

# Sedm mýtů spojených s institutem sdíleného důkazního břemene

## I. Je protiústavní!

Institut sdíleného důkazního břemene **není protiústavní, což potvrdil Ústavní soud v nálezu č. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006**. Ústavní soud také vysvětlil, jak je nutné jej aplikovat, aby byl v souladu s právem na spravedlivý proces.

## II. Je to výmysl úředníků z Bruselu.

Není. **Úvahy o podobě dokazování diskriminace byly předmětem rozhodování amerických soudů v sedmdesátých letech minulého století**. Nejvyšší soud USA dospěl k závěru, že prokazovat (diskriminační) pohnutku je pro žalobce obtížné, ne-li nemožné. Žalovaný přitom může snáze prokázat skutečnost odůvodňující legitimní pohnutku. Tyto **úvahy převzal Soudní dvůr Evropské unie** na konci osmdesátých let 20. století.

## III. Narušuje zásadu presumpce nevinny.

**Zásada presumpce nevinny se uplatňuje pouze v trestním řízení**. Vinu musí prokazovat orgány v činné v trestním řízení, nikoliv osoba, vůči níž je trestní řízení vedeno.

Sdílení důkazního břemene se ale uplatňuje v civilním řízení, tedy za situace, kdy se osoba brání proti diskriminaci žalobou (nikoliv trestním oznámením). Řízení o antidiskriminační žalobě je řízením sporným. **Sporné řízení přitom není řízením o „vině a trestu“**.

Přesune-li se důkazní břemeno na žalovaného, neznamena to, že se na žalované hledí jakoby se diskriminace dopustil. Žalovaný musí uvést a podložit skutečné důvody svého jednání. Ve sporném řízení se předpokládá aktivita obou stran (žalobce i žalovaného).

## IV. Nehodí se vůbec do českého právního řádu.

**Nelze souhlasit**. Institut sdíleného důkazního břemene je možná zakotven atypicky v procesním předpise, ale to neznamena, že se do českého právního řádu nehodí. **Nejedná se o nic jiného než o vyvratitelnou právní domněnku**.

Například podle starého občanského zákoníku se odpovědnosti za škodu zprostil ten, kdo prokázal, že škodu nezavinil. Poškozený v soudním řízení tvrdil zavinění škůdce, ale ten se mohl vyvinut (dokázat, že jeho pohnutky zavinění neodpovídají). Podobná úprava odpovědnosti za škodu byla přijata do nového občanského zákoníku.

Sdílené důkazní břemeno **se v současné době uplatňuje i v jiných oblastech práva** (například v případě námítky nekalosoutěžního jednání).

## V. Ochránkyňe „navrhuje více sešněrovat vztahy mezi lidmi kvůli diskriminaci“. Rozšířením ustanovení § 133a o.s.ř. by totiž nově bylo možné podávat žalobu v oblastech, kde to nyní nejde.

**Současná úprava přenosu důkazního břemene neodpovídá antidiskriminačnímu zákonu** (viz infografika). Pouze v případě rasy a etnicity dochází k přenosu důkazního břemene ve všech oblastech života, na které dopadá antidiskriminační zákon. V případě namítané diskriminace z jiného důvodu se přenáší jen v pracovněprávní oblasti. Výjimkou je pohlaví, kde dochází ke sdílení břemene i v oblasti zboží a služeb. Národnost není v občanském soudním řádu obsažena vůbec.

Antidiskriminační zákon ale zakazuje diskriminaci ve všech společenských vztazích dle ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona a shodně pro všechny diskriminační důvody. Pokud tedy **restauratér neobslouží osobu se zdravotním postižením**, nebo **obec odmítne uchazeče o obecní byt z důvodu jeho věku**, jde o diskriminaci, a oběť má možnost podat žalobu. Avšak v soudním řízení **je její postavení výrazně horší**, než kdyby byla namítána diskriminace z důvodu rasy či etnicity, přestože prokazovat „pohnutky“ diskriminujícího je stejně obtížné.

Ochránkyně by tedy pouze chtěla, aby zákon poskytoval v soudním řízení stejnou ochranu všem obětem diskriminace. Žádné rozšíření prostoru pro podávání žalob tudíž nehrozí.

#### **VI. Žalovaný musí prokazovat něco, co neudělal. Žalobce nemusí prokazovat nic, což nahrává kverulantům.**

Opět nelze souhlasit. **Žalovaný nemusí prokazovat to, co neudělal**. Pokud se žalovaný diskriminace nedopustil, musí uvést skutečné důvody svého počínání. Pokud by se na soud obrátil například zaměstnanec, který dostal výpověď, a namítal by diskriminaci z důvodu věku, zaměstnavatel má právo soudu sdělit skutečné důvody pro rozvázání pracovního poměru (například nízkou výkonnost, vysokou chybovost bývalého zaměstnance apod.).

**Žalobce se dokazování také nevyhne**. Ostatně ve sporném řízení se předpokládá aktivita obou stran. Žalobce musí dokázat, se žalovaný dopustil méně příznivého zacházení (například nebyl obsloužen v restauraci). Ovšem to, že důvodem nepříznivého zacházení byl diskriminační důvod, může pouze tvrdit. Pohnutky žalovaného totiž nemá jak prokázat („do hlavy druhých zkrátka nevidíme“). Pokud však žalobce neprokáže, že došlo k nepříznivému zacházení, spor prohraje. Pokud nepříznivé zacházení prokáže, nevyhrál automaticky. Žalovaný totiž může dokázat jiné pohnutky svého jednání (např. host nebyl obsloužen, protože v minulosti se v restauraci opakovaně opil a urážel ostatní hosty). Kdyby tedy žalobce namítal diskriminaci, a jinak byl v řízení pasivní, spor by prohrál.

#### **VII. Změna občanského soudního řádu povede ke zvýšení žalob a zatížení soudů.**

Stejně obavy panovaly i při přijímání antidiskriminačního zákona v roce 2009. S odstupem osmi let lze jednoznačně konstatovat, že se nepotvrdily. Ročně je v Česku podáno přibližně šest antidiskriminačních žalob. Drtivá většina z nich je neúspěšných. Z výzkumu, který provedla ombudsmanka v roce 2015, vyplývá, že obětem diskriminace brání hned několik překážek v přístupu k soudům (nedostatek důkazů, nejistota ohledně výsledku sporu, obavy z vysokých nákladů protistrany, chybějící bezplatná právní pomoc, strach z odvetných opatření po uplatnění nároku u soudu apod.)