

Česká republika
NÁLEZ
Ústavního soudu

Jménem republiky

Ústavní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Jana Musila a soudců Jana Filipa (soudce zpravodaje) a Vladimíra Kůrky o ústavní stížnosti stěžovatele **Mgr. J. K.**, zastoupeného JUDr. Jitkou Šťastnou, advokátkou se sídlem v Uherském Hradišti, Prostřední 128, proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. ledna 2015 č. j. 21 Cdo 3211/2014-248 a rozsudku Krajského soudu v Brně – pobočky ve Zlíně ze dne 20. března 2014 č. j. 60 Co 447/2013-191, za účasti Nejvyššího soudu, Krajského soudu v Brně – pobočky ve Zlíně a Okresního soudu v Uherském Hradišti, jako účastníků řízení, a Dětského domova Uherské Hradiště, IČ 60371773, se sídlem v Uherském Hradiště, Jirího z Poděbrad 313, zastoupeného JUDr. Ivanou Pazderskou, advokátkou se sídlem v Uherském Hradišti, Protzkarova 51, jako vedlejšího účastníka řízení, **takto**:

- I. Usnesením Nejvyššího soudu ze dne 16. ledna 2015 č. j. 21 Cdo 3211/2014-248 a rozsudkem Krajského soudu v Brně – pobočky ve Zlíně ze dne 20. března 2014 č. j. 60 Co 447/2013-191 bylo porušeno základní právo stěžovatele na soudní ochranu zaručené v čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a na spravedlivý proces podle čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.
- II. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. ledna 2015 č. j. 21 Cdo 3211/2014-248 a rozsudek Krajského soudu v Brně – pobočky ve Zlíně ze dne 20. března 2014 č. j. 60 Co 447/2013-191 se **ruší**.

Odůvodnění

I.

Skutkové okolnosti případu a obsah napadených rozhodnutí

1. Stěžovatel se ústavní stížností domáhá zrušení shora označených rozhodnutí, neboť má za to, že jimi bylo porušeno jeho právo na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“).
2. Stěžovatel byl zaměstnán jako vychovatel Dětského domova Uherské Hradiště (dále jen „žalovaný“ nebo „vedlejší účastník řízení“). Z tohoto pracovního poměru převzal dne 30. 5. 2012 výpověď danou podle § 52 písm. f) zákoníku práce s poukazem na to, že nespĺňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, a to pro absenci vzdělání v oboru speciální pedagogiky. Žalobu stěžovatele na určení

neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí zamítl Okresní soud v Uherském Hradišti rozsudkem ze dne 16. 8. 2013 č. j. 4 C 57/2012-109, když dospěl k závěru, že se stěžovatelem byl rozvázán pracovní poměr v souladu se zákony. Ke stěžovatelem namítané diskriminaci pak okresní soud mj. s odkazem na zjištění kontrolních orgánů (inspekce práce, školní inspekce) a též veřejného ochránce práv uzavřel, že nebyla prokázána.

3. Rozsudek soudu prvního stupně potvrdil k odvolání stěžovatele napadeným rozsudkem Krajský soud v Brně – pobočka ve Zlíně, který ve věci nařídil jednání, na němž doplnil dokazování listinami týkajícími se studia k získání předpokladů pro výkon práce jiného zaměstnance žalovaného – osoby, kterou stěžovatel v rámci uplatněné argumentace stran diskriminačního jednání vymezil jako komparátora ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

4. Dovolání stěžovatele proti rozsudku odvolacího soudu odmítl Nejvyšší soud jako nepřípustné s odůvodněním, že v něm byl uplatněn jiný dovolací důvod, než který je uveden v ustanovení § 241a odst. 1 občanského soudního řádu (stěžovatel zpochybňoval skutková zjištění, na nichž odvolací soud založil svůj závěr o tom, že důvod, pro nějž žalovaný přistoupil k rozvázání pracovního poměru výpovědí se stěžovatelem, byl v daném případě naplněn, a předmětné rozvázání pracovního poměru ze dne 30. 5. 2012 shledal shodně se soudem prvního stupně plně platné), a dále pro nepřípustnost podle ustanovení § 237 občanského soudního řádu, neboť rozhodnutí odvolacího soudu shledal v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

II.

Argumentace stěžovatele

5. Ve vztahu k napadenému usnesení Nejvyššího soudu stěžovatel spatřuje porušení svého práva na spravedlivý proces v tom, že dovolací soud argumentoval nepřihodnou ustálenou soudní praxí. Podle jeho názoru se nejedná o judikaturu, která by řešila stěžovatelem namítané právní otázky týkající se diskriminace, přičemž otázka pronásledování ve formě rozvázání pracovního poměru podle § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona nebyla Nejvyšším soudem dosud řešena.

6. Dovolací soud se nevyjádřil ani k namítané otázce týkající se výkladu výjimky podle § 32 písm. b) zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Účelem této výjimky je dle stěžovatele zachování kontinuity výkladu pedagogické činnosti. Výpověď je tak dle stěžovatele možné nekvalifikovanému zaměstnanci podat až po zajištění adekvátní náhrady, čemuž vedlejší účastník řízení nedostal. Soud se dále nevyjádřil ani k namítané otázce, zda komparátoru bylo nedůvodně a nesprávně (v rozporu s uvedenou výjimkou) umožněno zahájit opakované studium. Stěžovatel má za to, že dovolání splňovalo podmínky přípustnosti.

7. Ve vztahu k rozsudku odvolacího soudu stěžovatel namítá, že byla zcela pominuta otázka rozvázání pracovního poměru jako pronásledování z hlediska antidiskriminačního zákona za stížnost stěžovatele na žalovaného z důvodu předchozí diskriminace stěžovatele, podaná před rozvázáním pracovního poměru, a též související otázka diskriminace stěžovatele jakožto jediného muže, jenž byl u žalovaného zaměstnán. Diskriminaci z důvodu pohlaví stěžovatel spatřuje v tom, že ve srovnání

s komparátorem (ženou) ve stejné situaci, ale i s dalšími ženami, mu byl úmyslně znemožněn ze strany žalovaného přístup k doplnění potřebného vzdělání, a dále v tom, že byl jako jediný zařazen do nejobtížnějšího systému služeb, při němž nebylo možné zahájit doplňující studium z důvodu nemožnosti vytvoření podmínek pro uvolňování z pracoviště.

8. Rozsudek odvolacího soudu je proto dle názoru stěžovatele nepřezkoumatelný a přijaté závěry nesprávné, včetně nesprávného posouzení zpráv kontrolních orgánů, kdy bylo přihlédnuto k závěrům orgánů, které nebyly kompetentní otázkou diskriminace posuzovat, resp. nebylo přihlédnuto k relevantní zprávě oddělení rovného zacházení veřejného ochránce práv. Právě na zprávu veřejného ochránce práv ze dne 16. září 2013 stěžovatel poukazuje, když se v ní uvádí, že diskriminace za strany Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj na pracovišti stěžovatele prokázána nebyla, neboť ji tento orgán vůbec neprokazoval. Stěžovatel též namítá, že v řízení před soudy nedošlo k provedení navrhovaných důkazů – výslechy svědků (mj. bývalí zaměstnanci žalovaného).

9. Stěžovatel má za to, že obecné soudy měly výpověď stěžovateli posuzovat a poměřovat i z hlediska (zákazu) diskriminace a (ne)rovného zacházení dle antidiskriminačního zákona. Domnívá se, že důkazní břemeno mělo být ve smyslu § 133a tohoto zákona přeneseno na vedlejšího účastníka řízení (žalovanou). To ve věci stěžovatele soudy neučinily, neboť jeho případ řešily jako „prosté“ nediskriminační rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu nesplnění kvalifikačního předpokladu podle § 52 písm. f) zákoníku práce; tím došlo k porušení jeho práva na spravedlivý proces.

III.

Vyjádření účastníků řízení a replika stěžovatele

10. Nejvyšší soud ve svém vyjádření k ústavní stížnosti označil stěžovatelovy námitky za pokračování polemiky neúspěšného účastníka řízení s průběhem řízení před obecnými soudy, s hodnocením důkazů a se skutkovými zjištěními, z nichž rozhodnutí soudů vycházejí. Na tomto základě stěžovatel dle Nejvyššího soudu předkládá vlastní skutkové závěry, od nichž odvíjí možnost odlišného právního posouzení ve věci samé. Stěžovatel nenamítá, že by v jeho případě výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce nebyl dán. Nejvyšší soud má za to, že „*naznačená problematika se týká otázek aplikace právních předpisů, upravujících standardní práva účastníků pracovního poměru, které však nemají ústavní přesah v podobě zásahu do ústavních práv a svobod*“, a že proto „*není přezkoumání usnesení Nejvyššího soudu z hlediska správnosti v něm vysloveného právního názoru přípustné*“. Nejvyšší soud navrhuje, aby byla ústavní stížnost odmítnuta jako zjevně neopodstatněná.

11. Krajský soud v Brně – pobočka ve Zlíně ve svém vyjádření odkázal na odůvodnění rozsudku, v němž ve věci rozhodoval. Má za to, že se s námitkami stěžovatele ohledně odvetného jednání v odůvodnění vyrovnal a věc právně posoudil. Ústavní stížnost proto považuje za nedůvodnou.

12. Okresní soud v Uherském Hradišti ve svém vyjádření uvedl, že se s námitkami stěžovatele ve svém rozhodnutí dostatečně vypořádal a na jeho obsah se zcela odvolal.

Má za to, že stěžovatel jen opět podrobně opakuje skutková tvrzení o své diskriminaci, které byly známy všem soudům rozhodujícím ve věci a které jimi nebyly akceptovány. Ústavní stížnost proto rovněž považuje za nedůvodnou.

13. Vedlejší účastník řízení má za to, že obecné soudy neporušily stěžovatelovo právo na spravedlivý proces, jejich rozhodnutí jsou souladná s právními předpisy a ustálenou judikaturou. Obecné soudy se dle názoru vedlejšího účastníka řízení stěžovatelem tvrzenou diskriminací zabývaly, avšak této argumentaci nepřisvědčily. Vedlejší účastník řízení poukazuje na to, že stěžovatel využil možnosti kontroly ze strany veškerých možných orgánů, avšak provedenými šetřeními nebyla prokázána žádná pochybení ze strany vedlejšího účastníka. Uvádí, že požadavek odborné kvalifikace daný zákonem není možné použít jako základ nerovného zacházení či diskriminace. Vedlejší účastník navrhl, aby byla ústavní stížnost odmítnuta jako návrh zjevně neopodstatněný.

14. Stěžovatel v replice k vyjádření účastníků řízení zdůraznil, že soudy se k tvrzené diskriminaci uspokojivě nevyjádřily, pouze nesprávně diskriminaci vyvrátily. Vlastní šetření soudy neprovedly (navrhovaný výslech svědků byl zamítnut), bez prověření a přezkoumání byly převzaty závěry prokazatelně pochybilšího oblastního inspektorátu práce (materiál z kontroly tohoto správního úřadu si odvolací soud nevyžádal). Zpráva veřejného ochránce práv, která se pochybením oblastního inspektorátu práce v této věci zabývala, nebyla správně posouzena, a proto nebyla akceptována. Důvodem sporu nebylo a není nesplnění kvalifikačního předpokladu stěžovatele, ale zda se s ním (i dalšími muži) zacházelo ve stejné situaci se ženou (komparátorem) a ženami vůbec rozdílně, méně příznivě, zda byl pronásledován za podání stížnosti, zda mu bylo umožněno doplnění vzdělání v době platné výjimky pro pedagogy a zda mělo výpovědi předcházet zajištění náhrady. Užitá ustálená soudní praxe, na kterou účastníci řízení odkazují, dopadá na nediskriminační případy a také na ty, v nichž nesplnění kvalifikačního předpokladu není zaviněno zaměstnavatelem.

15. Obecné soudy nesprávně posoudily otázky diskriminace, neboť nesprávně užily zásadu posuzování existujícího stavu ke dni podané výpovědi (tj. k 30. 5. 2012), kdy komparátor (vychovatelka – žena), která stejně jako stěžovatel neměla splněn kvalifikační předpoklad, ještě nebyla přijata k opakovanému studiu na další škole, a kdy pozdější přijetí ke studiu nebylo možné předjímat. Došlo též dle stěžovatele k nesprávné aplikaci § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona, který na případ stěžovatele nedopadal. Jakkoli šetření na pracovišti prováděly různé kontrolní orgány (Česká školní inspekce, oddělení detencí veřejného ochránce práv), jediným kompetentním orgánem v oblasti diskriminace byl oblastní inspektorát práce. Ten však podle veřejného ochránce práv, který jeho činnost prověřoval, jasně pochybil.

III.

Formální předpoklady projednání návrhu

16. Ústavní soud se nejprve zabýval tím, zda jsou splněny formální předpoklady projednání ústavní stížnosti. Ústavní stížnost byla podána včas a Ústavní soud je k jejímu projednání příslušný. Stěžovatel je osobou oprávněnou k jejímu podání, je zastoupen v souladu s požadavky § 29 až 31 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Ústavním soudu“), a vyčerpал všechny

prostředky, které mu zákon k ochraně jejich práv poskytuje. Ústavní stížnost proto byla shledána přípustnou.

IV.

Posouzení důvodnosti ústavní stížnosti

17. Ústavní soud přezkoumal napadená rozhodnutí obecných soudů, jakož i řízení jim předcházející, a dospěl k závěru, že ústavní stížnost je důvodná.

18. Ústavní soud ve své judikatuře opakovaně zdůrazňuje, že není oprávněn do rozhodovací činnosti obecných soudů zasahovat z pozice další přezkumné instance, neboť není vrcholem jejich soustavy; je orgánem ochrany ústavnosti (srov. čl. 83 a 91 Ústavy České republiky, dále jen „Ústava“). Do rozhodování obecných soudů je proto oprávněn (a povinen) zasáhnout jen tehdy, pokud jím došlo k porušení ústavně zaručených základních práv. K tomu dochází mj. tehdy, pokud soudy nesprávně aplikují právní normy, takže se právní závěry v jejich rozhodnutích dostávají do extrémního nesouladu s vykonanými skutkovými zjištěními [srov. např. nálezy sp. zn. I. ÚS 401/98 ze dne 13. 1. 1999 (N 3/13 SbNU 11), sp. zn. III. ÚS 1624/09 ze dne 5. 3. 2010 (N 43/56 SbNU 479)], nebo se opírají o nedostatečně zjištěný stav věci a své závěry tak aplikují na stav pouze domnělý. To je v rozporu s individuálním charakterem každého soudního rozhodnutí, které musí splňovat požadavky fakticity, a ve svém důsledku vede k porušení práva na spravedlivý proces, jenž musí být veden při spolehlivě provedeném dokazování [srov. nálezy sp. zn. III. ÚS 84/94 ze dne 20. 6. 1995 (N 34/3 SbNU 257) či sp. zn. III. ÚS 173/02 ze dne 10. 10. 2002 (N 127/28 SbNU 95) či sp. zn. III. ÚS 1604/13 ze dne 7. 5. 2014 (dostupný na <http://nalus.usoud.cz>)].

IV. a

K dokazování v diskriminačních sporech

19. Ústavní soud se ve své rozhodovací činnosti již mnohokrát zabýval principem rovnosti [ústavní imperativ rovnosti zakotvený v čl. 1 a rozvedený v čl. 3 odst. 1 Listiny, čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“), též čl. 21 Listiny základních práv EU], který se promítá i do pracovněprávních vztahů. Princip rovnosti je stabilně vnímán jako kategorie relativní [nejde o absolutní rovnost, nýbrž o odstranění neodůvodněných rozdílů, viz nálezy Ústavního soudu ČSFR sp. zn. Pl. ÚS 22/92, Sbirka usnesení a nálezů Ústavního soudu ČSFR, s. 37 a 38, a z něj vycházející další nálezy, např. nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 6/96 ze dne 5. 11. 1996 (295/1996 Sb., N 113/6 SbNU 313), sp. zn. Pl. ÚS 5/95 ze dne 8. 11. 1995 (6/1996 Sb., N 74/4 SbNU 205), sp. zn. Pl. ÚS 33/96 ze dne 4. 6. 1997 (185/1997 Sb., N 67/8 SbNU 163), sp. zn. Pl. ÚS 15/02 ze dne 21. 1. 2003 (40/2003 Sb., N 11/29 SbNU 79), z pozdější doby např. nálezy sp. zn. Pl. ÚS 17/11 ze dne 15. 5. 2012 (220/2012 Sb., N 102/65 SbNU 367)]. Zákonem založené nerovnosti tak mohou být připuštěny za předpokladu, že pro to jsou ústavně akceptovatelné důvody, přičemž existence takových důvodů musí vyplynout z poměrování principu rovnosti (zákazu diskriminace) na straně jedné a důvodem pro odlišné zacházení na straně druhé (viz např. nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 36/93 ze dne 17. 5. 1994, 132/1994 Sb., N 24/1 SbNU 175). Jinými slovy, *„za diskriminaci nelze považovat jakýkoliv rozdíl v právech a povinnostech různých subjektů práva, ale pouze rozdíly*

neodůvodněné“ [cit. z nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009 (N 105/53 SbNU 313), srov. též rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva k čl. 14 Úmluvy ve věcech *Willis v. the United Kingdom*, č. 36042/97, bod 48, či *Okpysz v. Germany*, č. 59140/00, bod 33].

20. Stěžovatel namítal diskriminaci při ukončení pracovního poměru, tedy v rámci pracovněprávního vztahu. Ústavní princip rovnosti (zákazu diskriminace) se v této oblasti promítá jednak do ustanovení zákoníku práce (§ 16, 110) a jednak do antidiskriminačního zákona, který jako *lex generalis* vedle vymezení základních pojmů, užívaných v oblasti diskriminace (např. přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování atd.) a případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje též právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích (§ 17 zákoníku práce). Podle § 16 odst. 2 zákoníku práce, v relevantním znění, je „*v pracovněprávních vztazích ... zakázána jakákoliv diskriminace*“, s výjimkou uvedenou v odst. 3 (vyplývá-li rozdílné zacházení z povahy pracovních činností), a s dalšími výjimkami, které vymezuje antidiskriminační zákon (§ 6, 7, 9).

21. Ústavní soud připomíná, že antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci přímou (s jednou osobou se zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého z diskriminačních důvodů) a nepřímou (osoba je znevýhodněna z některého z diskriminačních důvodů oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního ustanovení), přičemž za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci (§ 2 odst. 2). Bez ohledu na to, o jaký typ nerovného zacházení se jedná, její prokázání (resp. nevyvrácení, viz níže) zakládá rozpor s čl. 3 odst. 1 Listiny.

22. Ochrana práva na zajištění rovného zacházení a ochrana před diskriminací přísluší soudům (čl. 4 Ústavy, čl. 36 odst. 1 Listiny). Ve vztahu k dokazování diskriminačního jednání se v řízení před obecnými soudy aplikuje ustanovení § 133a občanského soudního řádu. Podle tohoto ustanovení: „*Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, (...) je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*“

23. V diskriminačních sporech tedy dochází k přesunu důkazního břemene na žalovaného, a to z důvodu, že je to zpravidla žalovaný, který ve sporech tohoto typu disponuje potřebnými informacemi. Jedná se o výjimku z obecného principu dokazování (§ 120 občanského soudního řádu), kdy každý účastník nese důkazní břemeno ve vztahu k těm skutečnostem, které tvrdí. „*Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, sice musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace (musí prokázat prima facie zásah), jestliže tak ale učiní, je tím založena vyvrátitelná domněnka, ve vztahu ke které leží povinnost dokázat opak na straně žalovaného*“ [cit. z nálezu Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 1136/13 ze dne 12. 8. 2015 (dostupný na <http://nalus.usoud.cz>), k tomu srov. též rozhodnutí ESLP ve věci *Chassagnou and Others v. France*, stížnosti č. 25088/94, č. 28331/95 a 28443/95, body 91-92, či *Timishev v. Russia*, stížnosti č. 55762/00 a 55974/00, bod 57)].

24. K ustanovení § 133a občanského soudního řádu (byť ve znění ke dni 21. 5. 2006) se vyslovil Ústavní soud též v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006 (419/2006 Sb., N 92/41 SbNU 173), v němž posuzoval ústavnost institutu přesunu důkazního břemene. Z něj vyplývá, že osobě, která se cítila být diskriminována, nestačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. *„Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací (pozn. aut.: zde na základě rasového nebo etnického původu). Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Ostatně požadavek, aby strana žalující musela prokazovat, že byla diskriminována právě a výlučně pro svůj rasový (etnický) původ, a nikoli z důvodu jiného, je zcela zjevně nesplnitelný, neboť prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno.“*

25. Důkazní břemeno tedy neleží pouze a výlučně na straně žalované, ale též na straně žalující. Žalobce je tak povinen prokázat znevýhodňující zacházení, tedy že s ním bylo ve srovnání s tzv. komparátorem (osobou ve srovnatelné situaci) zacházeno znevýhodňujícím způsobem z diskriminačního důvodu. Pokud strana žalující svou část důkazního břemene unese, dochází k přesunu důkazního břemene na žalovanou, která prokazuje svá tvrzení, že k diskriminaci na základě zakázaných důvodů v daném případě nedošlo. Jinými slovy, v případě, že dojde k přesunu důkazního břemene, žalovaný musí prokázat, že jeho rozhodnutí je odůvodněno nikoli diskriminačními (zakázanými) důvody, nýbrž jinými (přípustnými) důvody (srov. též rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. července 2008, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law*, C-303/06, bod 55).

26. Stěžejní úvahou v diskriminačních sporech tedy je, zda v konkrétním případě žalobce důkazní břemeno unesl a založil tím přesun důkazního břemene na žalovaného; taková úvaha musí vyplynout ze skutkových okolností konkrétního případu. Pro vztahy zaměstnanec – zaměstnavatel je nicméně typické, že z hlediska přístupu ke skutečnostem prokazujícím diskriminační jednání je pozice zaměstnance zpravidla značně oslabena. Po zaměstnanci tedy není namístě vyžadovat předkládání takových důkazů, k nimž nemůže mít přístup, či s nimi nemůže disponovat. Při rozhodování o přenosu důkazního břemene za žalobce na žalovaného je zároveň nutno zohlednit i to, že přímý důkaz diskriminace ze strany žalobce zpravidla nemůže být předložen (srov. *Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 350*).

27. Samotné rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců (zda muži nebo ženě) ukončí pracovní poměr, jistě nelze bez dalšího za diskriminační považovat, resp. taková skutečnost sama o sobě nezakládá přesun důkazního břemene na žalovaného. K této skutečnosti musí přistoupit ještě další okolnosti (důkazy), které vyvolají důvodné (důvody podložené) podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy. Je-li naplněna podmínka rozdílného zacházení, k přenosu důkazního břemene bude třeba přistoupit, pokud z důkazů předložených žalobcem vyplyne alespoň rozumná pravděpodobnost, že k diskriminaci došlo (srov. *Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 345-346*).

IV. b Posouzení věci

28. Stěžovatel se v řízení před obecnými soudy domáhal vyslovení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, neboť jejím skutečným důvodem mělo být stěžovatelem tvrzené diskriminační jednání z důvodu pohlaví vůči jeho osobě ze strany zaměstnavatele (vedlejšího účastníka řízení), nikoli uváděné nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce (vychovatele v dětském domově). V ústavní stížnosti se stěžovatel dovolává ochrany svého základního práva na soudní ochranu a spravedlivý proces (čl. 36 odst. 1 Listiny a čl. 6 odst. 1 Úmluvy), neboť má za to, že jím tvrzený diskriminační důvod výpovědi, resp. konkrétní námitky a tvrzení poukazující na tento skutečný důvod, obecné soudy dostatečně nezohlednily a nevypořádaly se s nimi. Rovněž má za to, že ve věci nebyl stran namítané diskriminace dostatečně zjištěn skutkový stav.

29. Úkolem Ústavního soudu v tomto řízení je, s ohledem na jeho kompetence soudního orgánu ochrany ústavnosti primárně posouzení otázky, zda se obecné soudy ústavně konformním způsobem vypořádaly s tvrzením stěžovatele, že výpověď ze strany vedlejšího účastníka řízení byla vedena diskriminačními pohnutkami. Skutkový závěr o tom, zda skutečným důvodem výpovědi stěžovateli byla jeho příslušnost k mužskému pohlaví, byl totiž nezbytný pro posouzení žaloby stěžovatele, kterou se domáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí.

30. Ze spisového materiálu vyplývá, že stěžovatel v řízení před obecnými soudy diskriminační jednání vedlejšího účastníka ve vztahu k jeho osobě z důvodu pohlaví v řízení konzistentně namítal. Obšírně a podrobně poukazoval na postup vedlejšího účastníka před podáním výpovědi stěžovateli (pronásledování ve smyslu § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona z důvodu stížností stěžovatele na vedlejšího účastníka řízení), na dle jeho soudu nedůvodné upřednostnění ženy ve srovnatelné situaci nejen při rozhodování o ukončení pracovního poměru, nýbrž i v přístupu zaměstnavatele k možnosti stěžovatele doplnit si potřebnou kvalifikaci, a to v kontextu celkové atmosféry na pracovišti. Tvrzení stěžovatele byla dokládána (ze strany stěžovatele a vedlejšího účastníka řízení) zprávami institucí, které kontrolu u vedlejšího účastníka řízení (z podnětu stěžovatele) prováděly. Diskriminační jednání stěžovatel navrhol prokázat taktéž výpověďmi svědků – mužů, s nimiž byl v průběhu předcházejících let ze strany vedlejšího účastníka řízení rozvázán pracovní poměr.

31. Nalézací i odvolací soud v odůvodnění napadených rozhodnutí vzaly stěžovatelova tvrzení ohledně diskriminačního jednání žalovaného za vyvrácené, když poukázaly na zjištění kontrolních orgánů, jež na pracovišti vedlejšího účastníka řízení diskriminaci či obtěžování (bossing) nezjistily. Z jejich rozhodnutí se podává, že vzaly za prokázané naplnění podmínky pro platnost výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce, tedy že stěžovatel nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon práce. Nesplnění kvalifikačních předpokladů nicméně stěžovatel nerozporoval, když s ohledem na okolnosti případu bylo rozumně těžištěm jeho argumentace diskriminační jednání žalovaného.

32. Ve vztahu k namítanému diskriminačnímu jednání a návrhům na provedení dalších důkazů nalézací soud konkrétně uvedl:

a) k námitce, že ke dni podání výpovědi nesplňovala kvalifikační předpoklad další pracovnice – „*sama skutečnost, že další zaměstnankyně Dětského domova v době výpovědi žalobci kvalifikační předpoklady jednoznačně nesplňovala, nemůže sama o sobě být důvodem neplatnosti výpovědi žalobce a není ani důkazem o diskriminaci žalobce*“;

b) k návrhu na doplnění dokazování výsledkem svědků, jimiž měla být prokázána diskriminace žalobce – „*provedení těchto důkazů považuje soud ve vztahu k tomuto řízení za nadbytečné. Řada kontrol, které provedly různé instituce, jak je popsáno shora, žádnou diskriminaci žalobce nezjistila*“. V odůvodnění napadeného rozhodnutí pak nalézací soud odkázal na § 6 odst. 1 a 3 antidiskriminačního zákona, aniž by však aplikaci těchto ustanovení na posuzovaný případ rozvedl.

33. Odvolací soud potom své úvahy stran namítaného diskriminačního jednání vedlejšího účastníka řízení shrnul následovně: „*Rovněž pak uplatněná argumentace žalobce (...), je pro posouzení věci nerozhodná, když předně tato není z hlediska tvrzeného skutkového základu ani dostatečná (viz srovnání rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 246/2008), přičemž tato je navíc vyvrácena, provedenými šetřeními a zprávami dozorujících orgánů stran kontroly dodržování pracovněprávních předpisů u žalovaného a rovného zacházení se zaměstnanci v období bezprostředně předcházejícím předmětnému rozvazovacímu úkonu tak i období následujícím (...). Dále pak i z pohledu speciální právní úpravy antidiskriminačního zákona nelze vycházet z negativního vymezení diskriminace (§ 6 odst. 1 tohoto předpisu) přisvědčit stanovisku žalobce, neboť v zásadě požadavek odborné kvalifikace daný zákonem není možno použít jako základ nerovného zacházení či diskriminace. Pokud pak žalobce v rámci základu uplatněných tvrzení ohledně diskriminace jeho osoby žalovaným vymezuje jako komparátora jiného zaměstnance žalovaného ..., je nutno na podkladě výsledků v odvolacím řízení doplněného dokazování zdůraznit, že z těchto se podává, že u této zaměstnankyně byla situace ohledně jejich odborných předpokladů odlišná, když tato alespoň zahájila příslušné odborné studium k získání příslušné odborné kvalifikace (...). Zjevně pak neobstojí ani žalobcem zdůrazňované kritérium odlišného pohlaví její osoby a v minulosti daného stavu zaměstnanců žalovaného mužského pohlaví zastávajícího pozici vychovatele.*“

34. Ze spisového materiálu se ovšem podává, že kontroly na pracovišti prováděla jak Česká školní inspekce, Krajský úřad Zlínského kraje (odbor školství, mládeže a sportu), Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj, tak i veřejný ochránce práv. Jak ovšem vyplynulo z odpovědi zástupce veřejného ochránce práv ze dne 6. 8. 2013 (č. 1. 87 a násl. spisu), adresované stěžovateli, závěry oblastního inspektorátu práce vyhodnotil jako formalistické, přičemž s ohledem na absenci důkazů a nemožnost jejich provedení (např. výslech svědků) odkázal na potřebu dokazování před soudem. Ve zprávě zástupce veřejného ochránce práv ze dne 16. 9. 2013, kterou stěžovatel předložil v rámci odvolacího řízení, se pak zdůrazňuje, že oblastní inspektorát práce je jediným kontrolním orgánem státu (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce), který může z pozice správního úřadu prověřit situaci na pracovišti z hlediska diskriminace. Zjištění tohoto orgánu ve vztahu ke stěžovateli, zachycené v protokolu o kontrole ze dne 29. 6. 2012, zástupce veřejného ochránce práv vyhodnotil jako porušující zásadu materiální pravdy. Uvedl, že detailnímu popisu jednání zaměstnavatele nebyla ze strany

tohoto kontrolního orgánu věnována náležitá pozornost; poukázal mj. na opakované skončení pracovního poměru s muži na pozici vychovatelů a jejich dlouhodobý podstav ve srovnání s počtem zde zaměstnaných žen, ale též (prokázanou) nerovnost v odměňování. Přestože stěžovatel ve svém podání ke kontrole označil jmenovitě celkem sedm mužů, kteří z dětského domova odešli (nejčastěji formou dohody o rozvázání pracovního poměru) od roku 2002, kdy se ředitelkou stala Mgr. Ivana Lacková, do roku 2012, kdy dostal stěžovatel výpověď, kontrolní orgán žádného z těchto mužů neoslovil s cílem prověřit podezření z diskriminace. Dále zástupce veřejného ochránce práv poukázal na skutečnost, že se kontrolní orgán nijak nevypořádal s tvrzeným rozvázáním pracovního poměru jako formou pronásledování (§ 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona).

35. Ústavní soud nemá pochybnosti o tom, že posuzovaný případ vyžadoval aplikaci § 133a občanského soudního řádu, neboť stěžovatel žalobu na neplatnost výpovědi odůvodňoval argumenty založenými na námitce diskriminačního jednání zaměstnavatele. Z obsahu odůvodnění napadeného rozhodnutí odvolacího soudu, které toto ustanovení občanského soudního řádu samo přímo neuvádí, lze proto dovodit, že ve vztahu ke stěžovateli soud neshledal naplnění důkazního břemene, když argumentaci stěžovatele označil (s odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu ve věci aplikace § 133a občanského soudního řádu) z hlediska tvrzeného skutkového základu za nedostatečnou. Tento závěr Ústavní soud shledal z výše uvedených důvodů vadným, neboť pravidla zakotvená pro přenos důkazního břemene nebyla náležitým způsobem promítnuta do zjištěného skutkového stavu věci.

36. Třeba zdůraznit, že stěžovatel se ještě za trvání svého pracovního poměru obrátil na různé kontrolní instituce, mj. právě s tvrzeními o diskriminačním jednání vedlejšího účastníka řízení. Pokud ze zpráv o provedených kontrolách vyplývá závěr, že diskriminace ve vztahu ke stěžovateli zjištěna nebyla, nemůže se jednat o závěr, s nímž se bez dalšího mohou soudy ztotožnit za situace, kdy z předložených zpráv zástupce veřejného ochránce práv, který *ex lege* vykonává působnost též ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací (§ 1 odst. 1 a 5 zákona č. 349/1999 Sb.), vyplynula zjištění o hrubých nedostacích v provedených kontrolách právě v oblasti tvrzené diskriminace. Se zjištěními, vyplývajícími z této zprávy, která byla vydána až v rámci odvolacího řízení, se odvolací soud vůbec nevypořádal. Zprávy, na něž bylo v napadených rozhodnutích obecně poukázáno, přitom potvrzují dílčí tvrzení stěžovatele, na které bylo třeba brát zřetel při posuzování, zda je ve hře otázka diskriminace či nikoli (zkrácení jeho osoby při odměňování, ukončování pracovního poměru výhradně s muži, výrazně feminní prostředí).

37. Své postavení stěžovatel srovnával se zaměstnankyní vedlejšího účastníka řízení (vychovatelkou), která stejně jako stěžovatel nesplňovala odborné předpoklady z důvodu absence požadovaného vzdělání, a to ke dni, kdy mu byla doručena výpověď. Ze závěrů odvolacího soudu lze zřejmě dovodit, že tuto zaměstnankyni nepovažoval za vhodného komparátora, když poukázal na skutečnost, že tato zaměstnankyně „alespoň zahájila příslušné odborné studium k získání příslušné odborné kvalifikace“. Nijak se však nevypořádal s tím, že tato odlišnost nastala až poté, kdy byla stěžovateli doručena výpověď, takže vedlejší účastník řízení – zaměstnavatel – nemohl být při rozhodování o ukončení pracovního poměru se stěžovatelem veden touto skutečností. Bylo-li srovnávacím znakem dosažené vzdělání zaměstnanců, stěžovatelem navržená zaměstnankyně bezesporu byla vhodným komparátorem, neboť ke dni podání výpovědi

byla tato zaměstnankyně právě z tohoto hlediska ve stejném postavení jako stěžovatel. Za takovéto situace je pak nutno závěr odvolacího soudu o „zjevné“ neopodstatněnosti argumentace stěžovatele diskriminačním důvodem (pohlaví) hodnotit tak, že nemá podklad ve spisovém materiálu a je tak v extrémním rozporu se zjištěným skutkovým stavem (typická vada *post hoc ergo propter hoc*), přičemž nebyla vypořádána námitka stěžovatele ohledně okolností, za kterých bylo komparátoru umožněno zahájení studia, kdežto v případě stěžovatele takové podmínky vytvářeny nebyly (viz jeho argumentaci sub 6, 7).

38. S přihlédnutím k značně oslabeným možnostem zaměstnance získat přístup ke skutečnostem, které diskriminační jednání prokazují, v případě stěžovatele bylo nutno se bedlivě zabývat tím, zda předkládané důkazy odůvodňují závěr o rozumné pravděpodobnosti (viz sub 27) diskriminačních pohnutek na straně zaměstnavatele při ukončování pracovního poměru. V posuzovaném případě soud nalézací i odvolací zcela odhlédly od stěžovatelem tvrzených okolností (zkrácení na odměnách, ukončování pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výhradně s muži, přístup zaměstnavatele znemožňující doplnění odborné kvalifikace), jež lze v kontextu celého případu jistě označit za „podezřelé“, a z nichž některé vyplývají z předložených kontrolních zpráv. K tíži stěžovatele přitom nelze klást nedostatky v činnosti kontrolních orgánů (zde inspekce práce), zvláště, je-li na takové nedostatky výslovně poukázáno ze strany veřejného ochránce práv. Zde Ústavní soud pro úplnost podotýká, že z hlediska jeho závěrů není významné hodnocení ze strany veřejného ochránce práv, nýbrž to, že jeho závěry byly v odvolacím řízení pominuty, čímž bylo toto řízení zatíženo z hlediska ochrany před diskriminací kvalifikovanou vadou. Nalézací i odvolací soud navíc pominuly námitku stěžovatele, že doplnění potřebné odborné kvalifikace mu bylo, mj. i systémem nastavení služeb, ve srovnání s ostatními zaměstnankyněmi ze strany zaměstnavatele znemožněno. V duchu přijatých závěrů (odkazem na neodůvodněné závěry oblastního inspektorátu práce) pak soudy rezignovaly i na vypořádání stěžovatelovy námitky, že výpověď byla jedním z nástrojů pronásledování jeho osoby ze strany žalovaného jako „odvety“ za uplatňování svých práv (podáváním stížností kontrolním orgánům).

39. Ústavní soud tak dospěl k závěru, že nalézací i odvolací soud v této věci významně pochybily při hodnocení předložené dokumentace (zpráv kontrolních orgánů), neboť k nim přistoupily zcela formalisticky, pouze odkazem na závěr o „neprokázání diskriminačního jednání“, když zcela pominuly závěr vyplývající ze zjištění veřejného ochránce práv, totiž že nerovné zacházení na pracovišti vedlejšího účastníka řízení ze strany kompetentního orgánu (inspekce práce) de facto zjišťováno nebylo. V takovém hodnocení, které vedlo též k paušálnímu odmítnutí stěžovatelem navrhaného výslechu svědků (pro nadbytečnost), spatřuje Ústavní soud prvky libovůle z hlediska požadavků na řádně vedené soudní řízení. Právní závěr soudu, že stěžovatel sám neunesl důkazní břemeno, a tudíž nemohlo dojít k jeho přenosu na vedlejšího účastníka řízení dle pravidla stanoveného v § 133a občanského soudního řádu, je založen na zcela nedostatečných skutkových zjištěních. Nelze než konstatovat, že takovým rozhodnutím soudu došlo k porušení práva stěžovatele na spravedlivý proces ve smyslu čl. 6 odst. 1 Úmluvy a nebyla mu poskytnuta náležitá soudní ochrana ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny.

40. Stěžovatel rovněž napadl závěr dovolacího soudu o nepřípustnosti podaného dovolání. Při přezkumu napadeného usnesení Nejvyššího soudu byl Ústavní soud

rovněž veden tím, že do rozhodovací činnosti obecných soudů je oprávněn zasáhnout jen tehdy, má-li taková činnost za následek porušení základních práv stěžovatele [srov. např. nález sp. zn. III. ÚS 74/02 ze dne 10. 10. 2002 (N 126/28 SbNU 85)]. Jakkoli z ústavního pořádku České republiky ani z judikatury Evropského soudu pro lidská práva nevyplývá nárok na podání dovolání či jiného mimořádného opravného prostředku, jsou-li takové mimořádné prostředky právním řádem připuštěny, nemůže se rozhodování o nich ocitnout mimo ústavní rámec ochrany základních práv jednotlivce [viz nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 1/03 ze dne 11. 2. 2004 (N 15/32 SbNU 131) a sp. zn. I. ÚS 962/14 ze dne 19. 8. 2014 (dostupný na <http://nalus.usoud.cz>)]. Odmítne-li Nejvyšší soud dovolání pro vady, ačkoli dovolání vytýkanou vadou netrpí, dopustí se excesu, který představuje porušení práva na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny (viz nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3876/13 ze dne 3. 6. 2014, dostupný na <http://nalus.usoud.cz>).

41. Z obsahu napadeného usnesení vyplývá, že dovolání bylo odmítnuto podle § 243c odst. 1 věty první občanského soudního řádu, neboť v něm byl uplatněn jiný dovolací důvod, než který je uveden v ustanovení § 241a odst. 1 občanského soudního řádu s tím, že „*dovolatel pouze zpochybňuje skutková zjištění, na nichž odvolací soud založil svůj závěr o tom, že důvod, pro nějž žalovaný přistoupil k rozvázání pracovního poměru výpovědí se žalobcem, byl v daném případě naplněn...*“. Napadené usnesení odůvodnil Nejvyšší soud sice stručně podle § 243f odst. 3 občanského soudního řádu, z odůvodnění jsou zřejmé důvody, které jej k odmítnutí odvolání vedly. Tyto důvody však dostatečně nezohledňují obsah podaného dovolání.

42. Jakkoli stěžovatel v dovolání primárně napadá nedostatky ve zjištěném skutkovém stavu, jasně pojmenovává též okolnosti, které lze pod nesprávné posouzení věci dle názoru Ústavního soudu jistě podřadit. Stěžovatel v dovolání např. namítal, že odvolací soud nesprávně vyložil a aplikoval ustanovení § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona, na které nalézací i odvolací soud odkazovaly a který se týká výjimek z diskriminace z důvodu věku (nikoli pohlaví), dále uváděl, že došlo k nesprávnému posouzení okamžiku, k němuž došlo ke srovnání (na)plnění podmínky odborné kvalifikace stěžovatele a jiné zaměstnankyně vedlejšího účastníka řízení, v důsledku čehož nebyla tato zaměstnankyně shledána jako vhodný komparátor. Mezi námitky nesprávného posouzení věci lze pak rovněž zařadit i námitku týkající se nesprávného výkladu výjimky podle § 32 písm. b) zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ze strany obecných soudů, který nerespektoval její účel. Nejvyšší soud na tyto námitky nijak nereagoval a k věci přistoupil tak, jako by se v řízení problematika nerovného zacházení neměla řešit. O tom svědčí i judikatura, na níž ve svém stručném odůvodnění napadeného usnesení Nejvyšší soud odkázal, a jejímž předmětem problematika nerovného zacházení (diskriminace) ve vztahu k výpovědnímu důvodu nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce nebyla ani okrajově. Pokud snad Nejvyšší soud právní posouzení uvedených okolností nepovažoval za významné pro rozhodnutí samé, měl tento závěr uvést v odůvodnění svého rozhodnutí (byť podle § 243f odst. 3 občanského soudního řádu), nikoli tyto námitky stěžovatele zcela pominout. Tímto postupem došlo k porušení práva stěžovatele na spravedlivý proces i napadeným usnesením Nejvyššího soudu.

V. Závěr

43. Ústavní právo na spravedlivý proces zahrnuje i povinnost obecných soudů vypořádat se se vším, co v průběhu řízení vyšlo najevo a co účastníci řízení tvrdí, má-li to vztah k projednávané věci. Pokud soudy této zákonné povinnosti nedostojí, a to jednak tím, že se zjištěnými skutečnostmi nebo tvrzenými námitkami nezabývají vůbec, nebo se s nimi dostatečně nevypořádají, má to za následek vadu řízení, která představuje zásah do ústavně zaručeného práva na spravedlivý proces. Je tak respektována základní funkce důkazního řízení v občanském soudním procesu, které zahrnuje provedení důkazů, jejich hodnocení a na něm založené zjištění skutkového stavu [srov. nálezn. sp. zn. I. ÚS 593/04 ze dne 20. 12. 2005 (N 230/39 SbNU 443) a sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 9. 12. 2014 (dostupný na <http://nalus.usoud.cz>)]. Jak zdůrazňuje Ústavní soud setrvale ve své judikatuře (srov. nálezn. sp. zn. II. ÚS 623/2000 ze dne 30. 4. 2002 a řada usnesení, vše dostupné na <http://nalus.usoud.cz>), právo na soudní ochranu jím poskytované nespočívá podle čl. 36 odst. 1 Listiny v zaručení úspěchu ve věci, nýbrž právě v právu na takový postup soudu, který splňuje výše uvedené požadavky. Totéž platí pro požadavek férového (spravedlivého) soudního řízení podle čl. 6 odst. 1 Úmluvy.

44. Ústavní soud proto shledal ústavní stížnost důvodnou jak ve vztahu k napadenému usnesení Nejvyššího soudu, tak ve vztahu k napadenému rozsudku Krajského soudu v Brně – pobočky ve Zlíně, aniž by předjímal samotný výsledek řízení (z důvodů uvedených sub 43). Vzhledem k tomu, že ve vztahu k rozhodnutí odvolacího soudu stěžovatel namítal porušení svého ústavního práva na spravedlivý proces, spočívající ve vadě řízení, kterou lze *prima facie* podřadit pod vadu skutkových zjištění (srov. § 241a odst. 3 občanského soudního řádu před novelou č. 404/2012 Sb.), jejíž odstranění je pro ústavně konformní rozhodnutí ve věci klíčové, Ústavní soud se s ohledem na zásadu hospodárnosti řízení rozhodl přistoupit ke zrušení obou napadených rozhodnutí.

45. Úkolem krajského soudu v dalším řízení tak bude především odstranit vadu skutkových zjištění, které nemají v podstatné části oporu v provedeném dokazování, jak bylo shora uvedeno, řádně se vypořádat (na základě předložených výstupů kontrolní činnosti kompetentních orgánů, příp. na základě doplněného dokazování) s tím, zda stěžovatel unesl břemeno tvrzení a břemeno důkazní, resp. zda došlo k přenosu tohoto břemene na žalovaného, a to způsobem ústavně konformním, a v návaznosti na to se vypořádat s otázkou aplikace ustanovení § 133a občanského soudního řádu.

46. Ústavní soud tedy podané ústavní stížnosti podle ustanovení § 82 odst. 1 a odst. 2 písm. a) zákona o Ústavním soudu vyhověl a napadená rozhodnutí Nejvyššího soudu a Krajského soudu v Brně – pobočky ve Zlíně podle ustanovení § 82 odst. 3 písm. a) zákona o Ústavním soudu zrušil.

Poučení: Proti rozhodnutí Ústavního soudu se nelze odvolat.

V Brně dne 8. října 2015

Jan Musil
předseda senátu Ústavního soudu

Odlišné stanovisko soudce Vladimíra Kůrky

I.

Je mi líto, vstupuji-li do kolize se senátem, jehož jsem členem, ale v dané *soudní věci* (což třeba lišit od *rozhodnutí senátní většiny*) žádnou diskriminaci – na bázi *pohlaví* natožpak – nevidím, ať dělám co dělám...

Stěžovatel, dle reprodukce rozhodnutí nižších soudů, namítal, že 1/ svým shodným vzděláním „ohrožoval“ ředitelku, 2/ kolegyně – žena – také neměla požadované vzdělání, 3/ zaměstnanci – muži v posledních deseti letech z pečovatelského domova odcházeli na dohodu, někteří již ve zkušební lhůtě, 4/ byl perzekuován proto, že si na ředitelku Domova stěžoval, a 5/ nebylo mu umožněno doplnit si potřebné vzdělání.

Ani jedno z těchto tvrzení – podle mne – prostor pro posuzování výpovědi z pracovního poměru prizmatem „diskriminace z důvodu pohlaví“ nezakládá; co do námitek pod body 1/, 4/ a 5/ o tom nemůže být pochyb očividně, pod bodem 2/ viz níže, a ohledně bodu 3/ platí: svědčí to – samo o sobě – o něčem pro danou věc bezprostředně významném?

Jakási „diskriminace“ se vznáší jen ve všeobecné a nekonkrétní poloze...

Naznačuje-li stěžovatel, že byl diskriminován, mělo se tak dít *vskutku* proto, že je „muž“? A kdyby, tvrdil někde, proč tomu tak mělo být? Má to nějaký smysl? Chce se říci, že je to tím, že ředitelka Domova je žena? Podle vzoru, že kde je ředitelka žena, jsou diskriminováni muži, a kde muž, tak ženy?

Rovněž okolnost, že Veřejný ochránce práv shledal některá dřívější *negativní (!)* zjištění na téma „diskriminačních“ poměrů v Domově jako „formální“, k *přítomnosti znaků diskriminace* jako úhelného prvku posouzení výpovědi dané pro nedostatek zákonných předpokladů k výkonu pracovní funkce, jež nezpochybňuje ani stěžovatel ani většina nyní rozhodujícího senátu, stačit přirozeně nemůže.

Obdobnou absenci takových *znaků* vykazuje i tvrzení, že stěžovatelova spolupracovnice – žena – nesplňovala *rovněž* požadavky na výkon dané pracovní funkce, (námitka pod bodem 2/ výše), a přitom výpověď nedostala, neboť příčiny takové situace mohou být reálně *rozmanité*; ostatně ředitelka Domova se jej – jak sám stěžovatel uvádí – mínila (jako *osoby*, nikoli *muže či ženy*) „zbavit“ proto, že na ni podal dvě stížnosti...

Což implikuje i širší pohled: je více pracovníků, kteří „disponují“ potenciálem výpovědi z pracovního poměru: zaměstnavatel zvolí (z utilitárních provozních důvodů, či pro tentokrát jednoho, konkrétně ženu; je argumentem diskriminace, že stejně tak mohla (měla) být výpověď dána muži? A to už nemluvím o výpovědích z důvodů organizačních změn, resp. jim korespondující nadbytečnosti zaměstnance; tradičně se přec uznává, že takový výběr je výlučně věcí zaměstnavatele... Vskutku vždy bude mít „vybraná žena“ či „vybraný muž“ proti výpovědi napříště argument diskriminace...?

Jest domyšlet důsledky: posuzování neplatnosti výpovědi z pracovního poměru – přijmeme-li oponentní stěžovatelovu metodu – v situaci, kdy zákonné předpoklady k výkonu pracovní funkce nesplňují i další zaměstnanci, bude již *jen* o „diskriminaci“... muži – ženy, starší zaměstnanci – mladší zaměstnanci, sexuálně orientovaní tak – sexuálně orientovaní jinak apod.

II.

Většina senátu soustřeďuje svoji pozornost k výkladu ustanovení § 133a o. s. ř. a prezentuje se judikatorně ustálenými závěry o jím založeném rozdělení důkazního břemene. Jistě není pochyb, že žalobce musí dokázat „odlišné zacházení“, a na tomto základě, uspěje-li, je na žalovaném, aby prokázal, že se tak nestalo z „diskriminačně“ relevantních, resp. „podezřelých“ důvodů.

K tomuto přesunu důkazního břemene však – podle mého názoru – nedochází *bez dalšího*, nýbrž až při splnění dalšího předpokladu, totiž existence *relevantního* tvrzení žalobce (samozřejmě důkazu netřeba), že odlišné zacházení má svůj *původ* právě v těchto „podezřelých“ skutkových okolnostech.

Tvrzení takové kvality stěžovatel nepředložil (viz výše shrnuté žalobní námitky); obecné soudy přesto – byť k tvrzením nerelevantním, povýtce mimosměrným, a případně, co do jeho diskriminace jako „muže“, jen „všeobecným“ – vedly dokazování, a tímto základě dospěly k závěru, že zde okolnosti svědčící o „diskriminaci“ zjiitelné nejsou. Což ovšem nemělo být pochopeno (jak učinila většina senátu) jako důvod pro úsudek o nesprávném zacházení s důkazním břemenem (á contr. ustanovení § 133a o. s. ř.), nýbrž jako výraz snahy – stěžovatele suplující – o zjištění, zda jeho tvrzení o diskriminaci je – *a přece jen* – tvrzením relevantním.

Zjištění obecných soudů, že zde takové *relevantní tvrzení* o odlišném zacházení z *podezřelého* (diskriminačního) důvodu nebylo, má dvojí konsekvence:

za prvé, překáželo rozhodným způsobem tomu (co však většina senátu obecným soudům vytýká), totiž aby byl aktivován přesun důkazního břemene ze stěžovatele na žalovaného,

a za druhé, nebylo na Ústavním soudu – vzhledem k jeho ústavnímu vymezení vůči rozhodovací činnosti soudů obecných jmenovitě v kontextu *skutkovém* – aby toto rozhodné *zjištění* přehodnocoval, neboť standardně jím dovozovaná podmínka *zjevného excessu* v úsudku obecných soudů zde evidentně splněna nebyla, a ani většina senátu svoji kritiku *takto* potřebně neformuluje.

Za této situace – i z pozic „ústavněprávních“ – *pak* mohlo jít v dané soudní věci jen o to, zda byl dán důvod k výpovědi z pracovního poměru *pro nedostatek zákonem stanovených předpokladů* k výkonu stěžovatelem zastávané funkce či nikoli. Pakliže byl, jakože ano, nebylo o čem dále vést řeč.

III.

Ústavní stížnost proto měla být zamítnuta.

V Brně dne 8. 10. 2015

Vladimír Kůrka