

Јована Рајић Ђалић¹

СЛОБОДА ВЕРОИСПОВЕСТИ И АУТОНОМИЈА ЦРКВЕ У РАДНИМ ОДНОСИМА СВЕТОВНИХ ЛИЦА

Сажетак

Поштивањем Конвенције за заштитиу људских права и основних слобода, државе потписнице су се обавезале на поштовање принципа прокламованих у њом документу. За израживање радних односа световних лица у условима које оснива црква од значаја је члан 9. Конвенције који прописује слободу мисли, савести и вероисповести. Поред Конвенције за заштитиу људских права и основних слобода, Међународни пакт о грађанским и политичким правима у члану 18. и члан 10. Повеље Европске уније о основним правима прокламује исто начело. Једна од потписница Конвенције за заштитиу људских права и основних слобода је и Србија. Сходно томе, Устав Републике Србије у члану 43. прокламује заштитиу слободe мисли, савести и вероисповести. Могу ли одређена лична права потиу слободe вероисповести бити ограничена аутономним правилима цркве централни је део овог рада, на које ће аутор покушати да пружи одговор узимајући у обзир значај и ауторитет који завређује црква у држави али и право сваког да слободно исповеда своју веру и да у складу са њим живи и ради.

Кључне речи: слобода вероисповести, аутономија цркве, радни однос.

1. Уводна разматрања

Слобода вероисповести представља једну од основних људских слобода, прокламовану у првој генерацији права у оквиру систематике људских права и слобода. Гарантована у низу докумената, слободу вероисповести не треба разумети само као индивидуално право, већ право које се ужива у заједници са другима.² На тај начин, слобода

¹ Истраживач приправник у Институту за упоредно право у Београду; jovana.ra-
jic@live.com.

² В. Ђурић, „Слобода вероисповести и правни субјективитет цркава и верских заједница у европским земљама“, *Сирани правни живот*, 1/2012, 28.

вероисповести остварује своју сврху једино кроз уживање са другима, па је погрешно ову слободу везивати искључиво за индивидуе, иако је несумњиво да је ова слобода индивидуалног карактера и да само појединац верује и врши верске обреде. Слобода вероисповести има две компоненте, подразумева право на слободу исповедања и јавног вршења вере и право на формирање верских удружења.³ У том смислу, Европски суд за људска права сматра да слободу вероисповести из члана 9. Конвенције треба тумачити у контексту члана 11. који предвиђа слободу удруживања.⁴ Једино тако ће верник, по мишљењу суда, бити у прилици да слободно исповеда веру у заједници са другима, да се несметано удружује и оснива верске заједнице, без мешања државе, што у основи подразумева слободу вероисповести.

С друге стране, секуларност државе подразумева право цркве на самостално организовање и аутономију. Сопствена организација значи да црква успоставља свој систем који функционише по правилима које она сама одреди. Под патронатом цркве оснивају се школе, болнице и друге установе које својим функционисањем треба да допринесу очувању интегритета цркве. Њеном очувању доприносе свештена лица која кроз служење службе, односно мисе, часове веронауке шире учење које црква приповеда. И не само то, њихов начин живота мора бити у складу са канонима цркве. То се са правом очекује од лица која представљају део црквене организације, али да ли се то може и мора очекивати од лаика који заснивају радни однос у установама које се оснивају под патронатом цркве? Да ли треба да се разликује радни однос лекара у црквеној и у државној болници? И може ли световно лице бити отпуштено из религијских разлога иако поседује знање и способности за конкретан посао? Ово су нека од питања на које је потребно дати одговор, због чега је проучавање ове теме од изузетне важности. Како је питање радних односа несвештених лица у установама које оснива црква у Србији у развоју, од значаја ће бити упознати се са решењима других земаља уз помоћ упоредно-правног метода.

2. Црква као привредни субјект и послодавац

Црква и верске организације нису привредни субјекти у праву Републике Србије. Међутим, дозвољено им је да, оснивајући друге субјекте, врше привредну делатност. У праву Европске уније, црква

³ В. Димитријевић, М. Пауновић, *Људска права*, Београд 1997., 176.

⁴ В. Ђурић, 29.

и верске заједнице искључене су из општег правног режима.⁵ Разлог за то треба тражити у природи постојања цркве која указује на њен непрофитни карактер, као и у симболичном значењу појединих питања у вези са функционисањем цркве. У упоредном праву, привредна делатност цркве уређена је законодавством којим се уређује њен положај, уз сходну примену привредноправних прописа. Иако постављају ограничења, такви прописи врло често садрже повластице пореског карактера. Дакле, тенденција је да делатност цркава, верских организација и правних лица које оне оснивају буде регулисана аутономним актима. Такве претензије отварају питање оправданости таквог регулисања, узимајући у обзир да црква има право да се на тржишту рада појави као било који други послодавац односно привредни субјект, те би по правилима тржишне конкуренције требало да важи исти третман за све.

Устав Републике Србије прокламује секуларност, те држава и црква представљају одвојене сфере.⁶ Овај принцип подразумева потпуну одвојеност, организацију и деловање државе и цркве, док је аутономија цркава ближе уређена Законом о црквама и верским заједницама, у даљем тексту ЗЦВЗ⁷. Наведени пропис установљава систем кооперативне одвојености,⁸ прописујући могућност цркве да се бави привредном делатношћу. У члану 26. назначено је да цркве и верске заједнице могу да обављају привредну и другу делатност на начин и у складу са прописима који уређују ту делатност. Према томе, ЗЦВЗ само начелно предвиђа право на привредну делатност, остављајући посебним прописима да уреде ближе услове за њихово обављање за све субјекте, па и за цркву. Сматрамо да такво решење није правилно, већ је потребно донети нови законски оквир или допунити следећи који ће садржати ближе услове под којима би цркве и верске заједнице могле да обављају неку привредну делатност, с обзиром на све особености цркве као ентитета и у складу са сврхом постојања цркве. Такође, закон би морао да предвиди који су то случајеви који оправдавају уплитање цркве у привредну сферу и привилеговани положај који је ослобађа плаћања пореза. Има аутора који сматрају да законско право из члана 26. заправо представља уобичајене приходе цркве од верске

⁵ В. Ђурић, М. Трнавац, „Привредна делатност цркава и верских заједница“, *Стирани правни животи*, 3/2018, 90.

⁶ Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, члан 11.

⁷ Закон о црквама и верским заједницама, *Службени гласник РС*, бр. 36/2006.

⁸ В. Ђурић, М. Трнавац, 98.

литературе и религијских реквизита који се продају у комерцијалним деловима верске заједнице.⁹

Проблематика обављања привредне делатности од стране цркве и верске заједнице почиње од правне празнине у нашем законодавству, које пропушта да дефинише правни појам цркве, на шта са правом указују аутори.¹⁰ Закон о привредним друштвима¹¹ примарни је закон када је обављање привредне делатности у питању. Пропис садржи одредбе о основању, организацији и деловању привредних друштава и предузетника, али како црква и верске заједнице нису нити једно нити друго, поставља се питање њиховог правног субјективитета који ће одредити и њихово место у привредном животу Србије. ЗЦВЗ предвиђа да цркве и верске заједнице имају својство правног лица уколико су регистроване у складу са законом. Према томе, није довољно само основати верску заједницу, већ је упис у регистар обавезан јер има конститутивно дејство. С друге стране, иако стицање профита није сврха обављања делатности цркава и верских организација, оно је саставни део обављања привредне делатности. Због тога неки аутори сматрају да цркве и верске организације треба уврстити у непрофитна грађанска друштва у смислу компанијског права.¹²

Оснивајући установе које заснивају радни однос са лицима које запослење траже, црква и верска организација се појављују у улози послодавца. На тај начин морају да се упознају са политиком пословања која важи за послодавце, односно за принципе који важе у радном праву, а један од њих је и забрана дискриминације.¹³ У Србији се црква још увек није нашла на тржишту рада. Установе које оснива и делатност коју врши требало би да буду у складу са њеном непрофитном улогом у друштву, што јој даје могућност за пореске повластице. Како постоји правна празнина у ЗЦВЗ, неки аутори упућују на Закон о удружењима када је обављање привредне делатности цркава у питању, наглашавајући да црква као непрофитна организација може обављати делатност мањег обима и под условом да је она предвиђена њеним статутом, у складу са статутарним циљевима као и да је обављање такве делатности неопходно управо

⁹ Д. Гујанчић, „Начело световности државе у Србији“, *Политичка ревија*, 4/2012, 15.

¹⁰ В. Ђурић, М. Трнавац, 99.

¹¹ *Службени гласник РС* бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018 и 95/2018.

¹² В. Ђурић, М. Трнавац, 100.

¹³ J. Waltman, „Church autonomy, sexual orientation, and employment policy in Britain: a legislative history of employment provisions of the equality act 2010“, *Политиколоџија религије*, 1/2013, 173.

ради остваривање тих циљева.¹⁴ Овако схваћена, привредна делатност црква и верских заједница треба да представља изузетак, а наше право не само да не садржи прецизне услове о обављању привредне делатности црква и верских организација, већ потпуно пропушта да уреди начин оснивања правних лица од стране цркве и начин њиховог функционисања радних односа унутар истих.

3. Радни однос световних лица у упоредном праву

Радно право представља грану права која се у пракси додирује са правилима других грана, залазећи често у сфере са другачијим правилима. За право је посебно интересантно уочити специфичности радног односа лица која раде одређене послове унутар црквене организације. Ради се о световним лицима у ширем смислу, попут лекара и медицинских сестара који раде у црквеним болницама, музичарима у црквеним хоровима и слично. Дакле, то нису лица која су део црквене хијерархије у строгом смислу речи попут свештеника. Специфичност постоји јер црква приповеда учење у духу своје вере, које је праћено кодексом понашања, облачења и уопште начином живота. Можемо рећи да је на неки начин у оваквим ситуацијама радно право у служби црквеног права на самоопредељење. Поставља се питање да ли ће важити правила и принципи радног права који важе за све запослене унутар граница једне државе или ће црквени постулати дерогирати те принципе.

С једне стране, право на самоопредељење даје право цркви да радно право прилагоди интересним радним условима и да обавезе свих својих запослених прилагоди организацији односно стандардима верске организације. Тако, запослени који раде за цркву у Немачкој имају посебну обавезу лојалности.¹⁵ И не само то, верска организација има право да утврди садржај те обавезе у складу са начелом *bona fides*. Запослени у тој држави који раде за цркву или верску организацију су обавези да потпишу обећање лојалности, учењу и моралним стандардима у својим уговорима о раду, што представља основ њиховог радног ангажовања. Примера ради, сходно највишем акту католичке цркве у Немачкој, запосленом следи отказ уколико закључи нови брак након развода.¹⁶ Исто тако, због обавезе лојалности, црква и верске организације у Немачкој имају право да откажу радни однос запосленом када

¹⁴ В. Ђурић, М. Трнавац, 102.

¹⁵ G. Robbers, „Church autonomy in the European Court of human rights – resent developments in Germany“, *Journal of law and religion*, vol. XXVI, 3.

¹⁶ *Ibid.*

је њихов визуелни идентитет или понашање у јавности супротно ономе што црква приповеда. На тај начин су и радни судови у Немачкој у незгодној позицији када треба да одлучују о оваквим споровима. Морају водити рачуна о правилима верске организације, на којима граде кредибилитет, узимајући у обзир и учење о моралу и вери и стандард понашања који се очекује од запосленог који ради под патроном цркве или верске организације. На неки начин, црква је створила свој систем радних односа у Немачкој, што не чуди уколико узмемо у обзир да црква запошљава 1.500.000 људи и други је послодавац након државе.¹⁷ О утицају цркве говори и податак да је Федерални суд Немачке сматрао законитим отказ уговора о раду запосленом који га је добио јер је јавно подржавао абортус. Случај *Rommelfanger v. Germany* постао је један од најпознатијих у Немачкој јер је имао као епилог превагу религијских разлога у пољу радног права.¹⁸ *Rommelfanger*, по струци доктор у католичкој цркви, се у једном телевизијском гостовању јавно залагао за слободу абортуса, негирајући исправност супротног става који приповеда католичка црква. Сматрајући да је забрана абортуса последица нехуманих схватања цркве и застарелог размишљања, *Rommelfanger* је добио обавештење о отказу, о коме је одлучивао Федерални радни суд Немачке и Европски суд за људска права. Судови су заузели став да је отказ оправдан јер је доктор поменутом реториком угрозио кредибилитет и учење на којима се католичка црква темељи. Судови су своју пресуду темељили на праву цркве и црквене организације на самоопредељење, што јој омогућава да одреди послове којима ће се бавити црква, у којој форми и на који начин ће запослени своју обавезу извршавати према цркви као свом послодавцу. С тим у вези, црква и црквена организација имају право да оформе структуру запослених, као и које задатке ти запослени треба да обављају, којих принципа треба да се придржавају како не би био пољуљан кредибилитет цркве. Уколико се неки од запослених не придржава моралних учења цркве, он не доприноси црквеној заједници, нарушава јој углед, што оправдава отказни разлог. Посматрано из угла дискриминације, судови сматрају да дискриминације нема и да природа посла оправдава разликовање запосленог или кандидата за запослење по основу верописповести.

Црква се као послодавац јавља и у Великој Британији. Оснивајући школе, цркве, клубове за младе, хостеле, црква покушава да створи свој систем радних односа.¹⁹ Због тога су судови били позвани

¹⁷ *Ibid.*, 8.

¹⁸ *Ibid.*, 9.

¹⁹ M. Hill, *Church autonomy in the United Kingdom*, Cardiff law school, Cambridge, 8.

да пресуде отказима радног односа световних лица од стране цркве. У таквим случајевима, суд не може судити само по правилима радног права, већ мора узети у обзир принципе цркве и дисциплинску хијерархију запослених. Уплитање религијских обавеза у радни однос повлачи и обавезу суда да узме у обзир и учења цркве и строга правила. Дакле, суд ипак прави разлику између запослених који раде у установама које оснива црква и оних који раде код послодаваца код којих није посреди религијска веза. Пример британске праксе представља случај отпуштеног оргуљаша Вестминстерске палате и његове супруге секретарице у црквеној установи, где је суд разматрао њихово понашање у односу на понашање запослених у установама које је црква оснива.²⁰ Заправо, суд је заузео став да понашање и интегритет ових запослених мора бити на много вишем нивоу него што је то сличај у другим установама, комерцијалног карактера. По мишљењу суда, понашање запослених у таквим установама мора бити такво да улива поверење и поуздање, што је саставни део и уговора о раду. У конкретном случају, откривено је да су, поред наведеног оргуљаш и његова супруга осумњичени за утају профита цркве, те је њихов отказ био основан а жалба вишој инстанци одбачена.

Философско питање како успоставити баланс између права верских заједница да успоставе аутономију у самосталном организовању и права запослених која искључују дискриминацију по основу вероисповести постављено је и у Шпанији. Међутим, судска праква још увек није заузела став. Неки аутори разлог проналазе у томе што до сада није било адекватног случаја из праксе којим би се суд у Шпанији бавио.²¹ Најсложенији случајеви којим су се судови у овој држави бавили били су у вези са отпуштањем учитеља верске наставе у државним школама, који се нису придржавали доктрине католичке цркве. Те учитеље није директно запошљавала црква, али су били постављани на предлог бискупа надлежне црквене организације. Повлачењем предлога на основу кога су именовани, дошло је до спора. Уставни суд Шпаније је утврдио да права верских учитеља нису повређена.²² Свој став, суд је образложио потребом да право на самостално организовање цркве треба да превагне у оваквим случајевима јер би у супротном учење цркве као институције било пољуљано. Суд је посебно истакао

²⁰ *Ibid.*, 9.

²¹ S. Canamares Arribas, „Churches, religious autonomy, and employment law in Spain, the European court of human rights, and the United States“, *Journal of church and state*, vol. 57, 4/2014, 7.

²² *Ibid.*

право цркве да своје ставове и учење приповеда и да је један од начина управо учењем веронауке у школама. Уколико изостане оваква заштита, право верских заједница на организовање би било угрожено.

Исти став је потврђен и у једном случају који је расправљао Европски суд у Стразбуру.²³ Суд није нашао кршење права запослених у школи, предавачима веронауке, којима уговор о раду није продужен због усклађивања њихових обавеза са правом цркве и правом на аутономију. Велико веће суда сматра да је запослени морао имати на уму специфичну природу тог правног односа и посебну обавезу верности која је оправдана специфичношћу послодавца. Сматрајући да чува углед цркве, посебна обавеза лојалности оправдана је у уговорима о раду са црквом. Суд у Стразбуру је у овом случају отишао корак даље сматрајућим да запослени, потписујући овакав уговор, прихвата посебан систем верности према католичкој цркви, чиме сужава круг својих основних људских права. Овакав став је оправдан слободном вољом запосленог који га потписује, што с друге стране обезбеђује кохерентност цркве, посебно уколико је реч о увођењу адолесцената у свет религије. Неки аутори истичу *bona fide* обавезу запосленог према послодавцу, која је посебно истакнута у радном односу са црквом или верском организацијом. Иако обавезу да обавља радне задатке и поступа у најбољем интересу посла има сваки запослени, код оних које запошљава црква или верска организација постоји појачана обавеза верности која, због природе радног односа, директно утиче и на остале радне обавезе тог запосленог. Као последицу, црква и верска организација ће моћи као послодавци да узму у обзир управо верску посвећеност као једну од квалификација коју поседује одређени кандидат за запослење и запослити га, што у датом случају неће представљати дискриминацију.²⁴ Ипак, да аутономија црква није апсолутна упућује и шпански устав који брану поставља у правном стандарду јавног поретка. И поред принципа религијске неутралности који забрањује било какво уплитање државних власти у религијску сферу, држава има право на интервенцију како би заштитила права и слободу запослених.

Слобода вероисповести препозната је као принцип и у Сједињеним Америчким Државама, поред принципа верске неутралности. Првим амандманом америчког устава забрањено је доношење закона који би угрозио слободу вероисповести.²⁵ Иако постоји и прокламовано

²³ У питању је случај *Fernandez Martinez v. Spain* (2014).

²⁴ *Ibid.*, 6.

²⁵ *Ibid.*, 18.

начело забране дискриминације, једним законом је изузетак начињен за верске ентитете. На тај начин им је допуштено прављење разлике у односу на појединце одређене вере када обављају послове који су у вези са верским активностима. Овакво право добило је законски оквир након једног случаја и одлуке Врховног суда САД, који је један од преседана у јуриспруденцији овог суда.²⁶ Све је започело тужбом неколико запослених у затворској теретани коју су основале институције при цркви свети Христ, чији је тужбени захтев садржао дискриминацију по основу изгубљених привилегија од стране цркве. Иако су се бавили активностима које нису верског карактера, већ секуларног, Врховни суд је проширио право верских заједница да дискриминишу чак и запослене који обављају задатке који нису у блиској вези са вером и тиме направио преседан у својој пракси. Као образложење за своју одлуку суд је навео да су посреди послови који јесу не-верског, секуларног карактера али се обављају у оквиру верске организације која је основала теретану, да је овакво одступање неопходно да би црква могла да шири своју мисију, као и да наведена сврха дате одредбе односно одступање „не угрожава нити унапређује религију.“ Уз наведено, суд верује да је на овај начин потврђена секуларност државе, подсећајући да постоје и друге одредбе које егзистирају у правном систему Сједињених Америчких Држава а које имају циљ да олакшају остваривање верске мисије од стране верских ентитета, попут ослобођење од пореза за цркве.²⁷

Италијанско право разликује рад свештених лица у установама које оснива црква или верска организација и рад лаика.²⁸ За разлику од рада часних сестара у болницама, на пример, где држава не сме да интервенише, рад лица који не припадају верској организацији са становишта радног права је проблематичнији, поготову што не постоји још увек искристалисан став судске праксе у Италији. Један од аутора заузима став да права лаика у верским организацијама треба ценити у складу са идентитетом организације која се појављује у улози послодавца. У таквој ситуацији, општи постулати радног права попут забране отпуштања по неком од основа дискриминације ослабљени су, што отвара озбиљно питање заштитне улоге радног права. Како јасан став није заузет, аутор упућује да би требало од случаја до случаја

²⁶ У питању је случај *Corporation of the Presiding Bishop of the Church of Jesus Christ of Latter-day Saints v. Amos*.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ G. Long, „Church autonomy and religious liberty in Italy“ in: *Church autonomy: a comparative survey* (ed. Gerhard Robbers), Frankfurt am Main, 2001, 13.

проценити да ли треба да превлада право на идентитет, аутономију организације за коју запослени ради или ће пак превладати индивидуална права запосленог. Оваква недоследност је довела до парадоксалних решења у пракси када су наставници веронауке у државним школама у питању, које запошљава држава али на предлог бискупа. У неким случајевима, суд је сматрао да неоснованим отказ због етичких питања, попут развода наставника, рођење детета у ванбрачној заједници, док је супротан став суд заузео у случајевима када су бискупи из сличних разлога повукли овлашћење наставницима верске наставе да подучавају веронауку у школама.²⁹

4. Закључак

Радни односи световних лица представљају област додиривања радног и црквеног права. Тиме се отвара питање може ли црква успоставити своја правила која ће суспендовати принципе радног права, конкретно натерати запослене у установама које оснива црква или верска организација да се понашају у складу са доктрином коју приповеда. Логично се намеће питање шта је са слободом вероисповести коју предвиђа члан 9. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, уколико запослени буде отпуштен јер није закључио црквени брак, постао родитељ без претходно закљученог брака, други пут се ожени односно уда или јавно подржава абортус. То су само нека од питања на која судови у упоредном праву покушавају да дају одговор. Негде је судска пракса изнедрила јасан одговор, попут оног у Немачкој, док италијански судови још увек зазиру од тога да потврде да аутономија цркава да се саме организују подразумева и успостављање сопствених правила.

Аутор заузима супротан став. Радни однос световних лица у установама које оснива црква или верска организација још увек је у повоју у Србији, иако је по ЗЦВЗ њима дозвољено да оснивају установе. О овом питању наши судови ће се изјашњавати са закашњењем, те је са радноправног аспекта потребно подвући значај одређених начела. Полазећи од принципа световности, који подразумева потпуно разграничење државне и црквене сфере, аутор је става да право цркве на самостално организовање не може јој дати право да дерогира постулате радног права и тиме запослене у установама које је основала другачије третира од запослених код других послодаваца. Једна од улога радног

²⁹ *Ibid.*

права у правном систему јесте и заштитна јер је запослени субординирана страна у радном односу. Ради се о економској субординацији те би свака дерогација начела утицала на положај запосленог. Посреди су запослени који нису део црквене структуре, дакле световна лица која заснивају радни однос ради стицања зараде баш као и запослени код других послодаваца, те сматрамо да не треба да буду потчињени црквеном утицају, иако раде у установама које црква оснива. Могућност да изгуби посао само зато што се не придржава доктрине цркве може представљати притисак на запосленог, а чување интегритета цркве и лојалност као додатна обавеза која треба да буде резервисана само за запослене који представљају црквена лица, што су и изабрали за свој позив. С тим у вези, не можемо а да не споменемо директну дискриминацију по основу вероисповести за сваког запосленог који ради у установи коју је основала црква или верска организација који је третиран на другачији начин од запосленог у истој или сличној ситуацији који ради код другог послодавца, до чега долази у случају отказа радног односа из религијских разлога.

Jovana Rajić Čalić, M.A.

Research Associate

Institute of Comparative Law, Belgrade

FREEDOM OF RELIGION AND AUTONOMY OF CHURCH IN WORKING RELATIONSHIP OF NONRELIGIOUS WORKERS

Summary

By signing the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, signatories have undertaken to respect the principles proclaimed in that document. To study the working relationships of worldly persons in institutions established by the church of importance is Article 9 of the Convention, which prescribes freedom of thought, conscience and religion. In addition to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, the International Covenant on Civil and Political Rights in Article 18 and Article 10 of the European Union Charter of Fundamental Rights proclaims the same principle. One of the signatories to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms is Serbia. Accordingly, the Constitution of the Republic of Serbia in Article 43 proclaims the protection of the freedom of thought, conscience and religion. Can certain personal rights, such as freedom of religion, be limited by the autonomous rules of the church, is a central part of this work, to which the author will try to provide an answer; taking into account the importance and authority of the church in the state, as well as the right of everyone to confess their religion freely and live and work accordingly.

Keywords: freedom of religion, autonomy of church, working relationship.