



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jitky Denemarkové a soudkyň Mgr. Andrey Grycové a Mgr. Patricie Adamičkové ve věci

žalobce: **J. Z.**, narozený dne xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem JUDr. Vitem Kučerou, MBA
sídlem Obrovského 2407, 141 00 Praha 4

proti
žalované: **VXXXM a.s.**, IČO xxx
sídlem xxx
zastoupená advokátem Mgr. Alexandrem Horkým
sídlem Panská 891/5, 110 00 Praha 1

o zaplacení 40 000 Kč s příslušenstvím, k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 25. června 2025, č. j. 25 C 42/2025-65,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně **se** ve výroku o věci samé I a ve výroku o nákladech řízení II **potvrzuje**.
- II. Ve výroku III **se** rozsudek **mění** tak, že žalobci **se vrací** přeplatek na soudním poplatku ve výši 1 000 Kč prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 8.
- III. Žalobce **je povinen** zaplatit žalované náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 9 450 Kč, do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalované.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem ze dne 25. 6. 2025, č. j. 25 C 42/2025-65, soud I. stupně zamítl žalobu žalobce, kterou se domáhá na žalované zaplacení částky 40 000 Kč spolu s 12% úrokem z prodlení p.a. od 27. 1. 2025 do zaplacení (výrok I), uložil žalobci povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení částku 9 450 Kč k rukám právního zástupce žalované Mgr. Alexandra Horkého do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II) a zamítl návrh žalobce na vrácení soudního poplatku (výrok III).
2. Soud I. stupně takto rozhodl o žalobě, jíž se žalobce domáhal zaplacení částky 40 000 Kč s příslušenstvím z titulu náhrady nemajetkové újmy, neboť dle tvrzení žalobce žalovaná porušila zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, čímž ve značné míře snížila dobrou pověst a důstojnost žalobce jakožto oběti diskriminace při ucházení se o zaměstnání. Žalobce v rámci procesu hledání práce spatřil inzerát žalované na portálu jobs.cz na pozici „Hledáme usměvavou recepční.“ Po seznámení se se zněním inzerátu a popisem činností, a především jeho celkovým vyzněním, žalobce tuto nabídku práce vyhodnotil jako diskriminační. Dle názoru žalobce je nabídka práce určena výhradně pro osobu ženského pohlaví, kdy tímto svým jednáním žalovaná záměrně a účelově znemožnila přístup k zaměstnání osobám mužského pohlaví. Žalobce i přes diskriminační nabídku práce na tuto reagoval, ihned po automatickém robotickém zaslání konfirmační odpovědi byl informován o tom, že žalovaná eviduje jeho reakci na inzerát. Žalobce však následně obdržel zamítavou odpověď, což v něm vyvolalo intenzivní mučivé pocity, tedy psychický diskomfort, který se vymyká běžnému prožívání poškozeného. Jednání žalované je v rozporu se zásadou rovného přístupu k zaměstnání, tedy v rozporu se zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „AntiZ“), když podle § 1 odst. 1 písm. a) AntiZ je diskriminace zakázána i v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání. Žalovaná dále porušila § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zák. o zaměstnanosti“), který ukládá povinnost účastníkům právních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a dle kterého nelze občanovi odeprít právo na zaměstnání mimo jiné z důvodů pohlaví, dle § 12 zák. o zaměstnanosti platí zákaz činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Žalobce rovněž poukázal na obrácené důkazní břemeno podle § 133a zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „o. s. ř.“) v případě soudních řízení týkajících se přímé či nepřímé diskriminace, zdůraznil, že v případě porušení některého z přirozených práv člověka je nezbytné zajistit, aby byla poškozenému plně nahrazena jakákoli újma, která mu zásahem vznikla, a to podle § 2951 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „o. z.“) poskytnutím přiměřeného zadostiučinění, a to v penězích, pokud jiný způsob nezajistí skutečné a účinné odčinění újmy. Úrok z prodlení ve výši 12 % žalobce požaduje ode dne 27. 1. 2025, tedy od dne zveřejnění diskriminačního inzerátu a dne, kdy na tento inzerát žalobce reagoval.
3. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby, když poukázala na zjevnou účelovost žaloby. Žalovaná uvedla, že žalobcem tvrzené skutečnosti jsou ve zjevném rozporu s realitou. Žalobce v profesním životopisu v sekci „pracovní zkušenosti“ uvedl, že mezi lety 2014 až 2024 pracoval ve společnosti SxxxT a.s., žalovaná však v průběhu ověřování skutečností v rámci náborového řízení zjistila, že žalobce v uvedené společnosti pracoval pouze v roce 2020, a to po dobu dvou měsíců, přičemž byl propuštěn v rámci zkušební doby. Odmítnutí nástupu žalobce na inzerovanou pozici tak bylo zapříčiněno faktory, které s pohlavím žalobce nemají nic společného, když důvodem pro odmítnutí žalobce byla zejména nedůvěryhodnost spojená se zjevně neuspokojivými výsledky na obdobné pozici u předchozího zaměstnavatele. Žalovaná uvedla, že zjevnou účelovost prokazuje i datum sepsání žaloby, tj. 21. 1. 2025, když k zamítnutí žalobce jako uchazeče došlo až dne 11. 2. 2025, tedy žaloba nebyla podána jako přímá reakce na zamítnutí nástupu na pracovní pozici, přičemž žalobcem tvrzená nemajetková újma tak nemohla vzniknout jako přímá reakce na duševní útrapy spojené s odmítnutím žalobce jakožto uchazeče na pracovní pozici. Lze si jen těžce představit, jak případně protiprávní inzerát popisující hledané pracovní místo v ženském rodě může žalobci

způsobit *“intenzivní mučivé pocity, tedy psychický diskomfort, který se vymyká běžnému prožívání poškozeného.”* Navíc žalobce ani neprokazuje vznik příčinné souvislosti mezi jednáním žalované a případnou nemajetkovou újmou žalobce. Na internetových pracovních portálech jsou vedeny tisíce inzerátů, které svým označením strání jednomu či druhému pohlaví. Žalobce tak má povinnost prokázat, že právě pracovní inzerát žalované mu způsobil tvrzenou nemajetkovou újmu vyčíslenou v žalované výši.

4. Soud I. stupně po provedeném dokazování učinil následující skutkový závěr. Na portálu jobs.cz byl v lednu 2025 zveřejněn inzerát žalované nazvaný „Hledáme usměvavou recepční“ a inzerát nazvaný „Asistentka majitele společnosti VxxxM“. Inzerát nazvaný „Hledáme usměvavou recepční“ nabízel pracovní místo na pozici recepční, když v popisu hledaného zaměstnance bylo mimo jiné uvedeno, že žalovaná hledá spolehlivou kolegyni, pozitivního člověka se smyslem pro humor, kolegyni, co ráda dotahuje věci do konce, a kolegyni, pro kterou je pečlivost samozřejmostí. Inzerát nazvaný „Asistentka majitele společnosti VxxxM“ nabízel pracovní místo na pozici asistentky, kdy žalovaná uváděla, že hledá asistentku, která bude pečlivá, asertivní, komunikativní, průbojná, flexibilní a ochotná pracovat na IČO. Žalobce se hlásil na obě pracovní pozice inzerované žalovanou, ve svém životopisu zaslaném žalované uvedl jednu pracovní zkušenost, a to ve společnosti FxxxM SxxxT, a.s., kde měl od června 2014 do prosince 2024 pracovat na pozici office manager. Zaměstnanci žalované se reakcí žalobce na inzeráty zabývali, jak vyplynulo ze systém Teamio, který zaznamenával jednotlivé kroky procesu výběru zaměstnance. Probíhala tzv. preselekce zájemců a konečný výběr prováděla paní M. M. („M.“). K zamítnutí žalobce ve výběrovém řízení na pozici asistentka došlo dne 11. 2. 2025 a na pozici recepční dne 17. 2. 2025. Žalobce podal dne 25. 2. 2025 u soudu I. stupně vedenou pod sp. zn. xxx/2025 obdobnou žalobu proti společnosti Mxxx E Czech Republic, s.r.o., kterou se domáhal rovněž zaplacení částky 40 000 Kč s příslušenstvím s odůvodněním, že uvedená společnost inzerovala diskriminační nabídku práce na pozici „Office asistentka/recepční“, v tomto řízení byla tamější žalovanou předložena pracovní reference na osobu žalobce od Mgr. I.M. ze společnosti SxxxT a.s. ze dne 29. 1. 2025, dle které byl žalobce zaměstnán u uvedené společnosti na pozici Legal and Compliance Officer – Junior na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 5. 2020, přičemž pracovní poměr žalobce trval od 8. 6. 2020 do 17. 7. 2020 a byl ukončen ve zkušební době ze strany zaměstnavatele pro nespokojenost s přístupem žalobce k práci.
5. Po právní stránce soud I. stupně citoval § 81 odst. 1, 2, § 82 odst. 1, § 2894 odst. 1, § 2951 odst. 2, § 2956 a § 2957 o. z., § 4 odst. 2, a § 12 odst. 1 písm. a) zák. o zaměstnanosti, a § 1 odst. 1 písm. a), § 2 odst. 1, 3, § 6 odst. 3 AntiZ, dále § 133a odst. 1 o. s. ř. a právní závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 8. 2024, sp. zn. 9 Ads 174/2023. Soud I. stupně sice souhlasil se žalobcem v tom směru, že původně zveřejněný název inzerované pozice včetně popisu pracovní pozice vyvolává dojem, že hledanými zájemci jsou osoby ženského pohlaví, to však samo o sobě nezakládá nárok žalobce na zaplacení žalované částky, neboť inzerát je určen neomezenému okruhu osob. Není tak správná úvaha žalobce, že kdokoli by se mohl na žalované domáhat zaplacení přiměřeného zadostiučinění. Samotné zveřejnění inzerátu s názvem pracovní pozice v mužském či ženském rodě nepředstavuje diskriminaci z důvodu pohlaví, neboť nerovným zacházením je až odmítnutí zájemců jednoho pohlaví, které není odůvodněné, neboť si lze představit pracovní pozice, které může zastávat jenom osoba určitého pohlaví (např. modelka pro malíře ženských aktů). Teprve v případě, že by žalovaná odmítla žalobce jakožto zájemce o inzerovanou pozici pouze z důvodu jeho pohlaví, bylo by možné hovořit o nerovném zacházení. Soud I. stupně vzal na základě provedeného dokazování za prokázané, že se žalovaná diskriminace vůči žalobci nedopustila, když ani znění inzerátů neodradilo žalobce od účasti ve výběrovém řízení a žalovaná se jeho zájmem o nabízené pracovní pozice zabývala, přičemž žalobce nebyl přijat z důvodu, že ve svém životopisu uváděl nepravdivé informace, což žalovaná zjistila při jejich ověřování u předchozího zaměstnavatele. Žalobce ani nepopřel, že by uvedl ve svém životopisu

nepravdivé údaje, byť to pro samotné rozhodnutí není rozhodující. I kdyby žalovaná odmítla žalobce třeba jen z důvodu, že jí nebyl sympatický, podstatné je, že ho neodmítla z důvodu jeho pohlaví. Soud I. stupně uzavřel, že žalovaná se odmítnutím žalobce při výběru uchazečů na inzerovaná pracovní místa nedopustila nerovného zacházení na základě pohlaví, a žalobci nemohl vzniknout nárok na náhradu nemajetkové újmy. Z tohoto důvodu žalobu zamítl a žalované přiznal náhradu nákladů dle § 142 odst. 1 o. s. ř. Soud I. stupně zamítl žádost žalobce o vrácení přeplatku soudního poplatku, který ten uhradil ve výši 2 000 Kč, neboť v dané věci činí soudní poplatek dle položky 3 Sazebníku soudních poplatků, jež je přílohou zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, částku 2 000 Kč.

6. Proti rozsudku podal včasné a přípustné odvolání žalobce z důvodů dle § 205 odst. 2 písm. d), e), g) o.s.ř. Namítá, že obsah inzerátů žalované jednoznačně cílil na uchazeče ženského pohlaví, a to nejen svým názvem, nýbrž i popisem požadavků souvisejících s nabízenou pracovní pozicí. Aniž by byl žalobce ze strany žalované jakkoliv přímo kontaktován, tak následně po přihlášení se do portálu jobs.cz obdržel zprávu o zamítnutí uchazeče ve vztahu k oběma nabízeným pozicím (recepční a asistentka majitele). S ohledem na znění inzerátů se tak žalovaná dopustila diskriminačního jednání, neboť neexistoval žádný zákonný důvod, aby bylo ženské pohlaví upřednostněno před mužským. Prezentací diskriminačních inzerátů došlo ze strany žalované k porušení § 12 odst. 1 písm. a) zák. o zaměstnanosti. Žalovaná neprokázala své tvrzení, že žalobce nebyl přijat pro „*nedůvěryhodnost údajů uváděných v životopisu a z důvodů neuspokojivých výsledků u předchozího zaměstnavatele*“, žalovaná výše uvedené tvrzení neprokázala, jedná se o pouhé tvrzení, pro které neexistuje žádný důkaz, tudíž neunesla své důkazní břemeno. Z výpisu profilu žalobce na portálu jobs.cz je zřejmé, že byl zamítnut z důvodu „*nevyhovuje profilem*“, což implikuje, že základní atribut profilu uchazečů bylo ženské pohlaví. V tomto směru poukázal na tzv. obrácené důkazní břemeno dle § 133a odst. 1 písm. a) o. s. ř., když žalovaná neprokázala, že by se diskriminačního jednání nedopustila. Dále namítá, že soud I. stupně zcela nedostatečně zdůvodnil neprovedení svědeckých výpovědí navrhovaných žalobcem, kdy žalobce tvrdil nepravdivost reference bývalého zaměstnavatele, nadto i kdyby bylo zjištěno, že žalobce v životopisu uvedl nepravdivé informace, tak fakticky by tato skutečnost nijak nepotvrdila, že se žalovaná nedopustila diskriminačního jednání. Jediným způsobem, jak mohl soud I. stupně zjistit, že žalovaná nepostupovala diskriminačně, byl výslech provozní ředitelky žalované, která dle žalované z jednotlivých uchazečů vybírala vhodné kandidáty. Závěry soudu I. stupně jsou v rozporu s praxí Soudního dvora Evropské unie, v tomto směru poukázal na rozhodnutí ze dne 22. 4. 1997, sp. zn. C – 180/95, kterým bylo potvrzeno uložení pokuty zaměstnavateli, který zveřejnil diskriminační inzerát cílící na uchazeče ženského pohlaví, když dle žalobce lze závěry z tohoto rozhodnutí aplikovat na projednávanou věc. Žalovaná neprokázala, že by v rámci výběrového řízení nepostupovala diskriminačně, že by bylo běžnou praxí žalované na pracovní pozice, u kterých cílí na uchazeče ženského pohlaví, následně přijímat i uchazeče mužského pohlaví, resp. že by alespoň nějakému uchazeči mužského pohlaví dovolila se účastnit dalšího kola výběrového řízení. Za tímto účelem žalobce soudu I. stupně navrhl, aby bylo žalované uloženo předložit statistiku všech uchazečů, kteří na předmětné inzeráty reagovali s rozlišením pohlaví. Konečně soud nesprávně posoudil výši soudního poplatku, kdy účelem žaloby byla ochrana před diskriminací a dle položky 40 Sazebníku soudních poplatků činí poplatek 1 000 Kč. Žalobce navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně zrušil a rozhodl o vrácení přeplatku na soudním poplatku ve výši 1 000 Kč.
7. Žalovaná se k odvolání žalobce vyjádřila tak, že navrhla potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného. Zdůraznila, že důvodem pro nepřijetí žalobce do zaměstnání nebylo jeho pohlaví, ale uvedení nepravdivých údajů v životopisu a s tím související nedůvěryhodnost, která je neslučitelná s představou žalované o vhodném kandidátovi. Z tohoto důvodu nebyl pozván ani na osobní pohovor a bylo mu sděleno, že „*nevyhovuje profilem*“, tj. není důvěryhodný. Žalovaná odmítá

žalobcovo absurdní tvrzení, že její odpověď prostřednictvím portálu jobs.cz „nevyhovuje profilem“, jakkoliv implikuje, že základní atribut profilu uchazečů bylo ženské pohlaví. Navrhované důkazy považuje stejně jako soud I. stupně za nadbytečné, když celou žalobu považuje za účelový pokus o zneužití práva, čemuž nasvědčuje datace žaloby dnem 21. 1. 2025, ačkoli k zamítnutí žalobcových poptávek došlo až 11. 2. 2025, resp. 17. 2. 2025.

8. Odvolací soud přezkoumal z podnětu včasného a přípustného odvolání napadený rozsudek včetně předcházejícího řízení dle § 212 a § 212a odst. 1, 5 o. s. ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalobce není ve věci samé důvodné.
9. U ústního jednání dne 12. 11. 2025 žalobce na dotaz odvolacího soudu, zda pracoval u společnosti FxxxM SxxxT, a.s. po dobu 10 let (v rozmezí od června 2014 do prosince 2024) nejprve uvedl, že došlo k chybě v předmětném datu, když u společnosti pracoval v uvedeném období, nikoli však v celém tomto období. Po zopakování dotazu žalobce uvedl, že si již nepamatuje, kolik měsíců či let u výše uvedené společnosti pracoval, když následně uvedl, že u společnosti pracoval několik měsíců, resp. tuší, že jeho pracovní poměr skončil ve zkušební době. Ve vztahu k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě si na tento již dle svého tvrzení nevzpomíná.
10. Odvolací soud dále na výše uvedeném ústním jednání poskytl žalobci poučení dle § 118a odst. 1, 3 o. s. ř., aby ve lhůtě do 5 dnů od ústního jednání doplnil skutková tvrzení, z nichž bude vyplývat, že žalovaná s ním v rámci výběrového řízení zacházela nerovným způsobem oproti jiným uchazečům, resp. uchazečkám a k prokázání doplněných tvrzení, aby označil důkazy, včetně poučení o následcích nevyhovění této výzvy v podobě neunesení břemene tvrzení a důkazního břemene. Žalobce na toto poučení reagoval podáním ze dne 18. 11. 2025, v němž opětovně zdůraznil diskriminační charakter inzerátů, které upřednostňovaly uchazeče ženského pohlaví, aniž by pro to existoval jakýkoli objektivní důvod s tím, že žalobce, stejně jako kterýkoli jiný uchazeč mužského pohlaví, byl předmětnými inzeráty diskriminován, neboť mu jimi bylo dáváno najevo, že o něj žalovaná jako o uchazeče vůbec nestojí a že jeho žádost o zaměstnání nebude posouzena rovnocenně, k prokázání těchto skutečností navrhl inzeráty na předmětné pozice. Dále v tomto podání tvrdil, že profil žalobce a jeho pracovní zkušenosti tak, jak byly žalované dostupné v lednu a únoru 2025, plně splňovaly objektivní a zákonné požadavky žalované na uchazeče o předmětné pracovní pozice. V rámci selekce uchazečů však nebyly tyto předpoklady žalobce hodnoceny, neboť byl jako mužský uchazeč automaticky vyřazen, k prokázání těchto skutečností navrhl žalobce svůj životopis. Dle žalobce je pozdější rozporování profilu a pracovních zkušeností pouze účelovou snahou o dodatečnou legitimizaci jejího diskriminačního jednání, když žalovaná v relevantní době o žádné údajné nepřesnosti v profesním profilu žalobce nemohla vědět, k důkazu navrhl výslechy svědkyň Ing. M. a M. Žalobce v podání dále argumentoval ohledně přenesení důkazního břemene a rozporu s rozhodovací praxí Soudního dvora Evropské unie.
11. Dle § 10 odst. 1, 2, 3 AntiZ: „(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadoostiučnění. (2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. (3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím ke závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.“
12. V daném případě lze konstatovat, že soud I. stupně ve věci učinil správná skutková zjištění a dospěl ke správnému právnímu závěru o nedůvodnosti žaloby. Žalobce v řízení tvrdil, že byl žalovanou znevýhodněn neboli diskriminován z důvodu pohlaví tím, že žalovaná zveřejnila inzeráty na pracovní pozici recepční a asistentku majitele společnosti, kdy z obsahu zveřejněných inzerátů je

zřejmé, že nabízela práci osobám ženského pohlaví, přičemž žalobce dále tvrdil, že ač splňoval předpoklady pro předmětné pracovní pozice, nebyl na tyto pozice přijat právě z důvodu mužského pohlaví.

13. Pokud jde o tvrzené diskriminační jednání spočívající v samotném zveřejnění předmětných inzerátů, pak odvolací soud souhlasí se soudem I. stupně, že samotné zveřejnění inzerátů nezakládá nárok žalobce na zaplacení žalobní částky. Obsah inzerátů nabízejících práci osobám ženského pohlaví je sice v rozporu s § 12 odst. 1 písm. a) zák. o zaměstnanosti a je postižitelný v oblasti veřejného práva sankcí za přestupek, bez dalšího však nepředstavuje diskriminační jednání žalované vůči žalobci v soukromoprávní sféře a nezakládá jeho nárok na náhradu nemajetkové újmy, neboť inzerát je určen neomezenému okruhu osob a rozhodně nelze dovozovat, že by zveřejněním inzerátů vznikl každé osobě mužského pohlaví vůči žalované nárok na náhradu nemajetkové újmy. Nárok na náhradu nemajetkové újmy by mohl vzniknout pouze uchazeči, vůči němuž by se žalovaná dopustila ve srovnání s jinými uchazeči nerovného zacházení, které by se projevilo jeho odmítnutím z důvodu pohlaví.
14. Pokud jde o tvrzené diskriminační jednání žalované spočívající v tom, že žalobce nebyl na inzerované pracovní pozice přijat z důvodu pohlaví, pak v souladu s konstantní judikaturou Nejvyššího soudu byl žalobce povinen tvrdit a prokázat nerovné zacházení žalované, tedy že s ním skutečně bylo ve srovnání s jinými uchazeči o pracovní pozice zacházeno znevýhodňujícím způsobem. Žalobce v odvolání poukazyval tzv. obrácené důkazní břemeno, avšak dle odvolacího soudu žalobce interpretuje ust. § 133a odst. 1 o. s. ř. nesprávně, když se mylně domnívá, že na základě tohoto ustanovení dochází k přesunutí důkazní povinnosti na žalovanou jakožto zaměstnavatele ohledně celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci. V tomto směru odvolací soud odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008 (R 108/2010), v němž Nejvyšší soud vysvětlil: „*Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytnul náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nabradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnost tvrdění a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pobutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. (ve znění účinném do 31.8.2009) za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokázat nebo že řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.*“ či na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3166/2019: „*Ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. nelze vykládat tak, že by se „přesunutí“ důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci; zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět; usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto znevýhodňující jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.*“
15. Odvolací soud proto v souladu s konstantní judikaturou poskytl žalobci v tomto směru poučení dle § 118a odst. 1, 3 o. s. ř., avšak žalobce ani po poučení odvolacím soudem netvrdil žádné skutečnosti, z nichž by nerovné zacházení ve vztahu k jiným uchazečům, resp. uchazečkám o předmětné pozice vyplývalo, když žalobce ani neoznačil žádnou jinou konkrétní uchazečku, s níž by žalovaná jednala příznivěji než s žalobcem. Jelikož žalobce neunesl již břemeno tvrzení, zamítl odvolací soud žalobcem navržené důkazy, neboť jejich provedení by s ohledem na absenci tvrzení nemohlo pro žalobce přinést příznivější rozhodnutí, přičemž nejprve je třeba tvrdit rozhodné skutečnosti a teprve poté, je možno přistoupit k jejich prokázání. Navíc pokud žalobce v podání ze dne 18. 11. 2025 navrhoval k prokázání svého tvrzení, že „profil žalobce a jeho pracovní

zkušenosti plně splňovaly objektivní a nediskriminační požadavky žalované na předmětné pracovní pozice, přičemž však tyto předpoklady žalobce v rámci selekce nebyly hodnoceny a tento byl jako muž automaticky vyřazen“, pouze životopis žalobce, pak je evidentní, že tento listinný důkaz není způsobitým důkazním prostředkem k prokázání tohoto tvrzení, tj. zda žalovaná předpoklady žalobce hodnotila či jej rovnou vyřadila.

16. Konečně odvolací soud souhlasí i se závěrem soudu I. stupně, že žalovaná v řízení prokázala důvod pro nepřijetí žalobce na předmětné pracovní pozice, a to, že žalobce nebyl přijat na nabízené pracovní pozice z důvodu nepravdivých informací obsažených v životopisu žalobce zaslaného žalované v rámci výběrového řízení, v důsledku čehož se stal pro žalovanou nedůvěryhodnou osobou, kdy tento důvod je zcela legitimní. Žalobce ve svém životopisu uváděl jedinou pracovní zkušenost na pozici office manager v trvání 10 let u společnosti FxxxM SxxxT, a.s., přičemž u ústního jednání odvolacího soudu následně připustil nepravdivost tohoto údaje, byť se zpočátku snažil „mlžit“ ohledně délky trvání jeho pracovního poměru u výše uvedené společnosti s tím, že došlo k chybě v předmětném datu či si již délku pracovního poměru nevybavuje. Teprve na opakovaný dotaz žalobce fakticky doznal, že jeho pracovní poměr netrval 10 let, nýbrž jen „několik“ měsíců, resp. skončil ve zkušební době, tedy potvrdil pravdivost informace, kterou si žalovaná v rámci ověřování údajů o žalobci jakožto uchazeči zjistila u předchozího zaměstnavatele. Navíc dle odvolacího soudu je z výše uvedeného zřejmé, že nešlo o pouhou „chybu v datu“, nýbrž o vysloveně lživý údaj. V neposlední řadě je odvolacímu soudu z úřední činnosti známo, že žalobce vedl další obdobný spor, kdy i v tomto případě uvedl ve vztahu k jinému (potenciálnímu) zaměstnavateli nepravdivý údaj týkající se jeho předchozí délky pracovní zkušenosti, tedy sám žalobce jedná v právním styku nepoctivě, tedy jedná v rozporu s § 6 odst. 1 o. z. V tomto směru lze poukázat na rozsudek odvolacího soudu ze dne 6. 11. 2025, sp. zn. 20 Co 321/2025, v němž tento ve vztahu k žalobci dovodil (s ohledem na množství vedení obdobných sporů), že „žalobce dovozuje svou diskriminaci ryze účelově, aby získal finanční plnění od různých subjektů jen s ohledem na textaci jejich inzerce pracovní nabídky“.
17. Odvolací soud nesouhlasí ani s námitkou žalobce, že by závěry soudu I. stupně byly v rozporu s praxí Soudního dvora Evropské unie, neboť důvodem neúspěchu žalobce ve věci je jednak neunesení břemene tvrzení žalobce ve vztahu k nerovnému zacházení a jednak prokázání legitimního důvodu žalované pro nepřijetí žalobce na předmětné pracovní pozice.
18. Odvolací soud postupem dle § 219 o. s. ř. výrok o věci samé I jako věcně správný potvrdil, když věcně správným shledal i výrok o nákladech řízení.
19. Odvolací soud pouze postupem dle § 220 odst. 1 o. s. ř. změnil výrok III napadeného rozsudku týkající se soudního poplatku, když dle položky č. 40 Sazebníku soudních poplatků činí soudní poplatek za žalobu na ochranu před diskriminací 1 000 Kč, přičemž položka č. 40 je ve vztahu k položce 3 Sazebníku soudních poplatků upravující poplatek za návrh na náhradu nemajetkové újmy, v poměru speciality. Jelikož žalobce zaplatil na soudním poplatku 2 000 Kč, rozhodl odvolací soud v souladu s § 10 odst. 1 zákona o soudních poplatcích o vrácení přeplatku ve výši 1 000 Kč žalobci.
20. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto dle § 224 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 142 odst. 1 o. s. ř., když i v odvolacím řízení byla zcela úspěšná žalovaná, a proto jí odvolací soud přiznal právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Náklady žalované sestávají z odměny za právní zastoupení advokátem podle § 7 bodu 5 vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), (dále jen „a. t.“) za 3 úkony právní služby (vyjádření k odvolání ze dne 29. 9. 2025 a účast na jednání odvolacího soudu dne 12. 11. 2025 a dne 10. 12. 2025) z tarifní hodnoty 40 000 Kč ve výši 2 700 Kč/úkon včetně 3 paušálních náhrad

po 450 Kč podle § 13 odst. 1, 4 a. t., tj. celkem 9 450 Kč. O lhůtě k plnění bylo rozhodnuto podle § 211 a § 160 odst. 1 část věty před středníkem o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání za podmínek uvedených v ust. § 237 o. s. ř., a to do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 8.

Praha 10. prosince 2025

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu