



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal VRAJÍK,

advokát, innovalegal; externí spolupracovník, Human Garden

ZNEUŽITÍ TĚHOTENSTVÍ PRO ÚČELY ZÁKAZU VÝPOVĚDI

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. září 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014
(dostupný na www.nsoud.cz)

V tom, že žalovaná poté, co jí bylo sděleno, že s ní bude rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost, se svého pracovního místa, jak jí to dřívější ujednání účastníků umožňovalo, 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 žalobci, lze spatřovat jen ve-dlejší následek, který je právem dovolený. Okolnost, že žalobkyně v důsledku svého těhotenství „způsobila“, že s ní vzhledem k zákazu výpovědi zakotvenému v ustanovení § 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“ (jak poněkud nepřesně uvedl

odvolací soud); jestliže žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru za situace, kdy věděla, že je žalobkyně těhotná, měla si rovněž být vědoma, že kogentní ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, od něhož není možné se odchýlit (srov. § 2 odst. 1, § 363 odst. 1 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.

Komentář

V projednávaném případě byla zaměstnankyně zaměstnána jako vedoucí odboru pro personální záležitosti, přičemž s ní byla uzavřena dohoda, že může být z vedoucího místa odvolána a může se jej také vzdát. Když se koncem roku 2012 dozvěděla, že bude zřejmě propuštěna pro nadbytečnost, začal velmi zajímavý kolotoč. Zaměstnankyně se nejprve svého vedoucího místa vzdala a následně odmítla skončit pracovní poměr dohodou a posléze odmítla i nabídku jiné práce (místa personalisty) a jednostranné převedení na tuto pozici na nezbytně nutnou dobu. Zaměstnavatel jí proto dal výpověď z pracovního poměru, jenže zaměstnankyně oponovala tím, že je těhotná, a výpověď z tohoto důvodu napadla u soudu. Zaměstnavatel se bránil tím, že zaměstnankyně své těhotenství zneužila proti němu v rozporu s dobrými mravy, když po vzdání se vedoucího místa odmítla veškeré nabídky zaměstnavatele a ponechala tak zaměstnavatele v neřešitelné situaci.

Nejvyšší soud však argumenty zaměstnavatele nevyslyšel a přiklonil se jednoznačně na stranu zaměstnankyně. Vysvětlil totiž, že je potřeba rozlišovat případy, kdy:

- jedna strana pracovní smlouvy **využije svá práva** a druhá strana v důsledku toho **utrpí nezbytnou újmu**; od případů, kdy
- jedna strana pracovní smlouvy **na oko využije svá práva, ale je motivována přímým úmyslem způsobit druhé straně újmu**.

Zatímco první případ je právem dovolený, druhý případ by se posuzoval jako jednání v rozporu s dobrými mravy a nepožíval by ochrany.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnavatel zruší pracovní místo zaměstnance a propustí jej pro nadbytečnost. Organizační změna skutečně nastala a důvod skončení pracovního poměru byl dán. V takovém případě, i když zaměstnanci vznikne újma (ztráta zaměstnání a zdroje obživy), jde o újmu dovolenou, protože jde o nezbytný vedlejší následek výkonu práva zaměstnavatele.

PŘÍKLAD 2

Zaměstnavatel ve snaze zbavit se nepohodlného zaměstnance začne zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec např. problémy se včas dostat hromadnou dopravou do práce nebo se nemohl ve volném čase věnovat koníčkům, o nichž zaměstnavatel ví, že jsou pro zaměstnance důležité, a to aniž by pro zaměstnavatele mělo zvláštní význam, že zaměstnanec bude v práci právě v takto rozvrženou dobu. Takový postup zaměstnavatele by se považoval za projev šikany a pro rozpor s dobrými mravy by nepožíval právní ochrany.

V projednávané věci pak Nejvyšší soud neshledal, že by zaměstnankyně chtěla poškodit svého zaměstnavatele; **zaměstnankyně pouze využila práv, kterými ji zákoník práce během jejího těhotenství chrání, a směřovala ke zlepšení a ochraně svého postavení.** Újma, kterou tím zaměstnavatel utrpěl, nebyla cílem jednání zaměstnankyně, ale pouze nezbytným důsledkem využití jejích práv a hlavně výsledkem působení ochranných ustanovení zákoníku práce.