

[Úvod](#) > [Podnikatelské prostředí](#) > [Poradna podnikatele](#) > Poradna: Zákaz nošení oblečení spjatého s vírou na pracovišti

## Poradna: Zákaz nošení oblečení spjatého s vírou na pracovišti

20. 10. 2017 | Zdroj: BusinessInfo.cz

**Má společnost zaměstnává více než 100 lidí, jsou z různých koutů světa. Mohu zakázat, aby na pracovišti nosili oblečení, které je spjaté s jejich vírou například ženské muslimské šátky? Obávám se nařčení z diskriminace.**

**JOSEF B., Brno**

Chce-li zaměstnavatel stanovit zaměstnancům povinnost nosit určitý oděv, musí v první řadě mít jasno, z jakého důvodu tento požadavek vznáší. Od něj se pak bude odvíjet způsob, jak dress code zavést. Ve výrobě, kde je pracovní oděv součástí osobních ochranných pracovních prostředků, je zavedení vhodné provést vnitřním předpisem, který pouze rozvádí již existující zákonnou povinnost zaměstnance nosit na pracovišti ochranný pracovní oděv.

V případech, kde oblečení roli ochranného pracovního prostředku neplní, je nutná opatrnost. Právní předpisy totiž nestanoví povinnost zaměstnance, aby při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem. K dodržování dress codu lze tedy zaměstnance zavázat nejlépe smluvně.

Zaměstnavatel smí v rámci dress code zakázat nošení viditelných náboženských symbolů na pracovišti, bude-li se takové nařízení vztahovat beze zbytku na všechny. O přímou diskriminaci by se jednalo, pokud by zákaz byl individuální, směřovaný jen proti některým zaměstnancům nebo jen proti některým náboženstvím. Nepřímou diskriminaci by bylo možné dovodit, pokud by vydání tohoto zákazu vedlo k znevýhodnění zaměstnanců nebo zaměstnankyň určitého náboženského vyznání nebo víry.

Soudní dvůr EU v jednom ze svých především v Německu intenzivně diskutovaných rozhodnutí z letošního roku dovedl, že pokud je zákaz objektivně odůvodněn legitimním cílem (např. firemní politikou přísné náboženské neutrality při styku se zákazníkem), je přiměřený a nutný, o nepřímou diskriminaci se nejedná. Pokud se pro takový zákaz rozhodnete, lze jen doporučit dbát zvýšené opatrnosti při formulaci pravidel. Nebezpečí soudních sporů, jejichž předmětem je nařčení z diskriminace, je obrácené důkazní břemeno. Zaměstnavatel musí prokázat, že zaměstnance, který podal žalobu a tvrdí, že byl diskriminován, nediskriminoval.

*Převzato z časopisu Profit. Autor článku: JUDr. Lucie Kalašová, LL.M., advokátka trvale spolupracující s bpv Braun Partners s.r.o.*



Realizátorem portálu je  
agentura CzechTrade.



Gestorem projektu je  
Ministerstvo průmyslu a obchodu



e-mail: [info@businessinfo.cz](mailto:info@businessinfo.cz) | správce webu: [webmaster@businessinfo.cz](mailto:webmaster@businessinfo.cz)

© 1997-2017 CzechTrade. Všechna práva vyhrazena.