



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudců Mgr. Patricie Adamičkové a Mgr. Pavla Freiberta ve věci

žalobkyně: **Kristýna M.**, narozená dne xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem JUDr. Jakubem Tomšejem, Ph.D.
sídlem Petra Slezáka 548/8, 186 00 Praha 8

proti
žalovanému: **Vojenské lesy a statky ČR, s.p.**, IČO 00000205
sídlem Pod Juliskou 1621/5, 160 00 Praha 6
zastoupený advokátem JUDr. Miroslavem Tichým
sídlem Říčanská 1984/5, 101 00 Praha 10

o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době a uspokojení nároků z titulu diskriminace, k odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 4. září 2019, č. j. 14 C 86/2018 - 76

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se ve výrocích I., II. a III. o věci samé potvrzuje; ve výroku IV. o nákladech řízení se mění tak, že žalovanému se náhrada nákladů řízení před soudem I. stupně nepřiznává.
- II. Žalovanému se nepřiznává náhrada nákladů odvolacího řízení.

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Horáčková.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem ze dne 4. 9. 2019 soud I. stupně zamítl žalobu na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného ze dne 23. 4. 2018 (výrok I.), zamítl žalobu na určení, že žalovaný se dopustil nepřipustné diskriminace žalobkyně, když zrušil pracovní poměr žalobkyně z důvodu jejího těhotenství (výrok II.), zamítl žalobu na uložení povinnosti žalovanému nahradit žalobkyni nemajetkovou újmu ve výši 10 000 Kč (výrok III.) a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku 35 150 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalovaného (výrok IV.).
2. Soud I. stupně tak rozhodl o žalobě podané soudu 21. 6. 2018, kterou se žalobkyně domáhala určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době a uspokojení nároků z titulu diskriminace s tvrzením, že byla zaměstnankyní žalovaného, nejprve na základě dohody o pracovní činnosti v období od 8. 9. 2014 do 31. 8. 2015, poté na základě pracovní smlouvy v období od 1. 9. 2015 do 31. 12. 2017 a vykonávala druh práce uklízečka. Poté byla zaměstnankyní žalovaného na základě pracovní smlouvy v období od 1. 3. 2018 jako lesní dělnice, přičemž dne 11. 4. 2018 ústně sdělila žalovanému, že je těhotná a požádala o přerazení na jinou pracovní pozici. Žalovaný jí sdělil, že pro ni jinou práci nemá a dostala pokyn přestat vykonávat práci z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele. Dne 23. 4. 2018 jí žalovaný doručil zrušení pracovního poměru ve zkušební době bez udání důvodu. Podle žalobkyně je zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatné, jednak z důvodu neplatného ujednání o zkušební době, jednak z důvodu nemožnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní a také z důvodu porušení zásady rovného zacházení. Žalovaný se žalobou nesouhlasil a navrhl její zamítnutí. Poukázal na to, že zkušební doba byla sjednána se žalobkyní v den nástupu do práce 1. 3. 2018 na dobu tří měsíců, přičemž sjednání zkušební doby bylo naprosto nezbytné s ohledem na náročné podmínky výkonu práce. Zákoník práce nezakazuje zrušit pracovní poměr ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní, nad to žalobkyně žalovanou o svém těhotenství neuvědomila. Žalovaný využil svého práva zrušit pracovní poměr bez uvedení důvodu. Nečinil tak se záměrem žalobkyni diskriminovat z důvodu těhotenství, respektive jejího pohlaví. Žalobkyně oznámila dne 11. 4. 2018 svému nadřízenému na pracovišti, že se necítí dobře a není schopna vykonávat předmětnou činnost, proto byla vyzvána k návštěvě lékaře za účelem posouzení zdravotní způsobilosti. Podle lékařského posudku, vydaného podnikovou lékařkou MUDr. Věrou Bobkovou, žalobkyně pozbyla dlouhodobě pracovní způsobilost. Ke zrušení pracovního poměru došlo až 23. 4. 2018, neboť osoba oprávněná k podpisu zrušení pracovního poměru, Ing. Petr Š., byl v mezidobí mimo pracoviště, do té doby žalobkyně práci nevykonávala z důvodu překážky.
3. Soud I. stupně vyšel z prokázaných skutkových zjištění, že mezi účastníky byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou od 1. 3. 2018 do 30. 11. 2018 se zkušební dobou v délce tří měsíců. Dříve pracovala žalobkyně pro žalovaného na základě dohody o pracovní činnosti ze dne 2. 9. 2014, posléze na základě pracovní smlouvy ze dne 17. 8. 2015, vždy na pracovní pozici uklízečka. Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončil uplynutím doby 31. 12. 2017. Žalobkyně odpracovala celý březen 2018, dne 11. 4. 2018 se obrátila na svědka Ing. Jana P., vedoucího lesní správy Jince, a oznámila mu svoji graviditu. Rovněž se zajímala o možnost výkonu náhradní práce, svědek však pro ni náhradní práci neměl a odkázal ji na závodní lékařku. Téhož dne se svědek obrátil na personalistku Renatu P., které sdělil informace od žalobkyně o jejím tvrzeném těhotenství. Svědkyně Ing. Renata P. informaci o těhotenství žalobkyně nikomu dalšímu nesdělila. Kompetenci k uzavírání či rozvazování pracovních poměrů měl svědek Ing. Petr Š., který přistoupil k rozvázání pracovního poměru se žalobkyní na základě předloženého lékařského posudku MUDr. Věry Bobkové, v němž bylo uvedeno, že žalobkyně není nadále schopna vykonávat činnost, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva. Co bylo příčinou neschopnosti vykonávat práci, svědek nevěděl, seznámen byl pouze s lékařským posudkem ze dne 17. 4. 2018,

v němž nebyl vlastní rukou lékařky vepsán text „gravidní, nesmí být kontaktu s chemickými prostředky“. Svědkyně MUDr. Věra Bobková, závodní lékařka žalovaného, potvrdila, že žalobkyně se dostavila na mimořádnou zdravotní prohlídku v dubnu 2018, donesla nález od gynekologa, kde byla uvedena její počínající gravidita. Svědkyně potvrdila, že text do posudku dopsala sama s tím, že zřejmě původně vypracovala první posudek bez ručně doplněného textu, který později na žádost a se souhlasem žalobkyně doplnila. Jediným důvodem, pro který byla žalobkyně shledána nezpůsobilou k výkonu práce, byla její gravidita. Žalobkyně nespороvala, že lékařku až následně požádala o kopii posudku s uvedeným důvodem nezpůsobilosti k výkonu práce. Žalovaný zrušil se žalobkyní pracovní poměr ve zkušební době listinou ze dne 23. 4. 2018, bez udání důvodu. Žalobkyně převzala listinu téhož dne. Dopisem ze dne 24. 4. 2018 požádala žalobkyně žalovaného o zařazení do pracovního procesu. Dne 14. 6. 2018 pak žalovanému sdělila nesouhlas se zrušením pracovního poměru ve zkušební době a uplatnila nároky z tvrzené diskriminace.

4. Soud I. stupně posoudil projednávanou věc podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, přičemž dospěl k závěru o nedůvodnosti podané žaloby. Především shledal platným ujednání o zkušební době v pracovní smlouvě ze dne 1. 3. 2018. Ujednání obsahovalo všechny zákonem stanovené náležitosti, předchozí pracovní poměr skončil ke dni 31. 12. 2017, rovněž sjednání zkušební doby bylo s ohledem na charakter a podmínky práce příhodné. Nepřisvědčil žalobkyni, že zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní není přípustné a bylo by v rozporu s dobrými mravy. Zákoník práce upravuje v souladu se Směrnicí Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 (dále jen „Směrnice“) vhodná opatření k ochraně těhotných zaměstnankyň. Rozsudky soudního dvora Evropské unie, na něž poukazovala žalobkyně, nejsou případné posuzované věci, kdy došlo ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zákoník práce umožňuje, aby ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době mohl zaměstnavatel i zaměstnanec přistoupit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zrušení je možné i v průběhu ochranné doby, v tomto případě těhotenství žalobkyně. Pokud zákonodárce má v úmyslu chránit těhotné ženy, vždy tak v zákoníku práce učiní výslovně. Soud I. stupně neshledal, že by v posuzované věci došlo k porušení zásady rovného zacházení, pracovní poměr se žalobkyní byl zrušen ve zkušební době na základě závěrů lékařského posudku vydaného dne 17. 4. 2018 závodní lékařkou MUDr. Věrou Bobkovou, v němž bylo uvedeno, že žalobkyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, přičemž druhé vyhotovení lékařského posudku, kde byl lékařkou vlastnoručně doplněn text o graviditě žalobkyně, neměl žalovaný nikdy k dispozici. V řízení nebylo prokázáno, že by žalovaný v souzeném případě porušil zásadu rovného zacházení či by došlo jeho postupem k nepřipustné diskriminaci žalobkyně.
5. O nákladech řízení mezi účastníky rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a ve věci úspěšnému žalovanému přiznal náhradu nákladů řízení, které žalovaný vynaložil na advokáta.
6. Proti rozsudku se odvolala žalobkyně. Namítala, že soud I. stupně dospěl k nesprávným skutkovým zjištěním a věc nesprávně posoudil po právní stránce. Žalovaný s ní nemohl sjednat zkušební dobu poté, co u něj předtím více než 2 roky byla v pracovním poměru. Podle žalobkyně změna druhu práce za trvání pracovního poměru není důvodem pro opětovné sjednání zkušební doby, přičemž rozhodnutí o znovusjednání zkušební doby nelze zdůvodňovat specifiky práce lesní dělnice, nýbrž jediné významem toho, že mezi dvěma pracovními poměry žalobkyně u žalovaného byla dvouměsíční přestávka. Soud zcela pomínul uvedený argument žalobkyně a jeho rozhodnutí je v tomto směru zcela nepřezkoumatelné. Žalobkyně v řízení unesla důkazní břemeno ohledně tvrzení, že jediným důvodem ke skončení pracovního poměru bylo její těhotenství. S pomocí svědků prokázala, že o svém těhotenství vyrozuměla svého nadřízeného i pověřenou pracovníci personálního oddělení žalovaného. Těhotenství pak bylo jediným důvodem, proč byla vyslána na mimořádnou lékařskou prohlídku a proč lékařka rozhodla o její

nezpůsobilosti k výkonu práce. Mezi těhotenstvím žalobkyně a skončením jejího pracovního poměru je vztah příčiny a následku. K tvrzení žalovaného, že zdravotní nezpůsobilost je legitimním důvodem k rozvázání pracovního poměru, který nepředstavuje diskriminaci žalobkyně, předložila rozsudek Soudního dvora EU ve věci Rentokill (C-394/96), v němž se uvádí, že přímou diskriminaci představuje i propuštění těhotné zaměstnankyně z důvodu zdravotní nezpůsobilosti, bylo-li jediným důvodem pro závěr o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnankyně její těhotenství (nebo nepříznivý zdravotní stav způsobený těhotenstvím). Soud se však s touto námitkou žalobkyně řádně nevypořádal. Soud I. stupně se nevypořádal ani s námitkou žalobkyně, že postup žalovaného byl vadný v tom, že ač si byl vědom těhotenství žalobkyně, vůbec připustil, aby poskytovatelka pracovních lékařských služeb vydala posudek o její zdravotní nezpůsobilosti. Podle žalobkyně měl žalovaný iniciovat, aby poskytovatelka pracovních lékařských služeb ve smyslu § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce vydala lékařský posudek o tom, zda práce žalobkyně ohrožuje její těhotenství nebo mateřství. Soud I. stupně vycházel při svém rozhodování z výpovědi svědka Š., ředitele divize žalovaného, který o skončení pracovního poměru rozhodl pouze na základě závěrů lékařského posudku a nezjišťoval důvody tohoto lékařského závěru, přičemž podle žalobkyně si žalovaný v tomto směru vyložil nesprávně své povinnosti v oblasti ochrany osobních údajů. Právní řád předpokládá, že těhotná zaměstnankyně svého zaměstnavatele vyrozumí o své graviditě. Namítala, že pověření zaměstnanci měli pana Š. před zrušením pracovního poměru informovat o tom, že jde o těhotnou zaměstnankyni, která požívá zvláštní zákonnou ochranu a pokud mu informaci nepředali, jde o jejich selhání, které zavinilo, že se žalovaný dopustil protiprávního jednání. Tento aspekt soud I. stupně zcela pominul. Podle žalobkyně pro závěr o diskriminaci není nutné prokázat úmysl ani jinou formu zavinění příslušného subjektu, natož konkrétního zaměstnance pověřeného za daný subjekt jednat. V souvislosti s diskriminací lze do určité míry hovořit o objektivní odpovědnosti, kdy se zpravidla nezkoumá zavinění diskriminujícího subjektu. Žalobkyně v řízení několikrát namítla, že splnila své povinnosti vyplývající z § 133a o. s. ř. a soud I. stupně by proto měl ve věci rozhodnout o takzvaném sdílení důkazního břemene ve smyslu uvedeného ustanovení, což neučinil. Podle žalobkyně měl soud I. stupně přihlédnout ke skutečnostem, že jediným důvodem skončení jejího pracovního poměru bylo její těhotenství a zdravotní omezení související s ochranou plodu, postup žalovaného nebyl v souladu se zákonem a měl ve věci shledat přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Poukázala na to, že zákoník práce je třeba vykládat eurokonformním způsobem v souladu s čl. 10 bod 1 Směrnice, která zakotvuje široký zákaz propouštění zaměstnankyň v souvislosti s jejich těhotenstvím a porodem. Současný výklad zákoníku práce nelze považovat za eurokonformní, když podle něho lze těhotné zaměstnankyni zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu. Žalobkyně nesouhlasila ani s rozhodnutím o nákladech řízení, poukázala na to, že je matka samoživitelka, která v současné době čerpá rodičovskou dovolenou a stará se o 2 nezletilé děti. Kromě rodičovského příspěvku ve výši 9 000 Kč měsíčně a výživného na nezletilého syna nemá žádné jiné příjmy. Částka 35 150 Kč je za daných okolností pro ni zcela likvidační, neboť nemá úspory, z nichž by tuto částku zaplatila. V případě, že by odvolací soud jejímu návrhu ve věci samé nevyhověl, navrhl, aby postupoval podle § 150 o. s. ř. a náhradu nákladů řízení žalovanému nepřiznal. Žalobkyně navrhl, aby odvolací soud změnil rozsudek soudu I. stupně a žalobě v plném rozsahu vyhověl.

7. Žalovaný nepovažoval odvolání žalobkyně za důvodné a zcela se ztotožnil s rozsudkem soudu I. stupně. Žalobkyně vychází z mylného názoru, že v případě práce na pozici lesní dělnice se nejednalo o nový samostatný pracovní poměr, ale pouze o změnu druhu práce v rámci již dříve sjednaného pracovního poměru na pozici uklízečka. Žalobkyně účelově užívá pojem dvouměsíční přestávka. Žalovaný však prokázal, že původní pracovní poměr na pozici uklízečka skončil uplynutím sjednané doby. Poté byla žalobkyně zaměstnána u jiného zaměstnavatele a až následně došlo k uzavření nového pracovního poměru na pozici lesní dělnice u žalovaného. Žalovaný zrušil pracovní poměr v souladu s § 66 odst. 1 zákoníku práce bez uvedení důvodu, přitom vyšel

výhradně ze závěru lékařského posudku MUDr. Bobkové ze dne 17. 4. 2018. Postup, kdy je zaměstnanec vyslán na mimořádnou lékařskou prohlídku k závodní lékařce poté, co tvrdí nějakou skutečnost o svém zdravotním stavu, je zcela běžný a jinak tomu nebylo ani u žalobkyně. Žalobkyně tvrdila svému vedoucímu, že je těhotná, ten ji odkázal na personální oddělení, kterým byla vyslána na lékařskou prohlídku. Poté lékařka vydala posudek, který fakticky těhotenství žalobkyně vyvrátil, když v posudku bylo uvedeno, že žalobkyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost. Skutečnost, jestli je či není uvedený lékařský posudek chybný, není pro případ posouzení diskriminačního jednání žalovaného rozhodující. Rozhodující je, že žalovaný vycházel při svém rozhodování o skončení pracovního poměru pouze ze závěrů tohoto posudku předpokládaje jeho správnost. Ohledně judikatury soudního dvora Evropské unie a ustanovení evropských předpisů se žalovaný ztotožnil s názorem soudu I. stupně, že tyto předpisy a rozhodnutí nelze v daném případě aplikovat. Předložená judikatura a předpisy se vztahují k institutu výpovědi, nikoliv k institutu zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Při skončení pracovního poměru žalobkyně postupoval žalovaný v souladu s právními předpisy a zvyklostmi v rámci postupu zaměstnavatele (v divizi o cca 140 zaměstnancích) a odmítl, že by se ve vztahu k žalobkyni dopustil diskriminačního jednání. Vzhledem k tomu, že žalovaný je státní podnik, který musí postupovat hospodárně, trval na tom, aby mu soud přiznal náhradu nákladů řízení, jak byly vyčísleny soudem I. stupně. Navrhl, aby odvolací soud potvrdil rozsudek soudu I. stupně a přiznal žalovanému náhradu nákladů odvolacího řízení.

8. Po zjištění, že odvolání je přípustné, bylo podáno oprávněnou osobou a včas (§ 201, § 204 o. s. ř.) odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek i řízení, které jeho vydání předcházelo, postupem podle § 212 a § 212a odst. 1, 5 o. s. ř. a shledal, že odvolání žalobkyně není opodstatněné.
9. Soud I. stupně provedl dokazování ke zjištění skutkového stavu věci v potřebném rozsahu, provedené důkazy hodnotil v souladu se zásadou volného hodnocení důkazů (§ 132 o. s. ř.) a na podkladě správných a úplných skutkových posoudil věc správně i po právní stránce.
10. Podle § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1 písm. a) zákoníku práce – nejedná-li se o vedoucího zaměstnance, kdy dle § 36 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ji lze sjednat maximálně na dobu 6 měsíců). Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce (§ 35 odst. 3 zákoníku práce). Zkušební doba musí být sjednána písemně (§ 35 odst. 6 zákoníku práce).
11. V řízení bylo prokázáno, že žalobkyně pracovala u žalovaného jako uklízečka, pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby 31. 12. 2017. Poté sjednala se žalovaným další (nový) pracovní poměr od 1. 3. 2018, s odlišným druhem práce. Z uvedených skutkových zjištění je zřejmé, že mezi účastníky nebyl sjednán jeden pracovní poměr, v jehož rámci by došlo k „dvouměsíční přestávce“ a posléze změně druhu práce jak tvrdí žalobkyně, ale jednalo se o dva samostatné pracovní poměry, byť u jednoho zaměstnavatele. Žalobkyni lze přisvědčit, že zkušební dobu je možné sjednat pouze při vzniku pracovního poměru. Zákonnou úpravou se však žalovaný řídil, neboť mezi účastníky sjednaná zkušební doba počala běžet od vzniku pracovního poměru dne 1. 3. 2018. Soud I. stupně dospěl ke správnému závěru, že zkušební doba byla sjednána platně, v souladu se zákoníkem práce.
12. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007, přičemž zákonodárce do tohoto právního předpisu zapracoval i příslušné předpisy Evropské unie (§ 1 písm. c/ zákoníku práce), včetně Směrnice, jak vyplývá z ust. § 363 zákoníku práce.
13. Podle článku 10 Směrnice k zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na

bezpečnost a ochranu zdraví uznaných podle tohoto článku se stanoví, že:

1. členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;
2. je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně;
3. členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní.

14. Ačkoli čl. 10 Směrnice používá termínu výpověď, lze přisvědčit žalobkyni, že soudní dvůr Evropské unie vykládá pojem ochrany širěji a nevztahuje ji striktně na výpověď z pracovního poměru (ve svých rozhodnutích používá i termín propouštění), ale vztáhl ji i na členku statutárního orgánu kapitálové společnosti, pokud má dotyčná osoba postavení „těhotné zaměstnankyně“ ve smyslu Směrnice, a pokud rozhodnutí o odvolání, které vůči ní bylo přijato, je založeno hlavně na jejím těhotenství (viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09). Z rozhodnutí soudního dvora Evropské unie ale ani tak nelze vysledovat, že by ochrana těhotné zaměstnankyně byla bezbřehá. Ve zmíněném rozhodnutí soudní dvůr Evropské unie vyložil, že v rozporu s čl. 10 Směrnice není rozhodnutí o odvolání členky statutárního orgánu kapitálové společnosti přijaté v době od počátku těhotenství do skončení mateřské dovolené na základě důvodů, které nesouvisejí s těhotenstvím, pokud je výpověď dovolena předmětnými vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi a zaměstnavatel ji náležitě odůvodní (bod 63. rozhodnutí Danosa, C-232/09).
15. Odvolací soud je, shodně se soudem I. stupně, názoru, že zákoník práce chrání těhotné zaměstnankyně dostatečně, a tak ani absenci výslovné ochrany těhotné zaměstnankyně při zrušení pracovního poměru ve zkušební době neshledal v kolizi s čl. 10 Směrnice, a to vzhledem k účelu zkušební doby, který soud I. stupně náležitě vysvětlil v bodu 20. odůvodnění napadeného rozsudku, a který je důvodně nadřazen ochraně těhotné zaměstnankyně. Těhotná zaměstnankyně je v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době dostatečně chráněna úpravou zakazující nerovné zacházení v pracovněprávních vztazích (viz níže). Na uvedeném právním názoru odvolacího soudu nic nemění ani další žalobkyní zmíněné rozsudky soudního dvora Evropské unie, neboť rozhodnutí jsou založena na skutkovém základě odlišném projednávané věci (např. rozsudek ze dne 22. 2. 2018, Porras Guisado, C-103/16 se týkal otázky hromadného propouštění, v rozsudku ze dne 29. 10. 2009, Virginie Pontin, C-63/08 byla řešena otázka přístupu k soudu a náhrady škody z důvodu protiprávní výpovědi). Protože ochranná doba se při zrušení pracovního poměru ve zkušební době neuplatní, zaměstnavatel je oprávněn skončit pracovní poměr se zaměstnankyní ve zkušební době, i když je těhotná. Jeho právní jednání však nesmí vykazovat znaky diskriminačního jednání a být v rozporu s principy rovného zacházení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2195/2008).
16. Podle § 16 odst. 2 zákoníku práce v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.
17. Podle § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany

před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.

Podle § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

18. Odvolací soud shodně se soudem I. stupně shledal, že žalovaný se nedopustil vůči žalobkyni diskriminace z důvodu těhotenství, neboť neukončil pracovní poměr se žalobkyní z důvodu jejího těhotenství. Žalovaný zrušil pracovní poměr ve zkušební době bez uvedení důvodu. V řízení pak bylo prokázáno, že k tomuto právnímu jednání přistoupil poté, co se seznámil se závěrem lékařského posudku, že žalobkyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce. Žalovaný postupoval legitimním způsobem, protože zaměstnavatel nesmí zaměstnávat zaměstnance pracemi, k jejichž výkonu pozbyl zdravotní způsobilost (§ 103 odst. 1 písm. a/ zákoníku práce). O těhotenství žalobkyně se lékařka v lékařském posudku, který měl k dispozici žalovaný, nezmínila a svědek Ing. Petr Š., který rozhodl o ukončení pracovního poměru, příčinu zdravotní nezpůsobilosti žalobkyně nevěděl, a ani ji nezjišťoval. Tím bylo zároveň vyvráceno tvrzení žalobkyně, že žalovaný jednal ve vztahu k ní nepřipustným způsobem. Na uvedeném závěru by nic nezměnil ani případný nesprávný postup žalovaného při vyslání žalobkyně na pracovnělékařskou prohlídku, protože v řízení nevyšlo najevo, a nebylo ani tvrzeno (natož prokazováno), že žalovaný tak učinil záměrně, s cílem propustit těhotnou zaměstnankyni. Jestliže v řízení nebylo prokázáno, že žalovaný zacházel se žalobkyní méně příznivě, než by zacházel s jinou osobou ve srovnatelné situaci, nemohlo dojít ani k přenosu důkazního břemene ve smyslu ust. § 133a o. s. ř. na žalovaného.
19. Z uvedených důvodů odvolací soud potvrdil napadený rozsudek soudu I. stupně ve výrocích o věci samé (I., II. a III.) podle § 219 o. s. ř., protože je věcně správný.
20. Odvolací soud však shledal opodstatněné odvolací námitky žalobkyně ve vztahu k rozhodnutí o nákladech řízení. Z obsahu spisu se totiž podává, že žalobkyně byla pro své nepříznivé osobní, majetkové a výdělkové poměry osvobozena od soudních poplatků, přičemž od doby vydání rozhodnutí se její poměry změnily v tom směru, že (kromě nezletilého syna, ročník xxx) jí přibyla vyživovací povinnost k nezletilé dceři a jejím jediným příjmem je rodičovský příspěvek ve výši 9 000 Kč. Žalobkyně je svobodná, žije ve společné domácnosti s nezletilými dětmi a svým otcem (ročník 1951), nemá majetek vyšší hodnoty. V poměrech žalobkyně pak spočívají důvody hodné zvláštního zřetele, k nimž odvolací soud přihlédl a podle § 220 a § 150 o. s. ř. změnil rozsudek soudu I. stupně ve výroku IV. tak, že žalovanému nepřiznal náhradu nákladů řízení před soudem I. stupně. Uvedené rozhodnutí se přitom výrazně nedotkne majetkových poměrů žalovaného, který je právnickou osobou a podle údajů v obchodním rejstříku (veřejně přístupném na internetových stránkách justice.cz jeho kmenové jmění činí 1 612 000 000 Kč).
21. Ze shodných důvodů odvolací soud nepřiznal žalovanému náhradu nákladů odvolacího řízení (§ 224 odst. 1, § 150 o. s. ř.).

Poučení:

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Horáčková.

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř., a to do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu České republiky v Brně prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 6.

Praha 15. ledna 2020

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu