



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudců JUDr. Ladislavy Mentbergerové a JUDr. Aleše Nezdařila ve věci žalobkyně: [REDACTED] E. A. [REDACTED] nar. [REDACTED] bytem [REDACTED] zastoupené Mgr. Václavem Žaludem, advokátem, Praha 1, Platněřská 191/4, proti žalovanému: [REDACTED] se sídlem [REDACTED] o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, k odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 19. srpna 2016, č. j. 43 C 5/2015 – 109,

t a k t o :

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **p o t v r z u j e**.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

O d ů v o d n ě n í

Soud I. stupně shora označeným rozsudkem zamítl žalobu na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne [REDACTED] a vyslovil, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci rozhodoval druhým rozsudkem. Prvním rozsudkem ze dne 18. prosince 2015, č. j. 43C 5/2015 – 65, žalobu rovněž zamítl. Tento jeho rozsudek byl k odvolání žalobkyně zrušen usnesením Městského soudu v Praze

jako soudu odvolacího ze dne 25. května 2016, č. j. 62Co 134/2016 – 97, a věc byla vrácena soudu I. stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud poučil žalobkyni podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. za použití § 211 o. s. ř. o tom, aby doplnila svá skutková tvrzení ohledně toho, že s ní bylo při rozvázání pracovního poměru ve zkušební době zacházeno znevýhodňujícím způsobem a aby navrhla k těmto tvrzením odpovídající důkazy s tím, že v případě, že splní v tomto směru svoji povinnost tvrzení a důkazní povinnost, bude se předpokládat, že diskriminační pohnutkou bylo její těhotenství a poté se přesune důkazní břemeno na žalovaného, na němž bude, aby prokázal, že důvodem ukončení pracovního poměru s žalobkyní její těhotenství nebylo.

Soud I. stupně poté řízení doplnil. Po doplnění důkazního řízení a po novém zhodnocení provedených důkazů konstatoval, že mezi účastníky byla dne [redacted] uzavřena pracovní smlouva, na základě níž byla žalobkyně u žalované zaměstnána [redacted]. Účastníci si sjednali zkušební dobu od [redacted] do [redacted]. Nadřízený žalobkyně, vedoucí [redacted] J. [redacted] s prací žalobkyně spokojen nebyl. Žalobkyně v některých případech neprováděla konzultace ohledně dalšího postupu, nezadávala veškeré údaje do aplikace [redacted] a rovněž se v pracovní době věnovala [redacted]. [redacted] byla roztržitá a „chtěla mít věci z krku“. Žalobkyni nebylo přiznáno osobní ohodnocení, zatímco její kolegyně osobní ohodnocení obdržely. S žalobkyní byl ve zkušební době rozvázán dne [redacted] pracovní poměr, návrh na rozvázání pracovního poměru ve zkušební době učinil [redacted] J. [redacted] který byl pověřen vedením [redacted], v němž žalobkyně působila. Přípis obsahující okamžité zrušení pracovního poměru předávala žalobkyni J. [redacted] S. [redacted] předání byl přítomen [redacted] J. [redacted]

Na základě takto zjištěného skutkového stavu soud I. stupně uzavřel, že v řízení nebylo prokázáno, že by žalovaný žalobkyni při rozvázání pracovního poměru znevýhodnil oproti ostatním zaměstnancům, resp. že by ji diskriminoval z důvodu těhotenství. Po poučení odvolacím soudem podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. za použití § 211 o. s. ř. žalobkyně navrhla jako jediný důkaz svůj účastnický výslech, který však nebyl způsobitelný její skutková tvrzení prokázat. Soud I. stupně účastnickou výpověď žalobkyně posuzoval v kontextu s výslechy svědků S. [redacted] a [redacted] J. [redacted] a uzavřel, že se nepotvrdilo tvrzení žalobkyně o její diskriminaci, neboť toto z výpovědí uvedených svědků nevyplývalo.

Tvrzení žalobkyně ohledně diskriminačního jednání podporují pouze svědecké výpovědi její [redacted] Z. [redacted] a [redacted] J. [redacted] A. [redacted], kteří se však o tvrzeném diskriminačním jednání žalovaného dozvěděli výhradně od žalobkyně. Navíc svědkyně [redacted] Z. [redacted] potvrdila, že žalobkyně hovořila o nadřízeném [redacted] J. [redacted] kladně s tím, že tento jí poté, když zjistil, že je těhotná, vycházel vstříc a umožňoval jí absolvování lékařských prohlídek. [redacted] J. [redacted] však s prací žalobkyně nebyl spokojen, což nepřímou potvrzuje i to, že žalobkyni nebylo přiznáno během pracovního poměru osobní ohodnocení. Soud I. stupně tak v závěru konstatoval, že tvrzení žalobkyně o diskriminačním jednání zůstalo i přes řádné poučení neprokázané a žalobu na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době zamítl. O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a contrario, když žalovaný, který v řízení uspěl, žádné náklady řízení nepožadoval.

Proti rozsudku podala odvolání žalobkyně. Uplatnila odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. c), e) a g) o. s. ř. V odvolání zrekapitulovala průběh řízení a obsahy jednotlivých provedených důkazů, zejména svědků [redacted] J. [redacted] a S. [redacted]. Nesouhlasila se závěrem soudu I. stupně o tom, že skutečnosti uvedené žalobkyní při jejím výslechu jsou rozporné s ohledem na to, jak zrušení pracovního poměru ve zkušební době popisují tito

svědci. Podle žalobkyně výpovědi v rozporu nijak nejsou, J. J. totiž verzi žalobkyně nijak nevyvrátil, pouze ji nepotvrdil, zbytek si nepamatoval a paní S. o důvodech zrušení pracovního poměru nic nevěděla a s nikým o tom nemluvila, údajně tím byla překvapena. Žalobkyně odkázala na ust. § 133a o. s. ř., z něhož vyplývá, že důkazní břemeno nese žalovaný. Poukázala dále na to, že si průběh jednání, kdy jí bylo předáváno zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nenahrávala a pokud prvostupňovému soudu nestačilo to, že vyjádření svědků jsou neurčitá, pak by podle žalobkyně nebylo možno diskriminační spor vyhrát.

Soud I. stupně nesprávně hodnotil provedené důkazy, když uvěřil tvrzení žalovaného, které však nebylo nijak prokázáno. Podle žalobkyně J. J. nedostatky v pracovním výkonu žalobkyni nikdy nevytýkal a ani je s ní nijak neřešil, z čehož žalobkyně dovozuje, že s ní byl spokojen. V řízení totiž bylo prokázáno nejen to, že ve skutečnosti byl J. J. s prací žalobkyně spokojen, ale také to, že jiným zaměstnancům případná pochybení vytykal. Podle žalobkyně je tak naplněn odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř. a žalobkyně závěrem navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný ve svém písemném vyjádření odkázal na správná skutková zjištění soudu I. stupně a správné právní posouzení, zdůraznil, že soud I. stupně provedl všechny potřebné důkazy, které správně zhodnotil. Žádal potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného.

Odvolací soud přezkoumal podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost napadeného rozsudku, včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo, a poté neshledal odvolání žalobkyně důvodným.

K odvolacím důvodům uvedené v § 205 odst. 2 písm. e) a g) o. s. ř. uvádí odvolací soud následující.

Odvolací soud ve svém zrušujícím usnesení ze dne 25. května 2016 poté, když při odvolacím jednání žalobkyni poučil podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. o její procesní povinnosti doplnit skutková tvrzení ohledně toho, že s ní bylo při rozvázání pracovního poměru ve zkušební době zacházeno znevýhodňujícím způsobem a navrhnout k těmto tvrzením relevantní důkazy, vyslovil závazný právní názor, že za situace, kdy se žalobkyni podaří prokázat, že s ní bylo při rozvázání pracovního poměru ve zkušební době zacházeno znevýhodňujícím způsobem oproti jiným zaměstnancům na obdobné pozici, kteří měli uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou se zkušební dobou, pak se bude předpokládat, že diskriminační pohnutkou bylo její těhotenství, což představuje diskriminační důvod ve smyslu § 2 odst. 3 a 4 zákona č. 198/2009 Sb. a poté se přesouvá důkazní břemeno na žalovaného, na němž bude, aby prokázal, že k porušení zásady dobrého zacházení nedošlo (§ 133a o. s. ř.). Žalobkyně po tomto poučení navrhla svůj účastnický výslech, když provedení tohoto důkazu ostatně soudu I. stupně uložil též odvolací soud. Její výpověď však v podstatě jen koresponduje s tím, co žalobkyně uvedla v žalobě a v průběhu řízení. Verzi žalobkyně ohledně skončení pracovního poměru ostatní provedené důkazy neprokazují. V tomto směru lze odkázat zejména na výpověď svědka O. J. J. jejího bezprostředního nadřízeného a vedoucího v němž žalobkyně působila, který jednoznačně uvedl, že s prací žalobkyně nebyl spokojen, žalobkyně dělala často chyby, byla roztržitá, snažila se věci vyřídit rychle tak, aby je „*takříkajíc měla z krku*“ a dávala najevo, že práce, kterou vykonává, je pod její úroveň. Není tedy pravdou, jak žalobkyně tvrdí v odvolání a rovněž při odvolacím jednání dne 15. února 2017, že by nadřízený J. J. byl s její prací

spokojen; z jeho výpovědi vyplynul spíše opak. Svědek [redacted] J. [redacted] rovněž potvrdil, že návrh na skončení pracovního poměru s žalobkyní ve zkušební době podával on, přičemž o návrhu rozhoduje [redacted] a ten uvedený návrh schválil, a že svědkovi není známo, že by [redacted] někdy návrhu svědka nevyhověl. S výpovědí svědka [redacted] J. [redacted] koresponduje i výpověď svědkyně J. [redacted] S. [redacted] zaměstnankyně [redacted] žalovaného, která listiny spojené s ukončením pracovního poměru žalobkyně vyhotovovala. Svědkyně potvrdila, že o důvodu skončení pracovního poměru s žalobkyní jí nebylo nic známo, naopak byla překvapena poté, když žalobkyni předala listinu ohledně zrušení pracovního poměru ve zkušební době, když žalobkyně sama začala o tomto důvodu mluvit s tím, že si „pohladila bráško“ a uvedla, že důvod skončení pracovního poměru zná.

Odvolací soud ve svém zrušujícím usnesení zdůraznil, že ve zkušební době mohou zaměstnanec i zaměstnavatel podle § 66 zákoníku práce zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu a jak je zřejmé z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, publikovaného v časopisu Soudní judikatura, svazek 8, ročník 2009, uveřejněného pod poř. č. 116/2009 na str. 626, prakticky jedinou ochranou zaměstnance při tomto způsobu skončení pracovního poměru je to, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance diskriminovat. Soud I. stupně v odůvodnění svého rozhodnutí všechny provedené důkazy řádně zhodnotil podle zásady volného hodnocení důkazů ve smyslu § 132 o. s. ř. a vysvětlil, které skutečnosti vzal za prokázané a které nikoliv, vysvětlil, kterým důkazům uvěřil a z kterých při zjišťování skutkového stavu vycházel. Odvolací soud se s hodnocením důkazů tak, jak je soud I. stupně učinil, zcela ztotožňuje a pro stručnost na ně odkazuje, když nemá důvodu se od nich jakkoliv odchylovat. Za situace, kdy ve zkušební době může zaměstnanec i zaměstnavatel zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, je irelevantní, jaké pracovní výsledky žalobkyně měla, zda žalovaný byl s její prací spokojen nebo nikoliv. Zde je třeba pro doplnění uvést, že jak vyplývá z výše uvedeného, výsledky dokazování řízení před soudem I. stupně nasvědčují tomu, že žalovaný s prací žalobkyně spokojen nebyl, neboť pracovní výsledky žalobkyně nebyly takové, jak je interpretuje žalobkyně, která výpověď svědka [redacted] J. [redacted] vykládá zcela opačně v rozporu s tím, co svědek uvedl.

Pokud jde o výpověď svědkyně [redacted] N. [redacted] Z. [redacted] žalobkyně, a [redacted] J. [redacted] A. [redacted], jejího [redacted] jedině tyto důkazy verzi žalobkyně potvrzují, nicméně oba tito svědci o okolnostech skončení pracovního poměru s žalobkyní vypovídali pouze zprostředkovaně tak, jak se dozvěděli od žalobkyně, když přímými účastníky jednání ohledně skončení pracovního poměru nebyli. Jejich výpovědi pak navíc lze zhodnotit se zřetelem na jejich příbuzenský poměr k žalobkyni. Soud I. stupně tedy správně z výpovědí těchto svědků nevyšel s tím, že je považoval za nevěrohodné.

Odvolací soud tak shodně se soudem I. stupně uzavírá, že se žalobkyni nepodařilo prokázat, že by s ní žalovaný při rozvázání pracovního poměru zacházel závadným (znevýhodňujícím) způsobem oproti jiným zaměstnancům na obdobné pozici.

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, popřípadě aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (§ 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona). V případě, že se zaměstnanec domáhá některého z uvedených nároků, má v občanském soudním řízení procesní povinnost jednak tvrdit [§ 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř.], že určitým jednáním zaměstnavatele byl ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci

znevýhodněn (samozřejmě včetně údaje o tom, v čem konkrétně jeho znevýhodnění spočívá) a k tomu kumulativně, že pohnutkou (motivem) takového jednání zaměstnavatele je některý ze stanovených diskriminačních důvodů.

Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly zákonem stanovené diskriminační důvody (tedy nikoliv samotné skutkové tvrzení o vytýkaném jednání zaměstnavatele), má soud ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 písm. a) o. s. ř. za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči tomuto zaměstnanci neporušil zásadu rovného (stejného) zacházení (k tomu srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, uveřejněný pod poř. č. 108 ve Sbírce Nejvyššího soudu, svazek 9 - 10, roč. 2010 na str. 1078).

Pokud zaměstnanec uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany zaměstnavatele došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je zaměstnavatel povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Ustanovení § 133a o. s. ř. však nelze vykládat tak, že by se přesunutí důkazní povinnosti na zaměstnavatele týkalo celého tvrzení zaměstnance o jeho diskriminaci, tedy že by zaměstnanci stačilo pouze skutkově tvrdit, že došlo k závadnému (diskriminačnímu) jednání zaměstnavatele a že na zaměstnavateli by bylo prokázat, že k takovému jednání nedošlo. Zaměstnanec musí v občanském soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným (znevýhodňujícím) způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v ustanovení § 133a odst. 1 písm. a) o. s. ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li toto jednání spočívající v konkrétních skutkových okolnostech z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak (srov. právní názor uvedený v usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011).

Za situace, kdy se žalobkyni nepodařilo prokázat její tvrzení o tom, že s ní bylo při rozvázání pracovního poměru zacházeno znevýhodňujícím způsobem, nenastupuje fikce, že diskriminační pohnutkou bylo právě její těhotenství. Žalobkyně neunesla své důkazní břemeno a za tohoto stavu soud I. stupně nepochybil, když žalobu zamítl. Odvolací důvody uvedené v § 205 odst. 2 písm. e) a g) o. s. ř. tak naplněny nejsou. Není dán ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř., který žalobkyně spatřovala v tom, že prvostupňový soud podle jejího tvrzení nepřihlédl ke všem provedeným důkazům. Takovéto pochybení by podle přesvědčení odvolacího soudu zakládalo spíše odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. e) o. s. ř., nicméně zde odvolací soud konstatuje, že soud I. stupně zhodnotil všechny provedené důkazy a učinil z nich relevantní skutková zjištění, která umožnila zjištěný skutkový stav správně posoudit po stránce právní. Je irelevantní, zda svědek [REDAKCE] J. [REDAKCE] žalobkyni nedostatky v práci vytýkal či nikoli, podstatné je, že nebylo prokázáno, že by důvodem zrušení pracovního poměru ve zkušební době s ní bylo její těhotenství.

Odvolací soud proto napadený rozsudek potvrdil podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný, včetně věcně správného nákladového výroku, který je v souladu s ust. § 142 odst. 1 o. s. ř. a contrario.

O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a contrario za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., kdy v odvolacím řízení úspěšnému žalovanému rovněž žádné náklady řízení nevznikly.

P o u ě n í : Proti tomuto rozsudku **I z e** podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

V Praze dne 15. února 2017

Mgr. René Fischer v. r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
Zdeňka Vašková