

УДК: 341.24:342.731(4-672EU)

Biblid 1451-3188, 22 (2023)

Год XXII, бр. 84, стр. 231–247

Изворни научни рад

Рад примљен 18. 9. 2023. године

Рад одобрен 18. 10. 2023. године

DOI: https://doi.org/10.18485/iipe_ez.2023.22.84.13

СЛОБОДА ВЕРОИСПОВЕСТИ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ: НОШЕЊЕ ВЕРСКИХ СИМБОЛА НА РАДНОМ МЕСТУ

Сања ЖАРКОВИЋ*

Апстракт: У овом раду ауторка се бави начином на који је ношење верских симбола на радном месту, као вид испољавања вере, уређено у праву Европске уније. Она закључује да је ношење верских симбола разапето између дивергентних тежњи ЕУ да оствари имиџ неутралности и да ојача заштиту људских права кроз забрану дискриминације како би се олакшао приступ тржишту рада. Управо ношење верских симбола на радном месту, према аутору, доказује да је та неутралност схваћена као секуларност, где се од религије очекује да буде скрајнута у приватну сферу, а од појединца да се уздржи од њеног испољавања у јавности. Овome у прилог иде и пословна политика неутралности, коју Суд правде ЕУ прихвата као легитиман циљ послодаваца код забране ношења верских симбола на радном месту. Следствено се ради о искључујућој концепцији неутралности, која једнако непријатељски гледа на испољавање свих религија, уместо плуралистичке и укључујуће која би једнако уважила све религије.

Кључне речи: Слобода вероисповести, Европска унија, Суд правде, Оквирна директива у области рада, дискриминација

1) УВОД

Питање слободе вероисповести у Европској унији (ЕУ) не може да се посматра изоловано, већ у вези са читавим низом осетљивих тема, попут

* Правни факултет Универзитета у Београду. E-mail: sanjazarkovic7@gmail.com

мултикултурализма и друштвене интеграције, односа цркве и државе, инфлукса миграната, расне и дискриминације по основу пола, али и приступа тржишту рада. Номинално, Европа је и даље доминантно хришћанска, али у њој утицај хришћанства, чак и у такозваним „питањима живота“, константно опада и узмиче пред хуманистичком традицијом секуларизма.¹ Паралелно тече и други процес таласа миграција у ЕУ, махом из муслиманских земаља, чије је становништво у начелу побожније, није навикнуто на ограничавање религије на приватну сферу, а ритуал и манифестовање вере доживљава као неодвојиво од саме вероисповести.² Са порастом броја муслимана, порасла је и видљивост њихових симбола и контроверзе које су их пратиле, па су тако Белгија и Француска увеле забране одеће којом се покрива лице на јавним местима. Очекивано, порастао је и број запослених муслиманске вероисповести и марама на њиховим радним местима. Са њима и недоумице за Суд правде Европске уније (у даљем тексту: Суд правде ЕУ, Суд правде), како да грађанима којима је вера битан елемент живота и идентитета обезбеди друштвену и интеграцију на тржишту рада, као и заштиту од дискриминације, а да истовремено не наруши секуларни имиџ ЕУ и не меша се превише у оно што је културни идентитет и уставни принцип организовања држава чланица. Делује да Суд није био нарочито успешан у том балансирању. У предмету *Feryn*, у коме је директор једне компаније јавно саопштио да неће запошљавати имигранте зато што његови клијенти не желе да им дају приступ својим кућама, Суд правде је нашао да се ради о директној дискриминацији по основу расног или етничког порекла.³ С друге стране, у предметима који су се тицали ношења верских симбола на радном месту, тај исти Суд правде није налазио ни директну ни посредну дискриминацију, дозвољавајући послодавцима да се позивају на жеље својих клијената, економске интересе, слободу пословања. Све то је допринело утиску да је слобода вероисповести у ЕУ право од другоразредног значаја, које треба да буде ограничено на приватну сферу, а у јавном простору да остане невидљиво, иако је за неке од њених грађана

¹ Ronan McCrea, "Regulating the Role of Religion in Society in an Era of Change and Secularist Self-doubt: Why European Courts Have Been Right to Adopt a Hands-Off Approach", *Current Legal Problems*, 2022, Vol. 75, p. 12.

² У периоду 2010–2016, број муслимана у Европи порастао је са 19,5 милиона на 25,8 милиона, а до 2050. године се очекује да њихов удео у укупном становништву Европе порасте са 4,9% на 7,4% , чак и без нових миграција. Видети: "Europe's Growing Muslim Population," Pew Research Center, 2017. Интернет: <https://www.pewresearch.org/religion/2017/11/29/europes-growing-muslim-population/> 3.9.2023.

³ Case C-54/07 *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, EU:C:2008:397.

неодвојив елемент идентитета.⁴ Овај рад има за циљ да испита ове наводе у контексту ношења верских симбола на радном месту. У првом делу биће приказан нормативни оквир заштите слободе вероисповести у ЕУ, са нагласком на Оквирној директиви у области рада. Други део анализира појам „вере или уверења“. Трећи део посвећен је пракси Суда правде ЕУ у области ношења верских симбола на радном месту. Четврти део обрађује пословну праксу неутралности, којом су се послодавци користили у забрани ношења верских симбола на радним местима.

2) НОРМАТИВНИ ОКВИР ЗАШТИТЕ СЛОБОДЕ ВЕРОИСПОВЕСТИ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Слобода вероисповести у ЕУ заштићена је примарним и секундарним законодавством. У Преамбули Уговора о ЕУ наводи се да је: „Инспириран културним, верским и хуманистичким наслеђем Европе, из ког су се развиле универзалне вредности неповредивих и неотуђивих права човека, слободе, демократије, једнакости и владавине права“.⁵ Уговор је однос ЕУ према слободи вероисповести утемељио на седам кључних принципа: религијске вредности, религијске слободе, супсидијарност, једнакост и забрана дискриминације, аутономија верских организација, дијалог са представницима религије и посебна заштита пружена религијским организацијама, кроз привилегије и изузимања.⁶ Члан 17. Уговора о функционисању ЕУ дозвољава државама чланицама да у складу са сопственим правом уреде статус цркава, верских удружења и заједница, филозофских и неконфесионалних организација, захтевајући од Уније да са њима води отворен и транспарентан дијалог.⁷ Тиме је отворен простор за верску разноликост, за прихватљивост и стриктне одвојености државе и цркве, каква постоји у Француској, као и државне цркве, каква је у Грчкој. У Повељи ЕУ о основним правима (Повеља), члан 10. који штити слободу мисли, савести и вероисповести, формулисан је готово идентично члану 9. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода (Конвенција) и члану 18. Универзалне декларације о људским правима: „Свако има право на слободу мисли, савести или вероисповести. Ово право укључује слободу промене вере или уверења и слободу сваког да, било сам

⁴ Myriam Hunter-Henin, “Religious Neutrality at Europe’s Highest Courts: Shifting Strategies”, *Oxford Journal of Law and Religion*, 2022, Vol. 11, p. 35.

⁵ „Уговор о ЕУ“, С 326/13, 26.10.2012, Преамбула.

⁶ Norman Doe, *Law and Religion in Europe: A Comparative Introduction*, Oxford University Press, Oxford, 2011, p. 237.

⁷ „Уговор о функционисању ЕУ“, 13. децембар 2007, члан 17.

⁸ „Повеља ЕУ о основним правима“, 14. децембар 2007, члан 10.

или заједно са другима, јавно или приватно, испољава своју веру или уверење, молитвом, проповедима, обичајима или обредом“.⁸ Приметно је да није експлицитно призната слобода да се не припада ниједној религији и да се не исповеда вера или уверење, иако је то био захтев бројних невладиних организација и иако је Европски суд за људска права у случају *Buscarini v San Marino* нашао да је ова слобода инхерентна члану 9. Конвенције.⁹ У ставу 2. истог члана Повеље признаје се право на приговор савести у складу са законима држава чланица. Вероисповест се наводи међу основама по којима је забрањена дискриминација сагласно члану 21. Повеље, а члан 22. прокламује културну, језичку и верску разноликост. Директива Савета 2000/78/ЕС (Оквирна директива у области рада, Директива) забрањује дискриминацију по четири основа: вера или уверење, инвалидитет, сексуална оријентација и узраст.¹⁰ Донета је на основу Уговора из Амстердама, којим је поље антидискриминационог деловања ЕУ по први пут проширено изван забране дискриминације по основу пола/рода и националности. Европска комисија је 2008. године покушала да прошири област примене одредаба о забрани дискриминације по основу вере, мимо рада и запошљавања, на социјалну и здравствену заштиту, образовање, приступ добрима и услугама, али без успеха, због противљења појединих држава чланица.¹¹ Циљ Директиве је да стане на пут дискриминацији по овим основама, зато што она може да угрози „високу стопу запослености и социјалне заштите, подизање животног стандарда и квалитета живота, економску и социјалну кохезију и слободу кретања у ЕУ“.¹² Забрањена је директна дискриминација по основу вере, дефинисана као фаворизовање једне особе у односу на другу која се налази у истој или сличној ситуацији.¹³ Такође и посредна дискриминација, када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља особе одређене вере или уверења у нарочито неповољан положај у односу на остале.¹⁴ Разликовање има практични значај, пошто је код директне дискриминације знатно теже наћи оправдања. Директива

⁹ Catherine Barnard and Steve Peers, *European Union Law*, Oxford University Press, Oxford, 2020, p. 259.

¹⁰ “Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation”, *OJ L 303*, 2.12.2000, pp. 16–22.

¹¹ “Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation”, Brussels, 2.7.2008 COM(2008) 426 final.

¹² “Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation”, *op.cit.*, члан 1. тачка 11.

¹³ *Ibid.*, члан 2. став 2. тачка а.

¹⁴ *Ibid.*, члан 2. став 2. тачка б.

предвиђа и четири ситуације у којима долази до одступања од начела једнакости код дискриминације по основу вере. Први случај је код посредне дискриминације, када је наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса објективно оправдана легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су одговарајућа и неопходна.¹⁵ Други, када религија, због природе радних задатака или контекста њиховог извршавања, представља аутентични и одлучујући професионални захтев, под условом да је циљ легитиман а захтев пропорционалан.¹⁶ Трећи, код обављања професионалних задатака заснованих на религијском етосу.¹⁷ Овај изузетак се одобрава код професионалних задатака у оквиру цркава и државних и приватних организација чији је етос заснован на религији или веровању, када због природе ових задатака или контекста у коме се извршавају, религија или веровање представљају аутентичан, легитиман и оправдан професионални захтев, с обзиром на етос организације.¹⁸ Коначно, државе чланице могу да одржавају или усвајају специфичне мере у циљу превенције или компензације недостатака повезаних са нечијом вероисповести.¹⁹ Савет за спољне послове ЕУ усвојио је 2013. године Смернице за унапређење и заштиту религије или уверења, с циљем да се примењују у спољним односима ЕУ. Намењене су званичницима ЕУ институција и држава чланица у њиховим контактима са трећим земљама, међународним организацијама и цивилним друштвом.²⁰ Наглашава се да је циљ да се, без улажења у суштину сваког верског учења, заштити право сваког појединца да верује или не верује, те да своју веру слободно испољава и да је промени ако жели.²¹ Право на испољавање вере може бити ограничено законом, ако је то неопходно ради заштите јавне безбедности, поретка, здравља или морала или основних права и слобода других. Када је основ ограничења заштита морала, потребно је позвати се на више од једне филозофске или религијске традиције, с обзиром на универзалност људских права.²² У први план се ставља борба против верски заснованог насиља, говора мржње, дискриминације, било каквог облика принуде у

¹⁵ *Ibid.*, члан 2. став 2.

¹⁶ *Ibid.*, члан 4. став 1.

¹⁷ *Ibid.*, члан 4. став 2.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*, члан 7.

²⁰ "EU Guidelines on the promotion and protection of freedom of religion or belief", Foreign Affairs Council meeting Luxembourg, 24 June 2013, para. 8. Интернет: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/EN/foraff/137585.pdf. 2.9.2023.

²¹ *Ibid.*, para. 6–7.

²² *Ibid.*, para. 14.

вези са религијом.²³ Истиче се да, у складу са међузависношћу и недељивошћу људских права, неће бити толерисани они облици испољавања вере који повређују људска права других.²⁴ Смернице захтевају од држава чланица и да посвете посебну пажњу законима и пракси који жене, децу и мигранте дискриминишу по основу религије или веровања, укључујући ту и принуду по питању ношења верских симбола.²⁵ Сачињене су у индивидуалистичком духу либерализма, са акцентом на негативној спрам позитивне слободе вероисповести. Иако је њихово усвајање пропраћено ентузијазмом, као корак ка уздизању слободе вероисповести са позиције другоразредног људског права у ЕУ, садашњи биланс је разочаравајући. Ограничене су на спољне односе ЕУ, готово су непознате у јавности, али и међу члановима делегација ЕУ којима су намењене досад није донесен извештај о њиховој имплементацији, а позиција специјалног изасланика ЕУ за слободу вероисповести била је упражњена од 2019. до 2022. године.²⁶

3) ВЕРА ИЛИ УВЕРЕЊЕ

Оквирна директива у области рада помиње „веру или уверење“ као један од основа за забрану дискриминације, али га не дефинише, у чему није изузетак – не постоји међународни уговор из области људских права који даје ову дефиницију. Европска конвенција за заштиту људских права наводи „веру или уверење“ у члану 9, али такође без упуштања у дефинисање. У пракси Европског суда за људска права утврђено је да вера или уверење морају да имају одређени степен кохезије, озбиљности, важности и кохерентности да би били заштићени.²⁷ Тако је пронађено да заштиту уживају: атеизам, пацифизам, друидизам, сајентологија, веганство и вегетаријанство, протестантизам, ислам, алевизам, Јеховини сведоци.²⁸ На први поглед делује сувишно да уз веру иде и уверење, пошто вера подразумева уверење. Међутим, управо чињеница да постоје толики системи веровања, традиционални и нетрадиционални, од којих неки подразумевају веру у

²³ *Ibid.*, para. 29–39.

²⁴ *Ibid.*, para. 24.

²⁵ *Ibid.*, para. 37.

²⁶ “The EU and Freedom of Religion or Belief 2017–2021”, Periodical Report by the European Parliament Intergroup on Freedom of Religion or Belief and Religious Tolerance“, 2022, p. 24. Интернет: <http://www.religiousfreedom.eu/wp-content/uploads/2022/03/Intergroup-FoRB-Report-Final-2021.pdf>. 3.9.2023.

²⁷ *Campbell and Cosans v UK* (1982) 4 EHRR 293.

²⁸ Ивана Крстић, *Забрана дискриминације у међународном и домаћем праву*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2018, стр. 143.

натприродно биће а други не, довела је до тога да се у бројним међународним уговорима из области људских права појму „вере“ придружи и „уверење“, што је омогућило да се на истој равни са религијама нађу и атеизам и пацифизам.²⁹ Захваљујући томе, судови могу да одлуче на бази чињеница и околности сваког случаја, узимајући у обзир и савремене трендове, иако се тиме нарушава правна сигурност, пошто не постоје јасни унапред одређени принципи на основу којих треба одредити који облик веровања ужива заштиту, а који не.³⁰ На пример, није јасно да ли и политичка уверења, осим филозофских, уживају заштиту. Судаћи по члану 21. Повеље, који забрањује дискриминацију по основу „вере или уверења“, али и „политичког или било којег другог мишљења“, могло би се рећи да политичка уверења не потпадају под домен заштите. У првим случајевима из области примене Оквирне директиве у области рада који су се нашли пред Судом правде, постављено је питање како треба разумети „веру“ у смислу Директиве. У предмету *Achbita*, Суд је нашао да концепт „вере“ треба тумачити на начин како је дат у члану 9. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода и у члану 10. Повеље, чије „значење и домаћај“ је идентично оном из члана 9. Конвенције.³¹ Према томе, и у тумачењу Директиве релевантна је пракса Европског суда за људска права, па тако и његов став да је вером обухваћен како *forum internum*, односно чињеница да се има верско уверење, тако и *forum externum*, односно исповедање вере у јавности.³² Ипак, упркос овако постављеним референтним оквирима и даље долази до неких недоумица у пракси. Примера ради, у предмету *L.F. v S.C.R.L.*, белгијски суд је поставио питање да ли „вера или уверење“ представљају јединствен основ забране дискриминације који обухвата и верска и духовна или филозофска уверења, или се они штите одвојено као што је то случај у белгијском праву.³³ Практични значај разликовања је у томе што од њега зависи проналажење одговарајућег упоредника. Ако се теистичка и нетеистичка уверења штите заједно, онда се база упоредника проширује, што директну дискриминацију чини мање вероватном. С друге стране, ако теистичка уверења уживају посебну заштиту, онда се овај круг упоредника сужава на остала лица са теистичким уверењима.³⁴ Суд је нашао да се ради о две стране јединственог основа за забрану дискриминације, што омогућава упоређивање како са

²⁹ Lucy Vickers, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2016, p. 14.

³⁰ *Ibid.*

³¹ Case C-157/15 *Achbita*, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, EU:C:2017:203, para. 27.

³² *Ibid.*, para. 28.

³³ Case C-344/20 *LF v. SCRL*. 13 October 2022, para. 21–22.

³⁴ *Ibid.*, para. 22.

онима који имају теистичка уверења тако и са онима чија уверења су нетеистичка.³⁵ То је потврђено у предмету *Wabe and MH Müller Handel*, где је Суд правде утврдио да „вера или уверење“ обухвата „верска, филозофска и духовна уверења“.³⁶ Овакво тумачење у складу је са Општим коментаром бр. 22 Комитета за људска права, према коме вера или уверење из члана 18. Међународног пакта о грађанским и политичким правима обухватају „теистичка, нетеистичка или атеистичка уверења, као и право да се не припада ниједној религији или уверењу“.³⁷ Иако ова интерпретација Комитета за људска права омогућава да се заштитом „вере и уверења“ обухвати и атеизам, она је од ограниченог значаја када се ради о одређењу шта тачно спада под појмове теистичких и нетеистичких уверења. На пример, Комитет је одбио да заштиту члана 18. пружи групи која се бавила узгајањем, дистрибуцијом и употребом марихуане коју је називала „Божјим дрветом живота“.³⁸ Објашњење је било да „уверење које се састоји примарно или искључиво од обожавања и дистрибуције наркотика, не може да потпада под домашај члана 18. Пакта“.³⁹ Будући да су, у случајевима који ће бити анализирани у остатку текста, компаније својом пословном политиком неутралности обухватале и манифестовање филозофских уверења, могуће је да ће се и ово питање постављати у пракси. Ипак, досад није било проблема на нивоу дефинисања вере или уверења и њиховог манифестовања, већ искључиво по питању да ли овакве политике представљају дискриминацију, директну или посредну.

4) ПРАКСА СУДА ПРАВДЕ ЕУ У ОБЛАСТИ НОШЕЊА ВЕРСКИХ СИМБОЛА НА РАДНОМ МЕСТУ

Први случај који се тицао верске дискриминације уопште нашао се пред Судом правде ЕУ тек 2015. године, верске дискриминације у радном контексту 2017, а поређења ради у периоду 2015–2021 дискриминација по основу узраста чинила је 62% свих случајева по питању примене Директиве, а дискриминација по основу вере само 5%.⁴⁰ Ипак, своју мању

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Joined Cases C-804/18 IX v. *Wabe eV* and C-341/19 *MH Müller Handels GmbH v. MJ*, para. 47.

³⁷ „Општи коментар бр. 22“, 30. јул 1993, Комитет за људска права, CCPR/C/21/Rev.1/Add.4, General Comment No. 22. (General Comments), para. 2.

³⁸ Carolyn Evans, *Freedom of Religion Under the European Convention on Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, p. 61.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Raphaële Xenidis, “The Polysemy of Anti-Discrimination Law: The Interpretation Architecture of the Framework Employment Directive at the Court of Justice”, *Common Market Law Review*, 2021, Vol. 58, pp. 1652–1655.

заступљеност ови случајеви су надокнађивали контроверзама и пажњом јавности која их је пратила, зато што су се сви односили на горуће питање ношења мараме од стране запослених исламске вероисповести. У предмету *Achbita*, рецепционерка исламске вероисповести саопштила је послодавцу, после три године рада, да намерава да почне да носи мараму. Обавештена је да то неће бити толерисано, због неписаног правила компаније које забрањује ношење видљивих симбола политичких, филозофских или верских уверења на радном месту. Радница је одбила да се повинује, због чега је добила отказ, а послодавац је дан после изменио свој правилник тако да забрањује ношење видљивих симбола.⁴¹ Домаћи белгијски суд је поставио питање да ли се овде ради о директној дискриминацији по основу вере. Суд правде ЕУ је нашао да се не ради о директној дискриминацији пошто се правило на „општи начин и без разликовања“ односи на све запослене.⁴² Лакоћа са којом је Суд дошао до овог закључка изненадила је многе, нарочито с обзиром на ранији предмет *Chez*, где је утврђено да се ради о директној дискриминацији када заштићена карактеристика, у конкретном случају расно порекло, представља разлог за увођење дискриминаторске праксе, или је пракса мотивисана предрасудама или стереотипима.⁴³ У разматрању евентуалне посредне дискриминације, нађено је да је легитимно да послодавац у односу према клијентима пројектује имиџ неутралности.⁴⁴ По мишљењу Суда, овакво поступање се може сматрати стриктно неопходним када се поштовање ове пословне праксе захтева од оних запослених који долазе у контакт са клијентима и када им је претходно понуђен други посао, који не подразумева тај контакт.⁴⁵ Ово резонување је наишло на критике, јер угрожава прилике за пословно напредовање и запошљавање читавог низа људи и погоршава ионако тежак положај верских мањина, нарочито жена којима посао обезбеђује независност.⁴⁶ Вероватно у жељи да одговорност пребаци на домаћи суд, који му је тражио мишљење, Суд правде је веома сумаран у испитивању посредне дискриминације. Нигде не објашњава зашто је неутралност у приватном сектору легитиман циљ, нити како је ношење

⁴¹ Case C-157/15 *Achbita*, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, EU:C:2017:203, para. 10–19.

⁴² *Ibid.*, para. 30.

⁴³ Joseph HH Weiler, “Je suis Achbita”, *International Journal of Constitutional Law*, 2017, Vol. 15, p. 895.

⁴⁴ *Ibid.*, para. 38.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Erica Howard, “Headscarves’ and the CJEU: Protecting Fundamental Rights and Pandering to Prejudice, the CJEU does both”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2022, Vol. 29, p. 249.

верских симбола на радном месту угрожава. Осим тога, нема ни упуштања у балансирање између вредности заштићених слободом вероисповести и вредности које представљају разлог за увођење политике неутралности.⁴⁷ У случају *Bougnouï*, графичка дизајнерка запослена у једној компанији носила је мараму када је ишла у радне посете клијентима. После једне од таквих посета, клијент је од послодавца тражио да она следећи пут не носи мараму. Када је одбила да удовољи захтеву, отпуштена је. Питање домаћег француског суда овде је било постављено уже него у случају *Achbita*: Да ли се жеља послодавца да удовољи захтевима појединих својих клијената да у контакт са њима ступају само оне запослене које не носе мараму, може сматрати аутентичним и одлучујућим професионалним захтевом у смислу Директиве?⁴⁸ Суд је утврдио да се овде не ради о аутентичном и одлучујућем професионалном захтеву, јер он мора бити диктиран објективном природом радних задатака или контекстом њиховог извршавања. Субјективни фактори, попут жеља појединих клијената који могу да перпетуирају стереотипе и предрасуде, у то не спадају.⁴⁹ Тако је утврђено да сви елементи у предмету указују на директну дискриминацију.⁵⁰ Интересантна је разлика у исходу два случаја сличног чињеничног стања, *Achbita* и *Bougnouï*. Главно разликовање је што је у првом случају постојало наизглед неутрално правило компаније које забрањује ношење видљивих симбола политичких, филозофских или верских уверења на радном месту, а у другом га није било већ су одлучујуће биле жеље клијента везане за мараму запослене. Међутим, како се истиче у теорији, и у предмету *Achbita* је политика неутралности имплицитно мотивисана жељама клијената.⁵¹ То је признао и Суд, сматрајући је легитимном када се неношење верских симбола захтева од запослених који долазе у контакт са клијентима. Према томе, може се рећи да је Суд тиме поручио послодавцима да је легитимно да жеље својих клијената маскирају политиком неутралности и тако дођу до жељеног исхода. Одређени напредак постигнут је у спојеним предметима *Wabe and MH Müller Handel*. У првом предмету, од запослене у јаслицама тражено је да

⁴⁷ Mark Bell, "Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace", *Human Rights Law Review*, Vol. 17, p. 793, Titia Loenen, "In Search of an EU Approach to Headscarf Bans: Where to go After *Achbita* and *Bougnouï*?", *Review of European Administrative Law*, 2017, Vol. 10, pp. 64–65.

⁴⁸ Case C-188/15 *Asma Bougnouï, Association de Défense des Droits de l'Homme (ADDH) v. Micropole Univers SA*, EU:C:2017:204, para. 25.

⁴⁹ *Ibid.*, para. 40–41.

⁵⁰ *Ibid.*, para. 34.

⁵¹ Lucy Vickers, "Achbita and Bougnouï: One Step Forward and Two Steps Back for Religious Diversity in the Workplace", *European Labour Law Journal*, Vol. 8, 2017.

престане да носи мараму пошто је долазила у контакт са децом и њиховим родитељима, а током њеног породилског одсуства послодавац је увео политику неутралности забрањујући ношење видљивих симбола вере или уверења.⁵² У другом предмету, послодавац је од запослене тражио да не носи више мараму, пошто политика компаније забрањује ношење свих симбола верских, филозофских или политичких уверења, који су великих димензија и упадају у очи.⁵³ У овом предмету Суд је пронашао директну дискриминацију, пошто забрана ношења симбола великих димензија погађа одређене запослене, попут муслиманки које носе мараме, теже од осталих.⁵⁴ То отвара питање зашто у првом предмету није такође пронађена директна дискриминација, пошто и наизглед неутрална забрана ношења видљивих симбола вере или уверења теже погађа одређене запослене – оне који имају веру или уверење и осећају потребу да их манифестују. У предмету *Wabe and MH Müller Handel*, тадашња општа правобранитељка Еленор Шарпстон (*Eleanor Sharpston*) указала је на потребу да се у случајевима овакве природе дефиниција директне дискриминације прошири. Она би укључила ситуације где „послодавац наметне правило за које зна, или би разумно требало да зна, да ће нужно ставити припаднике одређене групе у мање повољан положај“.⁵⁵ Чињеница је да ислам од верница, по питању видљивих симбола религије, захтева више од хришћанства – крст и бројаница су дискретнији од мараме, а и у свести верница нису толико чврсто повезани са слеђењем принципа религије. С тим у вези, сви случајеви који су се појавили пред Судом правде, а тицали су се ношења верских симбола на радном месту, односили су се на мараму. Другим речима, код неких религија код којих је нагласак на пракси, а не само на унутрашњем осећању попут ислама, ношење верских симбола није пука манифестација вере – оно је њено практиковање, неодвојиво од самог поседовања верског уверења.⁵⁶ Коначно, у случају *L.F. v S.C.R.L.*, студенткињи муслиманске вероисповести није одобрена молба за обављање неплаћеног приправничког стажа у компанији *S.C.R.L.*, зато што је одбила да се повинује пословној политици неутралности и не носи мараму на радном месту.⁵⁷ Суд је, идентично предмету *Achbita*, нашао да се не ради о директној дискриминацији по основу вероисповести, зато што

⁵² Joined Cases C-804/18 & 341/19, *IX v. WABE and Müller v. MJ*, EU:C:2021:144, para. 18–21.

⁵³ *Ibid.*, para. 32.

⁵⁴ *Ibid.*, para. 73.

⁵⁵ Eleanor Sharpston, “Shadow Opinion of Former Advocate General Sharpston: Headscarves at Work (Cases C-804/18 and C-341/19)”, *EU Law Analysis*, 2021.

⁵⁶ Joseph HH Weiler, “Je suis Achbita”, *op. cit.*, p.883.

⁵⁷ Case C-344/20 *LF v. SCRL*, *op. cit.*

се политиком неутралности забрањује ношење видљивих симбола којима се изражава политичко, филозофско или верско уверење, једнако и без разликовања свим запосленим.⁵⁸ Оно што овај случај издваја од осталих је то што је домаћи суд по први пут поставио питање о могућности да се ради о укрштеној дискриминацији, када се положај запослене која испољава своју веру ношењем мараме упореди са положајем запосленог који ту исту веру испољава ношењем браде.⁵⁹ Како Директива не помиње дискриминацију по основу пола, то се ни Суд правде ЕУ њоме није бавио, али је то пут који вреди истражити убудуће, пошто се случајеви овакве природе редом односе на запослене жене, па се може рећи да укрштена дискриминација боље захвата у пун обим њихове уgroжености.

Принцип неутралности

Посебну пажњу у анализи заслужује принцип неутралности, тим пре што се не помиње у Директиви, а Суд правде ЕУ га је користио као одлучујућег у неколико случајева.⁶⁰ У тим предметима, принцип неутралности стављан је у службу заштите слободе пословања члана 16. Повеље. Овај принцип се обично разуме у свом традиционалном значењу, као обавеза либералне државе да се уздржи од наметања одређене моралне концепције својим грађанима и да им омогући аутономију да сами одлуче шта је за њих добар живот.⁶¹ У религијском контексту, суштина неутралности је у томе да носиоци државне власти према различитим религијама морају да се поставе на непристрасан и недискриминаторски начин. Једна варијанта неутралности наглашава обавезу државе да буде на једнаком одстојању према свим религијама, не фаворизујући ниједну.⁶² Друга тражи једнакост третмана за све религије.⁶³ Трећа захтева једнако поштовање, дозвољавајући неједнак третман када је то оправдано.⁶⁴ Четврта значи објективан приступ, где се религије третирају као

⁵⁸ *Ibid.*, para. 20.

⁵⁹ *Ibid.*, para. 23.

⁶⁰ Case C-157/15 *Achbita*, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, EU:C:2017:203, Case C-344/20 *LF v. SCRL*. 13 October 2022, Joined Cases C-804/18 & 341/19, *IX v. WABE and Müller v. Mj*, EU:C:2021:144.

⁶¹ Myriam Hunter-Henin, "Religious Neutrality at Europe's Highest Courts: Shifting Strategies", *op. cit.*, p. 26.

⁶² Ian Leigh, "The European Court of Human Rights and Religious Neutrality", in Gavin D'Costa, Malcolm Evans, Tariq Modood and Julian Rivers (eds), *Religion in a Liberal State*, Cambridge University Press, Cambridge, 2014, p. 39.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Ibid.*

субјективни системи веровања, према којима је држава или равнодушна или их сматра једнако нерелевантним.⁶⁵ У пракси Европског суда за људска права, религијска неутралност је схваћена у два главна смисла као: 1) дужност немешања у чисто религиозне спорове, и 2) непристрасност и недискриминација када је потребно донети одлуку која се тиче неке религијске групе.⁶⁶ Из тога су произашле три манифестације неутралности: неутралност као одсуство принуде, неутралност као одсуство фаворизовања и неутралност као искључење религије из јавне сфере.⁶⁷ Ипак, у предмету *Lautsi v Italy*, који се односио на употребу верских симбола у државним школама, Велико веће Европског суда за људска права је став о неутралности као искључењу религије из јавне сфере, модификовао тако да подразумева не само обавезу непристрасности у односу према различитим религијама, већ и непристрасност спрам оног што је религија и оног што није религија.⁶⁸ По овом схватању, неутралност у ширем политичком смислу није сачувана ако се предност да филозофској позицији секуларности, која нипошто није испражњена од садржине у односу на религиозну позицију, па тако ни школски зид на коме нема верских симбола није празан – он даје предност једној опцији.⁶⁹ С друге стране, Суд правде ЕУ је својом праксом у области ношења верских симбола на радном месту принцип неутралности проширио на приватни сектор, омогућивши компанијама да се понашају као суверена власт. Није неочекивано да је овакав нови приступ неутралности, који иде под руку са слободом пословања и правом послодавца да предност да остваривању профита и преференцама својих клијената, дошао из ЕУ, *sui generis* организације која је настала с циљем економске интеграције држава и јачања заједничког тржишта. Такав приступ је дао једно ново значење неутралности, које подразумева не непристрасност државних власти, већ обавезу грађана да се уздрже од манифестовања своје вере.⁷⁰ Као што је поменуто, у члану 17. Уговора о функционисању ЕУ, ЕУ се обавезује да поштује статус цркава, верских удружења и заједница, онако како су га уредиле државе чланице у складу са националним правом. Међутим, ово не значи да религијска питања остају ван домашаја права ЕУ. У предмету

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Myriam Hunter-Henin, "Religious Neutrality at Europe's Highest Courts: Shifting Strategies", *op. cit.*, p. 39.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Lautsi v. Italy*, Appl. no. 30814/06, Judgment of 18 March 2011 (Grand Chamber ECtHR).

⁶⁹ Joseph HH Weiler, "Freedom of Religion and Freedom From Religion: The European Model", *Maine Law Review*, 2013, Vol. 65, p. 764.

⁷⁰ Myriam Hunter-Henin, "Religious Neutrality at Europe's Highest Courts: Shifting Strategies", *op. cit.*, p. 23.

Egenberger, Суд правде је члан 17. протумачио као неутралност ЕУ спрам начина на који су државе чланице организовале своје односе са црквама и верским заједницама, али и нагласио да то не значи да ови модели односа не морају да буду у складу са захтевима права ЕУ.⁷¹ Другим речима, обавеза неутралности ЕУ не ослобађа државе чланице дужности да поштују право ЕУ, попут забране дискриминације и начела једнаког третмана. У последњем предмету о којем се изјашњавао, у *LF v SCRL*, Суд правде је потврдио став из случаја *Achbita*, да пословна пракса неутралности не мора да значи директну дискриминацију, под условом да је послодавац следи на општи и систематичан начин, без разликовања међу запосленима.⁷² У поступку испитивања да ли се ради о посредној дискриминацији, Суд је такође прихватио да је легитимна жеља послодавца да пројектује имиџ неутралности спрам својих клијената, у складу са слободом пословања.⁷³ Овакав приступ Суда правде ЕУ критикован је због признавања пословне политике неутралности као изговора за занемаривање верске разноликости у Европи и потребе да се заштите верске мањине и њихово право на испољавање религије.⁷⁴ Уосталом, ни слобода пословања из члана 16. Повеље, на коју се Суд правде често позивао у овим случајевима, није апсолутна, већ је ограничена захтевом да буде у складу са правом ЕУ и законима и праксом у државама чланицама. Једно од таквих ограничења у праву ЕУ је и Оквирна директива у области рада и њена забрана дискриминације по основу вере. Пример успешног балансирања по овом питању је одлука Европског суда за људска права у предмету *Eweida*, у којој је такође прихваћена као легитимна потреба послодавца да пројектује одређени корпоративни имиџ, али је у поступку оцене пропорционалности предност дата праву запослене да манифестује своју веру.⁷⁵ Ипак, Суд правде је у случају *LF v SCRL* показао и одређени напредак у односу на *Achbita* и *Bouagnaoui* тако што је, цитирајући *Wabe and MH Müller Handel*, захтевао да се пружи објективно оправдање за политику неутралности, иза које мора постојати истинска потреба коју послодавац треба да докаже.⁷⁶ Од послодавца се сада тражи да приложи доказе да би, у одсуству политике неутралности, његова слобода пословања била нарушена и да би претрпео негативне последице.⁷⁷ Што је још важније, захтева се да се у

⁷¹ C-414/16 *Egenberger* [2017], EU:C:2017:851, para. 58.

⁷² Case C-344/20 *LF v. SCRL*, *op. cit.*, para. 20.

⁷³ *Ibid.*, para. 39.

⁷⁴ Ивана Крстић, *Забрана дискриминације у међународном и домаћем праву*, *op. cit.*, стр. 187.

⁷⁵ *Eweida and Others v UK*, App no 51671/10 (ECtHR, 15 January 2013).

⁷⁶ Case C-344/20 *LF v. SCRL*, *op. cit.*, para. 41.

⁷⁷ Joined Cases C-804/18 *IX v. Wabe eV* and C-341/19 *MH Müller Handels GmbH v. MJ*, *op. cit.*, para. 67.

обзир узме и слобода вероисповести запослених, те да се испита да ли постоје мање рестриктивни начини на које се може ограничити, као и да ли је ограничење заиста неопходно.⁷⁸ Према томе, може се рећи да је, у односу на прве случајеве који су се пред њим нашли, Суд правде унео већу јасноћу у своја разматрања услова под којима политика неутралности може бити легитиман и објективно оправдан циљ. Међутим, оно што забрињава је лакоћа са којом је Суд, и то у приватном сектору, прихватио овако схваћену неутралност и уз њу припадајуће економске интересе послодавца и предрасуде клијената, као легитимно ограничење слободе вероисповести запослених.

5) ИЗВОРИ

- Barnard, Catherine and Peers, Steve, *European Union Law*, Oxford University Press, Oxford, 2020.
- Bell, Mark, "Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace", *Human Rights Law Review*, Vol. 17.
- "Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation", *OJ L* 303, 2.12.2000.
- Doe, Norman, *Law and Religion in Europe: A Comparative Introduction*, Oxford University Press, Oxford, 2011.
- "EU Guidelines on the promotion and protection of freedom of religion or belief", Foreign Affairs Council meeting Luxembourg, 24 June 2013, para. 8. Интернет: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/EN/foraff/137585.pdf. 2.9.2023.
- Evans, Carolyn, *Freedom of Religion Under the European Convention on Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2001.
- Howard, Erica, "Headscarves' and the CJEU: Protecting Fundamental Rights and Pandering to Prejudice, the CJEU does both", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2022, Vol. 29.
- Hunter-Henin, Myriam, "Religious Neutrality at Europe's Highest Courts: Shifting Strategies", *Oxford Journal of Law and Religion*, 2022, Vol. 11.
- Крстић, Ивана, *Забрана дискриминације у међународном и домаћем праву*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2018.
- Leigh, Ian, "The European Court of Human Rights and Religious Neutrality", in Gavin D'Costa, Malcolm Evans, Tariq Modood and Julian Rivers (eds), *Religion in a Liberal State*, Cambridge University Press, Cambridge, 2014.

⁷⁸ *Ibid.*, para. 69.

- Loenen, Titia, "In Search of an EU Approach to Headscarf Bans: Where to go After *Achbita* and *Bouagnaoui*?", *Review of European Administrative Law*, 2017, Vol. 10.
- McCrea, Ronan, "Regulating the Role of Religion in Society in an Era of Change and Secularist Self-doubt: Why European Courts Have Been Right to Adopt a Hands-Off Approach," *Current Legal Problems*, 2022, Vol. 75.
- "Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation", Brussels, 2.7.2008 COM(2008) 426 final.
- Sharpston, Eleanor, "Shadow Opinion of Former Advocate General Sharpston: Headscarves at Work (Cases C-804/18 and C-341/19)", *EU Law Analysis*.
- "The EU and Freedom of Religion or Belief 2017–2021", Periodical Report by the European Parliament Intergroup on Freedom of Religion or Belief and Religious Tolerance", 2022, p. 24. Интернет: <http://www.religiousfreedom.eu/wp-content/uploads/2022/03/Intergroup-FoRB-Report-Final-2021.pdf>. 3.9.2023.
- Vickers, Lucy, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford.
- Vickers, Lucy, "Achbita and Bouagnaoui: One Step Forward and Two Steps Back for Religious Diversity in the Workplace", *European Labour Law Journal*, Vol. 8, 2017.
- Weiler, HH Joseph, "Freedom of Religion and Freedom From Religion: The European Model", *Maine Law Review*, 2013, Vol. 65.
- Weiler, HH Joseph, "Je suis Achbita", *International Journal of Constitutional Law*, 2017, Vol. 15.
- Xenidis, Raphael, "The Polysemy of Anti-Discrimination Law: The Interpretation Architecture of the Framework Employment Directive at the Court of Justice", *Common Market Law Review*, 2021, Vol. 58.

6) ЗНАЧАЈ ЗА РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ

У поређењу са првим случајевима из области ношења верских симбола на радном месту који су се пред њим нашли, Суд правде је у потоњим предметима пришао корак ближе већој заштити запослених. У првом реду, наглашено је да жеље клијената, саме по себи, послодавцу не могу да послуже као оправдање за дискриминацију, већ мора да докаже да су предузете мере стриктно неопходне да би избегао штетне економске последице. Осим тога, боље је разрађен тест пропорционалности у анализи посредне дискриминације, тако што се захтева балансирање између различитих вредности. У питању су вредности у заштити слободе вероисповести и оне у

заштити праксе неутралности. Ипак, остају и бројни проблеми. Један од њих је критеријум за разликовање директне и посредне дискриминације и његова оправданост. На пример, у случају *Bougnouui*, Суд је пронашао директну дискриминацију у ситуацији где је од запослене тражено “само” да не носи мараму када иде у радну посету клијентима. С друге стране, у предмету *Achbita*, пронађено је да нема директне дискриминације, а радило се о мери која запосленој онемогућава да уопште дође на посао ако носи мараму. Такође, није остављен простор за испитивање укрштене дискриминације, иако су жене статистички скоро искључиво погођене оваквим мерама и ова јединствена комбинација основа за дискриминацију боље осликава њихову угроженост. Нема ни обавезе разумног прилагођавања за послодавца. На крају, проблематична је сама чињеница да је политика неутралности послодавца, заједно са слободом пословања, дозвољена као оправдање за дискриминацију у приватном сектору, нарочито ако узмемо у обзир да иза ње могу да се крију предрасуде и стереотипи. Како се ради о приватном сектору, а не јавном, где има више разлога за заштиту неутралности, Суд би могао да себи дозволи проактивнију улогу у заштити слободе вероисповести запослених и, последично, очувању плурализма и разноликости у ЕУ, као и уклањању препрека са којима се најугроженије групе суочавају у приступу тржишту рада. Анализирана јуриспруденција Суда правде ЕУ у том смислу може бити од користи и за домаће правосудје.

FREEDOM OF RELIGION OR BELIEF IN THE EUROPEAN UNION: WEARING RELIGIOUS SYMBOLS IN THE WORKPLACE

Abstract: In this paper, the author deals with the manner in which the wearing of religious symbols in the workplace as a form of expression of faith is regulated in the law of the European Union. She concludes that the wearing of religious symbols is torn between the divergent aspirations of the EU to achieve an image of neutrality and to strengthen the protection of human rights through the prohibition of discrimination in order to facilitate access to the labour market. According to the author, wearing religious symbols at the workplace proves that this neutrality is understood as secularity, where religion is expected to be confined to the private sphere and the individual is expected to refrain from expressing it in public. This is supported by the business policy of neutrality, which the EU Court of Justice accepts as a legitimate goal of employers when prohibiting the wearing of religious symbols in the workplace. Consequently, it is an exclusionary conception of neutrality, which is equally hostile to the expression of all religions, instead of a pluralistic and inclusive one, which would respect all religions equally.

Keywords: Freedom of Religion or Belief, European Union, European Court of Justice, Framework Employment Directive, Discrimination.