto smere aj judikovaný právny záver ústavného súdu (sp. zn. II. ÚS 172/03), v zmysle ktorého „ak by najvyšší súd bez ohľadu na neprípustnosť dovolania pristúpil k posúdeniu vecnej správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu a na tom základe ho prípade zrušil, porušil by základné právo na súdnu ochranu toho, kto stojí na opačnej procesnej strane“. Aj z ďalších rozhodnutí ústavného súdu (napr. nálezy sp. zn. I. ÚS 115/2020, I. ÚS 336/2019) vyplýva požiadavka na náležité posúdenie dovolania vo vzťahu k jeho prípustnosti - „pri posudzovaní toho, či dovolateľ dostatočne vymedzí právnu otázku, je potrebné, aby sa najvyšší súd pokúsil autenticky porozumieť dovolateľovi - jeho textu ako celku, ale na druhej strane nesmie ani dotvárať vec na úkor procesnej protistrany. Ide o dialóg, ale nie o právnu pomoc. Nie je úlohou najvyššieho súdu „hádať“, čo povedal dovolateľ, ale ani vyžadovať akúsi dokonalú formuláciu právnej otázky“.

34. Dovolací súd teda z hľadiska posúdenia, či dovolateľ riadne a v súlade so zákonom a rozhodovacou praxou najvyššieho súdu definoval a špecifikoval právnu otázku, ktorej vyriešenie dovolaním požaduje podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP, dospel k záveru, že dovolateľ nešpecifikoval a neurčil právnu otázku (prípadne otázky), ktoré by mali byť predmetom dovolacieho prieskumu (podľa § 432 ods. 1 a 2 CSP), keď v rámci obsahu dovolania len zopakoval svoje dovtedajšie tvrdenia, či právne názory naviazané na skutkový stav, pričom právnu otázku položenú pre dovolací prieskum nebolo možné vyvodiť.

35. Dovolací súd sa preto z hľadiska námietok dovolateľa rekapitulovaných v bodoch 29. až 29.8. tohto rozhodnutia, totožných pre dovolací dôvod podľa § 420 CSP aj § 421 CSP, zaoberal prípustnosťou dovolania a preskúmaním, či podľa tvrdení dovolateľa skutočne na strane odvolacieho súdu podľa § 420 písm. f) CSP prišlo k takému nesprávnemu procesnému postupu, ktorým by strane bolo znemožnené, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

36. Podľa § 420 CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c/ strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

37. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú: a) zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b) nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky (I. ÚS 26/94), v ktorom sa uplatnia všetky zásady súdneho rozhodovania v súlade so zákonmi a pri aplikácii ústavných princípov. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle citovaného ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie veci za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým

vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

38. Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie vo veci (I. ÚS 46/05). Z uvedeného potom vyplýva, že k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP môže dôjsť aj nepreskúmateľnosťou napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu (porov. I. ÚS 105/06, III. ÚS 330/2013, či 4Cdo/3/2019, 8Cdo/152/2018, bod 26, 5Cdo/57/2019, bod 9, 10) alebo prekvapivosťou rozhodnutia vtedy, keď odvolací súd vydá rozhodnutie, ktoré nebolo možné na základe zisteného skutkového stavu veci predvídať, čím bola účastníkovi odňatá možnosť právne a skutkovo argumentovať vo vzťahu k otázke, ktorá sa s ohľadom na právny názor odvolacieho súdu javila ako významná pre jeho rozhodnutie, či rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.).

39. Najvyšší súd vo svojich rozhodnutiach opakovane uviedol, že z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (viď 3Cdo/41/2017, 3Cdo/214/2017, 8Cdo/5/2017, 8Cdo/73/2017). So zreteľom na to pristúpil aj v danom prípade k posúdeniu opodstatnenosti argumentácie dovolateľa, že procesne nesprávnym postupom súdov bolo zasiahnuté do jeho práva na spravodlivý proces.

40. Dovolateľom označené dovolacie námietky a k tomu prislúchajúce tvrdenia dovolací súd zhrnul v bodoch 29. až 29.8. tohto rozhodnutia, pričom sú jednotlivé námietky vzájomne argumentačne prepojené. Dovolateľ za dovolací dôvod označil a uviedol, že odvolací súd ignoroval a nijako sa nezaoberal skutočnosťou, že žalovaná neosvedčila, prečo nebolo údajne možné technicky autobusy upraviť spôsobom, kde by bola kabína vodiča oddelená a to aj v spojení s tvrdením žalobcu o zdravotných problémoch spôsobených mu dlhodobým prekrytím horných dýchacích ciest, s odkazom na rozsudok Najvyššieho správneho súdu sp. zn. 4Stk/5/2024 z 23. októbra 2024 (body 7. až 12. dovolania), tvrdil neprimeranosť povinnosti dlhodobého prekrytia horných dýchacích ciest v rozpore s princípom proporcionality a rozporoval oprávnenie zamestnávateľa vyžadovať prekrytie horných dýchacích ciest (body 13. až 19. dovolania), tvrdil svoje zdravotné ťažkosti nedovoľujúce mu prekrytie horných dýchacích ciest s tým, že posudkový lekár žalovanej sa k jeho spôsobilosti vykonávať prácu s prekrytím horných dýchacích ciest nevyjadril (body 20. a 21. dovolania), zastal názor neplatnosti bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku žalovanej (body 22. až 28. dovolania), vyjadril nesúhlas s posúdením dostatočného vymedzenia výpovedného dôvodu a dostatočného konkretizovania upozornení na porušenie pracovnej disciplíny - dátum, ustanovenie vyhlášky (body 29. až 32. dovolania), tvrdil nulitu vyhlášok ÚVZ SR, kontexte daného rozporoval účinky ex nunc nálezov Ústavného súdu SR a zastal názor nemožnosti uloženia povinnosti prekrytia horných dýchacích ciest vyhláškou (body 33. až 42. dovolania).

41. Dovolací súd úvodom považuje za potrebné zdôrazniť, že dovolacie tvrdenia a argumenty dovolateľa sa javia predovšetkým ako jednoduchý nesúhlas so závermi odvolacieho súdu v otázkach, ktoré boli od počiatku súdneho konania, prípadne v rámci doplnenia dokazovania na odvolacom súde, zo strany dovolateľa prezentované a rozvíjané. Ako už dovolací súd uviedol, z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo. Dovolací súd preskúmal dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu a dospel k záveru, že nemožno prisvedčiť tvrdeniu dovolateľa, že odvolací súd sa dopustil procesných pochybení v zmysle § 420 písm. f) CSP. Odvolací súd sa v značne rozsiahlej miere (čo je možné badať aj z počtu strán rozhodnutia odvolacieho súdu) zaoberal všetkými tvrdeniami

dovolateľa (žalobcu) uvádzanými v dovolaní a to v širokom rozsahu, ktorý nie je možné posúdiť inak, ako zodpovedajúci požiadavkám podľa § 393 ods. 2 CSP v spojení s § 220 ods. 2 CSP. Napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spĺňa náležitosti odôvodnenia rozhodnutia a súčasne procesný postup odvolacieho súdu vedúci k prijatiu záverov prezentovaných v dovolaní napadnutom rozhodnutí nevykazuje vady vedúce k porušeniu práva na spravodlivý proces dovolateľa. Odôvodnenie rozsudku zodpovedá základnej (formálnej) štruktúre odôvodnenia rozhodnutia, je zrozumiteľné a presvedčivé. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami aj úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej a to v spojení s procesným postupom odvolacieho súdu, kedy je z argumentácie odvolacieho súdu zrejmé, ako k prijatým záverom dospel. Z rozhodnutia odvolacieho súdu je jednoznačne zrejmé, prečo sa tento nestotožnil s rozhodnutím súdu prvej inštancie (druhým v poradí) v otázke platnosti bodu 4.5.4 q) Pracovného poriadku, v ktorom kontexte následne doplnil dokazovanie podľa § 383 a § 384 CSP (vyzval strany konania na vyjadrenie, vykonal súdne pojednávanie, vykonal výsluch svedkov atď.).

42. Dovolací súd dospel preto k záveru, že procesný postup odvolacieho súdu, ktorý konal v zmysle ustanovení a zásad zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku, kedy medzitýmny rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobu zamietol, nemožno považovať za porušenie práva na spravodlivý proces. Napadnuté rozhodnutie sa nevymyká nielen zo zákonného, ale ani z ústavnoprávneho rámca. Uvedeným postupom preto nedošlo k založeniu namietanej vady podľa § 420 písm. f) CSP a žalobca neopodstatnene namieta nesprávny procesný postup odvolacieho súdu, ktorý by mal za následok porušenie jeho práva na spravodlivý proces. So zreteľom na uvedené dovolací súd dovolanie žalobcu odôvodnené § 420 písm. f) CSP odmietol podľa § 447 písm. c) CSP ako dovolanie, ktoré smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému dovolanie nie je prípustné.

43. Dovolací súd zároveň dospel k záveru, že prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP založená nebola a to z dôvodu, že dovolateľ pre dovolací prieskum nevymedzil právnu otázku, ktorá preto nemôže spĺňať požiadavky kladené na formuláciu právnej otázky a preto dovolanie v časti námietky nesprávneho právneho posúdenia veci v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP odmietol podľa § 447 písm. f) CSP ako dovolanie, ktoré nie je odôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi.

44. Nakoľko dovolací súd rozhodol o podanom dovolaní tak, že ho podľa § 447 písm. c) CSP a § 447 písm. f) CSP odmietol, o návrhu dovolateľa na odklad právoplatnosti rozhodnutia odvolacieho súdu samostatným uznesením nerozhodoval.

45. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

46. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.