



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Mgr. Barbory Berkové a soudců JUDr. Michala Jantoše a JUDr. Markéry Fialové ve věci

žalobkyně: **Č. I. k.**
sídlem L. 14, 779 00 O.

proti
žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**
sídlem Kolářská 421/13, 746 01 Opava

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 27. 1. 2021, č. j. 8078/1.30/20-3,

takto:

I. Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 27. 1. 2021, č. j. 8078/1.30/20-3 **se zrušuje** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.

II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení částku 3 000 Kč do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

A) Vymezení věci

1. Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu (dále jen „správní orgán I. stupně“) rozhodnutím ze dne 4. 11. 2020, č. j. 9720/3.30/20-11 uznal žalobkyni vinnou spácháním přestupku dle § 140 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění

Shodu s prvopisem potvrzuje M. Ch.

pozdějších předpisů, a uložil jí dle § 35 písm. b) zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve spojení s § 140 odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti pokutu ve výši 15 000 Kč. Skutkovou podstatu přestupku měla žalobkyně naplnit tím, že dne 31. 9. 2019 uveřejnila na svém veřejně dostupném facebookovém profilu nabídku volné pracovní pozice ve znění: „*Nabídka práce, Kancelář Č. l. k. se sídlem L. 2, P. 5, hledá administrativní pracovníci – asistentku revizní komise na plný pracovní úvazek (...)*“, čímž porušila zákaz diskriminace, jelikož uvedená nabídka zaměstnání měla diskriminační charakter, a to z hlediska pohlaví, což je v rozporu se zákazem vyplývajícím z § 12 odst. 1 písm. a) v návaznosti na § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, podle kterého je zakázáno činit nabídky zaměstnání mající diskriminační charakter.

2. Žalovaný ve výroku specifikovaným rozhodnutím k odvolání žalobkyně změnil výrok rozhodnutí správního orgánu I. stupně tak, že opravil zřejmou nesprávnost ve stanovení lhůty k zaplacení pokuty, ve zbytku toto rozhodnutí potvrdil.

B) Žaloba a vyjádření žalované

3. Včas podanou žalobou se žalobkyně domáhala zrušení napadeného rozhodnutí. Žalobní body soud stručně shrnuje takto:
- Žalovaný neprokázal naplnění formální ani materiální stránky přestupku (diskriminačního jednání). Nebylo prokázáno, že by podmínkou k přijetí na pracovní pozici bylo konkrétní pohlaví uchazeče. Ze slov „*pracovnice*“ či „*asistentka*“ nelze diskriminaci dovodit. Jednalo se o pochybení formálního charakteru napravené ještě před samotným zahájením kontroly. Na místě bylo vhodné nanejvýš upozornit žalobkyni, nikoliv ji sankcionovat. Nebylo prokázáno, že pokud by se o volnou pracovní pozici ucházel muž, byl by odmítnut z důvodu svého pohlaví, a nikoliv na základě věcných kritérií. Z žádného podkladu ve spise nevyplývá, že by žalobkyně popírala skutečnost, že by byl dostatečně schopnou osobou pro výkon administrativního asistenta revizní komise ČLK muž.
 - Tvrzení žalovaného, že počet osob, které byly od ucházení se o dotýčnou pracovní pozici formulací inzerátu zcela odrazeny, nemusel být malý s ohledem na všeobecnou známost profilu žalované na sociální síti Facebook, je ničím nepodložená spekulace. Žádný mužský kandidát se do výběrového řízení nepřihlásil ani poté, co byl na stránkách volnamista.cz umístěn inzerát obsahující mužský i ženský rod.
 - Spekulativní je i hodnocení žalovaného, že se jedná o závažný delikt, neboť jednání žalobkyně deformuje pracovní trh a způsobuje diskriminovaným uchazečům psychické následky, neboť porušování důstojnosti diskriminovaného člověka má vliv na jeho sebeúctu a sebehodnocení. S ohledem na fakt, že diskriminace nebyl prokázána, je tato spekulace o to absurdnější.
 - Dle judikatury Ústavního soudu přepjatý formalismus do rozhodovací praxe soudů ani správních orgánů nepatří. Vyjadřovat se pouze v jednom rodě, typicky v mužském, je obvyklé i v právních předpisech, viz např. § 49 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách). Vyžadování otrockého použití obou rodů v každém dokumentu je politováníhodný přepjatý formalismus, zvláště za situace, kdy měli být v posuzované věci diskriminováni muži, ač se při zaměstnávání poukazuje spíše na diskriminaci žen. Žalovaný se věnuje

nesmyslným a formálním řízením, namísto plnění svých základních povinností, např. provádění kontrol pracovněprávních podmínek lékařů v nemocnicích.

4. Žalovaný požadoval zamítnutí žaloby, přičemž odkázal na napadené rozhodnutí. Nad jeho rámec dodal, že konkrétní počet osob, které byly od ucházení se o volnou pracovní pozici zcela odrazeny, nelze z objektivních důvodů určit. Nejedná se tedy o spekulaci, nýbrž o logický vývod – principem sociální sítě, v níž žalobkyně nabídku zaměstnání umístila, je právě zobrazování příspěvků jejím uživatelům, tudíž vzhledem k všeobecné známosti profilu žalobkyně nemá žalovaný důvod se domnívat, že snad předmětný příspěvek nebyl zobrazen větším počtem osob. Ostatně § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti žádnou kvantifikaci předmětného jednání nevyžaduje. Argumentace pojmy užívanými v právních předpisech není přílehavá, neboť zákonodárce užívá mužského rodu jako tzv. generického maskulina, který je míněn jako neutrální z hlediska rodu biologického. Žalobkyně ale použila rod ženský. Rozhodnutí není přepjatě formalistické, žalobkyně své jednání bagatelizuje, skutečnost, že diskriminovány nebyly ženy, nýbrž muži, závažnost jednání žalobkyně nesnižuje.

C) Posouzení věci krajským soudem

5. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů dle § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“), přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalované (§ 75 odst. 1 s. ř. s.). Žalobu podanou dne 18. 2. 2021 krajský soud vyhodnotil jako včasnou, podanou v zákonné lhůtě dvou měsíců ode dne doručení napadeného rozhodnutí (dne 27. 1. 2021). V souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. rozhodl bez jednání.
6. Z obsahu napadeného rozhodnutí soud zjistil, že žalovaný v jeho odůvodnění zdůraznil, že jednání, které je žalobkyni kladeno za vinu, spočívalo v samotném učinění diskriminační nabídky zaměstnání, tj. nabídky, která a priori vylučuje určitou skupinu uchazečů, v daném případě z důvodu jejich pohlaví, nikoli v porušení povinnosti při výběru uchazečů, kteří se na základě nabídky o volné pracovní místo ucházeli. Materiální stránku přestupku označil žalovaný s odkazem na judikaturu za splněnou již naplněním formálních znaků skutkové podstaty, neboť se jedná o běžný případ. V žádném z tvrzení žalobkyně neshledal žalovaný liberační důvod. Odmítl tvrzení žalobkyně, že se jednalo o porušení formálního charakteru, stejně jako relevantnost tvrzení, že se jednalo o pracovní pozici, kterou obvykle zastávají ženy. Podle žalovaného je totiž formulace požadavků zaměstnavatele na pracovní pozici rozhodující pro to, zda se bude konkrétní uchazeč vůbec o danou pozici ucházet. V důsledku jednání žalobkyně ale byla určitá skupina osob bez relevantního důvodu z možnosti ucházet se o předmětnou pracovní nabídku vyloučena, když tyto osoby svou nabídku vůbec nepodaly a výběrového řízení se nezúčastnily. Skutečnost, že se žalobkyně v dalších inzerátech již popsaného jednání vyvarovala, nemůže dle žalovaného popřít fakt, že ke spáchání přestupku došlo, stejně jako není rozhodné, zda se na upravenou nabídku zveřejněnou na jiných místech přihlásili nějací muži. Společenskou škodlivost jednání žalobkyně označil žalovaný za vysokou a jeho následky závažné, pro společnost negativní a nebezpečné, neboť takovým jednáním dochází nejen k deformaci trhu práce, ale zejména takové jednání vytváří nedůvodné rozdíly v postavení jednotlivých fyzických osob a tím přispívá k sociálnímu vyloučení určitých osob či skupin osob v pracovních a potažmo i v dalších životních situacích.

7. Podle § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“) při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.
8. Podle § 12 odst. 1 písm. a) ZoZ je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.
9. Podle § 140 odst. 1 písm. a) ZoZ právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona.
10. Smyslem zákazu diskriminace při přístupu fyzické osoby k zaměstnání zakotveném v § 4 ZoZ je poskytnout fyzické osobě ochranu v rámci rovných příležitostí a proti diskriminaci při ucházení se o zaměstnání u zaměstnavatele. Toto ustanovení dále rozvíjí § 12 téhož zákona, který „zakazuje takovou inzerci volných pracovních míst, která je z uvedených důvodů diskriminační nebo jinak nevhodná. Nedodržení tohoto ustanovení lze postihnout a sankcionovat orgány inspekce práce. Do předpisů o zaměstnanosti bylo zapracováno již v roce 1999, neboť tehdy platný článek 3 Směrnice Rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postup v zaměstnání a o pracovní podmínky, stanovil požadavek, aby zaměstnavatel nevyžadoval ani jinak nezjišťoval informace o fyzických osobách zájímajících se o zaměstnání, týkající se manželského a rodinného stavu. Rovněž požaduje, aby výběrové řízení bylo formulováno neutrálně a neodrazovalo fyzické osoby z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku apod., a taktéž výběr zaměstnanců byl prováděn tak, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců (...)“ (srov. Steinichová, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s.).
11. Důležité je doplnit, že s účinností od 1. 1. 2012 došlo ke změně § 4 zákona o zaměstnanosti, který do tohoto data mimo jiné ve svém odst. 3 za diskriminaci nepovažoval „rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený“. Důvodem pro takovouto změnu právní úpravy bylo zabránění „duplicit v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) a v zákoně o zaměstnanosti. Antidiskriminační zákon vymezuje oblasti, v kterých je diskriminace zakázána, definuje základní pojmy, vymezuje zakázané důvody diskriminace a zakotvuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Z tohoto důvodu se v zákoně o zaměstnanosti pouze ukládá povinnost dodržovat rovné zacházení a zakazuje se jakákoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“ (srov. důvodovou zprávu k zákonu č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony).
12. Dle § 2 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

13. Dle § 2 odst. 3 téhož zákona *přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků³⁾, i z důvodu státní příslušnosti.*
14. Antidiskriminační zákon „*vychází z pojetí diskriminace jako neodůvodněné nerovnosti, z požadavku, aby nedocházelo k bezdůvodnému zvýhodňování nebo znevýhodňování jedněch před druhými. Tento princip byl již potvrzen i judikaturou Ústavního soudu (viz např. Pl. ÚS 18/01). Ne každý rozdíl v zacházení vede nicméně nezbytně k neoprávněné diskriminaci. K diskriminaci dojde jen tehdy, pokud rozlišování postrádá objektivní a rozumné odůvodnění*“ (srov. Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühnová, E., Kühn, Z., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 544 s.). Příkladem přímé diskriminace, jak uvádí komentářová literatura, může být pracovní inzerce nabízející práci pouze mužům (srov. Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühnová, E., Kühn, Z., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 544 s.) a contrario pouze ženám.
15. Žalobkyně byla uznána vinou ze spáchání přestupku spočívajícího v učinění nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru tím, že dne 31. 9. 2019 uveřejnila na svém veřejně dostupném facebookovém profilu nabídku volné pracovní pozice ve znění: „*Nabídka práce, Kancelář České lékařské komory se sídlem Lékařská 2, Praha 5, hledá administrativní pracovníci – asistentku revizní komise na plný pracovní úvazek (...)*“, vůči čemuž primárně namítala, že žalovaný neprokázal naplnění formální ani materiální stránky přestupku (diskriminačního jednání). Nebylo prokázáno, že by podmínkou k přijetí na pracovní pozici bylo konkrétní pohlaví uchazeče.
16. Dle citovaného § 12 odst. 1 písm. a) ZoZ je zakázáno jednání spočívající v učinění nabídky diskriminačního charakteru, aniž by bylo dále vyžadováno, že by pak přestupce při výběru osob do zaměstnání upřednostnil nějakou osobu z důvodu diskriminačních kritérií, proto je námitka žalobkyně, že nebylo prokázáno následné odmítnutí zaměstnání osoby z důvodu svého pohlaví, právně bezvýznamná, neboť postačí již samotné učinění (zveřejnění) nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru bez dalšího (tj. faktického diskriminačního jednání). Bylo tedy na žalované, aby prokázala, zda žalobkyně učinila nabídku zaměstnání a že tato nabídka byla diskriminující na základě pohlaví, věku, rasy, víry apod.
17. V posuzované věci je nesporné, že nabídka zaměstnání učiněna byla. Sporným se však stal její charakter, tj. zda je takto formulovaná nabídka diskriminační, či nikoli.
18. Při přezkumu této otázky je třeba zdůraznit, že ženský rod žalobkyně užila toliko při označení nabízené pozice. Dále v nabídce žalobkyně vymezila požadavky této pozice spočívající v ukončeném středoškolském vzdělání, dobré znalosti práce na PC a samostatnosti a spolehlivosti. Tyto požadavky tak zřetelně byly formulovány obecně, tj. bez vazby na konkrétní pohlaví. V požadavcích žalobkyně neuvedla, že hledá na danou pracovní pozici ženu. Lze tak učinit dílčí závěr, že požadované schopnosti, které jsou věcným a rozhodným kritériem posuzované nabídky práce, nijak výše citované zákonné antidiskriminační povinnosti neporušily. Toliko a pouze formulace označení nabízené

pozice v nabídce zaměstnání může evokovat, že žalobkyně na volnou pracovní pozici hledá osobu ženského pohlaví.

19. Krajský soud ovšem zastává názor, že v posuzované věci nelze odhlédnout od tradovaného náhledu na žalobkyní nabízenou pracovní pozici ve spojení s jistou vyjadřovací zkratkou. Jak přílehavě vystihla v žalobě žalobkyně, i sám zákonodárce při vymezování zákonných práv a povinností subjektů práva tyto vymezuje při užití jediného rodu (typicky mužského – srov. pachatel v trestním zákoníku, dárce či kupující v občanském zákoníku, dlužník v insolvenčním zákoně atd.), aniž by byl dovozován diskriminační charakter těchto ustanovení. Jedná se tak z pohledu zákazu diskriminace o přípustnou legislativní zkratku, přičemž není zpochybňováno, že takto v zákoně vymezená pravidla chování dopadají i na osoby ženského pohlaví. Je nesporným faktem, že již od emancipace žen v 19. století a jejich vstupu na trh práce žalobkyní nabízenou administrativní pozici zastávaly takřka výhradně ženy. Při vědomí tohoto historického kontextu a jeho obecného vnímání celou společností, tj. adresátů posuzované pracovní nabídky, prizmatem průměrného člověka (srov. § 4 odst. 1 občanského zákoníku), spolu s naprosto genderově neutrálními požadavky na hledanou osobu, hodnotí krajský soud posuzovanou nabídku jako limitně přípustnou vyjadřovací zkratku, kterou žalobkyně neporušila výše vymezené zákonné antidiskriminační povinnosti. Opačný v rozhodnutí zastávaný názor je možno shodně s žalobkyní označit za přepjatě formalistický, neodpovídající rozumnému uspořádání vztahů ve společnosti.
20. Odlišně by soud nahlížel na označení tvarem v ženském rodě v případě pracovní pozice, kterou tradičně a takřka výlučně historicky zastávali a stále zastávají ve společnosti muži, zejména dělnické profese v odvětví těžkého strojírenství či stavebnictví. Pokud by zaměstnavatel v rozporu s tímto nepopiratelným faktem hledal „jeřábničí“, „svářečku kovů“, „zámečnicki“ či „lakýrnicki“, evokovala by taková nabídka jednoznačně upřednostnění osob ženského pohlaví, resp. cílení nabídky jen na osoby ženského pohlaví, což by nepochybně možný zájem uchazeče – muže se o takové zaměstnání ucházet a priori vylučovalo.
21. Lze tak uzavřít, že nebyla naplněna formální stránka přestupku, tj. existence všech formálních znaků skutkové podstaty přestupku, neboť žalobkyně svým jednáním neporušila § 12 odst. 1 písm. a) ZoZ, jelikož neučinila nabídku zaměstnání diskriminačního charakteru. Současně tak logicky nebyla naplněna ani materiální stránka uvedeného přestupku, kterou žalovaná odvozovala od naplnění znaků formálních.
22. Již z tohoto důvodu napadené rozhodnutí neobstojí a je proto nadbytečné zabývat se relevancí úvah žalované o typové vysoké závažnosti daného přestupku, i námitkou nesprávně určeného počtu osob hypoteticky dotčených danou nabídkou, která by měla význam toliko v rovině přezkoumávání výše uložené sankce.
23. Krajský soud závěrem doplňuje, že žalobkyní namítané neplnění povinností žalovanou nemá pro posouzení správnosti napadeného rozhodnutí jakoukoliv relevanci, proto se touto námitkou nezabýval.

D) Závěr a náklady řízení

24. Jelikož shledal krajský soud napadené rozhodnutí nezákonné, zrušil je podle § 78 odst. 1 s. ř. s. a věc podle § 78 odst. 4 s. ř. s. vrátil žalovanému k dalšímu řízení, který je v tomto právním názorem krajského soudu vázán (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).

25. O náhradě nákladů řízení rozhodl krajský soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. a plně procesně úspěšné žalobkyni přiznal náhradu nákladů řízení spočívající v náhradě zaplaceného soudního poplatku ve výši 3 000 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od jeho doručení k Nejvyššímu správnímu soudu v Brně.

Olomouc 30. listopadu 2022

Mgr. Barbora Berková v. r.
předsedkyně senátu