

---

## Zabrane nošenja vjerskih obilježja na radnom mjestu: perspektiva Suda pravde Evropske unije

---

Amila Kurtović

### 1. Uvod

Već decenijama je marama ili hidžab tema šire društvene, a u posljednje vrijeme i pravne polemike u nekoliko evropskih država, naročito u Belgiji i Francuskoj. To nije iznenađujuće kada se uzme u obzir da obje te države na svojim prostorima imaju dugu tradiciju islama, te brojne muslimanske zajednice koje zahtijevaju poštivanje svojih vjerskih uvjerenja. Uprkos tome, ni Belgija ni Francuska ne djeluju odveć otvorene prema vjerskoj raznolikosti svojih stanovnika. Takav stav se često opravdava zahtjevima “vjerske neutralnosti” ili sekularizma. Neutralni pristup države religiji između ostalog podrazumijeva da niti jedna religija ne smije imati utjecaja na državna pitanja. Jedna od posljedica takvog pristupa u ovim dvjema državama je i zabrana nošenja vjerskih simbola na radnom mjestu za javne službenike, što – kako se u praksi pokazalo – najviše dotiče pokrivene žene muslimanke. Osim državne službe, zabrane nošenja hidžaba, odnosno drugih vjerskih obilježja, uvele su i škole, ugostiteljski i sportski objekti, a sada i poslodavci privatnog sektora, formulirajući ove zabrane kao zabrane nošenja pokrivala za glavu ili generalne zabrane nošenja vjerskih obilježja i odjeće. Takve prakse su u mnogim slučajevima svojim odlukama podržali i nacionalni sudovi.

Odrediti granicu do koje pluralističke države mogu zahtijevati od stanovnika da se suzdrže od ispoljavanja svojih religijskih identiteta i uvjerenja na radnom mjestu nikada nije bio jednostavan zadatak, prvenstveno imajući u vidu različite modele sekularnog uređenja država. Kako je neodvojivo obilježje sekularno uređenih država princip neutralnosti, tako i različite države imaju različite pristupe konceptualiziranju i prakticiranju neutralnosti u oblasti radnih odnosa. Kanada i Quebec, kao i Sjedinjene Američke Države, poznaju princip razumne prilagodbe (tzv. *reasonable accommodation*), prema kojem bi se poslodavac u slučaju postojanja politike ili prakse koja ima štetne posljedice za pojedinca trebao, ukoliko je to moguće, u razumnoj mjeri prilagoditi pojedincu, bez nesrazmjernog opterećivanja. S druge strane, kao što je spomenuto, temeljni, ustavom garantirani princip Francuske je sekularizam, u kojem je država potpuno odvojena od vjerskog utjecaja, što vrijedi i u domeni radnog prava, gdje poslodavci ne toleriraju nošenje vjerskih obilježja tokom radnog vremena. U Njemačkoj princip sekularizma ima slabije konture nego u Francuskoj,

s tolerantnim pristupom javnom ispoljavanju vjerskih uvjerenja, dok privatni poslodavci prihvataju nošenje vjerskih simbola sve dok to ne utječe negativno na sam proces rada. U kontekstu navedenih razlika u nijansama principa neutralnosti, i Evropski sud za ljudska prava (ESLJP) u više je navrata naglasio da upravo u domenu vjerskih sloboda države uživaju široko polje diskrecione ocjene (*margin of appreciation*).

Otkako se pitanje uloge religije u društvu sve više vezuje za goruća politička pitanja kao što su migracije, rodna ravnopravnost, nacionalni identitet, pa i nacionalna sigurnost, balansiranje neutralnosti i prava na manifestiranje religije je postalo još kompleksniji zadatak. S aspekta sigurnosti u javnom prostoru, kao i društvene komunikacije koja je neophodna za kohabitaciju (odnosno, kako ESLJP navodi, *living together*), lako se može opravdati zabrana nošenja nikaba (marame koja prekriva kompletno lice, izuzev očiju), što je utvrdio i ESLJP.<sup>1</sup>

O zabranama nošenja vjerskih obilježja sudovi raspravljaju u kontekstu povrede slobode vjere, te zabrane diskriminacije na osnovu vjere. Tako je Evropski sud za ljudska prava već razvio značajnu jurisprudenciju u ovoj oblasti, uključujući i onu koja se odnosi na problematiku nošenja vjerskih obilježja u javnosti, pa i na radnom mjestu. U većini predmeta sud je zauzeo stajalište da su zabrane nošenja vjerskih obilježja bile u okviru diskrecione ocjene države (*margin of appreciation*),<sup>2</sup> te je podržao princip neutralnosti i sekularizma uglavnom u predmetima koji su se odnosili na nošenje vjerskih obilježja u javnim obrazovnim institucijama<sup>3</sup> ili od strane javnih službenika općenito<sup>4</sup>. Ipak, sud svojom praksom nije uspio razjasniti koje države se mogu osloniti na princip neutralnosti i sekularizma kao razlog za ograničavanje slobode vjere svojih stanovnika. Npr. u predmetu *Ebrahimian protiv Francuske*, u kojem je prihvaćen argument neutralnosti i sekularizma države, sud je naglasio da je prihvatio striktnu primjenu principa sekularizma i neutralnosti tamo gdje su oni temeljna načela države, kao što je to slučaj u Francuskoj.<sup>5</sup> Ovim obrazloženjem sud sugerira da bi primijenio strožiji pristup neutralnosti u predmetima u kojima se na taj princip pozivaju države u kojima sekularizam nema takav temeljni ustavni položaj i tradiciju kao u Francuskoj. Dakle, sud nije razjasnio do koje granice druge države, u kojima je princip sekularizma manje ukorijenjen, mogu upotrijebiti neutralnost kao argument za ograničenja slobode vjere.

Pored toga, od posebnog značaja za dalju praksu suda u ovoj oblasti je razlikovanje između javnih službenika i građana u pogledu opravdanosti zahtjeva za neutralnošću i

---

<sup>1</sup> European Court of Human Rights (ECtHR), *S.A.S v. France*, Aplikacija br. 43835/11, 1. 7. 2014. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145466> (stranica posjećena 8. 2. 2018).

<sup>2</sup> European Court of Human Rights (ECtHR), *Ebrahimian v. France*, Aplikacija br. 64846/11, 26. 2. 2016. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159070> (stranica posjećena 8. 2. 2018) i ECtHR, *S.A.S v. France*.

<sup>3</sup> European Court of Human Rights (ECtHR), *Leyla Sahin v. Turkey*, Aplikacija br. 44774/98, 10. 11. 2005. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-70956> (stranica posjećena 9. 2. 2018).

<sup>4</sup> ECtHR, *Ebrahimian v. France*.

<sup>5</sup> Ibid., paragraf 67.

eliminiranjem vjerskih obilježja. Tako je u decembru 2017. godine u predmetu *Hamidović protiv Bosne i Hercegovine*<sup>6</sup>, koji se ticao svjedoka koji je prilikom svjedočenja odbio skinuti muško muslimansko vjersko obilježje (kapu) te je zbog toga novčano kažnjen, sud istakao da za razliku od privatnih građana, što je u ovom slučaju aplikant, javni službenici mogu imati obavezu da se pridržavaju neutralnosti i nepristrasnosti, uključujući dužnost da ne nose vjerska obilježja prilikom vršenja službene dužnosti.<sup>7</sup>

Iako sud u kontekstu diskrecione ocjene države i principa neutralnosti i sekularizma u pravilu ne nalazi povrede člana 9. (pravo na slobodu vjere) i člana 14. (zabrana diskriminacije) Evropske konvencije o ljudskim pravima ("EKLP" ili "Konvencija"), ipak je u jednom predmetu pronašao kršenje prava na slobodu vjere. U predmetu koji se odnosio na zabranu nošenja križa na radnom mjestu za radnicu zaposlenu u privatnom sektoru<sup>8</sup>, sud je zaključio da, iako je cilj zabrane bio legitiman (očuvanje korporativnog imidža), nacionalni sudovi ipak nisu izvršili pravedno balansiranje interesa aplikantice da ispolji svoje vjersko uvjerenje pred drugim ljudima i interesa poslodavca da prikaže određeni poslovni imidž. Drugim riječima, želji poslodavca je u konkretnom slučaju dat prevelik značaj. Pri ovoj ocjeni, sud se vodio činjenicom da je križ diskretan simbol koji nije mogao narušiti poslovni izgled aplikantice; radnicima je dozvoljeno da nose druga vjerska obilježja, npr. hidžabe, a nije dokumentiran nikakav negativni utjecaj nošenja tih obilježja na poslovni imidž poslodavca, zbog čega je trebao prevagnuti interes aplikantice.<sup>9</sup>

Pošto je u državama članicama Evropske unije antidiskriminacijski pravni okvir u najvećem dijelu preuzet iz prava EU, a nacionalni sudovi država članica su dužni osigurati njegovu pravilnu primjenu, bilo je samo pitanje vremena kada će zabrana nošenja hidžaba doći pred Sud pravde Evropske unije kroz proceduru prethodne odluke, odnosno tumačenja prava. Ova procedura državama članicama omogućuje da se, u slučaju nedoumica nacionalnih sudova u vezi sa tumačenjem nekog aspekta prava EU obrate Sudu za pojašnjenje, čime se može utvrditi da li su neki nacionalni zakon ili praksa usklađeni sa pravom EU.

Tako je u martu 2017. godine, skoro sedamnaest godina nakon donošenja Direktive Vijeća o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> European Court of Human Rights (ECtHR), *Hamidovic v. Bosnia and Herzegovina*, Aplikacija br. 57792/15, 5. 12. 2017. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-179219> (stranica posjećena 10. 2. 2018).

<sup>7</sup> Ibid., paragraf 40.

<sup>8</sup> European Court of Human Rights (ECtHR), *Eweida and Others v. The United Kingdom*, aplikacije br. 48420/10, 59842/10, 51671/10 i 36516/10, 27. 5. 2013. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-115881> (stranica posjećena 10. 2. 2018).

<sup>9</sup> Ibid., paragraf 94.

<sup>10</sup> "Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja", *Službeni list Europskih zajednica* L 303/16, 2. 12. 2000. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/hr/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=FR> (stranica posjećena 10. 2. 2018).

(“Direktiva”), Sud pravde Evropske unije u dva odvojena predmeta (*Achbita*<sup>11</sup> i *Bougnaoui*<sup>12</sup>) po prvi put razmatrao diskriminaciju na osnovu vjere, odnosno pokušao dati pojašnjenje po pitanju tumačenja Direktive u ovoj oblasti. Povod tome su bila obraćanja belgijskog i francuskog kasacijskog suda za pojašnjenje u vezi s tumačenjem Direktive po pitanju zabrane diskriminacije u obavljanju zanimanja na osnovu vjere. Imajući u vidu važnost ove problematike i činjenicu da se o njoj tada po prvi put odlučivalo na ovoj instanci, Sud pravde je predmete odmah uputio Velikom vijeću. Time je Evropski sud za ljudska prava dobio saigrača na terenu na kojem se odlučuje o ostvarivanju prava na slobodu vjere i zaštiti od diskriminacije na osnovu vjere.

## 2. *Achbita* i *Bougnaoui* – činjenično stanje

U činjeničnom smislu se između ova dva predmeta javljaju male ali bitne razlike. U oba se predmeta radi o ženama čiji su opisi posla podrazumijevali rad sa klijentima, a koje su otpuštene jer nisu pristale da na zahtjev svojih poslodavaca skinu marame na radnom mjestu.

*Achbita* je bila recepcionerka u kompaniji koja se između ostalog bavi i uslugama recepcije. Hidžab je i u profesionalnoj sferi počela nositi tokom četvrte godine na tom radnom mjestu, nakon čega ju je poslodavac upozorio da to nije u skladu sa politikom neutralnosti kompanije, koja je u tom momentu bila samo nepisano pravilo. Nedugo zatim, pravilo je našlo svoje mjesto u internom pravilniku preduzeća kao zabrana “radnicima na radnom mjestu (...) da nose vidljive simbole svojih političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja odnosno vrše sve obrede koji iz njih proizlaze”, a *Achbita* je otpuštena zbog nepridržavanja tog pravila. Pravdu je zatražila pred belgijskim radnim sudom, bez uspjeha. Nakon toga se obratila sudu više instance, koji je predmet uputio Evropskom sudu pravde sa pitanjem da li zabranu nošenja marame na radnom mjestu uposlenici islamske vjeroispovijesti trebaju posmatrati kao direktnu diskriminaciju, kada poslodavac svim zaposlenicima zabrani nošenje vidljivih obilježja političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu.

U predmetu *Bougnaoui* poslodavac – konsultantska kompanija “Micropole” – od zaposlenice je zatražio da ne nosi hidžab na radnom mjestu, nakon što se jedan od klijenata požalio da je njena marama uznemirila neke od njegovih uposlenika. *Bougnaoui* na taj zahtjev nije pristala, zbog čega joj je uručen otkaz. Postupak protiv *Micropolea* je dospio do francuskog Kasacijskog suda, koji je Sudu pravde Evropske unije uputio pitanje da li se želja klijenta da mu usluge ne pruža uposlenica koja nosi maramu može smatrati stvarnim i odlučujućim

---

<sup>11</sup> European Court of Justice (ECJ), *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV*, Predmet C-157/15, 14. 3. 2017. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-157/15> (stranica posjećena 9. 2. 2018).

<sup>12</sup> European Court of Justice (ECJ), *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l’homme (ADDH) v. Micropole SA*, Predmet C-188/15, 14. 3. 2017. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-188/15> (stranica posjećena 9. 2. 2018).

uvjetom obavljanja zanimanja u smislu Direktive EZ 2000/78, odnosno direktnom diskriminacijom na osnovu vjere.

### 3. Direktna ili indirektna diskriminacija

Utvrđivanje direktne ili indirektno diskriminacije nije samo akademsko pitanje ili stvar konceptualne dosljednosti. Važno je i iz perspektive naknade nematerijalne štete, koja u slučaju direktne diskriminacije često podrazumijeva viši iznos nego kada se utvrdi indirektna diskriminacija. Osim toga, definiranje diskriminacije je značajno i zbog spektra dostupnih opravdanja za različito postupanje.

Prema Direktivi EZ 2000/78, diskriminacija (na osnovu vjere ili uvjerenja) direktna je u slučaju kada se prema nekoj osobi postupa lošije nego prema drugoj upravo zbog njene vjere ili uvjerenja.<sup>13</sup> Takva razlika u postupanju se može opravdati samo ako je riječ o stvarnom i odlučujućem uvjetu obavljanja zanimanja.<sup>14</sup> Tako je npr. u predmetu *Wolf v. Stadt*, Sud pravde Evropske unije zauzeo stav da Direktivom nije zabranjeno pravilo po kojem se u vatrogasnoj službi za operativni rad, odnosno poslove gašenja požara, mogu zaposliti samo radnici sa najviše 30 navršenih godina života, jer fizička sprema predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje te vrste zanimanja.<sup>15</sup>

S druge strane, o indirektnoj diskriminaciji na osnovu vjere je riječ kada naizgled neutralne odredbe, kriteriji ili postupanje dovedu u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja u poređenju s ostalim osobama. Indirektna diskriminacija se može opravdati ako su te odredbe, kriteriji ili postupanja objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna<sup>16</sup>. Temeljito objašnjenje objektivne opravdanosti različitog postupanja je dato u predmetu *Bilka-Kaufhaus GmbH protiv Weber Von Hartz*<sup>17</sup>. Radnice koje su radile sa skraćenim radnim vremenom u robnoj kući Bilka nisu ostvarile pravo na penziju koje su s druge strane uživali svi radnici koji su zasnovali radni odnos sa punim radnim vremenom. Radnici koji su radili sa skraćenim radnim vremenom su uglavnom bile žene, zbog čega su tvrdile da su žrtve indirektno diskriminacije na osnovu spola. Sud je u tom predmetu zauzeo stajalište da to zaista može biti slučaj indirektno diskriminacije, osim ukoliko se razlika u postupanju može opravdati, pri čemu bi trebalo dokazati da su mjere koje je Bilka preduzela zaista potrebne, prikladne i nužne za postizanje legitimnog cilja. Bilka je tvrdila da je cilj različitog postupanja bio podsticanje rada sa punim radnim

---

<sup>13</sup> "Direktiva Vijeća 2000/78/EZ", član 2, stav 2, tačka a).

<sup>14</sup> Ibid., član 4, stav, 1.

<sup>15</sup> European Court of Justice (ECJ), *Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main*, Predmet C-229/08, 12. 1. 2010, paragraf 40. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-229/08> (stranica posjećena 9. 2. 2018).

<sup>16</sup> "Direktiva Vijeća 2000/78/EZ", član 2, stav 2, tačka b).

<sup>17</sup> European Court of Justice (ECJ), *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz*, Predmet C-170/84, 13. 5. 1986. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170> (stranica posjećena 10. 2. 2018).

vremenom, jer su radnici koji su radili sa skraćenim radnim vremenom bili manje skloni radu u kasnim poslijepodnevni satima ili subotom, što je otežavalo uspostavljanje adekvatne kadrovske strukture tokom tih perioda, te je zbog toga morala učiniti atraktivnijim rad s punim radnim vremenom. Sud je utvrdio da bi navedeni cilj mogao biti legitiman, ali je odgovor na pitanje da li je isključenje radnika sa skraćenim radnim vremenom iz penzijskog sistema poslodavca bilo srazmjerno postizanju tog cilja prepustio nacionalnom sudu.

U predmetu *Achbita* Sud pravde u svom tumačenju nije prepoznao postojanje direktne diskriminacije, jer:

“(...) se interno pravilo odnosi na nošenje vidljivih simbola političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja te stoga bez razlike obuhvata svako iskazivanje takvih uvjerenja. Slijedom toga, za navedeno pravilo treba smatrati da na jednak način postupa prema svim radnicima poduzeća, propisujući im na općenit način i bez ikakve razlike obavezu neutralnosti u pogledu odijevanja koja se protivi nošenju takvih simbola.”<sup>18</sup>

Nakon tumačenja da u predmetu *Achbita* nema direktne diskriminacije na osnovu vjere, Sud je razmotrio postojanje indirektne diskriminacije, koja se prema Direktivi može opravdati ako je sporna mjera, u ovom slučaju zabrana nošenja marame, objektivno opravdana legitimnim ciljem, i ako su načini postizanja tog cilja primjereni i neophodni. Ovdje je Sud naveo da “želju da se u odnosima s javnim i privatnim klijentima iskazuje politika političke, filozofske ili vjerske neutralnosti” treba smatrati legitimnim ciljem koji je vezan za slobodu poduzetništva, garantiranu članom 16. Povelje Evropske unije o osnovnim pravima.<sup>19</sup> Dalje je zaključio da je zabrana primjerena za svrhu ostvarivanja politike neutralnosti “ako se ta politika zaista slijedi na dosljedan i sistematičan način”.<sup>20</sup> Sud je presudu zaključio stavom da se zabrana nošenja vjerskih obilježja na radnom mjestu može smatrati nužnom ako se ispune dva uvjeta: prvo, ako se zabrana odnosi samo na one uposlenike koji su u kontaktu sa klijentima, i drugo, ako tim zaposlenicima nije moguće ponuditi radno mjesto koje ne podrazumijeva vizualni kontakt s klijentima.<sup>21</sup>

U predmetu *Bougnaoui* iz dokaznog materijala nije bilo jasno da li je zabrana nošenja marame bila dio generalne politike neutralnosti iz internog pravilnika, a pored toga zasnovana i na željama klijenta. Sud pravde je naglasio da bi u slučaju postojanja internog pravilnika koji zabranjuje nošenje vjerskih obilježja na radnom mjestu vrijedilo rezoniranje iz presude u predmetu *Achbita*<sup>22</sup> po kojoj je indirektna diskriminacija opravdana ako je poslodavac težio provođenju politike korporativne neutralnosti u odnosu na svoje klijente, ako se ta politika

---

<sup>18</sup> ECJ, *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV*, paragraf 30.

<sup>19</sup> *Ibid.*, paragraf 38.

<sup>20</sup> *Ibid.*, paragraf 40.

<sup>21</sup> *Ibid.*, paragraf 43.

<sup>22</sup> ECJ, *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA*, paragraf 32.

provodila na sistematičan način bez izuzetaka, ako je bila usmjerena ka zaposlenicima koji su u kontaktu sa klijentima, a nije im se moglo ponuditi drugo radno mjesto. S druge strane, ako bi Nacionalni sud utvrdio da interni pravilnik u ovom slučaju ne postoji, te da su želje klijenta bile jedina vodilja poslodavca, ovaj predmet bi se mogao tumačiti kao slučaj direktne diskriminacije na osnovu vjere, koji se inače, kako je već navedeno, može opravdati samo u slučaju “stvarnog i odlučujućeg uslova obavljanja zanimanja”, što u ovom primjeru očigledno nije slučaj.<sup>23</sup> Kako je i Sud istakao:

“poslodavčeva namjera kojom se vodi računa o klijentovim željama da usluge navedenog poslodavca više ne pruža zaposlenica koja nosi islamsku maramu za glavu ne može smatrati stvarnim i odlučujućim uvjetom za obavljanje zanimanja u smislu te odredbe.”<sup>24</sup>

#### 4. Gdje je Sud pravde Evropske unije zakazao?

Iako presudu u predmetu *Bougnaoui* šira javnost uglavnom pozdravlja, jer je Sud pravde svojim tumačenjem priznao postojanje diskriminacije, važno je ukazati na slabost koju je Sud pokazao u razmatranju ovog predmeta. Naime, u ovom predmetu je postojao jak dokazni materijal u prilog tvrdnji tužiteljice da su njenom otpuštanju prethodili stereotipi i predrasude. Osim toga, možda i najvažnija činjenica koja je išla u prilog nedvosmislenom utvrđivanju direktne diskriminacije u ovom predmetu, prethodna je praksa samog Suda pravde EU. Naime, u predmetu *Feryn*<sup>25</sup> Sud pravde EU je utvrdio da i sama izjava jednog belgijskog poslodavca da više neće zapošljavati državljane Maroka, jer mora uvažiti zahtjeve svojih klijenata koji ne žele da im Marokanci instaliraju zaštitne alarm sisteme, predstavlja direktnu diskriminaciju. U ovoj presudi je Sud naglasio i da činjenica da su klijenti bili negativno nastrojeni prema zaposlenicima određenog etničkog porijekla jednostavno pokazuje da samo tržište i njegovi mehanizmi ne mogu iskorijeniti diskriminaciju, te da je neophodna regulatorna intervencija. Koja je razlika između situacije u kojoj se osobe marokanskog porijekla ne zapošljavaju jer ih “klijenti ne žele” i otpuštanja zaposlenice na osnovu “uznemirenosti” klijenta njenom maramom? Sud pravde EU je očito vidi, jer je diskriminaciju u ova dva predmeta protumačio na drugačiji način.

Dok presuda u predmetu *Bougnaoui* barem sugerira da, u skladu sa prethodnom praksom Suda pravde, želje klijenata ne opravdavaju diskriminaciju, presuda u predmetu *Achbita* je u stručnoj javnosti kritizirana po više osnova.

---

<sup>23</sup> Ibid., paragraf 37.

<sup>24</sup> ECJ, *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA*, paragraf 40.

<sup>25</sup> European Court of Justice (ECJ), *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, Predmet C-54/07, 10. 7. 2008. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-54/07> (stranica posjećena 7. 2. 2018).

U prvom redu, glasovi iz akademske zajednice ističu da je interesantno da za Evropski sud pravde direktna diskriminacija na osnovu vjere ili uvjerenja postoji samo kada je zabrana usmjerena na pojedinačnu religiju ili nekoliko njih, ali ne i onda kada zabrana obuhvata sve religije i uvjerenja. Drugim riječima, čini se kao da je manifestiranje neutralnosti zapravo opća netrpeljivost prema svim religijama i uvjerenjima. Dakle, ovakvo se rezoniranje Suda zasniva na pogrešnom poređenju, jer se kao komparator sa zaposlenicom kojoj je zabranjeno nositi hidžab na poslu uzimaju svi drugi zaposlenici kojima je također zabranjeno manifestiranje vjerskih, političkih ili filozofskih uvjerenja, dok bi pravi komparator zapravo trebali biti oni zaposlenici (gotovo u pravilu većina njih) koji ne manifestiraju nikakvo vjerovanje, koji su sekularni ili koji ne nose nikakva vjerska obilježja. Jasno je da se ovakvom politikom neutralnosti zaposlenici koji vidljivo manifestiraju svoja vjerovanja tretiraju manje povoljno od onih zaposlenika koji to ne čine.<sup>26</sup>

Dalje se problematičnim smatra i to što Sud pravde prihvata širenje argumenta neutralnosti sa javne i na privatnu sferu bez imalo kritičkog otklona i elaboracije. Naime, neutralnost se prihvata kao osnova za ograničenje prava u javnom sektoru, ali je njeno širenje na privatnu sferu ogroman korak unazad, jer njena svrha može biti upravo zataškavanje predrasuda. Veza neutralnosti sa slobodom poduzetništva ne rješava ovaj problem, jer ta sloboda nije apsolutna, i ne može uključivati slobodu poduzetništva na diskriminatoran način, što ovaj predmet implicira<sup>27</sup>. Kritike Sudu dolaze i zbog slijepog držanja principu neutralnosti, koje pojedini stručnjaci smatraju potpuno neadekvatnim u kontekstu vjerskih sloboda, jer se neutralnost u kulturološkom smislu shvata različito. Umjesto toga, kako kritičari primjene neutralnosti u ovoj domeni ističu, Sud je mogao razviti snažniju doktrinu protiv diskriminacije po osnovu vjere na radnom mjestu, odnosno tumačenjem primijeniti princip razumne prilagodbe (*reasonable accommodation*) suprotstavljenih interesa u oblasti manifestiranja vjerskih uvjerenja na radnom mjestu.<sup>28</sup>

Pored toga, za razliku od prakse Evropskog suda za ljudska prava u predmetu *Eweida*, koji je legitimnom cilju očuvanja korporativnog imidža preduzeća dao manje značaja u odnosu na pravo aplikantice na vjeru ispoljeno njenim nošenjem križa na radnom mjestu, stručni glasovi na tlu Evrope su primijetili da se Sud pravde Evropske unije u predmetu *Achbita* uopće nije osvrnuo na slobodu vjere diskriminirane zaposlenice niti je pridao ni najmanju pažnju tome što marama za nju predstavlja. Teško se može zaključiti i da je Sud pravde uopće proveo test proporcionalnosti, kada presuda ne daje nikakav dokaz u pogledu težine koja se pridaje interesima zaposlenice (niti u kontekstu slobode vjere, niti u kontekstu

---

<sup>26</sup> Eva Brems, "Analysis: European Court of Justice Allows Bans on Religious Dress in the Workplace", *Blog of the IACL, AIDC*. <https://iacl-aidc-blog.org/2017/03/25/analysis-european-court-of-justice-allows-bans-on-religious-dress-in-the-workplace/> (stranica posjećena 9. 2. 2018).

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> Ioanna Tourkochoriti, "Protection with Hesitation: on the recent CJEU Decisions on Religious Headscarves at Work", *Verfassungsblog on Matters Constitutional*. <https://verfassungsblog.de/protection-with-hesitation-on-the-recent-cjeu-decisions-on-religious-headscarves-at-work/> (stranica posjećena 9. 2. 2018).



prava na rad), već isključivo poslovnom interesu poslodavca<sup>29</sup>. U konačnici, Sud vidi rješenje u potiskivanju osoba koje nose hidžab na radna mjesta koja ne podrazumijevaju kontakt s klijentima, čineći ih nevidljivim i nepoželjnim.<sup>30</sup>

Još jedna obeshrabrujuća okolnost je ta što presuda jednog nadnacionalnog suda koji odlučuje o pitanju vezanom za osnovna ljudska prava u svom rezoniranju potpuno ignorira trenutni evropski društveni kontekst sa široko raširenom islamofobijom, te negativnim stereotipima prema muslimankama koje nose vjersku odjeću. U tom smislu, teško se zaboravlja prošlogodišnja nevjerovatna fotografija na kojoj francuski policajci prisiljavaju ženu koja leži na plaži da skine svoj burkini.<sup>31</sup>

Imajući na umu sve navedeno, tumačenje Suda pravde u predmetu *Achbita* se smatra korisnim samo u jednom: može poslužiti kao sjajan vodič onim poslodavcima koji žele diskriminirati zaposlenice koje nose hidžab. Bitno je da uvedu politiku neutralnosti koja se odnosi na sve vrste vjerskih obilježja, da je dosljedno prate i primjenjuju samo na zaposlene koji imaju kontakt s klijentima – a ako im se prohtije da osobu koja nosi vjerska obilježja na kraju i otpuste, samo trebaju smisliti razlog zbog kojeg je ne mogu prebaciti na radno mjesto koje ne podrazumijeva doticaj s klijentima.<sup>32</sup> Osim toga, presuda može imati mnogo veći domašaj od ograničavanja prava na manifestiranje vjere, te utjecati i na druga lična svojstva. Ukoliko je odraz neutralnosti zabrana manifestiranja vjere na radnom mjestu, da li je onda legitimno zabraniti i manifestiranje etničke pripadnosti ili seksualnog opredjeljenja kroz npr. govor ili odjeću?

## **5. Zaključna razmatranja**

Presude Suda pravde Evropske unije nemaju direktan značaj za Bosnu i Hercegovinu, niti su pravno obavezujuće, jer još uvijek nismo članica EU. Ipak, njegovu je sudsku praksu potrebno pratiti, imajući u vidu status BiH kao potencijalne države kandidatkinje, odnosno članice, te napore koje je potrebno provesti u cilju pridruživanja Uniji. U svakom slučaju, u BiH se pitanje nošenja vjerskih simbola na radnom mjestu u privatnoj sferi još uvijek nije aktualiziralo, za razliku od javne sfere. Debata o nošenju vjerskih simbola u pravosudnim, i općenito javnim institucijama je podstaknuta donošenjem zaključka o općoj zabrani nošenja vjerskih simbola u pravosudnim institucijama od strane Visokog sudskog i tužilačkog

---

<sup>29</sup> Monique Stejns, "Achbita and Bougnaoui: Raising More Questions than Answers", *EUtopia law*, 18. 3. 2017. <https://eutopialaw.com/2017/03/18/achbita-and-bougnaoui-raising-more-questions-than-answers/> (stranica posjećena 9. 2. 2018).

<sup>30</sup> Brems, "Analysis".

<sup>31</sup> Ben Quinn, "French Police Make Woman Remove Clothing on Nice Beach Following Burkini Ban", *The Guardian*, 24. 8. 2016. <https://www.theguardian.com/world/2016/aug/24/french-police-make-woman-remove-burkini-on-nice-beach> (stranica posjećena 9. 2. 2018).

<sup>32</sup> Brems, "Analysis".

vijeća BiH 2015. godine.<sup>33</sup> Epilog ove zabrane u predmetu *Hamidović*<sup>34</sup> donio je i ubjeđenje Ustavnog suda Bosne i Hercegovine da je ograničenje prava na slobodu vjere, ispoljeno kroz kažnjavanje svjedoka u krivičnom postupku zbog odbijanja da skine vjersko obilježje – muslimansku kapu, prošlo test proporcionalnosti. Ipak, presudom ESLJP je ustanovljeno da je u datom predmetu došlo do povrede prava na slobodu vjere, te je razjašnjeno da je ipak neophodno priznati razliku između javnih službenika zaposlenih u pravosudnim institucijama i privatnih građana koji “koriste usluge” pravosuđa ili se pojavljuju u svojstvu svjedoka, u kontekstu dužnosti nepristrasnog i neutralnog držanja.

Osim predmeta *Hamidović*, vrijedi spomenuti i da je u julu 2015. godine Ustavni sud BiH rješavanjem apelacije Emele Mujanović<sup>35</sup>, utvrdio da apelantici nije povrijeđeno pravo na poštivanje slobode manifestiranja vjere niti je diskriminirana kada je kao rezultat pokrenutog disciplinskog postupka protiv nje zbog povrede vojne discipline koja se ogledala u nošenju hidžaba na radnom mjestu – u Oružanim snagama BiH, apelantica premještena na drugo radno mjesto. Ovakvo rezoniranje Ustavnog suda je u skladu sa evropskim trendovima u ovoj oblasti – riječ je o poslodavcu iz javnog sektora, odnosno Ministarstvu odbrane BiH, gdje se princip neutralnosti smatra posebno značajnim i neophodnim.

Iako predmet ovog komentara nije potencijalna diskriminacija na osnovu vjere u javnoj sferi, važno je osvrnuti se i na to da paradoks sve češćih zabrana muslimankama da nose hidžab na radnom mjestu i u javnoj sferi leži u neosporivoj činjenici da se time žene koje pokušavaju biti involvirane u društvene tokove kroz rad ili obrazovanje ograničavaju u svom ličnom razvoju. Pritom je važno razgraničiti legitimne zabrane u javnoj sferi, koje u pojedinim oblastima kao što je rad u državnoj službi, jesu nužne, te zabrane čiji je cilj teško prihvatiti legitimnim kada se njima npr. onemogućava pohađanje nastave pokrivenim muslimankama na državnim univerzitetima. Ono što svakako izaziva posebnu zabrinutost je učestalost opravdavanja zabrana nošenja hidžaba u privatnoj sferi, na način da klijenti i potrošači postaju ti koji diktiraju preferencije poslodavaca i vlasnika preduzeća, time potencijalno mijenjajući definiciju i domet stvarnog i odlučujućeg uvjeta za obavljanje zanimanja.

U svakom slučaju, reguliranje privatne sfere u ovoj oblasti u skladu sa prevladavajućom praksom regionalnih sudova koji imaju mandat da štite ljudska prava na teritoriji Evrope, donijet će nove izazove, ali i vrijednosti koje je nužno balansirati – počevši od prava na manifestiranje vjerskih ubjeđenja s jedne, i prava poslodavaca na njegovanje određenog korporativnog imidža s druge strane. Mnogo toga će svakako zavisiti od smjelosti pravnih institucija da stanu u odbranu vjerskog pluralizma, a zasad se sa tim zadatkom nose s promjenljivim uspjehom.

---

<sup>33</sup> Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine, Memorandum “Nošenje vjerskih obilježja u pravosudnim institucijama – Analiza”, 19. 2. 2016, str. 2. <https://vstv.pravosudje.ba/vstv/faces/vijesti.jsp?id=59614> (stranica posjećena 17. 12. 2017).

<sup>34</sup> Ustavni sud Bosne i Hercegovine, Predmet AP-3947/12, 9. 7. 2015.

<sup>35</sup> Ustavni sud Bosne i Hercegovine, Predmet AP-2190/13, 9. 7. 2015.

**Naslov:**

Zabrane nošenja vjerskih obilježja na radnom mjestu: perspektiva Suda pravde Evropske unije

**Izdavač:**

Analitika – Centar za društvena istraživanja

Godina: 2018.

© Analitika – Centar za društvena istraživanja, sva prava pridržana

**Adresa izdavača:**

Josipa Vancaša 23, 71000 Sarajevo, BiH

info@analitika.ba

www.analitika.ba

**Lektura:**

Amela Šehović

**Korektura i redaktura:**

Mirela Rožajac-Zulčić

**Dizajn publikacije:**

Branka Ilić

**DTP:**

Jasmin Leventić

**O AUTORICI**

Amila Kurtović je diplomirala 2015. godine na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu. Magistarski studij iz Komparativnog ustavnog prava na Centralnoevropskom univerzitetu u Budimpešti završila je 2016. godine. Radila je kao mlađi istraživač u oblasti javnog prava i ljudskih prava u Centru za društvena istraživanja Analitika. Trenutno je zaposlena u advokatskom uredu u Sarajevu. Njeni istraživački interesi obuhvataju evropski sistem zaštite ljudskih prava, slobodu okupljanja i izražavanja, te odnos između rase i prava u evropskom kontekstu.

Ova publikacija je objavljena uz podršku američkog naroda preko Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID). Autorica ove publikacije je odgovorna za njen sadržaj i stavovi koji su u njoj izneseni ne odražavaju stavove USAID-a ili Vlade Sjedinjenih Američkih Država, niti Fonda otvoreno društvo BiH i Analitike – Centra za društvena istraživanja.



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



Fond  
otvoreno društvo  
Bosna i Hercegovina

Komentar je objavljen u okviru projekta "Jednakost za sve: Koalicija organizacija civilnog društva protiv diskriminacije", koji u partnerstvu implementiraju Mediacentar Sarajevo, Analitika – Centar za društvena istraživanja, Prava za sve i Vaša prava BiH. Projekat finansiraju USAID i Fond otvoreno društvo BiH.



**PRAVA  
ZASVE**



  
**ANALITIKA**  
Centar za društvena istraživanja

Analitika – Centar za društvena istraživanja je nezavisna, neprofitna, nevladina organizacija koja se bavi istraživanjem i razvojem javnih politika u širem smislu. Misija Analitike je da na osnovu kvalitetnih istraživanja i odgovarajuće ekspertize ponudi relevantne, inovativne i praktične preporuke usmjerene na promoviranje inkluzivnih i boljih javnih politika, kao i na sveukupno unapređenje procesa njihovog donošenja.

[www.analitika.ba](http://www.analitika.ba)