

usnesení ÚS 199/10_2

II.ÚS 199/10 ze dne 18. 3. 2010

Česká republika

USNESENÍ

Ústavního soudu

Ústavní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Dagmar Lastovecké a soudců Stanislava Balíka a Jiřího Nykodýma o ústavní stížnosti M. Š., zastoupeného Mgr. Tomášem Vybíralem, advokátem Advokátní kanceláře v Brně, Rybníček 4, proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 22. 9. 2009 sp.zn. 15 Co 235/2005 a rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 29. 6. 2004 sp.zn. 49 C 200/99, takto:

Ústavní stížnost se odmítá.

Odůvodnění

Stěžovatel se, s odvoláním na porušení čl. 1, čl. 2 odst. 3, čl. 3 odst.1, čl. 4 odst.1, čl. 36 odst. 1 a čl. 37 odst. 2 Listiny základních práv a svobod (dále jen Listina) domáhá zrušení v záhlaví uvedených rozhodnutí, kterými nebylo vyhověno jeho žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

V ústavní stížnosti stěžovatel uvádí, že jeho zaměstnavatel Volksbank CZ a.s. s ním dne 14. 5. 1999 okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v rozhodném znění. Zvláště hrubé porušení pracovní kázně zaměstnavatel spatřoval v tom, že stěžovatel ve dnech od 19. 3. 1999 do 4. 4. 1999 absolvoval cestu do Austrálie v hodnotě minimálně 50 000 Kč, jež byla financována společností Debis OASA IT Services s.r.o., která je v obchodním spojení s jeho zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že stěžovatel jako pracovník oddělení automatizace byl pověřen projednáváním některých smluv s dodavateli, výběrem nejvhodnějších nabídek a zpracováváním návrhů pro představenstvo, přičemž jeho základní povinností v tomto případě je postupovat loajálně a vždy hájit zájmy zaměstnavatele, bylo přijetí plnění od dodavatele banky jednáním neetickým, odporujícím základním zájmům zaměstnavatele a zavazujícím zaměstnance vůči obchodnímu partnerovi banky.

Stěžovatel nesouhlasí s právními závěry obecných soudů, dle nichž jeho soukromá, neveřejná aktivita v době dovolené a pracovního volna, v době, kdy byl zaměstnancem nikoli veřejnoprávního subjektu, byla vyhodnocena jako zvláště hrubé porušení pracovní kázně a důvodem pro okamžité ukončení pracovního poměru, a to za situace, kdy zaměstnavatel nevznikla škoda (nebylo prokázáno ani tvrzeno, že by stěžovatel kteréhokoliv obchodního partnera při plnění pracovních úkolů zvýhodnil, poskytl mu jakoukoliv výhodu či se zavázal ji v budoucnu poskytnout). Stěžovateli přitom nebylo vytýkáno porušení povinnosti stanovené zákonem, pracovní smlouvou ani vnitřními předpisy.

Stěžovatel nesouhlasí ani s názorem soudů, že se měl dopustit jednání vzbuzujícího pochybnosti o řádném plnění pracovních povinností a tyto pochybnosti poškozují dobré jméno zaměstnavatele. Je přesvědčen, že rozhodnutím soudu byl porušen princip rovnosti účastníků, neboť osobní svoboda zaměstnance byla podřízena nedefinovaným a nepředvídatelným očekáváním zaměstnavatele. Subjektivní očekávání zaměstnavatele bylo nadřazeno hospodářským a osobním právům stěžovatele, kdy jednání, které nebylo zakázáno ani definováno jako porušení povinností a nemá žádnou souvislost s výkonem práce, je považováno za zvláště hrubé porušení pracovní kázně.

Stěžovatel dále tvrdí, že v řízení nebylo prokázáno, že byl ve funkci zástupce vedoucího. Polemizuje s hodnocením důkazů a vyjadřuje přesvědčení, že bylo provedeno jednostranně ve prospěch žalované a odporuje principům stanoveným v ust. § 132 o.s.ř. Stěžovatel byl pouze zaměstnancem oddělení automatizace a nikoli vedoucím zaměstnancem, posuzoval tedy technickou způsobilost nabídek, ale neurčoval, který dodavatel má být osloven, ani postup hodnocení nabídek, nestanovoval ani kritéria výběru. Na obchodní činnost Volksbank se nevztahoval zákon o zadávání veřejných zakázek, zaměstnavatel si z nabídek vybral pro ni tu nejvhodnější; kritéria výběru nesdělil ani osloveným dodavatelům a tím méně stěžovateli, jako zaměstnanci.

Ústavní soud přezkoumal ústavní stížnost spolu s napadenými rozhodnutími z hlediska kompetencí daných mu Ústavou ČR, tj. z pozice soudního orgánu ochrany ústavnosti, který není další instancí v systému všeobecného soudnictví, není soudem nadřízeným obecným soudům a jako takový je oprávněn do jejich rozhodovací pravomoci zasahovat pouze za předpokladu, že nepostupují v souladu s principy obsaženými v hlavě páté Listiny.

S ohledem na uvedenou argumentaci ústavní stížnosti a na rozsah svých kompetencí se Ústavní soud zaměřil na zjištění, zda v řízení byly dodrženy principy hlavy páté Listiny, zda skutková zjištění mají dostatečnou a racionální základnu, zda právní závěry nejsou s nimi v "extrémním nesouladu", zda nedošlo k pochybení při dokazování a zda podaný výklad práva je i ústavně konformní, resp. není-li naopak zatížen "libovůlí". Taková pochybení však Ústavní soud nezjistil a dospěl k závěru, že ústavní stížnost není opodstatněná.

Ústavní soud nejdříve konstatuje, že ve věci bylo provedeno důkladné dokazování, na jehož základě byl dostatečně zjištěn skutkový stav, který opravňoval obecné soudy k přijetí rozhodnutí ve věci. Z provedeného dokazování vyplynulo, že stěžovatel přijal od obchodního partnera svého zaměstnavatele plnění ve formě úhrady cesty a pobytu na konferenci v zahraničí ve výši cca 50 000 Kč (plnění ve stejné výši bylo poskytnuto i jeho manželce). Zaměstnavateli stěžovatele byl následně pořadatelem konference vyúčtován registrační poplatek ve výši 1 150 USD, čímž mu vznikla škoda. Stěžovatel nejdříve tvrdil, že si cestu hradil ze svých prostředků a teprve po předložení dokladu společnost Debis OASA IT services s.r.o. připustil, že cesta byla převážně financována uvedenou společností. Generální ředitel této společnosti jako svědek uvedl, že účast na školení byla vázána k nějakému produktu nebo technologii. Obecné soudy dovodily, že stěžovatel, který bez vědomí zaměstnavatele přijal plnění od společnosti, která se zúčastnila výběrových řízení u zaměstnavatele stěžovatele a zajišťovala pro něj např. pilotní projekty pro bankomaty přes IP, pilotní projekt NC a další, jednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a v rozporu s § 7 zákoníku práce, dle něž nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovních právních vztahů zneužívat na úkor jiného účastníka pracovního vztahu.

Obecné soudy se rovněž dostatečně zabývaly otázkou, zda se v daném případě jednalo o jednání, které mohlo být pro svou intenzitu kvalifikováno jako zvlášť závažné a hrubé porušení pracovní kázně, a na zaměstnavateli tak nebylo možné spravedlivě požadovat, aby stěžovateli umožnil setrvat v práci po dobu výpovědní lhůty. V tomto směru byla provedena řada důkazů jak listinných, tak výsledkem svědků, z nichž vyplynulo, že stěžovatel byl veden jako zástupce vedoucího oddělení automatizace. Za rozhodující však odvolací soud považoval okolnost, že bez ohledu na funkční zařazení se stěžovatel s ohledem na svou odbornost podílel na výběru nejvhodnějších nabídek. Proces výběru dodavatele přitom nelze chápat jen jako konečné rozhodnutí o dodavateli, ale jako proces, při němž jsou posuzovány všechny došlé nabídky z hlediska technického a finančního. Stěžovatel připustil, že předložené nabídky hodnotil z technického hlediska, proto dospěl soud k závěru, že se podílel na rozhodování o výběru dodavatele, neboť posuzoval, zda předložené nabídky splňují technické požadavky a na vytvoření pořadí nabídek dle technického hlediska. Rovněž bylo prokázáno, že v období března 1999 firma Debis oaza IT services s.r.o. zajišťovala pro zaměstnavatele stěžovatele několik zakázek. S ohledem na to, že se stěžovatel podílel na výběru nejvhodnějších nabídek, zaměstnavatele neinformoval o cestě, která bude nejen pro něj, ale i jeho manželku z převážné části financována obchodním partnerem zaměstnavatele a zaměstnavateli vznikla škoda v důsledku fakturace registračního poplatku, dospěly soudy k závěru, že se v dané věci jednalo o zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

Pokud jde o námitky stěžovatele stran dokazování, Ústavní soud ověřil, že v souladu se zásadou volného hodnocení důkazů, obsaženou v § 132 o.s.ř., byly provedené důkazy řádně hodnoceny z hlediska jejich závažnosti, (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti a věrohodnosti a v jejich hodnocení nebyl shledán logický rozpor či svévolné hodnocení pouze ve prospěch jedné strany řízení. Pokud obecný soud postupuje v souladu s ustanoveními občanského soudního řádu, Ústavnímu soudu nepřísluší "hodnotit" hodnocení důkazů provedené tímto soudem, a to dokonce ani kdyby se s ním neztotožňoval. Námitky stěžovatele ohledně nedostatků dokazování při prokázání jeho funkčního zařazení jsou proto neopodstatněné. V dané věci navíc bylo podstatné, že stěžovatel měl bez ohledu na funkční zařazení reálnou možnost ovlivnit proces výběru dodavatele, byť by to bylo "jen" z hlediska posouzení technických parametrů.

Ústavní soud dále konstatuje, že právní závěry obou soudů byly dostatečně srozumitelně a logicky odůvodněny, bylo objasněno, z jakých skutkových zjištění soudy vycházely, jakými úvahami se při rozhodování řídily a které předpisy aplikovaly. Vzhledem k podrobnému a vyčerpávajícímu odůvodnění nepovažuje Ústavní soud za potřebné se k meritu věci duplicitně vyjadřovat. Ústavní soud zdůrazňuje, že postup v soudním řízení, zjišťování a hodnocení skutkového stavu, výklad jiných než ústavních předpisů, jakož i jejich aplikace při řešení konkrétních případů, jsou záležitostmi obecných soudů. Ústavní soud neposuzuje tedy zákonnost vydaných rozhodnutí (pokud jimi není porušeno ústavně zaručené právo), neboť to přísluší obecným soudům. Uvedené zcela platí i pro projednávanou věc a Ústavnímu soudu nepřísluší do shora nastíněného výkladu a aplikace jednoduchého práva provedeného obecnými soudy jakkoliv zasahovat. V souzené věci se obecné soudy v napadených rozhodnutích se všemi zjištěnými okolnostmi dostatečně vypořádaly a přesvědčivě odůvodnily, proč porušení pracovní kázně, jehož se stěžovatel dopustil, považují za takové porušení, které dosahuje intenzity vyžadované k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Pro úplnost Ústavní soud, vzhledem k námitkám stěžovatele, dodává, že skutečnost, že stěžovateli vytýkané jednání není konkrétně kvalifikováno jako jednání hrubě porušující pracovní kázeň přímo v zákoně, pracovní smlouvě nebo vnitřním předpise (event. takové jednání není konkrétně zakázáno) automaticky neznamená, že se jej pracovník může dopouštět bez jakéhokoliv postihu. Zákoník práce, ani předpisy na něj navazující nebo z něj vycházející, nemůže výslovně řešit všechny situace, k nimž dochází v rámci pracovněprávních vztahů. Zákoník práce při stanovení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru spočívajícího v porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem proto ponechává velmi široký prostor pro úvahu soudu, zda ve vazbě na konkrétní skutková zjištění je uvedený pojem naplněn. Obsah porušení pracovní kázně je možné hledat jak v porušení pracovních předpisů zaměstnavatele, v jeho interních předpisech, tak např. v pracovní náplni konkrétního zaměstnance, ale i v jiných skutečnostech, které jsou schopné dostatečně objektivním a srozumitelným způsobem vystihnout specifika dané věci (srov. např. sp. zn. III.ÚS 2/04). Ústavní soud připomíná i své usnesení sp. zn. IV. ÚS 367/03, v němž uvedl, že právě s ohledem na charakter ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, které patří k právním normám s neurčitou hypotézou, je výhradně úkolem příslušného soudu, aby podle svého uvážení, s ohledem na všechny okolnosti případu, sám tuto hypotézu vymezil. V této své činnosti není soud omezován žádnými předem danými konkrétními hledisky či mantinely, ale bere v úvahu pouze specifika dané věci a podpůrně i platnou judikaturu obecných soudů.

V projednávané věci je očividné, že stěžovatel přijetím plnění od obchodního partnera zaměstnavatele ve výši získal prospěch, který s ohledem na pracovní úkoly stěžovatele vzbuzoval pochybnosti o nestrannosti zaměstnavatele při výběrových řízeních a mohl tak poškodit dobré jméno společnosti, neboť jeho zaměstnanec, tj. stěžovatel, byl bezpochyby zavázán vůči obchodnímu partnerovi zaměstnavatele. Stěžovateli přitom nic nebránilo, aby o zamýšlené zahraniční cestě a podmínkách jejího financování svého zaměstnavatele předem informoval. Pokud tak neučinil, nezbyvá, než aby nesl důsledky svého jednání, i když se mu subjektivně jeví, že zaměstnavateli žádná škoda nevznikla, či že postih byl nepřiměřený. Ostatně stěžovatel si musel být neekorektnosti svého jednání vědom, neboť nejdříve popíral, že by náklady na zahraniční cestu financovala společnost Debis OAZA IT services s.r.o.

Ústavní soud uzavírá, že stěžovatel neprokázal porušení základních práv, jichž se dovolává. V předmětné věci se jedná pouze o výklad a aplikaci běžného práva, které ústavněprávní roviny nedosahují, přičemž stěžovatel se ze strany Ústavního soudu pouze domáhá přehodnocení závěrů obecných soudů způsobem, který by měl nasvědčovat opodstatněnosti jeho právního názoru. Právní závěr, dle něhož se stěžovatel shora psaným jednáním, které bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, dopustil zvláště závažného hrubého porušení pracovní kázně, nelze ani považovat za právní závěr, který by byl v extrémním nesouladu s vykonanými skutkovými zjištěními, nebo z nich v žádné možné interpretaci odůvodnění soudního rozhodnutí nevyplynul, a kdy by z tohoto důvodu mohla být napadená rozhodnutí zrušena.

Vzhledem k tomu, že jak Ústavní soud ověřil, obecné soudy rozhodovaly v souladu s principy hlavy páté Listiny, jejich rozhodnutí, která jsou výrazem nezávislého soudního rozhodování, nevybočila z mezí ústavnosti, byl návrh dle ustanovení § 43 odst. 2 písm. a) zák. č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, mimo ústní jednání a bez přítomnosti účastníků odmítnut, jako návrh zjevně neopodstatněný.

Poučení: Proti usnesení Ústavního soudu není odvolání přípustné.

V Brně dne 18. března 2010

Dagmar Lastovecká

předsedkyně senátu

http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=2-199-10_2