



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové a soudců Mgr. Zdeňka Váni a Mgr. Miloše Žitného ve věci

žalobce: **J. Z.**, narozený xxx
bytem xxx

proti
žalované: **BxxxR, s. r. o.**, IČO xxx
sídlem xxx
zastoupená advokátkou JUDr. Alicí Kluzákovou
sídlem Za Poříčskou bránou 365/21, 186 00 Praha 8

o zaplacení 45.000 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 1. prosince 2025
č. j. 22 C 70/2025-61

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku I. ohledně zaplacení zákonného úroku z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 45.000 Kč za dobu od 26. 7. 2022 do 26. 1. 2025 ruší a řízení se v tomto rozsahu zastavuje.
- II. Ve výroku I. ohledně zaplacení částky 45.000 Kč se zákonným úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 45.000 Kč za dobu od 27. 1. 2025 do zaplacení a ve výroku II. o nákladech řízení se rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje.

(K.ř. č. 1 – rozsudek)

Shodu s prvopisem potvrzuje Mgr. M. H.

III. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 8.107 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokátky JUDr. Alice Kluzákové.

IV. Návrh na přerušení řízení se zamítá.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu, kterou se žalobce domáhal po žalované zaplacení 45.000 Kč s příslušenstvím (výrok I.) a současně žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 20.267,50 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právní zástupkyně žalované (výrok II.).
2. Takto soud prvního stupně rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal po žalované zaplacení částky 45.000 Kč s příslušenstvím jako náhrady nemajetkové újmy, jež mu měla být způsobena porušením práva na rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání. Diskriminační jednání žalované mělo podle žalobce spočívat v tom, že zveřejnila na portálu jobs.cz inzerát na pozici „Právní asistentka“, resp. na portálu práce.cz inzerát na pozici „Výkonná asistentka s ČJ/AJ“, který vyzněl tak, že žalovaná hledá na uvedenou pozici výhradně ženu, čímž měla znemožnit přístup k tomuto zaměstnání osobám mužského pohlaví, tedy i žalobci. Přestože žalobce považoval znění inzerátů za diskriminační, do výběrového řízení se dne 27. 1. 2025 přihlásil; kromě automaticky generovaného potvrzení o přijetí přihlášky se mu však nedostalo žádné další reakce. Tímto úmyslným protiprávním jednáním žalované mu měla být způsobena újma, kterou spatřoval ve ztrátě příležitosti ucházet se o výkon poptávané pracovní pozice, pro niž podle svého tvrzení splňoval veškeré požadavky, dále v zásahu do své důstojnosti, dobré pověsti a cti, jakož i v duševních útrapách, zejména ve formě strachu, úzkosti a smutku.
3. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby, kterou označila za ryze účelovou. Uvedla, že se vůči žalobci nedopustila žádného diskriminačního jednání a že žalobce byl odmítnut a vyřazen z účasti na jakýchkoli dalších výběrových řízeních, která zprostředkovávala, nikoli z důvodu pohlaví, nýbrž z důvodu jeho nedůvěryhodnosti, resp. nepoctivého jednání, spočívajícího v tom, že se o zprostředkování zaměstnání ucházel na základě životopisů obsahujících vzájemně rozporné a nepravdivé údaje. Žalovaná v této souvislosti poukazovala na to, že disponovala životopisy žalobce z let 2018 a 2020, neboť se u ní již dříve ucházel o zprostředkování zaměstnání, přičemž tyto životopisy se zásadně lišily od životopisu předloženého žalobcem v roce 2025; nepravdivost některých údajů uvedených žalobcem si žalovaná navíc ověřila. Žalobce proto označila v interním systému za nedůvěryhodného uchazeče a vyřadila jej z účasti v dalších výběrových řízeních; žalobce se tak v roce 2025 žádných výběrových řízení ani účastnit nemohl.
4. Soud prvního stupně na základě provedeného dokazování zjistil následující skutkový stav: Žalovaná v prosinci 2024 zveřejnila na portálu jobs.cz inzerát nazvaný „Právní asistentka“, v němž bylo mimo jiné uvedeno, že žalovaná hledá „šikovnou Asistentku do advokátní kanceláře“, „Jsi organizovaná, pečlivá, baví Tě administrativa a práce v kanceláři“ a konečně, že se „hledá Výkonná Asistentka“. V lednu 2025 žalovaná zveřejnila na portálu jobs.cz inzerát nazvaný „Výkonná Asistentka s ČJ/AJ“, v němž uváděla, že hledá asistenta nebo asistentku. Žalobce se do výběrového řízení přihlásil, avšak na inzerovanou pozici nebyl přijat. Žalobce ve svých životopisech uváděl nepravdivé informace, což žalovaná zjistila jednak porovnáním životopisů, které jí žalobce během let 2018 až 2025 předkládal, jednak při tzv. preselekcii uchazečů ověřováním údajů u jejich předchozích zaměstnavatelů. Nepravdivé údaje se týkaly zejména jeho vzdělání, neboť v jednom životopise uváděl, že v letech 2007 až 2011 absolvoval Gymnázium xxx, zatímco v jiném životopise za stejné období uváděl středoškolské vzdělání na Obchodní akademii xxx, a dále jeho pracovních zkušeností, kdy mimo jiné uváděl, že od července 2014 do prosince 2024 pracoval jako office manager u společnosti Fxxx xxxT, a. s. Žalovaná si tento údaj ověřila u I. M. ze společnosti SxxxT,

kteřá jí v e-mailové zprávě ze dne 15. 5. 2025 sdělila, že žalobce byl u této společnosti zaměstnán pouze necelé dva měsíce v roce 2020. Externí spolupracovnice žalované, L. D., žalobci v průběhu února 2025 zaslala prostřednictvím programu Teamio zamítavou odpověď na jeho zájem o inzerát „Výkonná Asistentka“; důvod, proč žalobce nebyl vybrán, v odpovědi uveden nebyl.

5. Po právní stránce soud prvního stupně takto zjištěný skutkový stav posoudil podle § 2894 a § 2951 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „o. z.“), se zřetelem též k § 6 a § 8 o. z., zejména k povinnosti jednat v právním styku poctivě a k zásadě, že zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany, podle § 4 odst. 2 a § 12 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle § 2 a § 6 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon, dále jen „AntiZ“) a rovněž za použití § 133a odst. 1 o. s. ř., a dospěl k závěru, že žaloba není důvodná. Soud prvního stupně sice souhlasil s žalobcem v tom směru, že zveřejněný název inzerovaných pozic včetně jejich popisu vyvolává dojem, že hledanými zájemci jsou osoby ženského pohlaví, to však podle něj samo o sobě nezakládá nárok žalobce na zaplacení žalované částky. 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; lze si 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 podle soudu prvního stupně možné hovořit o nerovném zacházení. V tomto směru pak soud prvního stupně konstatoval, že má na základě provedeného dokazování za prokázané, že se žalovaná diskriminace vůči žalobci nedopustila, když ani znění inzerátu neodradilo žalobce od účasti ve výběrovém řízení a žalovaná se jeho zájmem o nabízené pracovní pozice zabývala, přičemž žalobce nebyl přijat nikoli v důsledku svého pohlaví, nýbrž z důvodu, že ve svém životopisu uváděl nepravdivé informace, což žalovaná zjistila jednak porovnáním životopisů, které jí žalobce během let 2018 až 2025 předkládal, jednak při tzv. preselekcii uchazečů ověřováním údajů u jejich předchozích zaměstnavatelů.
6. S ohledem na uvedené soud prvního stupně uzavřel, že žalovaná se odmítnutím žalobce při výběru uchazečů na inzerované pracovní místo nedopustila nerovného zacházení na základě pohlaví, a protože se tedy nedopustila žádného protiprávního jednání, nemohl tak žalobci vzniknout nárok na náhradu nemajetkové újmy. Z tohoto důvodu soud prvního stupně žalobu zamítl a žalované přiznal náhradu nákladů řízení podle § 142 odst. 1 o. s. ř.
7. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné odvolání s odkazem na § 205 odst. 2 písm. d), e) a g) o. s. ř. Setrval na stanovisku, že inzerát žalované na pozici „Výkonná asistentka s ČJ/AJ“, svým názvem i textem cílil na uchazečky ženského pohlaví, a představoval proto diskriminační nabídku zaměstnání, neboť neexistoval žádný zákonný důvod pro upřednostnění ženského pohlaví před mužským; prezentací tohoto diskriminačního inzerátu žalovaná porušila § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Žalobce se do výběrového řízení na tuto pozici dne 27. 1. 2025 přihlásil, avšak nebyl vybrán, přičemž zamítnutí své žádosti od žalované nikdy neobdržel. Tvzení žalované, že mu zaslala standardizovanou zamítavou odpověď, je podle něj zcela lživé, neboť žádnou takovou zprávu neobdržel a žalovaná ani neuvedla, kdy mu měla být odeslána. Žalovaná jej naopak po dlouhou dobu nechávala v nejistotě, a to bez jakéhokoli bližšího vysvětlení, např. v jakém ohledu jeho profil nevyhovuje, což podle žalobce jednoznačně implikuje, že základním atributem profilu uchazečů bylo ženské pohlaví. Za zcela účelovou pak žalobce označil obranu žalované, podle níž nebyl na nabízenou pracovní pozici přijat na základě informací od předchozího zaměstnavatele. V tomto směru zdůraznil, že žalovaná si údaje u jeho předchozího zaměstnavatele, konkrétně u I. M., ověřovala až dne 15. 5. 2025, tedy až poté, co byla seznámena s podanou žalobou; tento důvod proto podle něj žalovaná vytvořila dodatečně, aby zpětně ospravedlnila své diskriminační jednání. S touto zcela zásadní námitkou se však soud prvního stupně v napadeném rozsudku nikterak nevyřadil.

8. Dále žalobce zdůraznil, že v souvislosti s prokázáním nebo vyvrácením diskriminačního jednání se aplikuje podle § 133a odst. 1. písm. a) o. s. ř. tzv. obrácené důkazní břemeno, kdy je na straně žalované, aby dokázala, že se diskriminačního jednání nedopustila. Žalovaná však podle něj toto důkazní břemeno neunesla. Žalobce přitom, ačkoli k tomu podle svého názoru nebyl povinen, v řízení před soudem prvního stupně k prokázání diskriminačního postupu žalované navrhl zcela stěžejní výsledky pracovnice žalované L. D., která se měla podílet na předvýběru uchazečů, posouzení žalobcovy přihlášky a komunikaci se žalobcem, a rovněž I. M., jež měla žalované poskytnout informace o žalobcově dřívějším zaměstnání, což bylo údajným důvodem toho, že žalobce nebyl přijat. Navrhl též, aby žalovaná doložila seznamem uchazečů v rámci onoho konkrétního výběrového řízení, včetně seznamu těch uchazečů, kteří byli pozváni k pracovnímu pohovoru, a tudíž postoupili ve výběrovém procesu dále, a též uvedení pohlaví vítězné(ho) uchazeče/čky v rámci inzerované pozice, dále důkaz životopisů mužských kandidátů v tomto konkrétním výběrovém řízení, etický kodex a interní směrnice žalované, a rovněž pak navrhoval provést důkaz výsledkem svědka prokazujících duševní stav žalobce či znaleckým posudkem. Soud prvního stupně však žádnému z těchto návrhů nevyhověl a neprovedení navržených důkazů v napadeném rozsudku nijak neodůvodnil. Podle žalobce přitom právě uvedenými důkazy mohlo být zjištěno, zda žalovaná vůči žalobci v rámci výběrového řízení postupovala nebo nepostupovala diskriminačně, a předčasně tak uzavřel i otázku existence a intenzity tvrzené nemajetkové újmy. Tento postup soudu prvního stupně je podle žalobce v rozporu se zásadou spravedlivého procesu a nemůže obstát.
9. Žalobce v odvolání rovněž namítal, že nezákonnost inzerátu nelze zlehčit jako pouhou nevhodnost jeho formulace a že již samotné zveřejnění veřejně dostupné nabídky, která uchazeče mužského pohlaví odrazuje, je způsobilé založit diskriminační jednání. Odkazoval přitom na rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie i českých soudů. Soud prvního stupně pak podle žalobce také pochybil, pokud újmu zúžil pouze na ztrátu příležitosti získat zaměstnání a zcela pomínil symbolický a stigmatizační rozměr diskriminace, který antidiskriminační právo výslovně chrání.
10. Žalobce setrval na tvrzení, že diskriminačním inzerátem a následným nepřipuštěním k osobnímu pohovoru a nevybráním na obsazovanou pozici (ač splňoval veškeré požadavky kladené na úspěšného uchazeče) se žalovaná vůči němu dopustila diskriminace při přijímání do zaměstnání, přičemž mu tímto úmyslným protiprávním jednáním žalované jako potenciálního zaměstnavatele vznikla újma spočívající nejen ve ztrátě příležitosti ucházet se o zaměstnání, ale i v zásahu do jeho důstojnosti, dobré pověsti, cti a pocitu rovnosti, který se měl projevit strachem, konstantní úzkostí, depresí, stresem, šokem, smutkem a dalšími tíživými pocity; tyto negativní prožitky byly navíc dále prohloubeny tím, že jej žalovaná po podání přihlášky po několik měsíců ponechala v nejistotě ohledně jeho budoucího pracovního uplatnění.
11. Konečně žalobce brojil také proti výroku o nákladech řízení s tím, že náhradu nákladů přiznanou žalované považuje za nepřiměřenou vzhledem k povaze antidiskriminačního sporu, výši uplatněného nároku, tvrzené úloze žalované při vyvolání sporu i závěru soudu prvního stupně o nevhodné formulaci inzerátu. Soud prvního stupně měl podle jeho názoru rovněž zvážit aplikaci § 150 o. s. ř.
12. Ze všech uvedených důvodů žalobce navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
13. Žalovaná se k odvolání žalobce písemně vyjádřila a navrhla potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného. Setrvala na tvrzení, že žalobce nebyl na inzerovanou pozici přijat nikoli z důvodu pohlaví, nýbrž pro své nepoctivé jednání spočívající v uvádění nepravdivých údajů v životopisech, pro které jej žalovaná v interním systému označila za nedůvěryhodného uchazeče a vyřadila jej z účasti v jakýchkoli dalších jí zprostředkovaných výběrových řízeních. S ohledem na odvolací argumentaci žalobce o dodatečném vytvoření důvodu jeho odmítnutí pak žalovaná dále zdůraznila, že pro odmítnutí žalobce bylo stěžejní již zjištění nesrovnalostí mezi životopisy, které jí žalobce

předložil. Následné ověření některých údajů u jeho předchozího zaměstnavatele představovalo pouze další, nad rámec učiněné ověření těchto nesrovnalostí. Dále žalovaná uvedla, že žalobcem navržené důkazy jsou pro posouzení věci nerozhodné, a žalobu i odvolání žalobce označila za zneužití práva.

14. Dne 22. 6. 2026, tedy den před nařízeným odvolacím jednáním, žalobce odvolacímu soudu zaslal podání, ve kterém navrhl odročení jednání s tím, že mu nebyla zachována „nepodkročitelná“ desetidenní lhůta k přípravě podle § 115 odst. 2 a § 215 odst. 1 o. s. ř.; předvolání bylo do jeho datové schránky dodáno dne 9. 6. 2026, avšak k jeho doručení fikcí došlo až dne 19. 6. 2026, tedy jen krátce před nařízeným jednáním, přičemž fakticky se s ním seznámil až dne 22. 6. 2026. Současně žalobce navrhl přerušení řízení do rozhodnutí Nejvyššího soudu v jím uváděné skutkově a právně obdobné věci (*pozn. odvolacího soudu: zřejmě se jedná o dovolání podané proti rozsudku zdejšího soudu ze dne 10. 12. 2025 č. j. 23 Co 290/2025-136*), v níž má být dovolacím soudem vyřešena podle něj pro nynější věc stěžejní právní otázka, a to: „*zda lze protiprávní stav vyvolaný zjevně diskriminačním inzerátem ex post zhojit tím, že je obrana žalovaného přesměrována na posuzování motivů poškozeného uchazeče bez ohledu na to, kdy se zaměstnavatel tyto údaje reálně dozvěděl (až po podání žaloby)*“. Žalobce má za to, že rozhodování v nynější věci před vyřešením této otázky by bylo nehospodárné, neboť by jej nutilo podávat další dovolání a současně by jej vystavilo povinnosti hradit extrémně vysoké náklady řízení protistranám, jak mu je v obdobných věcech odvolací soudy ukládají. Hrozící exekuční vymáhání těchto nákladů by pro něj představovalo mimořádně tíživé a neodčinitelné majetkové a sociální následky a současně vůči němu vytváří nepřipustný zastrašující efekt („chilling effect“), který jej odrazuje od uplatňování práva na ochranu před diskriminací. Rovněž pak navrhl přerušení řízení do skončení řízení před Oblastním inspektorátem práce, u něhož podal podnět ke kontrole žalované pro podezření z masivní, úmyslné a dlouhodobé diskriminační inzerce; posouzení, zda se žalovaná tímto jednáním dopustila přestupku, označil za předběžnou otázku významnou pro nynější řízení, a proto také navrhl, aby si odvolací soud vyžádal zprávu o výsledku tohoto řízení. Konečně pak žalobce v rámci tohoto podání navrhl provést důkaz *e-mailovou komunikací mezi D. B. a I. M. ze dne 15. 5. 2025 a vyjádřením žalované Policii ČR ze dne 30. 11. 2025*, které získal z policejního spisu. Tyto důkazy podle něj zpochybňují věrohodnost tvrzení žalované, neboť prokazují, že žalovaná údaje o jeho předchozím zaměstnání ověřovala až v reakci na podanou žalobu.
15. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek i řízení, které předcházelo jeho vydání, pročež dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné.
16. Na jednání odvolacího soudu konaném dne 23. 6. 2026 žalobce zopakoval svůj návrh na odročení jednání, kdy zdůraznil, že trvá na zachování desetidenní lhůty k přípravě na jednání, která mu nebyla poskytnuta, a jednání se proto nemůže konat. Současně vznesl námitku podjatosti celého senátu 30 Co, a to jednak pro jeho postup v projednávané věci; v tomto směru zopakoval, že mu nebyla zachována desetidenní lhůta k přípravě na jednání a že nebylo vyhověno ani jeho žádosti o odročení jednání. Dále námitku podjatosti odůvodnil postupem tohoto senátu v jiné jeho právní věci, vedené pod sp. zn. 30 Co 83/2026, v níž podle něj nebylo řešeno gros věci a místo toho byl on coby oběť diskriminace vystaven sekundární viktimizaci.
17. V první řadě odvolací soud uvádí, že námitka podjatosti vznesená žalobcem nemůže obstát. Podle § 14 odst. 1 o. s. ř. jsou soudci vyloučeni z projednávání a rozhodnutí věci tehdy, jestliže je se zřetelem k jejich poměru k věci, k účastníkům nebo k jejich zástupcům dán důvod pochybovat o jejich nepodjatosti. Podle § 14 odst. 4 o. s. ř. naopak nejsou důvodem k vyloučení soudce okolnosti, které spočívají v postupu soudce v řízení o projednávané věci nebo v jeho rozhodování v jiných věcech. Žalobce námitku podjatosti celého senátu 30 Co založil výlučně na postupu senátu v nyní projednávané věci – konkrétně na nedodržení lhůty k přípravě na jednání a nevyhovění návrhu na jeho odročení – a dále na postupu tohoto senátu v jiném řízení vedeném pod sp. zn. 30 Co 83/2026. Jde tedy právě o okolnosti, které zákon z okruhu způsobilých důvodů podjatosti výslovně vylučuje. Žalobce neuvedl žádné konkrétní skutečnosti, jež by svědčily o osobním, majetkovém či jiném mimoprocesním vztahu některého člena senátu k projednávané věci,

k žalobci, žalované nebo jejich zástupcům. Jeho výhrady tak představují toliko nesouhlas s procesním postupem a rozhodovací činností senátu, který sám o sobě podjatost nezakládá. Tento závěr odpovídá i rozhodovací praxi Nejvyššího soudu, podle níž okolnosti spočívající v procesním postupu soudce v jiném řízení zákon z okruhu způsobilých námitek podjatosti výslovně vylučuje; nesouhlas s dřívějším rozhodováním soudce proto bez dalších konkrétních okolností důvodem jeho vyloučení není (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2024 sp. zn. 29 NSČR 36/2024). Námitku podjatosti vznesenou žalobcem v průběhu odvolacího jednání tedy odvolací soud neshledal důvodnou, a proto ji nepředkládal nadřízenému soudu, ale věc projednal a rozhodl (srov. § 15b odst. 2 o. s. ř.).

18. Dále odvolací soud uvádí, že nevyhověl žádosti žalobce o odročení jednání a věc projednal při jednání konaném dne 23. 6. 2026. Předvolání k tomuto jednání bylo žalobci dodáno do datové schránky dne 9. 6. 2026; jelikož se žalobce do datové schránky ve lhůtě deseti dnů nepřihlásil, nastaly účinky doručení dne 19. 6. 2026. Odvolací soud nepřehlédl, že mezi doručením předvolání žalobci a konáním jednání nebyla zachována lhůta deseti dnů uvedená v § 215 odst. 1 o. s. ř. Toto ustanovení však nestanoví bezvýjimečnou desetidenní lhůtu, ale vyžaduje především, aby účastník měl dostatek času k přípravě; lhůtu nejméně deseti dnů stanoví jen „zpravidla“. Jde tak o lhůtu pořádkovou, jejíž přiměřenost se posuzuje podle konkrétních procesních nároků, které jsou na účastníka v dané věci kladeny; její nedodržení proto samo o sobě nemusí představovat procesní vadu, zejména nevyžaduje-li povaha věci složitější přípravu (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 5. 2021 sp. zn. 27 Cdo 35/2021 či usnesení Ústavního soudu ze dne 24. 10. 2023 sp. zn. IV. ÚS 2097/23). Právo na spravedlivý proces ani právo účastníka na projednání věci v jeho přítomnosti nezaručují paušálně dobu deseti dnů k přípravě na jednání, nýbrž reálnou možnost účinně vykonávat procesní práva. Odvolací soud má za to, že tato možnost byla žalobci v projednávané věci zachována, a to i s přihlédnutím ke skutečnostem známým mu z úřední činnosti (*v podrobnostech viz níže*). Žalobce totiž podává vůči různým zaměstnavatelům skutkově a právně obdobné žaloby, založené na stejné, resp. obdobné argumentaci o tvrzené diskriminaci spočívající v tom, že ze znění pracovních inzerátů vyplývá nabídka práce pouze pro osoby ženského pohlaví (věci vedené zdejším soudem pod sp. zn. 30 Co 83/2026, 62 Co 313/2025, 23 Co 290/2025 a 20 Co 321/2025). Obdobnost těchto věcí ostatně sám žalobce připouští, když právě na jejich skutkovou a právní podobnost poukazuje v návrhu na přerušení řízení do rozhodnutí Nejvyššího soudu. Žalobce byl tudíž s rozhodnými skutkovými okolnostmi, právním posouzením věci i vlastní argumentací již dlouhodobě obeznámen. V projednávané věci přitom nebyla nastolena nová rozhodná skutková či právní otázka ani nebylo prováděno podstatné nové dokazování; ani žalovaná ve vyjádření k odvolání neuplatnila nové skutečnosti či důkazní návrhy, s nimiž by se žalobce musel teprve seznámit a na ně reagovat. Ve světle konkrétních procesních nároků kladených na žalobce proto podle odvolacího soudu věc nevyžadovala složitější přípravu a kratší doba mezi doručením předvolání a jednáním jeho možnost účinně vykonávat procesní práva neomezila. Nadto odvolací soud považuje žádost žalobce o odročení jednání za účelovou. Žalobce v žádosti o odročení současně navrhoval přerušení řízení do rozhodnutí Nejvyššího soudu v jiné věci, kterou označil za skutkově a právně obdobnou, s tím, že tam řešená právní otázka má být významná i pro nynější věc. Obdobný návrh na přerušení řízení přitom již uplatnil též ve věci vedené zdejším soudem pod sp. zn. 30 Co 83/2026. Z dosavadního procesního postupu žalobce, zejména tedy z obsahu jeho žádosti o odročení jednání a opakovaných návrhů na přerušení řízení, se odvolacímu soudu jeví, že žalobce návrhem na odročení jednání sledoval především odklad rozhodnutí do doby, než Nejvyšší soud rozhodne v obdobné věci, nikoli potřebu získat čas k přípravě konkrétních tvrzení či důkazních návrhů pro jednání. Důležitý důvod pro odročení jednání proto odvolací soud neshledal (§ 119 odst. 1 o. s. ř.).
19. Odvolací soud nevyhověl ani návrhu žalobce na přerušení řízení do skončení dovolacího řízení ve skutkově a právně obdobné věci, v němž bude Nejvyšší soud posuzovat otázku diskriminačního charakteru inzerátu. Odvolací soud poznamenává, že návrh žalobce není v tomto směru zcela

určitý, neboť žalobce výslovně neoznačil konkrétní dovolací řízení před Nejvyšším soudem, do jehož skončení má být řízení přerušeno. Z obsahu jeho návrhu se však podává, že zřejmě míří na dovolání podané proti rozsudku zdejšího soudu ze dne 10. 12. 2025 č. j. 23 Co 290/2025-136, do jehož skončení navrhoval přerušování řízení též ve věci vedené zdejším soudem pod sp. zn. 30 Co 83/2026. Ani při výkladu návrhu žalobce v uvedeném smyslu však odvolací soud podmínky pro přerušování řízení neshledal. Postup podle § 109 odst. 2 písm. c) o. s. ř. je fakultativní; předpokládá, že probíhá řízení, v němž je řešena otázka, která může mít význam pro rozhodnutí soudu, přičemž soud musí zvažovat konkrétní okolnosti věci, včetně hlediska hospodárnosti řízení. Podle ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu přichází přerušování řízení do rozhodnutí o dovolání v související věci, v níž již bylo pravomocně rozhodnuto, v úvahu jen výjimečně, je-li dána odůvodněná obava, že by nepřerušování řízení mohlo účastníka vystavit mimořádně tíživým a neodčinitelným následkům; pouhá hypotetická možnost, že dovolací soud pravomocné rozhodnutí později změní nebo zruší, sama o sobě nepostačuje (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 3. 2017 sp. zn. 26 Cdo 5245/2016, ze dne 29. 3. 2016 sp. zn. 21 Cdo 5471/2015, či ze dne 25. 9. 2024 sp. zn. 20 Cdo 580/2024). Odvolací soud má pro rozhodnutí projednávané věci dostatečný skutkový i právní podklad a právní otázky, na nichž rozhodnutí závisí, může posoudit samostatně. Skutečnost, že Nejvyšší soud může v jiné věci zaujmout právní názor významný i pro nynější věc, proto sama o sobě přerušování řízení neodůvodňuje. Žalobcem uváděné důvody, tj. nevhodnost dalšího řízení, hrozba uložení náhrady nákladů řízení a možnost jejich následného exekučního vymáhání, nepředstavují bez dalšího okolnosti, jež by mohly založit odůvodněnou obavu z mimořádně tíživých a neodčinitelných následků. Povinnost nahradit náklady řízení je běžným zákonným důsledkem procesního neúspěchu – podle § 142 odst. 1 o. s. ř. náleží účastníku, který měl ve věci plný úspěch, náhrada nákladů potřebných k účelnému uplatňování nebo bránění práva – s nímž žalobce při podání žaloby, resp. žalob, musel počítat. Žalobcem namítaný odrazující účinek nákladové povinnosti nelze navíc posuzovat izolovaně od závěrů učiněných v jiných obdobných věcech (*viz podrobnostech viz níže*), v nichž soudy dovodily, že žalobce své nároky uplatňoval v rozporu se zákazem zneužití práva (§ 8 o. z.). Přerušování řízení by za daných okolností podle odvolacího soudu naopak prodlužovalo stav nejistoty žalované a odporovalo zásadě hospodárnosti řízení i požadavku na účinnou ochranu práv. S ohledem na uvedené proto odvolací soud návrh žalobce na přerušování řízení zamítl.

20. Konečně, pokud jde o posouzení věci samé, pak odvolací soud uvádí, že jde o diskriminační spor, v němž žalobce tvrdí, že se žalovaná vůči němu dopustila porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Odvolací soud proto považuje nejprve za účelné uvést judikaturní závěry vyjádřené Nejvyšším soudem v antidiskriminačních sporech.
21. Nejvyšší soud ve své ustálené rozhodovací praxi vychází z toho, že diskriminace předpokládá znevýhodňující jednání zaměstnavatele nebo potenciálního zaměstnavatele vůči zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání ve srovnání s jinými osobami ve srovnatelné situaci. Základním znakem diskriminace je, že pohnutkou takového méně příznivého zacházení je některý ze zákonem vymezených diskriminačních důvodů (srov. § 2 odst. 3 AntiZ). Ne každé nestandardní či nesprávné jednání zaměstnavatele proto samo o sobě představuje diskriminaci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4586/2010).
22. 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 zadostiučinění (§ 10 odst. 1 AntiZ). 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 (§ 10 odst. 2 AntiZ), popřípadě, aby mu byla nahrazena škoda. V případě, že se zaměstnanec (uchazeč) domáhá některého z uvedených nároků, má v občanském soudním řízení procesní povinnost tvrdit (§ 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř.), že určitým jednáním zaměstnavatele byl,

je nebo bude ve srovnání s jinými zaměstnanci (uchazeči) znevýhodněn, včetně toho, v čem konkrétně jeho znevýhodnění spočívá, a současně tvrdit, že pohnutkou takového jednání zaměstnavatele byl některý ze stanovených diskriminačních důvodů (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016 sp. zn. 21 Cdo 230/2015).

23. Zvláštní úpravu důkazního břemene v těchto sporech obsahuje § 133a odst. 1 písm. a) o. s. ř., podle něhož platí, že uvede-li žalobce před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Uvedené ustanovení je výjimkou z obecného pravidla, podle něhož každý účastník prokazuje skutečnosti, které tvrdí. Žalobce však musí nejprve nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním bylo zacházeno závadným, tedy znevýhodňujícím, způsobem oproti jiným osobám ve srovnatelné situaci. Teprve tehdy se předpokládá, že toto jednání bylo motivováno žalobcem tvrzeným diskriminačním důvodem; tento předpoklad je vyvratitelný, prokáže-li žalovaný, že zásadu rovného zacházení neporušil. Usnadnění důkazní situace žalobce se tak vztahuje toliko k prokazování diskriminační pohnutky, nikoliv ke zjištění, zda k nerovnému zacházení vůbec došlo (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 246/2008 či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012 sp. zn. 21 Cdo 572/2011).
24. Soud prvního stupně v tomto směru nepostupoval zcela přilehavě, jestliže dovodil přenesení důkazního břemene na žalovanou již ze samotného tvrzení žalobce, že byl diskriminován na základě pohlaví (*srov. bod 26 napadeného rozsudku*). Takový závěr totiž předpokládá, že žalobce nejprve uvede a prokáže skutečnosti, z nichž lze dovodit, že se žalovaná vůči němu dopustila znevýhodňujícího zacházení. Tento nepřilehavě vyjádřený závěr však nemá vliv na správnost napadeného rozsudku (*viz dále*).
25. Žalobce spatřuje diskriminační jednání žalované jednak ve znění jí zveřejněného inzerátu na pozici „Výkonná asistentka s ČJ/AJ“, který podle něj svým názvem i textem cílil na uchazečky ženského pohlaví, jednak ve skutečnosti, že jej žalovaná nepřizvala k osobnímu pohovoru a na nabízenou pozici jej nepřijala, ačkoliv podle svého názoru splňoval jí stanovené požadavky.
26. Odvolací soud se ztotožňuje se závěrem soudu prvního stupně, že formulace žalobcem napadeného inzerátu nebyla vhodná ani genderově neutrální a kolidovala s § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, podle něhož je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru. Porušení této povinnosti náleží do veřejnoprávní roviny a může vést k uložení sankce příslušným orgánem inspekce práce. Samo o sobě však nezakládá soukromoprávní nárok uchazeče podle § 10 AntiZ. K jeho vzniku by žalobce musel tvrdit a prokázat, že se žalovaná právě vůči němu dopustila znevýhodňujícího zacházení ve srovnání s jinými uchazeči a že tak učinila z důvodu jeho pohlaví. Samotné zveřejnění inzerátu s diskriminačním charakterem takový nárok nezakládá, a to ani tehdy, reagoval-li žalobce na inzerát a ve výběrovém řízení neuspěl. Tento závěr přitom není v rozporu s žalobcem namítanou rozhodovací praxí Soudního dvora Evropské unie ani českých soudů.
27. Odvolací soud k tomu dále poukazuje na skutkově obdobné věci vedené u zdejšího soudu pod sp. zn. 20 Co 321/2025, 23 Co 290/2025, 62 Co 313/2025 a 30 Co 83/2026, které jsou mu známy z úřední činnosti (§ 121 o. s. ř.) a známy jsou i účastníkům tohoto řízení. Žalobce se v uvedených věcech proti jiným zaměstnavatelům domáhal obdobných nároků, přičemž diskriminační jednání dovozoval z obdobných skutečností, tj. ze zveřejnění inzerátu, kterým zaměstnavatel poptával na danou pozici osoby ženského pohlaví. Žaloby byly v těchto věcech zamítnuty se závěrem, že samotné zveřejnění takového inzerátu nárok žalobce na zadostiučinění nezakládá. Ačkoliv je třeba každý případ posuzovat podle jeho konkrétních okolností, je namístě respektovat zásadu podobnosti případů ve smyslu § 13 o. z., neboť skutkové okolnosti projednávané věci jsou uvedeným věcem natolik podobné, že odlišné posouzení by nebylo odůvodněno.

28. Za této situace posouzení, zda se žalovaná zveřejněním inzerátu dopustila přestupku, nepředstavuje předběžnou otázku, na níž by rozhodnutí v nynější věci záviselo. Pro projednávanou věc jsou tudíž nerozhodné jak návrh žalobce na přerušení řízení do skončení řízení vedeného před Oblastním inspektorátem práce, tak jeho návrh, aby si odvolací soud vyžádal zprávu o výsledku tohoto řízení (*viz podání žalobce ze dne 22. 6. 2026*).
29. Žalobce sice tvrdí, že byl zveřejněním uvedeného inzerátu diskriminován, z jeho vlastních tvrzení i z provedeného dokazování však vyplývá, že na inzerát reagoval. Nebyl tedy jeho zněním odrazen od ucházení se o nabízenou pozici. Zákaz diskriminace, resp. zásadu rovného zacházení, nelze vykládat tak, že zaměstnavatel je povinen pozvat k osobnímu pohovoru každého uchazeče, který na pracovní nabídku reaguje, nebo jej na nabízenou pozici přijmout, domnívá-li se uchazeč, že splňuje stanovené požadavky. Je na zaměstnavateli, jak vyhodnotí nabídky jednotlivých uchazečů a koho zařadí do výběrového řízení nebo jeho dalších kol; jeho postup ovšem nesmí být veden některým ze zakázaných diskriminačních důvodů.
30. I kdyby tedy byly v projednávané věci splněny předpoklady pro postup podle § 133a odst. 1 písm. a) o. s. ř. a důkazní břemeno ohledně diskriminační pohnutky přešlo na žalovanou (*ke tomu viz výše*), žalovaná v řízení prokázala, že její postup vůči žalobci nebyl veden jeho příslušností k mužskému pohlaví, tedy zákonem zakázaným diskriminačním důvodem.
31. Odvolací soud uzavírá, že žalovaná v řízení prokázala, z jakého důvodu žalobce nezařadila do výběrového řízení na uvedenou pozici a odmítla jej, resp. jej vyřadila z účasti na dalších jí zprostředkovaných výběrových řízeních. Žalobce nebyl na nabízenou pracovní pozici přijat nikoliv z důvodu svého pohlaví, nýbrž z důvodu nepravdivých, resp. vzájemně rozporných informací obsažených v životopisech, které žalované v rámci výběrových řízení konaných v letech 2018 až 2025 předkládal. Žalovaná porovnáním těchto životopisů zjistila nesrovnalosti, zejména v údajích o dosaženém vzdělání, v důsledku nichž žalobce považovala za nedůvěryhodného uchazeče. Již tato skutečnost – s pohlavím žalobce nijak nesouvisející – sama o sobě představovala dostatečný, legitimní a nediskriminační důvod pro to, aby žalovaná žalobce na uvedenou pozici nepřijala, resp. jej nepovažovala za vhodného uchazeče pro jakákoli další jí zprostředkovaná výběrová řízení.
32. Pokud pak žalovaná v rámci tzv. preselektce uchazečů ověřovala údaje o předchozím zaměstnání žalobce u jeho dřívějších zaměstnavatelů – v projednávaném případě konkrétně u I. M. ze společnosti SxxxT – šlo již pouze o další postup nad rámec důvodu, pro který žalobce na uvedenou pozici nezařadila a nepřijala jej. Rozsáhlá argumentace žalobce, že žalovaná tyto údaje ověřovala až v návaznosti na podání žaloby, je proto nerozhodná. Rozhodným důvodem odmítnutí žalobce byly již nesrovnalosti v jím předkládaných životopisech, nikoli výsledek následného ověřování uvedených údajů.
33. Odvolací soud dále uvádí, že za dané situace nebylo třeba provádět další žalobcem navržené důkazy. Žalobce před soudem prvního stupně navrhoval provést zejména důkaz *výslechem L. D. a I. M., seznamem uchazečů v předmětném výběrovém řízení včetně údajů o uchazečích pozvaných k pohovoru a o úspěšném uchazeči, životopisy mužských kandidátů, etickým kodexem a interními směrnici žalované*. Uvedené důkazy měly směřovat k objasnění průběhu výběrového řízení, postupu žalované při posouzení žalobcovy přihlášky a k porovnání jeho postavení s ostatními uchazeči. Jak již však odvolací soud výše uzavřel – žalovaná v řízení bez jakýchkoli pochybností prokázala konkrétní, věcný a nediskriminační důvod, pro který žalobce nepovažovala za vhodného uchazeče, spočívající ve zcela zásadních nesrovnalostech v jeho životopisech. Za této situace nemohlo případné zjištění, kdo se výběrového řízení účastnil, jakého byl pohlaví, kdo postoupil do jeho dalších kol nebo kdo byl přijat, tento závěr zpochybnit. Navržené důkazy proto nemohly přinést žádné další rozhodné poznatky pro posouzení věci a jejich provedení bylo nadbytečné.
34. Stejný závěr platí i pro důkazy navržené žalobcem v podání ze dne 22. 6. 2026 – *e-mailová komunikace mezi D. B. a I. M. ze dne 15. 5. 2025 a vyjádření žalované Policii České republiky ze dne 30. 11. 2025* – které

odvolací soud na jednání v souladu s § 213 odst. 2 a 4 o. s. ř. provedl. Z obsahu těchto listin se sice podává, že žalovaná údaje o předchozím zaměstnání žalobce ověřovala po podání žaloby v projednávané věci. Tato okolnost však není způsobila zpochybnit závěr, že důvodem, pro který žalovaná žalobce nezařadila do výběrového řízení a nepřijala jej, byly již nesrovnalosti v jeho životopisech. Ověřování údajů o předchozím zaměstnání tak představovalo pouze následný postup žalované, který nebyl pro její rozhodnutí o žalobcově přihlášce do výběrového řízení na inzerovanou pozici rozhodný. Ani tyto důkazy proto nemohou ovlivnit závěr, že postup žalované vůči žalobci nebyl veden zakázaným diskriminačním důvodem.

35. Nad rámec uvedeného odvolací soud konstatuje, že mu je z úřední činnosti známo, že žalobce vede i další obdobné spory. Vyjma shora uvedených věcí, o nichž již bylo zdejší odvolacím soudem rozhodnuto v řízeních vedených pod sp. zn. 20 Co 321/2025, 23 Co 290/2025, 62 Co 313/2025 a 30 Co 83/2026, žalobce vede přinejmenším ještě další spor u Obvodního soudu pro Prahu 1, v němž je žalovanou společnost xxx. I v těchto obdobných již skončených věcech přitom bylo zjištěno, že žalobce ve vztahu k potenciálním zaměstnavatelům uváděl v životopisech nepravdivé údaje o svých pracovních zkušenostech – ve věci vedené pod sp. zn. 30 Co 83/2026 žalobce uváděl, že od ledna 2016 do června 2024 pracoval v advokátní kanceláři Glatzová jako office manager, ačkoli v řízení bylo zjištěno, že v této advokátní kanceláři nikdy nepracoval; ve věci vedené pod sp. zn. 23 Co 290/2025 pak žalobce, stejně jako v nyní projednávané věci, uváděl, že v letech 2014 až 2024 pracoval ve společnosti SxxxT a. s., ačkoli v řízení bylo zjištěno, že jeho pracovní poměr u této společnosti trval pouze od 8. 6. 2020 do 17. 7. 2020 a byl zaměstnavatelem ve zkušební době zrušen pro nespokojenost s přístupem žalobce k práci. Tyto skutečnosti ve spojení s okolnostmi nyní projednávané věci podporují závěr, že žalobce dovozuje svou diskriminaci ryze účelově, aby získal finanční plnění od různých subjektů jen s ohledem na textaci jejich pracovních inzerátů. Odvolacímu soudu se proto neprotiví závěr zdejšího odvolacího soudu, vyslovený v rozsudku ze dne 6. 11. 2025 č. j. 20 Co 321/2025-120, že „žalobce dovozuje svou diskriminaci ryze účelově, aby získal finanční plnění od různých subjektů jen s ohledem na textaci jejich inzerce pracovní nabídky, což lze kvalifikovat jako zneužití práva v rozporu s § 8 o. z.“; přičemž k obdobnému závěru zdejší soud následně dospěl i v rozsudku ze dne 10. 12. 2025 č. j. 23 Co 290/2025-136 a v rozsudku ze dne 12. 5. 2026 č. j. 30 Co 83/2026-148. Každý má povinnost jednat v právním styku poctivě a nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu (§ 6 o. z.); zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany (§ 8 o. z.). Zneužitím práva je výkon práva v rozporu s jeho účelem, zejména nemá-li jeho nositel na jeho výkonu skutečný, popřípadě má-li na něm jen nepatrný zájem (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2024 sp. zn. 28 Cdo 1768/2024). Žalobcem uplatněný nárok proto podle odvolacího soudu nemůže požívat právní ochrany ani tehdy, pokud by formulace předmětného inzerátu byla sama o sobě způsobila vyvolat pochybnosti o souladu se zásadou rovného zacházení.
36. Ze všech shora uvedených důvodů odvolací soud podle § 219 o. s. ř. potvrdil napadený rozsudek v jeho zamítavém výroku I. co do částky 45.000 Kč se zákonným úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z této částky od 27. 1. 2025 do zaplacení, jakož i ve výroku II. o nákladech řízení, který odpovídá § 142 odst. 1 o. s. ř. V rozsahu, v němž soud prvního stupně zamítl žalobu též co do zákonného úroku z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 45.000 Kč za dobu od 26. 7. 2022 do 26. 1. 2025, napadený rozsudek podle § 219a odst. 1 písm. a) o. s. ř. zrušil a podle § 221 odst. 1 písm. c) o. s. ř. ve spojení s § 104 odst. 1 o. s. ř. řízení zastavil; uvedené příslušenství nebylo předmětem řízení, neboť je žalobce žalobou neuplatnil a soud prvního stupně o něm proto neměl rozhodovat.
37. O nákladech odvolacího řízení pak odvolací soud rozhodl podle § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal úspěšné žalované. Náklady žalované činí celkem 8.107 Kč a sestávají z odměny advokáta ve výši 5.800 Kč podle § 7, § 9a odst. 1 písm. a) a § 11 odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, za 2 úkony právní služby po 2.900 Kč (vyjádření k odvolání, účast na jednání odvolacího soudu), z paušální náhrady hotových výdajů ve výši 900 Kč podle § 13 odst. 1 a 4 advokátního tarifu za 2 úkony po 450 Kč a 21 % DPH podle

§ 137 odst. 3 o. s. ř. ve výši 1.407 Kč. Třídenní lhůtu k plnění odvolací soud stanovil podle § 160 odst. 1 o. s. ř.

38. K námitce žalobce, že v projednávané věci mělo být aplikováno ustanovení § 150 o. s. ř., odvolací soud uvádí, že podle tohoto ustanovení nemusí soud výjimečně náhradu nákladů řízení zcela nebo zčásti přiznat, jsou-li tu důvody hodné zvláštního zřetele.
39. Aplikace § 150 o. s. ř. představuje výjimku ze zásady úspěchu ve věci podle § 142 odst. 1 o. s. ř., a je proto namístě pouze ve výjimečných případech. Při posouzení, zda jsou dány důvody hodné zvláštního zřetele, soud přihlíží zejména k majetkovým, sociálním, osobním a dalším poměrům obou účastníků, k okolnostem, které vedly k soudnímu uplatnění nároku, i k jejich procesnímu postoji (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2013 sp. zn. 30 Cdo 2880/2013 či ze dne 26. 4. 2017 sp. zn. 22 Cdo 421/2017). Důvody hodné zvláštního zřetele však v posuzované věci dány nejsou. Žalobce netvrdil ani neprokázal nepříznivé majetkové, sociální či osobní poměry, které by použití § 150 o. s. ř. mohly odůvodnit. Naopak okolnosti, za nichž žalobce projednávaný nárok uplatnil, včetně jeho jednání popsaného shora, použití tohoto ustanovení nepodporují. Není proto důvodu, aby plně úspěšná žalovaná nesla náklady, které účelně vynaložila na svou obranu. Bylo proto namístě rozhodnout o náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně i v řízení odvolacím podle zásady úspěchu ve věci ve smyslu § 142 odst. 1 o. s. ř.; v odvolacím řízení ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti výrokům I. a II. tohoto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Proti výrokům III. a IV. rozsudku není dovolání přípustné.

Praha 23. června 2026

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu