

NOŠENJE VERSKIH OBELEŽJA NA RADNOM MESTU, RAZUMNO PRILAGOĐAVANJE I SLUČAJ EVEIDA¹

Apstrakt

U radu se obrađuje pitanje nošenja verskih obeležja na radnom mestu, kroz prizmu razumnog prilagođavanja, instituta koji spaja radno i ustavno pravo, sve kroz prizmu prakse Evropskog suda za ljudska prava. Naime, ovaj institut nastao je u SAD i Kanadi i to isprva, u religijskim pitanjima, kasnije se proširivši na pitanje osoba sa invaliditetom. Međutim, prelazivši Atlantik, religijska pitanja su se negde „zagubila“, pa u Evropi postoji izvestan otklon u ovoj materiji, sve do pojave predmeta Eveida i drugi protiv Ujedinjenog Kraljevstva. Stoga, autori, koncentrišući se na praksu Evropskog suda za ljudska prava pokušavaju da pruže odgovor na nekoliko povezanih pitanja. Prvo, kakva je praksa Evropskog suda za ljudska prava u ovoj oblasti? Drugo, kakva su stanovišta Suda? Treće, do kakve je promene došlo u predmetu Eveida? Četvrto, da li je predmet Eveida „vesnik“ kakvih novih vetrova kada je reč o razumnom prilagođavanju? U slučaju negativnog odgovora na prethodno pitanje, autori pokušavaju da pruže i odgovor na pitanje, zbog čega u materiji religije, pa i u okviru razumnog prilagođavanja, Evropski sud za ljudska prava ima izvestan rezervisan stav? Takođe, u meri u kojoj je to i moguće, autori pokušavaju da pruže i određene prediktivne stavove.

Ključne reči: religijska obeležja; radno mesto; razumno prilagođavanje; Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda; praksa; Evropski sud za ljudska prava.

1. UVOD

Sloboda veroispovesti je jedna od osnovnih ljudskih sloboda, proklamovana u prvoj generaciji prava u okviru sistematike ljudskih prava i sloboda.² Stoga, postalo je opšteprihvaćeno da se priznavanje, te jemstva poštovanja verskih sloboda neminovno tretiraju kao ustavna materija u državama koje pripadaju tzv. liberalno-demokratskom tipu ustavnosti. Ova činjenica nam govori i kolika se tome važnost na normativnom polju pridaje u pravnim porecima ovih zemalja. Razume se, u skladu sa tim, slične odredbe sadrže i instrumenti međunarodnog javnog prava. Primera radi, član 18. Univerzalne

* Istraživač saradnik, Institut za uporedno pravo u Beogradu.

** Naučni saradnik, Institut za uporedno pravo u Beogradu.

¹ Ovaj rad je napisan u okviru Programa istraživanja Instituta za uporedno pravo za 2021. godinu koju podržava Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja

² J. Rajić Čalić, „Sloboda veroispovesti i autonomija crkve u radnim odnosima svetovnih lica“ u: Državno-crkveno pravo kroz vekove, (ur. Vladimir Čolović, Velibor Džomić, Vladimir Đurić, Miloš Stanić), Beograd-Budva 2019, 741

deklaracije o pravima čoveka iz 1948. godine,³ kao i Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1966. godine garantuju svakome pravo na slobodu mišljenja, savesti i veroispovesti.⁴ U Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda se predviđaju ključni aspekti slobode misli, savesti i veroispovesti ili uverenja. Tako se predviđa da svako ima pravo na slobodu misli, savesti i veroispovesti, koje pravo uključuje slobodu promene vere ili uverenja i slobodu čoveka da, bilo sam, ili zajedno s drugima, javno ili privatno, ispoljava veru ili uverenje molitvom, propovedi, običajima i obredom. Takođe, propisuju se i ograničenja prema kojima ova sloboda može biti podvrgnuta samo onim ograničenjima koja su propisana zakonom i neophodna u demokratskom društvu u interesu javne bezbednosti, radi zaštite javnog reda, zdravlja ili morala, ili radi zaštite prava i sloboda drugih.⁵ Pored toga, članom 14. Konvencije izričito se pominju verska uverenja kao primer zabranjenog osnova za diskriminatorno postupanje, pošto se uživanje prava i sloboda predviđenih u ovoj Konvenciji obezbeđuje bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, veroispovest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno poreklo, veza s nekom nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje ili drugi status. Jasno je da je ovakva zabrana diskriminacije ograničena u svom dejstvu, jer važi samo za „prava i slobode“ predviđene u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.⁶

Zanimljivo je da se pomene da je bilo predloga da se usled nemogućnosti uobličenja jasnog i koherentnog značenja termina vera i verovanje, ovaj član briše iz Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. Međutim on je ostao „kao važna specijalna garancija da će sama srž pluralizma, verska sloboda, uz aktivnije učešće Suda ostati zaštićena, jer bez nje, kako to primećuje profesor Robers, ni opšta sloboda ne bi bila moguća.“⁷ Upravo deluje da je „princip pluralizma“ ono noseće načelo kojim se vodi sudska praksa Evropskog suda za ljudska prava, kako tvrdi jedan od sudija tog Suda.⁸ Ona, sudska praksa Evropskog suda za ljudska prava, u međuvremen i uprkos svim teškoćama, usled složenosti materije i osetljivosti odnosa koji se njome regulišu, u svakom slučaju, širi transevropsko razmišljanje o ulozi i mestu religije u okviru evropskih društava.⁹ Ona utiče i na Sud pravde Evropske unije, koji je nakon usvajanja Direktive o jednakosti u zapošljavanju 2000. godine¹⁰ razjasnio da pojmovi koji nisu definisani u okviru Direktive, bi trebalo da se tumače u skladu sa članom 9. Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, odnosno u skladu

³ Dž. Murdok, *Sloboda misli, savesti i veroispovesti, Vodič za primenu člana 9 Evropske konvencije o ljudskim pravima*, Savet Evrope, Beograd 2008, 12

⁴ E. Korljan, „Pravo na veroispovest u praksi Evropskog suda za ljudska prava“ u: *Državno-crkveno pravo kroz vekove*, (ur. Vladimir Čolović, Velibor Džomić, Vladimir Đurić, Miloš Stanić), Beograd-Budva 2019, 281

⁵ Dž. Murdok, 14

⁶ *Ibid.*, 15.

⁷ V. Marković, „Doktrina polja slobodne procene i njena primena u vezi sa članom 9 Evropske konvencije“ u: *Državno-crkveno pravo kroz vekove*, (ur. Vladimir Čolović, Velibor Džomić, Vladimir Đurić, Miloš Stanić), Beograd-Budva 2019, 313.

⁸ Zachary R. Calo, “Pluralism, Secularism and the European Court of Human Rights”, *Journal of Law and Religion*, 1/2010, 101.

⁹ J. Ringelheim, “Rights, religion and the public sphere: the European Court of Human Rights in search of a theory?”, *A European Dilemma: Religion and the Public Sphere*

¹⁰ M. Bell, “Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace”, *Human Rights Law Review*, 4/2017, 4.

sa rečju sudske prakse Suda u Strazburu. Dakle, sudska praksa Evropskog suda za ljudska prava bi trebalo da bude kao kakav „orijentir“ prilikom tumačenja Direktive, posebno njenog člana 10.¹¹

U bogatoj praksi Evropskog suda za ljudska prava je izuzetno zanimljiv i odnos prema jednom institutu koji na neki način spaja ustavno i radno pravo, a to je tzv. „razumna akomodacija“. Usled sve većeg dodira različitih religija, te različitih shvatanja odnosa religije i društva i države, ovo pitanje postaje sve interesantnije. Naravno, imajući u vidu svu njegovu složenost i širinu, u ovom radu će biti obrađen samo jedan aspekt, a koji se tiče nošenja verskih simbola na radnom mestu i obaveze poslodavca da kroz primenu razumne akomodacije to i omogući, sve kroz prizmu prakse Evropskog suda za ljudska prava. Ovo se pre svega odnosi na slučaj Eveida i drugi protiv Ujedinjenog Kraljevstva u okviru kojeg se na neki način očekivalo postavljanje i trasi-ranje puta za rešavanje ovog pitanja. Kako bi se valjano odgovorilo na tako postavljen cilj istraživanja neophodno je da se pruži odgovor na nekoliko međusobno povezanih pitanja. Prvo, šta uopšte znači pojam razumna akomodacija? Drugo, kakva je praksa suda u Strazburu povodom toga, a naročito s obzirom na predmet Eveida? Treće, da li je u predmetu Eveida napravljen nekakav zaokret? Četvrto, ukoliko je odgovor na prethodno pitanje negativan, šta je, prema mišljenju autora tome uzrok?

2. RAZUMNO PRILAGOĐAVANJE - POJAM I RAZVITAK

Kada pogledamo jezički, jasno je da je potrebno prilagoditi uslove rada, ali na razuman način. Na prvi pogled, izraz „razuman“ implicira da je poslodavac samo dužan da preduzme određene mere koje ne rezultiraju prevelikim troškovima, poteškoćama ili problemima, dok bi sve drugo bilo „nerazumno“. Deluje da je to u skladu sa svakodnevnim značenjem koje se pripisuje terminu „razumno“ i zaista mnoge države članice su na ovaj način unele ovaj termin u svoje pravne sisteme. Međutim, analiza nacionalne transpozicije zakonodavstva, na primer u Evropskoj uniji nakon usvajanja Direktive o jednakosti u zapošljavanju i razmatranje sudskih rasprava koje su se dogodile u SAD -u u vezi sa značenjem termina otkrivaju da bi alternativno, ili pored toga, izraz „razuman“ ili drugi odabrani pridev mogao odnose na kvalitet samog prilagođavanja u smislu da ono mora da bude „efikasno“. ¹² Takođe, postoji i „treći put“, kojim se zapravo kombinuju navedena dva, te je nužno da prilagođavanje bude istovremeno i razumno i efikasno. ¹³

Razumno prilagođavanje je prvobitno bilo koncipirano preko Atlantika, u SAD -u i Kanadi, zanimljivo, upravo radi zaštite verske raznolikosti. ¹⁴ Danas se povodom toga, ne mogu poreći tri činjenice. Prvo, neporecivo je da ovaj koncept sadrži razlike

¹¹ *Ibid.*, 5.

¹² L. Waddington, A. Lawson, *Disability and non-discrimination law in the European Union An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2009, 26.

¹³ Videti više, L. Waddington, “When It Is Reasonable for Europeans to be Confused: Understanding When a Disability Accommodation Is Reasonable from a Comparative Perspective”, *Comp. Lab. L. & Pol’y J.* 29/2007.

¹⁴ H. Kristin, “Duties of reasonable accommodation on grounds of religion in the jurisprudence of the European Court of Human Rights: A tale of (baby) steps forward and missed opportunities”, *International Journal of Constitutional Law*, 4/2016, 964; E. Bribosia, I. Rorive, *Reasonable accommodation beyond disability in Europe?*, European Commission, Luxembourg, 2013, 12.

u formulaciji, obimu, dužnostima razumnog prilagođavanja, kao i u društvenim oblastima na koje se oni primenjuju, a sve u zavisnosti od konkretnog pravnog poretka. Drugo, isto je tako neporecivo i da je dužnost razumnog prilagođavanja povezana sa težnjom za jednakošću, posebno materijalnom jednakošću,¹⁵ a usko je vezana uz koncept posredne diskriminacije, koji takođe ide za postizanjem stvarne ravnopravnosti.¹⁶ Povrh toga, dužnosti razumnog prilagođavanja sastoje se u stvaranju jednakih mogućnosti, izjednačavanju uslova za igru ujednačavanjem uklanjanjem prepreka za puno učešće određenih lica u društvenom životu. Treće, razumnim prilagođavanjem se otklanjaju prepreke za učešće sa kojima se određene (grupe) osoba suočavaju zbog interakcije između njihovih svojstava kao pojedinaca i društvenog okruženja.¹⁷

Kada je reč o SAD, kao što je pomenuto, razumno prilagođavanje je bilo predviđeno prvo, u oblasti religije, a zatim i u oblasti invaliditeta kako bi se sprečila i zabranila diskriminacija po tim osnovama. Konkretno, u Smernicama federalne Komisije za jednake šanse u oblasti zapošljavanja, koja je ustanovljena Zakonom o građanskim pravima iz 1964. godine, odbijanje poslodavca da obezbedi razumno prilagođavanje u oblasti religije na mestima rada smatra se povredom federalnog antidiskriminatornog zakonodavstva, ali samo pod uslovom da takvo prilagođavanje ne dovodi do nesrazmernih teškoća, odnosno tereta za poslodavca.¹⁸ U SAD-u od 1990. postoji propis sa nazivom *Americans with Disability Act* „koji, osim što obavezuje poslodavce da sprovode razumno prilagođavanje, definiše pojam razumnog prilagođavanja i pojam nesrazmernog tereta. Pojednostavljeno, nesrazmeran teret predstavljaju mere koje dovode do značajnih teškoća ili troška uzimajući u obzir određene činjenice: prirodu i troškove prilagođavanja, opremu kojom poslodavac raspolaže, finansijska sredstva poslodavca, broj radnika i vrstu delatnosti kojom se poslodavac bavi.“¹⁹

Sa naše strane Atlantskog okeana, u okviru Evropske unije, eksplicitna dužnost prilagođavanja ustanovljena je samo u pogledu lica sa invaliditetom²⁰ Ipak, postoji mišljenje da se u pravu Evropske unije obaveza razumne prilagođavanja u izvesnoj meri širi, te se odnosi i na vernike koji su u radnom odnosu, a zahvaljujući presudi u predmetu *Achbita*. Naime, Evropski sud pravde u tom je predmetu, koji se odnosi na radnicu koja je, usprkos poslodavčevoj politici neutralnosti, ustrajala na nošenju muslimanske marame na radnom mjestu na kojem je bila u vizualnom kontaktu s klijentima (rad na recepciji), zatražio od nacionalnog suda da utvrdi je li poslodavac mogao, umesto otkaza, ponuditi radnici drugo odgovarajuće radno mesto.²¹ Ovakvo rezonovanje suda, na prvi pogled, deluje kao „stidljivo“ okretanje ka razumnom prilagođavanju. Ipak, prvi pogled ume i da zavara često, pa se smatra da je nuđenje radnicama, koje nose islamske marame za glavu, radnih mesta na kojima nemaju vizualni kontakt

¹⁵ K. Henrard, Duties of reasonable accommodation in relation to religion and the European Court of Human Rights: a closer look at the prohibition of discrimination, the freedom of religion and related duties of state neutrality *Erasmus Law Review*, 5/2012, 62.

¹⁶ I. Grgurev, „Dosezi razumne prilagodbe (u domaćem, anglosaksonskom i pravu Europske unije)“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 2-3/2020, 291.

¹⁷ K. Henrard (2012), 62.

¹⁸ S. N. Stojković-Zlatanović, *Genetički i drugi zdravstveni osnovi diskriminacije na radu*. Institut društvenih nauka, Beograd 2019, 78; K. Henrard (2012), 64

¹⁹ I. Grgurev, 292.

²⁰ Зборник Жоца, 80

²¹ I. Grgurev, 296.

sa klijentima samo formalno, ne i suštinsko razumno prilagođavanje, pošto se ovakvim merama ne postiže inkluzivnost niti stvarno prihvatanje raznolikosti.²² Ipak, ni ovakav stav Suda ne iznenađuje, s obzirom na očigledan nedostatak konsenzusa između (i unutar) država članica,²³ pogotovo imajući u vidu i praksu Evropskog suda za ljudska prava u odnosu na koju se Evropski sud pravde orijentiše.

3. NOŠENJE VERSKIH OBELEŽJA NA RADNOM MESTU U PRAKSI EVROPSKOG SUDA ZA LJUDSKA PRAVA

Uopšteno gledano, jurisprudencija Evropskog suda za ljudska prava nas uči da bi po ovim pitanjima uvek trebalo da imamo u vidu i širi kontekst. On se tiče pravne tradicije svake države i značaja koji religija ima u određenom društvu, te konkretnog vremenskog i prostornog okvira u okviru kojeg se svi ti procesi i odvijaju.²⁴ Upravo ovakvo široko postavljene koordinate Suda nam ukazuju zbog čega i nakon svih ovih decenija, Evropski sud za ljudska prava nije mogao i ne može da pronađe evropski konsenzus o ovom pitanju. Praktično je konsenzus postignut jedino o tome da države članice Saveta Evrope imaju široku slobodu procene u regulisanju pitanja slobode veroispovesti.²⁵ Sve ovo nam govori, ne o činjenici inertnosti ili neodlučnosti Suda, već, pre svega, o tome koliko su pitanja religije složena i osetljiva, te da su i predlozi o brisanju člana 9. Konvencije su imali svoje utemeljenje, kao uostalom i oni koji su pledirali da on ostane i opstane, videvši da će ovakav član koji reguliše ovako osetljivo pitanje koje može da tangira kako čovekovu unutrašnju sferu tako i odnos države prema religiji, biti izuzetno težak za operacionalizaciju.

Nešto konkretnije, a kada pogledamo sudsku praksu koja se tiče nošenja verskih obeležja na radnom mestu, možemo samo da konstatujemo da Evropski sud za ljudska prava nije imao naročito bogatu praksu. Takođe, primećuje se, u okviru nje i u skladu sa opštim opredeljenjem i stav Suda da se dopusti polje široke slobode procene država članica, odnosno da se najčešće utvrđuje da nije došlo do povrede prava predviđenog Konvencijom. Možemo se i zapitati, zbog čega je to slučaj? Prvo, imajući u vidu, osetljivost ispoljavanja religije na radnom mestu, a pre svega u odnosu prema drugima, te prema poslodavcu, koji može da bude i država, odveć je teško izvagati podjednako važne, a često suprotstavljene interese. Drugo, čini se da se zauzima i takav stav prema kojem zaposleni ne može „napustiti“ svoj pol, boju kože, etničku pripadnost, seksualnu orijentaciju, starost ili invaliditet „pred vratima“ po ulasku u prostorije svog poslodavca, ali on to u izvesnoj meri može da učini na svom radnom mestu, kada je o religiji reč,²⁶ te je ta margina nezaštite nešto šira.

Konkretno, kada je reč o predmetima sa ovom tematikom, navešćemo ih nekoliko. U predmetu Dahlab protiv Švajcarske, podnositeljka predstavke bila je nastavnica

²² *Ibid.*, 297.

²³ M. Bell, 12

²⁴ Lj. Kovačević, „Ispoljavanje vere ili uverenja na mestu rada – ključni radnopravni aspekti“, u: *Religija, politika, pravo* (ur. Jovan Čirić, Velibor Džomić, Mirosljub Jevtić), Beograd-Budva 2015, 323.

²⁵ P. Sadowski, „Wearing religious symbols at work in the ECtHR’s judgments“, *Toruńskie Studia Polsko-Włoskie*, 2020, 105.

²⁶ M. Bell, 3.

u osnovnoj školi, koja je nakon preobraćenja u islamsku veru počela da nosi maramu u školi. Nakon niza godina tokom kojih je ona nosila tu odeću bez problema, školski inspektor obavestio je generalnog direktora da nastavnica nosi maramu u školi. Generalni direktor je odlučio da je njeno nošenje zabranjeno i da predstavlja očigledan način identifikacije koji nastavnica nameće svojim đacima u javnom, sekularnom obrazovnom sistemu. Glavni argument Vlade Švajcarske u ovom predmetu bila je činjenica da prema Ustavu, državne škole imaju obavezu da budu neutralne i da marame imaju jak uticaj na malu decu. U odluci da nije bilo kršenja člana 9. Konvencije, Sud je prihvatio argument da marame predstavljaju jak religijski simbol i da nastavnica kao pozitivan uzor za decu, može da utiče na njih. Sud je zaključio da iz navedenih razloga postoji rizik da nošenje marame u školama ima efekat propovedi u školama.²⁷ Takođe, konstatovano je da je njeno pravo da izrazi svoja verska uverenja bilo nadmašeno interesom države da „zaštiti prava i slobode drugih, te očuvanje javnog reda i bezbednosti.“ Na kraju, smatralo se da ovakav vid verskih uverenja podriiva jedan od najvažnijih ciljeva, a to je „očuvanje verskog sklada“.²⁸

Slično je sud reagovao i u predmetu Kurtulmuş protiv Turske, koji se takođe ticao nošenja marame, ali ovoga puta od strane vanredne profesorke na Univerzitetu u Istanbulu. Sudije u Strazburu su ponovile da demokratska država može da zahteva od državnih službenika da budu lojalni ustavnim načelima na kojima se država zasniva kada deluju kao predstavnici te države. Sud se osvrnuo i na odluku u predmetu Dahleb i ponovio da pravila kojima se zabranjuje isticanje verskih simbola na radnom mestu ne prelaze granicu slobodne procene ako uzimaju obzir sve činjenice svakog slučaja i potrebu da se poštuje princip neutralnosti, a da su u predmetu Kurtulmuş ove garancije osigurane. Naime, u konkretnom slučaju, kodeks oblačenja primenjivao se na sve javne službenike, bez obzira na njihove funkcije, veru ili pol. Sud je posebno naglasio činjenicu da je podnositeljka dobrovoljno prihvatila status javnog službenika,²⁹ te da je u skladu sa tim morala da dela sa državnim opredeljenjima.

Sličan, a opet i unekoliko drugačiji je slučaj gospođe Čaplin iz Velike Britanije, koji je takođe bio deo predmeta Eveida i ostali protiv Ujedinjenog Kraljevstva. Naime, radilo se o bolničarki zaposlenoj u gerontološkoj službi koja je dobila otkaz zbog odbijanja da skine privezak sa prikazom raspeća. Njen poslodavac je smatrao da je nošenje predmetnog verskog simbola oko vrata moglo da ugrozi njenu bezbednost, zato što je postojala opasnost da će dementni pacijenti moći da je povrede ako zgrabe i povuku sa njenog vrata lančić sa priveskom. Time je potvrđeno da ograničenje ispoljavanja vere koje poslodavci uvode posredstvom pravila verski neutralnog oblačenja mogu biti dopuštena ako je nošenje vidljivih verskih simbola skopčano sa rizikom po bezbednost i zdravlje zaposlenog.³⁰ Sud je i dodao da je ovo polje u kojem se domaćim vlastima mora dozvoliti široka sloboda procene. Bolnički upravnici bili su u boljoj poziciji da donose odluke o kliničkoj sigurnosti nego sud, posebno međunarodni sud koji nije saslušao

²⁷ M. Matić Bošković, „Sloboda veroispovesti u međunarodnim aktima i praksi Evropskog suda za ljudska prava“, u: *Religija, politika, pravo* (ur. Jovan Ćirić, Velibor Džomić, Miroslub Jevtić), Beograd-Budva 2015, 475; Dž. Mardok, 65; N. Fancourt, “The educational competence of the European Court of Human Rights: judicial pedagogies of religious symbols in classrooms”, *Oxford Review of Education*, 2021, 6.

²⁸ Z. R. Calo, 104

²⁹ P. Sadovski, 106-108.

³⁰ Lj. Kovačević, 325.

direktne dokaze.³¹ Sve u svemu, njeno radno mesto bila je bolnica, gde je briga za zdravlje i bezbednost bila ubedljiv i srazmeran razlog za ograničenje njene slobode da ispoljava svoja verska uverenja.³²

4. BLAGI ZAOKRET U PREDMETU EVEIDA

Predmet koji je uneo izvesne nemire i nadanja i koji je unekoliko uzburkao duhove se ticao vernice hrišćanske koptske crkve gospe Eveide koja je u Britiš Ervejzu obavljala poslove asistenta pri čekiranju putnika na londonskom aerodromu Hitrou. Ona je dobila otkaz nakon odbijanja da, u skladu sa pravilima oblačenja ove kompanije, prikrije, odnosno nosi ispod uniforme, lančić sa srebrnim krstom ne većim od kovanice od pet centi. Takođe, ona je, nakon odbijanja da se povinuje zahtevima iz kodeksa oblačenja, odbila i poslodavčevu ponudu za premeštaj na drugi posao koji nije podrazumevao kontakt sa klijentima kao ni obavezu nošenja službene uniforme. Povodom ovog slučaja, britanski sudovi su presudili da je poslodavac imao valjani razlog za otkaz, budući da nošenje priveska u obliku krsta nije predstavljalo versku obavezu, već lični izbor zaposlene. U obrazloženju svojih odluka rezonovali su da je poslodavac usvojio kodeks oblačenja radi uspostavljanja određenog profesionalnog imidža, zbog čega je i zabrana nošenja vidljivih verskih simbola, bila srazmerna tom legitminom cilju poslodavca. Ipak, drugačije je smatrao Evropski sud za ljudska prava, prema kojem poslodavac, svakako, ima pravo da promoviše imidž svetovnosti. No, taj njegov legitimni interes ne može automatski imati prvenstvo u odnosu na osnovno pravo zaposlene da ispoljava svoju veru nošenjem diskretnog verskog simbola čiji je uticaj na imidž poslodavca, u suštini zanemarljiv. Sud je ocenio i da poslodavac ne može imati legitiman interes da u potpunosti zabrani nošenje verskih obeležja na radnom mestu, pogotovo što je isti poslodavac tolerisao drugim zaposlenima dolazak na posao sa hidžabom ili turbanom.³³ Pored toga, Sud je zauzeo stav da diskretni krst podnositeljke predstavke nije mogao da naruši njen poslovni izgled, te da nije bilo dokaza da je nošenje drugih religijskih simbola umanjilo imidž kompanije. Na osnovu svega iznetog, Sud je zaključio da želja podnositeljke predstavke da nosi vidljiv krst predstavlja pravo zaštićeno članom 9. i da je u navedenom slučaju došlo do povrede.³⁴

Iz ove odluke suda se da izvući nekoliko važnih zaključaka. Prvo, prilikom odlučivanja o ovim pitanjima nacionalni sudija treba da vodi računa o svim pravima i interesima u pitanju (stav 93–94). Dakle, neophodno je da se pažljivo prouče svi interesi u pitanju, a onda da se u celini odredi njihova važnost u konkretnom slučaju i koji od njih pretežu. Nacionalni sudovi moraju istovremeno da obrate pažnju i daju dovoljnu težinu osnovnom pravu koje se štiti pomno ispitujući da li su ugroženi poslovni interesi poslodavca. Određeni su sledeći faktori relevantni za proces merjenja: diskretnost obeležja; odsustvo bilo kakvog negativnog uticaja na korporativni imidž drugih zaposlenih koji nose versku odeću; i odsustvo zadiranja u tuđe interese (stav

³¹ M. Hill, "Religious Symbolism and Conscientious Objection in the Workplace: an evaluation of Strasbourg's judgment in *Eweida and others v United Kingdom*", *Ecclesiastical Law Journal* 2/2013, 202

³² *Ibid.*, 201

³³ Lj. Kovačević, 324

³⁴ M. Matić Bošković, 472.

95). Činjenica da je Britiš ervejz promenio svoju politiku do trenutka kada je slučaj stigao pred Evropski sud za ljudska prava, odigrala je značajnu ulogu u procesu vaganja, a takođe je učinilo zaključak Suda nespornim.³⁵

Drugo, pre slučaja *Eveida* bilo je nekoliko odluka Suda i Komisije u kojima je utvrđeno da nije bilo *prima facie* povrede člana 9. u slučajevima kada je lice u pitanju imalo izbor da li će raditi za poslodavca ili ne. Ipak, ovaj visoko restriktivan i može se reći, nerealan pristup dugo je kritikovan kao neuspešan, a u predmetu *Eveida* napušten. Ovakav pristup nije uzimao u obzir životnu realnost i dobro poznatu činjenicu da u stvarnosti zaposleni retko imaju tako lagodnu poziciju iz koje mogu da budu tako izbirljivi oko toga koje poslove će prihvatiti i pod kojim uslovima. Oslanjajući se na svoje ranije stanovište, Sud je ovde zaključio da mogućnost promene posla ne bi trebalo da znači da nije bilo povrede prava iz člana 9. Konvencije, već da bi to trebalo da bude faktor koji treba izvagati prilikom odlučivanja da li je ograničenje srazmerno u smislu navedenog člana.³⁶ Treće, Sud izričito odbacuje test neophodnosti, odnosno ne zahteva se dokazivanje da je neko postupao ispunjavajući dužnost koju mu je naložila dotična religija. Drugim rečima, pomeren je teret dokazivanja, te sada podnosioci ne moraju da dokazuju da je ispoljavanje određene religije nužno u okviru dogmi odnosno religije. Četvrto, nije neophodno da se radi o tzv. opštepriznatom praktikovanju religije, te se takav prag zaštite u tom smislu odbacuje, pošto se pretpostavlja da bi ovaj kriterijum zaštite mogao da diskriminiše novoosnovane ili manje poznate religije.³⁷

Kada je o razumnom prilagođavanju reč organi Saveta Evrope na njega dugo vremena nisu blagonaklono gledali.³⁸ U skladu sa tim, Evropski sud za ljudska prava je pokazivao snažnu nespремnost da razvije dužnosti razumnog prilagođavanja radi ispoljavanja vere, a u smislu zabrane diskriminacije. Deluje da je ovo oklevanje pojačano usled postojanja širokog polja slobodne procene koje državama daje Sud u pogledu „delikatnih odnosa između religija i država“.³⁹ Predmet *Eveida* praćen je sa velikim interesovanjem kao svojevrsna prelomnica za razumno prilagođavanje u materiji ispoljavanja verskih osećanja na radnom mestu. Međutim, napravljen je samo skroman korak napred,⁴⁰ te do barem približavanja stava koji bi na neki način vodio ka razumnom prilagođavanju nije ni došlo. Pretpostavlja se i koji je osnovni razlog uticao na ovakvo usmerenje Suda. Odgovor se, čini se, sam nameće, kada uporedimo dužnost razumnog prilagođavanja zbog lica sa invaliditetom naspram lica koja ispoljavaju određena verska osećanja na radnom mestu. Naime, u slučaju invaliditeta, potreba za ovakvim pristupom nametanja odgovarajućih obaveza poslodavcima, široko je prepoznata kao suštinska za ostvarivanje prava lica sa invaliditetom.⁴¹ Svakako, ne bi trebalo olako da se shvate i potrebe vernika, ali je isto nužno i konstatovati da nije uvek lako tu pronaći pravu meru. Drugim rečima, kada je reč o dužnosti razumnog prilagođavanja u ovoj materiji, tu ne postoji jaka osnova u međunarodnom pravu, koja odražava međunarodni i evropski konsenzus.⁴² Stoga, potpuno očekivano, Evropski sud za ljudska

³⁵ K. Henrard (2016), 980

³⁶ G. Pitt, "Taking religion seriously", *Industrial Law Journal*, 4/2013, 401; K. Henrard (2016), 980.

³⁷ D. Hill, D. Whistler, *The Right to Wear Religious Symbols*, Palgrave Macmillan UK 2013, 111; G. Pitt, 403.

³⁸ E. Bribosia, I. Rorive, 22

³⁹ K. Henrard (2016), 977

⁴⁰ *Ibid.*, 979

⁴¹ Taking Religion Seriously, 405

⁴² K. Henrard (2016), 983

prava zauzima jedan oprezan i stupnjeviti pristup, kako bi vreme pokazalo pravu meru neophodne ravnoteže, ne zatvarajući vrata u nekoj bližoj ili daljoj budućnosti i za razvitak koncepta razumne akomodacije u polju religije.

5. ZAKLJUČAK

Složenost pravnog rešavanja dilema u vezi sa religijom uslovljava, pre svega, njena složena priroda. Religija se u svom ispoljavanju pojavljuje dvostruko. Sa jedne strane, ona može biti samo deo unutrašnjeg osećaja pojedinca, koji deo ostaje njegov *forum internum* i kao takav ne izaziva, barem, na prvi pogled, određene pravne probleme. Sa druge strane, neophodno je da taj *forum internum* bude priznat i zajemčen od strane države, kako za pojedince, tako i za čitave grupe. Upravo u tom polju se nalaze brojna druga prava i brojni drugi interesi koje često nije lako pomiriti. To najbolje možemo vidimo na primeru nošenja verskih obeležja na radnom mestu. Videli smo da se radi o različitim situacijama, koje se tiču kako različitih poslodavaca, tako i drugačijih konteksta ispoljavanja religijskih uverenja na taj način. Povrh svega, postoje različiti modeli odnosa država prema verskim zajednicama u uporednom pravu.⁴³

U konkretnom slučaju, Evropski sud za ljudska prava se relativno retko bavio ovom problematikom, u suštini ostavljajući polje široke procene organima odnosno države. Ovakav stav Suda je posve opravdan, pošto organi države u pitanju ponajbolje znaju čitav kontekst i mogu da na najpravičniji način ocene sve pojedinosti. U skladu sa tim, do slučaja *Eveida* Sud nije utvrđivao povredu člana 9. Konvencije, a u vezi sa nošenjem verskih simbola na radnom mestu. Opet, razumno prilagođavanje je institut u okviru radnog prava koji na neki način spaja ustavno i radno pravo, jer se pomoću njega ovaploćuju sva prava predviđena pravnim normama, kroz stvaranje jednakih šansi za sve da priznata prava i ostvaruju. Međutim, i ovaj koncept zavisi od konteksta, pa smo imali prilike da vidimo da su koncepcije, a kada je reč o religiji na radnom mestu i razumnom prilagođavanju, potpuno drugačije u Severnoj Americi u odnosu na Evropu, dok u odnosu na lica sa invaliditetom, na primer, postoji praktično jednako shvatanje.

Predmet *Eveida* je, u neku ruku, možda je suviše reći „revolucionaran“, ali je svakako „prekretnica“ u ovoj materiji. Evropski sud za ljudska prava je definitivno „izoštrio“ ili barem „pojasnio“ svoja gledišta. Ipak, sa razumnom akomodacijom se i pomoću njega nije daleko odmaklo. Ovakvo „neodmicanje“ Suda je sasvim očekivano i opravdano. Jednostavno kazano, Sud se, još uvek, nalazi na relativno „klizavom terenu“ i skladu sa tim i postupa. Sud je u predmetu *Eveida* napravio još „fina podeseavanja“, ali smatramo da dalje nije mogao, a imajući u vidu evropski kontekst, te potrebu da i sudske odluke, kao i pravne norme moraju da prate život, često i da ga usmeravaju, ali kada za to postoji realna osnova. Činjenica je da nje, u današnjem vremenu, nema. Kada i da li će je biti pokazaće vreme u skladu sa kojim će verovatno i ići neke buduće odluke Evropskog suda za ljudska prava.

⁴³ V. V. Petrov, M. Stanić, „Religijski elementi u preambulama ustava sa posebnim osvrtom na evropske zemlje“ u: Državno-ckveno pravo kroz vekove, (ur. Vladimir Čolović, Velibor Džomić, Vladimir Đurić, Miloš Stanić), Beograd-Budva 2019, 341-342; M. Stanić, M. Đorđević, „Dodir religije i sekularne države – zakletva sa religijskim elementima predsednika i članova parlamenata na primeru evropskih država“ u: Religija, politika, pravo, (ur. Jovan Čirić, Velibor Džomić, Miroљub Jevtić), Beograd-Budva 2015, 743-745.

Jovana RAJIĆ ĆALIĆ, LL.M.⁴⁴

Dr. Miloš STANIĆ⁴⁵

WEARING RELIGIOUS SYMBOLS DURING THE WORK, REASONABLE ACCOMODATION AND THE EWEIDA CASE

Summary

The paper deals with the issue of wearing religious symbols during the work, through the prism of reasonable accommodation, an institute that combines labor and constitutional law, all through the prism of the practice of the European Court of Human Rights. Namely, this institute originated in the USA and Canada, at first, in religious matters, later expanding to the issue of persons with disabilities. However, during going across the Atlantic, religious issues were “lost” somewhere, so in Europe there is a certain restraint in this matter, until the appearance of the case of Eweida and others against the United Kingdom. Therefore, the authors, concentrating on the case law of the European Court of Human Rights, try to provide answers to several related questions. First, what is the case law of the European Court of Human Rights in this area? Second, what are the views of the Court? Third, what change has occurred in the Eweida case? Fourth, is Eweida a “newspaper” of any new winds when it comes to reasonable accommodation? In the case of a negative answer to the previous question, the authors try to provide an answer to the question, why in the matter of religion, and even within a reasonable accommodation, the European Court of Human Rights has a restrained position? Also, to the extent possible, the authors try to provide certain predictive views.

Keywords: Religious Symbols; Workplace; Reasonable Accommodation; European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms; Case Law; European Court of Human Rights.

⁴⁴ Research Associate, Institute of Comparative Law, Belgrade.

⁴⁵ Research Fellow, Institute of Comparative Law, Belgrade.