

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, neznamená 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 neznamená, 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 vyvinít (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. Ochránkyně „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 diagram). 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 **restaurátér 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.)