28. 11. 2023

ID: 117263

Důkazní břemeno

V případě řešení otázky zákazu výpovědi neznamená prokázání těhotenství zaměstnankyně v určité době před doručením výpovědi z pracovního poměru, že zaměstnavatel nese důkazní břemeno ke skutečnosti, že k ukončení těhotenství zaměstnankyně došlo ještě před doručením výpovědi.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 1957/2022-457 ze dne 16.8.2023)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně O. H., zastoupené JUDr. Z.D., advokátkou se sídlem v O., proti žalovanému Statutárnímu městu Opava se sídlem magistrátu v O., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Opavě pod sp. zn. 6 C 74/2016, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. února 2022, č. j. 16 Co 267/2021-410, tak, že dovolání žalobkyně se zamítá.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 12. 11. 2015 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. Důvod výpovědi spatřoval v tom, že žalobkyně se v rámci výkonu funkce „stálého opatrovníka v zastoupení SMO“ dopustila několika závažných porušení svých pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, které byly zjištěny interním auditem, jenž probíhal v době od 20. 10. do 9. 11. 2015 a byl zaměřen na prověření stavu vedení spisové agendy u osob, které jsou omezeny ve způsobilosti k právním úkonům, u nichž Statutární město Opava vykonává funkci opatrovníka. Je poukazováno zejména na pochybení žalobkyně jako opatrovnice v případě prodeje pozemku opatrovance J. Š., kdy došlo k poškození jeho práv jednáním opatrovníka v úzké spolupráci s M. (zaměstnancem žalovaného), kdy opatrovanec musel zaplatit (P. M.) částku 13 000 Kč jako úhradu za zprostředkování prodeje, přičemž tento úkon měl být vykonán zaměstnanci SMO bezplatně bez nároku na odměnu, a na další pochybení žalobkyně při správě majetku J. S., jemuž rovněž vykonává opatrovnici, v případě nákupu bytu pro něj a všech operací spojených s tímto nákupem, kdy došlo ke zneužití jeho finančních prostředků; žalobkyni je v té souvislosti vytýkáno uložení finančních prostředků v „neexistující příruční pokladně“ (částky 18 000 Kč jako rozdílu mezi dohodnutou provizí 2 000 Kč a částkou 20 000 Kč, na kterou byl žalobkyní vystaven platební poukaz na výplatu provize, a další částky 10 000 Kč dle platebního poukazu ze dne 20. 10. 2015 nesprávně vyplaceného v hotovosti), což žalovaný považuje za hrubé porušení povinnosti řádné správy svěřeného majetku opatrovance ze strany opatrovníka. Je zdůrazňováno, že v obou případech vystupuje vedle žalobkyně (jako opatrovnice) i P. M. jednak v roli „zaměstnance SMO“, jednak jako fyzická osoba poskytující právní služby za úplatu.

2. Dalším dopisem ze dne 30. 11. 2015 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. Důvody této výpovědi z pracovního poměru jsou z hlediska obsahu totožné s důvody výpovědi z pracovního poměru ze dne 12. 11. 2015.

3. Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti obou výpovědí z pracovního poměru. Žalobu odůvodnila zejména tím, že se vytýkaných závažných porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci nedopustila. Má za to, že skutečným důvodem výpovědí je fakt, že na počátku roku 2015 začala žít s M. jako druh a družka a byla ze strany žalovaného z tohoto důvodu vystavena šikaně. V první řadě však namítala, že obě výpovědi z pracovního poměru jí byly dány v době těhotenství, tedy v ochranné době.

4. Okresní soud v Opavě rozsudkem ze dne 23. 11. 2016, č. j. 6 C 74/2016-121, určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 12. 11. 2015 daná žalovaným žalobkyni je neplatná (výrok I), že výpověď z pracovního poměru ze dne 30. 11. 2015 daná žalovaným žalobkyni je neplatná (výrok II), a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na nákladech řízení 32 820 Kč k rukám její zástupkyně (výrok III), že žalovaný je povinen zaplatit ČR – Okresnímu soudu v Opavě na nákladech řízení 89 Kč (výrok IV), a že „usnesení zdejšího soudu č. j. 6 C 74/2016 ze dne 11. 8. 2016 se zrušuje“ (výrok V). Ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru ze dne 12. 11. 2015 soud prvního stupně dovodil, že byla žalobkyni dána v době, kdy byla těhotná, což zjistil z vyjádření MUDr. Igora Michalce ze dne 7. 9. 2016, jímž byla vyšetřena dne 13. 11. 2015, a dospěl k závěru, že byla žalobkyni dána v rozporu se zákoníkem práce, který pro případ těhotenství realizaci práva zaměstnavatele dát výpověď zakazuje. Ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru dne 30. 11. 2015 dovodil, že „žalobkyně neprokázala, že by i ke dni druhé výpovědi, tj. 30. 11. 2015, byla těhotná“, přičemž opět vycházel z vyjádření MUDr. Igora Michalce, který sdělil, že další vyšetření u něj žalobkyně podstoupila dne 11. 12. 2015 (uváděla větší krvácení, děloha odpovídala fázi menstruačního cyklu) a že (vzhledem k tomu, že žalobkyně jím nebyla vyšetřena přesně 30. 11. 2015, ale až s odstupem 11 dnů, kdy již krvácela) „se nemůže jednoznačně vyjádřit, zda ke dni 30. 11. 2015 byla těhotná nebo již proběhl samovolný spontánní potrat“; ke dni 11. 12. 2015 již lékař těhotenství nepotvrdil a sdělil, že vyjádření k tomuto dni by bylo v rovině spekulací. Ačkoliv ve vztahu ke svému tvrzení o svém těhotenství ke dni 30. 11. 2015 navrhla žalobkyně další důkazy, zejména provedení znaleckého posudku, soud k jejich provedení nepřistoupil. Zabývaje se dále otázkou platnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 11. 2015 z hlediska naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, dospěl k závěru, že i tato výpověď je neplatná, neboť žalovaný neprokázal, že by u žalobkyně byly dány důvody, pro které by s ní žalovaný mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, ani neprokázal, že by se žalobkyně dopustila závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo že by se žalobkyně dopouštěla soustavně méně závažného porušování takových povinností a byla by v době posledních 6 měsíců písemně upozorněna na možnost výpovědi. I kdyby se žalobkyně dopustila vytýkaných porušení pracovních povinností, šlo o porušení „pouze drobná, neděla se soustavně, nedosahovala minimálního počtu alespoň tří porušení a žalobkyně ani ve lhůtě 6 měsíců písemně nebyla upozorněna na možnost výpovědi“; navíc jimi nebyla způsobena žádná škoda.

5. K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 22. 5. 2017, č. j. 16 Co 17/2017-191, rozsudek soudu prvního stupně v odstavci I. výroku potvrdil (výrok I), v odstavci II. výroku jej změnil tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 30. 11. 2015 je neplatná, zamítl (výrok II) a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů (výrok III) a že žalobkyně je povinna zaplatit České republice – Okresnímu soudu v Opavě na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 89 Kč (výrok IV). Ztotožnil se se závěry soudu prvního stupně týkajícími se těhotenství žalobkyně v době doručení obou výpovědí z pracovního poměru, tedy že žalobkyně byla ke dni 12. 11. 2015 těhotná, ovšem ke dni 30. 11. 2015 již těhotná nebyla, přičemž souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, pokud jde o neprovedení dalšího důkazu navrženého žalobkyní k jejímu těhotenství ke dni 30. 11. 2015 (znaleckého posudku), pro nadbytečnost. Ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 11. 2015 s poukazem na konstantní judikaturu, dle které v případě, že ve výpovědi je uvedena řada výpovědních důvodů, resp. jednání v rozporu s povinnostmi zaměstnance, zcela dostačuje, pokud alespoň jedno z těchto jednání splňuje kritéria uvedená v § 52 písm. g) zákoníku práce, se odvolací soud „soustředil na dle jeho závěrů nejpodstatnější porušení povinnosti ze strany žalobkyně, tj. otázku výběru částky 20 000 Kč a jednání žalobkyně v této souvislosti“. Poté, co dokazování doplnil žalovaným a žalobkyní navrženými důkazy (výslechem svědků a listinami), na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že žalobkyně „nejen zastírala, že nevybrala toliko částku 2 000 Kč, ale částku 20 000 Kč“, ale že „po dobu 111 dnů si přisvojila částku 18 000 Kč, a poté, co byl prováděn audit, tuto částku vrátila zpět tím způsobem, že ji uložila v obálce do uzamykatelné

skříňky“, a dospěl k závěru, že žalobkyně v rozporu se svou pracovní náplní a v rozporu se základní povinností zaměstnance podle ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce „úmyslným jednáním zaútočila na majetek svého zaměstnavatele“; uvedené ustanovení se vztahuje i na majetek opatrovanců, který zaměstnavatel opatruje. Úmyslné jednání zaměstnance proti majetku zaměstnavatele, potažmo majetku opatrovance, hodnotil jako závažné porušení povinností zaměstnance.

6. K dovolání žalobkyně Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 30. 10. 2019, č. j. 21 Cdo 82/2018-277, zrušil rozsudek soudu odvolacího a soudu prvního stupně (s výjimkou výroků vztahujících se k výpovědi z pracovního poměru ze dne 12. 11. 2015) a v tomto rozsahu vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Dovolací soud shledal, že při řešení otázky procesního práva, kdy soud může odmítnout provést účastníkem navržený důkaz jako nadbytečný, se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu. Vysvětlil, že soud neprovede důkazy, které jsou pro věc nerozhodné a nemohou směřovat ke zjištění skutkového stavu věci (ke zjištění skutečností předvídaných skutkovou podstatou právní normy), jakož i důkazy, které jsou zjevně nabízeny jen proto, aby řízení bylo účelově prodlouženo (důkazy pro rozhodnutí bezvýznamné); stejně tak neprovede důkazy, které byly pořízeny nebo opatřeny v rozporu s obecně závaznými právními předpisy – důkazy nezákonné. Nadbytečným je jen takový důkaz, prostřednictvím něhož mají být objasňovány skutečnosti, které za řízení již byly spolehlivě prokázány jinak (jinými důkazy) nebo které jsou podloženy shodnými tvrzeními účastníků, jež může soud vzít za svá skutková zjištění. Protože se soudy náležitě nezabývaly tím, zda žalobkyně byla ke dni 30. 11. 2015 těhotná, považoval dovolací soud jejich závěry o tom, že „ke dni 30. 11. 2015 nebylo prokázáno těhotenství žalobkyně“ a že důkaz znaleckým posudkem k tomuto tvrzení žalobkyně je nadbytečným důkazem, pro předčasnost za nesprávné.

7. Okresní soud v Opavě v pořadí druhým rozsudkem ze dne 5. 10. 2021, č. j. 6 C 74/2016-377, určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 30. 11. 2015 daná žalovaným žalobkyni je neplatná (výrok I), že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na nákladech řízení 72 986,97 Kč k rukám její zástupkyně (výrok II) a že je povinen zaplatit náklady státu, které budou specifikovány v samostatném usnesení (výrok III). Uzavřel, že v řízení nebylo zjištěno, kdy přesně došlo k nedobrovolnému ukončení těhotenství žalobkyně. Jestliže žalobkyně tvrdila, že ke dni 30. 11. 2015 byla těhotná, pak žádným důkazem nebyl prokázán opak. Žalovaný tak v tomto směru neunesl důkazní břemeno. Skutečnost, že žalovaný vyzýval žalobkyni, aby po 30. 11. 2015 doložila své těhotenství, není 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. Protože soud prvního stupně shledal výpověď z pracovního poměru neplatnou z důvodu, že byla dána v ochranné době, nezabýval se již dále otázkou intenzity porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů.

8. K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě svým druhým rozsudkem ze dne 15. 2. 2022, č. j. 16 Co 267/2021-410, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 30. 11. 2015 je neplatná, zamítl (výrok I), žalobkyni uložil povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudy všech stupňů 1 500 Kč (výrok II) a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit České republice – Okresnímu soudu v Opavě 100 % náhrady nákladů řízení před soudem prvního stupně s tím, že jejich výše a podmínky splatnosti budou určeny samostatným usnesením okresního soudu (výrok III). Odvolací soud uzavřel, že aby nastaly právní následky zákazu výpovědi, je rozhodující pouze to, zda zaměstnankyně byla v době, kdy jí byla doručena výpověď z pracovního poměru, těhotná. Žalobkyně byla tedy povinna označit důkazy potřebné k prokázání svého tvrzení, že byla těhotná ke dni 30. 11. 2015. Žalobkyně však označenými důkazy neunesla své důkazní břemeno k této skutečnosti. Ani navrhovaným důkazem – znaleckým posudkem z oboru zdravotnictví, gynekologie, nebyla tato

skutečnost prokázána, neboť znalec uzavřel, že nelze určit, zda žalobkyně k výše uvedenému datu byla či nebyla těhotná. Žalobkyně ke svému tvrzení navrhovala ještě důkaz svým účastnickým výslechem. Tento důkaz odvolací soud neprovedl s odůvodněním, že otázka, zda žalobkyně byla nebo nebyla k určitému dni těhotná, je otázkou posouzení jejího zdravotního stavu, což vyžaduje odborné znalosti. Subjektivní přesvědčení žalobkyně, že v určitý den byla těhotná, nemůže na odborných závěrech, které byly sděleny znaleckým ústavem, nic změnit. Odvolací soud uzavřel, že jde o důkaz zjevně nabízený proto, aby řízení bylo účelově prodlouženo. Poté, co neshledal důvodnou obranu, že výpověď byla dána žalobkyni v ochranné lhůtě, se tedy odvolací soud zaměřil na posouzení intenzity porušení povinností žalobkyně vytýkaných ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 11. 2015, a zejména na zjištěnou skutečnost, že žalobkyně vybrala z účtu J. S. 20 000 Kč namísto správné částky 2 000 Kč, tu částku měla téměř čtyři měsíce k dispozici a vrátila ji až poté, co byl prováděn audit. Uzavřel, že takové jednání je nutno posoudit jako závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané žalobkyní, a výpověď z 30. 11. 2015 je tedy platným právním jednáním.

9. Proti výroku I tohoto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Prvá dovolací otázka, při jejímž řešení se měl odvolací soud odchýlit od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, spočívá podle žalobkyně v tom, za jakých podmínek může účastník unést za řízení ohledně svých tvrzení důkazní břemeno a kdy může soud odmítnout důkaz navržený účastníkem jako nadbytečný. Důkazní návrh účastnickým výslechem žalobkyně vyhodnotil odvolací soud v podstatě jako nadbytečný, neboť nemohl podle jeho názoru potvrdit žalobkyní tvrzenou skutečnost. Žalobkyně má za to, že jejím výslechem mohly být prokázány skutečnosti ohledně jejího stavu v době doručení výpovědi, které mohly být následně podkladem pro doplnění dokazování dodatkem znaleckého posudku. Přípustnost dovolání zakládá podle dovolatelky i druhá, dosud dovolacím soudem nevyřešená otázka procesního práva, kdo nese důkazní břemeno ohledně skutečnosti, zda zaměstnankyně v době, kdy jí byla dána zaměstnavatelem výpověď z pracovního poměru, byla těhotná. Žalobkyně má 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. Žalobkyně navrhla zrušení rozsudku odvolacího soudu a vrácení věci tomuto soudu k dalšímu řízení.

10. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

11. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

12. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

13. Přípustnost dovolání není způsobilá založit otázka, kdy může soud odmítnout účastnický výslech jako nadbytečný, neboť na řešení takové otázky procesního práva rozhodnutí odvolacího soudu nezáviselo. Odvolací soud totiž provedení tohoto důkazu neodmítl z důvodu, že by byl nadbytečný (nadbytečný je zejména takový důkaz, prostřednictvím něhož mají být objasňovány skutečnosti, které

již za řízení byly spolehlivě prokázány jinak – viz shora uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 82/2018), ale z důvodu, že „posouzení otázky, zda žalobkyně byla či nebyla k určitému dni těhotná … vyžaduje odborné znalosti“ a že „jde o důkaz zjevně nabízený proto, aby řízení bylo účelově prodlouženo“. Teprve v dovolání pak žalobkyně namítá, že „jejím výslechem mohly být prokázány skutečnosti ohledně jejího stavu v době doručení výpovědi, které mohly být následně podkladem pro doplnění dokazování dodatkem znaleckého posudku“. Takové tvrzení je však nové (bez ohledu na to, že je stran rozhodných skutečností neurčité), a proto je odvolací soud ani nemohl učinit předmětem svých úvah při posuzování shora uvedené otázky, zda navrhovaný důkaz provede či nikoliv. Jen na doplnění lze uvést, že již v rozsudku ze dne 20. 6. 2012, sp. zn. 31 Cdo 619/2011, uveřejněném pod číslem 115/2012 Sb. rozh. obč., Nejvyšší soud vysvětlil, že rozsah důkazní povinnosti je ve sporném řízení zásadně určen rozsahem povinnosti tvrdit skutečnosti, neboť aby mohl účastník nějakou skutečnost prokázat, musí ji nejdříve tvrdit.

14. Napadený rozsudek odvolacího soudu však závisí (mimo jiné) na vyřešení otázky procesního práva, 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, že k ukončení těhotenství došlo ještě před doručením výpovědi, zda nese ohledně tohoto svého tvrzení důkazní břemeno. Vzhledem k tomu, že tato otázka nebyla v rozhodování dovolacího soudu dosud vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je podle § 237 o. s. ř. přípustné.

15. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

16. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi doručené dne 30. 11. 2015 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2016 (dále jen „zák. práce“).

17. Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

18. Podle ustanovení § 54 písm. d) zák. práce zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

19. Již v předchozím rozsudku ze dne 30. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 82/2018, Nejvyšší soud vysvětlil, že pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 53 zák. 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 ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce, je – jak vyplývá z dikce tohoto ustanovení – rozhodující pouze to, zda zaměstnankyně byla v době, kdy jí byla doručena výpověď z pracovního poměru, těhotná. 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). 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 dovolací soud uzavřel, že tvrdila-li žalobkyně, 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 [srov. § 101 odst. 1 písm. b) a § 120 odst. 1 větu první o. s. ř.] a měla 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.

20. Nejvyšší soud tím vymezil subjektivní a objektivní důkazní břemeno tak, jak jsou chápána právní teorií (srov. například LAVICKÝ, P. Důkazní břemeno v civilním řízení soudním. Praha: Leges, 2017, s. 18). Podstatné je, že objektivní důkazní břemeno, vyjadřující, které straně jde k tíži neobjasnění určitého znaku skutkové podstaty, zůstává v průběhu řízení stále stejné, právě proto, že se podává z hmotného práva. Jeho rozložení se proto nemění v závislosti na průběhu řízení (dokazování).

21. Je proto nutné odmítnout úvahu žalobkyně, 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 žalobkyně došlo ještě před doručením výpovědi“. Těhotenství zaměstnankyně v době krátce před doručením výpovědi není rozhodnou skutečností z hlediska právní normy upravující zákaz výpovědi. Ve skutečnosti jde o otázku hodnocení důkazů v dané aktuální procesní situaci. Hodnocení důkazů jako poznávací činnost soudce je subjektivní proces, jenž je omezován uplatňováním objektivních zákonů lidského myšlení, přírodních zákonitostí vnějšího světa a obecných zkušeností a poznatků, vyjádřených zpravidla zkušenostními větami (viz MACUR, J. Dělení důkazního břemena v civilním soudním sporu. Brno: Masarykova univerzita, 1996, s. 99). Lze si tedy představit situaci, že ze skutkového 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 nyní posuzované věci však byl učiněn pouze skutkový závěr, že dne 13. 11. 2015 byla žalobkyně 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.

22. Na rozložení důkazního břemene, jak je pro danou věc vysvětleno výše, nemůže nic změnit poukaz dovolatelky na základní zásadu pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [§ 1a odst. 1 písm. a) zák. práce], ani argumentace, že účelem institutu zákazu výpovědi je (mimo jiné) zvláštní zákonná ochrana těhotných zaměstnankyň. Je tomu tak proto, že z hlediska důkazního břemene je významná struktura právní normy upravující zákaz výpovědi, tedy to, které skutečnosti tvoří její skutkovou podstatu. Při systematickém výkladu lze připomenout, že má-li v určité situaci, v níž se projevuje zvýšená ochrana jedné strany, dojít k jinému rozložení důkazního břemene než podle obecných pravidel, činí tak zákon výslovně (srov. např. § 133a o. s. ř.) Konečně ani v daném typu sporů, kde se shora uvedené zásady projevují již v samotné právní úpravě institutu zákazu výpovědi, nevidí dovolací soud žádný důvod (daný účelem normy) pro to, aby se odchýlil od základního pravidla rozdělení důkazního břemena.

23. Lze tedy uzavřít, že v případě řešení otázky zákazu výpovědi neznamená prokázání těhotenství zaměstnankyně v určité době před doručením výpovědi z pracovního poměru, že zaměstnavatel nese důkazní břemeno ke skutečnosti, že k ukončení těhotenství zaměstnankyně došlo ještě před doručením výpovědi.

24. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

Další články:

- Reorganizace
- Soudní poplatky (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Správa společné věci (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Vylučovací žaloba (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení, insolvence
- Nepřiměřená délka řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Výše výživného (exkluzivně pro předplatitele)
- Výživné (exkluzivně pro předplatitele)
- Započtení pohledávek (exkluzivně pro předplatitele)