

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

Zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni: Jak je to s důkazním břemenem při následném potratu?

Těhotná zaměstnankyně zásadně nesmí dostat výpověď z pracovního poměru. Platí ve vztahu k ní zákaz výpovědi. Ale co když potratila? - Kdy platí výpověď zaměstnankyni, která byla těhotná, ale posléze potratila? - Musí zaměstnavatel prokázat, že v době, kdy dal výpověď, už bylo těhotenství zaměstnankyně ukončeno? K důkaznímu břemenu o těhotenství zaměstnankyně v souvislosti se zákazem výpovědi těhotné zaměstnankyně se autoritativně vyjádřil Nejvyšší soud na základě následujícího případu.

Zaměstnankyně dostala dopisem ze dne 12. 11. 2015 výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Dalším dopisem ze dne 30. 11. 2015 zaměstnavatel (znovu) sdělil zaměstnankyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Důvody obou výpovědí z pracovního poměru byly vymezeny totožně.

Zaměstnankyně se domáhala určení neplatnosti obou výpovědí z pracovního poměru. Krom jiného (že se vytýkaných závažných porušení pracovní kázně nedopustila) žalobu odůvodnila především tím, že obě výpovědi jí byly dány v době jejího těhotenství, tedy v ochranné době.

Zákaz výpovědi těhotné ženě

Ust. § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce zakazuje dát zaměstnanci (zaměstnankyni) výpověď v ochranné době, to je m.j. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná. Podle ust. § 54 písm. d) zákoníku práce se (sice) zákaz výpovědi podle ust. § 53 nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [ust. § 52 písm. g)], to však neplatí, (právě) jde-li o těhotnou zaměstnankyni.

Postup řízení, než se dospělo k řešení klíčové otázky

Sporná věc byla opakovaně projednána soudy všech příslušných stupňů. Zprvu soud prvního stupně určil, že obě výpovědi jsou neplatné. Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně, pokud šlo o výrok, že první výpověď je neplatná, avšak změnil jej tak, že zamítl žalobu na určení toho, že i druhá výpověď je neplatná.

Nejvyšší soud ČR rozsudkem ze dne 30. 10. 2019, spis. zn. 21 Cdo 82/2018, však zrušil rozsudek soudu odvolacího a soudu prvního stupně (s výjimkou výroků vztahujících se k první výpovědi z pracovního poměru ze dne 12. 11. 2015, takže ta byla shledána finálně neplatnou). - Můžeme zjednodušit, že tomu bylo proto, že se soudy náležitě nezabývaly tím, zda zaměstnankyně byla ke dni 30. 11. 2015 těhotná. (Závěr, že zaměstnankyně nebyla v době doručení druhé výpovědi těhotná, zhodnotil NS jako předčasný.) - *A právě na tento klíčový aspekt soudně řešeného případu s judikatorním významem se v zájmu aspoň relativní stručnosti článku a především pak jistého zjednodušení (které je nutné, protože dané otázky jistě zajímají nejen právníky, ale též představitele zaměstnavatelů a hlavně zaměstnankyně a jejich rodiny) zaměřujeme a pomíjíme další souvislosti oné sporné věci.*

Proč soudy rozhodovaly rozdílně

Posléze soud prvního stupně v pořadí druhým rozsudkem určil, že (druhá) výpověď z pracovního poměru (ze dne 30. 11. 2015) je neplatná. Soud vyšel z toho, že v řízení nebylo zjištěno, kdy přesně došlo k nedobrovolnému ukončení těhotenství zaměstnankyně. Jestliže tvrdila, že ke dni 30. 11. 2015 byla těhotná, pak žádným důkazem nebyl prokázán opak. Žalovaný zaměstnavatel tak v tomto směru neunesl důkazní břemeno. *(Skutečnost, že žalovaný zaměstnavatel vyzýval zaměstnankyni, aby po 30. 11. 2015 doložila své těhotenství, není podle soudu významná, neboť žalobkyni žádná taková povinnost z právního předpisu neplyne. Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství, přestože sama zaměstnankyně nemusí mít o něm povědomí.)*

Odvolací soud svým druhým rozsudkem však rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na určení, že (druhá) výpověď z pracovního poměru daná zaměstnankyni dopisem zaměstnavatele (ze dne 30. 11. 2015) je neplatná, zamítl. Byla to totiž zaměstnankyně, která byla povinna označit důkazy potřebné k prokázání svého tvrzení, že byla těhotná ke dni 30. 11. 2015. Zaměstnankyně však označenými důkazy neunesla své důkazní břemeno k této skutečnosti. Ani navrhaným důkazem – znaleckým posudkem z oboru zdravotnictví, gynekologie, nebyla tato skutečnost prokázána, neboť znalec uzavřel, že nelze určit, zda zaměstnankyně k výše uvedenému datu byla či nebyla těhotná.

Jak argumentovala zaměstnankyně

Zaměstnankyně ke svému tvrzení navrhovala ještě důkaz svým účastnickým výsledkem. Tento důkaz odvolací soud neprovedl. Subjektivní přesvědčení zaměstnankyně, že v určitý den byla těhotná, nemůže na odborných závěrech, které byly sděleny znaleckým ústavem, nic změnit. Důkazní návrh účastnickým výsledkem zaměstnankyně tedy vyhodnotil odvolací soud v podstatě jako nadbytečný, neboť nemohl podle jeho názoru potvrdit tvrzenou skutečnost.

Zaměstnankyně si podala dovolání k Nejvyššímu soudu. Měla za to, že jejím výsledkem mohly být prokázány skutečnosti ohledně jejího stavu v době doručení výpovědi, které mohly být následně podkladem pro doplnění dokazování dodatkem znaleckého posudku. Zaměstnankyně nastolila i otázku, kdo nese důkazní břemeno ohledně skutečnosti, zda zaměstnankyně v době, kdy jí byla dána zaměstnavatelem výpověď z pracovního poměru, byla těhotná.

Stačí zaměstnankyni tvrdit, že byla těhotná?

Zaměstnankyně měla za to, že jestliže prokáže, že byla krátce před doručením výpovědi těhotná, a jestliže až za nějakou dobu po doručení výpovědi je zjištěno, že již těhotná není, pak své důkazní břemeno těhotenství v době výpovědi unesla. Tvrdí-li zaměstnavatel, že k ukončení těhotenství zaměstnankyně došlo dříve, než to bylo prokazatelně zjištěno, a to již před doručením výpovědi, pak má ohledně tohoto svého tvrzení důkazní břemeno a je povinen své tvrzení prokázat.

Kdo co dokazuje

Nejvyšší soud ČR se tak v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1957/2022, ze dne 16. 8. 2023, vyjadřuje k otázce, zda **v případě, že zaměstnankyně prokáže, že byla krátce před doručením výpovědi těhotná, unesla své důkazní břemeno o těhotenství v době doručení výpovědi.** A tvrdí-li zaměstnavatel (naopak), že k ukončení těhotenství došlo ještě před doručením výpovědi, zda nese ohledně tohoto svého tvrzení (naopak on) důkazní břemeno.

Již v předchozím rozsudku v témže sporu ze dne 30. 10. 2019, spis. zn. 21 Cdo 82/2018, Nejvyšší soud ČR vysvětlil, že pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ust. § 53 zákoníku práce **je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla dána výpověď, tj. kdy byla výpověď doručena zaměstnanci.** Aby nastaly právní následky zákazu výpovědi podle ust. § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, **je rozhodující pouze to, zda zaměstnankyně byla v době, kdy jí byla doručena výpověď z pracovního poměru, těhotná.**

Jak prokázat těhotenství

K doložení těhotenství zpravidla slouží **doklad o těhotenství vystavený lékařem na příslušném tiskopisu**, ale v případě pochybností není vyloučeno, aby soud tuto skutečnost zjistil (ověřil) i jinak (např. podle okolností konkrétního případu **i odborným znaleckým posouzením** těhotenství zaměstnankyně v rozhodné době).

Zvláště pro ne-právníky: Co je tzv. důkazní břemeno a co znamená jeho neunesení

Je-li zaměstnankyně v době dání (doručení) výpovědi těhotná, pak s touto situací je ze zákona (bez dalšího) spojen zákaz výpovědi. Vzhledem k nyní projednávané věci Nejvyšší soud uzavřel, že tvrdila-li zaměstnankyně, že jak ke dni 12. 11. 2015, kdy jí byla dána první výpověď z pracovního poměru, tak ke dni 30. 11. 2015, kdy jí byla dána druhá výpověď z pracovního poměru ze stejných důvodů, byla těhotná (a tedy v ochranné době), byla povinna označit důkazy potřebné k prokázání tohoto svého tvrzení [ust. § 101 odst. 1 písm. b) a ust. § 120 odst. 1 věta první o. s. ř.].

A měla (správně by mělo být: nesla) v tomto směru důkazní břemeno, kterým se rozumí procesní odpovědnost účastníka řízení za to, že za řízení nebyla prokázána jeho tvrzení a že z tohoto důvodu muselo být rozhodnuto o věci samé v jeho neprospěch.

To, že byla zaměstnankyně těhotná krátce před doručením výpovědi, není relevantní důkaz

Je nutné odmítnout úvahu zaměstnankyně, konstatuje Nejvyšší soud, že prokázala-li své těhotenství krátce před doručením výpovědi z pracovního poměru, pak žalovaný zaměstnavatel nese důkazní břemeno ke svému tvrzení, že „k ukončení těhotenství zaměstnankyně došlo ještě před doručením výpovědi“. **Těhotenství zaměstnankyně v době krátce před doručením výpovědi není rozhodnou skutečností z hlediska právní normy upravující zákaz výpovědi.**

Narození dítěte by samozřejmě prokázalo těhotenství k určitému datu, ale ne samovolný potrat

Lze si tedy představit situaci, že ze závěru o těhotenství zaměstnankyně k určitému dni před doručením výpovědi, lze dovodit závěr o jejím těhotenství i v době doručení výpovědi (např. ve spojení se skutečností, že se dítě narodilo, nebo se skutkovým zjištěním, že došlo k potratu v určitý den po doručení výpovědi). V posuzované věci však byl učiněn (zjištěn) pouze závěr, že dne 13. 11. 2015 byla zaměstnankyně těhotná, že dne 11. 12. 2015 již těhotná nebyla, a že ani na základě znaleckého zkoumání zpětně nelze určit, zda byla žalobkyně těhotná dne 30. 11. 2015.

Zaměstnavatel nemusí prokazovat, že k potratu došlo před doručením výpovědi

V případě řešení otázky zákazu výpovědi (těhotné zaměstnankyni) neznamená prokázání těhotenství zaměstnankyně v určité době před doručením výpovědi z pracovního poměru, že zaměstnavatel nese důkazní břemeno ke skutečnosti (t.j. že je povinen prokázat), že k ukončení těhotenství zaměstnankyně došlo ještě před doručením výpovědi, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1957/2022, ze dne 16. 8. 2023. **Jinak řečeno to, že zaměstnankyně prokáže, že byt těsně před doručením výpovědi, byla ještě těhotná (ale následně potratila), neznamená, že zaměstnavatel musí dokazovat, že potrat nastal před doručením výpovědi.** (Proto bylo dovolání zamítnuto. Druhá výpověď z pracovního poměru byla platná.)



Richard W. Fetter,

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)