

usnesení ÚS 4091/17

IV.ÚS 4091/17 ze dne 13. 3. 2018

Česká republika

USNESENÍ

Ústavního soudu

Ústavní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Lichovníka, soudců JUDr. Vladimíra Sládečka (soudce zpravodaj) a JUDr. Davida Uhlíře o ústavní stížnosti JUDr. Evy Alexander, zastoupené Mgr. Václavem Žaludem, advokátem se sídlem Platnéřská 191/4, Praha 1, proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2017 č. j. 21 Cdo 2694/2017-158 a rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 15. 2. 2017 č. j. 62 Co 431/2016-140, takto:

Ústavní stížnost se odmítá.

Odůvodnění:

Stěžovatelka se, s odvoláním na porušení čl. 32 odst. 2 a čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen "Listina"), domáhá zrušení v záhlaví uvedeného rozhodnutí odvolacího soudu, kterým byl potvrzen rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 19. 8. 2016 č. j. 43 C 5/2015-109, jímž byla zamítnuta žaloba na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Stěžovatelka požaduje rovněž zrušení uvedeného usnesení Nejvyššího soudu, kterým bylo její dovolání odmítnuto jako nepřipustné, neboť rozhodnutí odvolacího soudu je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí odvolacího soudu.

Z obsahu napadených rozhodnutí a ústavní stížnosti vyplývá, že soudy nevyhověly žalobě stěžovatelky, kterou se domáhala určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době, neboť nebylo prokázáno, že by zaměstnavatel stěžovatelku při rozvázání pracovního poměru znevýhodnil oproti ostatním zaměstnancům, resp. že by ji diskriminoval z důvodu těhotenství.

Stěžovatelka namítá, že důvodem zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo ve skutečnosti její těhotenství. Zaměstnavatel nejprve žádný důvod pro zrušení pracovního poměru neudal, posléze v řízení tvrdil, že důvodem zrušení pracovního poměru byla nedostatečná pracovní výkonnost stěžovatelky. Stěžovatelka tvrdí, že doložila, že její nadřízený jí žádné nedostatky v pracovním výkonu v průběhu zaměstnání nevytýkal. Vyvrátila tak zdůvodnění rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a prokázala znevýhodňující zacházení jako předpoklad pro aplikaci § 133a o. s. ř.

Soudům především vytýká, že nehodnotily otázku důvodu zrušení pracovního poměru podle § 133a odst. 1 o. s. ř. za použití obráceného důkazního břemene. Současně opomenutím důkazů a klíčových tvrzení stěžovatelky svá rozhodnutí zatížily nepřezkoumatelností.

Ve vztahu k rozhodnutí Nejvyššího soudu stěžovatelka namítá, že se nezabýval právními otázkami uvedenými v dovolání. Závěr odvolacího soudu, podle něhož to, zda bylo se stěžovatelkou zacházeno znevýhodňujícím způsobem, je čistě skutkovým posouzením, je přitom rozporný s jeho předchozím rozhodnutím sp. zn. 21 Cdo 246/2008, ve kterém otázku zacházení znevýhodňujícím způsobem posuzoval jako otázku právní, závislou na

konkrétních skutkových zjištěních. Jelikož si Nejvyšší soud ani nepoložil otázku, zda má postupovat podle § 20 odst. 2 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, dopustil se tak zjevné libovůle.

Ústavní soud posoudil argumentaci stěžovatelky i obsah ústavní stížností napadených rozhodnutí a dospěl k závěru, že jde o návrh zjevně neopodstatněný, a proto jej odmítl.

Podle ustanovení § 43 odst. 3 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon o Ústavním soudu") musí být usnesení o odmítnutí návrhu podle odstavců 1 a 2 písemně vyhotoveno, stručně odůvodněno uvedením zákonného důvodu, pro který se návrh odmítá a musí obsahovat poučení, že odvolání není přípustné.

Ústavní soud připomíná, že jako soudní orgán ochrany ústavnosti je oprávněn do rozhodovací činnosti ostatních soudů zasahovat jen tehdy, pokud chybná interpretace či aplikace podústavního práva nepřípustně postihuje některé z ústavně zaručených základních práv či svobod nebo je v rozporu s požadavky spravedlivého (rádného) procesu či s obecně sdílenými zásadami spravedlnosti. Postup v soudním řízení, zjišťování a hodnocení skutkového stavu, výklad jiných než ústavních předpisů, jakož i jejich aplikace při řešení konkrétních případů a věcné posouzení předmětu sporu, jsou záležitosti nezávislých civilních soudů. Zřetelně tak akcentuje doktrínu minimalizace zásahů do činnosti jiných orgánů veřejné moci, která je odrazem skutečnosti, že Ústavní soud není součástí soustavy ostatních soudů (čl. 83 Ústavy). Proto mu nepřísluší ingerovat do jejich ústavně vymezené pravomoci, pokud jejich rozhodnutím, příp. v průběhu procesu mu předcházejícího, nedošlo k zásahu do ústavně zaručených práv.

Podle § 66 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen "zákoník práce"), mohou zaměstnanec i zaměstnavatel zrušit ve zkušební době pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, přičemž se zde neuplatní ochrana zaměstnance. Jediná ochrana zaměstnance při tomto způsobu skončení pracovního poměru spočívá v tom, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance diskriminovat ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon (dále jen "zákon č. 198/2009 Sb.").

Ústavní soud ověřil, že soudy při svém rozhodování ohledně stěžovatelkou tvrzené diskriminace vycházely z judikatury Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 246/2008 a 21 Cdo 572/201, podle níž ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. nelze vykládat tak, že by se "přesunutí" důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci; zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět; usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto znevýhodňující jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.

Rozhodující moment by představovalo, pokud by stěžovatelka prokázala, že s ní bylo při rozvázání pracovního poměru ve zkušební době zacházeno znevýhodňujícím způsobem oproti jiným zaměstnancům na obdobné pozici, tj. těm, kteří měli uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou se zkušební dobou. Pak by nastala fikce, že diskriminační pohnutku představovalo její těhotenství, což zakládá diskriminační důvod podle § 2 odst. 3 a 4 zákona č. 198/2009 Sb., a důkazní břemeno by se přesunulo na žalovaného zaměstnavatele. Musel by dokázat, že k porušení zásady dobrého zacházení nedošlo (§ 133a o. s. ř.). Tato situace však nenastala.

Ústavní soud konstatuje, že v projednávané věci civilní soudy provedly dostatečné dokazování ohledně tvrzeného zacházení se stěžovatelkou znevýhodňujícím způsobem oproti jiným zaměstnancům a jejími námitkami se v odůvodnění rozhodnutí rádně zabývaly. Stěžovatelce se však její tvrzení o tom, že s ní bylo při rozvázání pracovního poměru zacházeno znevýhodňujícím způsobem, prokázat nepodařilo. Z dokazování se nadto podává, že zaměstnavatel s prací stěžovatelky spokojen nebyl, k podnětu k rozvázání pracovního poměru ze strany nadřízeného nedošlo bezprostředně po zjištění těhotenství stěžovatelky (stěžovatelka o něm při nástupu do zaměstnání neinformovala), naopak nadřízený jí umožňoval návštěvy lékaře a k rozvázání pracovního poměru vzniklého 23. 2. 2015 došlo až 11. 5. 2015, když tříměsíční zkušební doba měla skončit 23. 5. 2015.

Uvedené závěry Ústavnímu soudu přezkoumávat nepřísluší, neboť, jak bylo předesláno, Ústavní soud nemůže nahrazovat hodnocení ostatních soudů, tj. skutkové a právní posouzení věci, svým vlastním (srov. nálezh. sp. zn. III. ÚS 23/93). Vzhledem k tomu, že soudy své závěry patřičně odůvodnily, tzn. že srozumitelně a logicky uvedly, jaké skutečnosti mají za zjištěné, jakými úvahami se při rozhodování řídily a které předpisy aplikovaly, se Ústavní soud nemůže ztotožnit ani s tvrzením stěžovatelky ohledně nepřezkoumatelnosti rozhodnutí nalézacího a odvolacího soudu.

Právním závěrům, podle nichž k rozvázání pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele nedošlo v důsledku zacházení znevýhodňujícím způsobem a nemohla tak nastat fikce, že diskriminační pohnutkou bylo právě těhotenství stěžovatelky, tak není z ústavního hlediska co vytknout. Ustanovení § 2 odst. 3 a 4 zákona č. 198/2009 Sb. ve vazbě na ustanovení § 66 zákoníku práce nelze vykládat natolik extenzivním způsobem, který by v případě těhotenství zaměstnankyně v podstatě eliminoval možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Ústavní soud nemá z ústavního hlediska ani námitky vůči rozhodnutí Nejvyššího soudu, resp. v něm provedenému zhodnocení přípustnosti dovolání. Nejvyšší soud v odůvodnění rozhodnutí odkázal na svou dosavadní judikaturu (sp. zn. 21 Cdo 246/2008 a 21 Cdo 572/2011), se kterou bylo rozhodnutí odvolacího soudu souladné. Pro projednávanou věc je podstatné, zda na problematiku, která byla nyní předmětem řízení, lze aplikovat závěry Nejvyššího soudu přijaté ve srovnatelných věcech, nikoliv způsob jeho přezkumu v odlišné věci, která se stala východiskem pro judikát Nejvyššího soudu. Ústavní soud neshledal, že by se dovolací soud dopustil libovůle či jiného porušení práva na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny.

Ústavní soud uzavírá, že v předmětné věci jde pouze o výklad a aplikaci podústavního práva, které ústavněprávní roviny nedosahují. Skutečnost, že civilní soudy svá rozhodnutí opřely o právní názor, se kterým se stěžovatelka neztotožňuje, sama o sobě důvodnost ústavní stížnosti nezakládá.

Na základě výše uvedeného byla ústavní stížnost mimo ústní jednání a bez přítomnosti účastníků podle ustanovení § 43 odst. 2 písm. a) zákona o Ústavním soudu jako návrh zjevně neopodstatněný odmítnuta.

Poučení: Proti usnesení Ústavního soudu není odvolání přípustné.

V Brně dne 13. března 2018

JUDr. Tomáš Lichovník
předseda senátu

<https://www.usoud.cz/>