

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Může být těhotenství zneužitím práva v rozporu s dobrými mravy?

Pokud těhotná zaměstnankyně využívá ochrany a výhod, které jí zákoník práce dává, musí se s tím zaměstnavatel smířit.

Zaměstnankyni na vedoucím postu nejprve avizovali, že s ní bude rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost. Než se tak stalo, tak se sama vedoucího pracovního místa vzdala. Dopisem ze dne 21. 12. 2011 jí proto zaměstnavatelka sdělila, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že zaměstnankyně, poté, co se vzdala místa vedoucí odboru personálních záležitostí, výslovně odmítla návrh na změnu druhu sjednané práce spočívající v převedení na jinou práci – personalista, a tím je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Zaměstnankyně se podanou žalobou domáhala, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 21. 12. 2011 je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že v daném případě došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, protože jí žalovaná zaměstnavatelka dala výpověď v rozporu s ust. § 53 odst. 1) písm. d) zákoníku práce v ochranné době, přestože jí byla známa skutečnost, že žalobkyně je těhotná.

Všechny soudy se zastaly zaměstnankyně

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Dospěl k závěru, že žalobkyni byla dána výpověď v době, kdy byla těhotná, tedy v tzv. ochranné době podle ust. § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, a zaměstnavatel v této době těhotné zaměstnankyni výpověď dát nesmí. Nepřisvědčil námitce, že ze strany žalobkyně došlo ke zneužití výkonu práva a že jednala v rozporu s dobrými mravy.

K odvolání žalované odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Odvolací soud dospěl k závěru, že jinak sice byly splněny podmínky výpovědi z pracovního poměru z důvodu tzv. fikce nadbytečnosti, ale že výpověď byla žalobkyni dána v ochranné době (v době kdy byla těhotná) podle ust. § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, a výpověď je z tohoto důvodu neplatná. Ve shodě se soudem prvního stupně též dospěl k závěru, že na základě zjištěných skutečností žalobkyni nelze vytýkat zneužití výkonu práva, neboť „nelze bez dalšího dovodit, že žalobkyně svým jednáním (jinak právem dovoleným) sledovala poškození žalované“. Podle názoru odvolacího soudu je třeba upřednostnit ochranu žalobkyně, která se ocitla v obtížné životní situaci též proto, že ochrany bude požívat „pouze po přechodnou dobu“. Po skončení mateřské, popřípadě rodičovské dovolené „bude mít žalovaná možnost rozvázat se žalobkyní pracovní poměr“. Vzhledem k tomu „lze uzavřít, že po žalované bylo možno spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr žalobkyně nadále pokračoval“.

Zaměstnavatel tvrdil, že celou situaci zavinila jen a jen zaměstnankyně

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že při rozhodování o tom, zda lze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala, je třeba přihlížet k tomu, „kdo vyvolal zákonnou domněnku nadbytečnosti“. Zdůraznila, že „žalobkyně zcela plně využila své dokonalé znalosti pracovněprávní legislativy, institutu ochrany těhotné zaměstnankyně, který jí poskytl proti žalované absolutní nedotknutelnou ochranu před legálním

způsobem ukončení pracovního poměru výpovědí“. Svým zcela odmítavým postojem způsobila s vědomím absolutně poskytnuté právní ochrany těhotné zaměstnankyni nemožnost vyřešit jí vyvolanou situaci“. Žalovaná dovozovala, že z její strany nebyl dán žádný podnět pro vzniklou situaci, neboť jediný, kdo ji způsobil, byla sama žalobkyně, která svým jednáním – rozhodnutím vzdát se místa vedoucího zaměstnance, odmítnutím nabízené pracovní pozice a odmítnutím návrhu na ukončení pracovního poměru dohodou - sama způsobila, že byl dán zákonný výpovědní důvod a na žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala.

V projednávané věci tedy soudy při rozhodování posuzovaly otázku vzájemného vztahu zákonného zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem a výkonu práv v rozporu s dobrými mravy.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1202/2014, ze dne 18. 9. 2015, řekl, že zaměstnankyně pouze využívala svá práva, daná jí zákoníkem práce.

Posouzení sporného případu Nejvyšším soudem ČR

V tom, že žalobkyně poté, co jí bylo sděleno, že s ní bude rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost, se svého pracovního místa vzdala, a odmítla jak uzavření dohody o změně pracovního zařazení, tak uzavření dohody o skončení pracovního poměru, nelze spatřovat rozpor s dobrými mravy, neboť postupovala v souladu se zákonem, a v případné majetkové nebo nemajetkové újmě, která by tím vznikla žalované, lze spatřovat jen vedlejší následek, který je právem dovolený. Okolnost, že žalobkyně v důsledku svého těhotenství „způsobila“, že s ní vzhledem k zákazu výpovědi zakotvenému v ust. § 53 a § 54 zákoníku práce nebylo možné jednostranně skončit pracovní poměr, znamená pouze naplnění účelu a smyslu, jenž je podstatou uvedené právní úpravy - zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance, kteří se přechodně ocitli v obtížné životní situaci, kdy by rozvázání pracovního poměru pro ně bylo nepřiměřenou tvrdostí. Zákaz výpovědi v tzv. ochranné době ve stanovených případech nelze obcházet s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany „nemravné“, a že - jak z argumentace žalované implicitně vyplývá - souladný s dobrými mravy by byl jedině takový postup, jestliže by žalobkyně v souladu se zájmy žalované akceptovala návrhy dohod jí předkládaných, umožnila jí prosadit svou vůli, a rezignovala na zájmy vlastní. Nejedná se zde o to, kterou z obou stran pracovněprávního vztahu „upřednostnit“; jestliže žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru za situace, kdy věděla, že je žalobkyně těhotná, měla si rovněž být vědoma, že kogentní ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce takový postup zakazuje. Za daného stavu z okolností případu a z toho, co bylo dokazováním zjištěno nebo jinak vyšlo za řízení najevo, nelze úspěšně dovozovat, že by právní jednání žalobkyně bylo vedeno v rozporu s ustálenými dobrými mravy přímým úmyslem způsobit žalované újmu. Dovolání tedy bylo zamítnuto.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)