28. 6. 2021

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

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní

Zaměstnavatel může zaměstnanci zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (s výjimkou doby prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance). Zaměstnavatel však může zrušit pracovní poměr ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní z důvodů, které nesouvisejí s jejím těhotenstvím. Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost rozvázání pracovního poměru a jednak možnost ochrany dle antidiskriminačního zákona.

Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele od 8. 9. 2014 do 31. 12. 2017 nejprve na základě dohody o pracovní činnosti a posléze na základě pracovní smlouvy jako uklízečka. Dne 1. 3. 2018 – poté, co byla na základě lékařské prohlídky absolvované v únoru 2018 shledána způsobilou pro výkon práce – uzavřela se zaměstnavatelem pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou od 1. 3. 2018 do 30. 11. 2018 s druhem práce lesní dělnice a zkušební dobou v délce tří měsíců. Dne 11. 4. 2018 oznámila vedoucímu zaměstnanci, že je těhotná, a zajímala se u něj o možnost výkonu náhradní práce. Tento vedoucí zaměstnanec jí sdělil, že pro ni náhradní práci nemá, a odkázal ji na závodní lékařku. Ještě téhož dne vedoucí zaměstnanec informoval personalistku o těhotenství zaměstnankyně. Na základě provedené mimořádné lékařské prohlídky vydala lékařka lékařský posudek, podle něhož zaměstnankyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci lesní dělnice. Lékařka uvedla, že jediným důvodem nezpůsobilosti zaměstnankyně k výkonu uvedené práce bylo její těhotenství, neboť náplní práce lesní dělnice je těžká manuální práce, zejména práce s chemikáliemi, které by mohly ohrozit plod. Na základě lékařského posudku ze dne 17. 4. 2018 zaměstnavatel přistoupil ke zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní ve zkušební době, které zaměstnankyně převzala dne 23. 4. 2018.

Ke zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní ve zkušební době došlo "bez udání důvodu", ale NS posléze důvod dovodil

Dopisem ze dne 23. 4. 2018 zaměstnavatel sdělil zaměstnankyni že její pracovní poměr uzavřený pracovní smlouvou ze dne 1. 3. 2018 se v souladu s ust. § 66 zákoníku práce ruší ve zkušební době s tím, že pracovní poměr skončí dne 23. 4. 2018 „bez udání důvodu“. Zaměstnankyně se žalobou podanou proti zaměstnavateli domáhala, aby bylo soudně určeno, že uvedené zrušení pracovního poměru ve zkušební době je neplatné, dále aby bylo stanoveno, že žalovaný zaměstnavatel se dopustil nepřípustné diskriminace, když zrušil pracovní poměr z důvodu jejího těhotenství a aby žalovanému bylo uloženo zaplatit jí na náhradě nemajetkové újmy 10 000 Kč.

Soud prvního stupně žalobu zamítl a odvolací soud jeho rozhodnutí potvrdil, načež se případem na základě dovolání zaměstnankyně zabýval Nejvyšší soud.

Opětovné sjednání zkušební doby s bývalým zaměstnancem je přípustné, ale…

Zaměstnankyně argumentovala, že ujednání o zkušební době je neplatné, neboť byla u žalovaného zaměstnavatele již více než 2 roky zaměstnána v pracovním poměru a žalovaný zneužil skutečnosti, že ji po dobu 2 měsíců přechodně nezaměstnával. Na to žalovaný zaměstnavatel namítal, že měl sice povědomí o tom, jakých pracovních výkonů zaměstnankyně dosahuje jako uklízečka, ale zcela zřejmě

z toho nemohl usuzovat, zda bude i vhodnou pracovnicí na pozici lesní dělnice, když tato nová pracovní pozice je fyzicky náročná, prováděná ve ztížených podmínkách (chlad a jiná nepřízeň počasí) v terénu s použitím chemických prostředků, a že proto bylo sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě ze dne 1. 3. 2018 naprosto nezbytné.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2410/2020, ze dne 16. 3. 2021, připomněl, že smyslem (účelem) sjednání zkušební doby je, aby si strany pracovního poměru až do jejího uplynutí prakticky ověřily („vyzkoušely“), zda jejich pracovní poměr odpovídá tomu, s čím do něho vstupovaly. Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli náležitě posoudit, zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností a zda splňuje všechny předpoklady pro řádný výkon práce, a zaměstnanci umožňuje uvážit, zda mu vyhovují druh práce, místo výkonu práce, mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky a zda v novém pracovním poměru setrvá, nebo zda ho bezprostředně – protože neodpovídá jeho očekávání – skončí. Lze-li zkušební dobu platně sjednat i v případě, že zaměstnanec vykonával dříve u téhož zaměstnavatele stejný druh práce (na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti), jak dovodil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 21. 2. 2017 spis. zn. 21 Cdo 3480/2016, tím spíše je možné ji ujednat pro pracovní poměr se sjednaným odlišným druhem práce (zejména jde-li o druh práce natolik odlišný od předchozího druhu vykonávané práce, jako je tomu v případě práce uklízečky a práce lesní dělnice), který nadto bezprostředně na předchozí základní pracovněprávní vztah nenavazuje, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2410/2020, ze dne 16. 3. 2021. *(Zaměstnankyní v dovolání předestřená právní otázka, a to zda je možné platně sjednat zkušební dobu v situaci, kdy zaměstnanec pro zaměstnance v nedávné době již pracoval v pracovním poměru, přípustnost dovolání nezaložila, neboť při jejím řešení se odvolací soud neodchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu.)*

Zaměstnankyně dále argumentovala tím, že zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní není přípustné a že ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době došlo výhradně z důvodu jejího těhotenství, a jednalo se tedy o diskriminaci na základě jejího pohlaví. *(Nejvyšší soud tak řešil otázku, která založila přípustnost dovolání, a to zda a popřípadě za jakých podmínek může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době, je-li zaměstnankyně těhotná.)*

… Možnost zrušení pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu tak docela vůči těhotné zaměstnankyni neplatí

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (ust. § 66 odst. 1 věty první zákoníku práce). Tím je oběma stranám pracovního poměru umožněno, aby bez zbytečných jednání a podmínek mohly „operativně“ pracovní poměr „na zkoušku“ ukončit. Nedojde-li k takovému kroku do skončení zkušební doby, znamená to, že pracovní poměr „na zkoušku“ se mění v pracovní poměr „plnohodnotný“. Obě strany berou na vědomí, že to, co sjednaly, je již pevným vztahem, z nějž nelze jednoduše „odejít“ (zrušit jej bez výpovědních a jiných lhůt a bez uvádění důvodů).

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je ze strany zaměstnavatele možné i v ochranné době uvedené v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce [např. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (s výjimkou prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance dle ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce), kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou], neboť ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce o zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době se na zrušení pracovního poměru ve zkušební době nevztahuje.

I když pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatí ochranná doba, může být diskriminační

Samotná okolnost, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době představuje zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, ovšem neznamená, že by i takové jednání nemělo být poměřováno z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i takové právní jednání může v konkrétním případě vykazovat znaky diskriminačního jednání a může být v rozporu s principy rovného zacházení. Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že také zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace a že to, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, samo o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru (srov. ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009 spis. zn. 21 Cdo 2195/2008).

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní je možné z důvodů nesouvisejících s těhotenstvím

Zaměstnavatel může – jak správně uvedl odvolací soud – zrušit pracovní poměr ve zkušební době také s těhotnou zaměstnankyní, stane-li se tak z důvodů, které nesouvisejí s jejím těhotenstvím. Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ust. § 10 antidiskriminačního zákona, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2410/2020, ze dne 16. 3. 2021, To platí nejen v případě, kdy je těhotenství zaměstnankyně v písemném zrušení pracovního poměru výslovně uvedeno jako důvod tohoto rozvázání pracovního poměru, ale i v případě, kdy tento důvod (přestože vedl zaměstnavatele ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době) v písemném zrušovacím jednání výslovně uveden není nebo kdy je v něm v rozporu se skutečností uveden jiný důvod.

Řešení sporného případu

Žalovaný zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnankyní ve zkušební době na základě závěrů lékařského posudku, podle nichž zaměstnankyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci lesní dělnice. Bylo-li zároveň zjištěno, že jediným důvodem nezpůsobilosti zaměstnankyně k výkonu uvedené práce bylo její těhotenství, neboť náplní práce lesní dělnice je těžká manuální práce, zejména práce s chemikáliemi, které by mohly ohrozit plod [že tedy žalobkyně nemohla dále konat práci, která ohrožovala její těhotenství, ve smyslu ust. § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce], nelze dospět k jinému závěru, než že skutečným (v písemném zrušovacím jednání ze dne 23. 4. 2018 neuvedeným) důvodem (příčinou) zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní ve zkušební době ze strany žalovaného zaměstnavatele bylo její těhotenství a že tím došlo k její nepřípustné diskriminaci. *Shledal-li proto odvolací soud, že se žalovaný nedopustil vůči žalobkyni diskriminace z důvodu těhotenství, neboť neukončil pracovní poměr se zaměstnankyní z důvodu jejího těhotenství, ale pracovní poměr zrušil ve zkušební době bez uvedení důvodu, spočívá jeho rozsudek na nesprávném právním posouzení věci. NS proto zrušil rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně.*

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?