2. 4. 2010

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Diskriminace na základě náboženství – zkušenosti z Anglie

V Anglii existuje množství rozsudků, které se zabývají diskriminací. Na české půdě jde o relativně novou problematiku - antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) je účinný teprve od 1. září 2009, i když určitá míra ochrany před diskriminací existovala v roztříštěné úpravě i dříve. Zkušenosti z Anglie nám mohou posloužit jako odrazový můstek při identifikaci diskriminace. V této souvislosti je proto zajímavý rozsudek odvolacího soudu Anglie a Walesu č. A2/2008/2984 ve věci Eweida vs. British Airlines ze dne 12. února 2010, který se týkal situace, kdy zaměstnavatel zakazoval v zaměstnání viditelně nosit náboženské symboly.

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law

Zaměstnavatel-British Airways („**BA**“), požadoval na zaměstnancích, kteří přicházeli do kontaktu se zákazníky, aby v souladu s interním předpisem BA nosili předepsanou uniformu a zároveň nenosili na viditelném místě jakýkoliv náboženský symbol. Jedinou povolenou výjimkou z tohoto interního předpisu byly ty symboly, které požadovala přímo doktrína daného náboženství a nemohly být proto zahaleny - i v tomto případě se však vyžadoval souhlas zaměstnavatele s jejich nošením.

Zaměstnankyně vyznávající křesťanskou víru pracovala na check-in přepážce. Běžně nosila do zaměstnání řetízek s křížkem, ale křížek měla vždy schovaný pod uniformou. Počátkem roku 2004 došlo k změně dizajnu uniforem zaměstnanců BA na typ s „odhaleným krkem“. V období od 20. května do 20. září 2006 přišla zaměstnankyně několikrát do práce s viditelně umístněným řetízkem se stříbrným křížkem. Na výzvu zaměstnavatele křížek vždy zahalila. Dne 20. září 2006 se situace opět opakovala. Tentokrát však zaměstnankyně odmítla na výzvu zaměstnavatele křížek zahalit a byla proto poslána domů. Následně odmítla jinou zaměstnavatelem nabízenou pozici se stejnou mzdou, která by nevyžadovala kontakt se zákazníky, a tudíž umožňovala zaměstnankyni viditelně křížek nosit.

Zaměstnankyně se obrátila na pracovněprávní tribunál - Employment Tribunal - s tvrzením, že jí zaměstnavatel přímo a nepřímo diskriminoval a též obtěžoval na základě jejího náboženství, tj. z důvodu, že je křesťanka. Ani jedno z těchto tvrzení však před tribunálem neobstálo. Tribunál dovodil, že k žádné diskriminaci nedošlo, protože není důkaz o tom, že by byla skupina zaměstnanců-křesťanů v rámci zaměstnavatele znevýhodněna z důvodu svého vyznání oproti jiné skupině, která není křesťanského vyznání.

Zaměstnankyně se proti tomuto rozhodnutí odvolala k Employment Appeal Tribunal, který však rozsudek nižší instance potvrdil. Podle názoru odvolacího tribunálu zaměstnankyně neprokázala, že byla nějak znevýhodněna tím, že jí nebylo povoleno viditelně nosit křížek. Zároveň neprokázala ani znevýhodnění dalších zaměstnanců stejného vyznání.

Zaměstnankyně neuspěla ani u další instance (Court of Appeal), kde bylo opět vysloveno, že

požadavek plynoucí z interního předpisu zaměstnavatele byl oprávněný, když paušálně zakazoval nošení veškerých symbolů s výše uvedenou výjimkou. Tento požadavek tedy nebyl proto zaměřen výlučně proti křesťanskému vyznání zaměstnankyně. Rovněž nebyli křesťané znevýhodnění v porovnání s jiným náboženstvím. Podle názoru tohoto soudu není viditelné nošení křížku požadavkem křesťanské víry resp. její doktríny, ale pouze osobní volbou a rozhodnutím této zaměstnankyně.

Odvolací soud se rovněž vypořádal s otázkou, jestli zaměstnankyně naplňuje označení „osob“ v relevantním právním předpise o rovném postavení zaměstnanců [The Employment Equality (Religion or Belief Discrimination) Regulations 2003]. Tento předpis zakazuje použití ustanovení, kritéria nebo praxe, které by znevýhodňovalo určité osoby oproti jiným osobám na základě náboženského vyznání nebo víry. Na rozdíl od českého antidiskriminačního zákona, který obsahuje obdobné ustanovení vztahující se na osobu-jednotlivce, stanoví uvedené anglické ustanovení podmínku dopadu na více osob.

Zaměstnankyně argumentovala, že k nepřímé diskriminaci dochází, i když je ovlivněna víra pouze jediného člověka. Odvolací soud se s tímto názorem neztotožnil a potvrdil tak rozhodnutí nižších instancí. Podle jeho názoru termín „osoby“ (v množném čísle) nemůže znamenat pouze jediného člověka. Jelikož zde nebyl důkaz o tom, že by byl znevýhodněn interním předpisem i jiný zaměstnanec, dovodil, že nejde o nepřímou diskriminaci. Lze očekávat, že se zaměstnankyně obrátí na nejvyšší soud (Supreme Court).

Shrnutí

Bylo by bez pochyby zajímavé sledovat stejný případ v českých podmínkách. Český antidiskriminační zákon stanoví, že nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů náboženského vyznání nebo víry (§ 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona) **osoba** znevýhodněna oproti ostatním. Vztahuje se tedy na jednotlivce, ne na více osob.

Důležitým závěrem tohoto případu je, že opatření, které má negativní efekt na zaměstnance se nepovažuje za nepřímou diskriminaci, pokud zaměstnavatel prokáže, že toto opatření přiměřeným způsobem sleduje legitimní cíl, tj. že je objektivně odůvodněno. Tato výjimka ze zákazu nepřímé diskriminace platí i v České republice. V popsaném případě lze za tento objektivní důvod považovat snahu BA vystupovat vůči zákazníkům neutrálně a nehlásit se k žádnému náboženství či víře.

Text rozsudku odvolacího soudu k dispozici ZDE

Mgr. Daša Aradská

Randl Partners

advokátní kancelář

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe