

Výpověď pro nadbytečnost a sdílení důkazního břemene

V souladu se zákonem o veřejném ochránci práv (§ 21b písm. b) jsem v minulých letech provedla výzkum k otázkám diskriminace v České republice, v jehož rámci jsem monitorovala rozhodnutí soudů všech stupňů získaná vyžádáním od soudů samotných nebo z evidence Ministerstva spravedlnosti. Mimo jiné jsem zkoumala, jak české soudy nakládají s institutem sdílení důkazního břemene (§ 133a o. s. ř.). Ráda bych se společně se čtenáři tohoto měsíčníku zamyslela nad možnou aplikací tohoto institutu v pracovněprávních vztazích, konkrétně v typově častém sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

Cílem tzv. přenosu či sdílení důkazního břemene je usnadnit (potenciální) oběti diskriminace její procesní postavení. To ovšem neznamená, že by byl žalobce tvrdící diskriminaci své osoby zcela zbaven důkazního břemene a že by dokazování spočívalo pouze na žalovaném. **Žalobce tíží břemeno tvrzení i břemeno důkazní stran existence neobvyklého (nepříznivého) zacházení.** Pouze ohledně motivu takového zacházení postačuje jeho tvrzení, že se tak stalo z jednoho ze zákonem zakázaných diskriminačních důvodů. **Žalovaný pak ve své obraně musí tvrdit a prokázat, že k odlišnému zacházení došlo z jiných důvodů a jeho jednání tedy nebylo motivováno diskriminační pohnutkou** (nález Ústavního soudu Pl. ÚS 37/04). Účelem této právní úpravy je zbavit žalobce povinnosti dokazovat něco (pohnutku), co zpravidla prokázat nelze.

V antidiskriminačním zákoně je zakázána diskriminace z taxativně vymezených důvodů (§ 2 odst. 3) a v taxativně vymezených oblastech (§ 1 odst. 1). Procesní úprava v občanském soudním řádu (§ 133a) tyto diskriminační důvody a oblasti zcela nekopíruje (neposkytuje tedy stejnou procesní ochranu všem obětem diskriminace), nicméně **v oblasti pracovního práva připadá sdílení důkazního břemene v úvahu vždy**, ať už je tvrzena diskriminace z jakéhokoliv zakázaného diskriminačního důvodu (s výjimkou národnosti).

V pracovněprávních sporech je však s ohledem na judikaturu pro diskriminovaného velmi problematické prokázat diskriminační jednání, dostane-li výpověď pro nadbytečnost dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Podmínkami takovéto výpovědi jsou pouze rozhodnutí o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi těmito skutečnostmi. Pokud dopadá organizační změna na více zaměstnanců, přičemž nadbyteční jsou jen někteří z nich (příp. jen jeden), pak **je dle ustálené praxe na zaměstnavateli, aby vybral konkrétního zaměstnance.** Z rozhodnutí soudů, které jsem shromáždila, je zřejmé, že se soudy obecně nezabývají tím, proč byl vybrán konkrétní zaměstnanec, a to ani v případě tvrzení žalobce o diskriminaci ze zakázaného důvodu. Tento postup je stvrzen rovněž Nejvyšším soudem, který i v diskriminačních věcech vylučuje možnost přezkoumat, proč byl konkrétní zaměstnanec jako nadbytečný vybrán (rozsudek ze dne 22. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011).

Pro zaměstnance je však fakticky ve většině případů nemožné prokázat, že jeho výběr zaměstnavatel ve skutečnosti provedl z právem zakázaného diskriminačního důvodu. Je proto k zamyšlení, zda by dosavadní soudní výklad problematiky neměl být revidován. **Pokud se soudy nebudou zabývat způsobem výběru zaměstnanců propouštěných pro nadbytečnost, lze stěží naplnit**

požadavek zákona o sdíleném důkazním břemeni a následně zjistit, zda je opodstatněná námitka žalobce stran diskriminujícího jednání zaměstnavatele při jím činěném výběru.

Obvyklým problémem při propouštění pro nadbytečnost je domněnka vybraných propouštěných zaměstnanců, že skutečným motivem výběru zaměstnavatele byl jejich **vyšší věk**. V některých případech (plošnějšího propouštění) lze zkoumat věkovou strukturu propouštěných zaměstnanců a porovnat ji s věkovou strukturou ostatních zaměstnanců na pracovišti. V jiných případech však ani takový postup nepovede k potvrzení, či vyvrácení diskriminace (např. v rozhodném období je propuštěn jen jeden zaměstnanec v důchodovém věku a u zaměstnavatele žádný jiný zaměstnanec v důchodovém věku nepracuje). V takovém případě by mohla (měla?) být využita vyvratitelná domněnka o zakázaném motivu zaměstnavatele při výběru propouštěného zaměstnance a dojít ke sdílení důkazního břemene dle ustanovení § 133a o. s. ř.

Pokud k přehodnocení stávající zažité soudní praxe nedojde, bude i budoucnu pro ty zaměstnance, kteří v konkrétních případech skutečně diskriminováni byli, velmi obtížné domáhat se jakékoliv nápravy, neboť nebudou schopni prokázat, že motivací zaměstnavatele pro výběr právě jejich osoby byl některý ze zakázaných důvodů (např. věk, mateřství).

Mgr. Anna Šabatová, Ph. D.,
veřejná ochránkyně práv

Názor byl publikován v rámci vydání EPRAVO.CZ Digital - září 2016.



Nové číslo **EPRAVO.CZ Digital** si můžete stáhnout **ZDARMA** na **App Store**, **Google Play** a **Windows Store**, a to přímo z Vašeho tabletu či chytrého telefonu. Pokud máte již aplikaci staženou, postačí si stáhnout pouze nové vydání. Využít můžete také webový archiv starších čísel na adrese tablet.epravo.cz.



© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nebezpečný návrh novely zákona aneb Cesta do pekel je dlážděna těmi nejlepšími úmysly. Actio popularis – dobrý sluha, ale špatný pán](#)
- [Třpyt a bída DPP](#)
- [Lesk a bída klouzavého mandátu](#)
- [GDPR pro samostatné advokáty](#)
- [GDPR kontra zásada veřejnosti](#)
- [Proboha, nepohrávejme si s myšlenkou na zrušení Senátu – aneb I každý populismus musí mít svou mez.](#)
- [Proč máme málo soudců-mužů? Není to diskriminace?](#)
- [Zpověď týraného dyslekticko-dysgrafického autisty](#)
- [Právo stále bují aneb Právní život](#)
- [Glejt pro podpantofelníka](#)
- [Léto versus generátor spisů aneb Právní život](#)