

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Bakalářská práce

**Evropské antidiskriminační právo
se zaměřením na svobodu náboženského vyznání**

Duongová Duy Uyen

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra ústavního a evropského práva

Bakalářská práce

**Evropské antidiskriminační právo
se zaměřením na svobodu náboženského vyznání**

Duongová Duy Uyen

Studijní program:

Právní specializace

Studijní obor:

Veřejná správa

Vedoucí práce:

doc. JUDr. Monika Forejtová, Ph.D.

Pracoviště:

Katedra ústavního a evropského práva

„Prohlašuji, že jsem vypracovala bakalářskou práci na téma Evropské antidiskriminační právo se zaměřením na svobodu náboženského vyznání samostatně a uvedla všechny použité prameny.“

V Plzni dne 22. března 2022

.....

Duongová Duy Uyen

Ráda bych poděkovala doc. JUDr. Monice Forejtové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, její cenné rady a připomínky, které mi při vypracování práce poskytla. Poděkování dále patří mé rodině a blízkým za jejich podporu během celého studia.

Seznam zkratk

ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EÚLP	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
GA	Generální advokát
OSN	Organizace spojených národů
RE	Rada Evropy
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SES	Smlouva o Evropském společenství
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské Unie

Obsah

Úvod	1
1 Vymezení základních pojmů	3
1.1 Rovnost	3
1.1.1 Formální a materiální rovnost.....	3
1.2 Diskriminace	5
1.2.1 Pozitivní a negativní diskriminace	6
1.2.2 Přímá a nepřímá diskriminace	7
1.3 Náboženská diskriminace	8
1.3.1 Forum internum a forum externum	9
2 Náboženská diskriminace a její právní úprava	11
2.1 Evropská unie.....	11
2.1.1 Primární prameny	12
2.1.2 Sekundární prameny	14
2.2 Rada Evropy.....	19
2.2.1 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ...	19
3 Vybraná judikatura	23
3.1 Samira Achbita v. G4S.....	23
3.1.1 Stanovisko generální advokátky k případu.....	26
3.2 Obdobné případy SDEU	30
3.2.1 Asma Bougnaoui v. Micropole SA.....	30
3.2.2 IX v. WABE eV a MH Müller Handel GmbH v. MJ	32
3.3 Zhodnocení závěrů SDEU	34
4 Problematika muslimských šátků	37
4.1 Význam zahalování dle islámských tradic.....	37
4.2 Projevy náboženského vyznání na pracovišti	38
4.3 Muslimské šátky ve veřejném prostoru	39
4.4 Muslimské šátky ve školním prostředí.....	42
Závěr	44
Resumé	47
Seznam použité literatury	48

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je Evropské antidiskriminační právo. S ohledem na rozsáhlost antidiskriminační oblasti se zaměřuji pouze na diskriminaci na základě náboženského vyznání. Toto téma považuji za důležité zejména z důvodu, že k diskriminaci založené na náboženském vyznání dochází v dnešním globalizovaném světě, pro který je střet kultur typický, poměrně často. Ve své práci se pak konkrétně zaměřuji na případy, kdy dochází k diskriminaci osob, které se z důvodu svého náboženského vyznání nosí muslimský šátek.

Nošení muslimského šátku je vnímáno v dnešní společnosti poměrně negativně. Obecně je postoj vůči muslimským šátkům vnímán velice kontroverzně a vyvolává tak určité diskriminační chování vůči těm, kteří chtějí projevat své vyznání na veřejnosti. Diskriminace představuje závažný společenský problém, který zásadně narušuje princip rovnosti a lidské důstojnosti. Tato problematika se ještě více citlivě dotýká takových jedinců, kteří chtějí projevat svoji náboženskou víru navenek. Náboženství hraje v životě velké skupiny lidí významnou roli a není pochyb o tom, že svoboda náboženského vyznání patří k základním lidským právům. Jeho obsahem je právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženství a s tím související právo svobodně projevat náboženské či duchovní přesvědčení. Právo na svobodu náboženského vyznání představuje základ každé demokratické společnosti a jeho právní zakotvení můžeme nalézt napříč mezinárodními úmluvami. Existuje však mnoho případů, kdy může být jedincům toto právo odepřeno.

Cílem práce je uvést čtenáře do problematiky zákazu diskriminace a principu rovného zacházení ve věci nošení muslimského šátku jakožto projevu náboženského vyznání. K tomu je v práci využívána judikatura Soudního dvora EU zabývající se muslimským zahalováním. Stěžejní případ v práci je rozsudek SDEU ve věci *Samira Achbita proti G4S*.

Bakalářská práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola se věnuje vymezení základních pojmů, které jsou klíčové pro pochopení této problematiky. Jde o pojmy rovnost, diskriminace a následně s tím spojenou náboženskou diskriminaci.

Druhá kapitola se zaměřuje na právní úpravu náboženské diskriminace. Nejprve bude pozornost věnována unijní legislativě, kde je přiblížen vývoje právní

úpravy zákazu diskriminace v rámci primárních a sekundárních pramenů. Zde jsou uvedeny klíčové dokumenty zaručující ochranu náboženské svobody a princip rovného zacházení. Poté se kapitola zaměřuje na právní zakotvení na úrovni Rady Evropy, kde je přiblížen význam Evropské úmluvy o lidských právech v souvislosti se zákazem diskriminace a svobodou náboženského vyznání.

Třetí kapitola se již konkrétně soustředěna na vybranou judikaturu. Klíčovým případem pro tuto práci je rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ve věci *Samira Achbita proti G4S*. V této situaci byla stěžovatelka propuštěna ze zaměstnání v důsledku přetrvávající vůle nosit na pracovišti muslimský šátek. Případ jsem zvolila, protože reflektuje směr, jakým se evropské soudy ubírají. K rozboru rozsudku je připojeno i stanovisko generální advokátky Juliane Kokott. Soudní dvůr EU se setkal s více případy řešící obdobnou situaci. Kapitola je tedy doplněna judikaturou SDEU též upravující problematiku zahalování. V rámci toho se v závěru kapitoly se snažím zhodnotit přístup SDEU a posoudit, zda se určitým směrem posunul či zastává jednotný postoj.

Poslední kapitola přibližuje problematiku muslimských šátků a význam jejich nošení. V současné době vyvolávají ženské muslimské oděvy kontroverze. Některé evropské státy na tuto situaci reagovaly uložením přísného zákazu zahalování na veřejnosti (Francie, Belgie). Tento zákaz však podle mnohých představuje výrazný zásah do práva na svobodu náboženského projevu. Ke kulturním konfliktům v globalizované společnosti dochází čím dál pravidelněji, a proto je nutné věnovat jim zvýšenou pozornost. V této části práce se soustředím na nošení muslimského šátku, jakožto prostředku vyjádření náboženské víry, v zaměstnání, veřejném prostoru a na akademické půdě.

1 Vymezení základních pojmů

1.1 Rovnost

Princip rovnosti se objevuje téměř ve všech sférách. Jedná se o pojem známý a často používaný, ale jeho vymezení není snadné. Zásada rovnosti se prolíná všemi právními kulturami. Již v antickém Řecku se rovnost jako politický princip objevuje ve filozofických dílech. Aristoteles ve svých dílech vnímá rovnost jako princip, kdy se „se stejným zachází stejně“. Právě Aristotelova teorie se odráží i v dnešním vnímání pojmu rovnosti.¹

Výraz rovnost existuje již od počátku lidské civilizace. Byl však vždy chápán ve smyslu nerovnosti lidí, jakožto odraz tehdejšího hieratického rozdělení obyvatelstva do společenských vrstev (stavy, kasty). V důsledku sociálních, politických, historických a ekonomických vlivů se postupem času pojmu rovnost začal přiřkládat i jiný význam. Až v souvislosti s Velkou francouzskou revolucí začala být rovnost chápána, stejně jako v dnešní době, tedy jako základní lidské právo.²

První zmínky o rovnosti byly v moderních evropských dějinách nastíněny francouzskými osvícenci v 18. století. Jejich myšlenky jsou zakotveny v Deklaraci práv člověka a občana z roku 1783. Tento dokument odmítal poddanství a jiné právní závislosti a nerovnosti mezi lidmi, čímž podnítil zásadní kroky řešení problematiky rovnosti a zákazu diskriminace. Jeho vlivné a pokrokové myšlenky se staly inspirací pro mnohé další země a odráží se v řadě ústav evropských zemí.³

1.1.1 Formální a materiální rovnost

Koncepci rovnosti lze rozdělit na rovnost ve formálním smyslu a v rovnost v materiálním smyslu.

¹ KOLDINSKÁ, Kristina. Pojmy a koncepty související s rovností. FIALOVÁ, Eva, Kristina KOLDINSKÁ, Linda SOKAČOVÁ a Martina ŠTĚPÁNKOVÁ. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace: Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8., s. 11

² ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovníprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1., s. 15.

³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6., str. 41 a násl.

Rovnost formální

Již od Aristotela je formální rovnost položena na základní premisi, že spravedlivě znamená všem stejně. Můžeme ji vysvětlit pomocí principu „*stejněmu stejně a odlišnému odlišně*“, což znamená rovné zacházení s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných situacích. Na první pohled se tento postup může zdát spravedlivý, avšak nezohledňuje rozdíly, které jsou mezi lidmi dány jejich sociálním původem, fyziologickými dispozicemi apod.⁴

Rovnost ve formálním smyslu se zaměřuje na rovnost *de iure*. Jednotlivé posuzování rovnosti začíná výběrem vhodného srovnávacího prvku – komparátoru. Předmětem zájmu formální rovnosti je okruh jedinců, kteří přes síto komparátoru proniknou do sekce „*stejní či srovnatelní*“. Ti, kteří se nedostali do této kategorie, lze označit jako ty odlišné, které však už nejsou předmětem zájmu formální rovnosti. Jaký je režim odlišných není podstatné, určujícím prvkem je pouze skutečnost, že je jiný.⁵

Formální rovnost je rovnost „*statická*“, tzn. že se omezuje na rovné zacházení se všemi srovnatelnými v jeden časový okamžik. Nehledí ani na reálný dopad aplikovaných ustanovení. Pokud jsou jedinci vnímáni jako „*stejní či srovnatelní*“, je dané stanovisko aplikováno bez ohledu na to, zda je jeho reálný dopad na jednotlivé jedince či skupiny odlišný.⁶

Rovnost materiální

Rovnost v materiálním slova smyslu přesahuje koncept „*stejněmu stejně*.“ Posuzuje kontext i její dynamiku. Zahrnuje v sobě jak rovnost zákonnou (*de iure*), tak i reálnou (*de facto*). Na rozdíl od formální rovnosti, se v rámci rovnosti materiální posuzuje i dopad na reálnou situaci jedince. Jestliže rovné zacházení *de iure* má za následek faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy. Cílem je rovnost reálná. Rovnost v materiálním smyslu vnímá kontext a zohledňuje skutečnou situaci jedince, jeho pozadí, vzdělání, schopnosti, možnosti a zejména reálný dopad, který může mít. Znamená

⁴ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1., s. 11 a násl.

⁵ Tamtéž

⁶ Tamtéž

to, že materiální rovnost ospravedlňuje vytváření odlišných právních režimů pro odlišné subjekty.⁷

1. 2 Diskriminace

Výraz diskriminace pochází z latinského „*disciminare*“, což v překladu znamená rozdělovat, rozlišovat nebo činit rozdíly mezi. Ve většině případech, kdy je slovo diskriminace použito, se často tento výraz spojuje s něčím negativním či nepatřičným.⁸ Lze ji definovat jako „*rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určitých kategorií obyvatelstva...*“.⁹ Diskriminace je zpravidla vnímaná jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě diskriminačního důvodu či znaku.¹⁰

Na zákaz diskriminace a jeho právní úpravu lze nahlížet jako na jakousi programovou aplikaci zásady rovnosti. Cílem zákazu diskriminace je tak snaha omezit znevýhodňování jedinců na základě diskriminační důvodů. Tyto důvody představují určité osobnosti charakteristiky, na jejichž základě je s jedinci zacházeno odlišně. Právní úprava zákazu diskriminace usiluje o to, aby bylo s těmito jedinci zacházeno stejně jako s ostatními. Tzv. diskriminační důvody mohou představovat vlastnosti, které jsou jak člověku vrozené (typicky pohlaví, barva pleti), ale i charakteristiky jiné, jako je například náboženské vyznání či zdravotní postižení.¹¹

Existuje ale mnoho dalších diskriminačních důvodů, k těm základním řadíme: pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, věk, manželský či rodinný stav, sexuální orientaci, členství nebo činnost v politických stranách či hnutí, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ nebo i majetkové poměry. Za diskriminaci považujeme jednání, které snižuje důstojnost jednotlivce, a proto je nutné, aby se každá demokratická společnost snažila takovému zavrženíhodnému

⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 43

⁸ Tamtéž, s. 48

⁹ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovníprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8., s. 2

¹⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 48

¹¹ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovníprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 2

chování zabránit. Ne každé odlišné zacházení je však diskriminační. O porušení zákazu diskriminace se jedná až v případě, kdy rozdílné zacházení není náležitě odůvodněno a neexistuje pro něj objektivní důvod.¹² Na základě teorie rovnosti, nelze vnímat každé rozlišování jako diskriminaci. Musí se jednat o rozlišování nějakým způsobem negativní a musí kvůli němu dojít k zatížení určité skupiny lidí. Nezáleží tak ani na způsobu, jakým je toto rozlišení dosaženo, ani na formě, jak je v praxi realizováno.¹³

Pojem diskriminace zahrnuje širokou škálu forem aktivity či naopak pasivity – od preferencí či vyloučení. Diskriminací chápeme nejen narušení rovnosti, ale dokonce i narušení možnosti jejího uplatnění ze strany jedince či skupiny. Je také nutné podotknout, že nelze opomenout skutečnost, že negativní dopad na rovnost musí být přímo důsledkem nebo alespoň cílem zmíněných forem rozlišování.¹⁴

1. 2. 1 Pozitivní a negativní diskriminace

Lze rozlišovat diskriminaci negativní a pozitivní. Dále je pak možno diskriminaci negativní rozdělit na přímou a nepřímou.

Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace je takové rozlišování, jehož podstatou je zacházení s jednotlivci či skupinami jednotlivců, které není zaměřeno proti nim a ani to nezhoršuje jejich postavení. Pozitivní diskriminací je v tomto smyslu vytváření lepších podmínek pro znevýhodněné skupiny osob. Tato opatření jsou přijímána v jejich prospěch a jejich cílem je odstranit rozdíly, které jsou dané například věkem, pohlavím, zdravotním stavem, etnickým původem atd.¹⁵ Pozitivní diskriminace může mít ve výsledku negativní důsledek na zásadu rovnosti. Jedná se o případy, kdy z hlediska rovnosti je preference určitého subjektu či skupiny nežádoucí.¹⁶

¹² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 48

¹³ KÜHN, Zdeněk. IN: BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 38

¹⁴ KOLDINSKÁ, K. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi*, Praha: Gender Studies, 2010, s. 13 a násl.

¹⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 53

¹⁶ KOLDINSKÁ, K. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi*, Praha: Gender Studies, 2010, s. 14

Negativní diskriminace

Negativní diskriminací rozumíme situaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelném případě méně výhodným způsobem než s osobami jinými. K takovému chování dochází na základě některého z diskriminačních důvodů, nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění. Podle Štanglové se negativní diskriminací rozumí:

„takové zacházení s jednotlivcem či skupinou, které je společensky neakceptovatelné, protože je založeno na nerovnosti, na upírání určitých práv jednotlivci či skupině. Takovéto nerovné zacházení není objektivně zdůvodněno nebo je nepřiměřené.“¹⁷

1. 2. 2 Přímá a nepřímá diskriminace

Diskriminace přímá

Přímou diskriminací se rozumí situace, ve které se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s osobami jinými. A to za podmínky, že se osoby nachází ve srovnatelné situaci a zacházení je založeno na základě příslušného diskriminačního důvodu či znaku. Jedná se též o aplikaci takových opatření, jež ve výsledku vedou k neodůvodněnému rozlišování a jsou motivovány určitým diskriminačním důvodem.¹⁸ Takovéto rozdílné zacházení je oprávněno, ledaže je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Za diskriminace lze tedy považovat situaci:

1. kdy je jedinec vyčleněn na rozdíl od ostatních ve srovnatelné situaci,
2. zároveň takové jednání zatěžuje daného jedince,
3. a nelze jej ospravedlnit¹⁹

Přímou diskriminaci lze ospravedlnit pouze v případech výslovně upravených výjimek v antidiskriminačních směrniciích Rady ES. K posouzení, zda skutečně došlo k přímé diskriminaci, je nutné vyhodnotit, zda byly jednotlivé situace, které byly zhodnoceny rozdílně, srovnatelné.²⁰

¹⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 49

¹⁸ Tamtéž, s. 50

¹⁹ KOZÁK, Kryštof IN: BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 43

²⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 50

Nepřímá diskriminace

Koncept nepřímé diskriminace je v porovnání s diskriminací přímou poměrně složitější, především pak v jeho aplikaci. Byť se na první pohled může zdát, že určitá obecná právní úprava výslovně nezakotvuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, tak ve skutečnosti pak při její aplikaci k diskriminaci může dojít.²¹ Za diskriminaci nepřímou pak považujeme situaci, kdy dojde k znevýhodnění osoby či skupiny v porovnání s jinými osobami či skupinami, a to na základě zdánlivě neutrálního ustanovení. Jedná se o situace, kdy požadavek nebyl výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, ale negativně tím ovlivňuje osobu či skupinu ve svých důsledcích.²²

Antidiskriminační zákon vymezuje nepřímou diskriminaci jako situaci, kdy dochází ke znevýhodnění určité osoby ve srovnání s ostatními na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe. Tento přístup je uplatňován i na evropské úrovni Evropskou unií a Radou Evropy. ESLP pojem nepřímá diskriminace vyloženě nepoužívá, ale označuje tutéž situaci mj. jako „*obecnou praxi nebo opatření, která nepřiměřeným způsobem znevýhodňuje určitou skupinu (...), ačkoliv není na tuto skupinu přímo zaměřena.*“²³ V rámci EU je nepřímá diskriminace charakterizována ve směrniciích 2000/43/ES a 2000/78/ES. Její definice je ve své podstatě obdobná jako v § 3 odst. 1 Antidiskriminačního zákona, který na ni navazuje. Lze tedy vyvodit, že nepřímá diskriminace se od přímé odlišuje zejména tím, že nepřímá obsahuje zdánlivou neutralitu diskriminačního jednání. Takové jednání je z formálního hlediska spravedlivé, avšak z hlediska účinků, které způsobuje, je diskriminační.²⁴

1. 3 Náboženská diskriminace

V Evropské unii je zakázáno rozdílné zacházení na základě určitých diskriminačních důvodů. V evropských antidiskriminačních směrniciích a dalších mezinárodních smlouvách nalezneme výčet chráněných důvodů. Zahrnuje pohlaví,

²¹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*, s. 52

²² ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 50

²³ D.H. a ostatní proti České republice, č. 57325/00, rozsudek ze dne 13. 11. 2007, odst. 175

²⁴ VĚTROVSKÝ, Jaroslav, ed. *Pojem nepřímá diskriminace a podmínka zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe*. ŠMÍD, Martin. *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 35-36. ISBN 978-80-7598-850-8., s. 36

sexuální orientaci, zdravotní postižení, věk, náboženské vyznání či víru a rasový nebo etnický původ.

V rámci tématu své bakalářské práce jsem si vybrala jeden z neaktuálnějších diskriminačních důvodů – diskriminace na základě náboženského vyznání, víry a světového názoru. Tato kategorie představuje velmi specifickou skupinu diskriminačních důvodů, která se odlišuje od ostatních zásadním způsobem. Liší se tím, že na rozdíl od ostatních diskriminačních důvodů, které jsou volně nezměnitelné, je životní postoj založený na víře či světovém názoru člověkem přijímán nebo je dán jeho výchovou.²⁵

Náboženská svoboda je základním požadavkem v rámci diskriminace ve vztahu k náboženství. Lze na ni nahlížet dvěma aspekty: pozitivním a negativním. Pozitivní svoboda jednotlivce znamená, že může mít náboženství, mít víru a tu může ve veřejném prostoru demonstrovat a společně s ostatními vyznávat. Negativní stránka zas na druhou stranu chrání jedince před tím, aby nebyl nikdo podroben náboženskému nátlaku, přesvědčování a propagandě. V tomto případě zde hraje důležitou roli stát, jenž má povinnost zdržet se preferování jednoho náboženství před druhým (náboženská neutralita) a zákazu zavádění, propagace jednoho určitého náboženství a jeho vnucování svým občanům.²⁶

Svoboda náboženského vyznání je často spojována s principem svobody svědomí a myšlení. Slouží jako výraz svobody a důstojnosti člověka v duchovní sféře. Náboženská svoboda tvoří základ pro některá občanská práva, neboť se silně dotýká vnitra každého jedince.²⁷

1. 3. 1 Forum internum a forum externum

Náboženská svoboda v sobě zahrnuje dvě od sebe neoddělitelné složky, které se označují *forum internum a forum externum*.

První složka, *forum internum*, je aspektem interním. Představuje vnitřní přesvědčení jednotlivce, které působí absolutně a nikdo jej nesmí omezit. Každý má svobodnou volbu rozhodnout se, zda a případně jaké náboženství či víru bude

²⁵ KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6., s. 139

²⁶ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007., str. 287 a násl.

²⁷ SPRATEK, Daniel. *Evropská ochrana náboženské svobody*. Brno: L. Marek, 2008. Deus et gentes. ISBN 978-80-87127-13-1., str. 12 a násl.

vyznávat.²⁸ Lze tedy říci, že sem patří myšlenky, názory, morální hodnoty, náboženské přesvědčení nebo třeba i politické reference. *Forum internum* označuje vnitřní a soukromou sféru jednotlivce, do které není za žádných okolností přípustný zásah ze strany státu. Zahrnuje nejen absolutní svobodu volby náboženského vyznání a přesvědčení každého jedince, ale také řadu dalších svobod.²⁹

Druhou složkou je *forum externum*, čímž se rozumí projev náboženského vyznání nebo přesvědčení. Na rozdíl od *fora interna* lze externí aspekt náboženské svobody omezit legitimním cílem. Všechna jednání motivovaná náboženským přesvědčením nelze proto chránit zákonem, pouze vnitřní náboženská sféra jedince zasluhuje takové ochrany.³⁰ Náboženskou víru může jedinec projevat samostatně nebo společně s jinými. Rovněž má právo zvolit si formu projevu nebo zda ho bude vykonávat aktivně či pasivně. Co si lze konkrétně představit pod způsoby, jakými lze náboženství v rámci náboženské svobody projevat navenek, uvádí čl. 9 EÚLP. Zahrnuje bohoslužby, vyučování, provádění náboženských úkonů a zachování obřadů. Z formulace článku 9 vyplývá, že tento výčet není taxativní.³¹

V České republice se tímto rozdělením shoduje i Ústavní soud. V nálezu Pl. ÚS 6/02 se přímo vyjádřil, že:

„náboženskou svobodu lze zásadně vymezit především jako forum internum (čl. 15 odst. 1 Listiny), tzn. jako svobodu každého vyznávát určité náboženství a víru, do níž není možno ze strany třetích osob a zejména veřejné moci zasahovat (...). Zároveň však je zřejmé, že omezení náboženské svobody na forum internum je nepostačující, neboť již pojmovým znakem náboženské svobody je právo každého projevat svoje náboženské vyznání navenek, přirozeně při respektování omezujících kautel stanovených v čl. 16 odst. 4 Listiny.“³²

²⁸ ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe, str. 37

²⁹ TAYLOR, Paul M., 2005. The scope of the forum internum beyond religious choice. In: *Freedom of Religion: UN and European Human Rights Law and Practice*. New York: Cambridge University Press, 2005 s. 115

³⁰ ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe, str. 37

³¹ SPRATEK, Daniel. *Evropská ochrana náboženské svobody*. Brno: L. Marek, 2008. Deus et gentes., s. 81

³² Nález Ústavního Soudu PL. ÚS 6/02 ze dne 29. 11. 2002

2 Náboženská diskriminace a její právní úprava

Rovnost a zákaz diskriminace patří k základním hodnotám, na nichž stojí dnešní moderní společnost. Tato zásada představuje jeden ze základních principů demokratického státu a nalezneme ji v různých podobách napříč mezinárodními právními úpravami.

2. 1 Evropská unie

Právo Evropské unie má v oblastech pracovního práva, zejména i v oblasti zákazu diskriminace značný vliv. Zmíněná tematika je upravena nejen řadou unijních právních norem, ale i bohatou judikaturou Soudního dvora EU. Právní řád EU je tvořen prameny práva, jež jsou hierarchicky postaveny. Základem unijního práva je právo primární. Jedná se o normy nejvyšší právní síly vytvářené členskými státy. V současné době je tvořeno zejména Smlouvou o Evropské Unii a Smlouvou o fungování Evropské Unie, dále Listinou základních práv EU a přístupovými smlouvami. Primární právo je tvořeno i nepsanými prameny jako jsou obecné zásady práva EU, jež jsou vykládané judikaturou SDEU. Vedle primárního práva existuje tzv. sekundární právo tvořené právními akty vyjmenovaných v článku 288 SFEU, tedy nařízeními, směrnicemi, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky.³³

Zásadní roli v souvislosti s poznáním obsahu norem unijního práva hraje Soudní dvůr EU. Institut disponuje pravomocemi toto právo autonomně vykládat. Členské státy jsou pak tímto výkladem vázány a nemohou se od něj ve svých rozhodnutích odchýlit. Význam judikatury Soudního dvora souvisí s jeho dvěma základními pravomocemi. SDEU jako jediný orgán může rozhodovat o platnosti unijních norem nejen v rámci řízení o žalobě na neplatnost (čl. 263 SFEU), ale i v rámci řízení o předběžných otázkách (čl. 267 SFEU). V obou těchto případech je jeho rozhodnutí závazné a všechny subjekty jsou povinny se tímto rozhodnutím řídit. SDEU je současně jediný orgán, který je příslušný k podání výkladu unijních norem. Orgán tak svojí judikaturou právo doplňuje a obohacuje.³⁴

Právo na rovnost je základním principem Evropského společenství. Upravuje ho Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod,

³³ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 11

³⁴ STEHLÍK, Václav, Ondřej HAMULÁK a Michal PETR. *Právo Evropské unie: ústavní základy a vnitřní trh*. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-277-6., s. 81

Listina základních práv EU a řada dalších mezinárodních úmluv. Současný stav legislativní ochrany v celé Evropské unii je dosti komplikovaný. Složitost spočívá v tom, že je právní ochrana v členských státech nejednotná. Některé státy překračují požadavky EU, zatímco jiné stěží naplňují minimální požadavky. Rozdíl je jak v obsahu těchto norem, ale i stupni poskytované ochrany.³⁵ Zásada zákazu diskriminace se prolíná celým právním řádem Evropské unie. Souvisí se všemi čtyřmi základními svobodami podporované Uníí, diskriminace je tedy zakázána v oblasti volného pohybu osob, zboží, služeb i kapitálu.³⁶

2. 1. 1 Primární prameny

Zákaz diskriminace představuje základní hodnotu a cíl Evropské unie. Jeho právní úpravu nalezneme v článcích 2 a 3 SEU, podle kterých je Unie založena na: *„hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin.“*³⁷

Uvedená ustanovení neobsahují žádné konkrétní právní důsledky těchto zásad, nicméně lze pomocí nich interpretovat unijní právo. Hodnoty vyplývající z těchto článků je nutné uznávat a plně respektovat.³⁸

Obdobným způsobem je postaven i článek 10 SFEU, jenž stanoví, že při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.³⁹ Důležité je zmínit i článek 18 SFEU, jenž zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě státní příslušnosti.⁴⁰ Význam tohoto článku má jakési zvláštní postavení, zejména vedle směrnic upravující zákaz diskriminaci. Dle judikatury SDEU zmíněný zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti nepředstavuje diskriminaci na základě rasy či etnického původu. V souvislosti

³⁵ FOREJTOVÁ, Monika a Michaela TRONEČKOVÁ. *Evropské právo v praxi*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-301-8., s. 43

³⁶ Tamtéž

³⁷ Článek 2 SEU

³⁸ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 12

³⁹ Článek 10 SFEU

⁴⁰ Článek 18 SFEU

s tímto ustanovení je vhodné zmínit i článek 19 odst. 1 SFEU. Článek obsahuje zmocňovací ustanovení pro přijímání vhodných opatření k boji pro diskriminaci.⁴¹

Listina základních práv Evropské unie

V 60. letech 20. století, tedy na počátku evropské integrace nebyla problematika lidských práv řádně upravena. Zakládací smlouvy neobsahovaly téměř žádnou jejich protekci a Soudní dvůr zastával názor, že není příslušný rozhodovat o těchto otázkách s tím, že to přísluší národním soudům. Tento přístup se ale ukázal jako neudržitelný a donutil orgány Evropského společenství uvažovat nad dalšími kroky k posílení ochrany lidských práv. Výsledkem diskusí o vytvoření vlastního katalogu základních lidských práv se stala Listina základních práv EU, též označována jako Charta základních práv EU. Listina byla vyhlášena ve dnech 7. prosince 2000 během zasedání Evropské rady v Nice. Zpočátku byla přijata jako právní nezávazný dokument, plné účinky získala až přijetím Lisabonské smlouvy.⁴² Podle článku 6 Charty má stejnou právní sílu jako smlouvy zakládající a tvoří tak součást primárního práva.⁴³

Listina, známá taky jako *European Bill of Rights*, je uceleným, systematizovaným a transparentním dokumentem, který zakotvuje práva a svobody jednotlivců na unijní úrovni. Přínos Listiny spočívá v tom, že poprvé kategorizuje práva, která již byla deklarována dříve (v rámci jiných instrumentů). Dále také formuluje a rozvíjí práva nová, které jsou zásadní pro supranacionální seskupení a realizovatelná v rámci EU. Obsah Listiny totiž zaručuje široké spektrum práv pro občany EU. Postihuje de facto nejdůležitější kategorie práv – osobní, politická, sociální, hospodářská a kulturní.⁴⁴

Listina se skládá z preambule, 7 kapitol zahrnující 54 článků. Pro účely této práce je podstatná kapitola III pojmenovaná „*rovnost*“. Jednotlivé články jsou zaměřeny na určitou sociální skupinu, která z důvodu větší náchylnosti k omezení formou diskriminačního chování, vyžaduje zvýšenou ochranu. Rovností se v tomto smyslu rozumí rovnost příležitostí, nikoli rovnost výsledků.

⁴¹ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 13

⁴² Lisabonská smlouva vstoupila v platnost dne 1. 12. 2009

⁴³ SVOBODOVÁ, Magdaléna, Harald Christian SCHEU a Jan GRINC, ed. *Listina základních práv Evropské unie: deset let v praxi - hodnocení a výhled*. Praha: Auditorium, 2019. ISBN 978-80-87284-78-0., s. 7

⁴⁴ ŠÍŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. Praha: ASPI, 2003. ISBN 80-863-9552-9., s. 201 a násl.

Klíčovým ustanovením je článek 21 odst. 1, který upravuje zákaz diskriminace. Znění článku bylo odvozeno jak z článku 13 Smlouvy o ES, tak z mezinárodních úmluv. Článek 21 odst. 1 zní:

„Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“⁴⁵

Zákaz diskriminace zakotvený v Listině je však nutno vnímat trochu rozdílněji než zákaz diskriminace v právních rádech členských zemí. Odlišnost spočívá v adresátovi takového zákazu, kdy v rámci EU se orgány EU musejí vyvarovat diskriminačnímu chování vůči kterémukoli subjektu práv.⁴⁶

V Listině nalezneme právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženství. Náboženská svoboda je v Listině upravena obdobně jako v Evropské úmluvě o lidských právech. Článek 10 Listiny zakotvuje právo každého na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání. Rovněž zaručuje právo svobodně měnit své náboženské vyznání nebo přesvědčení a též svobodně projevat své vyznání jak sám, tak společně s jinými, a to soukromě i veřejně.⁴⁷

Pokud bychom srovnali Listinu s Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, lze říci, že je Listina o něco pokročilejší a extenzivnější co se týče zakotvení popírání diskriminace. Charta rozšiřuje výčet důvodů diskriminace, jelikož nedovoluje nerovnost v zacházení např. také z důvodů postižení, věku či sexuální orientace. V kapitole nalezneme další základní principy, na kterých je Evropská unie dnes založena, tj. respektování kulturní, náboženské a jazykové rozmanitosti.⁴⁸

2. 1. 2 Sekundární prameny

Antidiskriminační právo je detailněji upraveno především ve směrnících ES. Směrnice jako právní akty jsou podle čl. 249 závazné pro každý stát, kterému

⁴⁵ Článek 21 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie

⁴⁶ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380, s. 80 a násl.

⁴⁷ Článek 10 Listiny základních práv EU

⁴⁸ ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. Praha: ASPI, 2003, s. 209

jsou určeny. Pomocí nich má být dosaženo vytyčeného cíle, přičemž je volba formy a prostředků zcela v rukou státních orgánů. Směrnice jsou významné i tím, že musejí být transponovány do právních řádů členských států EU tím způsobem, aby byl jasně dodržen cíl stanovený směrnicí.⁴⁹

Na základě primárního práva byly Evropskou unií přijaty směrnice, které tvoří právo sekundární. Směrnice obsahující oblast antidiskriminačního práva sloužily jako hlavní nástroj harmonizace pracovního práva. V 70. letech 20. století byly vydány první směrnice, které upravovaly rovnost mužů a žen v oblasti odměňování a rovného zacházení v zaměstnání.⁵⁰ I přestože tento právní systém prošel značným vývojem, antidiskriminační právo se v EU do roku 2000 uplatňovalo pouze v oblasti pracovněprávní a sociálního zabezpečení a upravovalo pouze diskriminaci na základě pohlaví. Až v 90. letech pod značným tlakem veřejnosti byl zákaz diskriminace rozšířen v právu EU, aby zahrnoval i jiné oblasti jako například rasu a etnický původ, sexuální orientaci, náboženskou víru, věk nebo zdravotní postižení. V roce 2000 byly přijaty dvě nové směrnice, kdy zákaz diskriminace byl přenesen i do dalších oblastí. Díky jim došlo k rozšíření oblasti působnosti antidiskriminačního práva v Evropské unii.⁵¹

Z článku 19 Smlouvy o fungování Evropské unie (čl. 13 SES) vyplývá, že Rada je oprávněna přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.⁵² Na základě tohoto ustanovení byla přijata sekundární legislativa. Klíčové směrnice přijaté v rámci boje proti diskriminaci jsou:

- směrnice č. 2000/43/ES, ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu a etnický původ;
- a směrnice 2000/78/ES, ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

⁴⁹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 129

⁵⁰ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019, s. 24

⁵¹ *Příručka evropského antidiskriminačního práva* [online]. 2010 [cit. 2021-11-14]. ISBN 978-92-871-9992-8. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/>, str. 13-14

⁵² Článek 19 odst. 1 SFEU

Postavení obou směrnic je založené na principu ochrany před jednáním porušující rovné zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu či etnický původ. Zmíněné směrnice řeší úpravu antidiskriminačního chování, a to v oblasti zaměstnání a povolání.⁵³

Směrnice Rady č. 2000/43/EHS

Evropská unie usiluje o dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudružnosti a solidarity. Jakákoliv diskriminace na základě rasy nebo etnického původu by tak mohla narušit naplnění těchto cílů. Důsledkem toho započaly již v roce 1995 s přípravou směrnice, která by tak podpořila boj proti diskriminaci.

Směrnice stanovuje všeobecný zákaz jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě rasy nebo etnického původu. Rovněž představuje určitý minimální standard pro právní úpravu v členských zemích. Státy mohou následně uzákonit i příznivější ustanovení na ochranu proti diskriminaci, přičemž právní stav členských zemí nesmí být implementování této směrnice zhoršen. Zajištění stejně vysoké úrovně ochrany před diskriminací ve všech členských zemích nelze uspokojivě docílit na úrovni členských zemí, je proto nutné přijmout úpravu na úrovni Evropské unie.⁵⁴

Zásada rovného zacházení je v směrnici dle článku 2 definována jako situace, kdy neexistuje žádná přímá nebo nepřímá diskriminace na základě rasy nebo etnického původu. Dále rozlišuje přímou a nepřímou diskriminaci. Za diskriminaci je považováno i obtěžování, pokud dojde k nežádoucímu chování na základě rasového nebo etnického rozlišení, které má za následek narušení důstojnosti osoby. Diskriminací se i dle čl. 2 odst. 4 rozumí i navádění k diskriminaci osob na základě rasy nebo etnického původu.⁵⁵ V článku 3 je následně upravena oblast působnosti. Stanovuje, že se směrnice vztahuje na všechny osoby jak z veřejného, tak soukromého sektoru včetně veřejných subjektů. Zaručuje přístup všem bez ohledu na rasu k zaměstnání, k odbornému poradenství,

⁵³ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 91-91

⁵⁴ Tamtéž, s. 93

⁵⁵ Článek 2 směrnice 2000/43/ES

odbornému vzdělání, rekvalifikace, účast v organizaci zaměstnanců, sociálních ochranu atd.⁵⁶

Je významná především tím, že je první směrnicí, které přesahuje rámec úpravy v oblasti pracovněprávní. Dále je to první směrnice, která se nezaměřuje na diskriminaci z důvodu pohlaví, což bylo dlouho jediným tématem Společenství. Překročení oblasti zaměstnání lze vidět zejména v úpravě přístupu ke službám a zbožím, poskytování bydlení anebo ke vzdělání.⁵⁷

Směrnice Rady č. 2000/78/ES

Další významnou směrnicí, která byla přijata v rámci boje proti diskriminaci je směrnice 2000/78/ES, která byla přijata dne 27. 11. 2000. Účelem této směrnice je stanovení obecného rámce pro boj proti diskriminaci z důvodu náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Na rozdíl od směrnice 2000/43/ES se zaměřuje pouze na oblast zaměstnání a povolání.⁵⁸ Se směrnicí 200/43/ES se naopak shoduje v jednotlivých ustanovení upravující práva a povinnosti.

Práva a povinnosti ukotvené směrnicí 2000/78/ES se shodují s ostatními směrnicemi přijatých po roce 2000 a jsou prakticky analogické se směrnicí 2000/43/ES. Specifikem směrnice 2000/78/ES je skutečnost, že umožňuje členskému státu odchýlit se od směrnice v případě některých diskriminačních důvodů. Týká se to například článku 6, který stanoví, že:

„...členské státy mohou stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.“⁵⁹

V článku 2 odst. 2 nalezneme definici pojmu diskriminace a její rozdělení na přímou a nepřímou. Přímou definici definuje jako zacházení s jednou osobou méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou

⁵⁶ Článek 3 směrnice 2000/43/ES

⁵⁷ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 92

⁵⁸ Směrnice Rady 2000/78/ES

⁵⁹ Článek 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES

ve srovnatelné situaci na základě důvodů uvedených v článku 1.⁶⁰ Nepřímou diskriminací se dle této směrnice rozumí, kdy v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba, jež je určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami, znevýhodněna.⁶¹

Tyto ustanovení jsou následně doplněny dvěma výjimkami:

1. je-li ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
2. pokud se jedná osoby s určitým zdravotním s určitým zdravotním postižením, je jejich zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se na tato směrnice vztahuje, povinen podle vnitrostátních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.⁶²

V dalším odstavci je dále vymezeno, co se pod pojmem diskriminace rozumí. Jedná se o obtěžování a jakékoli chování navádějící k diskriminaci osob z kteréhokoli důvodu uvedených v článku 1.⁶³

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES

Cílem nové právní úpravy bylo zejména sjednotit a zpřehlednit tehdejší právní úpravu, a hlavně zapracovat tam i platnou judikaturu Soudního dvora EHS. Přepřacované znění mělo co nejpřesněji odrážet aktuální stav unijního práva. Nakonec byla přijata Evropským parlamentem a Radou jako směrnice 2006/54/ES.⁶⁴ Nová směrnice, která sjednotila směrnice: Směrnice Rady 76/207/EHS, 86/378/EHS, 75/117/EHS a další byla přijata 5. července 2006⁶⁵

Dle článku 1 je jejím hlavním účelem zajištění zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Je tedy shrnutím a sjednocením veškeré roztráštěné oblasti práva EU v oblasti mužů

⁶⁰ Článek 2 odst. 2 směrnice Rady 2000/78/ES

⁶¹ Tamtéž

⁶² Tamtéž

⁶³ Článek 2 odst. 3 Směrnice Rady 2000/78/ES

⁶⁴ Směrnice Rady 2006/54/ES

⁶⁵ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0., s. 27 a násl.

a žen. Směrnice se zabývá zejména přístupem k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, k odbornému vzdělání, dále také pracovními podmínkami včetně odměny a systémem sociálního zabezpečení pracovníků.⁶⁶

2. 2 Rada Evropy

Rada Evropy vznikla po druhé světové válce jako mezivládní organizace. Jak uvádí preambule a článek 1 statutu Rady, jejím hlavním cílem je prosazovat mimo jiné právní stát, demokracii, lidská práva a sociální rozvoj. K naplnění cílů přijaly členské státy Rady Evropy Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv. Tento dokument byl jako první inspirován Všeobecnou deklarací lidských práv (OSN). Smluvím stranám, nikoli jen občanům, je Úmluvou zaručen určitý soubor lidských práv. Byl též zřízen Evropský soud pro lidská práva, který dohlíží na dodržování lidských práv zakotvený v Úmluvě a projednává stížnosti, které byly vzneseny proti členským státům. Každý kandidátní stát do Rady Evropy je povinen zároveň přistoupit i k EÚLP.⁶⁷

2. 2. 1 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská úmluva je mezinárodní smlouva na ochranu lidských práv a základní svobod, která byla uzavřena 4. listopadu 1950 v Římě. V praxi má v evropském regionálním prostoru větší význam než úmluvy sjednané v rámci OSN. Úmluvou byla totiž vytvořena unikátní institucionální zajištění právní odpovědnosti vysokých smluvních stran za porušení závazku určené Úmluvou ve vztahu k jednotlivcům. Jedná se o právo individuální stížnosti na porušení práv přiznaných EÚLP a jejími protokoly a také odpovídající pravomoc ESLP přijímat stížnosti osob, nevládních organizací nebo skupin osob. Jednotlivci tak mohou podávat stížnosti k ESLP až po vyčerpání všech vnitrostátních opravných prostředků.⁶⁸

⁶⁶ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. 104

⁶⁷ *Příručka evropského antidiskriminačního práva* [online]. 2010 [cit. 2021-11-14], s. 12

⁶⁸ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 18 a násl.

Zákaz diskriminace

Zákaz diskriminace je chráněn čl. 14 EÚLP, který zní:

„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmlouvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“⁶⁹

Zmíněný článek zaručuje rovnost „užívání práv a svobod“ upravených v EÚLP. Stížnosti ohledně diskriminace, které nespadají do okruhu práv chráněných Úmlouvou, nebudou rozhodovány Evropským soudem pro lidská práva, jelikož k tomu není příslušný. Při porušení článku 14 EÚLP se vždy posuzuje porušení ve spojení s hmotným právem upraveným v Úmluvě. V situaci, kdy se diskriminace vztahuje k oblasti, které upravuje právo podle Úmluvy, bude EÚLP posuzovat stížnost na údajné porušení článku 14. Znění článku 14 tedy neobsahuje obecný zákaz diskriminace.⁷⁰

Článek 14 může mít subsidiární povahu. Jedná se o situaci, kdy se stěžovatel dovolává porušení ustanovení současně s porušením článku 14. V tomto případě nemusí Soud zjišťovat, zda byl porušen článek 14. Tento článek je totiž jakýmsi doplňkem k ostatním ustanovením. Například pokud Soud namítne porušení ustanovení garantující právo na vzdělání jako takového, a tvrzená diskriminace není zásadní rysem věci, nebude Soud na ustanovení článku 14 brát ohled.⁷¹ Evropský soud shledal, že přezkoumat porušení článku 14 je nezbytné pouze pokud, že „zřejmá nerovnost v zacházení při užívání práv zaručených Evropskou úmlouvou je zásadní aspektem případu.“⁷² Z judikatury EÚLP vyplývá, že článek 14 má i autonomní povahu. Otázkou zůstává, jaké postavení má článek 14 ve vztahu k ostatním ustanovením Evropské úmluvy. K této problematice se prvně vyjádřil v tzv. „Belgickém jazykovém případě“ ze dne 23. 7. 1968. V této kauze Soud rozhodl, že článek 14 má autonomní charakter. I přestože nedošlo k porušení jiného hmotněprávního ustanovení v Úmluvě, není tím vyloučena možnost, že článek 14

⁶⁹ Článek 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv

⁷⁰ *Průručka evropského antidiskriminačního práva* [online]. 2010 [cit. 2021-11-14], s. 60

⁷¹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 161

⁷² DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. Prameny a nové proudy právní vědy. ISBN 978-80-87146-60-6., s. 22

může být porušen. Tento přístup potvrdila i Evropská komise pro lidská práva, která je názoru, že článek 14 se nemusí aplikovat jen na případy, kdy došlo k porušení dalšího hmotněprávního ustanovení Úmluvy.⁷³ K narušení zákazu diskriminace dochází i tehdy, kdy současně nedošlo k porušení práva chráněné jiným článkem Úmluvy. Jedná se o situace, kdy namítané porušení práva spadá do materiálního rámce (tzv. ambit) některého práva zaručeného Úmluvou. Jestliže pak nárok, který je upraven vnitrostátním právem, spadá do zmíněného rámce, stát nesmí bránit stěžovateli k přístupu k tomuto nároku.⁷⁴ V uvedené situaci se uplatňuje se tzv. princip nepravé akcesority. Věcná působnost článku 14 je tak významně rozšířena, jelikož stačí, aby porušené právo spadalo do rámce působnosti některého z ustanovení Úmluvy či jejich Protokolů. Uvedený článek je tudíž aplikovatelný i na práva a svobody výslovně nezakotvené v EÚLP.⁷⁵

Ve snaze posílit ochranu před diskriminací byl v roce 2000 přijat Protokol č. 12. Díky němu byla rozšířena oblast působnosti zákazu diskriminace. Výsledkem bylo zajištěno rovného zacházení při užívání jakéhokoli práva, včetně práv obsáhlých ve vnitrostátních předpisech.⁷⁶ Oblast působnosti článku 14, vztahující se pouze na práva garantována Úmluvou, byla tak rozšířena o každé právo přiznané zákonem.⁷⁷ Protokol č. 12 se od článku 14 odlišuje především tím, že obsahuje samostatné právo na nediskriminaci. Tímto způsobem bylo odstraněno nejvíce kritizované negativum znění článku 14. Přestože Evropský soud rozšířil působnost článku 14, nebylo možné se upustit od limitující textace zmíněného článku. Ustanovení „užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou“ bylo zaměněno za „užívání každého práva přiznané zákonem.“ Díky přijetí Protokolu č. 12 již nebylo dále potřeba provádět tzv. ambit test, jelikož se stal nadbytečným.⁷⁸ Protokol č. 12 neruší článek 14, ten je nadále využíván. Znění protokolu č. 12 se svým obsahem shoduje s článkem 14, avšak je jeho aplikační dosah širší.⁷⁹

⁷³ Tamtéž, s. 20-22

⁷⁴ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016., s. 21

⁷⁵ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. 21

⁷⁶ *Příručka evropského antidiskriminačního práva* [online]. 2010 [cit. 2021-11-14], s. 13

⁷⁷ Tamtéž, s. 63

⁷⁸ DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012., s. 31

⁷⁹ Tamtéž, s. 32

Svoboda náboženského vyznání

Evropská regionální ochrana lidských práv, včetně ochrany náboženské svobody, je považována ze nejvyspělejší regionální systém ochrany lidských práv. Lze říct, že v mnoha aspektech je pokročilejší než univerzální standardy, obsažené v úmluvách sjednaných v rámci OSN, a i než jiné standardy regionální. Existuje mnoho mezinárodních organizací, které zajišťují takovou ochranu, jedná se zejména o Radu Evropy, Organizaci pro bezpečnost a spolupráci v Evropě a také o Evropskou unii.⁸⁰

V rámci Rady Evropy je náboženská svoboda chráněna především mezinárodními smlouvami, dále taky rezolucemi a doporučeními orgánů RE. Klíčovými dokumenty na ochranu lidských práv v rámci RE jsou Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950) a Evropská sociální charta (1961). Vzhledem k předmětu úpravy obou mezinárodních smluv má každá z nich pro ochranu náboženské svobody v Evropě jiný význam. Evropská úmluva je nejvýznamnějším dokumentem pro náboženskou svobodu, zatímco Evropská sociální charta má pouze minimální vliv. Charta jen ve své preambuli zmiňuje, že se smluvní státy mají při sjednávání charty na zřeteli „že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu (...) náboženství...“⁸¹

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod zaručuje svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání v článku 9, který zní takto:

„Každý má právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání; toto právo zahrnuje svobodu změnit své náboženské vyznání nebo přesvědčení, jakož i svobodu projevat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním náboženských úkonů a zachováváním obřadů.“⁸²

Svoboda projevu a náboženského vyznání a přesvědčení lze, dle odstavce 2 téhož článku omezit, a to pouze na základě zákona nebo opatřeními nezbytná v demokratické společnosti v zájmu bezpečnosti.

⁸⁰ SPRATEK, Daniel. *Evropská ochrana náboženské svobody*. Brno: L. Marek, 2008. Deus et gentes, s. 59

⁸¹ Tamtéž, s. 60

⁸² Článek 9 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod

3 Vybraná judikatura

3.1 Samira Achbita v. G4S⁸³

Soudní dvůr EU se často setkává s případy, které se týkají diskriminace na základě náboženského vyznání. Jedním z významných případů je případ Samiry Achbity, jenž se zabýval projevem náboženského vyznání na pracovišti.

Belgický soud položil Soudu otázku, zda se princip směrnice 2000/78 řešící otázku diskriminace na základě náboženství a víry, týká i pokynu zaměstnavatele, který zakazuje nosit muslimce šátek na pracovišti.

V roce 2003 začala S. Achbita pracovat na pozici recepční ve společnosti G4S. G4S je soukromý podnikatel, který zákazníkům poskytuje především recepční a přijímací služby. Při nástupu Achbity do práce platilo ve firmě nepsané pravidlo, které zakazovalo svým zaměstnancům nosit viditelné symboly svého politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení.

V dubnu 2006 Achbita sdělila svému nadřízenému, že bude nosit muslimský šátek na pracovišti. Společnost reagovala tak, že nebude její rozhodnutí tolerovat, jelikož se domnívá, že nošení politických, filozofických nebo náboženských symbolů se přiči s principem neutrality, který podnik zastává. Po pracovní neschopnosti se Achbita 12. května 2006 vrátila do práce a oznámila svému nadřízenému, že muslimský šátek bude nosit nadále. 29. května 2006 společnost G4S schválila změnu interního nařízení, dle kterého *„je pracovníkům zakázáno nosit na pracovišti viditelné symboly svého politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení nebo vykonávat jakýkoli obřad spojený s tímto přesvědčením“*. Nařízení vstoupilo v platnost 13. června 2006. Dne 12. června 2006 byla Achbita ze zaměstnání propuštěna, jelikož trvala na nošení muslimského šátku v pracovní době. Na to reagovala podáním žaloby k Pracovnímu soudu v Antverpách, která byla zamítnuta. Proti tomuto rozhodnutí podala následně odvolání k Pracovnímu soudnímu dvoru v Antverpách, které bylo též zamítnuto. Soud své rozhodnutí odůvodnil tím, že propuštění nelze považovat za neoprávněné, protože obecný zákaz nosit na pracovišti viditelné politické, filozofické nebo

⁸³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. března 2017, ve věci Samira Achbita proti GS4 Secure Solutions NV, věc C-157/15

náboženské symboly nelze považovat za přímou diskriminaci a nedošlo ani k porušení osobní nebo náboženské svobody.

Achbita se obrátila na belgický kasační soud, který položil Soudnímu dvoru EU předběžnou otázku:

„Musí být čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit na pracovišti jako muslimka šátek nepředstavuje přímou diskriminaci, pokud pravidlo existující u zaměstnavatele zakazuje všem pracovníkům nosit na pracovišti vnější symboly politického, filozofického a náboženského přesvědčení?“

Článek 2 směrnice 2000/78 stanovuje:

"přímou diskriminací" rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1. "⁸⁴

Článek 1 této směrnice obsahuje obecný rámec pro boj s diskriminací a uvádí výčet diskriminačních důvodů, přičemž jeden z nich je i náboženské vyznání či víra.

Pojem náboženské vyznání zmíněný v článku 1 této směrnice není však pevně definován. Unijní normotvůrce proto odkazuje na EÚLP, konkrétně na článek 9. Jelikož má termín náboženské vyznání širokou definici, je nutno podstatu tohoto pojmu chápat tak, že zahrnuje jak *forum internum*, tak *forum externum*.

Dále bylo nutné posoudit 2 věci:

1. jestli důsledkem přijetí interního pravidla došlo k odlišnému zacházení mezi pracovníky v závislosti na jejich náboženském vyznání či víře,
2. a pokud ano, zda toto rozdílné zacházení představuje přímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

Interní předpis přijatý ve společnosti je nutno vnímat tak, že se všemi svými zaměstnanci zachází stejným způsobem, a že se na všechny vztahuje povinnost nošení neutrálního oděvu, který brání nošení symbolů vyjadřující svoji náboženskou příslušnost apod. Na základě těchto skutečností se Soud domnívá, že interní pravidlo není uplatňováno jiným způsobem vůči Achbitě, než vůči ostatním zaměstnancům. Takový vnitřní předpis nezavádí rozdílné zacházení přímo založené

⁸⁴ Směrnice 2000/78/ES

na náboženském vyznání či víře ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. výše uvedené směrnice.

Soud připustil, že interní pravidlo může představovat nepřímou diskriminaci, pokud se dokáže (přísluší vnitrostátnímu soudu prokázat), že zdánlivě neutrální povinnost ve výsledku znevýhodňuje ty příslušníky určitého náboženského vyznání či víry. Pokud by však smysl vnitřního předpisu byl objektivně odůvodněn legitimním cílem, nejednalo by se v tomto případě o nepřímou diskriminaci. Soud dále konstatoval, že zaměstnavatelovo přání vytvořit neutrální podnik, lze považovat za legitimní. Jedná se hlavně o situace, kdy jsou k naplnění cíle zapojeni pouze pracovníci, kteří jsou v rámci své pracovní pozice v přímém kontaktu se zákazníky. Dále Soud odkazuje na čl. 16 Listiny základních práv EU, který zakotvuje svobodu podnikání. Z něho vyplývá, že zaměstnavatelův požadavek na uplatňování politiky neutrality je legitimní, musí však být uplatňován koherentním a systematickým způsobem.

Vnitrostátnímu soudu tedy náleží posoudit, zda společnost GS4 prosazovala politiku neutrality ještě před tím, než byla Achbita propuštěna. Dále je příslušný, aby ověřil, jestli společnost G4S mohla namísto propuštění Achbitě nabídnout jiné pracovní místo, nezahrnující styk se zákazníky.

Soudní dvůr EU na otázku předloženou vnitrostátním soudem odpověděl následovně:

*„Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z interního pravidla soukromého podniku, jež zakazuje viditelné nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, **nepředstavuje přímou diskriminaci** na základě náboženského vyznání nebo víry ve smyslu této směrnice.*

*Naproti tomu **může takovéto interní pravidlo soukromého podniku představovat nepřímou diskriminaci** ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, jestliže se prokáže, že zdánlivě neutrální povinnost, kterou stanoví, ve skutečnosti vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry, pokud není objektivně odůvodněna legitimním cílem, jako je sledování politiky politické, filozofické a náboženské neutrality zaměstnavatelem v*

jeho vztazích se zákazníky, a pokud prostředky k dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.“⁸⁵

3. 1. 1 Stanovisko generální advokátky k případu⁸⁶

Soudní dvůr Evropské Unie ve svém rozsudku v případě Samiry Achbity v některých směrech následoval stanovisko generální advokátky Juliane Kokott. SDEU není však stanoviskem generálního advokáta vázán. Cílem GA je pouze nezávisle Soudnímu dvoru navrhnout právní řešení věci.

Směrnice 2000/78 ve svých člancích 1 a 2 potírá v zaměstnání diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo víry, a to jak přímou, tak nepřímou. Nejprve je nutné vymezit, co všechno se vztahuje k pojmu „náboženství“. Definovat tento výraz je poměrně složitou záležitostí, jelikož dochází k prolínání objektivního hlediska s aspekty subjektivního přesvědčení každého jedince. Náboženské vyznání ve znění článku 1 směrnice 2000/78 v sobě zahrnuje víru osoby (*forum internum*) i praktikování tohoto náboženského vyznání, a to i na veřejnosti (*forum externum*). Smyslem směrnice 2000/78 je boj s diskriminací v zaměstnání a povolání a v souvislosti s tím vytvořit i nediskriminační pracovní prostředí. Obdobně je svoboda náboženského vyznání zakotvena v čl. 10 odst. 1 Listiny základních práv.⁸⁷

Předkládací rozhodnutí jasně naznačuje, že Samira Achbita, stejně jako mnohé další muslimky, nosí svůj muslimský šátek z náboženských důvodů. Nelze tedy pochybovat o vážnosti její náboženské motivace. Na základě tohoto důvodu by měl Soudní dvůr považovat vztah stěžovatelky ke své víře jako dostatečnou vazbu k náboženství, tudíž by se měla použít věcná oblast působnosti zákazu diskriminace z důvodu náboženského vyznání, který vyplývá z unijního práva.⁸⁸

Předkládací soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku, ve které je v popředí zájmu otázka, zda se jedná v případě sporného zákazu o přímou či nepřímou diskriminaci na základě náboženského vyznání.

⁸⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. března 2017, ve věci Samira Achbita proti GS4 Secure Solutions NV, věc C-157/15

⁸⁶ Stanovisko generální advokátky J. Kokott – věc C 157/15 Achbita

⁸⁷ Tamtéž, § 35, 36

⁸⁸ Tamtéž § 38

Vnitropodnikové pravidlo společnosti GS4 by se na první pohled mohlo zdát jako přímá diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice. Generální advokátka zastává názor, že zákaz, který je předmětem sporu, nelze vnímat jako přímou diskriminaci. Rovněž připomněla judikaturu Soudního dvora, kdy se v minulosti zabýval případy týkajících se různých zákazů diskriminace. V těchto případech se vždy jednalo o nezměnitelné tělesné znaky nebo osobní lidské vlastnosti (věk, pohlaví, sexuální orientace). Naproti tomu GA Kokott staví náboženské přesvědčení, které je subjektivním rozhodnutím nebo přesvědčením.⁸⁹ Dovolila bych si v tomto směru nesouhlasit s tímto tvrzením generální advokátky. Dle mého názoru GA Kokott znehodnotila význam náboženského vyznání, neboť naznačila, že náboženské přesvědčení není stejně důležité jako ostatní diskriminační důvody. Přestože jsou některé vlastnosti vrozené, nepovažuji je za důležitější než kterékoliv jiné. Ačkoliv je náboženské přesvědčení subjektivním rozhodnutím, neměl by se zpochybňovat jeho význam, který se odlišuje u každého jedince.

Generální advokátka dále podrobněji rozebírá další aspekty ukazující, zda došlo k přímé diskriminaci. Z čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 je klíčové ustanovení, které říká, že se s jednou osobou na základě náboženského vyznání „zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou.“ GA tvrdí, že v projednávaném případě neexistují žádné indicie, které by naznačovaly „méně příznivého zacházení“.⁹⁰ Zdůrazňuje, že sporný zákaz se vztahuje na všechny viditelné náboženské symboly. Dále doplňuje, že se nejedná o opatření směřující proti zaměstnancům muslimského vyznání. Uplatněný vnitropodnikový předpis se může vztahovat na kohokoliv, například i na mužského zaměstnance židovského náboženského vyznání nebo vyznavače sikhského náboženství.⁹¹ Společnost G4S prosazuje interní pravidlo, které je výrazem obecné a zcela bez rozdílu uplatňované firemní politiky vycházející z náboženské neutrality. Tento přístup ovlivňuje věřícího zaměstnance úplně stejně jako přesvědčeného ateistu.⁹² Není tedy rozdíl, co se týče dopadů takovéto zásady. Jediný rozdíl v zacházení mezi zaměstnanci tedy spočívá v tom, že někteří chtějí

⁸⁹ Tamtéž, § 45

⁹⁰ Tamtéž, § 47, 48

⁹¹ Tamtéž, § 49

⁹² Tamtéž, § 52

navenek aktivně projevovat určité přesvědčení a někteří nikoli. Takovýto rozdíl AG Kokott nespatřuje jako „méně příznivé zacházení“.⁹³

GA Kokott na základě výše uvedených důvodů nepovažuje sporný zákaz za přímou diskriminaci. Generální advokátka ale připouští, že skutečnost, kdy takové pravidlo může znevýhodnit osoby určitého náboženského vyznání, lze vnímat jako nepřímou diskriminaci na základě náboženství.⁹⁴ V případě, že by skutečně došlo k nepřímé diskriminaci, je nutno objasnit, zda takové chování lze odůvodnit na základě směrnice 2000/78. Čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 vyplývá, že: „*takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.*“⁹⁵

Ustanovení čl. 4 odst. 1 směrnice stanoví, že:

*„mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“*⁹⁶

Pracovní pozice recepční, kterou zaujímá Achbita, lze vykonávat stejně dobře, a to s šátkem na hlavě či bez něj. Přesto lze požadavek zaměstnavatele na dodržování určitého *dress code* řadit k podmínkám jejího výkonu. Důsledkem toho je zaměstnankyně nucena vzdát se nošení muslimské šátku v pracovní době.⁹⁷ Tento zaměstnavatelův požadavek je možné od svých zaměstnanců vyžadovat pouze pokud se jedná o „*podstatný a určující profesní požadavek*“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice.⁹⁸ Stanovení takového přání není v rámci zaměstnání ničím zvláštním. Zaměstnavatelé často vyžadují od svých pracovníků, aby dodržovali určitá pravidla oblékání, a to například z hygienických nebo bezpečnostních důvodů. Kromě toho požadavky mohou souviset i se stylem oblékání (oblek a kravata pro mužské pracovníky, dodržování určitého módního trendu) nebo s povinnostmi nosit služební oděv nebo uniformu (policisté, vojáci apod.) Na základě

⁹³ Tamtéž, § 53

⁹⁴ Tamtéž, § 57

⁹⁵ Směrnice 2000/78/EHS

⁹⁶ Směrnice 2000/78/EHS

⁹⁷ Stanovisko generální advokátky J. Kokott – věc C 157/15 Achbita

⁹⁸ Tamtéž, § 77

těchto skutečností a s ohledem na prostor pro podnikatelské uvážení, považuje GA Kokott zákaz stanovený společností G4S jako podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice.⁹⁹

Další kritérium, které je nutno zohlednit, je, zda požadavek sleduje legitimní cíl. V rámci přezkumu, jestli pokyn zaměstnavatele je skutečně legitimní, je nutné hledět i na základní hodnoty Unie. V tomto případě GA Kokott porovnává různé situace, kdy takový postup sleduje legitimní cíl, a kdy naopak ne. Tvrdí, že společnost nemůže bez úvahy zohledňovat veškerá přání třetích osob. V souvislosti s tím uvádí příklad, kdy by zákazník vyžadoval, aby ho obsluhoval pouze pracovník určitého náboženského vyznání nebo etnického původu. Takové jednání by nenaplňovalo legitimní požadavek. Podnik by tak vůči svým pracovníkům nemohl vyžadovat profesní požadavky ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78.¹⁰⁰

V projednávané věci podnik usiluje o neutralitu a zákaz nošení šátku je projevem takové politiky. Kokott zdůrazňuje, že uplatňovaná politika nepřekračuje meze prostoru pro podnikatelské uvážení. Advokátka zastává názor, že politika neutrality je v této situaci přímo žádoucí. Své stanovisko odůvodnila skutečností, že součástí náplně práce je neustálý kontakt se zákazníky, a to představuje důležitý faktor pro image společnosti G4S jako takové¹⁰¹.

Posledním aspektem, který bylo nutno přezkoumat je otázka, zda byl zákaz uložený společnosti G4S byl přiměřený. V rámci přezkumu proporcionality, doporučila Soudnímu dvoru přiznat vnitrostátním soudům určitý prostor pro uvážení. Zbývá posoudit, zda uložený zákaz byl nezbytný pro dosažení sledovaného cíle. Nejprve generální advokátka zvážila situaci, kdy by společnost zavedla povinnost nosit uniformu, jejíž součástí by byl dobrovolný prvek šátku na hlavě. Přestože by tento přístup byl pro Achbitu méně omezující, stále by byl nevhodný pro splnění cíle podnikové neutrality. Dále Kokott přistoupila k možnosti, zda G4S mohla zaměstnankyni Achbitu přeřadit na jinou pozici, jež by nezahrnovala kontakt se zákazníky. Tento postup nepovažuje Kokott za vhodný, jelikož by Achbita nošením šátku stále narušovala politiku neutrality svého zaměstnavatele.¹⁰² GA Kokott považuje takový zákaz jako nezbytný pro

⁹⁹ Tamtéž, § 82-84

¹⁰⁰ Tamtéž, § 87-91

¹⁰¹ Tamtéž, § 93, 94

¹⁰² Tamtéž, § 105-109

uskutečněná podnikové politiky založené na neutralitě náboženského vyznání. Dodala, že v tomto případě nebyly nalezeny stejné vhodné a méně omezující alternativy pro dosažení sledovaného cíle společnosti G4S. Závěrem shrnuje, že nepřímou diskriminaci lze odůvodnit, pokud uplatňování politiky vycházející z náboženské neutrality, naplňuje zásadu proporcionality.¹⁰³ V této souvislosti odkazuje na následující úvahy, které je nutné zvážit:

1. „velikost a nápadnost náboženského symbolu
2. druh pracovní činnosti zaměstnankyně
3. kontext, v němž má tuto pracovní činnost vykonávat, a
4. národní identitu příslušného členského státu“¹⁰⁴

3. 2 Obdobné případy SDEU

Samira Achbita nebyla jediná, která se setkala s problémem nošení muslimského šátku na pracovišti. Soudní dvůr Evropské Unie vydal rozsudky v dalších 3 obdobných případech. Nejprve bych uvedla případ Asmy Bougnaoui, o jejíž případě rozhodl Soud ve stejný den jako u Achbity.

3. 2. 1 Asma Bougnaoui v. Micropole SA

Asma Bougnaoui pracovala na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou u společnosti Micropole. Před tím, než nastoupila do zaměstnání, absolvovala u společnosti stáž. Zástupce společnosti oznámil, že plně respektuje náboženské přesvědčení každého zaměstnance, ale při kontaktu se zákazníky nebude moci nosit muslimský šátek. V rámci rozvoje obchodní společnosti, je firma nucena zastávat neutrální postoj vůči svým zákazníkům. V průběhu stáže nosila na pracovišti muslimský šátek. Po skončení stáže byla dne 15. 7. 2008 zaměstnána u společnosti Micropole na základě pracovní smlouvy. O rok později byla A. Bougnaoui předvolána na pohovor týkající se případného budoucího propuštění. Zaměstnavatel ji opět upozornil, že při kontaktu se zákazníky si nepřejde, aby nosila na pracovišti muslimský šátek. Zaměstnankyně tuto zásadu neutrality vůči zákazníkům odmítla respektovat a považovala ji za diskriminační. Z tohoto důvodu byla následně propuštěna.

¹⁰³ Tamtéž, § 111

¹⁰⁴ Tamtéž, s. 23

Soudní dvůr zkoumal, zda zaměstnavatelův požadavek, aby jeho služby nebyly poskytovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, představuje podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78. Článek 4 odst. 1 stanoví, že dotčená vlastnost může představovat takový požadavek jen v případě, že to vychází z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu.

Soud rozhodl, že vůle zaměstnavatele zohlednit vůli přání zákazníka, aby služby nebyly nadále poskytovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, nelze považovat za podstatný a určující profesní prvek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice. Dále konstatoval, že dotčená vlastnost může představovat takový požadavek pouze tehdy, jestli to z povahy dotyčné pracovní činnosti vyplývá. Na základě toho, je nutno na pojem „*podstatný a určující profesní požadavek*“ nahlížet tak, že označuje objektivně vynucený požadavek povahou dotyčné pracovní činnosti. Proto za něj ani nelze považovat subjektivní přání, spočívající v zohlednění přání zákazníka zaměstnavatelem.¹⁰⁵

Případ Samiry Achbity a Asmy Bougnaoui jsou ve své podstatě velice podobné. Oba rozsudky řeší velmi citlivou a zároveň kontroverzní záležitost. Skutečnost, že se jsou případy sporné ukazují i odlišná stanoviska generálních advokátek Juliane Kokott a Eleaor Sharpston. Eleanor Sharpston se k případu A. Bougnaoui vyjádřila, že nošení muslimského šátku nijak neovlivňuje výkon práce a pro omezení neexistuje důvod. Na základě těchto úvah označila takový postup za přímou diskriminaci. Upozornila, že rozdílné zacházení je přípustné ve smyslu čl. 4 odst. 1 2000/78 jen z důvodů absolutně nezbytných pro výkon dotyčné pracovní činnosti. Uvádí příklad, kdy by takové jednání bylo odůvodnitelné, pokud by například zaměstnanec sikhského vyznání nosil namísto ochranné přilby turban. Ochranná přilba by v tomto případě byla nezbytnou podmínkou pro výkon práce z důvodu ochrany bezpečnosti a zdraví.¹⁰⁶ Přestože se případ S. Achbity a A. Bougnaoui v spousta ohledech shoduje, generální advokátky mají na ně rozdílný pohled. Odlišnost v jejich stanoviscích je spatřena zejména v jejich pohledu na smysl náboženského symbolu ve vztahu k věřícímu. Juliane Kokott se domnívá, že se nošení muslimského šátku vyplývá ze subjektivního přesvědčení a odděluje ho

¹⁰⁵ Rozsudek ze dne 14. 3. 2017 ve věci Asma Bougnaouia proti Micropole SA, věc C-188/15

¹⁰⁶ ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi.*, s. 45

od ostatních diskriminačních důvodů. Na druhé straně Eleanor Sharpston staví náboženství a víru na stejnou úroveň jako je pohlaví nebo rasa.¹⁰⁷

3. 2. 2 IX v. WABE eV a MH Müller Handel GmbH v. MJ¹⁰⁸

Dne 15. července 2021 byly Soudem vydány rozsudky ve spojených věcech C-804/18 a C-341/19 WABE a MH Müller Handel. Oba případy se opět týkaly nošení muslimského šátku na pracovišti.

IX a MJ byly zaměstnány ve společnostech založených podle německého práva. IX pracovala jako specializovaná vychovatelka a MJ na pozici asistentky prodeje, obě setrvaly na své vůli nosit na pracovištích muslimský šátek. WABE eV, zaměstnavatel IX, se domníval, že nošení muslimského šátku je v rozporu s politickou, filozofickou a náboženskou neutralitou, která je uplatňována vůči rodičům, dětem a třetím osobám. Z toho důvodu ji požádal, aby šátek nenosila, a když IX odmítla, uvolnil ji z práce a uložil ji napomenutí. MJ, zaměstnankyně MH Müller Handels GmbH, taktéž odmítla na pracovišti šátek odložit. MJ bylo přiděleno pracovní místo, kde šátek nosit mohla a poté ji bylo nařizeno, aby do práce nenosila nápadné symboly náboženského charakteru. IX podala k pracovnímu soudu v Hamburgu žalobu, MJ ji podala k vnitrostátním soudům.

Oba předkládací soudy se rozhodly položit Soudnímu dvoru otázku ohledně výkladu směrnice 2000/78. Dotázaly se, zda interní pravidlo podniku, které zakazuje zaměstnancům nosit na pracovišti jakýkoli viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, představuje přímou či nepřímou diskriminaci z důvodu náboženského vyznání nebo přesvědčení. Dále se dotázal, v kterých případech je rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení přípustné, a které skutečnosti mají být zohledněny v rámci přezkumu přiměřenosti takového rozdílného zacházení.

Soudní dvůr konstatoval, že takové interní pravidlo, nezakládá vůči svým zaměstnancům, kteří z důvodu náboženského vyznání dodržují určitá pravidla oblékání, přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení, pokud je toto pravidlo uplatňováno obecně a bez rozdílu. Dále posuzoval, zda

¹⁰⁷ Tamtéž

¹⁰⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. července 2021 IX v. WABE eV a MH Müller Handel GmbH v. MJ, spojená věc C-804/18 a C-341/19

rozdílné zacházení vyplývající z takového vnitřního předpisu, lze zdůvodnit náboženskou neutralitou podniku s cílem zohlednit jejich legitimní očekávání. Na to se vyjádřil, že takovýto postup je možný, přičemž určil, které skutečnosti dovolují tento závěr. Soudní dvůr zdůraznil, že uvedené rozdílné zacházení je možné, pouze pokud politika neutrality společnosti je uplatňována soudržným a systematickým způsobem. Též připomněl, že politika neutrality podniku lze považovat za legitimní cíl, současně však musí odrážet skutečné potřeby podniku, spočívající zejména v předcházení společenským konfliktům a v zachování neutrálního postoje zaměstnavatele vůči zákazníkům. Pouze v takovém případě je možné, aby praktikovaná politika objektivně odůvodňovala rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání nebo přesvědčení.¹⁰⁹

V neposlední řadě Soudní dvůr posuzoval, zda vnitrostátní ustanovení na ochranu náboženské svobody, mohou být v rámci přezkumu přiměřenosti rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání, zohledněna jako příznivější ustanovení. Je tak míněno ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78, jenž stanoví, že členské státy mohou přijmout ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.¹¹⁰ V rámci přezkumu přiměřenosti, je nutné vzít v úvahu jednotlivá dotčená práva a svobody a zohlednit nezbytnost jejich omezení. Zásada proporcionality tak umožňuje, aby při porušení více základních práv zaručených Smlouvou, byla zachována ochrana jednotlivých práv a rovněž zajištěna spravedlivá rovnováha mezi nimi. K tomu dodal, že směrnice 2000/78 stanovuje pouze obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, proto je členským státům ponechán prostor pro uvážení v rámci nezbytného sladění jednotlivých dotčených práv a zájmů za účelem dosažení spravedlivé rovnováhy mezi nimi. Na základě těchto úvah dospěl Soudní dvůr k závěru, že:

„vnitrostátní předpisy na ochranu svobody náboženského vyznání mohou být v rámci přezkumu přiměřenosti rozdílného zacházení nepřímo založeného na

¹⁰⁹SD EU rozhodl, že zaměstnavatelé mohou zakázat nošení muslimských šátků. *Advokátní deník* [online]. 15. 7. 2021 [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/07/15/soudni-dvur-eu-rozhodl-ze-zamestnavatele-mohou-zakazat-noseni-muslimskych-satku/>

¹¹⁰ Článek 8 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES

náboženském vyznání nebo přesvědčení zohledněny jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 této směrnice. ¹¹¹

3. 3 Zhodnocení závěrů SDEU

Soudní dvůr Evropské Unie byl silně kritizován za svá rozhodnutí v případech Achbity a Bougnaoui, známých jako „šátkové kauzy“. K Soudnímu dvoru byly v červenci roku 2021 předloženy dvě nové žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce a doufalo se, že Soud objasní některé otázky, které zůstaly od posledních případů nezodpovězeny.¹¹² Jednalo se o případ ve spojené věci WABE a Müller, který byl chápán jako jakési pokračování dvou předchozích, vysoce kontroverzních rozhodnutí ohledně antidiskriminačního práva EU.

SDEU ve věci WABE a Müller vyjasnil řadu otázek, avšak některé zůstaly stále nezodpovězené. V případě Achbity Soudní dvůr rozhodl, že politika neutrality musí být uplatňována konsistentně a systematicky. Rozsudek ve věci WABE a Müller následoval toto stanovisko a rovněž umožnil zaměstnavatelům zavést všeobecný zákaz nošení náboženských, politických nebo filozofických symbolů na pracovišti. Zároveň však dodal, že takovou praxi lze uskutečnit pouze za určitých podmínek. Za prvé musí zaměstnavatel poskytnout důkaz, že existuje skutečná potřeba zachovat politiku neutrality, jinak by podnik utrpěl výraznou újmu. Za druhé musí zaměstnavatel vzít v úvahu, jaký následek to bude mít na zaměstnance a jejich práva na náboženskou svobodu. Zejména je povinen brát ohled na ty, kteří pociťují potřebu nosit symboly svého vyznání jako projev své víry. Rozsudek tedy ukládá zaměstnavateli větší důkazní břemeno, aby obhájil společnosti uplatňovanou politiku neutrality.¹¹³

Přestože se Soud nevyjádřil ke všem neobjasněným otázkám, učinil zásadní posun v rámci ochrany lidských práv. Větší pozornost byla věnována náboženským právům zaměstnanců zakotvených v článku 10 Listiny, což bylo v případě Achbity a Bougnaoui zanedbáno. Soudní dvůr tak posilnil ochranu lidských práv zpřísněním

¹¹¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 7. 2021 ve spojených věcech C-804/18 a C-341/19

¹¹² KHOLWADIA, Sumaiyah. EU Headscarf Bans: The CJEU's missed opportunity for reflection on neutrality in IX v Wabe and MH Müller Handels v MJ. *Oxford Human Rights Pub* [online]. 4. 8. 2021 [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://ohrh.law.ox.ac.uk/eu-headscarf-bans-the-cjeus-missed-opportunity-for-reflection-on-neutrality-in-ix-v-wabe-and-mh-muller-handels-v-mj/>

¹¹³ HOWARD, Erica. Headscarves and the CJEU: protecting fundamental rights and pandering to prejudice: the CJEU does both. *Maastricht Journal of European and Comparative Law* [online]. Middlesex University, 1. 2. 2022 [cit. 2022-03-09]. ISSN 1023-263X. Dostupné z: <https://eprints.mdx.ac.uk/34621/>, s. 19,

testu proporcionality.¹¹⁴ Zaměstnavatel je tedy povinen více dbát na své zaměstnance a zhodnotit dopad neutrální politiky na jejich právo náboženské svobody. Dál soud zdůraznil, že všechna základní práva musí být zvážena a jejich vzájemné omezení musí být spravedlivě vyváženo. Tímto způsobem soud zvýšil ochranu náboženského vyznání zaměstnanců proti diskriminačnímu jednání na pracovišti.¹¹⁵

V souvislosti s požadavkem zachování podnikatelské neutrality vznikly další otázky. V paragrafu 85 rozsudku Soud tvrdí, že nebezpečí ztráty příjmů objektivně ospravedlňuje politiku neutrality. Nastává otázka, zda by zaměstnavatel byl v tomto případě stále úspěšný, pokud by doložil důkaz, že by jeho podnik byl neúspěšný, aniž by byla uplatňována politika neutrality, kdy bylo nutné „skrýt“ náboženské symboly. V případě WABE a Müller Soud stejně, jako v předchozích případech, nepoložil zaměstnavatelům otázku, proč pociťují, že je neutrální praxe nutná k ochraně podniku.¹¹⁶

Soud konstatuje, že rozdílné zacházení nepřímo založené na náboženském vyznání, lze odůvodnit vůlí zaměstnavatele uplatňovat na pracovišti politiku politické, filozofické a náboženské neutrality. V souvislosti s tím zaměstnavatel může zohlednit očekávání svých zákazníků. Čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 však takové odlišné zacházení zakazuje, ledaže praxe, která z ní vyplývá je objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení takového cíle jsou přiměřené a nezbytné. Na otázku, co se v tomto případě považuje za legitimní cíl, odpovídá Soud v paragrafu 63, který zní: „*Pokud jde v této souvislosti o podmínku týkající se existence legitimního cíle, vůlí zaměstnavatele zavést do vztahů jak s veřejnými, tak i se soukromými zákazníky politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality lze považovat za legitimní*“¹¹⁷ Svoje ustanovení stvrzuje odkazem na článek 16 Listiny, který zaručuje svobodu podnikání. Dále dodává, že: „*Za těchto podmínek lze za účelem prokázání existence objektivního odůvodnění, a*

¹¹⁴ ZUTHER, David Antonio. The Headscarf Debate Returns to Luxembourg: A Second Chance for Religious Freedom?. *LSE Law Review* [online]. 2021 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://lawreview.lse.ac.uk/articles/abstract/229/>, s. 111

¹¹⁵ HOWARD, Erica. Headscarves and the CJEU: protecting fundamental rights and pandering to prejudice: the CJEU does both. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, s. 19

¹¹⁶ ZUTHER, David Antonio. The Headscarf Debate Returns to Luxembourg: A Second Chance for Religious Freedom?. *LSE Law Review* [online]. 2021 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://lawreview.lse.ac.uk/articles/abstract/229/>, s. 110

¹¹⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. července 2021 IX v. WABE eV a MH Müller Handel GmbH v. MJ, spojená věc C-804/18 a C-341/19

tedy skutečné potřeby zaměstnavatele, zohlednit zejména práva a legitimní očekávání zákazníků nebo uživatelů. “¹¹⁸ Stále zůstává otázka, ve kterých případech lze tedy přání zákazníků považovat za legitimní cíl? Soudní dvůr opět zanedbává definovat, kdy je „zákazníkově přání“ považováno za legitimní, a kdy naopak nikoli.¹¹⁹

Na druhou stranu je nutné zmínit i pozitivní východisko těchto rozsudků. V tomto směru Soudní dvůr potvrdil, že vnitrostátní úpravu ochrany náboženské svobody lze vnímat jako příznivější ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/78. Soud tak dává prostor členským státům, aby samy posoudily rovnováhu mezi náboženskou svobodou a podnikatelským zájmem. V případě Achbity se mnozí domnívali, že Soud ukládá všem členským státům závaznou koncepci náboženské neutrality. Právě v případech WABE a Müller se snaží tuto domněnku vyvrátit.¹²⁰

Co tedy lze z těchto případů vyvodit? Je zřejmé, že Soudní dvůr učinil několik kroků vpřed od rozhodnutí v případech Achbity a Bougnaoui. Soud nyní vyžaduje od zaměstnavatelů náležité odůvodnění jejich politiky neutrality, zejména pak v případech, zahrnující náboženskou svobodu zaměstnanců. Za další důležitý posun lze považovat i skutečnost, že Soud neusiluje o prosazení určitého obrazu náboženství ve veřejné sféře, a to ani na úrovni Evropské unie. Naopak ponechává členským státům prostor, aby si samy zvolily, jakým směrem budou postupovat. Stále je však Soudnímu dvoru vyčítáno, že se mohl více zabírat otázkou, zda je uspokojování zákaznických preferencí skutečně legitimní.¹²¹ Dále byl kritizován, že se nedostatečně vyjádřil k následkům, jež čelí některé společenské skupiny z důvodu předsudků na trhu práce. I přestože Soud opomněl zodpovědět některé otázky týkající se této problematiky, lze případ ve spojených věcech WABE a Müller vnímat jako určitý pokrok pro zaměstnance, kteří touží projevit svoje náboženské vyznání na pracovišti.¹²²

¹¹⁸ Tamtéž

¹¹⁹ ZUTHER, David Antonio. The Headscarf Debate Returns to Luxembourg: A Second Chance for Religious Freedom?. *LSE Law Review*, s. 111

¹²⁰ Tamtéž, s. 113

¹²¹ ZUTHER, David Antonio. The Headscarf Debate Returns to Luxembourg: A Second Chance for Religious Freedom?. *LSE Law Review*, s. 113 a násl.

¹²² HOWARD, Erica. Headscarves and the CJEU: protecting fundamental rights and pandering to prejudice: the CJEU does both. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, s. 19

4 Problematika muslimských šátků

4.1 Význam zahalování dle islámských tradic

Islámský šátek je jedním z nejdiskutovanějších témat islámu. Pojem zahalování není prostý neutrální termín. V souvislosti s islámem se jedná spíše o odsuzující termín. Muslimský šátek představuje dojem, který často vyvolává strach, úzkost a rostoucí strach ohrožení, zejména ve spojitosti s následky 11. září, válkou v Afganistánu a s americkou invazí Íráku v roce 2003. Zahalování podněcuje vášnivé debaty jak mezi obyčejnými občany, tak zákonodárci v Severní Americe, v Evropě a současně v dalších státech s vyšší mírou muslimské populace.¹²³

Co vůbec je závoj (přeloženo z anglického slova „*veil*“)? V angličtině slovo „*veil*“ odkazuje na část oděvu, který zakrývá ženě vlasy a v některých případech i většinu její tváře. Pro některé muslimský šátek reprezentuje patriarchální útlak, pro jiné to zas symbolizuje skromnost, identitu a úctu k vyšším bytostem. V islámské světě zahalování žen vyznačuje mimo jiné jejich postavení a ženy tím ukazují svoji příslušnost k islámu.¹²⁴ Setkání se zahalenou ženou vzbuzuje mnoho emocionálních postojů, ale i předsudků a stereotypů. Souvisí to především s *hidžábem*, výrazem, který je nejvíce využíván ve spojitosti s muslimským šátkem. Slovo *hidžáb* je odvozeno ze slovesa *hadžaba*, které znamená mj. ukrytí před zraky. Odjakživa v muslimských společnostech hraje důležitou roli názor a postoj mužských autorit. Ti pečlivě hlídají své ženy, aby žádným způsobem nedošlo k zneuctění rodiny a její cti. Je proto kladen velký důraz na to, jak se žena obléká, a aby její oděv nebyl v rozporu s dobrými muslimskými mravy. Zneuctěním muslimských tradic a pravidel by tak žena poškodila celou svou rodinu.

Muslimský šátek symbolizuje příslušnost k určité společenské skupině, vypovídá o názorech, třídě poslušnosti, věku a postojích dané ženy. V období politických krizí žena svým závojem rovněž ukázat svou identitu, příslušnost a sympatie k různým politickým proudům. Jako příklad lze uvést nošení šátku během

¹²³ AMER, Sahar. *What is veiling* [online]. USA: UNC Press Books, 2017 [cit. 2022-03-09]. ISBN 978-1-4696-1776-3. Dostupné z: https://books.google.cz/books/about/What_is_Veiling.html?id=HmMJBAQAQBAJ&redir_esc=y, s. 2

¹²⁴ ČENĚK, Jiří, Josef SMOLÍK a Zdeňka VYKOUKALOVÁ. *Interkulturní psychologie: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2016. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5414-7., s. 264

revoluce v Íránu, kdy ženy zahalováním vyjadřovaly protest proti šáhově diktatuře. Stejně tak mohou projevit svůj postoj vůči establishmentu v různých zemích, jedná se zejména o Turecko, Francii, SRN nebo Dánsko.¹²⁵

Otázkou je, zda zahalování řadí k povinnosti každé muslimské ženy. Nikde v Koránu není žádná taková povinnost zakotvena, záleží tak čistě na výkladu každého jedince. Korán popisuje ženské odívání pouze okrajově, a to pouze na dvou místech. Právě od interpretací těchto dvou příkázání odvíjí ženy svou povinnost se zahalovat. Podle muslimů má zahalování žen dva důvody, jednak proto, aby věřící muži nebyli rozptylováni hříšnými myšlenkami, a jednak proto, že chrání ženu a je to v jejích zájmu. Ženy se tak mají vyvarovat vulgárnosti a rovněž se nesmí odhalovat, aby se nestaly pro své okolí sexuálním terčem.¹²⁶

4. 2 Projevy náboženského vyznání na pracovišti

Zaměstnání tvoří důležitou součást života každého jedince. Významnou roli hraje zejména pracovní prostředí, ve kterém se jedinci nacházejí. Je to totiž místo, kde se denně socializují, rozvíjí sebevědomí a prezentují svojí image. Práce pro ně tedy nezastává již jen ekonomickou funkci. Proto je tolerance náboženství a přesvědčení na pracovišti nezbytnou pro rozvoj každého jedince. Ve většině případů je projevování náboženského vyznání na pracovišti bezproblémové, ale existují i situace, ve kterých se pracovníci setkávají s odmítavými reakcemi. Častými konflikty na pracovišti vznikají v situacích, kdy je po zaměstnancích vyžadován, aby dodržovaly určitý „*dress code*.“ Za další takovou situaci můžeme označit, kdy je zaměstnanci odmítnuto udělení pracovního volna v době, kdy by z důvodů náboženských tradic pracovat neměl.¹²⁷

Jak jsem již zmínila nejčastější problémy vznikají u zavedení tzv. „*dress code*.“ Na pracovištích se zaměstnanci mohou v rámci toho setkat s různými omezení. Za prvé lze uvést zákaz nošení náboženských symbolů, jako jsou šátky, turbany. Nošení zmíněných kusů oděvu by tak byly v rozporu s pracovní

¹²⁵ ČENĚK, Jiří, Josef SMOLÍK a Zdeňka VYKOUKALOVÁ. *Interkulturní psychologie: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2016., s. 264

¹²⁶ ČT24. *Proč se muslimky zahalují? Zdaleka nejde jen o Korán* [online]. 26.8.2016 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/1888349-proc-se-muslimky-zahaluji-zdaleka-nejde-jen-o-koran>

¹²⁷ ARANYOSSYOVÁ, Markéta. *Svoboda náboženského vyznání* [online]. Vydala Asociace pro mezinárodní otázky (AMO) pro potřeby XXI. ročníku Pražského studentského summitu, 2015 [cit. 2022-02-25]. Dostupné z: <https://www.studentsummit.cz/>, s. 8

uniformou. Na druhou stranu, zaměstnavatelé zas mohou po ženách vyžadovat, aby nosily sukně, odhalovaly svá ramena apod. Tento požadavek může být však v rozporu s různými náboženskými zásadami a pro některé zcela nepřijatelné. Povinnost nosit jednotnou uniformu uloženou zaměstnavateli lze považovat za příklad neutrální praxe, který má nepřímo diskriminační účinek.¹²⁸

V některých případech je důvodem, proč zaměstnavatel vyžaduje nošení určitého typu oděvu ochrana bezpečnosti a zdraví při práci. Tento požadavek se ale v posledních letech stává čím dál více problematický, neboť se skupiny věřících uchýlily k nošení specifického oděvu jako výrazu svého náboženského přesvědčení. Tento požadavek zaměstnavatele se může jevit jako diskriminační a porušující svobodu náboženského vyznání. Lze říci, že se jedná se o problematiku, která je v současné době vnímána velmi citlivě, a kterou nejsou schopny právní normy vyřešit. Zaměstnavatel by si měl pokládat otázky, jestli by při stanovení požadavků na tzv. *dress code* diskriminoval zaměstnance z důvodu náboženského vyznání a nepostupoval by tak v souladu se Směrnicí 2000/78/ES.¹²⁹

4. 3 Muslimské šátky ve veřejném prostoru

Náboženské symboly ve veřejném prostoru evropských zemí vyvolávají intenzivní debaty o rozsahu náboženské svobody a neutrality státu. Pozornost vzbuzuje zejména problematika muslimských šátků a s tím související kulturní a náboženské rozdíly. Spor o muslimský šátek představuje problém širšího významu, jde nejen o ustavování identity nově příchozích muslimských komunit, ale představují také možnost vzniku nově složené společnosti. Avšak je zjevné, že většinová společnost se upírá vůči nově příchozím identitám a raději svůj homogenní postoj zdůvodňují nelegitimitou islámských symbolů ve veřejné sféře a s tím související legitimitu požadavků na uznání.

Vyvstává otázka, proč je zakrývání ženského těla za náboženským účelem vnímáno tak kontroverzně. Společnost se domnívá, že zakrytím těla jedinci projevují svoji neúctu k demokratickým hodnotám a jejich nevěli se integrovat do

¹²⁸ VICKERS, Lucy. Law, religion and the workplace. FERRARI, Silvio. *Routledge Handbook of Law and Religion* [online]. USA: Routledge, 2015 [cit. 2022-03-09]. ISBN 978-0-203-69426-8. Dostupné z: <https://books.google.cz>, s. 276

¹²⁹ MORAVČÍKOVÁ, Michaela, ed. *Islam v Európe - právne postavenie a financovanie islámských náboženských organizácií*. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-229-5. s. 53

majoritní společnosti. Muslimský šátek tak vystupuje jako symbol nových identit a odlišuje se tak od identity hostitelských zemí. Je poměrně složité určit jako roli hraje kus oděvu náboženského charakteru v evropském lidskoprávním měřítku, jelikož ne vždy jsou takové doplňky oblečení považovány za náboženskou povinnost. Pro mnoho muslimů nepředstavuje šátek náboženskou povinnost, ale spíše jde o individuální volbu každého jedince. Pomocí jej vyjadřují svoji věrnost tradici, náboženskou či kulturní identitu apod.¹³⁰

S příchodem migračních vln do evropského prostoru v posledních desetiletích, se hostitelské společnosti postupem času dostaly do kulturních konfliktů, které byly nutné řešit na úrovni ústavní a evropské ochrany základních lidských práv. Politici a sociologové museli vyřešit problém, jak zajistit lidskoprávní nároky příslušníkům kulturně odlišných komunit a rovněž stanovit kritéria pro jejich omezování. Evropské demokratické státy mají poměrně dobře zakotveny zásady náboženské svobody a zákazu diskriminace z důvodu rasy, náboženství nebo národnostního původu. Přesto soudní praxe mezinárodních a národních soudních orgánů ukazuje, že ne vždy jsou tyto zásady vykládány jednotně. Nejvíce se zviditelnily případy, ve kterých se kulturní odlišnosti projeví viditelným způsobem do veřejného prostoru. Jedná se zejména o symboly kulturního konfliktu jako jsou sakrální budovy, mešity a minarety a samozřejmě i muslimský šátek (jak v podobě hidžábu, tak burky nebo nikábu).¹³¹ Všechny zmíněné případy se částečně shodují a úkolem národních či mezinárodních soudních orgánů je výklad základních práv odvíjející se od kulturních rozdílů. Při praktické aplikaci práva na kulturní odlišnost je soudními orgány kladen důraz především na právní principy, které jsou v této situaci klíčové. Jsou to právě odlišnosti mezi kulturními a náboženskými zájmy jedné menšiny a hodnotami majoritní společnosti na straně druhé, které vyvolávají konfrontace.¹³²

¹³⁰ AGHA, Petr. MUSLIMSKÉ ŠÁTKY V EVROPSKÉM VEŘEJNÉM PROSTORU. In: *Právník* [online]. 2015 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/10/1.Agha_10_2015.pdf

¹³¹ SCHEU, Harald Christian. Zákaz zahalování žen a náboženská svoboda. In: *Jurisprudence* [online]. 2014 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/zakaz-zahalovani-zen-a-nabozenska-svoboda-v-evrope.m-30.html>

¹³² SCHEU, Harald Christian. Právní koncepce kulturního konfliktu a její praktická aplikace. In: *Časopis pro právní praxi a vědu* [online]. 2008 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/7080/6453>

Evropský soud pro lidská práva stanovuje, že veřejný prostor je otevřen všem, a proto je na uvážení každé osoby, zda se rozhodne na veřejnosti nosit náboženský oděv. Celkový zákaz zahalování by představoval rozpor se zásadou svobody náboženského vyznání. Pokud však hovoříme o zakrytí tváře ve veřejném prostoru pomocí nikábu či burky, soud nezaujímá striktní prostor. Smluvním státům je poskytnut určitý prostor k jejich vlastnímu uvážení (*margin of appreciation*). Státy však namítají, že „*full-face veil*“ by mohl představovat rozpor v podmínkách společenského soužití a mohl by mít negativní vliv v rámci sociální komunikace a mezilidských vztahů. Soud se však současně přiklání k tomu, že státy uvažující o takovém zákazu by tímto zákazem mohly přispět k upevnění stereotypu, který může vést k chování mající znaky netolerance. Státy by naopak měly podle soudu vyvíjet snahu o přesný opak.¹³³

Pozornost vzbudil případ ve věci S.A.S. proti Francii. Ve Francii v roce 2011 nabyl účinnosti zákon, který zakazuje nosit ve veřejných prostorech oděvy zahalující obličej. Na to reagovala žena francouzské národnosti podáním stížnosti k ESLP, jelikož nově přijatý zákon ji znemožňoval nosit nikáb na veřejnosti. Vyjádřila se, že burku nebo nikáb nosí z důvodu osobního přesvědčení a není nikým k takovému aktu nucena. Stěžovatelka namítla porušení článků 8 a 9 Úmluvy. Soud se zabýval, zda omezení osobní volby ve výběru oblečení zasahuje do práva na respektování soukromého života. K legitimnímu cíli, který zákaz sleduje soud zaujmul stanovisko, že zákaz zahalení tváře nesleduje ochranu důstojnosti, neboť se jedná o projev kulturní identity, který je pro demokracii nezbytný. Nicméně Soud došel k závěru, že předmětný zákaz naplňuje legitimní cíl ochrany práv a svobod jiných v podobě respektování minimálních požadavků na život ve společnosti.¹³⁴ Tvrdí, že tvář zaujímá důležité místo v rámci sociální interakce a její zakrytí by mohlo narušit práva ostatních na život ve společenství.

Soud se dále vyjádřil, že si je vědom, že napadený zákaz se především vztahuje na muslimské ženy, ale zdůraznil, že zákaz není založen na náboženské konotaci daného oděvu, nýbrž pouze nedovoluje zakrytí obličeje. Na základě těchto důvodů Soud rozhodl, že přijatý francouzský zákon není porušením práva na

¹³³ THE UN HUMAN RIGHTS OFFICE. Human Rights of Women Wearing the Veil in Western Europe. : *Research paper* [online]. 11.10.2019, 30 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/>, s. 13

¹³⁴ Rozsudek ze dne 1. 7. 2014 ve věci S. A. S. proti Francii, věc - 43835/11

soukromý život (čl. 8 Úmluvy), neporušuje právo na svobodu, víry, svědomí a náboženství (čl. 9) a ani není v rozporu se zákazem diskriminace (čl. 14).¹³⁵

4. 4 Muslimské šátky ve školním prostředí

Kulturní konflikty se objevují v řadě konfliktních situacích. Jak již bylo zmíněno, týká se to například výstavby minaretů, rituálního usmrcování zvířat, nošení náboženských symbolů apod. V posledních letech se více a více objevují případy, které řeší právě problematiku nošení islámského šátku. Nejčastěji se jedná o oblast školství, kde vznikají kontroverze z nošení šátku a používání dalších náboženských symbolů ve třídách.

Evropské země přistupují k této problematice odlišně. Lze uvést například Francii, která přísně aplikuje zásadu *laïcité*¹³⁶ a zakazuje všem státním zaměstnancům včetně učitelů veřejných škol nošení jakýchkoliv náboženských symbolů. Naproti tomu Rakousko již od roku 1912 oficiálně uznává islám jako náboženství. Důsledkem toho je povoleno vyznavačům islámu nosit muslimské symboly včetně šátků ve veřejných školách. Obdobný přístup uplatňují i skandinávské země.

Poměrně složitější je tato problematika ve Švýcarsku a Německu. Již v roce 1997 se muslimská učitelka ze Ženevy obrátila na soud s žalobou, kterou Spolkový soud odmítl. Ženě bylo zakázáno ve škole nosit muslimský šátek. Soud svoje rozhodnutí odůvodnil tím, že muslimský šátek představuje silný náboženský symbol, který může mít značný vliv na náboženské cítění žáků. Rovněž zdůraznil důležitost náboženské neutrality státu, která má v tomto případě zásadně přednost před náboženskou svobodou. Muslimka nebyla s rozhodnutím soudu spokojena a obrátila se se svojí stížností na Evropský soud pro lidská práva. Ten se vyjádřil, že zákaz nošení islámského šátku nepovažuje za zásah do náboženskou svobodou ve smyslu čl. 9 EÚLP. Svoje stanovisko odůvodnil tím, že zákaz byl proveden na základě zákona a následoval legitimní cíl.¹³⁷

Další významný případ, který se zabýval šátkovou aférou je případ, kde nešlo o nošení šátku ze strany učitele, ale studentky. Jedná se o případ Leyly Sahin proti Turecku, kde stěžovatelka byla studentkou Lékařské fakulty Istanbulské

¹³⁵ Rozsudek ze dne 1. 7. 2014 ve věci S. A. S. proti Francii, věc - 43835/11

¹³⁶ Princip sekularismu uplatňovaný ve Francii

¹³⁷ SCHEU, Harald Christian. Právní koncepce kulturního konfliktu a její praktická aplikace.

univerzity. Stěžovatelka vyjádřila svoji vůli, že má v úmyslu nosit muslimský šátek i během zkoušek. Prorektor univerzity vydal směrnici, která mj. zakazuje nosit islámský šátek na přednáškách a seminářích. Z toho důvodu nebyla stěžovatelka připuštěna ke zkouškám a následně ani na vyučovací hodiny. Proti studentce bylo též zahájeno disciplinární řízení pro porušení pravidel týkající se přípustného oděvu a byla potrestána fakultou na základě tureckých zákonů, které jasně stanoví, že stát je oddělen od náboženství. Soud zhodnotil sekulární povahu Turecka a jeho požadavek na neutralitu ve veřejném prostoru a dosažení sekularizace společnosti. Tvrdí, že stát má mj. dosáhnout rovnováhy, která zajistí spravedlivé zacházení s příslušníky menšin a neumožnění jakéhokoli zneužití dominantního postavení. ESLP rozhodl, že kroky, které podnikla univerzita jako opatření v demokratické společnosti byly nezbytné a přiměřené v případě státu, který dlouhodobě usiluje o zachování sekularizace veřejného prostoru.¹³⁸

¹³⁸ Rozsudek ESLP ze dne 10. listopadu 2005 ve věci Leyla Sahin proti Turecku, stížnost č. 44774/98

Závěr

Tato práce se snaží přiblížit problematiku diskriminace a rovného zacházení. Antidiskriminační právo je oblast velice obsáhlá a nelze do práce zahrnout veškerou její působnost. Z toho důvodu jsem se rozhodla zaměřit pouze na diskriminaci na základě náboženského vyznání. Svoboda náboženského vyznání je jedno ze základních lidských práv. V souvislosti s tím nalezneme obsáhlou judikaturu evropských soudů, včetně SDEU a ESLP, které se zabývají stížnostmi na zásah do svobody náboženského projevu. Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat problematiku nošení muslimského šátku jako projevu náboženské svobody a s tím související právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Na začátku práce jsem vystihla teoretické základy, ke kterým patřilo i definování pojmů rovnost, diskriminace a náboženská diskriminace. Rovnost a diskriminace jsou pojmy, které podléhají společenskému vývoji, a proto nemají pevně stanovenou definici. Tyto principy nalezneme v každé právní kultuře a jsou dnes upraveny v řadě právních předpisů. V práci jsem se snažila vystihnout nejdůležitější právní prameny Rady Evropy a Evropské unie v boji proti diskriminaci. Evropská unie hraje významnou roli v rámci antidiskriminačního práva. V rámci primárního práva má pro tuto oblast velký význam Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie. Na základě primárního práva jsou přijímána již konkrétnější opatření v podobě směrnic. Nejdůležitější z nich jsou dvě směrnice: směrnice Rady č. 2000/43/EHS, která zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu a etnický původ, a směrnice Rady č. 2000/78/EHS, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

V této bakalářské práci jsem se rozhodla zpracovat rozhodnutí SDEU ve věci *Samira Achbita proti G4S*, které se týkalo uložení zákazu nošení náboženských symbolů na pracovišti. V této souvislosti zodpovídal na otázku, zda byla stěžovatelka přímo či nepřímo diskriminována na základě vnitropodnikové politiky náboženské neutrality. Soud shledal, že interní pravidlo zakazující nošení viditelných náboženských symbolů nepředstavuje přímou diskriminaci založené na náboženském vyznání či víře, když je toto pravidlo uplatňováno stejně vůči všem zaměstnancům. Na druhou stranu však dovolil, že mohl uvedený vnitřní předpis vykazovat známky nepřímé diskriminace z důvodu náboženské víry. Soudní dvůr

stanovil, že politika neutrality představuje legitimní cíl, protože je součástí práva podnikat zakotveného v článku 16 Listiny základních práv.

V době, kdy Achbita byla zaměstnankyní i G4S, platilo ve společnosti zmiňované nepsané pravidlo. Stěžovatelka si byla vědoma zmíněného pravidla, ale po třech letech se rozhodla nosit muslimský šátek. Společnost odmítla její přístup a z toho důvodu byla následně propuštěna. Dle mého názoru, Achbita měla respektovat pravidlo společnosti a dodržet politiku neutrality, o kterou podnik dlouhodobě usiluje. Společnost G4S již dlouhodobě uplatňovala tuto praxi a bylo zřejmé, že se neměla v plánu se od takového přístupu odchýlit. Dále dle mého názoru Soud při přezkumu dotčených práv mohl více zvážit právo stěžovatelky na svobodu vyznání. Řekla bych, že se až příliš zabýval tím, zda politika neutrality představuje legitimní cíl, a přitom opomenul vzít dostatečně v úvahu dopad takového jednání na práva a svobody dotčené. Celkově mi tak připadal postoj soudu poněkud jednostranný, byť s konečným rozhodnutím nemůžu nesouhlasit.

S ohledem na skutečnost, že tento případ, společně s případem A. Bougnaoui, byl prvním ve věcech muslimského zahalování, o kterých Soudní dvůr rozhodoval, bylo důležité, jak rozhodne. Z obou rozhodnutí plyne, že ve vyvažování dvou základních práv, Soud upřednostňuje práva na podnikání před právem náboženské svobody. Soud měl podle mého při zvažování možných opatření omezující nošení muslimského šátku být více obezřetný a otevřený vůči těm, kterých se případné omezení může dotknout.

V další části kapitoly jsem se zaměřila na dva další případy SDEU projednávající stejnou problematiku. Nově soud rozhodl, že zaměstnavatelův požadavek na neutralitu není dostatečným ospravedlněním nepřímé diskriminace. Nyní je kladen větší důraz na zaměstnavatele, aby prokázal skutečnou potřebu podniku. Dále je vyžadováno, aby předepsaný *dress code* byl vhodný k zajištění řádného uplatňování politiky neutrality a rovněž musí být politika uplatňována trvalým a systematickým způsobem. Povinný *dress code* by tak měl být přiměřený a neměl jít nad rámec toho, co je vzhledem k situaci nezbytné. Na základě uvedených skutečností lze vyvodit, že i přestože Soudní dvůr upřednostňuje více zaměstnavatele a jeho požadavek na neutralitu, se přístup SDEU určitým směrem posunul vpřed.

Ve své práci jsem se i snažila posoudit, jak jsou muslimské šátky vnímány ve společnosti. Popsala jsem jejich problematiku na pracovišti, ve veřejných

prostředí a ve školním prostředí. Z rozsudků zmíněných v práci je zřejmé, že existuje několik důvodů pro omezení nošení šátků. Nejčastěji se jedná o důvod ochrany veřejné bezpečnosti a pořádku, ochrana zdraví a ochrana práv druhých. Jak plyne z rozsudku ve věci *S.A.S. proti Francii*, je náboženská svoboda limitována za účelem dosažení lepšího vzájemného soužití odlišných společenských skupin. K omezení nošení muslimských šátků je nutné, aby záměrně omezení bylo přiměřené a nezbytné k naplnění zamýšleného účelu. ESLP si je vědom, že se přístupy k regulaci náboženských symbolů v Evropě liší, proto v tomto směru ponechává vnitrostátním orgánům určitý prostor pro uvážení.

Resumé

The right to an equal treatment is one of the most important human rights. By equality it is meant that everyone is equal and should be treated the same way regardless of their color, gender, ethnicity, sexual orientation etc. This bachelor thesis deals with the European anti-discrimination law specializing on freedom of religion. There are situations in which people are treated unequally based on a discriminatory factor. Freedom of religion is also a crucial fundamental human right and one has a right not to be discriminated based on his beliefs.

The aim of this thesis is to analyze the matter of wearing a Muslim headscarf as an expression of one's religion. The thesis is divided into four chapters. The first one focuses on the key terms related to this topic. It outlines the basic concepts of equality and discrimination. It firstly describes the difference between the two types of equality – material and formal. Then the chapter distinguishes the direct discrimination and indirect discrimination. The chapter is concluded with characterization of discrimination based on religion.

The second chapter is composed of two subchapters. The first part examines the legal sources of freedom of religion and the prohibition of discrimination in the European Union. Secondly, the attention is brought to Council of Europe and its significant legal documents.

The next part of this thesis is the most crucial one. It analyses the case of *Samira Achbita v. G4S* which deals with the issue of wearing a Muslim headscarf in a workplace. Islamic veils have been a subject of controversy for a long time. The fact that this matter is highly controversial can be seen in two completely different opinions of two Advocate Generals to the nearly identical cases. After the analyzation of the Achbita case, the chapter is followed by the opinion of AG Juliane Kokott and it is briefly compared to the opinion of AG Sharpston to the case of Asma Bougnaoui. The third chapter is concluded with evaluating similar cases of the Court of Justice of the European Union involving the Muslim headscarves issue.

The last chapter is dedicated to the topic of Muslim headscarves overall. It firstly acknowledges the importance of wearing a veil for Muslim women. Then the chapter continues speaking about the issue in a workplace, public places and academical areas.

Seznam použité literatury

Literatura

- AMER, Sahar. *What is veiling* [online]. USA: UNC Press Books, 2017 [cit. 2022-03-09]. ISBN 978-1-4696-1776-3. Dostupné z: https://books.google.cz/books/about/What_is_Veiling.html?id=HmMJBA-AAQBAJ&redir_esc=y
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0
- ČENĚK, Jiří, Josef SMOLÍK a Zdeňka VYKOUKALOVÁ. *Interkulturní psychologie: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2016. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5414-7
- DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. Prameny a nové proudy právní vědy. ISBN 978-80-87146-60-6.
- FIALOVÁ, Eva, Kristina KOLDINSKÁ, Linda SOKAČOVÁ a Martina ŠTĚPÁNKOVÁ. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace: Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010, s. 11. ISBN 978-80-86520-30-8.
- FOREJTOVÁ, Monika a Michaela TRONEČKOVÁ. *Evropské právo v praxi*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-301-8.
- FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-.
- HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.
- KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

- MORAVČÍKOVÁ, Michaela, ed. *Islam v Európe - právne postavenie a financovanie islamských náboženských organizácií*. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-229-5.
- *Průručka evropského antidiskriminačního práva* [online]. 2010 [cit. 2021-11-14]. ISBN 978-92-871-9992-8. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/>,
- SPRATEK, Daniel. *Evropská ochrana náboženské svobody*. Brno: L. Marek, 2008. Deus et gentes. ISBN 978-80-87127-13-1.
- STEHLÍK, Václav, Ondrej HAMULÁK a Michal PETR. *Právo Evropské unie: ústavní základy a vnitřní trh*. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-277-6.
- SVOBODOVÁ, Magdaléna, Harald Christian SCHEU a Jan GRINC, ed. *Listina základních práv Evropské unie: deset let v praxi - hodnocení a výhled*. Praha: Auditorium, 2019. ISBN 978-80-87284-78-0.
- ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1.
- ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. Praha: ASPI, 2003. ISBN 80-863-9552-9.
- ŠMÍD, Martin. *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 35-36. ISBN 978-80-7598-850-8.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.
- TAYLOR, Paul M., 2005. The scope of the forum internum beyond religious choice. In: *Freedom of Religion: UN and European Human Rights Law and Practice*. New York: Cambridge University Press, 2005
- VICKERS, Lucy. Law, religion and the workplace. FERRARI, Silvio. *Routledge Handbook of Law and Religion* [online]. USA: Routledge, 2015 [cit. 2022-03-09]. ISBN 978-0-203-69426-8. Dostupné z: <https://books.google.cz/>

Odborné články

- KHOLWADIA, Sumaiyah. EU Headscarf Bans: The CJEU's missed opportunity for reflection on neutrality in *IX v Wabe* and *MH Müller Handels v MJ*. *Oxford Human Rights Pub* [online]. 4. 8. 2021 [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://ohrh.law.ox.ac.uk/eu-headscarf-bans-the-cjeus-missed-opportunity-for-reflection-on-neutrality-in-ix-v-wabe-and-mh-muller-handels-v-mj>
- HOWARD, Erica. Headscarves and the CJEU: protecting fundamental rights and pandering to prejudice: the CJEU does both. *Maastricht Journal of European and Comparative Law* [online]. Middlesex University, 1. 2. 2022 [cit. 2022-03-09]. ISSN 1023-263X. Dostupné z: <https://eprints.mdx.ac.uk/34621/>
- ZUTHER, David Antonio. The Headscarf Debate Returns to Luxembourg: A Second Chance for Religious Freedom?. *LSE Law Review* [online]. 2021 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://lawreview.lse.ac.uk/articles/abstract/229/>
- AGHA, Petr. MUSLIMSKÉ ŠÁTKY V EVROPSKÉM VEŘEJNÉM PROSTORU. In: *Právník* [online]. 2015 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/10/1.Agha_10_2015.pdf
- SCHEU, Harald Christian. Zákaz zahalování žen a náboženská svoboda. In: *Jurisprudence* [online]. 2014 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/zakaz-zahalovani-zen-a-nabozenska-svoboda-v-evrope.m-30.html>
- SCHEU, Harald Christian. Právní koncepce kulturního konfliktu a její praktická aplikace. In: *Časopis pro právní praxi a vědu* [online]. 2008 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/7080/6453>
- THE UN HUMAN RIGHTS OFFICE. Human Rights of Women Wearing the Veil in Western Europe. : *Research paper* [online]. 11.10.2019, 30 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/>

Internetové zdroje

- ARANYOSSYOVÁ, Markéta. *Svoboda náboženského vyznání* [online]. Vydala Asociace pro mezinárodní otázky (AMO) pro potřeby XXI. ročníku Pražského studentského summitu, 2015 [cit. 2022-02-25]. Dostupné z: <https://www.studentsummit.cz/>

- ČT24. *Proč se muslimky zahalují? Zdaleka nejde jen o Korán* [online]. 26.8.2016 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/1888349-proc-se-muslimky-zahaluji-zdaleka-nejde-jen-o-koran>
- SD EU rozhodl, že zaměstnavatelé mohou zakázat nošení muslimských šátků. *Advokátní deník* [online]. 15. 7. 2021 [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/07/15/soudni-dvur-eu-rozhodl-ze-zamestnavatele-mohou-zakazat-noseni-muslimskych-satku/>

Judikatura

- Nález Ústavního Soudu PL. ÚS 6/02 ze dne 29. 11. 2002
- Rozsudek ESLP ze dne 10. listopadu 2005 ve věci Leyla Sahin proti Turecku, stížnost č. 44774/98
- Rozsudek ze dne 1. 7. 2014 ve věci S. A. S. proti Francii, věc - 43835/11
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. března 2017, ve věci Samira Achbita proti GS4 Secure Solutions NV, věc C-157/15
- Rozsudek ze dne 14. 3. 2017 ve věci Asma Bougnaouia proti Micropole SA, věc C-188/15
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. července 2021 IX v. WABE eV a MH Müller Handel GmbH v. MJ, spojená věc C-804/18 a C-341/19
- Stanovisko generální advokátky J. Kokott – věc C 157/15 Achbita

Právní předpisy

- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- Listina základních práv EU
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Smlouva o fungování EU