



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Ladislava Hejtmánka a soudkyně JUDr. Naděždy Treschlové a JUDr. Hany Kadaňové ve věci žalobkyně: **Delmart s.r.o.**, se sídlem U Makra 123, Čestlice, IČ: 026 56 604, zastoupena JUDr. Pavlem Kiršnerem, LL.M., advokátem, se sídlem Rumunská 1720/12, Praha 2 – Nové Město, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Kolářská 451/13, Opava, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 23. 1. 2024, č.j. 7759/1.30/23-4,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

- [1] Žalobkyně se žalobou podanou u Městského soudu v Praze domáhala přezkoumání a zrušení rozhodnutí ze dne 23. 1. 2024, č.j. 7759/1.30/23-4 (dále jen „napadené rozhodnutí“), jímž bylo zamítnuto odvolání žalobkyně proti rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 12. 7. 2023, č.j. 3654/3.30/23-9 (dále též „prvostupňové rozhodnutí“), a toto rozhodnutí bylo potvrzeno. Prvostupňovým rozhodnutím byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání přestupku podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), kterého se dopustila tím, že v období od 13. 4. 2022 do 13. 5. 2022 na webovém portálu www.prace.cz uveřejnila výběrové řízení na pozici „ŠIKOVNÁ PRODAVAČKA POTRAVIN – H.“, čímž porušila zákaz diskriminace, jelikož uvedená nabídka zaměstnání měla diskriminační charakter, a to z hlediska pohlaví, což je v rozporu se zákazem vyplývajícím z ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) v návaznosti na ustanovení § 4

Shodu s prvopisem potvrzuje M. T., DiS.

odst. 2 zákona o zaměstnanosti, za což byla žalobkyni podle ustanovení § 140 odst. 4 písm. a) téhož zákona uložena pokuta ve výši 10.000 Kč.

- [2] Žalobkyně v podané žalobě v bodu II. uvedla, že nezákonnost napadeného řízení spatřuje zejména v nesprávném vyhodnocení provedených důkazů, v důsledku čehož k nesprávným skutkovým zjištěním, která nemají oporu v provedeném dokazování; v porušení ustanovení o řízení před správním orgánem ve smyslu zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“); a v nesprávném právním i skutkovém posouzení věci.
- [3] V bodu IV. žaloby žalobkyně namítala, že zamítnutí jejích odvolacích námitek bylo naprosto nesprávné a navíc v rozporu s právními předpisy a judikaturou soudů, včetně nedávného rozsudku Krajského soudu v Ostravě – pobočky v Olomouci ze dne 30. 11. 2022, č.j. 60Ad 2/2021-27, ve kterém bylo rozhodováno ve skutkově obdobném případě. Uvedla, že je přesvědčena, že jejím jednáním nemohla být naplněna formální stránka přestupku dle ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, resp. předmětné jednání nemohlo nabýt intenzity diskriminačního charakteru a nemohlo tak jejím jednáním dojít k porušení zásady rovného zacházení.
- [4] V bodu V. žaloby žalobkyně namítala, že správní orgány ve svých rozhodnutích nijak neprokazují, proč by pouhé označení pracovní pozice pojmem „šikovná prodavačka potravin“ mělo prokazovat diskriminaci ze strany žalobkyně. Z toho důvodu žalobkyně označila napadené rozhodnutí za nepřezkoumatelné. Dle ní totiž předmětné slovní označení nijak neprokazuje, že pokud by se o předmětnou pracovní pozici ucházel muž, tak by tento uchazeč byl právě z důvodu svého pohlaví odmítnut; tato otázka je přitom pro posouzení toho, zda se žalobkyně dopustila diskriminace, stěžejní. Dále poukázala na to, že na předmětný inzerát se dokonce i 2 muži přihlásili a že na pozici prodavač/ka má vyšší zastoupení mužů. Je tak dle žalobkyně zjevné, že neprojevuje diskriminaci vůči mužům a neupřednostňuje ženy. Dále podotkla, že inzerovaná pozice není vyhrazena pouze pro uchazečky ženského pohlaví a že muži mají rovněž možnost být přijati.
- [5] Dále v tomto žalobním bodu označila za pochybné tvrzení správních orgánů, že není rozhodné pro posuzování naplnění skutkové podstaty projednávaného přestupku to, zda by skutečně některý z negativních následků nastal. Správní orgány tak dle žalobkyně tímto tvrzením popírají podstatu a účel předmětného ustanovení, tedy to, aby nedošlo ke skutečné diskriminaci z důvodu pohlaví. Zdůraznila, že v daném případě byla potrestána za zcela marginální pochybení při vypsání inzerátu, aniž by bylo jakkoliv zkoumáno, zda v tomto konkrétním případě k diskriminaci mohlo opravdu dojít, resp. zda k ní došlo.
- [6] Žalobkyně dále v tomto žalobním bodu namítala, že mohou nastat výjimečné případy, kdy naplněním formální stránky přestupku nebude současně naplněna i stránka materiální. Je tedy povinností správních orgánů zabývat se i tímto aspektem věci. V případě žalobkyně se pak právě o tento specifický případ jedná, když správní orgány vyložily předmětné právní normy restriktivně a formalisticky. V této souvislosti připomněla, že v rámci vypsání inzerátu na předmětnou pozici cílí na jakékoliv uchazeče, což je patrné z detailu inzerátu — *vzdělání není podstatné, neočekáváme žádnou odbornou znalost, pouze příjemné a milé vystupování* (z důvodu, že jde o práci ve službách). Žalobkyně nabízí práci na plný/zkrácený úvazek, na dobu neurčitou a je zveřejněna mzda. Ve výpisu profesí (profese jsou přednastaveny správcem inzertního portálu) byly ze strany žalobkyně vybrány profese Obchodní asistent, pokladní, prodavač. Žalobkyně kandidáty v žádném případě nerozděluje

Shodu s prvopisem potvrzuje M. T., DiS.

podle pohlaví ani jiného znaku, který by mohl být diskriminační. Jde tak v daném případě dle jejího názoru o formální pochybení názvem, nikoliv obsahem. Závěrem tohoto bodu pak zdůraznila, že v minulosti absolvovala velké množství kontrol ze strany oblastního inspektorátu práce, včetně kontroly dodržování zákona o zaměstnanosti v roce 2019, a všechny kontroly proběhly bez nálezu.

- [7] V bodu VI. žaloby žalobkyně s ohledem na výše uvedené namítala, že žalovaný neprokázal naplnění formální ani materiální stránky přestupku (diskriminačního jednání). Nebylo ani nemohlo být prokázáno, že by podmínkou k přijetí na pracovní pozici bylo konkrétní pohlaví uchazeče. Z pouhého označení „*prodavačka*“ nelze dle žalobkyně diskriminaci dovodit. Dále namítala, že vyjadřovat se pouze v jednom rodě, typicky v mužském, je obvyklé i v právních předpisech, a proto je vyžadování „*otrockého*“ použití obou rodů v každém dokumentu třeba označit za přepjatý formalismus, a to zvláště za situace, kdy měli být v posuzované věci diskriminováni muži, ač se při zaměstnávání poukazuje spíše na diskriminaci žen. V bodě VII. pak žalobkyně opětovně odkázala na závěry vyplývající z výše odkazovaného rozsudku Krajského soudu v Ostravě – pobočky v Olomouci.
- [8] Žalovaný ve vyjádření k podané žalobě navrhoval její zamítnutí a v podrobnostech odkázal na odůvodnění napadeného rozhodnutí (zejména na str. 6 až 8). Uvedl, že v rámci řízení o přestupku byly provedeny všechny relevantní důkazy (ve prospěch i v neprospěch žalobkyně) a z těchto byl zjištěn skutkový stav, čímž bylo prokázáno spáchání přestupku žalobkyní. Dále uvedl, že v rozhodnutí správních orgánů obou stupňů nespátřuje formalistický přístup. V této souvislosti zdůraznil, že předmětem přestupkového řízení bylo posouzení, zda žalobkyně učinila nabídku zaměstnání mající diskriminační charakter [takové jednání zakazuje ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti], a nikoli skutečnost, že pokud by se o předmětnou pracovní pozici ucházel muž, tak by byl tento uchazeč odmítnut právě z důvodu pohlaví, jak opakovaně nesprávně uvádí žalobkyně. Dále uvedl, že konkrétní počet osob, které byly od ucházení se o dotyčnou pracovní pozici zcela odrazeny, nelze z objektivních důvodů určit, nicméně tento závěr je logický – principem inzertního portálu, na němž byl předmětný inzerát umístěn, je právě zobrazování nabídek zaměstnání jeho uživatelům; není tak důvod domnívat se, že předmětná nabídka snad nebyla zobrazena (přečtena, vnímána) větším počtem osob. Dále doplnil, že zákonodárce v případě zákazu uvedeného v ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti použil formulaci, která žádnou kvantifikaci předmětného jednání neobsahuje; rozhodující je již samo učinění nabídky zaměstnání, která má diskriminační charakter. Skutečnost, že se do výběrového řízení přihlásili 2 muži, pak dle žalovaného nijak nesnižuje závažnost jednání žalobkyně. K poukazu na skutkově totožný případ rozhodovaný Krajským soudem v Ostravě – pobočkou v Olomouci žalovaný uvedl, že se závěry předmětného rozsudku nesouhlasí a vůči jeho obsahu se vymezil v podané kasační stížnosti.
- [9] V doplnění vyjádření k žalobě žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) ze dne 13. 8. 2024, č.j. 9 Ads 174/2023-27, jímž byl žalobkyní odkazovaný rozsudek Krajského soudu v Ostravě – pobočky v Olomouci ze dne 30. 11. 2022, č.j. 60Ad 2/2021-27, zrušen a věc byla vrácena tomuto soudu k dalšímu řízení, neboť NSS dospěl k závěru, že daný žalobce uveřejnil nabídku zaměstnání mající diskriminační charakter, konkrétně diskriminující uchazeče mužského pohlaví.
- [10] Z obsahu spisového materiálu předloženého žalovaným správním orgánem vyplynuly následující, pro rozhodnutí ve věci samé, podstatné skutečnosti:

- [11] Dne 4. 5. 2022 zahájil správní orgán I. stupně u žalobkyně kontrolu na jejím pracovišti na adrese M. H. 116/109, 160 00, P. 6, se zaměřením zejména na zákaz diskriminace a zajištění rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti. Výsledky kontroly jsou zaznamenány v Protokolu o kontrole ze dne 26. 5. 2022, č.j. 8251/3.71/22-2. Dne 6. 3. 2023, pod č.j. 3654/3.30/23-3, vydal správní orgán I. stupně příkaz, kterým žalobkyni uložil pokutu ve výši 15.000 Kč za spáchání přestupku podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Žalobkyně podala proti tomuto příkazu dne 14. 3. 2023 včasný odpor, čímž byl příkaz zrušen.
- [12] Prvostupňovým rozhodnutím ze dne 12. 7. 2023, č.j. 3654/3.30/23-9, byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání přestupku podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) zákon o zaměstnanosti, kterého se dopustila tím, že v období od 13. 4. 2022 do 13. 5. 2022 na webovém portálu www.prace.cz uveřejnila výběrové řízení na pozici „ŠIKOVNÁ PRODAVAČKA POTRAVIN – H.“, čímž porušila zákaz diskriminace, jelikož uvedená nabídka zaměstnání měla diskriminační charakter, a to z hlediska pohlaví, což je v rozporu se zákazem vyplývajícím z ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) v návaznosti na ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, za což byla žalobkyni podle ustanovení § 140 odst. 4 písm. a) téhož zákona uložena pokuta ve výši 10.000 Kč.
- [13] V odůvodnění tohoto rozhodnutí správní orgán I. stupně uvedl, že žalobkyně svým jednáním porušila zákaz diskriminace, jelikož uvedená nabídka měla diskriminační charakter, a to z hlediska pohlaví. Dále správní orgán odkázal na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“), s tím, že není přípustné, aby důvod, jakým je pohlaví, určitou osobu z možnosti přijetí do zaměstnání zcela vyloučil. Uvedl, že z listinných důkazů jasně vyplývá, proč a z jakých důvodů měla předmětná nabídka zaměstnání diskriminační charakter – aniž by to odůvodňovala povaha nabízeného zaměstnání, tak žalobkyně učinila rozdíl na základě pohlaví. Dle správního orgánu z uvedeného znění inzerátu nepochybně vyplývá, že žalobkyně 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.
- [14] K argumentaci žalobkyně, že jde o formální pochybení názvem, správní orgán uvedl, že pokud zaměstnavatel inzeruje pozici v tzv. generickém maskulinu (mužském rodu), tak toto označení pracovní pozice není samo o sobě diskriminační, protože v češtině se užívá pro souhrnné označení mužů i žen. V daném případě se však o takový případ nejednalo, neboť žalobkyně poptávala pro danou pozici pouze určité pohlaví. Dále správní orgán uvedl, že bylo-li v inzerátu uvedeno, že se hledá „ŠIKOVNÁ PRODAVAČKA POTRAVIN – H.“, pak inzerát vyzníval tak, že zaměstnavatel (žalobkyně) má poměrně jasnou představu o pohlaví ideálního kandidáta na uvedenou pozici, což dle správního orgánu vysoce pravděpodobně odradí uchazeče opačného pohlaví. Dále uvedl, že nelze kvantifikovat, kolik by se přihlásilo uchazečů, pokud by inzerát nebyl diskriminační.
- [15] K námitce žalobkyně, že se na inzerát přihlásili i 2 muži, správní orgán uvedl, že tato skutečnost není pro naplnění znaků skutkové podstaty projednávaného přestupku relevantní, neboť daný přestupek je přestupkem ohrožovacím, k jehož dokonání postačí pouhé ohrožení chráněného zájmu.
- [16] K materiální stránce přestupku správní orgán uvedl, že zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání je jednou z hlavních zásad rovných příležitostí. Pokud jsou fyzické osoby již

před vznikem pracovněprávního vztahu limitovány ve výběru zaměstnání či povolání, a to z důvodu diskriminačního jednání potenciálních zaměstnavatelů, nemůže dojít k uplatňování ani ostatních zásad a principů z oblasti rovného zacházení. Zásada rovných příležitostí a rovnosti v zacházení v zaměstnání při výkonu povolání a při odborné přípravě, včetně nabídek zaměstnání, musí být dodržena vždy, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci. Výjimky mohou být odůvodněny pouze zvláštní povahou práce, s ohledem na uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro povahu této práce považovány za nezbytné. Pokud nejde o takto odůvodněnou výjimku, musí být zásada rovnosti dodržena. K obecnému hodnocení závažnosti projednávaného přestupku uvedl, že tímto protiprávním jednáním dochází k deformaci trhu práce.

- [17] Žalobkyně podala proti tomuto rozhodnutí dne 25. 7. 2023 odvolání, v němž uváděla obdobné námitky a argumenty jako v podané žalobě.
- [18] Žalobou napadeným rozhodnutím ze dne 23. 1. 2024, č.j. 7759/1.30/23-4, bylo odvolání žalobkyně zamítnuto a prvostupňové rozhodnutí bylo potvrzeno.
- [19] V odůvodnění tohoto rozhodnutí žalovaný uvedl, že se ztotožnil s úvahami správního orgánu I. stupně stran naplnění formální a materiální stránky projednávaného přestupku. Doplnil, že smyslem zákazu diskriminace při přístupu fyzické osoby k zaměstnání zakotveném v ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti je poskytnout fyzické osobě ochranu v rámci nových příležitostí a proti diskriminaci při ucházení se o zaměstnání u zaměstnavatele. Připomněl, že oblast práce a zaměstnávání je jednou z nejdůležitějších oblastí, v níž je diskriminace zakázána, protože souvisí se získáváním prostředků na uspokojování životních potřeb. Dle žalovaného je tak zakázáno zveřejňovat takové nabídky zaměstnání, které předem vylučují určitou skupinu osob a to aniž by pro toto vyloučení existoval věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce.
- [20] Konkrétně k danému případu žalovaný uvedl, že ustanovení § 12 zákona o zaměstnanosti pojednává o nabídce zaměstnání, nikoliv pouze o detailech uvedených v nabídce zaměstnání, tzn. zákon o zaměstnanosti nerozlišuje část nabídky na její nadpis a další podrobnosti (rozepsané detaily pracovní pozice a kvalifikační předpoklady). Nabídka zaměstnání tak musí být nediskriminačního charakteru v celém svém obsahu, tj. včetně svého nadpisu, když je to právě nadpis jako první část textu, co si adresát tohoto textu přečte a posléze ani nemusí pokračovat ve čtení, když již z nadpisu sezná, že není vhodným uchazečem. Proto je dle žalovaného nutno trvat na tom, aby neutrální byla celá nabídka zaměstnání. V daném případě tak žalobkyně již v nadpisu nabídky dala najevo, že hledá osoby ženského pohlaví. Žalovaný dále uvedl, že neshledal žádného věcného důvodu spočívající v povaze vykonávané práce, proč by tuto pracovní pozici měla zastávat pouze osoba ženského pohlaví, a proto se v daném případě nemohlo jednat o odůvodněné rozdílné zacházení.
- [21] Dále žalovaný uvedl, že správní orgán I. stupně ani ve svém rozhodnutí netvrdil a ani nebylo předmětem řízení, že nebyla prokázána skutečnost, že pokud by se o předmětnou pracovní pozici ucházel muž, byl by odmítnut z důvodu svého pohlaví, jak namítala žalobkyně. Jednání žalobkyně totiž nespočívalo v porušení její povinnosti při výběru z uchazečů, kteří se na základě její pracovní nabídky o volné pracovní místo ucházeli, ale již v samotném učinění nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru. Již takové jednání je dle žalovaného samo o sobě protiprávním.

- [22] K materiální stránce přestupku žalovaný uvedl, že v běžně se vyskytujících případech je při naplnění formální stránky naplněna i materiální stránka přestupku. Žalovaný dospěl k závěru, že v případě žalobkyně nenastala žádná významná okolnost, která by vyloučila naplnění materiální stránky přestupku, a proto jednání žalobkyně považoval za společensky škodlivé. Žalovaný nepřisvědčil námitce žalobkyně, že se jedná o (marginální) nedostatek formálního rázu, neboť je to právě formulace požadavků zaměstnavatele nabízejícího volnou pracovní pozici, která je rozhodující pro to, zda se ten, který konkrétní uchazeč vůbec o konkrétní pracovní pozici bude ucházet. Dle žalovaného pak bylo nerozhodné, že žalobkyně má vyšší zastoupení mužů na dané pracovní pozici nebo že předcházející kontroly v oblasti zaměstnanosti proběhly u žalobkyně bez „nálezu“. V této souvislosti pak žalovaný připomněl, že se jedná o ohrožovací delikt, a proto není relevantní ani skutečnost, že se do výběrového řízení 2 muži přihlásili.
- [23] Podle ustanovení § 51 odst. 1 s. ř. s. může soud rozhodnout o věci samé bez jednání, jestliže to účastníci shodně navrhli nebo s tím souhlasí. Má se za to, že souhlas je udělen také tehdy, nevyjádří-li účastník do dvou týdnů od doručení výzvy předsedy senátu svůj nesouhlas s takovým projednáním věci; o tom musí být ve výzvě poučen.
- [24] Účastníci řízení se ve stanovené lhůtě nevyjádřili. Soud tedy postupoval podle ustanovení § 51 odst. 1 s. ř. s. a rozhodl o věci samé bez jednání.
- [25] Městský soud v Praze na základě žaloby, v rozsahu žalobních bodů, kterými je vázán (§ 75 odst. 2 s. ř. s.), přezkoumal napadené rozhodnutí, včetně řízení, které jeho vydání předcházelo. Při přezkoumání rozhodnutí soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s. ř. s.) a dospěl k závěru, že žaloba nebyla podána důvodně.
- [26] V projednávané věci je sporné, zda nabídka zaměstnání zveřejněná žalobkyní na portálu www.prace.cz ve znění: „*ŠIKOVNÁ PRODAVAČKA POTRAVIN – H.*“, je diskriminační, a naplnila tak formální a materiální stránku přestupku. Žalobkyně totiž byla v daném případě shledána pravomocně vinnou ze spáchání přestupku podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, kterého se dopustila uveřejněním předmětné pracovní nabídky, čímž dle správních orgánů porušila zákaz diskriminace z hlediska pohlaví, tj. jednala v rozporu s ustanovením § 12 odst. 1 písm. a) v návaznosti na ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.
- [27] Podle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti: *„Při 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.“*
- [28] Podle ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona: *„Diskriminací 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.

- [29] Podle ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) téhož zákona: „*Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.*“
- [30] Podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) téhož zákona: „*Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona.*“
- [31] Soud nejprve považuje za vhodné uvést, že při posouzení věci vycházel z právních závěrů, ke kterým dospěly správní soudy v případech, na které odkazovali účastníci řízení. Soud tedy vycházel zejména z věci vedené u Krajského soudu v Ostravě – pobočky v Olomouci pod sp.zn. 60Ad 2/2021 a z věci vedené u NSS pod sp.zn. 9 Ads 174/2023. Jelikož žalobní námítky směřují do naplnění jak formální, tak materiální stránky předmětného přestupku, s nimiž se správní soudy ve skutkově i právně takřka shodné věci již dostatečně vypořádaly, tak soud neshledal důvodu se od dále uvedených závěrů odchýlit.
- [32] Podle ustanovení § 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]).
- [33] V daném případě žalovaný posoudil nabídku zaměstnání učiněnou a zveřejněnou žalobkyní na předmětném portálu jako diskriminační z hlediska pohlaví, jelikož upřednostňovala jako potenciální zaměstnankyně ženy.
- [34] NSS se v rozsudku ze dne 13. 8. 2024, č.j. 9 Ads 174/2023-27, zabýval naplněním formální stránky daného přestupku. V bodu [22] uvedl, že „*souhlasí se stěžovatelem, že nabídku práce je nutné z logiky věci hodnotit jako celek, přičemž je nepřijatelné ji rozdělovat na označení nabízené pracovní 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 pracovníce – 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.*“
- [35] NSS dále zdůraznil, že je třeba respektovat jeden z nejdůležitějších cílů zákona o zaměstnanosti, a to eliminaci nerovného zacházení, mimo jiné 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]). Úmyslem zákonodárce je totiž sankcionovat diskriminační

nabídky práce – srov. důvodovou zprávu k ustanovením § 12 a § 140 zákona o zaměstnanosti. Dle NSS tak tehdejší žalobkyně porušila ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, čímž naplnila formální stránky zkoumaného přestupku.

- [36] Krajský soud v Ostravě – pobočka v Olomouci ve svém rozsudku ze dne 11. 9. 2024, č.j. 60Ad 2/2021-56, k závěrům NSS ohledně formální stránky přestupku v bodě 17. dodal, že „*jednání, které je známkou skutkové podstaty přestupku, za něž byla žalobkyně pokutována, tj. porušení zákazu diskriminace ve smyslu § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, bylo ve výroku správního orgánu I. stupně konkretizováno jako rozpor s § 12 odst. 1 písm. a) v návaznosti na § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Žalobní námitka, že žalovaný neprokázal skutečnost, že pokud by se o předmětnou pracovní pozici ucházel muž, byl by odmítnut z důvodu svého pohlaví, a nikoliv na základě věcných kritérií, je tudíž lichá, neboť známkou skutkové podstaty přestupku bylo v posuzovaném případě jednání v podobě „činění nabídky zaměstnání, která má diskriminační charakter“, nikoli samotné hodnocení uchazečů o zaměstnání pomocí diskriminačního kritéria, tedy porušení povinnosti při výběru osob, které se na základě nabídky o volné pracovní místo ucházely. Totéž, jen jinými slovy, ostatně vysvětlil žalovaný žalobkyni k obsahově stejné námitce v posledním odstavci str. 5 napadeného rozhodnutí.“*
- [37] I v nyní projednávaném případě žalobkyně vznesla námitku, že pokud by se o předmětnou pracovní pozici ucházel muž, tak by byl tento uchazeč právě z důvodu svého pohlaví odmítnut. Žalovaný pak na tuto námitku odpověděl na str. 7 napadeného rozhodnutí, když správně poukázal na to, že jednání žalobkyně nespočívalo v porušení její povinnosti při výběru z uchazečů, kteří se na základě její pracovní nabídky o volné pracovní místo ucházeli, ale již v samotném učinění nabídky diskriminačního charakteru. V případě předmětného přestupku se totiž jedná o tzv. ohrožovací přestupek. U ohrožovacího přestupku k vyvození odpovědnosti postačí pouhé ohrožení objektu (právem chráněného zájmu). Na rozdíl od přestupku poškozovacího, u něhož naopak pouhé ohrožení k vyvození odpovědnosti nestačí, ale musí k němu přistoupit i přímé zasažení a poškození objektu; na objektu tedy musí nastat působením deliktního jednání pachatele změna záležející v jeho úbytku či ve zhoršení jeho stavu.
- [38] Dle soudu tedy v daném řízení nebylo nutno prokazovat a zkoumat, zda v nyní projednávaném případě k diskriminaci (mužů) skutečně došlo. Jelikož se jedná o ohrožovací přestupek, tak správní orgány nebyly povinny prokazovat, zda skutečně předmětný negativní následek nastal či nikoli. Námitky žalobkyně směřující tímto směrem jsou tedy dle soudu liché.
- [39] Nad rámec odůvodnění správních orgánů obou stupňů soud uvádí, že v případě projednávaném Krajským soudem v Ostravě – pobočkou v Olomouci a posléze i NSS, šlo o pracovní nabídku následujícího znění: „*Nabídka práce, Kancelář České lékařské komory se sídlem L. 2, P. 5, hledá administrativní pracovníci – asistentku revizní komise na plný pracovní úvazek [...]*“ Jednalo se tedy o relativně obecnou, byť dle žalovaného i správních soudů diskriminační pracovní nabídku. Naproti tomu v nyní projednávaném případě spojila žalobkyně označení nabízené pracovní pozice v ženském rodu „*prodavačka potravin*“ ještě s přívlastkem rovněž v ženském rodu „*šikovná*“, což dle soudu jen podporuje závěr správních orgánů, že předmětná pracovní nabídka mířila primárně na osoby ženského pohlaví.
- [40] Soud tak dospěl k závěru, že předmětným jednáním žalobkyně byla naplněna formální stránka přestupku dle ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

- [41] Krajský soud v Ostravě – pobočka v Olomouci se dále ve svém rozsudku zabýval naplněním materiální stránky zkoumaného přestupku. V podrobnostech soud odkazuje na body 19. až 25. rozsudku krajského soudu.
- [42] Z ustanovení § 5 zákona o přestupcích vyplývá, že materiální stránku přestupku je třeba spatřovat ve společenské škodlivosti tohoto protiprávního jednání, tj. v ohrožení či porušení zájmu chráněného zákonem. Na rozdíl od formální stránky přestupku není materiální stránka přestupku nijak legálně definována, ačkoliv se projevuje nejen při stanovení výše sankce, ale již při posuzování samotné trestnosti sporného jednání (srov. rozsudek NSS ze dne 31. 5. 2007, č.j. 8 As 17/2007-135, č. 1338/2007 Sb. NSS).
- [43] Obecně lze vycházet z toho, že jednání, jehož formální znaky jsou označeny zákonem za přestupek, „*naplňuje v běžně se vyskytujících případech materiální znak přestupku, neboť porušuje či ohrožuje určitý zájem společnosti. Z tohoto závěru však nelze dovodit, že by k naplnění materiálního znaku skutkové podstaty přestupku došlo vždy, když je naplněn formální znak přestupku zaviněným jednáním fyzické osoby. Pokud se k okolnostem jednání, jež naplní formální znaky skutkové podstaty přestupku, přidruží takové další významné okolnosti, které vyloučí, aby takovým jednáním byl porušen nebo ohrožen právem chráněný zájem společnosti, nedojde k naplnění materiálního znaku přestupku a takové jednání potom nemůže být označeno za přestupek*“ (srov. rozsudek NSS ze dne 14. 12. 2009, č.j. 5 As 104/2008-45, č. 2011/2010 Sb. NSS, tehdy ještě ve vztahu ke staré právní úpravě zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, obdobně ve vztahu k novému zákonu č. 250/2016 Sb. rozsudek ze dne 29. 10. 2020, č.j. 9 As 173/2020-32, body 57 – 58). V obvyklých situacích tedy bude materiální stránka přestupku dána, jen ve výjimečných a zvláštních situacích dána nebude. To platí tím spíše u přestupků ohrožovacích (srov. rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2016, č.j. 6 As 187/2016-23, bod 20).
- [44] Jak vyplývá z rozsudku NSS ve věci vedené pod sp.zn. 5 As 104/2008, tak okolnostmi, které snižují společenskou škodlivost, mohou být „*význam právem chráněného zájmu, který byl přestupkovým jednáním dotčen, způsob jeho provedení a jeho následky, okolnosti, za kterých byl přestupek spáchán, osoba pachatele, míra jeho zavinění a jeho pohnutka.*“
- [45] NSS dále v rozsudku ze dne 18. 8. 2022, č.j. 10 As 410/2021-37, uvedl, že „*materiální stránka přestupku má větší význam především u přestupků s abstraktně formulovanou skutkovou podstatou. Na rozdíl například od celé řady konkrétně vymezených přestupků z dopravní oblasti (typicky přestupků spočívajících v překročení povolené rychlosti či porušení jiné zákonem konkrétně stanovené povinnosti) je skutková podstata přestupku podle § 24 odst. 1 písm. a) zákona o ochraně spotřebitele (navázaná mj. na klamavé opomenutí podle § 5a tohoto zákona) abstraktní a může pod ni spadat širší a pestřejší paleta případů. Proto je zde i prostor pro zkoumání materiální stránky přestupku podstatně větší než například u dopravních přestupků (pokud u nich zákonodárce zcela přesně vymezil, jaké jednání chce postihovat). Právě u přestupků s abstraktně formulovanou skutkovou podstatou dává smysl zvažovat, zda se určité jednání z hlediska míry společenské škodlivosti nevymyká typovým případům.*“
- [46] Správní orgán I. stupně vyhodnotil jednání žalobkyně jako závažné porušení jejích povinností. Zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání označil za zcela zásadní, neboť jsou-li podle něj fyzické osoby limitovány ve výběru zaměstnání diskriminačním jednáním potenciálních zaměstnavatelů, nemůže dojít k uplatňování ani ostatních zásad a principů z oblasti rovného zacházení. Dále při úvahách o závažnosti posuzovaného činu správní orgán I. stupně uvedl, že předmětným protiprávním jednáním dochází k deformaci trhu práce, že žalobkyně znemožnila svou diskriminační nabídkou rovné uplatnění všech uchazečů o

zaměstnání a že požadavek na konkrétní pohlaví uchazeče mohl u diskriminovaných osob vyvolat řadu negativních následků, jelikož dochází k vytváření sociálně rozdílného postavení, které může ve svém důsledku plodit další sociální vyloučení nejen v pracovních, ale i dalších životních situacích, a v neposlední řadě způsobuje diskriminace diskriminovaným osobám následky psychické, jelikož porušování důstojnosti diskriminovaného člověka má vliv na jeho sebeúctu a sebehodnocení. Počet osob, jež byly od ucházení se o předmětnou pracovní pozici zcela odrazeny, neboť s ohledem na požadavek žalobkyně vůbec svou nabídku nepodaly, nelze podle správního orgánu I. stupně z objektivních důvodů přesně určit, avšak s ohledem na skutečnost, že inzerát byl zveřejněn na webových stránkách www.prace.cz, tj. na jednom z nejznámějších a nejnavštěvovanějších inzertních serverů nabízejících zaměstnání, po dobu jednoho měsíce, lze podle něj usuzovat, že tento počet mohl být značný.

- [47] Žalovaný v napadeném rozhodnutí k naplnění materiální stránky přestupku uvedl s odkazem na judikaturu, že obviněný porušením zákonné povinnosti (zde činit pouze pracovní nabídky, jež nemají diskriminační charakter) v běžně vyskytujících se případech (což dle žalovaného je i tento případ) naplní i materiální stránku přestupku, přičemž v posuzované věci nenastala žádná významná okolnost, která by naplnění materiální stránky přestupku vyloučila. Dále žalovaný vyloučil, že by se jednalo jen o nedostatek zcela formálního rázu, neboť je podle něj právě formulace požadavků zaměstnavatele nabízejícího volnou pracovní pozici zpravidla rozhodující pro to, zda se konkrétní uchazeč vůbec bude o konkrétní pracovní pozici ucházet, přičemž usoudí-li uchazeč z formulace pracovní nabídky, že některému požadavku nevyhovuje, jeho zájem o ni jistě nebude tak intenzivní, bude-li vůbec nějaký. S odkazem na argumentaci správního orgánu I. stupně dále žalovaný vyzdvihl, že v důsledku jednání žalobkyně byla určitá skupina osob bez relevantního důvodu z možnosti ucházet se o předmětnou pracovní nabídku vyloučena. Shodně se správním orgánem I. stupně žalovaný uzavřel, že společenská škodlivost jednání žalobkyně byla vysoká a jeho následky závažné a pro společnost negativní a nebezpečné.
- [48] Ze shrnuté argumentace správních orgánů je tak zjevné, že se otázkou materiální stránky přestupku podrobně zabývaly, přičemž mimo jiné zcela správně poukázaly na výše uvedený judikaturní závěr, že v obvyklých situacích je materiální stránka přestupku naplněna již naplněním stránky formální, a jen ve výjimečných a zvláštních situacích tomu tak být nemusí.
- [49] Dle soudu je pak správný i závěr žalovaného, že se posuzovaný případ z hlediska míry společenské škodlivosti nijak nevymyká typovým případům. Zakazuje-li ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, pak učinění nabídky zaměstnání obsahující požadavek na výlučně ženské pohlaví uchazečů, je typickým příkladem naplnění formálního znaku skutkové podstaty přestupku podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Zdejší soud se ztotožnil s žalovaným v tom, že se v posuzované věci k okolnostem jednání, jež naplnilo formální znaky skutkové podstaty přestupku, nepřidružily žádné další významné okolnosti, které by vyloučily, aby takovým jednáním byl porušen nebo ohrožen právem chráněný zájem společnosti. A ani v žalobě žalobkyně žádné okolnosti způsobilé snížit společenskou škodlivost jejího jednání neoznačila, nýbrž námitku nenaplnění materiální stránky přestupku spojila výslovně jen s tvrzením, že žalovaný neprokázal skutečnost, že pokud by se o předmětnou pracovní pozici ucházel muž, byl by odmítnut z důvodu svého pohlaví, a nikoliv na základě věcných kritérií, což je, jak již soud uvedl výše, námitka zcela lichá.

Shodu s prvopisem potvrzuje M. T., DiS.

Postačí-li totiž k naplnění skutkové podstaty již samotné učinění nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru bez nutnosti dalšího (tj. faktického) diskriminačního jednání, nemůže fakt, že (by) žalobkyně žádného muže z výběrového řízení *a priori* nevyločila, jakkoli snižovat společenskou škodlivost sankcionovaného jednání.

[50] Dle soudu pak společenskou škodlivost jednání žalobkyně nemůže snižovat ani způsob provedení přestupkového jednání, neboť žalobkyně zveřejnila předmětnou nabídku zaměstnání na internetu, na známém a navštěvovaném portálu www.prace.cz, čímž významně zvýšila možný dosah této nabídky, oproti např. situaci, pokud by ji vyvěsila jen na dveře do svého sídla. Jakkoliv lze přisvědčit žalobkyni, že žalovaný, resp. správní orgán I. stupně ve svých rozhodnutích nepodpořil své tvrzení žádnými daty o skutečné úrovni návštěvnosti daného inzerátu v posuzovaném období, je třeba zdůraznit, že správní orgán I. stupně jednoznačně formuloval tento závěr, tj. že počet odrazených osob mohl být značný, jen jako domněnku a z jeho rozhodnutí nevyplývá, že by právě tuto okolnost považoval pro naplnění materiální stránky přestupku za stěžejní. Relevantní protiargument k domněnce správního orgánu I. stupně by snad mohlo být doložené tvrzení, že v rozhodném období nebyl předmětný inzerát žalobkyně vůbec uživateli navštěvován a předmětná nabídka zaměstnání zobrazována, což ale žalobkyně netvrdila.

[51] Dle soudu pak nesvědčí o nesprávnosti závěrů správních orgánů ani skutečnost, že se do výběrového řízení na základě předmětného inzerátu dokonce i 2 muži přihlásili a že na pozici prodavač/ka má vyšší zastoupení mužů. První z těchto skutečností totiž míří na následek předmětného deliktního jednání žalobkyně, které však není v daném případě třeba zkoumat, neboť se jedná o přestupek ohrožovací (viz výše). Druhá z těchto skutečností pak nemá žádnou příčinnou souvislost s předmětným inzerátem, tj. není vůbec s to vyvrátit závěry správních orgánů, že potenciální počet osob, které mohly být diskriminační nabídkou žalobkyně od účasti ve výběrovém řízení, mohl být značný. Naopak za relevantní faktor pro posouzení závažnosti jednání žalobkyně a jeho potenciálních následků lze podle soudu považovat i správními orgány akcentovanou a nikoli zanedbatelnou dobu jednoho měsíce, po kterou byla předmětná nabídka zaměstnání zveřejněna.

[52] Soud dále dospěl k závěru, že v daném případě nejsou přítomny takové okolnosti, které by z případu žalobkyně činily, co se týče naplnění materiální stránky přestupku, tzv. hraniční případ. Tyto okolnosti pak nelze dovodit ani na základě toho, že žalobkyně v minulosti absolvovala ze strany oblastního inspektorátu práce velké množství kontrol zaměřených na dodržování zákona o zaměstnanosti, které proběhly „*bez nálezů*“. Správní orgán I. stupně podrobně při úvaze o druhu a výši trestu ve svém rozhodnutí zdůvodnil, proč s ohledem na závažnost předmětného činu a potřebu generální prevence nebylo možné upustit od potrestání ani sankcionovat žalobkyni např. pouhým napomenutím, s čímž se ztotožnil i žalovaný. Zdůraznit lze zejména to, že správní orgán I. stupně v odst. 7 na str. 11 svého rozhodnutí výslovně uvedl, že za polehčující okolnost považoval i skutečnost, že žalobkyně nebyla doposud za obdobné pochybení sankcionována. Předmětná okolnost tedy byla ze strany správních orgánů dostatečně reflektována v rámci úvah o druhu a výši uložené sankce.

[53] Soud tak dospěl k závěru, že nynější věc se nijak nevymyká tomu, co zamýšlí zákon o zaměstnanosti postihovat. Dle soudu tak byla materiální stránka daného ohrožovacího přestupku v daném případě naplněna.

[54] K obecně uplatněným námitkám v úvodu žaloby (nesprávné vyhodnocení provedených důkazů, nesprávná skutková zjištění bez opory v provedeném dokazování, porušení

správního řádu, nesprávné právní i skutkové posouzení věci) v duchu jejich obecnosti nad rámec již konkrétně uvedené argumentace výše soud uvádí, že žádné z těchto žalobkyní namítaných pochybení ze strany správního orgánu I. stupně ani žalovaného neshledal.

[55] Ze všech shora uvedených důvodů proto soud neshledal žalobu důvodnou a podle ustanovení § 78 odst. 7 s. ř. s. žalobu zamítl.

[56] Výrok o nákladech řízení je odůvodněn ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s., neboť žalobkyně nebyla ve sporu úspěšná a žalovanému žádné náklady v řízení nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

V Praze dne 31. března 2025

JUDr. Ladislav Hejtmánek v. r.
předseda senátu