



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Radana Malíka a soudců JUDr. Barbary Pořízkové a JUDr. Pavla Molka v právní věci žalobkyně: **Česká lékařská komora**, se sídlem Lužická 419/14, Olomouc, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Kolářská 421/13, Opava, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 27. 1. 2021, č. j. 8078/1.30/20-3, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě – pobočky v Olomouci ze dne 30. 11. 2022, č. j. 60 Ad 2/2021-27,

**t a k t o :**

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě – pobočky v Olomouci ze dne 30. 11. 2022, č. j. 60 Ad 2/2021-27, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

**O d ů v o d n ě n í :**

**I. Vymezení věci**

[1] V projednávané věci je sporné, zda nabídka zaměstnání zveřejněná žalobkyní na sociální síti Facebook ve znění: „*Nabídka práce, Kancelář České lékařské komory se sídlem Lékařská 2, Praha 5, hledá administrativní pracovníci – asistentku revizní komise na plný pracovní úvazek [...]*“, je diskriminační a naplnila tak formální stránku přestupku.

[2] Rozhodnutím Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 4. 11. 2020, č. j. 9720/3.30/20-11, byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání přestupku podle § 140 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Přestupku se žalobkyně dopustila tím, že zveřejněním výše uvedené nabídky práce porušila zákaz diskriminace, jelikož nabídka měla diskriminační charakter z hlediska pohlaví. Současně jí byla uložena pokuta ve výši 15 000 Kč.

[3] Žalovaný k odvolání žalobkyně změnil výrok II. rozhodnutí oblastního inspektorátu tak, že opravil počátek běhu lhůty pro úhradu pokuty. Ve zbytku odvolání zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil.

[4] Žalobkyně se proti napadenému rozhodnutí bránila správní žalobou u krajského soudu, který ji shledal důvodnou, rozhodnutí žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení (výrok I.). Současně mu stanovil povinnost k náhradě nákladů řízení (výrok II.). Krajský soud na rozdíl od správních orgánů shledal, že žalobkyně nenaplnila formální stránku přestupku. Nabídka zaměstnání dle jeho názoru nebyla diskriminačního charakteru, jelikož se v nabídce užitý ženský rod vztahoval pouze k označení nabízené pozice, v popisu nabídky a požadavcích na uchazeče se již vazba na konkrétní pohlaví nenacházela. Dle krajského soudu se v případě „*administrativní pracovnice – asistentky revizní komise*“ jedná o limitně přípustnou vyjadřovací zkratku, kterou však žalobkyně neporušila antidiskriminační povinnosti. Vzhledem k absenci formální stránky přestupku nemohla být z logiky věci naplněna ani materiální stránka, jíž žalovaný odvozoval od naplnění formální stránky přestupku. Krajský soud se již dále nezabýval námitkami, kterými žalobkyně brojila proti závěrům žalovaného o vysoké závažnosti přestupku a určení počtu osob hypoteticky dotčených uveřejněnou nabídkou práce.

## II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalobkyně

[5] Žalovaný (dále jen „stěžovatel“) napadl výše označený rozsudek krajského soudu kasační stížností z důvodu podle § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“). Navrhl napadený rozsudek zrušit a věc vrátit krajskému soudu k dalšímu řízení.

[6] Stěžovatel nesouhlasí s názorem krajského soudu, že od vstupu žen na trh práce vykonávaly žalobkyní nabízenou práci takřka výhradně právě ženy. Dle stěžovatele je úkolem i krajského soudu podílet se na zajištění účelu zákona o zaměstnanosti, a sice eliminovat nerovné zacházení ve vztahu k uchazečům o zaměstnání. Výklad provedený krajským soudem tak popírá základy demokratického státu a zastává patriarchální přístup.

[7] Stěžovatel poukázal na historický kontext a vývoj ochrany jednotlivce z hlediska rovnosti v právech a zákazu diskriminace, přitom odkázal na Všeobecnou deklaraci lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a také na Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace. Též odkázal na Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o fungování Evropské unie, jež vymezují zásadu nepřipustnosti diskriminace jako základní hodnotu a cíl Evropské unie. Z vnitrostátních právních předpisů stěžovatel uvedl článek 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, zákon o zaměstnanosti, či zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“). Zajištění rovného zacházení v oblasti pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti je podle stěžovatele zásadní, jelikož se jedná o oblasti související se získáváním prostředků na uspokojování životních potřeb, a tedy nezbytnými pro začlenění osob do společnosti.

[8] Zveřejnění inzerátu představuje první fázi utváření pracovněprávního vztahu, potenciální zaměstnavatel tedy musí již v tomto kroku respektovat zákaz diskriminace, aby nedocházelo k vyloučení uchazečů z výběrového řízení *ex ante*. Dle § 12 zákona o zaměstnanosti ve spojení s § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona je zakázáno uveřejňovat diskriminační nabídky zaměstnání. Nabídka nesmí být dle stěžovatele diskriminační v celém

pokračování

rozsahu, a proto ji není možné rozdělovat na nadpis a kvalifikační předpoklady, jak nesprávně učinil v napadeném rozsudku krajský soud.

[9] Stěžovatel konstatoval, že neexistuje věcný důvod, který by odůvodnil, proč by nabízenou pozici mohla vykonávat pouze žena. V takovém případě se nemůže jednat o odůvodněné rozdílné zacházení. Argumentem nemůže být ani skutečnost, že v posledních staletích tuto práci zastávaly převážně ženy. Názor krajského soudu, že název nabízené pracovní pozice je přípustnou zkratkou, je v rozporu s principem neutrálnosti adresovaných subjektů. Při adresování osob obecným způsobem je jedinou přípustnou zkratkou generické *maskulinum*, k tomu stěžovatel odkázal na Souhrnnou zprávu o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2011.

[10] Krajský soud dle stěžovatele v napadeném rozsudku podpořil sektorovou segregaci trhu práce, a to přes snahu moderních právních států o zajištění rovnosti všech. Přisoudil tak ženám roli pomocné asistentky, pracovní pozice pomocné povahy, „*kteřá v podřadném postavení pomáhá mužům zastávajícím hlavní pracovní pozici s lepším mzdovým odměňováním*“.

[11] Žalobkyně ve svém vyjádření navrhla kasační stížnost zamítnout jako nedůvodnou. Uvedla, že se zcela ztotožňuje s napadeným rozsudkem. Odůvodnění kasační stížnosti neobsahuje konkrétní tvrzení, v čem je napadený rozsudek nezákonný. Obecné zásady a historický vývoj popsany v kasační stížnosti nejsou dle žalobkyně na nyní projednávanou věc aplikovatelné. Uveřejněná nabídka práce nebyla diskriminační, takové jednání nebylo prokázáno. Nedostatek formálního rázu, který byl navíc napraven, nemůže založit odpovědnost žalobkyně. Stěžovatel neprokázal naplnění formální ani materiální stránky přestupku. Dále zopakovala, že postup správních orgánů je nepřípustný a přepjatě formalistický, k tomu odkázala na nálezy Ústavního soudu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04, a ze dne 2. 8. 2022, sp. zn. III. ÚS 129/21.

### III. Právní hodnocení Nejvyššího správního soudu

[12] Nejvyšší správní soud posoudil formální náležitosti kasační stížnosti a shledal, že byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou, směřuje proti rozhodnutí, proti němuž je podání kasační stížnosti přípustné, z důvodů, které zákon připouští, a za stěžovatele jedná pověřený zaměstnanec s vysokoškolským právnickým vzděláním (§ 102 a násl. s. ř. s.). Poté přistoupil k přezkumu rozsudku krajského soudu v rozsahu kasační stížnosti a v rámci uplatněných důvodů. Ověřil také, zda netrpí vadami, k nimž by musel přihlídnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.).

[13] Kasační stížnost je důvodná.

[14] Stěžovatel namítá, že žalobkyní uveřejněná nabídka práce je diskriminační v celém jejím rozsahu. Krajský soud nepřípustně rozdělil obsah nabídky a její nadpis, přičemž následně nesprávně uzavřel, že není naplněna ani formální stránka přestupku. Námitka je důvodná.

[15] Krajský soud učinil v rámci vlastního posouzení nesporným, že nabídka zaměstnání byla učiněna. Spornou zůstala otázka, zda byla nabídka formulována jako diskriminační. Dle

krajského soudu lze z označení nabízené pozice dovodit, že žalobkyně na volnou pozici hledá osobu ženského pohlaví. Žalobkyní užitá *femininum* v označení inzerátu však krajský soud shledal jako přípustnou vyjadřovací zkratku, současně uvedl, že tuto administrativní pozici zastávaly v minulosti takřka výhradně ženy. Krajský soud dospěl k závěru, že nabídka práce nebyla diskriminační, a proto není naplněna ani formální stránka přestupku, jelikož žalobkyně neporušila § 12 zákona o zaměstnanosti. Nejvyšší správní soud se s tímto posouzením z níže uvedených důvodů neztotožňuje.

[16] Podle § 5 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o přestupcích“), je přestupkem „*společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.*“ Z tohoto ustanovení vyplývá, že znaky přestupku jsou stanoveny zákonem, přičemž přestupek je vymezen formálním a materiálním znakem, které musí být naplněny současně (srov. rozsudky NSS ze dne 29. 9. 2020, č. j. 2 Ads 83/2019-26, odst. [23], a ze dne 7. 6. 2022, č. j. 3 As 70/2020-73, odst. [28]).

[17] Přestupek žalobkyně v nyní projednávané věci spočívá v porušení zákazu činit nabídky zaměstnání s diskriminačním charakterem podle § 12 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

[18] Podle § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti [p]ři *uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprýt 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.*

[19] Podle § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona [d]iskriminací *není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.*

[20] Stěžovatel konkrétně posoudil nabídku zaměstnání učiněnou a zveřejněnou žalobkyní na sociální síti Facebook jako diskriminační z hlediska pohlaví, jelikož upřednostňovala jako potenciální zaměstnankyně ženy.

[21] Kasační soud z obsahu správního spisu ověřil, že žalobkyně dne 31. 1. 2019 uveřejnila na svém facebookovém profilu inzerát „*Nabídka práce, Kancelář České lékařské komory se sídlem Lékařská 2, Praha 5, hledá administrativní pracovníci – asistentku revizní komise na plný pracovní úvazek [...]*“. Další část inzerátu obsahovala požadavky na uchazeče, a sice ukončené středoškolské vzdělání, dobrou znalost práce na počítači a samostatnost a spolehlivost.

[22] Nejvyšší správní soud souhlasí se stěžovatelem, že nabídku práce je nutné z logiky věci hodnotit jako celek, přičemž je nepřipustné ji rozdělovat na označení nabízené pracovní

pokračování

pozice a požadavky na uchazeče. Za této situace je z povahy nabídky jako takové zřejmé, že název nabízené pracovní pozice označuje za vhodné uchazeče pouze ženy, tuto skutečnost nemohou následně zhojit neurčitě formulované požadavky na uchazeče, u kterých jakákoliv jiná formulace nepřipadá v úvahu. Označení „*administrativní pracovnice – asistentka revizní komise*“ zjevně evokuje, že nabízená pozice je určena výhradně pro ženské pohlaví. Jednání žalobkyně bylo způsobilé *a priori* ovlivnit úvahu potenciálních uchazečů – mužů – o nabízenou pozici, a to tak, že po seznámení se s obsahem inzerátu ztratili o tuto pozici zájem. Kasační soud přitom souhlasí se stěžovatelem, že neexistuje žádný logický ani věcný argument, proč by pozici „*administrativní pracovník/ce – asistent/ka revizní komise*“ nemohla z její povahy vykonávat osoba mužského pohlaví (srov. rozsudek NSS ze dne 2. 7. 2014, č. j. 6 Ads 68/2013-28). Kasační soud tak dospěl k závěru, že žalobkyně uveřejnila nabídku zaměstnání mající diskriminační charakter, konkrétně diskriminující uchazeče mužského pohlaví.

[23] Krajský soud v rámci svého posouzení nerespektoval jeden z nejdůležitějších cílů zákona o zaměstnanosti – eliminaci nerovného zacházení, mj. i z hlediska pohlaví, k uchazečům o zaměstnání (srov. rozsudek NSS č. j. 6 Ads 68/2013-28, a ze dne 6. 1. 2022, č. j. 9 Ads 216/2021-38, odst. [19]). Závěr uvedený v napadeném rozsudku je v rozporu s úmyslem zákonodárce, a sice sankcionovat diskriminační nabídky práce (viz Důvodovou zprávu k § 12 a k § 140 zákona o zaměstnanosti). Nejvyšší správní soud proto na rozdíl od krajského soudu dospěl k závěru, že žalobkyně porušila § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, čímž naplnila formální stránku nyní zkoumaného přestupku. Kasační námitka je proto důvodná.

[24] Bylo by však předčasné se dále zabývat tím, zda je naplněna materiální stránka přestupku, jelikož touto skutečností se věcně nezabýval ani krajský soud. Ten v bodě 21. napadeného rozsudku pouze stručně konstatoval, že jelikož stěžovatel odvozoval materiální stránku od té formální, nebyla naplněna ani stránka materiální. Formální stránka přestupku ale naplněna byla. Krajský soud se proto bude v dalším řízení zabývat tím, zda byla v nyní projednávané věci naplněna i materiální stránka přestupku. Přitom posoudí žalobní námitky, kterými se pro nadbytečnost v napadeném rozsudku nezabýval.

#### IV. Závěr a náklady řízení

[25] Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost je důvodná, a proto rozsudek krajského soudu zrušil (§ 110 odst. 1 s. ř. s.). V dalším řízení je krajský soud vázán právním názorem Nejvyššího správního soudu zde uvedeným (§ 110 odst. 4 s. ř. s.).

[26] O náhradě nákladů řízení rozhodne krajský soud v novém rozhodnutí (§ 110 odst. 3, věta první, s. ř. s.).

**Poučení:** Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 13. srpna 2024

JUDr. Radan Malík  
předseda senátu

