

11. 4. 2023

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Ještě jednou ke svědecké výpovědi zaměstnance

Jaký vliv má na hodnocení věrohodnosti svědecké výpovědi fakt, že svědek je zaměstnancem některého z účastníků občanského soudního řízení? Nejvyšší soud se k této otázce v minulosti již opakovaně vyjádřil; ve svém nedávném rozhodnutí^[1] se pak zabýval tím, zda se věci mají jinak, je-li svědkem zaměstnanec zástupce účastníka řízení.

Skutkový základ případu

Na začátku celé věci byl incident mezi zaměstnancem a statutárním ředitelem zaměstnavatele. Zaměstnanec se pokusil předat zaměstnavateli oznámení o tom, že trvá na zaměstnávání až do konce výpovědní doby, přičemž zaměstnavatel se zaměstnanci pokusil doručit oznámení o trvání překážek v práci na straně zaměstnavatele. Obě strany odmítly jedna od druhé oznámení převzít, zaměstnanec byl vyzván k opuštění kanceláře zaměstnavatele a tu také následně opustil.

Celé situaci byla přítomna osoba v pracovním poměru k zástupci zaměstnance a její svědecká výpověď hrála důležitou roli v řízení, které zahájil zaměstnanec žalobou o náhradu újmy. Tvrdil totiž, že opuštění kanceláře proběhlo za použití násilí vůči jeho osobě a že při něm utrpěl distorzi krční páteře a zhmoždění ramene a paže.

Soudy na prvním a druhém stupni

Soud prvního stupně uzavřel, že přes několik důkazů nasvědčujících tomu, že k incidentu popsanému zaměstnancem dojít mohlo, jednoznačný a nepochybný závěr nebylo možné učinit (a to ani přes rozsáhlé dokazování).

Odvolací soud pak uvedl, že soud prvního stupně správně poukázal i na skutečnosti, které do určité míry snižují věrohodnost svědkyně, spočívající jednak v jejím zaměstnaneckém vztahu k zástupci žalobce a jednak v rozporu její výpovědi s výpovědí jiného svědka. Nato doplnil dokazování účastnickými výslechy, a protože podle něj i poté „*zůstaly rozhodné skutečnosti neobjasněny a tvrzení žalobce nebyla jednoznačně prokázána ani vyvrácena*“, uzavřel, že žalobce neunesl důkazní břemeno.

Zaměstnanec se rozhodl podat dovolání.

Co na to Nejvyšší soud

Nejvyšší soud vyhodnotil dovolání žalobce jako přípustné. A to proto, že ve své rozhodovací praxi dosud nevyřešil otázku, zda lze závěr o nevěrohodnosti svědecké výpovědi osoby založit na tom, že tato osoba je zaměstnancem zástupce účastníka řízení.

Při formulaci závěru soud poukázal na zásadu volného hodnocení důkazů, která ponechává postup při hodnocení důkazů úvaze soudu. Nebylo by s ní v souladu, kdyby měla být svědecká výpověď

předem označena za nezpůsobilý důkazní prostředek jen kvůli příslušnosti svědka k určité sociální nebo profesní skupině.

Přesvědčení o nevěrohodnosti svědecké výpovědi musí být vždy výsledkem úvahy založené na posouzení zjištěných skutkových okolností, např. rozporů ve výpovědi svědka, rozporů mezi výpovědí svědka a jinými důkazy, ze způsobu jeho výpovědi, z jeho osobního (tedy ne obecně postulovaného) vztahu k věci nebo k osobám zúčastněným na řízení apod.

Nejvyšší soud proto nepřekvapivě odkázal na svá dřívější rozhodnutí^[2] o tom, že pracovněprávní vztah svědka jako zaměstnance některého z účastníků řízení sám o sobě nevěrohodnost svědecké výpovědi nezpůsobí a uzavřel, že totéž platí pro situaci, kdy jako svědek vypovídá zaměstnanec zástupce účastníka řízení. Ani v tomto specifickém případě tak podle soudu není důvod, aby (jen) na základě kritéria pracovněprávního vztahu mezi svědkem a zástupcem účastníka řízení byla věrohodnost výpovědi svědka zpochybňována.

Závěr

Je tedy možné stručně shrnout, že označit svědeckou výpověď za nevěrohodnou nebude možné na základě pouhé existence pracovněprávního vztahu k účastníku řízení nebo jeho zástupci, ale vždy jen na základě konkrétních zjištění a faktů, které vyšly najevo v průběhu řízení.



Mgr. Tomáš Mls, Ph.D.,
advokát

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aeigislaw.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1215/2021

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1751/97, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4643/2010

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)