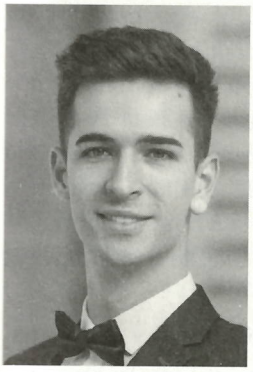
Střet svobody vyznání s neutrálními pravidly u zaměstnavatele v souvislosti s diskriminací v pracovněprávních vztazích

Diskriminace – religious clothing – SDEU C-344/20

V rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr" nebo „SDEU") sp. zn. C-344/20 se dostala do střetu svoboda náboženského vyznání vyjadřovaná daným oděvem, který osoba v rámci své víry chtěla nosit, a interní pravidla zaměstnavatele stanovující neutrální vyjadřování náboženského vyznání na pracovišti.



Daniel Aleš Weiss

Advokátní kancelář Randl Partners.

Pro pochopení základních principů, na kterých je rozhodnutí[1] postaveno, autor považuje za důležité vysvětlit v první části článku problematiku diskriminace, její typy, právní předpisy týkající se diskriminace v českém právním řádu, ale také srovnání s institutem nerovného zacházení. Následně pak rozebrat předmětné rozhodnutí SDEU a v závěru je srovnat s českým případem, kterému se běžně přezdívá „šátková aféra" a týká se právě náboženského oděvu ve školství.

Nerovné zacházení vs. diskriminace

Jednou z nejzákladnějších hodnot v moderní společnosti je rovnost. Jedná se o poměrně novodobou hodnotu, na kterou v historii rozhodně nebyl brán takový zřetel, společnost byla totiž rozdělena spíše hierarchicky a lidé si často rovni nebyli.[2] **Rovnost** je však abstraktní hodnotou existující ve vztahu k jiné hodnotě, vždy totiž uvádí do souvislosti dvě hodnoty. Tedy rovnost „v něčem", rovnost „mezi jednou a druhou věcí", rovnost „jedné věci s věcí jinou." Opomineme-li rovnost materiální, která spočívá v reálném stavu dvou nerovných hodnot, pro tento článek bude zásadní rovnost formální, tedy **spravedlivé zacházení se všemi stejně rovným způsobem**. Při nedodržování rovnosti pak dochází k nerovnému zacházení.

Vedle rovnosti je často stavěn pojem **diskriminace**. Diskriminaci lze popsat jako *„rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určitých kategorií obyvatelstva."*[3] V první řadě je důležité vyvrátit poměrně rozšířenou mystifikaci o tom, že jakákoliv nerovnost v zacházení, která se někomu nelíbí, představuje diskriminaci. Mezi nerovným zacházením a diskriminací je totiž jeden zásadní rozdíl.

Diskriminace spočívá v nerovném zacházení z některého ze zakázaných diskriminačních důvodů, jež jsou uvedeny v § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „ADZ" nebo „antidiskriminační zákon")[4], jako jsou například rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk či zdravotní postižení.

1 rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. října 2022 ve věci C-344/20

2 Hájková Michaela. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU, C.H. Beck

3 srov. Petráčková, V., Kraus, J. a kol. Akademický slovník cizích slov. 1. vydání. Praha: Academia, 1995 a 1997 (dotisk), s. 170.

4 zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Diskriminace existuje v několika různých formách. Nejčastěji se můžeme setkat s dělením diskriminace na diskriminaci přímou a nepřímou. **Přímou diskriminací** je jednání, které samo o sobě působí vůči osobě diskriminačně, za užití některého ze zakázaných důvodů. Diskriminační faktor je z jednání naprosto zřejmý, mezi jednáním a diskriminací existuje nevyvratitelná kauzalita. Příkladem přímé diskriminace by mohla být například nabídka práce pouze pro muže. Jednalo by se o přímou diskriminaci na základě pohlaví. Takový inzerát by samozřejmě v některých případech mohl mít legitimní důvod, v obecné rovině a bez znalosti legitimního důvodu však působí diskriminačně.

Nepřímou diskriminací je jednání, které působí na první pohled bezproblémovým a spravedlivým dojmem. Představuje zdánlivě neutrální jednání či pravidlo, které sice nikoho nediskriminuje přímo, je však nastaveno takovým způsobem, že určitým směrem nepříznivě dopadá na nevyhovující skupinu osob, čímž ji diskriminuje. Příkladem nepřímé diskriminace by mohlo být pravidlo zaměstnavatele zakazující na pracovišti přítomnost jakýchkoliv zvířat. Přestože by takové pravidlo dopadalo na všechny zaměstnance stejně a zdánlivě by tedy nezavánělo nerovným zacházením, pro zdravotně znevýhodněného uchazeče, který pro výkon práce a běžných aktivit potřebuje svého asistenčního psa, by toto pravidlo představovalo diskriminaci na základě zdravotního stavu. Uchazeč nemůže vykonávat práci bez svého asistenčního psa, který je ale speciálně vycvičen k běžnému fungování a měla by pro něj platit výjimka z pravidla zákazu na pracovišti. Toto pravidlo by tak vůči uchazeči působilo diskriminačně a jednalo by se o diskriminaci na trhu práce.

Oba dva příklady uvedené výše autor záměrně zvolil z pracovněprávní oblasti, a to z důvodu, že další směřování článku míří právě k diskriminaci na pracovišti. K **diskriminaci na pracovišti** může samozřejmě docházet i mezi spolupracovníky nebo mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli. Může ovlivnit nejen vzájemné osobní vztahy, ale také celkové vnímání kultury společnosti zaměstnavatele, jak se zaměstnanec na pracovišti cítí, ale také záměry jeho spolupracovníků. Diskriminace na pracovišti může také ovlivnit pocit psychického bezpečí a sounáležitosti a na to navazující schopnost odvádět co nejlepší práci, protože diskriminace pochopitelně snižuje motivaci zaměstnanců, jejich pracovní nasazení a angažovanost.

Rozhodnutí SDEU C-344/20

Přelomový případ se vrací k aktuální diskusi o tom, **zda může zaměstnavatel zakázat zaměstnanci nosit viditelně náboženské, filozofické nebo duchovní symboly**. SDEU se znovu vrátil k tezi, že zaměstnavatel může takové pravidlo stanovit za předpokladu, že je uplatňováno **obecně a nediferencovaně** a **existuje legitimní potřeba** na straně zaměstnavatele, kterou musí být zaměstnavatel v případě potřeby **schopen prokázat**.

Legitimní potřebou je hodnota, která si zaslouží ochranu a může vyvážit zásah do rovného zacházení. Může jí být například zajištění ochrany soukromí, bezpečnosti nebo ochrana (základních) práv jiných osob. Může jít taktéž o povinnosti, které povinným subjektům ukládají zvláštní zákony (např. požadavek na obezřetnost u bank a pojišťoven).
Skutkový stav:

- zaměstnavatel ve svém vnitřním předpise zakázal viditelně nosit náboženské, filozofické nebo duchovní symboly. Toto způsobilo vznik sporu mezi L. F., ženou muslimského vyznání, jež se mimo jiné projevuje každodenním nošením šátku zakrývajícího vlasy, ramena, šíji a dekolt, a společností SCRL, kde se ucházela o stáž;
- L. F. tvrdí, že byla společností SCRL při přijímacím pohovoru diskriminována na základě svého náboženského vyznání. U přijímacího pohovoru totiž byla dotázána, zda souhlasí s politikou neutrality, která je u zaměstnavatele zavedena vnitřním předpisem. Konkrétní pravidlo zní *„pracovníci se zavazují dodržovat politiku přísné neutrality, která platí v rámci podniku. Budou tedy dbát na to, aby žádným způsobem, slovy, způsobem oblékání ani jiným způsobem neprojevovali své náboženské, filozofické nebo politické přesvědčení, ať je jakékoli."* S tímto pravidlem žalobkyně samozřejmě nesouhlasila a potenciálnímu zaměstnavateli, společnosti SCRL, sdělila, že si šátek sundat odmítá;
- následně L. F. obnovila svou žádost o stáž v SCRL a nabídla, že bude nosit jiný typ šátku. Tato žádost však byla zamítnuta s odůvodněním, že v prostorách SCRL není povolen žádný typ pokrývky hlavy, ať už se jedná o čepici, klobouk nebo šátek;
- L. F. proto podala žalobu k Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Frankofonní pracovněprávní soud v Bruselu), ve které obvinila SCRL z porušení ustanovení belgického obecného antidiskriminačního zákona;
- Tribunal du travail francophone de Bruxelles se obrátil na SDEU s otázkou, zda slova „náboženské vyznání nebo přesvědčení" obsažená ve směrnici Rady 2000/78/ES o rovném zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „Směrnice") mají být považována za dva aspekty jednoho chráněného kritéria, nebo naopak jako dvě samostatná kritéria. Dále se předkládající soud Soudního dvora zeptal, zda je zákaz nošení náboženského oděvu obsažený ve směrnici SCRL v souladu se Směrnicí a zdali skutečnost, že je s osobou v této souvislosti zacházeno méně přívětivě, představuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání.

Náboženský oděv

Autor by zde chtěl uvést malou vsuvku, co vlastně je onen „náboženský oděv", anglicky též „religious clothing." Náboženským oděvem se rozumí oděv nošený v souladu s upřímným náboženským přesvědčením osoby – tedy přesvědčením spojeným s náboženskou vírou, mimo jiné včetně pokrývky hlavy, šperků, emblémů a jiných druhů náboženského oblečení.[5] Pro ženy vyznávající islám existuje několik kategorií náboženského oděvu, odvíjejících se mj. od oblasti původu ženy. Nejrozšířenější pokrývkou hlavy muslimských žen je tzv. hidžáb, šátek zakrývající vlasy, ramena, šíji a dekolt. Setkat se s ním můžeme v podstatě ve všech muslimských zemích, kde zvyklosti či legislativa nevyžadují přísnější zahalení. Nejčastěji využívanou variantou muslimského náboženského oděvu je také u muslimek žijících v evropských zemích. Mezi přísnější náboženské oděvy patří např. nikáb, burka nebo abája.[6] Náboženský oděv se často může zdát poměrně silným a omezujícím zásahem do integrity člověka, pro dané jedince je však důležitou součástí víry a spíše mohou spatřit jako omezující pravidlo znemožňující jim projev právě skrze daný náboženský oděv tak, jak tomu je v případech zmíněných v tomto článku.

Soudní dvůr se vypořádal s předběžnými otázkami belgického předkládajícího soudu a uvedl, že slova „náboženství nebo víra" obsažená v článku 1 Směrnice musí být vykládána v tom smyslu, jako by představovala jediný diskriminační důvod zahrnující jak náboženské přesvědčení, tak filozofické nebo duchovní přesvědčení. Soudní dvůr konkrétně zmínil, že *„důvod diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení je třeba odlišit od důvodu vycházejícího z ‚politických názorů či jakýchkoli jiných názorů', a zahrnuje tedy jak náboženské přesvědčení, tak filozofické či duchovní přesvědčení."* V souvislosti s tím také připomněl, že z jeho judikatury vyplývající důvod diskriminace založený na „náboženském vyznání nebo přesvědčení" je třeba odlišovat od důvodu založeného na „politickém či jiném názoru".

S konkrétním odkazem na rozsudek C-157/15, ze dne 14. března 2017, ve věci G4S Secure Solutions[7] (dále jen „rozsudek G4S Secure Solutions") a rozsudek C-804/18 a C-341/19, ze dne 15. července 2021, ve věci WABE a MH Müller Handel[8] (dále jen „rozsudek WABE"), Soudní dvůr poznamenává, že *„ustanovení pracovního řádu podniku, které zakazuje pracovníkům vyjadřovat své náboženství slovy, oblečením nebo jakýmkoli jiným způsobem toto své přesvědčení projevovat, ať už je jakékoli, nepředstavuje, pokud jde o pracovníky, kteří mají v úmyslu vykonávat svou svobodu náboženského vyznání a svědomí prostřednictvím viditelného nošení nápisu nebo oděvu s náboženskými konotacemi, přímou diskriminaci ‚z důvodu náboženského vyznání nebo přesvědčení' ve smyslu práva EU, pokud je toto pravidlo uplatňováno* ***obecně a nediferencovaně***." Vzhledem k tomu, že náboženské vyznání či filozofické nebo duchovní přesvědčení může mít každý člověk jakékoliv, takové pravidlo, pokud je uplatňováno obecně a nediferencovaně, nezakládá rozdílné zacházení na základě kritéria, které je neoddělitelně spojeno s náboženstvím nebo s těmito přesvědčeními.

Pokud jde o zařazení věci v mezích přímé a nepřímé diskriminace, konstatoval SDEU, že stejně jako rozsudky ve věci G4S Secure Solutions a ve věci WABE upravují ustálený přístup SDEU k posuzování existence diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení ve věcech interních pravidel neutrality u zaměstnavatele, tak i v této věci se vylučuje diskriminace přímá. Pouze výslovný zákaz nošení nápadných rozměrných symbolů náboženského přesvědčení uvedený v rámci interního pravidla neutrality by vedl k posouzení přímé diskriminace. V této souvislosti se samozřejmě střetávají dvě hodnoty, které jsou dle zásad Evropské unie hodny ochrany, a to svoboda podnikání a svoboda myšlení, náboženského vyznání a svědomí.

SDEU upřesňuje, že zdánlivě neutrální povinnost zavedená společností SCRL může představovat rozdíl v zacházení nepřímo založený na náboženském vyznání nebo přesvědčení, pokud je prokázáno, že v realitě znevýhodňuje osoby hlásící se k určitému náboženství.

Dále připomněl základní tezi přípustného rozdílného zacházení, a to **kritérium legitimního cíle.** Výše zmíněné jednání by totiž nepředstavovalo nepřímou diskriminaci, sledovala-li by jím SCRL splnění nějakého odůvodnitelného legitimního cíle a prostředky k jeho dosažení byly považovány za přiměřené a nezbytné. **Pouhé přání zaměstnavatele provádět politiku neutrality však není objektivním ospravedlněním rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení.** Objektivním by mohlo být považováno pouze tehdy, pokud zaměstnavatel prokáže existenci skutečné potřeby, která by byla legitimním cílem pro takové jednání.

5 Pye, E. Michael and Dickie, James. „religious dress". Encyclopedia Britannica, 11 Aug. 2018, https://www.britannica.com/topic/religious-dress. Accessed 30 January 2023

6 Aristava N., Novikova K., Islám: Ženské oblečení a jeho vliv na život muslimských žen v moderním světě. Online dostupné z: Islám: Ženské oblečení a jeho vliv na život muslimských žen v moderním světě [Hospodářská a kulturní studia] (hks.re)

7 rozsudek Soudního dvora Evropské unie, ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (dále jen „rozsudek ve věci G4S Secure Solutions").

8 rozsudek ze dne 15. července 2021, WABE a MH Müller Handel (C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, dále jen „rozsudek ve věci WABE").

V rámci posouzení přednosti některé ze dvou výše zmíněných chráněných hodnot je pak rozhodující, zdali je pro zaměstnavatele stěžejní neutrální pohled na věc, který v jisté míře potlačuje individualitu jedince a podporuje spíše jednotnost na pracovišti prostřednictvím všeobecného zákazu těchto rozdílů zakotveného v interním předpise zaměstnavatele (resp. **pravidel nucené neutrality**), anebo dá zaměstnavatel přednost v dnešní době aktuální **podpoře diverzity a rozmanitosti** prostřednictvím podpory a normalizace těchto rozdílů.

SDEU se přiklonil ke druhé ze zmíněných hodnot a obohatil výklad právě o *„snahu v zásadě podporovat toleranci a respekt, jakož i akceptovat větší míru rozmanitosti, a zabránit zneužití politiky neutrality zavedené v podniku v neprospěch pracovníků, kteří dodržují náboženské předpisy vyžadující nošení určitých částí oděvu“*[9]. De facto tak oslabil postavení zaměstnavatele a stanovil mu přísnější rozměr pro výklad možnosti omezit své zaměstnance vnitřním předpisem.

Takzvaná česká šátková aféra

Pro srovnání s evropským případem by se autor rád stručně vrátil k českému případu, kterému se lidově přezdívalo „šátková aféra“ a tento rok „slaví“ výročí 10 let (případ z roku 2013). Týkal se dvou studentek pražské střední zdravotnické školy, které ji byly nuceny opustit v souvislosti s nemožností projevu svého náboženského vyznání právě prostřednictvím náboženského oděvu.

Jedna z nich následně podala na jednání školy žalobu, ve které tvrdila, že byla pražskou střední zdravotnickou školu nucena opustit poté, co jí bylo zakázáno nošení náboženského oděvu – šátku hidžábu – během teoretické části výuky. Předem se s vedením školy domluvila na sundání hidžábu během praktické výuky ošetřovatelské praxe, o zákazu během teoretické části však řeč nepadla. S tím však nesouhlasila ředitelka školy. V žalobě se poškozená studentka domáhala omluvy a 60 tisíc korun. U Obvodního soudu pro Prahu 10 ani Městského soudu v Praze neuspěla. Nejvyšší soud České republiky však věc posoudil jinak a rozhodl, že žalobkyně prokázala nepřímou diskriminaci v přístupu ke vzdělání, a to z důvodu náboženství.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí zdůraznil nutnost tolerance vůči odlišným životním přístupům. Uvedl, že vyznávání islámu je sice v České republice menšinovým náboženským vyznáním a společnosti proto není vlastní tolerance vůči náboženskému oděvu, konkrétně hidžábu s ním spojeným. Konstatoval však, že *„za podmínek daných naším právním řádem by i tyto osobní a nikoho neohrožující projevy náboženského přesvědčení **měly být většinovou společností tolerovány**, a to zvláště v oblasti vzdělávání, jehož úkolem je mimo jiné i vést studenty **k úctě a respektu k právům druhých a názorové snášenlivosti**.“*[10] Neztotožnil se tak s postupem odvolacího soudu, který své rozhodnutí postavil na závěru, že bylo omezení viditelných projevů příslušnosti k náboženskému vyznání (prostřednictvím náboženského oděvu) dané školním řádem odůvodněné. Odvolací soud zdůraznil, že **škola má být neutrálním prostředím** a že užívání hidžábu je v rozporu s právem nebýt vystaven působení náboženských symbolů, s čímž však Nejvyšší soud zásadně nesouhlasil a zdůraznil, že neutrální pravidlo školního řádu dopadá na žáky vyznávající islámskou víru tíživěji než na ostatní žáky, protože jim není povoleno nošení pokrývky hlavy, která je neoddělitelně spojena s projevem jejich víry (např. oproti křesťanství, které po ženách nošení určitého náboženského oděvu nepožaduje).

K případu se vyjádřila i Anna Šabatová, jež byla v tu dobu zvolenou ochránkyní lidských práv. Šabatová se ve sporu postavila na stranu studentek a silně se vyhradila proti praktikám školy. Nesouhlasil s ní její zástupce Stanislav Křeček, který je zvoleným ochráncem lidských práv nyní. Ochránce se neztotožnil ani s posledním rozhodnutím Nejvyššího soudu, avšak zdůraznil, že rozhodne-li se škola používání náboženského symbolu omezit nebo k omezení dojde jako důsledek neutrálního ustanovení, *„je nutné, aby omezení bylo odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení byly přiměřené a nezbytné.“* Pokud podmínka legitimního cíle není naplněna, ředitel či ředitelka školy nemůže užívání náboženských symbolů omezit školním řádem a současně nemůže rozhodovat, zda náboženský symbol povolí, či nikoliv.

Pro srovnání s rozsudkem SDEU se pak rozhodnutí Nejvyššího soudu shoduje **v potřebě existence legitimního cíle pro odůvodnění odlišného zacházení v interním předpisu** zaměstnavatele (resp. školním řádu).

Závěr

Ať už se bavíme o naší vnitrostátní praxi, anebo o přístupu k diskriminaci na poli Evropské unie, bezesporu se na obou frontách posouváme vpřed k větší citlivosti a opatrnosti v rovném zacházení s ohroženými menšinovými skupinami. Pochopení vnímání diskriminace, zejména jejího velmi zhoubného vlivu na zaměstnance a prostředí pracoviště, je prvním krokem k jiné a lepší zkušenosti zaměstnanců. Dalším krokem je posílení kultury inkluze, kterou podporují

9 stanovisko generální advokátky Laily Medina přednesené dne 28. dubna 2022(1) Věc C-344/20 LF proti SCRL

10 rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 25 Cdo 348/2019, ze dne 27. listopadu 2019

vedoucí pracovníci, kteří chtějí pro zaměstnance, ale také zaměstnavatele lepší a vzájemně výhodné vztahy.

Samozřejmě je důležité připomenout, že bavíme-li se o české „šátkové aféře" dnes a srovnáváme-li ji s evropským případem z roku 2022, může se nám některý postup, převážně českých nižších soudů, nebo praxe školy zdát necitelným. Přece jen se jedná o několik let starý případ a výkladová praxe problematiky nerovného zacházení a diskriminace se dynamicky vyvíjí nejen na poli evropské legislativy, ale také na poli vnitrostátním. Je tedy otázkou, zdali by v roce 2023 proces postupoval obdobně, nebo by byl k účastníkům řízení a tvrzeným obětem diskriminace shovívavější.

Není pochyb o tom, že zahraniční praxe a společenské cítění je v porovnání s Českou republikou v otázce nerovného zacházení a diskriminace stále o poznání citlivější, dle názoru autora jsme však na správné cestě k většímu uvědomění a inkluzivitě, což by mělo být s ohledem na hodnoty moderní demokratické společnosti cílem nás všech.

Zdroje:

- Ministerstvo: Náboženské symboly lze ve škole zakázat jen v zájmu bezpečnosti (2015). Dostupné online: https://www.christnet.eu/zpravy/27292/ministerstvo_nabozenske_symboly_lze_ve_skole_zakazat_jen_v_zajmu_bezpecnosti.url.
- Ministerstvo školství doporučilo školám, aby plošně nezakazovaly náboženské symboly (2015). Dostupné online: https://domaci.hn.cz/c1-64081980-ministerstvo-skolstvi-doporucilo-skolam-aby-plosne-nezakazovaly-nabozenske-symboly.
- Může sekulární stát zakázat náboženské symboly ve školách? (2017). Dostupné online: https://www.osacr.cz/2017/02/24/muze-sekularni-stat-zakazat-nabozenske-symboly-ve-skolach/.
- Náboženské symboly u soudu (2022) Dostupné online: https://www.katyd.cz/clanky/nabozenske-symboly-u-soudu.html.
- Diskriminace v pracovněprávních vztazích. Dostupné online: https://www.praceamzda.cz/clanky/6734/diskriminace-v-pracovne-pravnich-vztazich.
- Understanding the Effects of Discrimination in the Workplace. Dostupné online: https://www.gallup.com/workplace/349865/understanding-effects-discrimination-workplace.aspx.
- Religious Dress. Dostupné online: https://www.britannica.com/topic/religious-dress.
- Úřad pro publikace Evropské unie: Věc C-344/20: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Belgie) dne 27. července 2020 – L.F. v. S.C.R.L. Dostupné online: https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/194c179d-0c56-11eb-bc07-01aa75ed71a1.
- Court of justice of the European union: Press release No. 167/22. Dostupné online: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2022-10/cp220167en.pdf.
- Zákaz hidžábu ve školách není legitimní, rozhodl Nejvyšší soud. Umožňuje tak zřídit tam i modlitebny, míní právník (2017). Dostupné online: https://nasregion.cz/zakaz-hidzabu-ve-skolach-neni-legitimni-rozhodl-nejvyssi-soud-umoznuje-tak-zridit-tam-i-modlitebny-mini-pravnik-143465/.
- Reprezentace jinakosti a „šátková aféra". Případová studie zákazu nošení muslimských šátků ve Francii (BP MUNI). Dostupné online: https://is.muni.cz/th/pu915/.
- Česká šátková aféra: rasismus to je, ale zaměřený proti naší kultuře (2013). Dostupné online: https://www.reflex.cz/clanek/zpravy/52800/ceska-satkova-afera-rasismus-to-je-ale-zamereny-proti-nasi-kulture.html.
- Žena, která bránila školu před islámskou vírou, dostala metál od Zemana. Prezident ocenil ředitelku z kauzy hidžáb (2018). Dostupné online: https://nasregion.cz/zena-ktera-branila-skolu-pred-islamskou-virou-dostala-metal-od-zemana-prezident-ocenil-reditelku-z-kauzy-hidzab-68618/.
- Srov. Petráčková, V., Kraus, J. a kol. Akademický slovník cizích slov. 1. vydání. Praha: Academia, 1995 a 1997 (dotisk), s. 170.
- Hospodářská a kulturní studia. Islám: Ženské oblečení a jeho vliv na život muslimských žen v moderním světě. Dostupné online: https://www.hks.re/wiki/ls2018:islam.
- Stanovisko generální advokátky Laily Medina přednesené dne 28. dubna 2022, Věc C-344/20 LF proti SCRL. Dostupné online: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=258501 & pageIndex=0 & doclang=CS & mode=lst & dir=&occ=first & part=1 & cid=1237947.

KNIŽNÍ TIP **www.obchod.wolterskluwer.cz**

Soudní exekuce, 2. vydání

Martin Štika, Jitka Wolfová

Autoři ve druhém vydání publikace Soudní exekuce opět propojují teoretický a vědecký rozměr exekučního práva se svými praktickými a dlouholetými zkušenostmi a poznatky z výkonu soudních exekutorů obohacené z jejich pedagogické činnosti. Oproti prvnímu vydání došlo v důsledku značných novelizací exekučního práva nejenom k podstatnému přepracování monografie, ale také k zásadnímu rozšíření obsahu jednotlivých kapitol.

Monografie je určená erudovaným odborníkům a studentům vysokých škol, účastníkům exekučního řízení nebo běžným čtenářům, kteří hledají informace o exekučním řízení.

Cena: 799, 396 s., vazba brožovaná *Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz*