

Zákaz nosenia šatky či burky na pracovisku je v poriadku



PRACOVNÉ PRÁVO | V Luxemburgu rozhodovali o výpovedi za porušenie zákazu náboženských prejavov.

Moslimke zakázal zamestnávateľ ešte v roku 2006 nosiť na pracovisku šatku. Keďže však vnútorný predpis firmy nedodržala, dostala výpoveď. Sudcovia v Luxemburgu nedávno rozhodli, že žena nebola diskriminovaná a takéto obmedzenia nie sú v rozpore s právom.

Martin Ducar

martin.ducar@mafrasllovakia.sk

©hn



Nosenie šatky môže zamestnávateľ zakázať. Musí to však platiť nerozdielne pre všetkých pracovníkov.

ILUSTRAČNÁ SNÍMKA: DREAMSTIME

Pred viac ako 14 rokmi začala moslimka Samira Achbita pracovať pre belgickú pobočku spoločnosti G4S ako recepčná. Firma sa zaoberá poskytovaním prijímacích a recepčných služieb pre verejný, ale aj súkromný sektor. V čase prijatia Achbity do zamestnania platilo v rámci spoločnosti nepísané pravidlo, podľa ktorého zamestnanci nemohli nosiť na pracovisku viditeľné symboly ich politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia.

V rozpore s neutralitou

V apríli 2006 Achbita svojmu zamestnávateľovi oznámila, že chce nosiť počas pracovného času moslimskú šatku. Riaditeľstvo G4S jej odpovedalo, že nosenie šatky nebude tolerované, pretože je to v rozpore s neutralitou, o ktorú sa firma usiluje vo vzťahoch so svojimi zákazníkmi. Nepísaný zákaz sa navyše v máji toho istého roka zaviedol do vnútorného poriadku spoločnosti. Ani to Achbita nezabránilo, aby moslimskú šatku nosila. Z firmy bola preto v júni 2006 prepustená. Moslimka výpoveď napadla na belgických súdoch a v marci o ňom dokonca rozhodoval Európsky súdny dvor. Toho

sa belgický kasačný súd pýtal na výklad smernice Únie, ktorá hovorí o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní. Sudcovia v Luxemburgu museli rozhodnúť, či bola moslimka v Belgicku diskriminovaná.

Podľa sudcov znamená zásada rovnakého zaobchádzania to, že nemôže existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na náboženstve. Vnútorný predpis spoločnosti v Belgicku však zakazoval nosenie symbolov náboženského presvedčenia všetkým zamestnancom. Ten znamenal, že firma by podľa neho mala rovnako potrestať zamestnankyňu, ktorá by nosila viditeľný krížik na krku, ako aj zamestnankyňu, ktorá by mala na sebe burku. Práve to bolo pre súd rozhodujúce. „Na pani Achbit sa pravidlá podniku uplatnili rovnako ako na akéhokoľvek iného zamestnanca G4S,“ píše sa v rozsudku.

Sudcovia preto v rozhodnutí konštatovali, že takýto vnútorný predpis nezavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na náboženstve alebo na viere, a že smernica porušená nebola.

Firmy majú voľné ruky

Náš Zákonník práce podľa vedúcej advokátky kancelárie Glatzova & Co.

“**Zamestnávateľia sami a autonómne rozhodujú o forme a podobe pracoviska, ako aj o tom, čo na ňom zamestnanci budú alebo nebudú robiť, prípadne čo majú nosiť.**

Veronika Pázmányová,
vedúca advokátka kancelárie
Glatzova & Co.

va & Co. Veroniky Pázmányovej v zásade neupravuje, čo všetko možno zamestnancovi na pracovisku zakázať či obmedziť. „Zamestnávateľia sami a autonómne rozhodujú o forme a podobe pracoviska, ako aj o tom, čo na ňom zamestnanci budú alebo nebudú robiť, prípadne, čo majú nosiť,“ hovorí Pázmányová. Preto sú u nás typické vnútorné poriadky firiem o tom, aké oblečenie má zamestnanec v práci nosiť, ako sa

má správať, prípadne, čo do práce nosiť nemôže.

Firmy sú povinné pracovníkov s každým obmedzením oboznámiť. Podľa Zákonníka práce má totiž zamestnávateľ pred podpisom pracovnej zmluvy upozorniť na všetky pracovné podmienky. „Ak takúto povinnosť zavádza počas trvania pracovného pomeru, čo je plne v jeho kompetencii, je nutné, aby so zmenou oboznámil všetkých dotknutých pracovníkov a aby táto zmena platila do budúcnosti, a nie spätne,“ objasňuje vedúca advokátka.

Za oblečenie výpoveď

Za nedodržanie dress codu u nás dokonca hrozí výpoveď. Zamestnávateľ však musí správne vymedziť výpovedný dôvod. Musí byť určený jednoznačne a nemožno ho neskôr meniť. „Do úvahy prichádza výpoveď pre opakované porušenie pracovnej disciplíny, ale v zmysle judikatúry aj výpoveď pre nesplnenie požiadaviek zamestnávateľa na riadny výkon práce ustanovených vo vnútornom predpise, pri ktorom nie je nevyhnutné opakovanie porušenia,“ tvrdí Pázmányová. Samotný dress code je zo zákona daný len v prípade bezpečnostných pomôcok alebo práce s potravinami. Inak je

v podstatne nepovinnou súčasťou našich firiem. Príkladmi zákonného dress codu sú ochranné helmy alebo siečky na hlavách. Okrem oblečenia môže zamestnávateľ cez vnútorné predpisy regulovať aj veci, ktoré zamestnanec nemôže do práce doniesť. Najčastejšie ide o zbrane a zvieratá, ale typický je zákaz nosenia vlastných počítačov a aj vlastných pamäťových kariet. Firmy by však mali skúmať, či je zavádzaný zákaz alebo obmedzenie v súlade so zákonom, existuje oprávnený záujem, kvôli ktorému ho chce zaviesť, a či je toto konanie primerané. „V praxi vznikajú situácie, keď osobná prehliadka zamestnancov pri vstupe na pracovisko je u jedného zamestnávateľa oprávnená a akceptovateľná, zatiaľ čo u iného zamestnávateľa ide o neprimeraný zásah do práv jeho zamestnancov,“ vysvetľuje Pázmányová.

Klientom vadila šatka. Žena dostala výpoveď

Keď Asma Bougnaoui nastúpila v roku 2008 do spoločnosti Micropole, mala len šatku zakrývajúcu vlasy. Neskôr začala nosiť na pracovisku aj moslimskú šatku. Po sťažnosti zákazníka, ktorý jej bol pridelený spoločnosťou, ju firma žiadala o neutralitu vo vzťahu k zákazníkovi. To jednoducho znamenalo, aby žena viac šatku nenosila. Žena s tým nesúhlasila a následne bola prepustená. Situácia sa dostala na francúzske súdy a neskôr až do Luxemburgu na Súdny dvor Európskej únie. Francúzsky kasačný súd sa ho pýtal, či môže firma plniť želanie zákazníka tak, aby služby neboli poskytované pracovníčkou, ktorá nosí moslimskú šatku.

Sudcovia sa odvolávali na to, že treba overiť, či je rozdielne zaobchádzanie objektívne odôvodnené sledovaním politiky neutrality.

Súdny dvor v polovici marca rozhodol, že vôľa zamestnávateľa zohľadňovať želanie zákazníka, aby služby už neboli poskytované pracovníčkou, ktorá nosí moslimskú šatku, nemôže byť rozhodujúcou požiadavkou na zamestnanie. To znamená, že klienti sa nemôžu len tak dožadovať, aby si pracovníci dali dolu náboženské symboly, pokiaľ zamestnávateľ nemá pre túto oblasť nastavené aj vnútorné predpisy. (DUC)

HN **poradňa**

Neviete si rady?

Máte nevyriešený dlhoročný spor, ignorujú vás súdy alebo iné štátne inštitúcie? Informujte nás priamo prostredníctvom e-mailovej adresy martin.ducar@mafrasllovakia.sk.

STRATÉGIE
odborný mesačník o marketingu, reklame a médiách
marec 2017
cena: 4,99 €
www.strategie.sk

Hi! social like

FOOD
COOLINARI
mesačný organický reach
143 000

BEAUTY
LENKA
mesačný organický reach
116 384

FASHION
JANATINI
mesačný organický reach
87 764

Módna bublina alebo reálna pomoc značkám?

BLOGGER

JEDINÝ MESAČNÍK
o marketingu, reklame a médiách

+ prílohy

NOVÉ ČÍSLO UŽ V PREDAJI

STRATÉGIE
Eventy 2017

STRATÉGIE
TOP 100 zadávateľov 2016

TOP 100

STRATEGIE.SK

Available on the App Store

PREDPLATNÉ hnonline.sk/predplatne @ predplatne@mafrasllovakia.sk 02/48 238 238