

# Náboženské symboly ve vzdělání a zaměstnání

seminář Pro bono aliance a Kanceláře veřejného ochránce práv

Mgr. Eva Nehudková, Mgr. Veronika Bazalová

# Osnova

- vymezení náboženské svobody
- Co je náboženským symbolem?
- Užívání náboženských symbolů studenty a učiteli/kami + případová studie
- Náboženské symboly na pracovišti + případová studie
- diskuze

## Náboženská svoboda

- **Čl. 15, 16 Listiny, čl. 9 Úmluvy**
- **význam náboženské svobody** (ESLP stížnost č. 14307/88 Kokkinakis proti Řecku): *„Pluralita je součástí demokratické společnosti, o níž se dříve bojovalo po staletí a která na ní závisí.“*
- **neutralita státní moci** (čl. 2 odst. 1 Listiny): *„Stát je založen na demokratických hodnotách a nesmí se vázat ani na výlučnou ideologii, ani na náboženské vyznání.“*
- **Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 6/02:** *„Česká republika musí akceptovat a tolerovat náboženský pluralismus, tedy především nesmí diskriminovat či naopak bezdůvodně zvýhodňovat některý z náboženských směrů.“*
- **interní a externí aspekt:** vnější projevy lze omezit (výhrada zákona + legitimní cíl + nezbytnost + přiměřenost)

## Výhrada zákona jako podmínka omezení náboženských projevů

- čl. 9 Úmluvy **umožňuje omezení projevů náboženství, která jsou předepsaná právem (*prescribed by law*)**, tj. podle ESLP může vyplývat i z ustálené judikatury, musí se ale jednat o normu dostupnou, předvídatelnou a vylučující svévoli...
- čl. 16 Listiny: **výkon práva projevovat náboženství může být omezen zákonem ....**

## Které náboženské symboly jsou předmětem právní ochrany?



- Náboženské přesvědčení, víra či světový názor, které se vyznačují vážností, přesvědčivostí a dlouhodobostí
- Vnější projevy náboženského přesvědčení, které mají reálnou a přímou spojitost se systémem víry
- Zachovávání obřadu: řada projevů jako je dodržování stravovacích pravidel či úprava zevnějšku (např. kněžský oděv, hidžáb, nikáb, burka, plnovous, jarmulka, a podobně)

# Jeden symbol – různé významy...

- Každý symbol v sobě obsahuje **více významů**. Příkladem je svastika na rukávu nacionalisty na protiromské demonstraci a svastika vyobrazená na hinduistické kulturní památce – je třeba přikládat jí jiný význam.
- Nález ÚS sp. zn. IV. ÚS 2011/10: *„Přes nepochybnost garance základních práv (včetně svobody projevu a práva shromažďovacího) pro každého je **právem i povinností demokratického státu přiměřenými prostředky bránit sebe sama i společnost, kterou reprezentuje, proti destruktivním útokům ze strany těch hnutí a jednotlivců, kteří popírají a zpochybňují (a už tím byť i jen plíživě likvidují) základní demokratické hodnoty.**“*

## Jak je to s muslimskými šátky?

- **Stanovisko generální advokátky Eleanor Sharpston (C-188/15):**
  - V islámské víře stejně jako v jiných náboženstvích existují různá učení, pokud jde o přesná pravidla, která musí vyznavači této víry dodržovat. Některá mají za to, že ženy nejsou povinny nosit jakoukoliv pokrývku těla či pouze hlavy. Jiná zase stanoví, že taková pokrývka musí být nošena na veřejnosti vždy.
  - Nelze vždy důvodně očekávat, že dotčená osoba zvolí „diskrétní“ formu.

## Jak je to s muslimskými šátky?

- ESLP např. v rozsudcích Leyla Şahin v. Turecko (č. 44774/98) nebo Dahlab v. Švýcarsko (č. 42393/98):
  - ze svobody náboženského vyznání vyplývá mimo jiné **svoboda projevat vyznání** soukromě i veřejně
  - pokud je předmětem dotčeného opatření zákaz nošení **islámského šátku**, dochází k porušení uvedeného práva



## Náboženská svoboda – test

- **Spadá uvedené jednání do rozsahu náboženské svobody?**
- **Je zásahem do náboženské svobody?**
- **Existuje pro konkrétní zásah do náboženské svobody právní (v ČR zákonný) základ?**
- **Lze objektivně odůvodnit?**
  - Sleduje omezující opatření legitimní cíl?
  - Je dané opatření nezbytné (existence mírnějších prostředků)?
  - Je dané opatření přiměřené?

## Náboženské symboly lze omezit na základě zákona, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná v zájmu ochrany :

- veřejné bezpečnosti
- veřejného pořádku
- zdraví
- morálky (mravnosti)
- práv a svobod druhých



# Souběžně dotčená práva

- **Zákaz diskriminace**
  - Odepření práva či statku z důvodu náboženského vyznání, víry či světonázoru
  - Čl. 3 Listiny, zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) – dále jen „ADZ“, rámcová směrnice 2000/78/ES
- **Právo na vzdělání** (čl. 2 DP\_1 Úmluvy, čl. 33 odst. 1 ve spojení s čl. 32 odst. 4 Listiny)
  - Právo jednotlivce na přístup ke vzdělání
  - Právo rodičů na vzdělání dítěte v souladu s jejich náboženským přesvědčením

# Užívání náboženských symbolů ve školách - osnova

- **zahraniční zkušenosti – náboženské symboly žáků:**
  - zákonná omezení náboženských symbolů ve školách
  - kolize se školními uniformami
  - tělesná výchova
- **případ ze střední zdravotnické školy - stručně**
- **zahraniční zkušenosti – náboženské symboly pedagogů:**
  - riziko proselytismu
  - překážka v komunikaci

# Zákonná omezení náboženských symbolů žáků v zahraničí

- **Turecko:** ESLP - Sahin proti Turecku, stížnost č. 44774/98, v roce 2013 upustilo od zákonného zákazu náboženských symbolů ve většině veřejných institucích včetně škol.
- **Francie:** zákon č. 2004-228 ze dne 15. 3. 2004 zakazuje nošení ostentativních náboženských symbolů ve veřejných školách.

## Velká Británie: kolize se školními uniformami?

- varianty uniforem pro náboženské menšiny (příručka ministerstva školství)
- Z judikatury vyplývá, že samotná povaha a vzhled náboženského symbolu je velmi významná při hodnocení otázky přiměřenosti omezujícího opatření.



## Tělesná výchova

- možný legitimní cíl: bezpečnost a zdraví studentů, ochrana cizích žáků před sociálním vyloučením
- ESLP: Dogru proti Francii (č. 27058/05), Kervanci proti Francii (č. 31645/04)
- Německo: možnost nosit „burkini“
- ESLP: Osmanoğlu a Kocabaş proti Švýcarsku (29086/12)
- Nizozemsko (equality body): sportovní šátek nezakládá riziko





## Případ diskriminace ve střední zdravotnické škole



- případ medializovaný již před podáním podnětu ochránci
- neutrální pravidlo stanovené školním řádem
- nepřímá diskriminace stěžovatelky (nevyžaduje se úmysl)
- Nepravomocné rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 10 (17 C 61/2016) se k otázce omezení náboženského symbolu ve škole nevyjadřuje.



# Užívání náboženských symbolů učiteli/kami

- ESLP ponechává širší prostor pro uvážení než u studentů.
- Učitelé jsou povinni poskytovat vzdělání pluralitním a neutrálním způsobem.
- Projevy náboženského přesvědčení vyučujících se mohou dostat do kolize se svobodou studentů nebýt vystaven působení náboženských symbolů.

# Riziko proselytismu

- **ESLP: Dahlab proti Švýcarsku**, stížnost č. 42393/98
    - ESLP spatřuje zvýšené riziko obracení žáků na víru prostřednictvím náboženského symbolu, který vyučující nosí, u dětí nižšího věku (4 až 8 let).
  - **Německo** (Spolkový ústavní soud):
    1. rozsudek *Kopftuch* ze dne 3. 6. 2003, věc 2 BvR 1436/02, BVerfGE 108, 282
      - Rozhodující kritérium pro zákaz náboženského symbolu je podle Spolkového ústavního soudu jeho vnímání okolím.
    2. usnesení ze dne 27. 1. 2015, věc 1 BvR 471/10, 1BvR 1181/10
      - Samotné nošení oblečení, které má náboženské konotace, není způsobilé ovlivnit náboženskou svobodu žáků.
- Berlínský soud v roce 2017 přiznal zadostiučinění cca 9.000 EUR ženě, která nebyla kvůli muslimskému šátku přijata jako učitelka základní školy.

## Náboženský symbol jako překážka v efektivní komunikaci

- Velká Británie: Employment Appeal Tribunal ze dne 30. 3. 2007, věc Azmi v. Kirklees Metropolitan Borough Council [2007] UKEAT 0009\_07\_3003
- Tribunál rozhodl, že zákaz nosit nikáb sleduje v daném případě legitimní cíl ochrany práv žáků, aby se jim dostalo nejlepšího možného vzdělání, k čemuž potřebují vidět vyučující do obličeje.

# Případová studie



## Náboženské symboly na pracovišti

- Pracovněprávní oblast zahrnuje **přístup k zaměstnání i podmínky na pracovišti včetně rozvázání pracovního poměru, odměňování, a podobně.**
- Je třeba **odlišit soukromý a veřejný sektor.**
- **Užívání náboženských symbolů se může dostat do kolize zejména s:**
  - požadavkem striktní náboženské neutrality státních zaměstnanců (např. ve Francii)
  - požadavkem soukromého zaměstnavatele na dodržování *dress code*
  - ochranou bezpečnosti a zdraví při práci

## Náboženské symboly u zaměstnanců ve veřejném sektoru ve Francii

- rozsudek ESLP **Ebrahimian proti Francii** č. 64846/11:
  - případ muslimské sociální pracovnice zaměstnané na psychiatrickém oddělení státní nemocnice, která byla propuštěna, protože odmítla odložit v práci hidžáb
  - vnitrostátní orgány podle ESLP neporušily článek 9 Úmluvy
  - ESLP tím rozšířil požadavek striktní náboženské neutrality státních zaměstnanců ve Francii na celý veřejný sektor.

# Dodržování dress code

- **Švédsko (ombudsman):** muslimský muž se odmítl podrobit pravidlu, že všichni zaměstnanci musí mít kromě uniformy také oholené vousy (povolen byl pouze knír) a přišel o práci – NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE
- **Belgie (odvolací pracovní soud):** muslimská prodavačka v knihkupectví odmítla odložit šátek podle interního předpisu; soud shledal, že zachování neutrální korporátní identity je legitimní cíl zaměstnavatele a diskriminaci vyloučil, aniž by se vypořádal s námitkou diskriminace nepřímé

# Dodržování dress code

- **Norsko:** soukromá společnost zajišťující bezpečnost na několika letištích zakázala svým zaměstnancům nosit k uniformě *viditelné doplňky politického či náboženského významu*.
  - Ombudsman dospěl k závěru, že se jedná o **přímou diskriminaci z důvodu náboženství a víry a nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví**.
  - Tribunál (odvolací orgán) nepřisvědčil názoru ombudsmana a shledal, že **legitimním cílem zákazu bylo vytvoření atmosféry respektu a pořádku u bezpečnostních bran**; podle názoru tribunálu šlo o opatření nezbytné k vytvoření podnikatelského profilu dané společnosti.



# Dodržování dress code – rozhodnutí ESLP

## Eweida a ostatní proti UK, č. 48420/10

- Zaměstnavatel nemůže zakázat zaměstnanci užívání náboženského symbolu z důvodu dodržování *dress code*.
- Snaha společnosti udržet si korporátní identitu a vystupovat neutrálně ve vztahu k veřejnosti nepřeváží právo zaměstnance projevit své náboženské vyznání navenek prostřednictvím náboženského symbolu.



# Otázka šátku na soukromém pracovišti poprvé před SDEU

- dva skutkově blízké případy – **dva diametrálně rozdílné pohledy generálních advokátek:**
  - **belgický případ:** stanovisko generální advokátky Juliane Kokott, C-157/15
  - **francouzský případ:** stanovisko generální advokátky Eleanor Sharpston, C-188/15

## Stanovisko GA Juliane Kokott, C-157/15

- Recepční, která se rozhodla nosit do práce v souladu se svou vírou hidžáb, porušila nepsanou politiku názorové a náboženské neutrality zaměstnavatele a dostala výpověď.
- Podle GA **přichází v úvahu pouze diskriminace nepřímá.**
- Opatření za účelem uplatňování politiky založené na neutralitě náboženského vyznání a víry zaměstnavatelem, diskriminaci nepředstavuje, pokud je přitom dodržována zásada proporcionality.
- **Z hlediska proporcionality je třeba brát v úvahu:**
  - velikost a nápadnost náboženského symbolu,
  - druh pracovní činnosti zaměstnankyně,
  - kontext, v němž má tuto pracovní činnost vykonávat,
  - a národní identitu příslušného členského státu

## Stanovisko GA Eleanor Sharpston, C-188/15

- Designová inženýrka u soukromé společnosti odmítla na výzvu odložit muslimský šátek a dostala proto výpověď. Zaměstnankyně měla velmi dobré výsledky, zaměstnavatel zákazem reagoval pouze na klienta, který mu po kontaktu s muslimskou zaměstnankyní sdělil, že šátek uvedl některé z jeho zaměstnanců do rozpaků.
- Podle GA **šátek v daném případě nemá žádný vliv na výkon práce a pro omezení není důvod, proto se jedná o přímou diskriminaci.**
- GA zdůraznila společenskou nebezpečnost argumentace, která by za věčný požadavek označila vyhovění předsudečným postojům zákazníků.

## Rozhodnutí Soudního dvora EU ze dne 14. března 2017

- SDEU chápe pojem „náboženské vyznání“ ve stejné šíři jako ESLP.
- částečně přisvědčil oběma generálním advokátkám
- **C-157/15**: Zákaz nosit muslimský šátek, který vyplývá z interního pravidla neutrality, nepředstavuje diskriminaci přímou. Jedná se o diskriminaci nepřímou, pokud takové opatření vede ke zvláštnímu znevýhodnění stoupenců určitého náboženství a pokud nelze odůvodnit legitimním cílem, případně není prostředkem přiměřeným a nezbytným.
  - **Za legitimní cíl považuje sledování politiky neutrality.**
  - Posouzení nezbytnosti a přiměřenosti náleží předkládacímu soudu.
- **C-188/15**: **Vůle zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby zaměstnavatele nezajišťovala zaměstnankyně nosící muslimský šátek, nelze považovat za podstatný a určující profesní požadavek odůvodňující méně příznivé zacházení.**

# Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- **Případ paní Chaplin** (součást rozhodnutí ESLP Eweida a ostatní proti UK): ESLP uznal legitimní cíl ochrany bezpečnosti a zdraví a porušení čl. 9 Úmluvy neshledal.
- **Německo** (berlínský pracovní soud – 55 Ca 2426/12): muslimská uchazečka o pozici asistentky v soukromé zubní ordinaci nebyla přijata, protože odmítla odložit hidžáb – **soud konstatoval, že šátek nepředstavuje větší hygienické riziko než odkryté vlasy** a zároveň nevyklučuje kombinaci s lékařským oděvem

# Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- **Nizozemsko** (okresní soud): Poté, co se v nemocnici opakovaně objevovala infekce, doporučila komise expertů, aby zaměstnanci nosili krátké rukávy. O výjimku žádala pedagogická pracovnice (muslimka), která pracovala především s rodiči pacientů. Zaměstnavatel jí nevyhověl a dal jí výpověď. **Podle soudu sledovalo opatření zaměstnavatele legitimní cíl ochrany zdraví pacientů, neboť mělo zabránit šíření infekce.**

# Případová studie





# Shrnutí

- Náboženské symboly lze omezit pouze **na základě zákona při sledování legitimního cíle.**
- Povaha a vzhled náboženského symbolu hraje významnou roli při posouzení **přiměřenosti** omezujícího opatření.
- Státům náleží širší prostor pro uvážení, jak upraví užívání náboženských symbolů učiteli, neboť na rozdíl od studentů plní přímou pedagogickou a výchovnou úlohu.
- Korporátní politika podle ESLP nepřeváží nad právem jednotlivce projevit své náboženské přesvědčení navenek (např. nošením kříže na krku); bezpečnost a ochrana zdraví při práci ano.
- Podle SDEU je možné omezit náboženské symboly na pracovišti prostřednictvím podnikové politiky neutrality, kterou zaměstnavatel uplatňuje koherentně ve vztahu k všem zaměstnancům, pokud tito zaměstnanci přicházejí do styku se zákazníky.

# Děkujeme za pozornost...

- Mgr. Eva Nehudková  
E-mail: [nehudkova@ochrance.cz](mailto:nehudkova@ochrance.cz)  
Tel.: 542 542 367
- Mgr. Veronika Bazalová  
E-mail: [bazalovav@ochrance.cz](mailto:bazalovav@ochrance.cz)  
Tel.: 542 542 254

[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

[www.eso.ochrance.cz](http://www.eso.ochrance.cz)

[www.facebook.com](https://www.facebook.com): Veřejný ochránce práv – ombudsman

[www.twitter.com/ochranceprav](https://www.twitter.com/ochranceprav)