



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: **AxxxA a. s.**, IČO xxx
sídlem xxx
zastoupená advokátem Mgr. Ing. Martinem Pintou
sídlem Mozartova 679/21, 460 01 Liberec

o zaplacení 35.000 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 21. října 2025
č. j. 22 C 24/2025-88

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 16.725 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Ing. Martina Pinty.
- III. Návrh na přerušování řízení se zamítá.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu, kterou se žalobce domáhal po žalované zaplacení 35.000 Kč s příslušenstvím (výrok I.) a současně žalobci uložil povinnost

Shodu s prvopisem potvrzuje I.T.

(K.ř. č. 1 – rozsudek)

zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 25.893,62 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalované (výrok II.).

2. Takto soud prvního stupně rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal po žalované zaplacení 35.000 Kč s příslušenstvím jakožto náhrady nemajetkové újmy, kterou mu měla žalovaná způsobit porušením jeho práva na rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání. Diskriminační jednání žalované mělo spočívat v tom, že od 2. 1. 2025 do 1. 2. 2025 zveřejnila na portálu jobs.cz inzerát na pozici recepční, který podle žalobce vyzněl tak, že žalovaná hledala na danou pozici výhradně ženu, čímž znemožnila přístup k zaměstnání osobám mužského pohlaví. I přes diskriminační znění inzerátu se žalobce do výběrového řízení přihlásil dne 7. 1. 2025, avšak nedostalo se mu žádné reakce. Až po urgenci mu od žalované dne 12. 5. 2025 přišla zamítavá odpověď. Újmu žalobce spatřoval ve ztrátě příležitosti k výkonu poptávané pracovní pozice, pro niž splňoval veškeré požadavky, v poškození jeho důstojnosti, dobré pověsti a cti. Dále žalobce tvrdil, že mu jednání žalované způsobilo duševní útrapy zejména ve formě strachu, úzkosti a smutku.
3. Žalovaná v řízení navrhovala zamítnutí žaloby, neboť se žádného diskriminačního jednání nedopustila.
4. Na základě provedeného dokazování, které detailně popsal pod body 6 až 11 rozsudku, učinil nalézací soud následující závěr o skutkovém stavu věci: Žalovaná zveřejnila na jobs.cz inzerát s nabídkou práce recepční, jehož text obsahuje větu „hledáme usměvavou vstřícnou a reprezentativní kolegyni“. Do výběrového řízení se přesto přihlásili uchazeči mužského pohlaví, včetně žalobce. Žalovaná vybrala do druhého kola výběrového řízení také uchazeče mužského pohlaví. Rovněž v jiných výběrových řízeních, pro které žalovaná zveřejnila genderově nevyvážené inzeráty, žalovaná umožňovala vhodným mužským kandidátům postup do dalších fází výběrového řízení. Žalobce ve svém životopise uvedl nepravdivé údaje. Žalobce inicioval několik dalších sporů s obdobným předmětem jako v projednávané věci.
5. Soud prvního stupně věc po právní stránce posoudil zejména podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Poté prvostupňový soud shrnul, že žalovaná zveřejnila inzerát nazvaný „Recepční – tvář a srdce AxxxA“. Samotný nadpis nevzbuzuje dojem, že žalovaná hledala výhradně zaměstnance ženského pohlaví, avšak obvodní soud souhlasil s žalobcem, že pasáž inzerátu „hledáme usměvavou vstřícnou a reprezentativní kolegyni“ genderově neutrální není. Tím žalovaná porušila zákonnou povinnost nečinít nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, jejímž účelem je chránit fyzické osoby, které jsou způsobilé být zaměstnancem, před nerovným zacházením. Žalovaná však v řízení prokázala, že dále ve výběrovém řízení nepostupovala diskriminačním způsobem, neboť se zabývala i životopisy uchazečů mužského pohlaví (včetně životopisu žalobce), přičemž jednoho mužského kandidáta nechala postoupit do druhého kola výběrového řízení.
6. Soud prvního stupně však považoval za zásadní, že žalobci v důsledku jednání žalované nevznikla újma. Protiprávní jednání žalované spočívalo čistě v nevhodné formulaci inzerátu, žalobce se ale do výběrového řízení přesto přihlásil, inzerát jej neodradil, a nedošlo tak ke ztrátě jeho příležitosti ucházet se o zaměstnání u žalované. Tvrdí-li žalobce, že žalovaná zasáhla do jeho důstojnosti a způsobila mu duševní útrapy, takový následek pouhého zhlédnutí nekorektně formulovaného inzerátu nelze pokládat za adekvátní. Žalobcem tvrzený zásah do osobnostních práv nemohl nastat ani v důsledku toho, že žalovaná žalobce odmítla až po delší době a po urgenci. Ačkoliv se nepochybně nejedná o vhodný přístup k uchazečům o zaměstnání, tento postup žalované nikterak nesouvisel s protiprávním jednáním spočívajícím ve zveřejnění diskriminačního inzerátu.
7. Dále měl soud prvního stupně za významné, že žalobce žalované předložil nepravdivý životopis. Již z tohoto důvodu mu muselo být zřejmé, že ve výběrovém řízení s největší pravděpodobností

Shodu s prvopisem potvrzuje I.T.

neuspěje. Žalobce nadto shodným způsobem postupoval i v případě dalších obchodních společností, které zveřejnily genderově ne zcela neutrální inzeráty – přihlásil se do výběrového řízení a následně podal žalobu k soudu. Z jednání žalobce je zjevné, že jeho primárním záměrem není ani tak uspět v těchto výběrových řízeních, ale spíše poukázat na to, že některé obchodní korporace činí nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, a toto jednání odsoudit. Účelem civilního řízení sporného však není veřejnoprávní dohled nad dodržováním povinností vyplývajících z právních norem, ale ochrana subjektivních práv konkrétních osob, pokud je do těchto práv zasazeno. Žalobci tedy nevznikla a ani reálně nemohla vzniknout újma v příčinné souvislosti s protiprávním jednáním žalované, neboť nedošlo ke ztrátě příležitosti vykonávat nabízenou pracovní pozici, ke zmaření životní šance ani ke vzniku majetkové újmy např. v podobě nákladů žalobce v souvislosti s účastí ve výběrovém řízení. Soud prvního stupně proto žalobu jako nedůvodnou zamítl a o nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř.

8. Proti rozsudku podal žalobce včasné a přípustné odvolání z důvodů podle § 205 odst. 2 písm. a), d), e), g) o. s. ř. Předně žalobce namítal, že soud prvního stupně byl nesprávně obsazen, neboť věci v oblasti diskriminace řeší soudy ve složení senátu, nikoliv samosoudce.
9. Dále žalobce argumentoval tím, že podle tvrzení žalované nebyl žalobce na nabízenou pracovní pozici údajně přijat proto, že nebyl vhodným kandidátem, z důvodu překvalifikovanosti. V inzerátu však nebyl uveden požadavek délky praxe na uchazeče o zaměstnání. Proto měl žalobce za to, že splňoval veškerá kritéria v inzerátu stanovená. Argument o překvalifikovanosti je účelové tvrzení žalované. Žalovaná zaslala žalobci zamítavou odpověď až na jeho dotaz s časovou prodlevou 4 měsíců od podání žádosti, přičemž ho nechávala v nejistotě po tuto dlouhou dobu, a to bez jakéhokoli bližšího vysvětlení, např. v jakém ohledu žalobce profilu nevyhovuje, což implikuje, že základní atribut profilu uchazečů bylo ženské pohlaví.
10. 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 nedopustila diskriminačního jednání. Žalovaná tak neučinila, neprokázala, že by se diskriminačního jednání nedopustila. Naopak žalobce sám, ačkoliv k tomu není ze zákona povinen, v rámci prvoinstančního řízení navrhl výslech Markéty R., která se měla reakcí žalobce na inzerát zaobírat a posoudit vhodnost žalobce jako uchazeče o zaměstnání, a též A. M., která označila účastníky, kteří měli být pozváni do druhého kola výběrového řízení. Důkaz výslechem navrhované svědkyně ze strany prvoinstančního soudu nebyl proveden, což bylo odůvodněno pouze nadbytečností. Toto stručné odůvodnění, z něhož není zřejmé nic dalšího, nemůže obstát. Stejně tak nemůže obstát neprovedení žalobcem navrhovaných důkazů, a to seznamem uchazečů v rámci onoho konkrétního výběrového řízení doloženým ze strany žalované, včetně seznamu těch uchazečů, kteří byli pozváni k pracovnímu pohovoru, a tudíž postoupili ve výběrovém procesu dále, a též uvedení pohlaví vítězného(ho) uchazeče/čky v rámci inzerované pozice, dále navržený důkaz životopisů mužských kandidátů v tomto konkrétním výběrovém řízení, etický kodex a interní směrnice žalované, důkaz výslechem svědků prokazujících duševní stav žalobce či znaleckým posudkem, nebyl proveden ani důkaz žalobcem předložený dokument žalované týkající se zpracování osobních údajů ani dotaz na kariérní portál jobs.cz. Jelikož se v daném soudním řízení jedná o diskriminační protiprávní jednání ze strany žalované, pak je podle § 133a o. s. ř. obligatorně přeneseno důkazní břemeno na žalovanou stranu, což v tomto řešeném případě nenastalo a již jen toto pochybení soudu prvního stupně má za následek zrušení napadaného rozsudku. Odůvodnění neprovedení důkazů navrhovaných žalobcem je nutno považovat za strohé, nekompletní a nedostačující. Podle žalobce pouze provedením důkazu výslechem svědka paní H. (*omylem uvedené příjmení osoby z jiného žalobcem vedeného řízení, poznámka odvolacího soudu*) mohlo být zjištěno, zda žalovaná postupovala nebo nepostupovala v rámci výběrového řízení diskriminačně. Pokud soud prvního stupně odmítl provést řadu žalobcem navržených důkazů, tak předčasně uzavřel otázku existence újmy a znemožnil tak žalobci prokázat

intenzitu nemajetkové újmy, kterou tvrdil. Takový postup je v rozporu se zásadou spravedlivého procesu.

11. Dále žalobce argumentoval nesprávným právním posouzením otázky diskriminace a újmy, jak bylo učiněno soudem prvního stupně. Nálezací soud sám dospěl k závěru, že žalovaná porušila zákaz diskriminace, když zveřejnila pracovní inzerát obsahující formulaci „hledáme usměvavou, vstřícnou a reprezentativní kolegyni“, která není genderově neutrální a je v rozporu s § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti a § 5 antidiskriminačního zákona. Přesto obvodní soud uzavřel, že žalobci nevznikla žádná újma, což je závěr vnitřně rozporný a právně neudržitelný. V judikatuře i teorii antidiskriminačního práva je ustáleno, že samotná existence diskriminačního jednání může zakládat nemajetkovou újmu a újma nemusí spočívat výlučně ve faktickém zmaření přístupu k zaměstnání, ale i v zásahu do důstojnosti, pocitu rovnosti a lidské vážnosti. Právní posouzení věci je podle žalobce nesprávné a a rozporné se závěry Evropského soudního dvora a českou judikaturou.
12. Soud prvního stupně v rozsudku nepřipustně dovodil, že jednání žalované bylo pouze nevhodné, a nikoliv protiprávní. Žalovaná však obsahem inzerátu postupovala protiprávně, neboť jeho obsah měl diskriminační charakter z hlediska pohlaví. Z uvedeného znění inzerátu nepochybně vyplývá, že žalovaná na volnou pracovní pozici hledala pouze ženu; skupina, která tak byla v daném případě postižena nerovným přístupem a které bylo upíráno právo a příležitost se ucházet o zaměstnání, byli muži, tudíž i žalobce.
13. Soud prvního stupně pochybil, pokud újmu zúžil pouze na ztrátu příležitosti získat zaměstnání a zcela pominul symbolický a stigmatizační rozměr diskriminace, který antidiskriminační právo výslovně chrání. Diskriminačním inzerátem a následným nepřipuštěním k osobnímu pohovoru a nevybráním žalobce na poptávanou pozici (ač splňoval veškerá kritéria kladené na úspěšného uchazeče) došlo k diskriminaci při přijímání do zaměstnání, neboť žalobce byl limitován ve výběru zaměstnání diskriminačním jednáním žalované jakožto potenciálního zaměstnavatele. Tímto protizákonným jednáním žalované nemohlo dojít k uplatňování ani ostatních zásad a principů z oblasti rovného zacházení.
14. Po dobu dlouhých 4 měsíců ponechala žalovaná žalobce v totální nejistotě ohledně jeho budoucího osudu pracovního uplatnění. Následně zamítavou reakcí docílila zintenzivnění negativních prožitků žalobce v přímé souvislosti s protiprávním jednáním žalované strany, když negativní následky trvají doposud. Žalobci vzniklá osobnostní újma vážící se k samotné osobnosti člověka je výrazem základních lidských práv ústavně zakotvených již Listinou základních práv a svobod. Žalovaná provedla neoprávněný zásah do zákonem chráněné sféry lidské osobnosti žalobce protiprávním jednáním namířeným přímo proti němu, konkrétně proti jeho právu na důstojnost, což též způsobilo újmu na psychickém zdraví žalobce.
15. Protiprávním úmyslným jednáním žalované strany nastalo žalobci poškození důstojnosti a dobré pověsti, urážka na cti, duševní útrapy, kterými žalobce v příčinné souvislosti s jednáním žalované trpí, ve formě strachu, konstantní úzkosti, deprese, stres, šok, smutek, neustále se vracející tíživé pocity, negativní stavy mysli spojené s traumatickými událostmi zapříčiněnými žalovanou stranou namířené proti žalobci. Žalobce rovněž brojil proti výroku o nákladech řízení, který zapříčinil nezákonné následky bránící v přístupu k soudu obětem diskriminačního jednání. Výše nákladů řízení je zjevně nepřiměřená a odporuje smyslu rozhodování o náhradě nákladů řízení, zejména v situaci, kdy předmětem řízení byl nárok na ochranu osobnostních a základních práv a sám nálezací soud konstatoval, že se žalovaná dopustila protiprávního jednání. Soud prvního stupně se vůbec nezabýval možností aplikace § 150 o. s. ř.
16. Žalobce proto navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení a rozhodnutí.

17. Žalovaná v písemném vyjádření k odvolání vyvracela uplatněné odvolací námitky a navrhla potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného.
18. Odvolací soud z podnětu podaného odvolání a v mezích jím vytyčených ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. přezkoumal při nařízeném jednání napadený rozsudek, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo. Odvolání žalobce však důvodným neshledal.
19. Podáním ze 27. 4. 2026 žalobce navrhl přerušení řízení do skončení dovolacího řízení ve věci vedené u Nejvyššího soudu pod sp. zn. 21 Cdo 1088/2026. V tomto řízení je projednáváno dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze jako soudu odvolacího ze dne 10. 12. 2025 č. j. 23 Co 290/2025-136 a dovolací soud v něm bude posuzovat otázku diskriminačního charakteru inzerátu.
20. Podle § 109 odst. 2 písm. c) o. s. ř. pokud soud neučiní jiná vhodná opatření, může řízení přerušit, jestliže probíhá řízení, v němž je řešena otázka, která může mít význam pro rozhodnutí soudu, nebo jestliže soud dal k takovému řízení podnět.
21. Podle rozhodovací praxe Nejvyššího soudu při úvaze, zda řízení má být podle ustanovení § 109 odst. 2 písm. c) o. s. ř. přerušeno, je třeba vždy přihlídnout ke konkrétním okolnostem každého jednotlivého případu, mimo jiné k tomu, zda důvodem pro přerušení řízení má být dosud (pravomocně) neskončené jiné řízení nebo řízení o mimořádném opravném prostředku podaném proti rozhodnutí, které již nabylo právní moci. Přerušit řízení na dobu do pravomocného rozhodnutí o dovolání v související věci (tj. v situaci, kdy již ve věci, v níž je řešena otázka, která může mít význam pro rozhodnutí soudu, bylo pravomocně rozhodnuto) je možné s poukazem na zásadu hospodárnosti (účelnosti) pouze výjimečně, jen je-li odůvodněna obava, že by účastník řízení byl při nepřerušení řízení vystaven mimořádně tíživým a neodčinitelným následkům pro případ, že by související pravomocné rozhodnutí, které bylo podkladem pro rozhodnutí, bylo později zrušeno nebo změněno (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 3. 2016 sp. zn. 21 Cdo 5471/2015, ze dne 17. 10. 2017 sp. zn. 21 Cdo 2719/2017, ze dne 31. 10. 2017 sp. zn. 29 Cdo 878/2017, či ze dne 23. 3. 2017 sp. zn. 26 Cdo 5245/2016). Žalobce žádné mimořádně tíživé a neodčinitelné následky pro případ, že by pravomocný rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 10. 12. 2025 č. j. 23 Co 290/2025-136, proti němuž bylo podáno dovolání, byl později zrušen nebo změněn, ve své žádosti o přerušení řízení netvrdí, proto odvolací soud návrh žalobce na přerušení řízení zamítl.
22. Pokud žalobce namítal nesprávné obsazení soudu, odvolací soud uvádí, že novela občanského soudního řádu provedená s účinností od 1. 1. 2025 zákonem č. 319/2024 Sb. novelizovala § 36a o. s. ř. tak, že v řízení před okresním soudem jedná a rozhoduje samosoudce (§ 36a odst. 1 o. s. ř.), a to ve všech sporech. Byť v daném případě jde nepochybně o pracovní spor, kdy žalobce sice nebyl zaměstnancem žalované, ale o práci u ní se ucházel a pracovní vztahy je třeba chápat v širším smyslu, tak soud první stupně nepochybil, když jednal toliko samosoudcem. Řízení bylo zahájeno již za účinnosti uvedené novely občanského soudního řádu po 1. 1. 2025. Odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. a) o. s. ř. tak naplněn není.
23. V posuzované věci jde o diskriminační spor, kdy žalobce tvrdí, že se žalovaná vůči němu dopustila porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. K tomu odvolací soud považuje nejprve za účelné uvést judikaturní závěry vyjádřené Nejvyšším soudem v antidiskriminačních sporech.
24. Podle § 133a odst. 1 o. s. ř. 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 b)

na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

25. Ustanovení § 133a 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 závažným 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 závažné 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 (např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012 sp. zn. 21 Cdo 572/2011).
26. 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 nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplýne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 246/2008).
27. 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 antidiskriminačního zákona). 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 antidiskriminačního zákona), popřípadě, aby mu byla nahrazena škoda. V případě, že se zaměstnanec (uchazeč) domáhá některého z uvedených nároků, má v občanském soudním řízení procesní povinnost – jak plyne z povahy věci - jednak tvrdit [§ 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř.], že určitým jednáním zaměstnavatele byl (je nebo bude) ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci (uchazeči) znevýhodněn (samozřejmě včetně údaje o tom, v čem konkrétně jeho znevýhodnění spočívá) a k tomu kumulativně - že pohnutkou (motivem) takového jednání zaměstnavatele je některý ze stanovených diskriminačních důvodů (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016 sp. zn. 21 Cdo 230/2015).
28. Žalobce vymezil, čím se žalovaná vůči němu dopustila diskriminačního jednání, respektive porušení zásady rovného zacházení. Toto jednání spatřuje ve zveřejnění inzerátu, který obsahoval pasáž, že žalovaná hledá „usměvavou vstřícnou a reprezentativní kolegyni“. Tím, že žalovaná uvedeným inzerátem nabízí práci pouze osobám ženského pohlaví, se žalobce cítí diskriminován. Později žalobce doplnil, že diskriminační jednání ze strany žalované spatřuje jednak ve znění samotného inzerátu či formulaci pracovní nabídky a jednak ve skutečnosti, že ze strany žalované nebyl připuštěn k osobnímu pohovoru a nebyl vybrán na poptávanou pozici, ačkoliv splňoval veškerá kritéria kladená na úspěšného uchazeče.
29. Odvolací soud sdílí názor soudu prvního stupně o tom, že obsah inzerátu tak, jak jej žalovaná koncipovala nelze považovat za vhodný a genderově neutrální. Znění inzerátu koliduje s ustanovením § 12 odst. 1 písm. a) zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které účastníkům

právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.

30. Žalobce sice tvrdí, že byl zveřejněním takového inzerátu diskriminován, v řízení však bylo prokázáno a ostatně žalobce to uvádí také, že se o práci zajímal, na uvedený inzerát reagoval, žalovaná vyhodnotila jeho nabídku jako nevyhovující a na pracovní pohovor žalobce nepozvala. Zákaz diskriminace, respektive porušení zásady rovného zacházení však nelze vykládat tak, že by povinností zaměstnavatele bylo též uchazeče o zaměstnání, který se na danou pozici přihlásí, pozvat na přijímací pohovor a následně jej na poptávanou pracovní pozici přijmout, pokud splňuje veškerá požadovaná kritéria. Inzerát byl určen blíže neurčenému okruhu osob, a je zcela na zaměstnavateli, jakým způsobem si nabídky ze strany zájemců o zaměstnání v reakci na uvedený inzerát vyhodnotí, jakým způsobem provede výběrové řízení, kým nabízenou pozici obsadí a zda ji vůbec obsadí, v tomto směru právní předpisy postup při výběru zaměstnance neurčují.
31. Žalobce svou žalobu koncipuje tak, že již samotné zveřejnění textu inzerátu, který má diskriminační charakter, zakládá nárok podle § 10 antidiskriminačního zákona té osobě, která se na takovýto inzerát přihlásí a ve výběrovém řízení neuspěje. Tak tomu ovšem není. Porušení takového povinnosti může být důvodem pro uložení veřejnoprávní sankce Státním úřadem inspekce práce, nicméně nezakládá to bez dalšího soukromoprávní nárok z diskriminačního sporu. Obsah inzerátu nabízející práci osobám ženského pohlaví bez dalšího nepředstavuje diskriminační jednání žalované vůči žalobci. 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. V poměrech posuzované věci však bylo soudem prvního stupně zjištěno, že žalovaná se ve výběrovém řízení na inzerovanou pozici zabývala i životopisy uchazečů mužského pohlaví, jednoho z nich nechala postoupit do druhého kola výběrového řízení. K nerovnému zacházení se žalobcem tak ze strany žalované nedošlo.
32. Odvolací soud k tomu poukazuje na skutkově obdobné věci vedené u zdejšího soudu pod sp. zn. 20 Co 321/2025, 23 Co 290/2025 a 62 Co 313/2025, které mu jsou známy z úřední činnosti (§ 121 o. s. ř.) a známy jsou i účastníkům tohoto řízení, v nichž se žalobce proti jiným zaměstnavatelům domáhal obdobných nároků s tím, že diskriminační jednání dovozoval z obdobných skutečností: zveřejnění inzerátu, kterým zaměstnavatel poptával na danou pozici pouze osoby ženského pohlaví. V uvedených sporech byla žaloba zamítnuta s obdobným závěrem, že pouhé zveřejnění takového inzerátu nárok žalobce na zaplacení zadostiučinění nezakládá. Byť je třeba posuzovat každý případ individuálně, tak zásada podobnosti případů ve smyslu § 13 o. z. za použití § 4 zákoníku práce se zde plně uplatní, neboť skutkové okolnosti jsou natolik podobné, že žalovaná má legitimní očekávání, aby její případ byl posouzen obdobně jako již pravomocně skončené spory.
33. Odvolací soud tak shodně se soudem prvního stupně uzavírá, že v řízení bylo prokázáno, že se žalobcem nebylo zacházeno závadným způsobem. Za dané situace již bylo nadbytečné doplňovat dokazování dalšími navrženými důkazy ze strany žalobce, neboť skutkový stav byl soudem prvního stupně zjištěn úplně tak, aby bylo možno ve věci rozhodnout. Neakceptování důkazního návrhu účastníka řízení lze založit i jeho nadbytečností. Pokud žalobce namítá zejména neprovedení výslechu svědkyň R. a M. k otázce průběhu výběrového řízení a jeho vyhodnocení, pak opomíjí, že průběh výběrového řízení měl nalézací soud za prokázaný jinými důkazy (zejména e-mailovým sdělením HR recruiter M. R. ze dne 25. 9. 2025 a snímkem obrazovky z informačního systému Datacruit). Pokud tak v dosavadním řízení bylo tvrzení ohledně průběhu výběrového řízení bez důvodných pochybností ověřeno, lze souhlasit se závěrem soudu prvního stupně o tom, že další návrhy žalobce na doplnění dokazování lze v tomto směru považovat za nadbytečné.
34. Konečně odvolací soud souhlasí i se závěrem soudu prvního stupně, že žalovaná v řízení prokázala důvod pro nepřijetí žalobce na předmětnou pracovní pozici, konkrétně to, že žalobce nebyl přijat na nabízenou pracovní pozici z důvodu prezentované překvalifikovanosti a nepravdivých

Shodu s prvopisem potvrzuje I.T.

informací obsažených v životopise žalobce zaslaného žalované v rámci výběrového řízení, v důsledku čehož se stal pro žalovanou nedůvěryhodnou osobou, kdy tyto důvody jsou zcela legitimní.

35. Konkrétně žalobce ve svém životopise uvedl dlouhodobou praxi na pozici office managera, měl disponovat nadstandardními jazykovými znalostmi, přitom samotná nabízená pozice spočívala v jednoduchých rutinních činnostech. Zohlednění překvalifikovanosti je legitimní součástí personálního rozhodování na straně zaměstnavatele, lze jej označit za objektivně obhajitelné a nelze jej považovat za diskriminační. Dále žalobce v zaslaném životopise uváděl, že od ledna 2016 do června 2024 pracoval v advokátní kanceláři Glatzová jako office manager, v řízení však bylo zjištěno, že žalobce v této advokátní kanceláři nikdy nepracoval. Jeho vysvětlení, že pracoval pro jakéhosi blíže nespecifikovaného spolupracujícího advokáta této advokátní kanceláře, nemůže obstát. Zejména pak v situaci, kdy žalobce naopak v řízení vedeném u Městského soudu v Praze pod sp. zn. 23 Co 290/2025 uváděl, že mezi lety 2014 až 2024 pracoval ve společnosti SxxxT a. s., aby následně bylo zjištěno, že jeho pracovní poměr zde 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. Je zcela standardní praxí, že zaměstnavatel u uchazečů, kteří postoupí do závěrečného kola, ověří jejich dosavadní profesní praxi u předchozího zaměstnavatele. Zjištění lživých údajů, jak se tomu stalo v případě žalobce, pak jakéhokoliv uchazeče diskvalifikuje z případného úspěchu ve výběrovém řízení. Žalobce by tedy v žádném případě zaměstnání u žalované nezískal. Této skutečnosti si musel být žalobce vědom při reakci na předmětný inzerát, k němuž přiložil falešný životopis. Optikou této skutečnosti je proto bezvýznamné, kdy se žalovaná o lživých údajích v předloženém životopise dozvěděla.
36. V neposlední řadě je odvolacímu soudu z úřední činnosti známo, že žalobce vede i další obdobné spory (vyjma shora uvedených vede žalobce přinejmenším další dva spory u Obvodního soudu pro Prahu 1 ve věci žalovaných společností BxxxR a XXX), a odvolacímu soudu se proto neprotiví závěr zdejšího odvolacího soudu, vyslovený v rozsudku ze dne 6. 11. 2025 sp. zn. 20 Co 321/2025, že „žalobce dovozuje svou diskriminaci ryze účelově, aby získal finanční plnění od různých subjektů jen s ohledem na textaci jejich inzerce pracovní nabídky“.
37. Odvolací soud pak nesouhlasí s námitkou žalobce, že by závěry soudu prvního stupně byly v rozporu s praxí Soudního dvora Evropské unie, neboť důvodem neúspěchu žalobce ve věci je jednak prokázání toho, že k nerovnému zacházení se žalobcem nedošlo a jednak prokázání legitimního důvodu žalované pro nepřijetí žalobce na předmětnou pracovní pozici.
38. Soud prvního stupně pak nepochybil, když procesně úspěšné žalované přiznal podle § 142 odst. 1 o. s. ř. náhradu nákladů řízení; tyto náklady zcela správně kvantifikoval v souladu s vyhláškou č. 177/1996 Sb., advokátní tarif. Žalobce se v podaném odvolání dovolával případné aplikace ustanovení § 150 o. s. ř. Podle tohoto ustanovení jsou-li tu důvody hodné zvláštního zřetele, nebo odmítne-li se účastník bez vážného důvodu zúčastnit prvního setkání s mediátorem nařízeného soudem, nemusí soud výjimečně náhradu nákladů řízení zcela nebo zčásti přiznat.
39. Nejvyšší soud např. v usnesení ze dne 29. 8. 2013, sp. zn. 29 Cdo 2483/2013, uveřejněném pod číslem 2/2014 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek (R 2/2014), zopakoval, že základní zásadou, která ovládá rozhodování o náhradě nákladů civilního sporného procesu je zásada úspěchu ve věci (§ 142 odst. 1 o. s. ř.). Aplikace § 150 o. s. ř. je výjimečným opatřením, jež prolamuje tuto základní zásadu. Jde o výjimku z pravidla a nelze ji vykládat tak, že kdykoli bez ohledu na základní zásady rozhodování o nákladech řízení je namíste nepřiznat náhradu nákladů úspěšnému účastníkovi řízení (srov. opět R 2/2014 a dále např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014 sp. zn. 26 Cdo 4384/2013 nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2014 sp. zn. 23 Cdo 2234/2014). Zejména v procesním právu je nutno každou výjimku z obecného pravidla (zde výjimku z pravidla obsaženého v § 142 o. s. ř., formulovanou v § 150 o. s. ř.) vykládat restriktivně. Závěr soudu o tom, zda jde o výjimečný případ a zda tu jsou důvody hodné zvláštního zřetele,

musí vycházet z posouzení všech okolností konkrétní věci. Nejde přitom o libovůli soudu, ale o pečlivé posouzení všech rozhodných hledisek. Při zkoumání, zda tu jsou důvody hodné zvláštního zřetele, soud přihlíží v první řadě k majetkovým, sociálním, osobním a dalším poměrům všech účastníků řízení; je třeba přitom vzít na zřetel nejen poměry toho, kdo by měl hradit náklady řízení, ale je nutno také uvážit, jak by se takové rozhodnutí dotklo zejména majetkových poměrů oprávněného účastníka. Významné z hlediska aplikace § 150 o. s. ř. jsou rovněž okolnosti, které vedly k soudnímu uplatnění nároku, postoj účastníků v průběhu řízení a další (srov. též Drápal, L., Bureš, J. a kol.: Občanský soudní řád I. § 1 až 200za. Komentář. 1. vydání. Praha, C. H. Beck, 2009, str. 1005). Podle odvolacího soudu posuzovaný případ neprovází takové zvláštní okolnosti, jež by odůvodňovaly nepřiznání náhrady nákladů řízení procesně plně úspěšné žalované. Žalobce ani netvrdí žádné nepříznivé majetkové či sociální poměry na své straně (ostatně se jedná o vysokoškolsky vzdělaného člověka v produktivním věku), ale zejména je nutno zohlednit okolnosti, které žalobce vedly k uplatnění obdobných nároků, jak již bylo shora detailně popsáno, to vše podpořené nepravdivými údaji v předložených životopisech. Proto bylo na místě rozhodovat o náhradě nákladů řízení v souladu s § 142 odst. 1 o. s. ř. podle zásady úspěchu ve věci, neboť žalovaná měla ve věci plný úspěch, jak správně uzavřel soud prvního stupně.

40. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., kdy v odvolacím řízení žalovaná rovněž uspěla a má tak právo na náhradu nákladů řízení. Žalované vznikly náklady spojené se zastoupením advokátem ve výši 16.725 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 2.500 Kč (vyjádření se k odvolání, účast na jednání odvolacího soudu), 2 paušální náhrady hotových výdajů po 450 Kč podle § 13 odst. 1, 4 advokátního tarifu. Dále žalované náleží náhrada za promeškaný čas za dostavení se k jednání, které se dne 28. 4. 2026 nekonalo, ve výši jedné poloviny mimosmluvní odměny 1.250 Kč podle § 14 odst. 2 advokátního tarifu. Žalované náleží rovněž náhrada za ztrátu času při cestách na jednání za 16 půlhodin promeškaného času ve výši 2.400 Kč podle § 14 odst. 1 a 3 advokátního tarifu, a náhrada cestovních výdajů ve výši 4.272 Kč za cestu k jednání 28. 4. 2026 a 12. 5. 2026 (vyhláška č. 573/2025 Sb., 2 x 240 km na trase Liberec-Praha a zpět, spotřeba 8,8 l nafty/100 km, průměrná cena nafty 34,10 Kč/l, sazba za použití motorového vozidla 5,90 Kč/km). Náklady právního zastoupení jsou v souladu s § 137 odst. 3 písm. a) a § 151 odst. 2 o. s. ř. navýšeny o náhradu za 21 % daň z přidané hodnoty v částce 2.903 Kč. O povinnosti žalobce zaplatit tuto náhradu nákladů ve výši 16.725 Kč k rukám zástupce žalované bylo rozhodnuto dle § 149 odst. 1 o. s. ř., obecná pariční lhůta byla stanovena v souladu s § 160 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti výroku I. 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 II. a III. rozsudku není dovolání přípustné.

Praha 12. května 2026

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje I.T.