

usnesení ÚS 1077/16_1

I.ÚS 1077/16 ze dne 6. 12. 2016

Česká republika

USNESENÍ

Ústavního soudu

Ústavní soud rozhodl mimo ústní jednání a bez přítomnosti účastníků řízení v senátě složeném z předsedy Davida Uhlíře a soudců Kateřiny Šimáčkové a Tomáše Lichovníka (soudce zpravodaje) ve věci ústavní stížnosti Ing. Marie Čauševic, zastoupené Mgr. Markem Nemethem, advokátem se sídlem Opletalova 55, Praha 1, proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 1. 2016 č. j. 21 Cdo 5375/2015-293, rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20. 5. 2015 č. j. 23 Co 19/2015-266 a rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 4. 9. 2014 č. j. 15 C 259/2013-214, takto:

Ústavní stížnost se odmítá.

Odůvodnění:

I.

Ústavnímu soudu byl dne 4. 4. 2016 doručen návrh na zahájení řízení o ústavní stížnosti ve smyslu § 72 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon o Ústavním soudu"), prostřednictvím něhož se stěžovatelka domáhala zrušení v záhlaví citovaných rozhodnutí obecných soudů.

Předtím, než se Ústavní soud začal věcí zabývat, přezkoumal podání po stránce formální a konstatoval, že podaná ústavní stížnost obsahuje veškeré náležitosti, jak je stanoví zákon o Ústavním soudu.

II.

Stěžovatelka se v řízení před obecnými soudy domáhala určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Stěžovatelka byla coby zaměstnanec odvolána z pozice vedoucího zaměstnance a následně s ní byl rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Podle § 73a odst. 1 zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Stěžovatelka označila za takové místo práci odborného ekonoma specialisty a samostatného pracovníka organizace a kontroly. Stěžovatelka poukazuje na skutečnost, že proběhlé soudní řízení bylo od samého počátku zatíženo procesní vadou, neboť obecné soudy požadovaly, aby stěžovatelka prokázala svá tvrzení, že žalovaný měl k dispozici volné pracovní místo, které odpovídalo jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Tím však zcela pominuly rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2355/2009. Zaměstnanec je vždy ve slabším postavení než zaměstnavatel a důkazní nároky požadované obecným soudem vedou podle stěžovatelky k tomu, že žádný zaměstnanec takový důkaz předložit nemůže.

Obecné soudy podle stěžovatelky pominuly tu skutečnost, že Ing. Bimka byl vedoucím zaměstnancem žalované a ten musí mít podle stěžovatelky podřízené zaměstnance, jak vyplývá z § 11 Zákoníku práce. Podle stěžovatelky vedoucí zaměstnanec nemůže vést sám sebe a je tedy zřejmé, že v úseku vnitřní kontroly, vedené Ing. Bimkou, muselo být volné místo k dispozici. Stěžovatelka poukázala na výslech Ing. Bimky, podle něhož nebylo dané místo zrušeno, ale jen na něj nebyl nikdo další přijat. Tím mělo být podle stěžovatelky dostatečně prokázáno, že v útvaru vnitřní kontroly volné místo bylo.

Další část právní argumentace stěžovatelky byla založena na tom, že byla ve své pracovní činnosti pro zaměstnavatele diskriminována, neboť důvodem pro odvolání z představenstva zaměstnavatele měl být ten fakt, že odmítla podepsat některé závěrky a protokoly žalované. Takový postup je však v rozporu s § 14 odst. 2 Zákoníku práce.

Výše uvedenými rozhodnutími obecných soudů mělo dojít k zásahu do základních práv stěžovatelky, jež jsou jí garantována čl. 3 odst. 3, čl. 26 odst. 1 a čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen "Listina").

III.

Ústavní soud posoudil obsah ústavní stížnosti a dospěl k závěru, že tato představuje zjevně neopodstatněný návrh ve smyslu ustanovení § 43 odst. 2 písm. a) zákona o Ústavním soudu. Uvedené ustanovení v zájmu racionality a efektivity řízení před Ústavním soudem dává tomuto soudu pravomoc posoudit "přijatelnost" návrhu ještě předtím, než dospěje k závěru, že o návrhu rozhodne meritorně nálezem, přičemž jde o specifickou a relativně samostatnou část řízení, která nemá charakter řízení kontradiktorního, kdy Ústavní soud může obvykle rozhodnout bez dalšího, jen na základě obsahu napadených rozhodnutí orgánů veřejné moci a údajů obsažených v samotné ústavní stížnosti. Pravomoc Ústavního soudu je totiž v řízení o ústavní stížnosti podle čl. 87 odst. 1 písm. d) Ústavy České republiky založena výlučně k přezkumu pravomocných rozhodnutí z hlediska dodržení ústavnosti, tj. zda v řízení, respektive v rozhodnutí jej završujícím, nebyly porušeny ústavními předpisy chráněné práva a svobody účastníka tohoto řízení, zda řízení bylo vedeno v souladu s ústavními principy, zda postupem a rozhodováním obecných soudů nebylo zasaženo do ústavně zaručených práv stěžovatele a zda je lze jako celek pokládat za spravedlivé.

Předně je třeba uvést, že stěžovatelka, ostatně jakož i odvolací soud, zcela správně vystavily nalézací soud kritice za nesprávné poučení stran důkazního břemene v případě prokazování podmínek daných § 73a odst. 2 Zákoníku práce. Nicméně podle náhledu Ústavního soudu toto nesprávné poučení nemělo faktický vliv na průběh či výsledek soudního řízení, neboť bylo obecnými soudy dostatečně odůvodněno, proč nebylo lze stěžovatelku zaměstnat na jiném pracovním postu.

Argumentuje-li stěžovatelka tím, že vedoucí zaměstnanec musí mít nutně podřízené zaměstnance, nelze s ní souhlasit. Pojem vedoucího zaměstnance nelze vnímat jen a pouze v tom smyslu, že se jedná o zaměstnance, který vede určitý počet jiných zaměstnanců (hledisko personální). Vedoucího lze vnímat i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele (hledisko účelové). Není tedy nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené. Navíc se v dané věci jedná o soukromoprávní subjekt, kterému nelze stanovit jakoukoli organizační strukturu. Na to ostatně poukázaly již obecné soudy.

Z provedených svědeckých výpovědí nevyplynulo, že by na pracovní pozici, na kterou nebyla stěžovatelka převedena, byl přijat jiný zaměstnanec. Jak z výpovědi Ing. Bimky, tak i Ing. Kubeše vyplynulo, že v rozhodném období přistoupil zaměstnavatel k redukci svých zaměstnanců. Ing. Kubeš dále uvedl, že bylo propuštěno 17 zaměstnanců a přijati byli pouze 2, a to na obslužné pozice. Stěžovatelka ve svém návrhu přitom neuvádí, že by jí právě tyto pozice měly být nabídnuty. Na pracovní pozici stěžovatelky nastoupil pan Dvořák, přičemž jeho dosavadní činnost byla podle svědectví Ing. Kubeše rozdělena a následně ji vykonávalo oddělení pojistné matematiky a zajištění.

Poukazuje-li stěžovatelka na výpověď svědka Ing. Bimky, který uvedl, že pracovní místo "vyšumělo, nikdo další na místo přijat nebyl", nelze vytrhávat věci z kontextu. Z vyžádaného soudního spisu vyplývá, že tento svědek dále vypověděl, že "Nebyl zde nikdo jiný pro útvar vnitřní kontroly na toto místo potřeba. Svědek dále uvedl, že co se týká slova "vyšumělo", zde by se spíše hodilo slovo "zaniklo".

Stran navrženého a neprovedeného důkazu výslechem svědka Bc. Tomáše Macury, považuje Ústavní soud za podstatné, že v rámci odůvodnění napadených rozhodnutí jak nalézací, tak i odvolací soud uvedl, z jakého důvodu nepřistoupil k provedení navrženého důkazu.

Namítá-li stěžovatelka porušení zásad spravedlivého procesu, lze konstatovat, že podle čl. 36 Listiny se každý může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu. Podle ustálené judikatury Ústavního soudu by k porušení tohoto práva na soudní ochranu došlo tehdy, pokud by byla komukoli v rozporu s ním upřena možnost domáhat se svého práva u nezávislého a nestranného soudu, popř. pokud by soud odmítl jednat a rozhodovat o podaném návrhu, event. pokud by zůstal v řízení bez zákonného důvodu nečinný (srov. I. ÚS 2/93, Ústavní soud České republiky: Sbírka nálezů a usnesení - sv. 1, C. H. Beck 1994, str. 273). Stejně tak by došlo k porušení práva

stěžovatele na spravedlivý proces, pokud by z odůvodnění napadených rozhodnutí nevyplýval vztah mezi skutkovými zjištěními a úvahami při hodnocení důkazů na straně jedné a právními závěry na straně druhé, resp. pokud by se jednalo o případ, kdy v soudním rozhodování jsou učiněná skutková zjištění v extrémním nesouladu s vykonanými důkazy (srov. např. nález ve věci sp. zn. III. ÚS 84/94, sp. zn. III. ÚS 166/95 a další). To se však v předmětném případě nestalo.

Závěrem lze konstatovat, že jak z výpovědi Ing. Kubeše, tak i Ing. Beránka vyplynulo, že stěžovatelce byla nabídnuta pozice ředitelky dceřiné společnosti bývalého zaměstnavatele, k tomuto se stěžovatelka nevyjádřila. Je pochopitelné, že nabídkou této pracovní pozice nemohla být splněna povinnost daná ustanovením § 73 odst. 2 ZP, nicméně tato nabídka vypovídá o přístupu zaměstnavatele ke své zaměstnankyni, kdy se jí snažil alespoň fakticky zajistit určité sociální jistoty.

S ohledem na výše uvedené Ústavní soud ústavní stížnost mimo ústní jednání bez přítomnosti účastníků odmítl podle ustanovení § 43 odst. 2 písm. a) zákona o Ústavním soudu jako návrh zjevně neopodstatněný.

Poučení: Proti usnesení Ústavního soudu není odvolání přípustné.

V Brně dne 6. prosince 2016

David Uhlíř v. r.
předseda senátu

<https://nalus.usoud.cz>