

Pravna zaštita slobode vjere na radnom mjestu u SAD-u

Emir Kovačević

Sažetak

Ovaj rad obuhvata pravne izvore zaštite slobode vjere na radnom mjestu u SAD-u i najvažnije pravne instrumente kao što su «razumna prilagodba» i «posebne poteškoće». Navedeni su vjerski aspekti koji su zaštićeni pravnim aktima kao i organi i agencije nadležni za sprovođenje zakona. Ovaj rad predstavlja i praktične primjere povrede prava na slobodu vjere kao što su: pravo na nošenje vjerske odjeće, slobodno vrijeme za obavljanje molitve, nošenje brade i duge kose, vjerske tetovaže kao i primjere vjerskog uznemiravanja na radnom mjestu. Na kraju rada autor prezentuje zaključke o stepenu zaštite slobode vjere u SAD-u kao i kratku uporednu analizu s evropskim pravosuđem i primljenjivost u BiH.

Ključne riječi: sloboda vjere, razumna prilagodba, posebne poteškoće, sekularna država, vjerske zajednice, zabrana diskriminacije

I. Uvod

Problematika ostvarivanja prava na slobodu vjere na radnom mjestu vrlo je aktuelna kako u Bosni i Hercegovini, tako i širom Evrope. Nedavna presuda Evropskog suda za ljudska prava u Strasbourgu u predmetu *Eweida i dr. protiv UK* ponovo je aktualizirala ovo pitanje. U ovom predmetu Evropski sud u Strasbourgu objedinio je četiri prijave kršenja prava na slobodu vjere na radnom mjestu. Samo je jedna od četiriju podnositeljica zahtjeva (Eweida) uspjela dokazati povredu prava na slobodu vjere na radnom mjestu. To je izazvalo velike polemike o ovoj tematici kako u Ujedinjenom Kraljevstvu, tako i u drugim dijelovima Evrope. Komentari su uglavnom išli u pravcu da je neophodno da Sud u Strasbourgu bolje štiti pravo na slobodu vjere na radnom mjestu, koje je zagarantovano čl. 9 Evropske konvencije o ljudskim pravima.

Ovi komentari potakli su nas da provjerimo na koji način je sloboda vjere na radnom mjestu zaštićena u SAD-u. Došli smo do vrlo interesantnih rješenja, koja su prezentirana u ovom radu. U prvom redu navedeni su pravni izvori i to prije svega čl. VII saveznog Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine. Ovaj član obuhvata vrlo širok spektar vjerskih prava uključujući: vjersku odjeću, vjerski izgled, molitvu na radnom mjestu, neplaćeno odsustvo u slučaju vjerskih obaveza i blagdana i dr. Član VII predviđa i obavezu poslodavca da odobri «razumnu prilagodbu» kada to ne izaziva «posebne poteškoće» za poslodavca.

Također, navedeni su i praktični primjeri, koji na slikovit način predstavljaju rješenja konkretnih situacija kada se pojavi konflikt između vjerskih obaveza uposlenika i obaveza propisanih od strane poslodavca.

S obzirom da je jako važna i primjena pravnih izvora, u ovom radu predstavljena je i uloga Komisije za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC), njene nadležnosti i uloga u zaštiti slobode vjere na radnom mjestu.

II. Pravni okvir i pravni instrumenti zaštite slobode vjere na radnom mjestu u Sjedinjenim Državama¹

Član VII saveznog Zakona o građanskim pravima iz 1964. zabranjuje poslodavcima sa najmanje 15 zaposlenih (uključujući i privatni sektor, državu i poslodavce lokalne samouprave) kao i agencijama za zapošljavanje, sindikatima i federalnim vladinim agencijama diskriminaciju u zapošljavanju na osnovu rase, boje kože, religije, spola ili nacionalne pripadnosti. Također, zabranjuje se odmazda protiv osoba koje su se žalile na diskriminaciju. Član VII, između ostalog, zabranjuje:

- *različit tretman* na osnovu vjere u zapošljavanju, u promociji, beneficijama, obuci, radnim dužnostima, prestanku radnog odnosa, ili u bilo kojem drugom aspektu zapošljavanja (osim kao što je definisano u članu VII: “vjerskim zajednicama “ dozvoljeno je da preferiraju pripadnike svoje vjere prilikom odlučivanja koga će zaposliti);
- odbijanje *razumne prilagodbe* za iskrenu primjenu vjerske prakse, osim u slučaju da prilagodba izaziva posebne poteškoće za poslodavca;
- *segregaciju* na radnom mjestu ili poslu na osnovu vjere;
- *uznemiravanje* na radnom mjestu na osnovu vjere;
- *odmazdu* zbog traženja razumne prilagodbe (bez obzira da li je odobrena ili nije), za podnošenje pritužbe na diskriminaciju Komisiji za jednake mogućnosti u zapošljavanju (*Equal Employment Opportunity Commission – EEOC*)², za svjedočenje, pomaganje, ili učestvovanje na bilo koji način u istrazi EEOC-a, ili zbog protivljenja diskriminaciji.

1 Title VII of the Civil Rights Act of 1964, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>, pristupljeno 25.10.2014.

2 EEOC, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), <http://www.eeoc.gov/eeoc/index.cfm>, pristupljeno 25.10.2014.

Aspekti vjerskih praksi ili uvjerenja na koja se odnosi član VII

Član VII štiti sve aspekte religioznosti, prakse i vjerovanja, i definiše religiju veoma široko tako da obuhvata ne samo tradicionalne, organizovane religije, kao što su kršćanstvo, judaizam, islam, hinduizam, budizam i religija Sikha, nego i vjerska uvjerenja koja su nova, neuobičajena, koja nisu dio formalne crkve ili sekte, koja se primjenjuju na mali broj ljudi, ili koja drugima mogu izgledati nelogično ili nerazumno.

Vjerske prakse mogu biti zasnovane na teističkim uvjerenjima ili na neteističkim moralnim ili etičkim uvjerenjima o tome šta je dobro ili loše. Vjerska primjena ili praksa uključuje, naprimjer, prisustvo bogoslužjenju, molitvu, nošenje vjerske odjeće ili simbola, prikazivanje vjerskih objekata, pridržavanje određenih pravila ishrane, prozelitizam ili druge oblike vjerskog izražavanja, ili uzdržavanje od određenih aktivnosti. Osim toga, vjerovanja ili praksa zaposlenog mogu se tretirati kao "vjerska" u skladu sa članom VII čak i onda ako je ne primjenjuju drugi zaposlenici koji su iz iste vjerske zajednice, denominacije, ili kongregacija, ili čak i ako je zaposlenik nepovezan s formalnom vjerskom organizacijom.

Zakonska zaštita također štiti i one koji su diskriminirani ili trebaju prilagodbu jer njihova uvjerenja nisu vjerskog karaktera. Naprimjer, poslodavac koji nije vjerska organizacija (kako je zakonski definisano u članu VII) ne može nametnuti zaposlenicima da nose vjerske odore ili vjerski predmet (kao što je križ), ako se prigovor temelji na nevjerovanju.

"Iskreno pridržavanje" vjerske prakse

Član VII štiti vjerska uvjerenja kojih se "iskreno pridržava." Međutim, samo zato što vjerska praksa pojedinca može da odstupa od najčešće prakse određene religije, poslodavac ne bi trebao automatski pretpostaviti da njegova ili njena vjerska praksa nije iskrena. Osim toga, vjerska uvjerenja pojedinca – ili stepen pridržavanja – mogu se vremenom promijeniti. Međutim, ako poslodavac ima legitiman razlog za preispitivanje iskrenosti ili čak i vjerske prirode određenog uvjerenja ili prakse za koje je tražena prilagodba, može tražiti od podnosioca zahtjeva za vjersku prilagodbu ili zaposlenika da obezbijedi informacije koje su razumno potrebne za ocjenu zahtjeva.

PRIMJER 1: Novo vjersko pridržavanje

Eli je pune dvije godine radio u firmi Burger Hut. Prije je uvijek nosio kratku kosu, međutim nedavno je pustio da mu naraste duga kosa. Kada ga je njegov menadžer opomenuo da kompanija u kojoj radi ima politiku koja zahtijeva da zaposleni muškarci nose kratku kosu, Eli je pojasnio da on nedavno praktikuje religiju nazirita i sada se pridržava vjerskog uvjerenja koje zahtijeva da ne skraćuje kosu. Elievo pridržavanje vjerskog uvjerenja može biti "iskreno pridržavanje" iako je nedavno usvojeno.³

3 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 3, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10. 2014.

PRIMJER 2 Pridržavanje koje se javlja samo u određenim periodima

Afizah je muslimanka koja je bila zaposlena kao blagajnik banke u ABC Savings & Loan banci u trajanju od šest mjeseci. Banka ima pravila o oblačenju koja zabranjuju da blagajnik ima bilo kakav prekrivač na glavi. Iako Afizah ranije nije nosila vjersku maramu kada je radila u banci, njena lična vjerska praksa bila je da to čini za vrijeme ramazana, mjeseca posta, devetog mjeseca islamskog kalendara. Činjenica da se Afizah pridržava vjerske prakse samo u određeno doba godine ne znači da njeno vjersko uvjerenje nije iskreno.⁴

Diskriminirajući zahtjevi kupaca

Ako je poslodavac preduzeo akciju na osnovu diskriminirajućih vjerskih sklonosti drugih, uključujući kupce, klijente ili saradnike, poslodavac je počinio nezakonitu diskriminaciju u zapošljavanju na osnovu religije. Želje i zahtjevi kupaca, korisnika usluga ne mogu opravdati diskriminaciju.

PRIMJER 3: Odluka o zapošljavanju na temelju želja kupca

Adarsh, koji nosi turban, kao dio svoje sikhške religije, počeo je raditi na kasi u kafiću. Nekoliko nedelja nakon što je Adarsh počeo raditi, menadžer je primijetio da radnici s obližnjeg gradilišta ne dolaze više na jutarnju kafu. Kada je menadžer izvršio anketu, ustanovio je da radnici ne dolaze u kafić jer su pogrešno smatrali da je Adarsh musliman a to im je izazivalo neugodu zbog godišnjice napada koji se desio 11. 9. Menadžer je odlučio da Adarshu da otkaz jer kafić gubi prihode od radnika s obližnjeg gradilišta. Raskid ugovora s Adarshom na osnovu želja kupca predstavlja kršenje člana VII bez obzira da li se on ispravno ili pogrešno percipira kao pripadnik muslimanske, Sikh, ili bilo koje druge religije.⁵

Zahtjev za prilagodbu na osnovu vjerskog uvjerenja

Član VII zahtijeva od poslodavca da, nakon što je upoznat da je potrebna vjerska prilagodba, udovolji zaposleniku čije se iskreno pridržavanje vjerskih uvjerenja ili prakse sukobljava s radnom praksom, osim ako bi to moglo predstavljati posebne poteškoće.

Kada je napravljen izuzetak zbog vjerskih razloga, poslodavac može zadržati svoju uobičajenu politiku oblačenja ili izgleda za druge zaposlene. Nezadovoljstvo drugih uposlenika ili ljubomora zbog vjerske prilagodbe ne se smatra «posebnim poteškoćama».

4 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 3, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

5 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), SECTION 12: RELIGIOUS DISCRIMINATION, primjer br. 14, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.html>, pristupljeno 25.10.2014.

PRIMJER 4: Izuzetak od jedinstvene politike odijevanja kao vjerska prilagodba

Na osnovu vjerskih uvjerenja, Ruth se pridržava pravila da se skromno oblači. Ona se zaposlila kao recepcionerka u sportskom klubu, gdje joj je dužnost da provjerava identifikacijske legitimacije članova koji ulaze u objekt. Menadžer kluba obavijestio je Ruth da klub ima pravila o oblačenju koja zahtijevaju od svih zaposlenih da nose bijeli teniski šorc i polo majicu s logom kluba. Ruth je zatražila dozvolu iz vjerskih razloga da oblači duge bijele suknje s potrebnom košuljom, umjesto šorca. Klub je odobrio njen zahtjev, jer se Ruth iskreno pridržava vjerskih uvjerenja koja su u suprotnosti s pravilima oblačenja na radnom mjestu, a prilagodba ne predstavlja posebne poteškoće. Ako ostali zaposlenici zatraže izuzetke od oblačenja iz nevjerskih razloga, kao što su osobne preferencije, poslodavcu je dozvoljeno da odbije njihove zahtjeve, iako je Ruth odobrena prilagodba iz vjerskih razloga.⁶

PRIMJER 5: Nedovoljno znanje poslodavca

Jamesov poslodavac zahtijeva od svih svojih zaposlenika da budu obrijani. James je novozaposleni radnik, a angažovan je na osnovu online prijave i telefonskog razgovora. Kada je stigao prvi dan na posao s neobrijanom bradom, njegov nadzornik informisao ga je da se mora ponašati u skladu s politikom poslodavca o izgledu radnika, u protivnom će njegov ugovor biti raskinut. James je odbio da posluša, ali nije obavijestio svog pretpostavljenog da nosi bradu zbog vjerskih razloga. Bilo je potrebno da James objasni svom rukovodiocu da nosi bradu u skladu s vjerskim obredom. Poslodavac nije imao obavezu uzeti u razmatranje prilagodbu, jer nije znao da je James nosio bradu iz vjerskih razloga.⁷

PRIMJER 6: Dovoljno znanje poslodavca

Činjenice su iste kao u prethodnom slučaju. Nadzornik je upozorio Jamesa da mora poštovati politiku izgleda u firmi, tj. da bude "obrijan" ili će mu poslodavac raskinuti ugovor. James je odgovorio da on nosi bradu iz vjerskih razloga, kao što to rade mesijanski kršćani. To je bilo dovoljno da se zatraži prilagodba. Poslodavcu je dozvoljeno da zatraži dodatne informacije koje su potrebne kako bi se utvrdilo da li James nosi bradu iz vjerskih razloga i, ako je tako, poslodavac mora napraviti izuzetak u svojoj politici o izgledu zaposlenika, osim ako bi to predstavljalo posebne poteškoće.⁸

6 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 5, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

7 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 6, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

8 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 6, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

PRIMJER 7

Aatma, podnosilac zahtjeva za radno mjesto prodaje i iznajmljivanje automobila, pripadnica je sikhske religije i nosila je *chunni* (vjersku maramu) na razgovoru za posao. Osoba koja je vodila intervju nije informisala Aatmu da postoje pravila o odijevanju (*dresscode*) koja zabranjuju pokrivanje glave, a Aatma nije pitala da li će joj biti dozvoljeno da nosi svoju maramu ako se zaposli. Postoje dokazi da je menadžer znao da je marama koju Aatma nosi vjerska odjeća, da je pretpostavio da će ona nositi maramu na poslu, te je odbio da zaposli Aatmu jer firma zahtijeva od prodajnih agenata da nose uniformu bez dodataka ili izuzetaka. Ovo odbijanje da se Aatma zaposli krši član VII, iako Aatma nije tražila da se napravi prilagodba tokom intervjuja. Osim toga, da je Aatma zaposlena, i da je od nje zatraženo da skine maramu, mogla je u to vrijeme zahtijevati vjersku prilagodbu.⁹

Raspoređivanje zaposlenog na drugo radno mjesto bez kontakta s klijentima a na osnovu želja klijenata

Poslodavcu nije dozvoljeno da rasporedi zaposlenika na drugo radno mjesto zbog želja kupca jer član VII zabranjuje ograničavanje, segregaciju, ili razvrstavanje zaposlenih na osnovu religije. Čak i ako poslodavac primjenjuje svoju politiku odijevanja, nije mu dozvoljeno da odvaja zaposlenika zbog straha da će klijenti imati predrasude na osnovu vjerskog uvjerenja ili prakse. Zakon zahtijeva od poslodavca da napravi izuzetak od svoje politike ili prakse odijevanja iz vjerskih razloga, jer želje kupaca ne predstavljaju posebne poteškoće.

PRIMJER 8: Premještanje na drugo radno mjesto zbog vjerskog uvjerenja

Nasreen, muslimanka kandidat za radno mjesto na izdavanju karata na aerodromu, nosi maramu, ili hidžab, u skladu sa svojim vjerskim uvjerenjima. Iako je Nasreen kvalificirana radnica, menadžer strahuje da kupci mogu imati predodžbu da zaposlenik koji je muslimanske vjere suosjeća sa terorističkim otmičarima. Menadžer je ponudio Nasreen poziciju u telefonskoj centrali, gdje će komunicirati s klijentima putem telefona. Ovo predstavlja segregaciju na osnovu vjere i krši član VII.¹⁰

U duhu najbolje prakse, menadžeri i zaposlenici treba da budu upoznati da zakon omogućava izuzetak na osnovu vjerskih uvjerenja. Također, menadžere bi trebalo obučiti da se ne uključe u stereotipe o kvalifikacijama ili dostupnosti na osnovu vjerske odjeće i prakse.

9 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str 6, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

10 Vidjeti uopšteno presudu: E.E.O.C. v. ALAMO RENT-A-CAR LLC, LeagleInc, http://www.leagle.com/decision/20061438432FSupp2d1006_11349, pristupljeno 25.10.2014.

Prekrivanje vjerskog simbola dok je zaposlenik na poslu

Poslodavac može izvršiti razumnju prilagodbu na način da pozove zaposlenika da prekrije vjerski simbol ako vjerska uvjerenja zaposlenog mogu dozvoliti pokrivanje odjeće ili drugog predmeta. Međutim, zahtjev da se vjerski simboli zaposlenog pokriju ne predstavlja razumnju prilagodbu ako bi to bilo u suprotnosti s vjerskim uvjerenjima zaposlenog.

PRIMJER 9: Pokrivanje vjerskog simbola kada je u suprotnosti s vjerskim uvjerenjem pojedinca

Edward prakticira kemetic drevnu egipatsku religiju, i član je jedne od podružnica. On vjeruje u razna božanstva i slijedi koncept vjere o Ma'atu, vodeći princip u vezi s istinom i poretom, koji predstavlja fizičku i moralnu ravnotežu u svemiru. Tokom svoje vjerske svečanosti izrađena mu je mala tetovaža oko ručnog zgloba, napisana na koptskom jeziku, koja izražava njegovu predanost bogu Ra, egipatskom bogu Sunca. Kada je njegov poslodavac zatražio od njega da pokrije tetovažu, on je pojasnio da bi namjerno pokrivanje tetovaže predstavljalo grijeh jer bi to moglo značiti odbacivanje boga Raa. Stoga, pokrivanje tetovaže u ovom slučaju ne predstavlja razumnju prilagodbu.¹¹

„Imidž“ poslodavca i razumnja prilagodba zbog vjerskog uvjerenja zaposlenog

Oslanjanje poslodavca na široki termin “imidž” ili marketinške strategije kako bi uskratio tražene vjerske prilagodbe može predstavljati kršenje člana VII, osim ako bi dokazao da bi izuzetak predstavljao posebne poteškoće za vođenje poslovanja.

PRIMJER 10: “Imidž”

Jon je radnik koji primjenjuje jevrejsku religiju, nosi *tzitzit* (ritualne čvorove na uglovima svoje košulje) i *jarmulku* (jevrejsku kapicu na glavi) u skladu sa svojim jevrejskim uvjerenjima. Kompanija XYZ Temps postavila je Jona na dugoročni zadatak da sarađuje s jednim od njenih klijenata. Klijent je zatražio od kompanije XYZ da obavijesti Jona da mora ukloniti svoju kapicu i *tzitzit* dok radi na recepciji, ili da na to mjesto rasporedi drugu osobu umjesto Jona. Prema klijentu, Jonova vjerska odjeća predstavlja “pogrešnu sliku” i krši pravila o odijevanju, koja zabranjuju bilo kakva pokrivala za glavu i zahtijevaju “odgovarajuću poslovnu odjeću”. Kompanija XYZ Temps ne može udovoljiti zahtjevu klijenta bez kršenja člana VII.

11 Vidjeti Jeanne Goldberg, Senior Attorney Advisor, Office of Legal Counsel, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Selected Recent EEOC Litigation: Religious Discrimination Issues Under Title VII, str. 6, <http://apps.americanbar.org/labor/lel-annualcle/09/materials/data/papers/001-update.pdf>, pristupljeno 25.10.2014.

Klijent bi također prekršio član VII ako bi promijenio Jonu dužnost na način da ga odstrani iz javnosti, ili ako bi zatražio od Jona da ne nosi svoju kapiću ili svoj *tzitzit* kada je u interakciji s klijentima. Raspoređivanje Jona na drugo radno mjesto van javnosti jeste segregacija i predstavlja kršenje člana VII. Osim toga, želje kupaca (stvarne ili pretpostavljene) ne predstavljaju posebne poteškoće, i klijent mora napraviti izuzetak u svojim pravilima o odijevanju i dozvoliti Jonu da nosi svoju vjersku odjeću u vrijeme obavljanja svoje dužnosti zbog vjerske prilagodbe. Kompanija XYZ treba savjetovati svog klijenta da zakoni omogućavaju Jonu da nosi vjersku odjeću na poslu.¹²

PRIMJER 11: "Imidž"

Tahera, podnosilac zahtjeva za radno mjesto maloprodaje u domaćoj firmi koja se bavi prodajom nosi maramu u skladu sa svojim islamskim vjerskim uvjerenjima. Na osnovu marketinške strategije, kompanija zahtijeva od osoblja koje radi na prodaji da nosi samo odjeću koju prodaje u svojim trgovinama, a ne pokrivala za glavu. Kompanija smatra da Tahera nosi maramu iz vjerskih razloga, i nije je zaposlila jer ne želi napraviti izuzetak. Kompanija može zadržati svoja pravila o odijevanju za drugo osoblje prodaje, ali mora napraviti izuzetak za Taheru zbog vjerske prilagodbe u nedostatku dokaza da postoje posebne poteškoće.¹³

U mnogim poslovima za koje poslodavci zahtijevaju od zaposlenih da nose uniforme (npr. u određenim poslovima u restoranima ili poslovima uslužne djelatnosti), vjerska uvjerenja zaposlenog mogu omogućiti prilagodbu, naprimjer, da nosi određeni odjevni predmet u jednoličnoj boji. Poslodavci treba da upoznaju menadžere i supervizore da, ako bi predložena prilagodba zaposlenog predstavljala posebnu poteškoću, poslodavac treba istražiti alternativne mogućnosti prilagodbe.

Vladine agencije čiji radnici rade u javnosti

Poslodavci, vladine agencije, kao i privatni poslodavci moraju općenito omogućiti izuzetke u oblačenju i nošenju vjerskih simbola kao vjersku prilagodbu, iako se mogu pojaviti situacije koje to ograničavaju i u kojima je jedinstven izgled toliko važan da bi vjerska prilagodba izazvala posebne poteškoće. Stoga je za poslodavce preporučljivo da od slučaja do slučaja odobravaju vjerske prilagodbe kada je to potrebno.

PRIMJER 12: Javni zaposlenici

Elizabeth, bibliotekarka u javnoj biblioteci, nosi križ kao dio svojih katoličkih vjerskih uvjerenja. Osim toga, nakon što prisustvuje molitvi Pepelnica u

12 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str 9, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

13 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str 9, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

crkvi svake godine, Elizabeth dolazi na rad sa crnom oznakom pepela na čelu u obliku križa. Njen novi nadzornik rekao joj je da ubuduće ne nosi križ sve dok je na dužnosti, i da treba oprati oznaku pepela prije prijavljivanja na posao. Zbog dužnosti koju Elizabeth ima u komunikaciji s javnosti kao državni službenik, nadzornik strahuje da bi križ i oznaka pepela mogli biti pogrešno shvaćeni kao da vlada prihvata određenu religiju, što je u suprotnosti sa Prvim amandmanom na Ustav SAD-a. On navodi potrebu da se izbjegne bilo kakva pojava vjerskog favoriziranja od strane državnih službenika u interakciji s javnošću, i naglašava da bibliotekari moraju biti nepristrasni u odnosu na bilo koju religiju. Međutim, zbog toga što je jasno da su križ i oznaka pepela u ovoj situaciji lične prirode, to ne bi moglo izazvati percepciju da vlada prihvata određenu religiju. U skladu s tim, vjerska prilagodba za Elizabeth ne predstavlja posebnu poteškoću u skladu sa članom VII.¹⁴

PRIMJER 13: Javni zaposlenici

Gloria je novozaposleni vozač gradskog autobusa. Njen ugovor je raskinut kada je tražila od supervizora da zbog načela svoje vjere (apostolski pentekostalci), nosi suknju umjesto hlača. Odsustvo dokaza da bi nošenje suknje ugrozilo sigurnost i da ne predstavlja posebne poteškoće govori da treba odobriti izuzetak od oblačenja, te raskid ugovora s Glorijom predstavlja kršenje člana VII.¹⁵

Zabrana nošenja vjerske odjeće ili zabrana vjerske prakse iz razloga sigurnosti na radnom mjestu, sigurnosti uopće ili zdravstvenih problema

Poslodavac može zabraniti nošenje vjerske odjeće ili neku vjersku praksu, ali samo ako bi takva praksa uistinu predstavljala posebne teškoće za vođenje poslovanja. Poslodavac ne smije pretpostaviti da bi vjerska prilagodba predstavljala posebne poteškoće. Opasnost za sigurnost ili zdravlje može opravdati uskraćivanje vjerske prilagodbe u određenoj situaciji.

PRIMJER 14: Duga kosa

David nosi dugu kosu u skladu sa svojim vjerskim uvjerenjima kao *Native American*. On je aplicirao za posao kao konobar u restoranu koji zahtijeva od svih zaposlenih muškaraca da im je kosa "kratka i uredna." Kada je menadžer restorana informisao Davida da će, ako bude primljen, morati da se ošiša, David je pojasnio da on nosi dugu kosu u skladu sa svojim vjerskim uvjerenjima i ponudio je da veže kosu u «konjski rep» ili će je podizati ukosnicama.

14 Vidjeti uopšteno predmet: *DRAPER v. LOGAN COUNTY PUBLIC LIBRARY*, Leagle Inc, http://www.leagle.com/decision/20051011403FSupp2d608_1948, pristupljeno 25.10.2014.

15 Jeanne Goldberg, *Selected Recent EEOC Litigation: Religious Discrimination Issues Under Title VII*, predmet: *U.S. v. Washington Metro. Area Transit Auth.*, str. 8, <http://apps.americanbar.org/labor/lel-annual-cle/09/materials/data/papers/001-update.pdf>, pristupljeno 25.10.2014.

Menadžer je odbio ovu prilagodbu i odbio da Davida primi na posao jer ima dugu kosu. Budući da je Davidu mogla biti odobrena vjerska prilagodba bez posebnih poteškoća, tj. da veže kosu u «konjski rep» ili da povezuje kosu ukosnicama, poslodavac je prekršio član VII.¹⁶

PRIMJER 15: Brada

Prakash, koji radi za CutX, proizvođača hirurških instrumenta, ne brije bradu niti je skraćuje trimerom zbog poštovanja vjerskih pravila Sikha. Kad je zatražio unapređenje na radno mjesto da upravlja odjelom koji je odgovoran za sterilizaciju instrumenata, njegov poslodavac mu je rekao da mora obrijati ili skratiti bradu jer može kontaminirati sterilne predmete. Svi zaposleni u tom odjelu moraju biti obrijani i nositi masku. Kada je Prakash objasnio da ne brije bradu iz vjerskih razloga, poslodavac mu je ponudio da nosi dvije maske za lice, umjesto da obrije bradu. Prakash je smatrao da je to nerazumno i pozvao se na član VII. Stavovi poslodavca CutX u ovom slučaju će prevladati jer je ponudio razumnju prilagodbu koja će eliminisati vjerski konflikt Prakasha uz poštivanje pravila higijene.¹⁷

PRIMJER 16: Brada

Raj, po religiji Sikh, bio je na intervjuu za radno mjesto službenika u uredu. Na kraju razgovora, njemu je ponuđen posao, ali je rečeno da će morati obrijati bradu jer muško osoblje ureda mora biti "uredno obrijano" radi promocije discipline. Raj je informisao menadžera za zapošljavanje da nosi neobrijanu bradu zbog vjerske prakse Sikha. Budući da nema posebnih poteškoća, dopuštajući Raju da nosi bradu poslodavac mora napraviti izuzetak i odobriti vjersku prilagodbu.¹⁸

PRIMJER 17: Odjeća u blizini mašina

Mirna se žalila da je njen ugovor o radu u fabrici raskinut zbog njene vjere (pentekostalna vjera) nakon što je rekla supervizoru da joj vjera zabranjuje da nosi hlače kako su to zahtijevala nova pravila o odijevanju u kompaniji. Mirna je zatražila vjersku prilagodbu da nosi duge i u neposrednoj blizini mašina uske suknje. Njen menadžer je odgovorio da su pravila odijevanja od suštinskog značaja za sigurno i efikasno poslovanje, ali nema dokaza da bi uske suknje koje bi nosila Mirna predstavljale sigurnosni rizik. Pošto nema

16 Jeanne Goldberg, Selected Recent EEOC Litigation: Religious Discrimination Issues Under Title VII, predmet *EEOC v. Grand Central Partnership*, str. 6, <http://apps.americanbar.org/labor/lel-annualcle/09/materials/data/papers/001-update.pdf>, pristupljeno 25.10.2014.

17 Jeanne Goldberg, Selected Recent EEOC Litigation: Religious Discrimination Issues Under Title VII, *EEOC v. United Parcel Service*, str. 10, <http://apps.americanbar.org/labor/lel-annualcle/09/materials/data/papers/001-update.pdf>, pristupljeno 25.10.2014.

18 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 11, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014,

dokaza da je zaista neophodno da se nose hlače zbog sigurnosti, prilagodba koju je tražila Mirna ne predstavlja posebne poteškoće.¹⁹

PRIMJER 18: Pokrivanje glave koje predstavlja opasnost za sigurnost

Privatno preduzeće pruža usluge angažovanja zaštitara, administrativnog i medicinskog osoblja, i drugog osoblja za državne i lokalne ustanove. Preduzeće je usvojilo nova, nefleksibilna pravila zabrane pokrivala za glavu, uključujući i vjerske odore, u svim dijelovima objekta, pozivajući se na sigurnosne razloge u vezi s potencijalnim krijumčarenjem, i smetnji kod identifikacije, kao i opasnost korištenja pokrivala za glavu kao oružja. U skladu sa članom VII, poslodavac treba razmotriti zahtjeve nošenja vjerskih pokrivala za glavu od slučaja do slučaja kako bi se utvrdilo da li to predstavlja problem kod identifikacije u toj situaciji i da li to predstavlja posebne poteškoće. Relevantne činjenice mogu uključivati vrstu posla koju obavlja pojedinac, koja je odora u pitanju, i moguće prilagodbe. Na primjer, ako se vjersko pokrivalo za glavu pojedinca može nositi na način koji ne ometa vizuelnu identifikaciju zaposlenog, i ako je moguće privremeno uklanjanje pokrivala sigurnosnog skeniranja i ako se mogu izbjeći rizici krijumčarenja bez posebnih poteškoća, pojedincu može biti odobrena vjerska prilagodba.²⁰

Zaštita od odmazde

Član VII zabranjuje odmazde od strane poslodavca, jer pojedinac ima pravo da traži vjersku prilagodbu. Zaštićene su također slijedeće aktivnosti: podnošenje tužbe, svjedočenje, pomaganje ili učestvovanje na bilo koji način u istrazi ili drugom postupku traženja vjerske prilagodbe.

PRIMJER 19: Odmazda zbog traženje prilagodbe

Salma je radnik u maloprodaji i zatražila je da joj se dozvoli da nosi vjersku maramu kao izuzetak od novih pravila o odijevanju u njenoj prodavnici. Joe, menadžer prodavnice, odbio je to. Salma je kontaktirala odjel za ljudske resurse u korporativnom sjedištu. Uprkos Joevom prigovoru, Odjel za ljudske resurse nalaže mu da u ovim okolnostima nema posebnih poteškoća i da on mora odobriti zahtjev. Motiviran odmazdom, Joe ubrzo nakon toga daje Salmi neopravdano slab rejting učinka i negira njen zahtjev da prisustvuje obuci koju je odobrio za njene saradnice. Ovo predstavlja kršenje člana VII.²¹

19 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 11, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

20 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 12, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

21 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 13, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

Vjersko uznemiravanje prema članu VII

Vjersko uznemiravanje prema članu VII postoji kada se neki zaposlenik prisiljava ili se od njega zatraži da napusti, promijeni, ili usvoji neke vjerske prakse kao uvjet za zapošljavanje. Vjersko uznemiravanje može se pojaviti kada je zaposlenik podvrgnut nedobronamjernim izjavama ili ponašanjima na osnovu religije. Uznemiravanje može uključivati i uvredljive primjedbe o vjerskim uvjerenjima ili praksama određene osobe, ili verbalno ili fizičko zlostavljanje koje je motivirano vjerskim uvjerenjima ili određenim praksama žrtve. Iako zakon ne zabranjuje jednostavno zadirkivanje ili izolirane incidente koji nisu vrlo ozbiljne naravi, takva ponašanja mogu postati ilegalna uznemiravanja, kada se to dešava često ili ozbiljno stvara neprijateljsko ili uvredljivo radno okruženje ili kada rezultira prestankom rada (kao u slučaju da žrtva dobije otkaz ili bude degradirana). Izazivač uznemiravanja može biti supervizor žrtve, nadzornik u drugom odjeljenju, saradnik, ili čak treće lice koje nije zaposlenik kod poslodavca, kao što je klijent ili kupac.

Poslodavac je odgovoran za zlostavljanje od strane saradnika i trećih lica kad je znao ili je trebalo da zna o uznemiravanju a nije preduzeo brze i odgovarajuće korektivne mjere. Poslodavac je uvijek odgovoran za uznemiravanje od strane nadzornika ako su se posljedice odrazile na zapošljavanje, kao što je otkaz žrtvi ili degradiranje. Čak i ako uznemiravanje od strane supervizora nema za posljedicu opipljive dokaze koji se odnose na zapošljavanje, poslodavac će i dalje biti odgovoran ukoliko ne ostvaruje razumnu brigu za hitno sprečavanje i ispravljanje ponašanja koje se smatra zlostavljanjem (kao što je npr. da se obezbijedi efikasna procedura prijave).²²

PRIMJER 20: Uznemiravanje od strane drugih zaposlenika

XYZ Motors, velika firma koja se bavi prodajom polovnih automobila, ima nekoliko zaposlenih Sikha i muslimana koji praktičiraju svoju religiju i nose vjerska pokrivala za glavu. Menadžer je saznao da radnik po imenu Bill redovno naziva ove kolege na poslu imenima kao što su "glava pelen", "torba glava" i "lokalni teroristi", te da ih je namjerno osramotio pred klijentima tvrdeći da su nesposobni. Menadžeri i nadzornici koji su imali saznanja o neprihvatljivom ponašanju na radnom mjestu na osnovu vjere ili nacionalne pripadnosti odgovorni su za preduzimanje koraka da se zaustavi takvo ponašanje od strane bilo koga pod njihovom kontrolom.²³

22 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, str. 13, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm, pristupljeno 25.10.2014.

23 Jeanne Goldberg, Selected Recent EEOC Litigation: Religious Discrimination Issues Under Title VII, predmet *EEOC v. Sunbelt Rentals, Inc.*, str. 3, <http://apps.americanbar.org/labor/lel-annualcle/09/materials/data/papers/001-update.pdf>, pristupljeno 25.10.2014.

Uznemiravanje na radnom mjestu i njegove posljedice često se mogu spriječiti. Najvažnije je imati jasnu i učinkovitu politiku koja zabranjuje izazivanje etničke i vjerske netrpeljivosti i slično nasilničko ponašanje. Mehanizmi povjerljive prijave za pravovremeno izvještavanje uznemiravanja kritični su, a ove politike treba da ohrabre i žrtve i svjedoke da reaguju. Kada je prijavljeno uznemiravanje, fokus treba biti na akciji za okončanje uznemiravanja i ispravljanje negativnih efekata na zaposlenog koji se žalio. Poslodavci treba da imaju dobro prezentiranu i dosljedno sprovedenu politiku protiv uznemiravanja, koja jasno pojašnjava ono što je zabranjeno, i koja pruža više mogućnosti za prijave na upravljanje, te osigurava brzu, temeljnu i nezavisnu istragu i odgovarajuće korektivne mjere.

Zaposlenici koji su maltretirani na osnovu vjere ili vjerske prakse treba da prijave uznemiravanje svojim nadređenim ili drugim odgovarajućim zvaničnicima u firmi u skladu s postupcima utvrđenim u politici kompanije o zabrani uznemiravanja.

Kada je poslodavac upoznat s potencijalnim vjerskim uznemiravanjima, on treba preduzeti korake da se zaustavi takvo ponašanje. Da bi se spriječilo da sukob eskalira do nivoa povrede člana VII, poslodavac treba odmah intervenirati čim postane svjestan ponižavanja ili uvredljivog ponašanja čak i u slučaju odsustva prijave.

III. Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC)

Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (*Equal Employment Opportunity Commission – EEOC*)²⁴ je državna agencija koja je odgovorna za provođenje saveznih zakona koji zabranjuju diskriminaciju na poslu zbog rase, boje kože, vjere, spola (uključujući trudnoću), nacionalne pripadnosti osobe, starosti (40 ili stariji), invaliditeta ili genetske informacije. Poslodavci sa najmanje 15 zaposlenih dužni su poštivati odluke EEOC-a.

Pravila se odnose na sve vrste situacija na radu, uključujući: zapošljavanje, unapređenje, uznemiravanje, obuku, platu i beneficije.

Nadležnost i uloga EEOC-a

EEOC ima nadležnost da ispita optužbe za diskriminaciju protiv poslodavaca koji su obuhvaćeni saveznim zakonom. EEOC ima zadatak da pravedno i precizno procijeni navode iz optužbe o diskriminaciji i da donese zaključak. Ako se utvrdi da je došlo do diskriminacije, EEOC će pokušati da sporazumno riješi problem. Ako u tome ne uspije, EEOC ima pravo da podnese tužbu za zaštitu prava pojedinaca i interesa javnosti. EEOC radi na preventivnom sprečavanju diskriminacije kroz programe obrazovanja i tehničke pomoći.

24 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), <http://www.eeoc.gov/eeoc/index.cfm>, pristupljeno 25.10.2014.

EEOC također daje smjernice drugim federalnim agencijama o svim aspektima jednakih mogućnosti pri zapošljavanju. EEOC pruža tehničku pomoć federalnim agencijama, prati i ocjenjuje programe zapošljavanja federalnih agencija, razvija i distribuira obrazovne materijale i sprovodi obuku zainteresiranih strana, daje smjernice i pomoć sudijama koji vode rasprave o žalbama na diskriminaciju.

Sjedište ureda EEOC-a je u Washingtonu DC-u i ima 53 terenska ureda širom zemlje.

U slučaju prijave diskriminacije na poslu, EEOC će pokušati doći do dogovora s poslodavcem. Ukoliko posredovanje ne uspije, EEOC će zatražiti od poslodavca da pismeno odgovori na optužbe i da odgovori na određena pitanja.

Istraga od strane EEOC-a

EEOC će istražiti optužbe zavisno od činjenica predmeta i vrste informacija koje se moraju skupiti. U nekim slučajevima, istražitelj EEOC-a posjetit će poslodavca kako bi obavio razgovore i prikupio potrebnu dokumentaciju. Nakon završetka istrage, EEOC će obavijestiti podnosioca žalbe i poslodavca o rezultatima istrage.

Trajanje istrage zavisi od slučaja do slučaja ali se obično završi u roku od 6 mjeseci. Ako postoji raspoloženje za nagodbu, to se obično riješi u roku od 3 mjeseca.

Ako poslodavac odbija da sarađuje sa EEOC-om tokom istrage, EEOC može zatražiti sudsku pomoć kako bi dobio dokumente, svjedočenja ili pristup objektima.

Ako EEOC utvrdi povredu saveznog zakona i ako se ne uspije dogovorom riješiti problem, EEOC može podnijeti tužbu protiv poslodavca. Ako EEOC ne podnese tužbu, obavijestit će podnosioca žalbe o njegovim pravima na podnošenje tužbe.

IV. Zaključak

Poredeći praksu zaštite slobode vjere na radnom mjestu u SAD-u sa praksom Evropskog suda za ljudska prava (ESLJP) u Strasbourgu, može se primijetiti značajna razlika. U prvom redu razlikuje se pristup ovom problemu. Dok u SAD-u imaju stav da radnika ne treba dovoditi u situaciju da bira između radnog mjesta i svoje religije, ESLJP ima stav da radnik svojom slobodnom voljom potpisuje ugovor o radu i samim tim prihvata sve uslove iz radnog mjesta te da mogućnost promjene posla isključuje mogućnost povrede prava na slobodu vjere na radnom mjestu. Ovaj stav ESLJP je potvrdio više puta u svojim presudama kao što su: *Kontinen protiv Finske*, Odluka Komisije od 3. decembra 1996; *Stedman protiv Ujedinjenog Kraljevstva*, Odluka Komisije od 9. aprila 1997; *Kosteski protiv "Bivše jugoslavenske republike Makedonije"*, br. 55170/00 od 13. aprila 2006.

Pored toga, u SAD-u okvir vjerskih prava koji se štiti vrlo je širok i naglasak je na zaštiti slobode vjere, dok je okvir vjerskih prava koji se štiti Evropskom konvencijom o ljudskim pravima (čl. 9.) fleksibilan i naglasak je na zabrani dis-

kriminacije na osnovu vjere jer ESLJP u Strasbourg uvažava «polje slobodne procjene», tj. stav određene države da sama odredi koji je to okvir vjerskih prava koji se štiti ali bez diskriminacije i indoktrinacije.

Ako bismo šematski pokazali ove razlike, to bi moglo izgledati ovako:

Vrhovni sud SAD-a	ESLJP u Strasbourg
Širok okvir vjerskih prava i naglasak na zaštiti slobode vjere	Fleksibilan okvir vjerskih prava koji se štiti (čl. 9 EKLJP-a) i naglasak na zabrani diskriminacije
Pristup: ne treba dovoditi zaposlenika u poziciju da bira između vjere i radnog mjesta	Pristup: slobodnom voljom potpisan ugovor o radu isključuje mogućnost povrede slobode vjere na radnom mjestu

Također, u godišnjem izvještaju za 2014. god. Komisije SAD-a za međunarodnu slobodu vjere (USCIRF)²⁵ iznesene su zabrinutosti zbog restrikcija slobode vjere u Zapadnoj Evropi kao što su: zabrana nošenja vjerske odjeće, ritualnog klanja i vjerskog obrezivanja; zatim sprovođenje monitoringa i istraga nepoželjnih vjerskih grupa koje se označavaju kao «kultovi» ili «sekte»; zatim zbog nedostatka prilagodbe na vjerske prigovore kao i nedostatka pravne zaštite od «govora mržnje» prema miroljubivom ispoljavanju vjerskih uvjerenja.²⁶

Bez obzira na određene različitosti kojih je bilo i kojih će vjerovatno ubuduće biti, mora se reći da se oba pravosuđa, kako u SAD-u, tako i u Evropi, zasnivaju na istim principima, a to su: sekularno uređenje, zaštita ljudskih prava i zabrana diskriminacije.

Ohrabruje nedavna presuda ESLJP-a u predmetu Eweida i drugi protiv UK Velika Britanija u kojoj je ESLJP potvrdio povredu prava na slobodu vjere na radnom mjestu navodeći:

S obzirom na važnost slobode vjere u demokratskom društvu, Sud smatra, kada se pojedinac žali na miješanje u pravo na slobodu vjere na radnom mjestu, da bi bolji pristup bio da se uzme u obzir ukupna ravnoteža prilikom razmatranja da li ograničenje jeste ili nije bilo srazmjerno, nego da se primijeni stav da postojanje mogućnosti promjene posla negira bilo kakvo miješanje u pravo.²⁷

25 United States Commission on International Religious Freedom, Annual Report 2014, <http://www.uscirf.gov/sites/default/files/USCIRF%202014%20Annual%20Report%20PDF.pdf>, pristupljeno 9.11. 2014.

26 United States Commission on International Religious Freedom, Annual Report 2014, str. 163, <http://www.uscirf.gov/sites/default/files/USCIRF%202014%20Annual%20Report%20PDF.pdf>, pristupljeno 9.11.2014.

27 CASE OF EWEIDA AND OTHERS v. THE UNITED KINGDOM, European Court of Human Rights in Strasbourg, par. 83, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881>

Iz ovoga se može vidjeti da ESLJP mijenja svoj stav i da otvara mogućnost zaštite slobode vjere na radnom mjestu na način da, s jedne strane, odvaga interes koji štiti poslodavac kao i, s druge strane, težinu ograničenja slobode vjere koja pogađa zaposlenika. Ovakav pristup ESLJP-a svakako treba pozdraviti.

Zakoni i sudska praksa u SAD-u nemaju direktnu primjenu u BiH, međutim ne treba zapostaviti uticaj koji pravosuđe SAD-a ima na pravosuđe u Zapadnoj Evropi i obratno. Ako uzmemo u obzir «polje slobodne procjene» koje uvažava ESLJP u Strasbourgu, možemo zaključiti da pravno nema smetnji da BiH preuzme neka od dobrih rješenja iz SAD-a.

Legal Protection of Freedom of Religion in Workplace in the United States with Practical Examples

Emir Kovačević

Abstract

This work includes legal sources of protection of religious freedom in the workplace in the United States and the most important legal instruments such as “reasonable accommodation” and “undue hardship”. Here are listed religious aspects that are protected by law, as well as authorities and agencies that have jurisdiction to enforce the law. This paper presents practical examples of violations of the right to freedom of religion, such as the wearing of religious clothing, free time for prayer, beards and long hair, religious tattoos as well as examples of religious harassment in the workplace. In the end, the author presents conclusions on the degree of protection of religious freedom in the United States as well as a brief comparative analysis of European jurisprudence and its applicability in BiH.

Keywords: freedom of religion, reasonable accommodation, undue hardship, secular state, religious communities, non-discrimination