

Emir Kovačević

SLOBODA VJERE
NA RADNOM MJESTU U SAD

Emir Kovačević

SLOBODA VJERE

NA RADNOM MJESTU U SAD

Copyright © 2015 Emir Kovačević

Sva izdavačka i autorska prava zadržana! Nijedan dio ove knjige ne može biti iznova objavljen, u bilo kojem obliku i na bilo koji način, uključujući fotokopiranje, bez prethodnog pismenog odobrenja vlasnika prava, osim u svrhe kritičkih članaka i stručnih prikaza u kojima je dozvoljeno navoditi kraće odlomke. Također nije dozvoljeno pohranjivanje u elektronske baze podataka i objavljivanje djela na internetu od strane trećih lica.

Izdavač: Centar za napredne studije
www.cns.ba

Za izdavača: Ahmet Alibašić

Urednik: Munir Mujić

Lektor: Hurija Imamović

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna i univerzitetska biblioteka
Bosne i Hercegovine, Sarajevo

342.724:331.104(73)

KOVAČEVIĆ, Emir

Sloboda vjere na radnom mjestu u SAD / Emir Kovačević. -
Sarajevo : Centar za napredne studije, 2015. - 187
str. ; 21 cm

Bibliografija: str. 187 ; bibliografske i druge
bilješke uz tekst.

ISBN 978-9958-022-20-3
COBISS.BH-ID 22588934

Emir Kovačević

SLOBODA VJERE

NA RADNOM MJESTU U SAD



Sarajevo, 2015.

Autor zahvaljuje dr. Ahmetu Alibašiću i dr. Fikretu Karčiću na savjetima, komentarima i uputama, koje su bile od presudne važnosti u izradi ove knjige. Također, autor zahvaljuje na podršci svim članovima Komisije za slobodu vjere Rijeseta Islamske zajednice u Bosni i Hercegovini.

Izdavanje ove knjige su podržali:



Mišljenja iznesena u tekstu odražavaju stavove autora i nisu nužno stavovi izdavača i sponzora.

SADRŽAJ

UVOD	7
PRAVNI OKVIR.....	9
Prvi amandman	9
Član VII. Zakona o građanskim pravima iz 1964. god. (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)	10
Izuzeci.....	16
RAZUMNA PRILAGODBA.....	19
Vjerska prilagodba.....	19
Posebne poteškoće.....	26
Zajedničke metode prilagodbe na radnom mjestu.....	32
ZABRANA VJERSKE DISKRIMINACIJE – RAZLIČIT TRETMAN.....	49
Uopćeno.....	49
Diskriminacija na osnovu zahtjeva kupaca ili korisnika usluga	53
Zahtjevi sigurnosti	53
<i>Bona fide</i> vjerske kvalifikacije poslovanja.....	54
VJERSKO UZNEMIRAVANJE.....	55
Zabranjeni postupci (ponašanje).....	55
Odgovornost poslodavca.....	62
Posebna razmatranja za poslodavce kada balansiraju između zabrane uznemiravanja i odobravanja vjerske prilagodbe	65
KOMISIJA ZA JEDNAKE MOGUĆNOSTI U ZAPOŠLJAVANJU (EEOC).....	67
Nadležnost i uloga	67
Istraga	68

SUDSKE ODLUKE	69
Predmet: Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju protiv firme Alamo Rent-a-car LLCNO	69
Predmet: Faruk Abdul-Aziz; Shakoora Mustafa protiv Grada Newark; Odjel policije Newark	82
Predmet: EEOC v. Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, INC.	94
Predmet: Aware Daud i ostali protiv Gold'n Plump Poultry, Inc i The Work Connection, INC.	106
Predmet: Sjedinjene Američke Države protiv Grada Birmingham, Alabama	132
Predmet: Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC) i Elizabeth McDonough protiv Katoličkog univerziteta Amerike	141
ZAKLJUČAK	159
DODACI	163
Dodatak 1: Amandman 1 (1791. godina)	165
Dodatak 2: Član VII Zakona o građanskim pravima iz 1964. (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)	166
Dodatak 3: Federalni zakoni i pravila u vezi s vjerskom prilagodbom	168
Vodič Bijele Kuće o vjerskoj praksi i vjerskom izražavanju na radnom mjestu u federalnim institucijama	170
LITERATURA	187

UVOD

Problematika ostvarivanja prava na slobodu vjere na radnom mjestu vrlo je aktualna kako kod nas u BiH, tako i širom Evrope. Nedavna presuda Evropskog suda za ljudska prava u Strasbourgu Eweida i dr. protiv UK ponovo je aktuelizirala 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 podnositeljica ovih četiriju prijava uspjela dokazati povredu prava na slobodu vjere na radnom mjestu. To je izazvalo velike polemike kako u UK, tako i drugim dijelovima Evrope o ovoj tematici. Komentari su uglavnom išli u pravcu da bi Evropski sud za ljudska prava u Strasbourgu trebao bolje štiti pravo na slobodu vjere na radnom mjestu.

Čitajući ove komentare došao sam na ideju da provjerim na koji je način ovo pitanje riješeno u Sjedinjenim Američkim Državama. Naišao sam na vrlo dobra i praktična rješenja, koja su prezentovana u ovom radu.

Cilj ove publikacije je da se predstave pravni okvir, institucije nadležne za sprovođenje zakona i najvažnije presude koje se odnose na zaštitu slobode na radnom mjestu u SAD-u. Također, namjera je da se predstave prava i obaveze kako poslodavaca, tako i uposlenika u skladu s tim pravnim izvorima. Vjerski konflikt na radnom mjestu može nastati u različitim kontekstima kao što je npr. zahtjev radnika da prisustvuje vjerskom obredu, da nosi vjersku odjeću, ili da ima neko od vjerskih obilježja ili neki drugi vid ponašanja koji zahtijeva njegova religija. Religija se u SAD-u ne tretira samo kao status, kao što su rasa ili spol, nego i više od toga, jer zakoni u SAD-u štite ne samo vjersko vjerovanje nego i *vjersku praksu*, tj. štiti se i sve ono što zaposlenik može raditi u skladu sa svojom religijom.

Kada se pojavi vjerski konflikt (sukob između radnih obaveza i vjerovanja ili vjerske prakse zaposlenika), od poslodavca se može zatražiti da izvrši *razumnu prilagodbu*, tj. da uskladi radne obaveze s vjerovanjem ili vjerskom praksom zaposlenika. To naravno otvara nova druga pitanja. Kada? Kako? Na čiju inicijativu? Po kojoj cijeni? Ova knjiga predstavlja primjere koji će dati odgovore na ova pitanja.

Bosna i Hercegovina je u fazi iznalaženja svog modela sekularne države i bilo bi nam drago kada bi ova knjiga inicirala da BiH preuzme neka od dobrih rješenja o zaštiti slobode vjere iz SAD-a.

Knjiga je posvećena svim zaposlenicima kojima je na bilo koji način uskraćeno pravo na slobodu vjere.

PRAVNI OKVIR

PRVI AMANDMAN

Najvažniji pravni izvor zaštite slobode vjere je svakako Prvi amandman na Ustav SAD-a, koji glasi:

Amandman 1. (1791. godina)

Kongres neće donijeti zakon o uspostavljanju državne religije, niti zakon koji zabranjuje slobodno ispovjedanje vjere, a ni zakon koji ograničava slobodu govora ili štampe ili pravo naroda na mirno okupljanje i na upućivanje peticije vladi za ispravljanje nepravdi.

Da bismo bolje shvatili odredbe Prvog amandmana, potrebno je navesti neke historijske događaje koji su prethodili usvajanju Prvog amandmana 1791. godine. Prilikom osnivanja kolonija u Novom svijetu početkom 17. st. primjenjivano je pravilo "Čija regija, njegova je religija" (*cujus regio, ejus religio*), koje se u to doba primjenjivalo i u Evropi. Tako je Anglikanska crkva bila zvanična religija u kolonijama Virginija, North i South Carolina, New York i Georgia dok je u Marylandu zvanična religija bilo katoličanstvo. Međutim, postojali su izuzeci od uobičajene prakse, pa su neke kolonije kao Rhode Island i Pennsylvania, koje su osnovane na principima kveкера, tolerisale druge religije. Uspostavljanje zvanične religije značilo je da određena crkva ima finansijsku pomoć od vlasti, neke političke privilegije i zabranu blasfemije. Zagovarači uspostavljanja zvanične religije tvrdili su da je to neophodno radi održavanja stabilnog političkog poretka. Međutim, argumenti protiv zvanične religije bili su sve jači. Protestantski kršćani razvili su teološki argument protiv uspostavljanja zvanične religije. Oni su tvrdili da bez obzira koliko se država trudila da kontroliše religiju, pitanje spasa na drugom svijetu zavisi

prije svega od odnosa između Boga i vjernika. Pored toga, jačanje racionalizma također je išlo u prilog protiv uspostave zvanične religije.

Većina kreatora Ustava bili su deisti¹ koji su bili kršćani, ali ne ortodokсни kršćani. Oni su se protivili svakom instrumentu koji je ograničavao "ljudsku misao" a uspostavljanje zvanične religije bio bi jedan takav instrument.² Sve veći vjerski pluralizam također je išao u prilog ukidanju uspostavljanja zvanične religije. Usvajanje Zakona o slobodi vjere u Virginiji 1785. godine (*A bill for establishing Religious freedom – Jeffersons Bill*) prethodilo je usvajanju Ustava i Prvog amandmana i to je bila svojevrsna "laboratorija" za ono što je slijedilo kasnije.³ Ukidanje zvanične religije bilo potrebno radi uspostave jednakog tretmana svih religija. Prvi amandman sadrži dvije religijske klauzule, koje glase: "Kongres neće donijeti zakon o uspostavljanju državne religije niti zakon koji zabranjuje slobodno ispoljavanje vjere."

Prva klauzula poznata je kao "Establishment Clause", što znači odvajanje države od crkve i da vlada neće preferirati ni jednu religiju u odnosu na druge. Druga klauzula ili "Free Exercise Clause" znači da će vlada poštovati ispoljavanje vjere, religijska vjerovanja i prakse građana i da se neće miješati u njih.⁴

ČLAN VII. ZAKONA O GRAĐANSKIM PRAVIMA IZ 1964. GOD. (TITLE VII OF THE CIVIL RIGHTS ACT OF 1964⁵)

Član VII. Zakona o građanskim pravima iz 1964. zabranjuje poslodavcima s najmanje 15 zaposlenih uključujući i privatni sektor, državu i poslodavce lokalne samouprave, kao i agencije za zapošljavanje, sindikate i federalne vladine agencije, diskriminaciju u zapošljavanju

¹ Vjerovanje u postojanje Boga koje se zasniva isključivo na prirodnim razlozima, bez pozivanja na Otkrivenje, pristupljeno 1. 7. 2015, <http://dictionary.reference.com/browse/deism>

² Religious Freedom and the Supreme Court, Ronald Flowers, Melissa Rogers, Steven K. Green, 2008, str. 17.

³ Religious Freedom and the Supreme Court, Ronald Flowers, Melissa Rogers, Steven K. Green, 2008, str. 19.

⁴ Religious Freedom and the Supreme Court, Ronald Flowers, Melissa Rogers, Steven K. Green, 2008, str. 46.

⁵ Title VII of the Civil Rights Act of 1964, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), pristupljeno 25.10.2014, <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>.

na osnovu rase, boje kože, religije, spola ili nacionalne pripadnosti. Također, zabranjuje se odmazda protiv osoba koje su se žalile na diskriminaciju.

Što se tiče religije, Član VII zabranjuje, između ostalog:

- *različit tretman* na osnovu vjere u zapošljavanju, u promociji, beneficijama, obuci, radnim dužnostima, prestanku radnog odnosa, ili bilo kojem drugom aspektu zapošljavanja (osim kao što je definisano u članu VII. "Vjerskim zajednicama" je dozvoljeno da preferiraju pripadnike svoje vjere prilikom odlučivanja o prijemu zaposlenika);
- odbijanje *razumne prilagodbe* za iskrenu primjenu vjerske prakse, osim u slučaju da prilagodba izaziva nepotrebne 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), zbog podnošenja pritužbe na diskriminaciju Komisiji za jednake mogućnosti u zapošljavanju (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC⁶), za svjedočenja, pomaganja, ili za učestvovanje na bilo koji način u istrazi EEOC-a, ili zbog protivljenja diskriminaciji.

Aspekti vjerskih praksi ili uvjerenja na koje se odnosi Član VII

Član VII štiti sve aspekte religioznosti, prakse i vjerovanja, definišući 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

⁶ About EEOC, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), pristupljeno 25.10.2014, <http://www.eeoc.gov/eeoc/index.cfm>.

ili loše. Vjerska primjena ili praksa uključuje, naprimjer, prisustvo bogoslužnju, 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 prakse zaposlenog mogu se tretirati kao "vjerske" 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.

Primjer 1: Vjerska praksa u odnosu na svjetovne prakse

Zaposlenica, sljedbenica Adventističke crkve Sedmi dan primjenjuje vegetarijansku prehranu, jer smatra da je to vjerski propis iz Biblije. Njezino vegetarijanstvo je vjerska praksa, iako svi adventisti nemaju takva uvjerenja i ne slijede tu praksu, i iako mnogi pojedinci primjenjuju vegetarijansku prehranu iz čisto svjetovnih razloga.⁷

Primjer 2: Vrste vjerskih praksi ili pridržavanja

Katolički zaposlenik tražio je promjenu rasporeda tako da može prisustvovati crkvenoj službi na Veliki petak. Muslimanska zaposlenica zatražila je izuzimanje od pravila poslodavca o oblačenju kako bi joj se dozvolilo nošenje marame (*hidžaba*), ili Hindu zaposlenica zatražila je prilagodbu da joj se omogući nošenje bindija (vjerske oznake na čelu). Ateist je zatražio da se izuzme od vjerske molitve na početku sastanka osoblja. Radnik koji se identificira kao kršćanin ali nije povezana ni s jednom određenom zajednicom ili denominacijom tražio je prilagodbu svog vjerskog uvjerenja da je rad subotom zabranjen. Svaki od

⁷ EEOC COMPLIANCE MANUAL, Section 12: Religious discrimination (2008); The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), strana 10, pristupljeno 18.3.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

ovih zahtjeva za prilagodbu odnosi se na "vjerska" vjerovanja ili prakse u smislu Člana VII.⁸

Primjer 3: Supervizor smatra da je vjera nelogična

Morgana je zatražila slobodno vrijeme 31. oktobra kako bi prisustvovala "Samhain Sabbatu", ceremoniji obilježavanja Nove godine wicca, njene religije. Njezin supervizor odbio je njen zahtjev, rekavši da wicca nije "prava" religija, nego "nelogični konglomerat" sačinjen od "raznih aspekata okultnog, kao što su vjera ozdravljenja, autohipnoza, tarot-čitanje karata i bacanje čini, što nisu vjerske prakse". Odbija nje supervizora da odobri prilagodbu zato što on smatra da je njena religija nelogična predstavlja kršenje člana VII, osim ako poslodavac može dokazati da bi prilagodba izazvala posebne teškoće za poslodavca. Zakon se odnosi na vjerska uvjerenja, iako neki mogu smatrati da su ta uvjerenja "netačna" ili "nerazumljiva".⁹

Primjer 4: Jedinstveno uvjerenje može biti vjersko

Edward prakticira kemetičku religiju, na temelju drevne egipatske vjere, i pridružio se zajednici koja broji manje od deset članova. On navodi da vjeruje u razna božanstva, i slijedi vjerski koncept Ma'at, vodeće načelo u vezi s istinom i redom, koje predstavlja fizičku i moralnu ravnotežu u svemiru. Tokom vjerske svečanosti uradio je malu tetovažu koja okružuje ručni zglob, napisanu na koptskom jeziku, koja izražava njegovu službu bogu Ra, egipatskom bogu Sunca. Kada je njegov poslodavac zatražio da pokrije tetovažu, on je rekao da bi predstavljalo grijeh ako bi to uradio namjerno, jer bi to značilo da odbacuje boga Ra. Ovo može biti vjersko uvjerenje i praksa, čak i ako ih ne primjenjuje niko drugi ili ih primjenjuje vrlo malo drugih ljudi.¹⁰

⁸ EEOC COMPLIANCE MANUAL, Section 12: Religious discrimination (2008); The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), strana 10, pristupljeno 18.3.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, Section 12: Religious discrimination (2008); The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), strana 11, pristupljeno 18.3.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

¹⁰ EEOC COMPLIANCE MANUAL, Section 12: Religious discrimination (2008); The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), strana 11, pristupljeno 18.3.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

Primjer 5: *Osobne preference koje nisu vjerska uvjerenja*

Sylvia nosi nekoliko tetovaža, a nedavno je uradila pirsing na nosu i obrvama. Novoimenovani menadžer sprovodi politiku odijevanja i izgleda na poslu koja zahtijeva da zaposlenici nemaju vidljive pirsinge ili tetovaže. Sylvia je izjavila da su tetovaže i pirsing religioznog karaktera, jer one odražavaju njezinu vjeru u umjetnost tijela kao samoizražavanja, smatrajući da joj se treba odobriti prilagodba. Međutim, dokazi pokazuju da njene tetovaže i pirsing nisu povezani ni s jednom religijom ili vjerskim uvjerenjem. Naprimjer, tetovaže i pirsing ne funkcioniraju kao simbol bilo koje vjerske skupine, niti se odnose na bilo koje "ultimativno pitanje", kao što su život, svrha postojanja, smrt, čovjekovo mjesto u svemiru, ili šta je dobro, a šta nije dobro, niti su dio moralnog ili etičkog sistema vjerovanja. Dakle, njezino uvjerenje je osobna preferencija koja nije vjerske prirode.¹¹

"Iskreno pridržavanje" vjerske prakse

Član VII štiti vjerska uvjerenja kojih se pojedinac "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 uvjerenje ili prakse za koje se tražila prilagodba, može tražiti od podnosioca zahtjeva za vjersku prilagodbu ili zaposlenika da obezbijedi informacije koje su razumno potrebne za ocjenu zahtjeva.

Primjer 6: *Novo vjersko pridržavanje*

Eli je radio pune dvije godine 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 odnedavno praktikuje naziritsku religiju

¹¹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, Section 12: Religious discrimination (2008); The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), strana 12, pristupljeno 18.3.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

i sada se pridržava vjerskog uvjerenja koje zahtijeva da ne skraćuje kosu. Elievo pridržavanje vjerskog uvjerenja može biti "iskreno pridržavanje" iako je nedavno usvojeno.¹²

Primjer 7: Pridržavanje koje se javlja samo u određenim periodima

Afizah je muslimanka koja je bila zaposlena kao blagajnik 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 maramu iz vjerskih razloga kada je radila u banci, njena lična vjerska praksa bila je takva da ona to čini za vrijeme ramazana, mjeseca posta koji pada u devetom mjesecu islamskog kalendara. Činjenica da se Afizah pridržava vjerske prakse samo u određeno doba godine ne znači da njeno vjersko uvjerenje nije iskreno.¹³

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 8: Odluka o zapošljavanju na temelju želja kupca

Adarsh, koji nosi turban kao dio svoje Sikh 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 dati otkaz Adarshu jer kafić gubi prihode od radnika s obližnjeg gradilišta. Raskid ugovora s Adarshom

¹² Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str. 3, pristupljeno 25.10.2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

¹³ Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str 3, pristupljeno 25.10.2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

na osnovu želja kupca predstavlja kršenje člana VII bez obzira da li se on ispravno ili pogrešno percipira kao pripadnik muslimanske, sikh-ske, ili bilo koje druge religije.¹⁴

IZUZECI

1. Vjerske organizacije

U okviru člana VII, vjerskim organizacijama dopušteno je da daju prednost pripadnicima vlastite religije prilikom zapošljavanja. Izuzetak se odnosi samo na one organizacije čija su svrha i karakter prvenstveno religiozni. Ocjena da li se radi o vjerskoj organizaciji zavisi od prisustva vjerskih ili svjetovnih obilježja u organizaciji ili radu te organizacije. Iako ne postoji jedinstven odlučujući faktor, značajni faktori uzeti u obzir jedan s drugim odredit će da li je određena organizacija religiozna.

Ti faktori su:

- Da li se u aktu o osnivanju navode religiozni motivi?
- Da li su njene svakodnevne aktivnosti religijskog karaktera?
- Da li je organizacija neprofitna?
- Da li je povezana ili podržana od strane druge crkve ili druge vjerske organizacije?¹⁵

Ovaj izuzetak nije ograničen samo na vjerske aktivnosti organizacije, nego se primjenjuje i na prateće aktivnosti organizacije koje nisu isključivo religijskog karaktera. Vjerskim organizacijama dopušta se da daju prednost u zapošljavanju samo pojedincima koji dijele njihovu vjeru. Izuzetak ne dopušta vjerskim organizacijama da vrše diskriminaciju na osnovu rase, boje kože, nacionalnog porijekla, spola, starosti, ili invalidnosti, tj. na osnovu drugih vidova diskriminacije, osim na osnovu religije. Dakle, vjerskim organizacijama nije dopušteno

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

¹⁵ Vidjeti presudu EEOC v. Townley, pristupljeno 30.4.2015, http://www.leagle.com/decision/19881469859F2d610_11365.xml/E.E.O.C.%20v.%20TOWNLEY%20ENGINEERING%20&%20MFG.%20CO.

da vrše rasnu diskriminaciju prilikom zapošljavanja tvrdeći da je načelo njenih vjerskih uvjerenja da se ne povezuju s ljudima drugih rasa. Slično tome, vjerskim organizacijama nije dopušteno da uskraćuju povlastice udatim ženama, ali ne i oženjenim muškaracima tvrdeći da oni vjeruju da samo muškarci mogu biti glava porodice.

Primjer 9: *Spolna diskriminacija nije uključena*

Justina radi u vrtiću. Vrtić je u vlasništvu vjerske organizacije koja vjeruje da žene mogu raditi izvan kuće ako su samci ili imaju dozvolu svog muža, jer bi muškarci trebali biti glave svojih porodica. Vjerujućí da muškarci imaju veću finansijsku odgovornost nego žene organizacija plaća ženske učiteljice manje od muških učitelja. Praksa ove organizacije da manje plaća učiteljice od učitelja predstavlja nezakonitu diskriminaciju na osnovu spola.¹⁶

2. Izuzeci za svećenike (vjerske službenike)

Sudovi su zauzeli stav, na osnovu Prvog amandmana, da svećenici ne mogu podnijeti tužbe protiv svoje crkve zbog navodne diskriminacije u zapošljavanju, uključujući Član VII, jer "je veza između organizovane crkve i njezinih svećenika tako jaka kao da je to njen krvotok".¹⁷ Ovaj "svećenički izuzetak" ne proizilazi iz teksta statuta, nego iz Prvog amandmana i načela da vlada ne treba da reguliše crkvenu upravu, uključujući i imenovanje svećenika, jer bi to predstavljalo kršenje slobodnog ispoljavanja vjere. Dakle, sudovi neće uobičajeno prihvatiti da razmatraju da li je odluka crkve o zapošljavanju određenog svećenika povrijedila neki od osnova diskriminacije, iako su neki sudovi dopustili svećenicima da podnesu tužbe zbog spolnog uznemiravanja.

¹⁶ Vidjeti presudu *EEOC v. Fremont Christian Sch.*, 781 F.2d 1362 (9th Cir. 1986), pristupljeno 30.3.2015, http://www.leagle.com/decision/1984953609FSupp344_1877.xml/E.E.O.C.%20v.%20FREMONT%20CHRISTIAN%20SCHOOL.

¹⁷ Vidjeti presudu *McClure v. Salvation Army*, 460 F.2d 553, 558-60 (5th Cir. 1972), pristupljeno 30.3.2015. http://www.leagle.com/decision/19711423323FSupp1100_11254.xml/McCLURE%20v.%20SALVATION%20ARMY

RAZUMNA PRILAGODBA

VJERSKA PRILAGODBA

Razumna vjerska prilagodba je bilo kakvo prilagođavanje radnog okruženja koje će zaposlenom omogućiti da svoje ponašanje uskladi sa svojim vjerskim uvjerenjima. Međutim, razumna prilagodba ima granice i ne mora se prihvatiti ako se pojavi više od *de minimis* troškova ili opterećenja. Potreba za vjerskom prilagodbom najčešće nastaje kada su vjerska uvjerenja pojedinca, obred ili praksa u sukobu s određenim zadatkom ili zahtjevom posla ili procesom prijave. Dužnost poslodavca da prihvati prilagodbu obično podrazumijeva primjenu posebnog izuzetka od uobičajene prakse tako da će zaposleni biti u mogućnosti da primjenjuje svoju vjeru. Prilagodba se najčešće odnosi na raspored radnog vremena, odjeću ili ponašanje, ili vjersko izražavanje ili vjersku praksu na poslu.

1. Obavijest o sukobu između vjere i radnih obaveza

Kandidat ili zaposlenik koji traži vjersku prilagodbu mora obavijestiti poslodavca o potrebi za prilagodbom i da se prilagodba traži zbog sukoba između vjere i radnih obaveza. Zaposlenik je dužan da objasni poslodavcu vjerske obaveze ili prakse dotične religije, i ne može jednostavno pretpostavljati da poslodavac već zna ili razumije njegove potrebe. Slično tome, poslodavac ne bi trebao pretpostaviti da je zahtjev neopravdan jednostavno zato što se zasniva na vjerskom uvjerenju ili praksi s kojom poslodavac nije upoznat, i treba pitati zaposlenog da objasni prirodu vjerske obaveze ili prakse i način na koji je to u suprotnosti s radnim obavezama.

Zahtjev za prilagodbu na osnovu vjerskog uvjerenja

Član VII zahtijeva od poslodavca, nakon što je upoznat sa zahtjevom za vjersku prilagodbu, da 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 smatra se “posebnom poteškoćom”.

Zahtjev za razumnu prilagodbu je “očigledno namijenjen za ublažavanje tereta pojedincima kad se pojavi problem izbora između posla i njihovih vjerskih uvjerenja, i kada prilagodba neće predstavljati posebne poteškoće drugima”.¹⁸

Nema posebnog obrasca ili posebnih termina da bi se zatražila vjerska prilagodba. Po trebno je da zaposlenik jednostavnim riječima zatraži prilagodbu a da se čak ne mora pozvati na Član VII ili da eksplicitno navede “razumnu prilagodbu”, ali mora pružiti dovoljno informacija kako bi poslodavac bio svjestan da postoji sukob između vjerske prakse ili uvjerenja pojedinca i radnih obaveza.

Primjer 10: Nedovoljno znanje poslodavca

Jamesov poslodavac zahtijeva od svih svojih zaposlenika da budu obrijani. James je novoza posleni radnik, a angažovan je na osnovu *online* prijave i telefonskog razgovora. Kada je prvog dana na posao stigao s neobrijanom bradom, njegov nadzornik ga je informisao 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 pret postavljenog da nosi bradu zbog vjerskih razloga. James je trebao svom rukovodiocu objasniti da bradu nosi u skladu s vjerskim propisom. Poslodavac nije bio obavezan da uzme u razmatranje prilagodbu, jer nije znao da je James bradu nosio iz vjerskih razloga.¹⁹

¹⁸ Presuda *Protos v. Volkswagen of Am., Inc.*, 797 F.2d 129, 136 (3d Cir. 1986), pristupljeno 30. 3. 2015, http://www.leagle.com/decision/19852128615FSupp1513_11938.xml/PROTOS%20v.%20VOLKSWAGEN%20OF%20AMERICA,%20INC.

¹⁹ Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str. 6. pristupljeno 25.10.2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

2. Rasprava o zahtjevu za vjersku prilagodbu

Iako poslodavac nema obavezu na osnovu Člana VII da obavi razgovor sa zaposlenikom koji je podnio zahtjev za prilagodbu, bilo bi vrlo važno da se to učini. I poslodavac i radnik imaju svoje uloge u rješavanju zahtjeva za prilagodbu. Pored informisanja poslodavca o potrebi vjerske prilagodbe, zaposleni treba da saraduje s poslodavcem kako bi se utvrdilo da li se razumna prilagodba može odobriti. Kada poslodavac postane svjestan sukoba vjerske prakse zaposlenog i radnih obaveza, trebalo bi da dobije dodatne informacije neophodne da bi se utvrdilo da li je moguće odobriti prilagodbu koja će eliminisati vjerski sukob bez posebnih poteškoća za rad poslodavca. To obično znači da poslodavac i zaposlenik međusobno razmjenjuju informacije koje su potrebne za obradu zahtjeva prilagodbe. Saradnja i fleksibilnost poslodavca i zaposlenika ključni su za iznalaženje mogućnosti razumne prilagodbe. Ako rješenje za vjersku prilagodbu nije odmah očigledno, bilo bi potrebno da poslodavac sa zaposlenikom razgovara o zahtjevu kako bi se utvrdilo koja prilagodba može biti efikasna. Ako poslodavcu zatrebaju dodatne informacije za procjenu zahtjeva, zaposlenik treba da ih dostavi.

Propust poslodavca da se konsultuje sa zaposlenikom nije samo po sebi kršenje Člana VII, ali kao praktična stvar, takav propust može imati štetne pravne posljedice i za zaposlenog i za poslodavca. Naprimjer, u nekim slučajevima kada poslodavac nije napravio nikakav napor da djeluje po zahtjevu za prilagodbu, sudovi su utvrdili da poslodavac nije imao dokaza potrebnih da ispuni svoj teret dokazivanja da bi odobravanje prilagodbe izazvalo posebne poteškoće za poslodavca. Isto tako, sudovi su presudili protiv radnika koji su odbili da saraduju s poslodavcima u vezi sa svojim zahtjevom i da dostave dodatne informacije a kao rezultat toga, poslodavac je lišen informacija potrebnih za rješavanje zahtjeva prilagodbe. Naprimjer, ako zaposlenik traži promjenu radnog vremena za obavljanje dnevnih molitvi, poslodavac ima pravo pitati za informacije o molitvi, kao što je vrijeme obavljanja molitve i vremensko trajanje dnevnih molitvi, kako bi se utvrdilo da li se može odobriti bez posebnih poteškoća za rad poslodavca. Osim toga, čak i ako poslodavac ne odobri željenu prilagodbu zaposlenog, već ponudi alternativnu prilagodbu, radnik

mora surađivati i pokušati da zadovolji svoje vjerske potrebe s alternativnom prilagodbom ukoliko je to moguće.

Iskrenost vjerskih uvjerenja

Kada poslodavac zatraži dodatne informacije, zaposlenik treba pružiti informacije koje se odnose na razumne sumnje poslodavca. Ta informacija, međutim, ne mora biti u nekom specifičnom obliku. Naprimjer, pisani materijal ili vlastito objašnjenje zaposlenog iz prve ruke mogu biti dovoljni da otklone sumnje poslodavca o iskrenosti ili o vjerskoj prirodi uvjerenja zaposlenog tako da verifikacija treće strane nije potrebna. Nadalje, budući da se i jedinstvena uvjerenja mogu iskreno izražavati i mogu biti vjerske naravi, čak i kada je potrebna verifikacija od treće strane, ona ne mora da dođe od crkvenog službenika ili člana te zajednice, već može biti pružena od strane drugih osoba koje su svjesne vjerske prakse zaposlenog ili njegovog vjerovanja.²⁰

Zaposlenik koji ne surađuje s poslodavcem u vezi s provjerom iskrenosti vjerskog uvjerenja ili da li je uvjerenje vjerske prirode, rizikuje da izgubi osnovanost tvrdnje da je poslodavac neopravdano uskratio prilagodbu. Po istom principu, poslodavci koji nerazumno traže nepotrebne ili pretjerane informacije rizikuju da izgube potkrepljujuće dokaze i mogu se smatrati odgovornim za uskraćivanje razumne prilagodbe, a imajući u vidu njihove postupke moglo bi se smatrati da se radi o odmazdi ili nekom vidu uznemiravanja.

Također je važno imati na umu da čak i ako zaključi da se radi o iskrenom uvjerenju pojedinca i da je njegovo uvjerenje vjerske naravi, poslodavac je obavezan da odobri vjersku prilagodbu samo ako ona ne predstavlja posebne teškoće za njegovo poslovanje.

Primjer 11: *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 od svih zaposlenih muškaraca zahtijeva "kratku i urednu" kosu.

²⁰ Predmet *EEOC v. Tyson Foods, Inc.*, Civil Action No. 99-5126, pristupljeno 30.3.2015, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1313&context=condec>.

Kada je menadžer restorana informisao Davida da da će morati da se ošiša ako bude primljen, David je pojasnio da on nosi dugu kosu u skladu sa svojim vjerskim uvjerenjima i ponudio je da veže kosu u “konjski rep” ili da je pokupi ukosnicama. Menadžer je odbio ovu prilagodbu i Davida nije primio 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 je povezuje ukosnicama, poslodavac je prekršio Član VII.²¹

3. Šta je “razumna prilagodba”?

Iako poslodavac ne mora da odobri razumnu prilagodbu koja bi predstavljala posebne poteškoće, prilagodba koja se odobrava mora biti razumna. Prilagodba nije “razumna” ako se samo smanjuje, a ne eliminira sukob između vjerskih uvjerenja radnika i rada, pod uslovom da eliminiranje sukoba neće izazvati posebne poteškoće. Eliminiranje sukoba između radnih pravila i vjerskih uvjerenja zaposlenog, prakse ili poštovanja znači prilagodbu za zaposlenog ali bez nepotrebnog degradiranja uslova, privilegija ili drugih prava iz radnog odnosa.

Tamo gdje postoji više mogućnosti za razumnu prilagodbu koje ne bi predstavljale posebne poteškoće, poslodavac nije dužan odobriti prilagodbu koju preferira zaposlenik. Međutim, prilagodba koju je predložio poslodavac neće biti “razumna” ako je odobrio povoljnije prilagodbe za druge zaposlenike na osnovu nevjerskih razloga, ili naprimjer, ako se zahtijeva od zaposlenika da prihvati smanjenje stope na platu ili neki drugi gubitak prava ili privilegija koje proizilaze iz radnog odnosa a postoji alternativna mogućnost prilagodbe koja to ne podrazumijeva.

Na kraju krajeva, “razumnost” određene prilagodbe zavisi od slučaja do slučaja. Ono što može biti razumna prilagodba za jednog zaposlenog ne mora biti razumno za drugog. Termin “razumna prilagodba” relativan je pojam i ne može se precizno definisati; svaki slučaj nužno zavisi od činjenica i okolnosti, i svodi se na utvrđivanje

²¹ Vidjeti: *EEOC v. Grand Central Partnership*, Selected Recent EEOC Litigation: Religious Discrimination Issues Under Title VII, Jeanne Goldberg, pristupljeno 25.10.2014, str. 6, <http://apps.americanbar.org/labor/lel-annualcle/09/materials/data/papers/001-update.pdf>.

“razumnosti” pod jedinstvenim okolnostima u odnosu poslodavac – radnik.

Primjer 12: Poslodavac krši Član VII ako ponudi samo djelimičnu prilagodbu koja ne bi predstavljala posebne poteškoće

Rachel, koja je radila kao agent za prodaju karata na sportskoj areni, tražila je da ne bude angažovana petkom navečer ili tokom subote jer poštuje jevrejski običaj da ne radi od zalaska sunca u petak do zalaska sunca u subotu. Arena je odobrila Rachel slobodan dan samo svake druge subote. Arena je predložila prilagodbu koja nije razumna jer ne eliminira vjerski sukob u potpunosti. Arena Rachel može odbiti zahtjev za prilagodbu samo ako bi to predstavljalo posebne poteškoće za arenu.²²

Primjer 13: 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 poretkom koji predstavlja fizičku i moralnu ravnotežu u svemiru. Tokom svoje vjerske svečanosti on je ugravirao malu tetovažu oko ručnog zgloba, napisanu na koptskom jeziku, koja izražava njegovu predanost bogu Ra, egipatskom bogu Sunca. Kada je njegov poslodavac zatražio da pokrije tu tetovažu, on je pojasnio da bi namjerno pokrivanje tetovaže predstavljalo grijeh, jer bi to moglo značiti odbacivanje boga Ra. Stoga, pokrivanje tetovaže u ovom slučaju ne predstavlja razumnu prilagodbu.²³

²² Predmet Baker v. Home Depot, 445 F.3d 541 (2d Cir. 2006); Litigating Employment Discrimination Cases, By Andrew H. Friedman, str. 2-261; pristupljeno 30.3.2015, https://books.google.ba/books?id=KaAENNMUbjUC&pg=SA2-PA261&lpg=SA2PA261&dq=Baker+v.+Home+Depot,+445+F.3d+541+%282d+Cir.+2006%29&source=bl&ots=DnDsPXVVK_&sig=mO70Tb4F-SAT60_nn2kWCQmn5C8&hl=bs&sa=X&ei=wT4YVfGbCIWY7AbI3YCQDw&ved=0C-DoQ6AEwBQ#v=onepage&q=Baker%20v.%20Home%20Depot%2C%20445%20F.3d%20541%20%282d%20Cir.%202006%29&f=false.

²³ Vidjeti Selected Recent EEOC Litigation: Religious Discrimination Issues Under Title VII, Jeanne Goldberg Senior Attorney Advisor, Office of Legal Counsel, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, pristupljeno 25.10.2014, str. 6, <http://apps.americanbar.org/labor/llel-annual-cle/09/materials/data/papers/001-update.pdf>.

Primjer 14: *Poslodavac nije obavezan da obezbijedi preferiranu prilagodbu*

Tina se nedavno zaposlila kao blagajnica sa skraćenim radnim vremenom. Njeno je vjersko uvjerenje da ne treba raditi nedjeljom zbog zajedničke molitve, te je zatražila vjersku prilagodbu da radi subotom, umjesto nedjeljom. Kao odgovor na to, njen poslodavac je ponudio da radi u četvrtak, međutim njoj to ne odgovara jer tog dana ima časove na koledžu. Čak i ako Tina preferira drugačiji raspored, poslodavac nije dužan da joj odobri preferiranu prilagodbu.²⁴

Primjer 15: *Rasposed na drugo radno mjesto*

Yvonne, članica Pentekostalne crkve, zaposlena je kao medicinska sestra u bolnici. Kad joj je dodijeljen rad u Odjeljenju za porod, ona je informisala glavnu medicinsku sestru da joj vjera zabranjuje učestvovanje u "neposrednom ili posrednom okončanju života", a ova zabrana sprečava je da pomaže kod abortusa. Pitala je bolnicu da joj dopusti razmjenu radnih zadataka s drugim medicinskim sestrama u Odjeljenju za porod. Bolnica je zaključila da Yvonne ne može primiti u odjeljenje za porod, jer nije bilo dovoljno osoblja koje je voljno za razmjenu radnih zadataka s njom. Bolnica je Yvonne rasporedila na intenzivnu njegu, bez umanjenja plate i beneficija, gdje se nisu radili abortusi. Bolnica je postupila u skladu sa Članom VII. Bolnica nije u obavezi da Yvonne odobri preferiranu prilagodbu, jer je ponudila razumno alternativno rješenje koje eliminira sukob između radnih obaveza i vjerske prakse ili uvjerenja a u skladu s vlastitim postojećim politikama i procedurama.²⁵

Pored toga, obaveza odobravanja razumne prilagodbe u odsustvu posebnih poteškoća trajna je obaveza. Poslodavci bi trebali biti svjesni da se vjerska uvjerenja i prakse zaposlenog mogu razvijati s vremenom, i da to može dovesti do zahtjeva za dodatne ili različite prilagodbe. Slično tome, poslodavac ima pravo da prekine prethodno

²⁴ Presuda *Wilshin v. Allstate Ins. Co.*, 212 F. Supp. 2d 1360 (M.D. Ga. 2002), pristupljeno 30.3.2015, <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp2/212/1360/2343021/>.

²⁵ Presuda u predmetu *Shelton*, 223 F.3d at 226, pristupljeno 30.3.2015, http://www.leagle.com/decision/2000443223F3d220_1421.xml/SHELTON%20v.%20UNIVERSITY%20OF%20MEDICINE%20&%20DENTISTRY.

odobrene prilagodbe koje se više ne koriste za vjerske svrhe ili predstavljaju posebne poteškoće.

POSEBNE POTEŠKOĆE

Poslodavac može odbiti razumnu prilagodbu ukoliko bi to predstavljalo posebne poteškoće. Posebne poteškoće postoje ako će prilagodba izazvati više od “*de minimis* troškova” prilikom poslovanja poslodavca. Teret dokazivanja ovih troškova pada na poslodavca. Ako bi predložena prilagodba predstavljala posebne poteškoće, poslodavac treba istražiti alternativne mogućnosti prilagodbe.

1. Ocjena postojanja “posebnih poteškoća” zavisi od slučaja do slučaja

Ocjena da li određena predložena prilagodba nameće posebne poteškoće “mora se donijeti s obzirom na određeni činjenični kontekst u svakom pojedinačnom slučaju”.²⁶ Relevantni faktori mogu uključiti vrstu radnog mjesta, prirodu dužnosti zaposlenog, visinu troškova u odnosu na veličinu poslodavca, i broj zaposlenih kojima će zapravo trebati prilagodba.

Da bi dokazao posebne poteškoće, poslodavac će morati dokazati koliko bi troškova izazvala predložena prilagodba ili u kojoj bi mjeri narušila radni proces.²⁷ Poslodavac se ne može osloniti na potencijalne ili hipotetičke poteškoće, već treba da se oslanja na objektivne činjenice.²⁸ Sama pretpostavka da će i drugi radnici s istim vjerskim uvjerenjima zatražiti prilagodbu nije dokaz posebne poteškoće. Ocjena da li će predložena prilagodba predstavljati posebne poteškoće temelji se na razmatranju konkretnih činjenica.

²⁶ Predmet *Tooley v. Martin Marietta Corp.*, 648 F.2d 1239, 1243 (9th Cir. 1981), pristupljeno 30.3.2015, <https://casetext.com/case/tooley-v-martin-marietta-corp-2>.

²⁷ Vidjeti presudu *Compare Cooper*, 15 F.3d at 1380, pristupljeno 31.3.2015, <http://openjurist.org/15/f3d/1375/cooper-v-oak-rubber-company>.

²⁸ Vidjeti presudu *Brown v. Gen. Motors Corp.*, 601 F.2d 956, 960 (8th Cir. 1979), pristupljeno 31.3.2015, <https://casetext.com/case/brown-v-general-motors-corp-3>.

2. Više od “*De minimis*” troškova

Da bi postojale posebne poteškoće, poslodavac mora dokazati da bi vjerska prilagodba izazvala više od “*de minimis*” troškova. Faktori koje treba razmotriti jesu identifikacija troškova u odnosu na veličinu i poslovanje poslodavca, i broj pojedinaca kojima će trebati vjerska prilagodba. U pravilu, plaćanje administrativnih troškova potrebnih za prilagodbu, kao što su troškovi povezani s preuređivanjem rasporeda ili plaćanje naknada zamjenskom radniku pojedinačno ili privremeno (npr. prekovremeni rad), ako se ne traži trajnija prilagodba, neće predstavljati više od “*de minimis*” troškova, dok će redovno plaćanje premije zarada ili zapošljavanje dodatnih radnika da bi se odobrila prilagodba obično izazvati posebne poteškoće za poslodavca.²⁹

Troškovi koje treba razmotriti ne uključuju samo direktne monetarne troškove, nego i opterećenje vođenja poslovanja poslodavca. Naprimjer, sudovi su utvrdili posebne poteškoće ako bi prilagodba umanjila efikasnost poslodavčevom poslovanju,³⁰ ako zadire u prava i beneficije drugih zaposlenih, ako narušava sigurnost na radnom mjestu, ili drugim radnicima potencijalno uzrokuje opasnost ili opterećenje na radu, ili je predložena prilagodba u sukobu s drugim zakonom.³¹

Primjer 16: Rizik sigurnosti predstavlja posebne poteškoće

Patricia tvrdi da je dobila otkaz kao radnik na čeličnom mlinu zbog svoje vjere (pentekostalna crkva), nakon što je informisala svog pretpostavljenog da joj vjera zabranjuje da nosi hlače. Kako kodeks oblačenja za radnike koji rade na čeličnom mlinu zahtijeva nošenje hlača, ona je zatražila prilagodbu da nosi suknju. Uprava poslodavca

²⁹ Presuda *Hardison v. TWA Inc.*, pristupljeno 31.3.2015, <http://openjurist.org/527/f2d/33/hardison-v-trans-world-airlines-inc>.

³⁰ Vidjeti presudu *Brown v. Polk County*, 61 F.3d at 655, pristupljeno 31.3.2015, http://www.leagle.com/decision/199571161F3d650_1614.xml/BROWN%20v.%20POLK%20COUNTY,%20IOWA.

³¹ Vidjeti presudu *Sutton v. Providence St. Joseph Med. Ctr.*, 192 F.3d 826 (9th Cir. 1999), pristupljeno 31.3.2015, <http://openjurist.org/192/f3d/826/kenneth-sutton-jr-v-providence-st-joseph-medical-center>.

tvrdila je da je pravilo oblačenja od suštinskog značaja za sigurnost i efikasnost rada mlina, podnoseći dokaze da su pravila o oblačenju donesena nakon nekoliko incidenata koji su se desili radnicama koje su nosile suknju na istom radnom mjestu kao i Patricia. Zbog toga što dokazi pokazuju da je zaista neophodno zbog sigurnosnih razloga da se nose hlače, prilagodba koju je tražila Patricia predstavlja posebnu poteškoću za poslodavca te on nije morao da je odobri.³²

3. Senioriti sistem i kolektivni ugovori

Predložena vjerska prilagodba predstavljala bi posebne teškoće ako bi bila u sukobu s odredbama *senioriti* sistema (sindikalnih ugovora) ili nekog od kolektivnih ugovora (CBA). Naravno, samo postojanje *senioriti* sistema ili kolektivnog ugovora ne oslobađa poslodavca dužnosti da pokuša omogućiti vjersku prilagodbu svojim zaposlenicima. Potrebno je provjeriti da li se prilagodba može odobriti bez kršenja *senioriti* sistema ili kolektivnog ugovora (CBA). Omogućavanje dobrovoljne zamjene smjene ne predstavlja posebne poteškoće ukoliko ne krši *senioriti* sistem ili kolektivni ugovor CBA.

Primjer 17: Rasporedi zasnovani na "senioriti" sistemu ili kolektivnom ugovoru

Susan, radnica u QRS Corp., zatražila je da ne radi subotom na Sabbath. QRS Corp. i sindikat zaposlenih dogovorili su da će za vikend ravnomjerno rotirati smjene između zaposlenika. Ako Susan može pronaći kvalifikovane saradnike koji su dobrovoljno spremni da zamijene smjene i omoguće Susan vjersku prilagodbu, poslodavac to u tom slučaju ne može odbiti. Postojanje kolektivnog ugovora koji reguliše smjene za vikend ne bi trebalo da uskraćuje prilagodbu ukoliko se dobrovoljno između radnika dogovore smjene bez kršenja sistema ili se na drugi način ne izazivaju posebne poteškoće. Rezultat bi bio isti ako QRS Corp. ima jednostrano nametnut *senioriti* sistem (a ne kolektivni ugovor CBA) na osnovu kojeg se određuju smjene za vikend.

Međutim, ako ostali zaposleni nisu voljni da zamijene smjene ili su na drugi način pogođeni zahtjevom Susan da ne radi subotom, ili

³² Vidjeti presudu *EEOC v. Oak-Rite Mfg. Corp.*, 2001 WL 1168156 (S.D. Ind. Aug. 21, 2001, očitavanje 1. 4. 2015, <http://media.ca8.uscourts.gov/opndir/10/03/083880P.pdf>;

ukoliko bi poslodavac bio izložen drugim operativnim troškovima koji su više nego *de minimis* troškovi, poslodavac u tom slučaju može dokazati posebne poteškoće.³³

4. Pritužbe kolega s posla

Narušavanje sposobnosti saradnika da obavljaju svoje dužnosti ili izlaganje saradnika neprijateljskom radnom okruženju uglavnom će predstavljati posebne poteškoće,³⁴ međutim opće nezadovoljstvo, ogorčenje, ljubomora kolega na poslu neće se smatrati posebnim poteškoćama.³⁵ Posebne poteškoće zahtijevaju više od dokaza da su se neki saradnici žalili; a dokazivanje posebnih poteškoća na osnovu žalbi kolega s posla općenito zahtijeva dokaz da prilagodba zapravo ugrožava prava saradnika ili izaziva poremećaj u radu.³⁶

5. Razmatranje sigurnosti

Ako je vjerska praksa zapravo u sukobu sa sigurnosnim odredbama federalnog, državnog zakona ili propisa lokalne zajednice, poslodavac ne mora odobriti prilagodbu jer bi to predstavljalo posebne poteškoće. Ako je odredba sigurnosti jednostrano nametnuta od strane poslodavca, a nije nametnuta zakonom ili drugim propisom, poslodavac će morati odlučiti da li bi izmjene vlastitog pravila predstavljale posebne poteškoće ako bi se prihvatila vjerska prilagodba zaposlenog.

Primjer 18: Prilagodba predstavlja opasnost za sigurnost

Patrick je zaposlen kao policajac u kazneno-popravnom državnom zatvoru, a njegov brat William zaposlen je kao upravnik prodavnice mješovite robe. Obojica, i Patrick i William, zatražili su dozvolu

³³ Vidjeti presudu *Lee v. ABF Freight Sys., Inc.*, 22 F.3d 1019 (10th Cir. 1994), pristupljeno 1. 4.2015, http://www.leagle.com/decision/1994104122F3d1019_1865.xml/LEE%20v.%20ABF%20FREIGHT%20SYSTEM,%20INC.

³⁴ Vidjeti presudu: *Wilson v. U.S. West Communications*, 58 F.3d 1337 (8th Cir. 1995), pristupljeno 1.4. 2015, <http://openjurist.org/58/f3d/1337/wilson-v-us-west-communications>.

³⁵ Vidjeti presudu *Opuku-Boateng*, 95 F.3d at 1473, pristupljeno 1. 4.2015, http://www.leagle.com/decision/1996155695F3d1461_11379.xml/OPUKU-BOATENG%20v.%20STATE%20OF%20CAL.

³⁶ Vidjeti presudu *Burns*, 589 F.2d at 407, pristupljeno 1 4.2015, http://www.leagle.com/decision/1978992589F2d403_1913.xml/BURNS%20v.%20SOUTHERN%20PAC.%20TRANSP.%20CO.

od svojih poslodavaca da nose fes na poslu kao čin pobožnosti na određene vjerske blagdane, kao vid svog vjerskog izražavanja. Obojica poslodavca odbili su zahtjeve, pozivajući se na primjenu pravila o jednoobraznoj odjeći na radnom mjestu, koja zabranjuje zaposlenima bilo koji tip pokrivala za glavu. Pravila zatvora temelje se na sigurnosti zbog opasnosti da se pokrivala za glavu mogu koristiti za prikrivanje droge, oružja ili drugih krijumčarenja, koja mogu izazvati unutrašnje nasilje među zatvorenicima. Pravila o uniformama prodavnice mješovite robe zasnivaju se na želji da kupci mogu lako identificirati zaposlenike. Ako oba brata podnesu prijavu EEOC-u zbog odbijanja njihovog zahtjeva za prilagodbom, Patrick vjerovatno neće uspjeti, jer je odbijanje njegovog zahtjeva od strane zatvora bilo zasnovano na legitimnim zahtjevima zaštite sigurnosti. William će vjerojatno uspjeti, jer nema naznaka da bi odobravanje njegovog zahtjeva za prilagodbom predstavljalo posebne poteškoće za prodavnicu ako bi promijenila svoja pravila u odnosu na njegov zahtjev.³⁷

Primjer 19: Kirpan

Harvinder, pripadnica sikhske religije, radi u bolnici i nosi mali (4 inča dug) *kirpan* (minijaturni mač) zavezan i skriven ispod svoje odjeće, kao simbol svoje vjerske posvećenosti da brani istinu i moralne vrijednosti. Kada je Harvinderov supervizor Bill saznao za njen kirpan od njenih kolega s posla, naložio joj je da ne nosi kirpan na posao jer bi to prekršilo pravila bolnice o zabrani nošenja oružja na radnom mjestu. Harvinder je objasnila Billu da njena vjera zahtijeva od nje da nosi *kirpan* jer je to u skladu s Kodeksom ponašanja Sikha, te mu je dala literaturu koja pojašnjava da je *kirpan* vjerski artefakt, a ne oružje. Ona mu je pokazala *kirpan*, dopuštajući mu da vidi da nije oštrij od noža za puter koji se može naći u bolničkoj kantini. Ipak, Bill joj je rekao da će raskinuti ugovor o radu s njom ako nastavi da nosi kirpan na poslu. Odsustvo dokaza u činjeničnim okolnostima ovog slučaja da bi prilagodba, odnosno odobravanje Harvinder da nosi kirpan predstavljalo posebne poteškoće nalaže bolnici da odobri prilagodbu.³⁸

³⁷ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22. 7.2008. god., str. 64, pristupljeno 1.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

³⁸ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 65, pristupljeno 1.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

Primjer 20: Odjeća u blizini mašina

Mirna se žalila da je njen ugovor o radu u fabrici raskinut zbog nje-ne vjere (pentekostalne vjere) 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 odgovorio je da su pravila odijevanja od suštinskog značaja za sigurno i efikasno poslovanje, ali nema dokaza da bi uske suknje koje bi Mirna nosila predstavljale sigurnosni rizik. Pošto nema dokaza da je za sigurnost zaista neophodno da se nose hlače, prilagodba koju je Mirna tražila ne predstavlja posebne poteškoće.³⁹

*Primjer 21: 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 smetnjama pri identifikaciji, kao i na 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 pojedinac obavlja, koja je odora u pitanju i moguće prilagodbe. Naprimjer, ako se vjersko pokrivalo za glavu pojedinca može nositi na način koji ne ometa vizuelnu identifikaciju zaposlenog, ako je moguće privremeno uklanjanje pokrivala radi sigurnosnog skeniranja te ako se mogu izbjeći rizici krijumčarenja bez posebnih poteškoća, pojedincu može biti odobrena vjerska prilagodba.⁴⁰

³⁹ Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str. 11, pristupljeno 25.10.2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

⁴⁰ Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str. 12. očitano 25. 10. 2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm

ZAJEDNIČKE METODE PRILAGODBE NA RADNOM MJESTU

Na osnovu Člana VII poslodavac može koristiti razne metode odobravanja razumne prilagodbe za svoje zaposlene. Najčešći metodi su: (1) fleksibilnost rasporeda; (2) dobrovoljne zamjene smjene ili zadatka; (3) promjena zadatka na poslu i (4) promjena prakse, politike i/ili procedure na radnom mjestu.

1. Fleksibilnost rasporeda

Poslodavac može odobriti razumnu prilagodbu na način da dopusti fleksibilnost pri dolasku ili odlasku s posla, opcionalno odobravanje blagdana, fleksibilne radne pauze, upotrebu pauze za ručak u zamjenu za raniji odlazak s posla, podijeljeno radno vrijeme, kao i druga sredstva kako bi se zaposlenom omogućilo nužno vrijeme za primjenu vjerskih praksi.

Primjer 22: Rasporedi pauza/Molitva na radnom mjestu

Rashid, domar, saopćio je svom poslodavcu prvog dana kada je stupio na rad da praktikuje islam i da će u skladu s islamskim propisima morati da obavlja molitvu pet puta u određeno vrijeme u toku radnog dana, u trajanju od nekoliko minuta, uz prethodno pranje ruku (uzimanje abdesta). Poslodavac se protivio tom prijedlogu jer postoje pisana pravila koja omogućavaju dvije pauze tokom dana i to po petnaest minuta svakog jutra i popodneva. Rashid je zatražio promjene u rasporedu pauze koje neće premašiti 30 minuta ukupnog vremena pauze, neće uticati na njegovu sposobnost da obavlja svoju dužnost niti će na drugi način izazvati posebne poteškoće za njegovog poslodavca. Stoga Rashid ima pravo na prilagodbu.⁴¹

Primjer 23: Zabrane slobodnog vremena za vjerske blagdane

Neki veliki poslodavci koji imaju vozni park autobusa imaju politiku da prime na posao vozače samo ako on ili ona prihvate da će biti na raspolaganju za bilo koju smjenu, sedam dana u sedmici. Ova poli-

⁴¹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. g. od., str. 65, pristupljeno 1.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

tika krši Član VII do te mjere da diskriminira kandidate koji ne žele da rade određenim danima iz vjerskih razloga, jer se onemogućava pružanje vjerske prilagodbe u nedostatku posebnih poteškoća.⁴²

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 odvađa 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.

2. Dobrovoljne zamjene smjena

Iako bi zahtijevanje od zaposlenih *da* zamijene jedan drugoga ili da zamijene smjene bez saglasnosti zaposlenih predstavljalo posebne poteškoće, zahtijevana razumna prilagodba često može biti odobrena bez posebnih poteškoća ako postoji dobrovoljac s bitno sličnim kvalifikacijama, bilo za jednokratno odsustvo ili za duži vremenski period. Obaveza poslodavca je da napravi napore u dobroj vjeri kako bi se omogućile dobrovoljne zamjene smjena, pod okolnostima koje ne obeshrabruju zaposlenike da dobrovoljno zamjenjuju jedni druge kako bi se udovoljilo vjerskoj prilagodbi.⁴³

Međutim, ako je poslodavac obaviješten o tome da zaposlenog vlastita vjerska uvjerenja sprečavaju ne samo da radi na Sabbath nego i da druge navodi da to rade, razumna prilagodba zahtijeva više od toga da se zaposlenicima dopusti da samo zamijene smjene. Bez obzira na to, poslodavac ne mora dopustiti zamjenu ako bi to predstavljalo više od *de minimis* troškova ili teret za poslovanje poslodavca. Kao što je već rečeno, ako bi zamjena dovela do toga da poslodavac mora platiti dodatnu premiju zarade (kao što je prekovremeni

⁴² Vidjeti presudu: *U.S. v. Los Angeles County Metropolitan Transit Authority*, Case No. CV 04-07699 JFW (JTLx) (C.D. Cal. consent decree filed Oct. 2005), pristupljeno 1. 4.2015, <http://www.justice.gov/crt/about/emp/documents/LMTACD.htm>.

⁴³ Vidjeti presudu *EEOC v. Robert Bosch Corp.*, 2006 WL 406296 (6th Cir. Feb. 21, 2006), pristupljeno 1.4.2015, <http://www.clearinghouse.net/chDocs/public/EE-MI-0138-0006.pdf>.

rad), učestalost aranžmana bit će relevantna za utvrđivanje da li to predstavlja posebne poteškoće.⁴⁴

Poslodavac može napraviti izuzetak od svojih pravila i prakse o rasporedima kako bi se odobrila vjerska prilagodba. Naprimjer, ako to ne predstavlja posebne poteškoće, poslodavac mora napraviti izuzetak od svog pravila kojim se traži od svih zaposlenih, bez obzira na staž, da rade "jednak broj vikenda, praznika i noći", i umjesto toga dopustiti dobrovoljne zamjene smjena između kvalificiranih suradnika, kako bi se odobrilo iskreno pridržavanje vjerskih uvjerenja određenog zaposlenika da ne bi trebalo da radi na Sabbath. Ako bi omogućavnije smjena ili druge vjerske prilagodbe negativno uticalo na poslovanje poslodavca ili bi na drugi način predstavljalo posebne poteškoće, prilagodba se ne mora odobriti.

3. Promjena radnih zadataka

Kada su vjerska uvjerenja ili prakse zaposlenika u sukobu s posebnim zadatkom, odgovarajuća prilagodba može uključivati oslobađanje zaposlenika od tog zadatka ili raspoređivanje zaposlenog na drugo radno mjesto ili lokaciju koja eliminira sukob s vjerskim uvjerenjem zaposlenog. Da li će takva prilagodba predstavljati posebne poteškoće zavisi od faktora kao što su priroda ili značaj dužnosti u pitanju, dostupnost drugih zaposlenika za obavljanje te funkcije, dostupnost drugih pozicija, kao i primjenjivost odredbi kolektivnog ugovora (CBA) ili *senioriti* sistema.

*Primjer 24: Izuzimanje poslužitelja u restoranu
od pjevanja pjesme "Sretan rođendan"*

Kim, poslužiteljica u restoranu, obavijestila je svog menadžera da neće biti u mogućnosti da se pridruži ostalim konobaricama u izvođenju pjesme "Sretan Rođendan" klijentima, jer ona pripada zajednici Jehovinih svjedoka, čija vjerska uvjerenja ne dopuštaju da slave praznike, uključujući i rođendane. U restoranu je bilo dovoljno konobarica na dužnosti u bilo koje vrijeme za obavljanje ovog pjevanje

⁴⁴ Vidjeti presudu *EEOC v. Southwestern Bell Tel. LP*, 2007 WL 2891379 (E.D. Ark. Oct. 3, 2007), pristupljeno 1. 4.2015, <http://www.clearinghouse.net/chDocs/public/EE-AR-0046-0003.pdf>.

bez uticaja na uslugu. Upravitelj je odbio bilo kakvu prilagodbu. Ako Kim podnese žalbu na osnovu Člana VII, ona će biti uvažena, jer je restoran mogao odobriti prilagodbu sa malo ili bez troška ili ometanja poslovnog procesa.⁴⁵

Primjer 25: Izluzeće farmaceuta od prodaje kontraceptiva

Neil, farmaceut, zaposlio se u velikoj korporaciji koja posluje s brojnim i velikim apotekama u kojima je tokom svih sati rada na dužnosti više od jednog farmaceuta. Neil je obavijestio svog poslodavca da iz vjerskih razloga ne može učestvovati u distribuciji kontraceptiva, niti odgovarati na pitanja kupaca u vezi s kontraceptivima. Poslodavac je odobrio razumnu prilagodbu nudeći da Neil signalizira kolegi na poslu koji će preuzeti servisiranje bilo kojeg kupca koji je telefonirao ili je došao u apoteku radi kupovine kontraceptiva.⁴⁶

Primjer 26: Farmaceutu nije dozvoljeno da odbija kupca

Pretpostavimo da su uslovi isti kao u prethodnom primjeru ali umjesto prilagodbe pomoći od strane kolege, Neil ostavlja na čekanju na neodređeno vrijeme kupce koji zovu telefonom u vezi s kontracepcijom, a ne preusmjerava njihove pozive kolegi, i okrene se i ode od kupaca koji nastoje kupiti kontracepciju, bez signaliziranja kolegi. Poslodavac ne bi bio dužan da Neilu odobri da čak i nakratko izbjegava interakciju s klijentima koji su tražili kontraceptiv, ili da otežava poslovanje. Poslodavac može pokrenuti disciplinski postupak protiv Neila ili raskinuti ugovor o radu zbog neispunjavanja legitimnih očekivanja.⁴⁷

4. Prilagodba prakse, pravila i procedure na radnom mjestu

a. Odjeća i izgled

Kad poslodavac ima pravila o odjeći ili izgledu zaposlenika koja su u sukobu s vjerskim uvjerenjima ili praksom zaposlenika, zaposlenik

⁴⁵ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22. 7.2008. god., str. 69, pristupljeno 1. 4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁴⁶ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 69, pristupljeno 1. 4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁴⁷ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22. 7.2008. god., str. 69, pristupljeno 1. 4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

može tražiti izuzetak od tih pravila na osnovu razumne prilagodbe. Vjerski izgled može se odnositi, naprimjer, na nošenje brade i dužinu kose. Vjerska odjeća može uključivati odjeću, pokrivanje glave ili lica, nakit ili druge predmete.

Primjer 27: *Brada*

Prakash, koji radi za CutX, proizvođača hirurških instrumenata, ne brije bradu zbog vjerskog običaja Sikha. Kada je zatražio unapređenje na mjesto upravitelja odjela za sterilizaciju instrumenata, njegov poslodavac mu je rekao da bi za tu poziciju morao da brije ili šiša bradu, jer u suprotnom brada može kontaminirati sterilno područje. Kada je Prakash pojasnio da on ne može brijati bradu zbog vjerskih razloga, poslodavac mu je ponudio kao prilagodbu da nosi dvije maske za lice umjesto trimovanja brade. Prakash je smatrao da je nerazumno da nosi dvije maske i podnio je žalbu na osnovu člana VII. Međutim, CutX će uspjeti u ovom sporu jer je ponudio razumnju prilagodbu koja bi eliminirala Prakashov vjerski sukob s pravilima higijene.⁴⁸

Neki sudovi zaključili su da će se pojaviti posebne poteškoće ako se od poslodavca traži razumna prilagodba za vjersku odjeću ili izgled koji su u sukobu s javnim imidžom koji poslodavac želi predstaviti korisnicima.⁴⁹ Iako mogu postojati okolnosti u kojima bi odobravanje određenih izuzetaka od pravila poslodavca o odjeći i izgledu predstavljalo posebne poteškoće, oslanjanje poslodavca na širok termin "imidža" u negiranju zatraženih vjerskih prilagodbi može u datom slučaju biti isto što i oslanjanje na vjerske predrasude kupaca (tzv. "želje kupca"), što predstavlja kršenje Člana VII.⁵⁰

Primjer 28: "Imidž"

Jon je radnik koji praktikuje jevrejsku religiju, nosi *tzitzit* (ritualne čvorove na uglovima svoje košulje) i jarmulku (jevrejsku kapicu na

⁴⁸ Jeanne Goldberg, Selected Recent EEOC Litigation: Religious Discrimination Issues Under Title VII, *EEOC v. United Parcel Service*, str. 10, pristupljeno 25.10.2014, <http://apps.americanbar.org/labor/lel-annualcle/09/materials/data/papers/001-update.pdf>.

⁴⁹ Vidjeti presudu: *Cloutier v. Costco Wholesale Corp.*, 390 F.3d 126 (1st Cir. 2004), pristupljeno 1. 4.2015, <http://www.eeac.org/briefs/CloutiervCostco.pdf>.

⁵⁰ Vidjeti presudu *Brown v. F.L. Roberts*, 419 F. Supp. 2d 7, 17 (D. Mass. 2006), pristupljeno 1. 4.2015, <https://casetext.com/case/brown-v-fl-roberts-co>.

glavi) u skladu sa svojim jevrejskim uvjerenjima. Kompanija XYZ Temps postavila je Jona na dugoročni zadatak da saraduje s jednim od njenih klijenata. Klijent je zatražio od kompanije XYZ da obavi-
jesti Jona da mora ukloniti svoju kapicu i *tzitzit* dok radi na recep-
ciji, ili da umjesto Jona na taj posao rasporedi drugu osobu. 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. Klijent bi
također prekršio Član VII ako bi Jonu promijenio dužnost na način
da ga odstrani iz javnosti, ili ako bi od Jona zatražio da ne nosi svoju
kapicu ili *tzitzit* kada je u interakciji s klijentima. Raspoređivanje Jona
na drugo radno mjestu van javnosti jeste segregacija i predstavlja kr-
šenje Člana VII. Osim toga, želje kupaca (stvarne ili pretpostavljene)
ne predstavljaju posebne poteškoće, i klijent zbog vjerske prilagodbe
mora napraviti izuzetak u svojim pravilima o odijevanju te dozvoliti
Jonu da nosi svoju vjersku odjeću u vrijeme obavljanja svoje dužno-
sti. Kompanija XYZ treba savjetovati svog klijenta da zakoni Jonu
omogućavaju da nosi vjersku odjeću na poslu.⁵¹

Primjer 29: “Imidž”

Tahera, podnosilac zahtjeva za radno mjesto maloprodaje u do-
maćoj firmi koja se bavi prodajom, nosi maramu u skladu sa svojim
islamskim vjerskim uvjerenjima. Na osnovu marketinške strategije,
kompanija zahtijeva od osoblje koje radi na prodaji da nosi samo
odjeću koju prodaje u svojim trgovinama, a ne pokrivala za gla-
vu. Kompanija smatra da Tahera nosi maramu iz vjerskih razloga,
i nije je zaposlila jer ne želi napraviti izuzetak. Kompanija može za-
držati svoja pravila o odijevanju za drugo osoblje prodaje, ali mora
napraviti izuzetak za Taheru zbog vjerske prilagodbe u nedostatku
dokaza da postoje posebne poteškoće.⁵²

U mnogim poslovima za koje poslodavci zahtijevaju od zaposlenih
da nose uniforme (npr., određeni poslovi u restoranima ili poslovima

⁵¹ Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str. 9, pristupljeno 25.10.2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

⁵² Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str. 9, pristupljeno 25.10.2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

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 zaposlenom predstavljala posebnu poteškoću, poslodavac treba istražiti alternativne mogućnosti prilagodbe.

Primjer 30: *Brada*

Raj, po religiji Sikh, bio je na intervjuu za radno mjesto službenika u uredu. Na kraju razgovora ponuđen mu je 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 sikhjske vjerske prakse. Budući da nema posebnih poteškoća ako se Raju dopusti da nosi bradu, poslodavac mora napraviti izuzetak i odobriti vjersku prilagodbu.⁵³

Primjer 31: *Izuzetak od jedinstvene politike odijevanja kao vjerska prilagodba*

Na osnovu svojih 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 od svih zaposlenih zahtijevaju da nose bijeli teniski šorc i polo majicu s logom kluba. Ruth je zatražila dozvolu da iz vjerskih razloga oblači duge bijele suknje s potrebnom košuljom, umjesto da nosi šorc. Klub je udovoljio njenom zahtjevu, 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 za Ruth odobrio prilagodbu iz vjerskih razloga.⁵⁴

⁵³ Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str. 11, pristupljeno 25.10.2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

⁵⁴ Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str. 5, pristupljeno 25.10.2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

Primjer 32

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 intervjuisala Aatmu nije je informisala da postoje pravila o odijevanju (*dress code*) koja zabranjuju pokrivanje glave, a Aatma nije pitala da li će joj biti dozvoljeno da nosi maramu ako se zaposli. Postoje dokazi da je menadžer znao da je marama koju Aatma nosi vjerska odjeća, te je pretpostavljajući da će ona nositi maramu na poslu odbio da je zaposli jer firma od prodajnih agenata zahtijeva da nose uniformu bez dodataka ili izuzetaka. Odbijanjem da se Aatma zaposli krši se Član VII, iako Aatma nije tražila da se napravi prilagodba tokom intervjua. Osim toga, da je Aatma zaposlena i da je od nje zatraženo da skinje maramu, mogla je u to vrijeme zahtijevati vjersku prilagodbu.⁵⁵

Primjer 33: Vjerska odjeća

Nasreen, muslimanka kandidatkinja 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 muslimanske vjere suosjeća s 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.⁵⁶

U duhu najbolje prakse, menadžeri i zaposlenici treba da budu upoznati da zakon omogućava izuzetak na osnovu vjerskih uvjerenja. Također, menadžerima treba skrenuti pažnju da se ne uključuju u stereotipe na osnovu vjerske odjeće i prakse. Predrasude klijenata ne mogu predstavljati posebne poteškoće te odbijanje prilagodbe na osnovu predrasuda klijenata predstavlja kršenje Člana VII.

Moguće je da se pojave ograničene situacije u kojima je jedno-obrazno oblačenje toliko važno da bi traženje izuzetka predstavljalo

⁵⁵ Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), str. 6, pristupljeno 25.10.2014, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

⁵⁶ Vidjeti uopćeno presudu: E.E.O.C. v. ALAMO RENT-A-CAR LLC, Leagle Inc, pristupljeno 25.10.2014, http://www.leagle.com/decision/20061438432FSupp2d1006_11349.

posebne poteškoće.⁵⁷ Međutim, čak i u takvim situacijama preporučuje se da se odluka o prilagodbi donosi od slučaja do slučaja.

Primjer 34: Javni zaposlenici

Elizabeth, bibliotekarka u javnoj biblioteci, nosi križ kao dio svojih katoličkih vjerskih uvjerenja. Osim toga, nakon što prisustvuje molitvi Pepelnica u 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 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 se nošenje križa i oznaka pepela mogli pogrešno shvatiti kao da vlada prihvata određenu religiju, što je u suprotnosti s Prvim amandmanom na Ustav SAD-a. On navodi potrebu da se izbjegne bilo kakva pojava vjerskog favoriziranja od strane državnih službenika u interakciji s javnosti, naglašavajući da bibliotekari moraju biti nepristrasni u odnosu na bilo koju religiju. Međutim, zbog toga što su križ i oznaka pepela u ovoj situaciji nesumnjivo 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 s članom VII.⁵⁸

Primjer 35: Javni zaposlenici

Gloria je novozaposleni vozač gradskog autobusa. Njen ugovor raskinut je kada je od supervizora tražila 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.⁵⁹

⁵⁷ Vidjeti presudu: *Webb v. City of Philadelphia*, 2007 WL 1866763 (E.D. Pa. June 27, 2007), pristupljeno 2.4.2015, <http://caselaw.findlaw.com/us-3rd-circuit/1060665.html>.

⁵⁸ Vidjeti uopćeno: *DRAPER v. LOGAN COUNTY PUBLIC LIBRARY*, Leagle Inc, pristupljeno 25.10.2014, http://www.leagle.com/decision/20051011403FSupp2d608_1948.

⁵⁹ Vidjeti: *U.S. v. Washington Metro. Area Transit Auth*, Selected Recent EEOC Litigation: Religious Discrimination Issues Under Title VII, Jeanne Goldberg, pristupljeno 25.10.2014, str. 8, <http://apps.americanbar.org/labor/lel-annualcle/09/materials/data/papers/001-update.pdf>.

- 1) Prekrivanje vjerskog simbola dok je zaposlenik na poslu
Poslodavac može izvršiti razumnu 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 razumnu prilagodbu ako bi to bilo u suprotnosti s vjerskim uvjerenjima zaposlenog.
- 2) "Imidž" poslodavca i razumna 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.
- 3) 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 su ograničavajuće i u kojima je toliko važan jedinstven izgled da bi vjerska prilagodba izazvala posebne poteškoće. Stoga je preporučljivo da poslodavci vjerske prilagodbe odobravaju od slučaja do slučaja kada je to potrebno.
- 4) 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 zapravo predstavljala posebne teškoće za poslovanje. Poslodavac ne smije pretpostaviti da bi vjerska prilagodba predstavljala posebne poteškoće, dok sigurnost ili zdravlje mogu opravdati uskraćivanje vjerske prilagodbe u određenoj situaciji.

b. Korištenje prostorija poslodavca

Ako neki radnik treba da koristi prostorije na radnom mjestu kao razumnu prilagodbu, naprimjer neki miran prostor za molitvu u

vrijeme pauze, poslodavac bi na osnovu Člana VII trebalo da odobri taj zahtjev, osim ako bi to predstavljalo posebne poteškoće. Ako poslodavac omogućuje zaposlenima da koriste prostorije za nevjerske aktivnosti koje nisu vezane za posao, teško bi mogao dokazati da bi vjerska prilagodba za korištenje prostora u vjerske svrhe predstavljalo posebne poteškoće.⁶⁰

Primjer 36: Korištenje prostorija poslodavca

Zaposlenik čije je radno mjesto više u fabrici nego u uredu pitao je svog supervizora da li može koristiti jednu od praznih konferencijskih sala za obavljanje molitve u vrijeme pauze. Supervizor mora odobriti ovaj zahtjev ako to ne bi predstavljalo posebne poteškoće. Posebne poteškoće predstavljalo bi, naprimjer, ako postoji samo jedna sala za sastanke i ako se ona koristi u to vrijeme. Međutim, supervizor nije obavezan da odobri mjesto po izboru zaposlenika i može ispuniti obavezu prilagodbe nudeći bilo koji odgovarajući prostor za vjerske potrebe zaposlenika, ako to ne bi izazvalo posebne poteškoće, naprimjer prazno područje radnog prostora, a ne salu za konferencije.⁶¹

c. Testovi i drugi postupci izbora radnika

Poslodavac je obavezan da primi radnika ili potencijalnog zaposlenika na zakazani test ili drugi postupak odabira radnika kad je podnosilac prijave obavijestio poslodavca o iskreno pridržavanom vjerskom uvjerenju koje je u sukobu s uslovima testiranja prije zapošljavanja, osim ako se pojave posebne poteškoće.⁶²

d. Obezbjedenje broja socijalnog osiguranja

Zahtjev da se iz vjerskih razloga ne koristi broj socijalnog osiguranja obično će za poslodavca predstavljati posebne poteškoće.⁶³

⁶⁰ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 74, pristupljeno 2. 4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁶¹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 74, pristupljeno 2. 4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁶² EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 75, pristupljeno 2. 4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁶³ Vidjeti presudu: *Sutton v. Providence St. Joseph Med. Ctr.*, 192 F.3d 826 (9th Cir. 1999), pristupljeno 2.4.2015, <http://openjurist.org/192/f3d/826/kenneth-sutton-jr-v-providence-st-joseph-medical-center>.

5. Izuzeće od plaćanja sindikalne članarine

U nedostatku posebnih poteškoća Člana VII zahtijeva od poslodavaca da odobre prilagodbu za zaposlenike koji iz vjerskih razloga ne mogu da se učlane u sindikat ili ga finansijski podrže. Može se napraviti prilagodba na način da zaposlenik umjesto članarine za sindikat isti iznos novca izdvoji za neku od humanitarnih organizacija oko koje se slože zaposlenik, sindikat i poslodavac. Da li će ovakva prilagodba izazvati posebne teškoće zavisi od nekoliko faktora, kao što su veličina sindikata, operativni troškovi i broj zaposlenika koji su zatražili prilagodbu.⁶⁴

6. Dozvola obavljanja molitve, prozelitizma i drugih oblika vjerskog izražavanja

Jedan zaposlenik može zatražiti da istakne svoje vjerske ikone ili vjerske poruke na svom radnom mjestu. Drugi mogu zatražiti da diskutiraju s drugim zaposlenicima u četiri oka o vjerskim uvjerenjima, distribuciju literature, ili da koriste određene vjerske izraze kad se pozdravljaju s ostalima. Neki zaposlenici mogu zatražiti da obave molitvu na radnom mjestu ili da koriste drugi prostor za obavljanje pojedinačne ili grupne molitve.

Ako se zaposleniku dozvoli da obavlja molitvu ili da vrši prozelitizam ili na drugi način izrazi svoja vjerska uvjerenja na radnom mjestu, utvrđivanje da li će odobravanje prilagodbe izazvati posebne teškoće za poslodavca zavisi od potencijalnog ometanja drugih ili poslovanja firme.

a. Uticaj na prava drugih radnika na radnom mjestu

Izražavanje vjerskih uvjerenja na radnom mjestu može izazvati posebne poteškoće ako ometa rad drugih zaposlenika ili ako postoji opasnost da će izazvati nezakonito uznemiravanje. S obzirom na to da poslodavac ima obavezu na osnovu Člana VII da štiti radnike od vjerskog uznemiravanja, odobravanje takve prilagodbe izazvalo

⁶⁴ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god. str. 76, pristupljeno 2. 4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

bi posebne poteškoće za poslodavca. Izražavanje vjerskih uvjerenja može izazvati uznemiravanje drugih radnika kada oni jasno pokažu da takve izjave nisu dobrodošle. Neophodno je procijeniti svaki slučaj ponaosob kako bi se utvrdilo da li je takvo ponašanje izazvalo posebne teškoće ili nije. To naravno ne znači da treba čekati da se uznemiravanje desi i postane ozbiljno. Poslodavcima je dozvoljeno je i preporučuje im se da blagovremeno reaguju kako bi zaustavili uznemiravanje prije nego postane očigledno i ozbiljno.⁶⁵

b. Uticaj na klijente

Određivanje da li se radi o posebnim poteškoćama ako se zaposlenima odobri prilagodba da se uključe u religiozno orijentirano izražavanje prema kupcima zavisi od specifičnih činjenica kao što su: priroda izražavanja, priroda poslovanja poslodavca te širina i jačina uticaja na odnose s kupcima. Naprimjer, jedan sud utvrdio je da ne postoje posebne poteškoće za poslodavca u privatnom sektoru ako bi se blagajniku omogućilo korištenje općeg vjerskog pozdrava "Želim vam blagoslovljen dan" kada prihvata isplatu u kontekstu kratke anonimne interakcije i ako ima malo očitih negativnih uticaja na kupce ili poslovanje. Međutim, drugi sudovi utvrdili su posebne poteškoće u slučajevima kada je korišten vjerski orijentiran izraz u kontekstu redovne poslovne interakcije s klijentom.⁶⁶ Bez obzira na to da li se klijent protivi, ovakve situacije mogu predstavljati posebne poteškoće za poslodavca jer se vjerski izraz može pogrešno shvatiti kao poruka poslodavca. Tamo gdje se vjerski orijentisani izrazi ne ograničavaju samo na korištenje fraza ili pozdrava, već imaju i oblik individualiziranog, specifičnog prozelitizma, poslodavac ima daleko više šansi da dokaže postojanje posebnih poteškoća ako se zatraži prilagodba zaposlenika na osnovu vjerskog izražavanja, bez obzira na dužinu i prirodu interakcije poslovanja.⁶⁷

⁶⁵ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22. 7.2008. god., str. 78, pristupljeno 2. 4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁶⁶ Vidjeti presudu: *U.S.F. Logistics (IMC)*, 274 F.3d at 476, pristupljeno 2.4.2015, http://www.leagle.com/decision/2001744274F3d470_1701.xml/ANDERSON%20v.%20U.S.F.%20LOGISTICS%20%28IMC%29,%20INC.

⁶⁷ Vidjeti presudu: *Baz v. Walters*, 782 F.2d 701 (7th Cir. 1986), pristupljeno 2.4.2015, <http://openjurist.org/782/f2d/701/baz-v-n-walters-sh-d>.

Primjer 37: Isticanje vjerskih objekata od strane radnika

Susan i Roger članovi su iste crkve te su oboje zaposleni u XYZ firmi. Susan radi kao arhitekt u odvojenom uredu na gornjem katu, gdje povremeno komunicira s kolegama, ali ne i s klijentima. Roger je zaštitar i lociran je na prijemnom stolu u prednjem predvorju XYZ zgrade, kroz koji prolaze svi zaposleni, klijenti i drugi posjetitelji. Na nedavnoj molitvi u crkvi u koju idu Suzan i Roger sveštenik je podijelio plakate s porukom "Isus spasilac!", ohrabrivši članove crkve da istaknu postere na svojim radnim mjestima, kako bi se "širila riječ". Suzan i Roger istakli su postere na zidu iznad svojih radnih mjesta. XYZ kompanija naložila je da se uklone plakati, uprkos činjenici da su oni pretpostavljenima objasnili da su osjećali vjersku obavezu da istaknu plakate i usprkos činjenici da nije bilo pritužbi od kolega ili klijenata.

Susan i Roger podnijeli su žalbe zbog uskraćivanja vjerske prilagodbe. Poslodavac vjerojatno neće moći dokazati da bi odobravanje prilagodbe za Suzan izazvalo posebne poteškoće jer nije bilo dokaza o ometanju na poslu ili poslovanja uopće. Za razliku od toga, s obzirom na to da Roger sjedi za prijemnim stolom te je plakat prva stvar koju posjetitelj vidi pri ulasku u zgradu, mogao bi se steći dojam da plakat odražava stavove firme XYZ-a i da će zbog toga poslodavac imati više šansi da dokaže postojanje posebnih poteškoća.⁶⁸

Primjer 38: Posebne poteškoće u slučaju dozvole radnicima da razgovaraju o religiji s klijentima

Helen, koja je zaposlena u ustanovi za mentalno zdravlje i pruža usluge vjerski i etnički različitim klijentima, često razgovara s klijentima o vjerskim pitanjima i dijeli vjerski materijal s njima kao način da im pomogne u rješavanju njihovih problema, uprkos tome što joj je naloženo da to ne čini. Nakon što su se klijenti žalili, poslodavac je pismeno ukorio Helen navodeći da ona ne treba da promovise svoja vjerska uvjerenja klijentima te da će dobiti otkaz ako tako nastavi. Vjerska prilagodba za Helen ne može se odobriti bez posebnih poteškoća za poslodavca. Poslodavac ima pravo kontrolirati govor koji prijeteći da ometa pružanje efikasne i učinkovite usluge. Klijenti, pogotovo u okruženju ustanove mentalnog zdravlja, ne mogu shvatiti da su

⁶⁸ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 80, pristupljeno 2.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

vjerske poruke koje predstavlja Helen njeni lični stavovi, a ne stavovi klinike u smislu najkorisnijeg liječenja za pacijenta.⁶⁹

7. Programi organizovani od strane poslodavca

Neki poslodavci integrisali su vlastita vjerska uvjerenja ili prakse na radno mjesto, i oni imaju pravo na to na osnovu Prvog amandmana. Međutim, ako poslodavac organizuje vjerske programe, ili uključuje molitvu u poslovne sastanke, Člana VII zahtijeva da poslodavac odobri prilagodbu radniku koji traži da se izuzme zbog vjerskih razloga, naravno ako se time neće napraviti posebne poteškoće za poslodavca.⁷⁰ Izuzimanje radnika iz vjerskih službi obično ne stvara posebne poteškoće jer se ne pravi nikakav trošak za poslodavca, ne ometa poslovanje uopće niti rad drugih radnika.

Primjer 39: *Molitva na sastancima*

Michaelov poslodavac zahtijeva da obavezni sedmični sastanak osoblja počinje vjerskom molitvom. Michael se protivio učestvovanju na molitvi jer smatra da je to u sukobu s njegovim vlastitim iskrenim vjerskim uvjerenjima. On je zatražio od svog supervizora da mu dozvoli da dođe na sastanak nakon molitve. Supervizor mora odobriti Michaelov zahtjev ili ponuditi alternativno rješenje koje će ukloniti sukob između Michaelovih vjerskih uvjerenja i molitve na sastanku osoblja, čak i ako se drugi zaposlenici Michaelove vjere ne protive da bude prisutni na molitvi sastanka osoblja.⁷¹

Primjer 40: *Poslodavčevo praznično ukrašavanje*

Svakog decembra predsjednik XYZ korporacije izdaje upute da se oko poslovne zgrade u predvorju postavi nekoliko vijenaca i ukrašeno stablo. Nekoliko radnika tražilo je prilagodbu zbog svojih nehrišćanskih vjerskih uvjerenja, smatrajući da poslodavac treba ukloniti vijence i stabla ili alternativno dodati ukrase koji su povezani s drugim religija-

⁶⁹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22. 7. 2008 g. str. 80, očitavanje 2. 4. 2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>

⁷⁰ Vidjeti presudu *Young*, 509 F.2d 140; očitavanje 2. 4. 2015, <https://law.resource.org/pub/us/case/reporter/F2/509/509.F2d.140.74--1306.html>

⁷¹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22. 7. 2008 g. str. 82, očitavanje 2. 4. 2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>

ma. Član VII ne zahtijeva da XYZ korporacija ukloni vijence i drvo ili da dodaje ukrase povezane s drugim religijama. Član VII u vezi s ovim okolnostima na isti način tretira i privatnog i državnog poslodavca.⁷²

*Primjer 41: Vjerski prigovor na program obuke –
radnik mora biti izuzet*

U okviru svojih nastojanja da promovira zdravlje i produktivnost zaposlenika, novi predsjednik uprave naložio je obavezne sedmične meditacije koje predvodi lokalni spiritualist. Angelina je pojasnila svom pretpostavljenom da je meditacija u sukobu s njenim vjerskim uvjerenjima i zatražila da bude izuzeta od sudjelovanja. Iz razloga što njeno izuzimanje ne bi predstavljalo posebne poteškoće, društvo Angelini mora odobriti prilagodbu iz vjerskih razloga i izuzeti je od časova meditacije, čak i ako firma i drugi zaposleni vjeruju da ovaj oblik meditacije nije u suprotnosti s bilo kojim vjerskim uvjerenjima.⁷³

*Primjer 42: Vjerski prigovor na program obuke –
radnik ne mora biti izuzet*

Poslodavac XYZ vrši godišnju obuku za zaposlenike o kadrovskim poslovima, uključujući i usklađenost sa zakonima i vlastitom internom antidiskriminacijskom politikom, što uključuje i zabranu diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije. Lucille je zatražila da bude izuzeta iz dijela obuke o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije jer smatra da bi time “promovisala prihvatanje homoseksualnosti”, a njeno iskreno vjersko uvjerenje je da je to nemoralno i grijешno. Trening od zaposlenih ne traži da vrednuju različite seksualne orijentacije, nego jednostavno razmatra i pojašnjava primjenu pravila poslodavca kojim se od zaposlenih zahtijeva da ne diskriminiraju ili ne uznemiravaju jedni druge i da jedni druge tretiraju na profesionalan način. S obzirom na to daje poslodavac obavezan da upozna radnike o pravilima na radnom mjestu, izuzimanje Lucile predstavljalo bi posebne poteškoće za poslodavca i u ovom slučaju izuzetak se ne mora odobriti.⁷⁴

⁷² Vidjeti presudu: *Lynch v. Donnelly*, 465 U.S. 668 (1984), pristupljeno 2.4.2015, <http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=465&invol=668>.

⁷³ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 83, pristupljeno 2.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁷⁴ Vidjeti presudu *Peterson v. Hewlett-Packard Co.*, 358 F.3d 599 (9th Cir. 2004), pristupljeno 2.4.2015, <https://law.resource.org/pub/us/case/reporter/F3/358/358.F3d.599.01-35795.html>.

ZABRANA VJERSKE DISKRIMINACIJE – RAZLIČIT TRETMAN

UOPĆENO

Član VII zabranjuje različit tretman na osnovu religije općenito kao što su zabrane različitih tretmana na osnovu rase, boje kože, spola i nacionalnog porijekla. Različit tretman krši Član VII ako je motiviran predrasudama ili privilegijama prema nekom radniku ili kandidatu za posao zbog njegovih vjerskih uvjerenja, vjerske prakse ili izgleda – ili zbog nedostataka istih.

Tako, naprimjer, osim u mjeri u kojoj je dozvoljeno vjerskim organizacijama i izuzetaka za vjerske službenike, poslodavac ne može odbiti da angažuje, zaposli ili promovira pojedinca određene religije, ne može nametnuti strožije zahtjeve za promociju za osobe određene religije i ne može nametnuti različite radne uslove određenom radniku zbog njegovih vjerskih uvjerenja ili vjerske prakse.⁷⁵

1. Radno angažovanje, zapošljavanje i promocija

Poslodavci koji nisu vjerske organizacije ne mogu zaposliti pojedince određene religije, niti usvojiti praksu zapošljavanja koja ima za cilj ili kao posljedicu diskriminaciju na osnovu vjere. Član VII dozvoljava poslodavcima koji nisu vjerske organizacije zapošljavanje radnika na osnovu određene vjere samo ako je religija *bona fide* kvalifikacija, razumno potrebna za normalan rad poslovanja tog preduzeća.

⁷⁵ Vidjeti presudu Blue Springs, 289 F.3d 546 (8th Cir. 2002), pristupljeno 3.4.2015, <http://openjurist.org/289/f3d/546/camos-v-city-of-blue-springs-missouri>.

Primjer 43: *Zapošljavanje*

Charles je predsjednik kompanije koja posjeduje nekoliko benzinskih pumpi i kojoj treba menadžer za nove prodavnice. On je oglas za posao objavio u bogomolji za Hinduse. Lično je posjetio hram i pozvao druge članove hrama da obavijeste samo svoje Hindu prijatelje ili članove porodice koji mogu biti zainteresirani za ovo radno mjesto. On nije objavio oglas na drugim mjestima. Ograničavanjem zapošljavanja samo na Hinduse, Charles je počinio nezakonitu diskriminaciju.⁷⁶

Primjer 44: *Zapošljavanje*

Mary je službenik za ljudske resurse, čija je kompanija objavila konkurs za upražnjeno radno mjesto administrativnog službenika. Tokom procesa izbora kandidata, ona je obavila pretraživanje na internetu o kandidatima i uočila članak jednog kandidata, Jonathana, u kojem je on naveo svoj stav da je religija historijski prevaziđena, pojasnivši zašto on nema vjerskih uvjerenja ili vjerske prakse. Iako Mary vjeruje da je Jonathan najbolji kandidat, ona nije odlučila da ga zaposli zato što zna da su mnogi trenutno zaposleni u njenoj firmi kršćani i prakticiraju vjeru poput nje, a ona vjeruje da će za sve u firmi biti udobnije da rade s istomišljenicima. Zbog odbijanja da zaposli Jonathana zato što on nema religijsku identifikaciju, kompanija je prekršila Član VII.⁷⁷

Primjer 45: *Promocija*

Darpak, koji prakticira budizam, ima diplomu doktora nauka i prijavio se za rukovodeću poziciju u istraživačkoj firmi u kojoj je radio deset godina. Njegova je aplikacija odbijena, a prihvaćena je aplikacija drugog kandidata, koji je kršćanin i koji je bio manje kvalificiran. Potpredsjednik kompanije koji je donio odluku o promociji rekao je Darpaku da on nije izabran jer "su odlučili ići u drugom smjeru". Potpredsjednik se saradnicima na sastanku povjerio da nije odabrao Darpaka jer misli da će menadžer kršćanske vjere ostvariti bolje lične veze s klijentima firme, od kojih su mnogi kršćani. Izjava potpredsednika,

⁷⁶ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 22, pristupljeno 3. 4. 2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>

⁷⁷ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22. 7. 2008 g. str. 22, pristupljeno 3. 4. 2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>

u kombinaciji s nedostatkom bilo kojeg legitimnog razloga za odabir manje kvalificiranog kandidata, kao i dokaz da je Darpak bio najbolje kvalificiran kandidat za tu poziciju, ukazuju na to da je predloženi razlog bio izgovor za diskriminaciju Darpaka zbog njegovih vjerskih stavova.⁷⁸

2. Disciplinski postupak i otkaz

Član VII zabranjuje poslodavcima da vode disciplinske postupke ili izriču otkaz radnicima zbog njihovih vjerskih uvjerenja.⁷⁹

Primjer 46: Disciplinski postupak

Joanne je blagajnica u maloprodaji i često kasni 10–15 minuta na posao nekoliko dana u sedmici kada prisustvuje misama u katoličkoj crkvi na drugom kraju grada. Njen menadžer Donald nikada nije pokrenuo disciplinski postupak protiv nje zbog ovog kašnjenja i umjesto toga on je zamjenjuje na blagajni dok ona ne stigne, navodeći da razumije njenu situaciju.

S druge strane, Yusef, novozaposleni službenik musliman, disciplinski je odgovarao zbog kašnjenja 10 minuta na svoju smjenu iako je njegov menadžer Donald znao da je zakasnio jer je prisustvovao molitvi u lokalnoj džamiji. Iako Donald može zahtijevati od svih zaposlenih da budu tačni, on je primijenio različit tretman na osnovu vjere jer je disciplinski kaznio samo Yusefa, a ne i Joanne u odsustvu legitimnog razloga za različito tretiranje.⁸⁰

U navedenim okolnostima postoji osnovanost zahtjeva za vjersku prilagodbu. Iako poslodavac može zahtijevati od zaposlenih da budu precizni i tačni, mogu postojati razlozi da se odobri prilagodba zaposlenom koji traži dozvolu promjene vremenskog rasporeda radi rješavanje sukoba između vjerskih uvjerenja i rasporeda rada, osim ako bi prilagodba predstavljala posebne teškoće za poslodavca.

⁷⁸ Vidjeti presudu *Noyes v. Kelly Servs. Inc.*, 488 F.3d 1163 (9th Cir. 2007), pristupljeno 3.4.2015, <http://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F3/488/1163/496953/>.

⁷⁹ Vidjeti presudu: *Tincher v. Wal-Mart Stores*, 118 F.3d 1125, 1131 (7th Cir. 1997), pristupljeno 3.4.2015, <https://casetext.com/case/tincher-v-wal-mart-stores-inc>.

⁸⁰ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 24, pristupljeno 3.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

3. Naknade i drugi uslovi ili privilegije na radu

Član VII zabranjuje diskriminaciju u odnosu na: naknade, uslove, privilegije ili zaposlenje. Naprimjer, zabranjuje se utvrđivanje ili prilagođavanje plate, davanje prednosti ili odobravanje odmora na diskriminatoran način.

Primjer 47: *Plaće i beneficije*

Janet, koja prakticira duhovnost američkih domorodaca, novoza-poslena je socijalna radnica. Kao beneficije za svoje zaposlenike, agencija plaća školarine za profesionalnu obuku. Janet je zatražila naknadu za školarinu u okviru dozvoljene granice troškova. Janetov supervizor odbio je njen zahtjev za školarinu, navodeći da Janet vjeruje u "voodoo" i da ona "neće biti dobar primjer socijalnog radnika". Odbijanjem Janetinog zahtjeva za plaćanje školarine, na koju Janet inače ima pravo, koje proizilazi iz njenog radnog odnosa, zbog njenih vjerskih uvjerenja supervizor je napravio nezakonit različit tretman i time diskriminirao Janet na osnovu religije.⁸¹

Primjer 48: *Vjersko izražavanje*

Eve je sekretarica koja ima Bibliju na radnom stolu. Xavier je takođe sekretarica na istom radnom mjestu i drži Kur'an na svom radnom stolu. Njihov supervizor omogućuje Eve da zadrži Bibliju, ali opominje Xaviera da skloni Kur'an iz vidokruga jer, kako je rekao, saradnici "će misliti da ona šalje političku poruku, a uz sve ovo što se dešava u svijetu sada nam ne treba to ovdje". Ovakvo različito postupanje u sličnoj situaciji zaposlenih u vezi s prikazom vjerske knjige na poslu predstavlja različit tretman na osnovu religije i kršenje člana VII.⁸²

Žalbe zbog zabrane vjerskog izražavanja mogu se zasnivati ne samo na različitim tretmanima nego i na uznemiravanju ili uskraćivanju razumne prilagodbe. Član VII zahtijeva od poslodavca da prihvati vjersko izražavanje koje je bazirano na iskreno održavanoj vjerskoj praksi ili uvjerenju, osim ako bi to prijetilo da uznemiri druge radnike ili bi

⁸¹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 25, pristupljeno 3.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁸² EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22. 7. 2008 g. str. 25, pristupljeno 3. 4. 2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>

na drugi način predstavljalo posebne teškoće na vođenje poslovanja. Tako, naprimjer, poslodavac može ograničiti vjersko izražavanje u onim situacijama kada bi kupci ili drugi radnici takvo vjersko izražavanje razumno mogli shvatiti kao stav poslodavca, ili kada sporni vjerski predmet ili poruka izaziva uznemiravanje drugih radnika ili na drugi način remeti proces rada.

DISKRIMINACIJA NA OSNOVU ZAHTJEVA KUPACA ILI KORISNIKA USLUGA

Ako neki poslodavac preduzme odgovarajuću akciju baziranu na diskriminatornim stavovima drugih, kao što su kupci, korisnici usluga ili drugi radnici, poslodavac čini nezakonitu diskriminaciju.

Primjer 49: 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 dadne otkaz Adarshu u 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, sikhške ili bilo koje druge religije.⁸³

ZAHTJEVI SIGURNOSTI

Općenito govoreći, poslodavac može donijeti posebne sigurnosne zahtjeve za svoje zaposlene ili kandidate za posao, pod uslovom da nemaju diskriminatorni razlog i da se primjenjuju na način bez

⁸³ SECTION 12: RELIGIOUS DISCRIMINATION, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), primjer br. 14, pristupljeno 25.10.2014, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.html>.

diskriminacije. Naprimjer, poslodavac može zahtijevati od kandidata koji su muslimani da prođu detaljniju istragu ili opsežniju sigurnosnu proceduru zbog njihove vjerske pripadnosti, i bez nametanja istih zahtjeva u sličnoj situaciji kandidatima koji nisu muslimani, ako su takvi zahtjevi nametnuti saveznim zakonom ili izvršnom naredbom u interesu nacionalne sigurnosti.

BONA FIDE VJERSKE KVALIFIKACIJE POSLOVANJA

Član VII dozvoljava izuzetno poslodavcima zapošljavanje radnika na temelju vjere ako je vjera “*bona fide* kvalifikacija poslovanja” [BFOQ] koja je razumno potrebna za normalan rad tog poslovanja ili preduzeća. Vjerske organizacije obično se ne moraju pozivati na ovaj pravni institut (BFOQ), jer su “vjerske organizacije” izuzete na osnovu Člana VII, koji im dozvoljava da preferiraju radnike koji dijele ista ili slična vjerska uvjerenja. To se ne odnosi na poslodavce koji nisu vjerske organizacije i stoga se oni moraju pozvati na BFOQ kako bi opravdali svoje vjerske preference. Ova mogućnost vrlo je sužena i veoma se rijetko može odobriti.⁸⁴

⁸⁴ Vidjeti presudu: Compare Abrams v. Baylor Coll. of Med., 805 F.2d 528 (5th Cir. 1986), pristupljeno 3.4.2015, <http://openjurist.org/805/f2d/528>.

VJERSKO UZNEMIRAVANJE

ZABRANJENI POSTUPCI (PONAŠANJE)

Vjersko uznemiravanje krši Član VII i nastaje kada se od zaposlenih: (1) zahtijeva ili se prisiljavaju da napuste, mijenjaju ili usvoje određene vjerske prakse kao uslov za zapošljavanje (ova vrsta *quid pro quo* uznemiravanja također može nastupiti zbog različitih tretmana ili uskraćivanja vjerske prilagodbe u nekim okolnostima)⁸⁵, ili (2) kada su zaposleni izloženi nepoželjnim izjavama ili ponašanjima koja se temelje na religiji i kada je to tako ozbiljno ili učestalo da pojedinac koji je maltretiran opravdano cijeni radno okruženje kao neprijateljsko ili uvredljivo, a postoji osnova za odgovornost poslodavca.

1. Vjerska prinuda u vezi s radom

Član VII prekršen je kada poslodavac ili supervizor eksplicitno ili implicitno prisiljava zaposlenika da napusti, mijenja ili usvoji određene vjerske prakse kao uslov za sticanje prava iz rada ili za izbjegavanje negativnog djelovanja.⁸⁶

Primjer 50: Vjerski zahtjevi za promociju

Wamiq je odrastao kao musliman, ali više ne praktikuje islamske obaveze. Njegov nadzornik Arif vrlo je pobožan musliman, koji pokušava ubijediti Wamiqa da ne napusti islam i savjetuje ga da primjenjuje učenja Kur'ana. Arif je također saopćio Wamiqu da treba s njim i drugim muslimanima prisustvovati sedmičnoj molitvi u Arifovom uredu, ukoliko očekuje da napreduje u kompaniji. Uprkos ovom pritisku da

⁸⁵ Vidjeti presudu: *Venters v. City of Delphi*, 123 F.3d 956 (7th Cir. 1997), pristupljeno 4.4.2015, <http://openjurist.org/123/f3d/956/venters-v-city-of-delphi>.

⁸⁶ Vidjeti presudu: *Venters v. City of Delphi*, 123 F.3d 956 (7th Cir. 1997), pristupljeno 4.4.2015, <http://openjurist.org/123/f3d/956/venters-v-city-of-delphi>.

prilagodi svoju vjersku praksu kako bi stekao promociju, Wamiq je odbio da prisustvuje sedmičnoj molitvi, a kasnije mu je uskraćena promocija iako je on bio najkvalifikovaniji radnik. Arifovo ponašanje pokazuje da bi promocija bila odobrena da je Wamiq učestvovao u molitvi. U odsustvu drugačijih dokaza, poslodavac će biti odgovoran za uznemiravanje zbog uslovljavanja Wamiqove promocije prilagođavanjem njegove vjerske prakse. To bi se također moglo smatrati kažnjivim i kao različit tretman na osnovu religije. Osim toga, ako je sedmična molitva bila obavezna i ako je Wamiq tražio da se izuzme na vjerskoj osnovi, Arif je trebao da ga izuzme od zajedničke molitve na osnovu razumne prilagodbe.⁸⁷

2. Neprijateljsko okruženje

Član VII štiti radnike od izloženosti neprijateljskom radnom okruženju zbog vjere. Nezakonito neprijateljsko okruženje na osnovu vjere može se pojaviti u obliku verbalnog ili fizičkog maltretiranja ili nepoželjnog nametanja vjerskih gledišta ili vjerske prakse zaposlenom. Neprijateljsko radno okruženje nastaje kada je radno mjesto prožeto diskriminatornim zastrašivanjem, ismijavanjem i uvredama koje su dovoljno teške ili učestale da mijenjaju uslove rada žrtve i stvaraju uvredljivo radno okruženje. Da bi se utvrdilo postojanje vjerskog uznemiravanja, radnik mora dokazati da je uznemiravanje: (a) zasnovano na njegovoj vjeri; (b) nepoželjno; (c) dovoljno ozbiljno ili učestalo da mijenja uslove zapošljavanja stvarajući zastrašujuće, neprijateljsko ili uvredljivo radno okruženje; i, (d) da postoji osnova za odgovornost poslodavca.⁸⁸

a. Uznemiravanje zasnovano na vjeri

Da bi bio u službi dokazivanja žalbe o vjerskom uznemiravanju, nepovoljan tretman mora biti zasnovan na vjeri. Ovaj standard može biti zadovoljen, bez obzira da li je uznemiravanje motivisano vjerskim uvjerenjem ili poštovanjem vjerskih odredbi – ili nedostatkom

⁸⁷ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 30, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁸⁸ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 31, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

istih – od strane onog ko čini uznemiravanje ili kod ciljanog zaposlenog. Pored toga, verbalno uznemiravanje jasno je bazirano na religiji ako sadrži vjerske elemente, no uznemiravanje može biti zasnovano na religiji čak i ako se religija eksplicitno ne spominje.⁸⁹

*Primjer 51: Uznemiravanje na osnovu vjere –
eksplicitno navedena vjera*

Mohammed je musliman, porijeklom iz Indije i zaposlen u salonu auta. On redovno koristi pauze za molitvu u toku radnog dana i primjenjuje islamske propise o ishrani. Njegove kolege na poslu upoznati su s njegovim vjerskim uvjerenjima. Uznemireni zbog terorističkih napada od 11.9. njegove kolege i menadžer počeli su da prave šale na račun njegovih molitvi i njegovog načina ishrane. Oni su ga u više navrata nazvali "talibanom" ili "Arapom" i pitali su ga: "Zašto se jednostavno ne vratiš odakle si došao, jer ti vjeruješ u ono što veruješ?" Kada je Mohammed pitao zašto je bilo obavezno za sve zaposlene da prisustvuju sastanku United Waya, njegov supervizor je rekao: "Ovo je Amerika. To je način na koji se stvari rade ovdje. Ovo nije islamska zemlja iz koje si došao." Nakon ove konfrontacije, supervizor je Mohammedu izdao pismeno upozorenje navodeći da je "djelovao kao islamski ekstremista" i da nadzornik ne može raditi s njim zbog njegovih "militantnih stavova". Ovo uznemiravanje primjer je uznemiravanja "na osnovu" vjere i nacionalnog porijekla.⁹⁰

*Primjer 52: Uznemiravanje na osnovu vjere –
Vjera nije eksplicitno navedena*

Shoshanna je pripadnica zajednice adventisti sedmog dana, čije je radno vrijeme prilagođeno da poštuje Sabbath, koji počinje u sumrak svakog petka. Kada je Nicholas, novi šef odjela gdje Shoshanna radi, obaviješten da joj to treba odobriti, on je rekao kolegama da bi "svako ko ne može da radi redovno radno vrijeme trebalo da radi negdje drugdje". Nicholas je potom pomjerio termin regularnog sastanka

⁸⁹ Vidjeti presudu: *Turner v. Barr*, 811 F. Supp. 1, 2 (D.D.C. 1993), pristupljeno 4.4.2015, <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/811/1/2006793/>.

⁹⁰ Vidjeti presudu: *EEOC v. WC&M Enter., Inc.*, 496 F.3d 393 (5th Cir. 2007), pristupljeno 4.4.2015, http://www.leagle.com/decision/2007889496F3d393_1882.xml/E.E.O.C.%20v.%20WC&M%20ENTERPRISES,%20INC. Također, vidjeti EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god. str. 32, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

osoblja sa ponedjeljka ujutro kasno u petak popodne. Više puta zakazivao je sastanak osoblja i sastanak s klijentima u petak popodne, često naglašavajući da je Shoshanna neopravdano odsutna. Pored toga, Nicholas je Shoshannu tretirao drugačije u odnosu na njene kolege, naprimjer, uskraćivao joj je mogućnost za obuku i glasno je grdio bez razloga. Iako Nicholas nije spomenuo Shoshanninu vjeru, dokazi pokazuju da je njegovo ponašanje uslovljeno njenim vjerskim uvjerenjima i njenom potrebom za vjersku prilagodbu, pa je samim tim počinjeno uznemiravanje “na osnovu” vjere.⁹¹

b. Nepoželjno ponašanje

Da bi se tretiralo kao nezakonito maltretiranje, ponašanje mora biti nepoželjno. Ponašanje je “nepoželjno” kada radnik nije tražio ili podsticao takvo ponašanje i kada na takvo ponašanje gleda kao na nepoželjno ili uvredljivo.⁹² Potrebno je procijeniti sve okolnosti kako bi se utvrdilo da li su određeno ponašanje ili primjedba nepoželjni. Naprimjer, kada je radnik više puta uznemiren ruganjem i pogrđnim nazivima ili komentarima o njegovim vjerskim uvjerenjima od strane kolega, može biti vidljivo da je ponašanje nepoželjno. Situacija u kojoj dva radnika razgovaraju i vode rasprave o vjerskim stavovima ali ni jedan od radnika ne ukazuje na to da je bio uznemiren zbog tih razgovora nešto je sasvim drugo. Napraviti razliku između poželjnog i nepoželjnog ponašanje posebno je važno u kontekstu situacija koje uključuju prozelitizam zaposlenih koji nisu tražili takvo ponašanje. Kada se zaposlenik protivi posebnom vjerskom izražavanju, evidentno je da je takvo ponašanje nepoželjno.

Primjer 53: Nepoželjno ponašanje

Bethin kolega Bill više puta je razgovarao s njom na poslu o njenoj percepciji spasenja duše. Tokom nekoliko mjeseci, ona se nije protivila i razgovarala je s njim. Kada je on uporno nastavio i nakon što mu je ona rekla da je “prešao granicu” i da treba prestati s njom

⁹¹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 32, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁹² Vidjeti presudu: *Abramson*, 260 F.3d at 279, pristupljeno 4.4.2015, http://www.leagle.com/decision/2001525260F3d265_1501.xml/ABRAMSON%20v.%20WILLIAM%20PATERSON%20COLLEGE%20OF%20NEW%20JERSEY.

razgovarati o temama koje nisu vezane za njihov posao, ponašanje je postalo nepoželjno.⁹³

c. Kada uznemiravanje postaje ozbiljno i učestalo

Čak i nepoželjno vjerski motivirano ponašanje nije nezakonito sve dok “žrtva subjektivno ne doživljava okolinu kao uvredljivu”, a ponašanje je “ozbiljno i učestalo da objektivno stvara radno okruženje neprijateljskim ili uvredljivim –, okruženje koje bi razumna osoba mogla smatrati neprijateljskim ili uvredljivim”.⁹⁴ Da li će razumna osoba, sagledavajući ukupnost okolnosti, ponašanje percipirati kao uvredljivo zavisi od konteksta. Relevantni faktori uključuju da li je ponašanje bilo ponižavajuće, uvredljivo ili pogrdno; da li je ponašanje bilo učestalo;⁹⁵ i da li je ponašanje bilo ponižavajuće ili prijeteće.

Primjer 54: Kada razumna osoba doživljava ponašanje neprijateljskim

Iako zapošljava radnike svih religija, direktor “Get Drug Free today” traži od zaposlenih da potpišu izjavu da će podržati vrijednosti scientološke crkve. Redovno ukori one čije ponašanje nije u skladu s tim vrijednostima. Razumna osoba ovakvo ponašanje mogla bi smatrati vjerski neprijateljskim u radnom okruženju.⁹⁶

Da bi se utvrdilo “neprijateljsko ponašanje”, ponašanje ne mora dovesti do ekonomskih ili psihičkih povreda. Takvo ponašanje ne mora ugroziti radni učinak, obeshrabriti zaposlene na poslu, ili ometati njihov napredak.⁹⁷ Prisutnost jednog ili više od ovih faktora može poduprijeti tvrdnju, ali ona nije neophodna.⁹⁸

⁹³ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 34, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁹⁴ Vidjeti presudu: *Faragher*, 524 U.S. at 788, pristupljeno 4.4.2015, <https://www.law.cornell.edu/supct/html/97-282.ZO.html>.

⁹⁵ Vidjeti presudu: *Williams v. Gen. Motors Corp.*, 187 F.3d 553, 564 (6th Cir. 1999), pristupljeno 4.4.2015, <https://casetext.com/case/williams-v-general-motors-corporation-2>.

⁹⁶ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 35, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

⁹⁷ Vidjeti presudu: *Harris*, 510 U.S. at 22, pristupljeno 4.4.2015, <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/510/17/case.html>.

⁹⁸ Vidjeti presudu: *Johnson v. Spencer Press of Maine, Inc.*, 364 F.3d 368 (1st Cir. 2004), pristupljeno 4.4.2015, <https://casetext.com/case/johnson-v-spencer-press-of-maine-inc-2>.

Međutim, Član VII nije kodeks opće pristojnosti i ne uključuje sve neoprezne ili uvredljive komentare, sitna omalovažavanja i uzrujanje.⁹⁹ Incidenti na prvi pogled ili izolovani incidenti (osim izuzetno teških slučajeva) neće dovesti do nivoa nezakonitosti.¹⁰⁰

Primjer 55: Neoprezni komentari nisu dovoljni da predstavljaju neprijateljsko okruženje

Marvin je ortodokсни Jevrej koji je počeo raditi kao spiker na radiju. Kada je počeo s radom, njegov kolega s posla Stacy pokazao je na njegovu kapicu (jarmulku) i upitao: "Hoće li se slušalice uklopiti preko toga?" U nekoliko navrata Stacy je napravio druge komentare o kapici, kao što su: "Lijep šešir. Je li to kapica?" i "Da li one dolaze u različitim bojama?" Iako su komentari kolege o njegovoj kapici neoprezni, oni nisu bili dovoljno ozbiljni ili učestali da bi stvorili neprijateljsko radno okruženje za Marvina.¹⁰¹

Primjer 56: Izolirani komentari nisu dovoljni da predstavljaju neprijateljsko okruženje

Nadzornik Bob povremeno dozvoljava spontane i dobrovoljne molitve zaposlenih tokom radnog sastanka. Tokom jednog sastanka on se pozvao na pasuse iz Biblije koji se odnose na "liječine" i "radnu etiku". Amy se žalila da su Bobovi komentari i omogućavanje dobrovoljne molitve u toku radnog sastanka stvorili neprijateljsko radno okruženje. Ovi komentari ne mogu biti osnova za žalbu zbog uznemiravanja. Komentari nisu bili ozbiljni, i zbog toga što subili sporadični, oni nisu bili dovoljno učestali da bi bili osnov za žalbu zbog uznemiravanja.¹⁰²

Faktori ozbiljnosti i učestalosti djeluju obrnuto proporcionalno. Što su slučajevi maltretiranja ozbiljniji, dovoljno je da su manje česti. U

⁹⁹ Vidjeti presudu: *Faragher*, 524 U.S. at 788, pristupljeno 4.4.2015, <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/524/775/case.html>.

¹⁰⁰ Vidjeti presudu: *Sublett v. Edgewood Universal Cabling Sys., Inc.*, 194 F. Supp. 2d 692, 703 (S.D. Ohio 2002), pristupljeno 4.4.2015, <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp2/194/692/2577611/>.

¹⁰¹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 36, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

¹⁰² EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 36, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

isto vrijeme, incidenti koji, pojedinačno, nisu tako ozbiljni mogu se smatrati nezakonitim ako se javljaju često ili u kratkom periodu.¹⁰³

Iako će jedan izolovan incident rijetko stvoriti nezakonito neprijateljsko okruženje, to se može desiti ako se radi o neobično ozbiljnom incidentu, posebno ako se radi o fizičkoj prijetnji.

Primjer 57: Samo jedna fizička prijetnja dovoljna je da se utvrdi neprijateljsko okruženje

Ihsaan je musliman. Ubrzo nakon terorističkih napada 11. septembra 2001. godine Ihsaan je došao na posao i zatekao poruku ispisanu crvenim flomasterom na vratima svog ureda koja je glasila: "Vi teroristi, vratite se odakle ste došli! Mi ćemo osvetiti žrtve! Tvoj život je sljedeći!" Zbog momenta u kojem su upućene ove poruke i direktne fizičke prijetnje, ovaj jedinstveni incident, sam, dovoljno je jak da predstavlja uznemiravanje na osnovu neprijateljskog okruženja na osnovu vjere i nacionalne pripadnosti.¹⁰⁴

Primjer 58: Uporne uvredljive primjedbe konstituišu neprijateljsko okruženje

Betty je mormon. Tokom neslaganja u vezi sa zajedničkim projektom, njen kolega s posla Julian joj je rekao da ona ne zna šta govori i da se treba "vratiti u Salt Lake City". Kada je Betty naknadno predložila drugačiji pristup projektu, Julian joj je rekao da su njene sugestije kao "mrlje", kako bi i mogao očekivati od "njene vrste". Kada je Betty pokušala riješiti sukob, Julian joj je rekao da ona može tražiti da se premjesti ako joj je neugodno raditi s njim, ili da se može "samo moliti za to". U narednih šest mjeseci Julian je redovno upućivao slične negativne reference na Bettynu vjeru. Njegove uporne uvredljive primjedbe stvorile su neprijateljsko okruženje.¹⁰⁵

Vjerski izrazi koji su više puta usmjereni na određenog zaposlenika mogu postati ozbiljni ili učestali bez obzira da li je njihov sadržaj

¹⁰³ Vidjeti presudu: *Williams*, 187 F.3d at 563, pristupljeno 4.4.2015, <http://openjurist.org/187/f3d/553>.

¹⁰⁴ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 38, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

¹⁰⁵ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 38, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

imao intencije da bude ponižavajući ili uvredljiv ili nije. Međutim, za donošenje razumnog zaključka da li su nastupile ozbiljne ili učestale prijetnje relevantno je u kojoj je mjeri određeni vjerski izraz usmjeren na određenog radnika.¹⁰⁶ Naprimjer, iako je moguće da se jedan radnik žali da je uvrijeđen ako neko od kolega nosi vjersku odjeću, izražavanje vlastite vjere nošenjem vjerske odjeće ne može se smatrati vjerskim uznemiravanjem. To je samo izražavanje vlastite vjerske pripadnosti i ne može se smatrati potcjenjivanjem drugih vjerskih stavova. Kao takvo, objektivno se ne može smatrati neprijateljskim, niti je usmjeren na nekog posebnog pojedinca. Isto tako, prikazivanje vjerskih artefakata ili plakata na radnom mjestu koji ne potcjenjuju druge vjerske stavove uglavnom ne bi moglo predstavljati vjersko uznemiravanje.

Primjer 59: Nema neprijateljskog okruženja zbog komentara koji nisu uvredljivi i koji nisu usmjereni protiv određenog radnika

Dok jede ručak u restoranu firme, Clarence često sluša razgovor između svojih saradnika Dharma i Khema. Dharma je budist i raspravlja o tehnikama meditacija s Khemom, koji je zainteresovan za budizma. Clarence čvrsto vjeruje da je meditacija okultna praksa koja dovodi do obožavanje đavola, te se žalio njihovom supervizoru da Dharma i Khema stvaraju neprijateljsko okruženje za njega. Takvi razgovori ne predstavljaju ozbiljna ili česta vjerska uznemiravanja Clarencea jer ne vrijeđaju druge religije i nisu bila usmjerena protiv njega.¹⁰⁷

ODGOVORNOST POSLODAVCA

1. Uznemiravanje od strane nadzornika ili menadžera

Poslodavci su automatski odgovorni za uznemiravanje od strane nadzornika koje je rezultiralo konkretnom posljedicom u radnom odnosu kao što je negiranje promocije, degradacija ili lišavanje određenih radnih zadataka. Ako uznemiravanje ne rezultira konkretnom

¹⁰⁶ Vidjeti presudu: *Peters v. Renaissance Hotel Operating Co.*, 307 F.3d 535 (7th Cir. 2002), <http://openjurist.org/307/f3d/535/peters-v-renaissance-hotel-operating-company>.

¹⁰⁷ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 39, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

posljedicom, poslodavac, u prilog svojoj odbrani, da bi izbjegao odgovornost, može pokušati dokazati da: (1) poslodavac primjenjuje razumne zaštitne mjere za sprečavanje i brzo otklanjanje bilo kojeg vida ponašanja koje predstavlja uznemiravanje i (2) radnik je bez razumnih razloga propustio iskoristiti svaku od preventivnih ili korektivnih mogućnosti koje pruža poslodavac ili je propustio drugi način da izbjegne uznemiravanje.¹⁰⁸

*Primjer 60: Uznemiravanje od strane nadzornika
s materijalnom posljedicom*

George je ateista. On je visoko rangirani službenik u državnoj agenciji, koji često iznosi mišljenje da je svako ko je duboko religiozan fanatik sa svojom vlastitom agendom i da mu se ne može vjerovati da djeluju u najboljem interesu javnosti. George posebno ismijava Debru, pripadnicu Jehovinih svjedoka, i dosljedno joj ne dodjeljuje primamljive zadatke. On je negirao njen zahtjev za promociju na prestižnu poziciju u drugom odjelu, rekavši da ne može dozvoliti da ona "širi svoje vjerske gluposti dalje". Debra je podnijela žalbu zbog vjerskog uznemiravanja. Budući da je uznemiravanje rezultiralo materijalnom posljedicom (neuspjehom u promociji), poslodavac je odgovoran za uznemiravanje čak i ako ima efikasnu politiku protiv uznemiravanja, i čak ako se Debra nikada nije žalila. Pored toga, uskraćivanje promocije bilo bi kažnjivo i kao različit tretman na osnovu religije.¹⁰⁹

*Primjer 61: Uznemiravanje od strane nadzornika
bez materijalne posljedice*

Jenniferin poslodavac, XYZ, imao je utvrđenu politiku protiv uznemiravanja i utvrđen postupak za podnošenje žalbe zbog vjerskog uznemiravanja. Svi zaposleni bili su upoznati s ovim pravilima, jer je poslodavac XYZ to objelodanio. Uprkos znanju o pravilima protiv uznemiravanja, Jenniferin supervizor često se rugao njenim vjerskim uvjerenjima. Kada mu je Jennifer rekla da joj smetaju njegovi komentari, on joj je rekao da se šalio i da ona ne treba sve uzimati tako ozbiljno. Jennifer nikada nije prijavila ovaj problem. Kada je jedan od

¹⁰⁸ Vidjeti presudu: *Preferred Mgmt. Corp.*, 216 F. Supp. 2d at 839 & n.25, pristupljeno 5.4.2015, <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp2/216/763/2378208/>.

¹⁰⁹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 40, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

njenih kolega prijavio supervizorovo uznemiravanje Jennifer, poslodavac je to odmah istražio i efikasno djelovao da se takvo ponašanje supervizora zaustavi. Jennifer je potom podnijela žalbu zbog vjerskog uznemiravanja. Budući da uznemiravanje Jennifer nije rezultiralo materijalnom posljedicom na radnom mjestu, firma XYZ može tvrditi u interesu svoje obrane da nije odgovorna, jer Jennifer nije postupila u skladu s njihovim pravilima protiv uznemiravanja i nije podnijela žalbu. Zbog ove činjenice, firma XYZ neće biti odgovorna za uznemiravanje, jer Jennifer bez opravdanog razloga nije iskoristila dostupne, djelotvorne mehanizame žalbe koje je predvidjela firma XYZ, kao i zbog toga što je firma XYZ preduzela brze i razumne korektivne mjere kada se saznalo za uznemiravanje.¹¹⁰

2. Uznemiravanje od strane saradnika

Poslodavac je odgovoran za uznemiravanje od strane saradnika kada je:

- znao ili je trebao znati za uznemiravanje i
- propustio da poduzme brze i odgovarajuće korektivne akcije.

Primjer 62: Uznemiravanja od strane saradnika

John, koji je kršćanski scijentist (*Christian Scientist*), dijeli ured s Rickom, koji je po vjeroispovijesti mormon. Rick je u više navrata govorio da John primjenjuje lažnu religiju, i da treba proučiti literaturu mormonske religije. Uprkos Johnovim protestima da je vrlo sretan sa svojom religijom i da nema želju da promijeni religiju, Rick redovito ostavlja vjerske pamflete na Johnovom stolu i pokušava s njim razgovarati o religiji. Nakon uzaludnih zahtjeva da Rick zaustavi takvo ponašanje, John se žalio njihovom neposrednom rukovodiocu, koji je odbacio Johnovu žalbu rekavši da je Rick dobra osoba, koja vjeruje da može biti od pomoći. Ako se uznemiravanje nastavi, poslodavac je odgovoran jer je bio upoznat s Rickovim -uznemiravajućim ponašanjem, a nije odmah preduzeo odgovarajuće korektivne mjere.¹¹¹

¹¹⁰ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 41, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

¹¹¹ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 41, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>; također vidjeti presudu: *Cf. Powell v. Yellow Book USA, Inc.*, 445 F.3d 1074 (8th Cir. 2006), pristupljeno 5.4.2015, <http://openjurist.org/445/f3d/1074/powell-v-yellow-book-usa-inc>.

3. Uznemiravanje od strane trećih lica (nezaposlenih)

Poslodavac je odgovoran za uznemiravanje od strane trećih lica kada je:

- znao ili je trebao znati za uznemiravanje,
- mogao kontrolirati ponašanje uznemiravanja ili na drugi način zaštititi zaposlenog i
- propustio da preduzme brzu i odgovarajuću korektivnu mjeru.¹¹²

Primjer 63: Uznemiravanje od strane izvođača radova

Tristan radi za XYZ, partnersku firmu koja dostavlja poštu firmi Crossroads. Kada Tristan dostavlja poštu Julii, koja radi kao recepcionist u firmi Crossroads, on joj dostavlja i religijske pamflete i pokušava je preobratiti u svoju religiju. On je to nastavio raditi i nakon što ga je ona upozorila da prestane. Julia je prijavila ovakvo Tristanovo -ponašanje svom pretpostavljenom, koji joj je odgovorio da on ne može ništa učiniti, jer Tristan ne radi za Crossroads. Ako se uznemiravanje nastavi, neuspjeh Juliinog pretpostavljenog da djeluje izlagat će Crossroads odgovornosti, jer je Tristanovo ponašanje nastavljeno a Crossroads je odbio da djeluje preventivno u okviru svoje kontrole. Opcije koje su dostupne Juliinom pretpostavljenom ili odgovarajućem pojedincu u lancu odgovornosti mogu uključivati iniciranje sastanka s Tristanom i njegovim poslodavcem XYZ u vezi s uznemiravanjem i zahtjevom da takvo ponašanje prestane te preduzimanje odgovarajućih disciplinskih mjera ako se takvo ponašanje nastavi, i/ili raspoređivanjem drugog radnika da komunicira s Juliom.¹¹³

POSEBNA RAZMATRANJA ZA POSLODAVCE KADA BALANSIRAJU IZMEĐU ZABRANE UZNE MIRAVANJA I ODOBRAVANJA VJERSKE PRILAGODBE

Dok neki zaposlenici smatraju da je religija privatna stvar, drugi su spremni da otvoreno razgovaraju o svojoj vjeri. Postoje zaposlenici koji smatraju da imaju vjersku obavezu da podijele svoje vjerske

¹¹² Vidjeti presudu: *Berry v. Delta Airlines, Inc.*, 260 F.3d 803 (7th Cir. 2001), pristupljeno 5.4.2015, <http://openjurist.org/260/f3d/803/elise-n-berry-v-delta-airlines-incorporated>.

¹¹³ EEOC COMPLIANCE MANUAL, EEOC, 22.7.2008. god., str. 42, pristupljeno 4.4.2015, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>.

stavove i da pokušaju ubijediti saradnike u istinitost svojih vjerskih uvjerenja. Neki poslodavci, također, žele da izraze svoje vjerske stavove i da podijele svoju vjeru sa svojim zaposlenima.¹¹⁴ Kao što je navedeno, neki zaposlenici, međutim, mogu doživljavati prozelitizam ili druge vjerske izraze kao nepoželjno uznemiravanje na osnovu vjere. Ova mješavina divergentnih vjerovanja i praksi može dovesti do sukoba koji zahtijevaju od poslodavaca da uravnoteže prava zaposlenih koji žele da izraze svoja vjerska uvjerenja s pravima ostalih zaposlenih da ne budu izloženi vjerskom uznemiravanju.

Poslodavac nikada ne mora odobriti vjersku prilagodbu na radnom mjestu ako bi takva prilagodba mogla potencijalno predstavljati uznemiravanje za druge zaposlenike, jer bi to predstavljalo posebne poteškoće za poslodavca. Stoga, iako Član VII zahtijeva od poslodavca da odobri vjersku prilagodbu zaposlenog u smislu vjerskog izražavanja (*npr.* prozelitizam) na radnom mjestu, poslodavac ne mora odobriti vjersku prilagodbu ako time nameće posebne poteškoće za svoje poslovanje. Naprimjer, posebne poteškoće postoje ako bi prozelitizam određenog zaposlenika predstavljao potencijalno nezakonito vjersko uznemiravanje kolega koji takvo ponašanje smatraju nepoželjnim, ili ako bi se na drugi način ometalo poslovanje.

Poslodavci su odgovorni za održavanje radnog okruženja bez diskriminacije, kao i za izvršenje ili tolerisanje vjerskog uznemiravanja svojih zaposlenih. Poslodavac može smanjiti mogućnosti da se određeni zaposlenici ponašaju na način koji se može smatrati nezakonitim uznemiravanjem, provodeći politiku i efikasan postupak za zabranu diskriminacije i ispravljanja neprihvatljivog ponašanja.¹¹⁵

¹¹⁴ Vidjeti presudu: *Townley*, 859 F.2d at 621, pristupljeno 5.4.2015, <http://openjurist.org/859/f2d/610/equal-employment-opportunity-commission-v-townley-engineering-and-manufacturing-company>.

¹¹⁵ Vidjeti presudu: *Cf. Bodett v. CoxCom, Inc.*, 366 F.3d 736 (9th Cir. 2004), pristupljeno 5.4.2015, <http://openjurist.org/366/f3d/736/bodett-v-coxcom-inc>.

KOMISIJA ZA JEDNAKE MOGUĆNOSTI U ZAPOŠLJAVANJU (EEOC)

Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (Equal Employment Opportunity Commission-EEOC)¹¹⁶ 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 godina ili stariji), invaliditeta ili genetske informacije.

Poslodavci s najmanje 15 zaposlenih dužni su poštivati odluke EEOC. Pravila se odnose na sve vrste situacija na radu, uključujući zapošljavanje, unapređenje, uznemiravanja, obuke, plaća i beneficija.

NADLEŽNOST I ULOGA

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.

EEOC takođe 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 ma-

¹¹⁶ About EEOC, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), očitavanje 25. 10. 2014, <http://www.eeoc.gov/eeoc/index.cfm>

terijale i sprovodi obuku zainteresiranih strana, daje smjernice i pomoć sudijama koji vode rasprave o žalbama na diskriminaciju.

Sjedište ureda EEOC je u Washingtonu DC i ima 53 terenska ureda širom SAD.

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 određena pitanja.

ISTRAGA

EEOC će istražiti optužbe zavisno od činjenica predmeta i vrste informacija koje se moraju skupiti. U nekim slučajevima, istražitelj EEOC će posjetiti 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 tokom istrage, EEOC može zatražiti sudsku pomoć kako bi dobila 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 obavijet će podnosioca žalbe o njegovim pravima za podnošenje tužbe.

SUDSKE ODLUKE

PREDMET:
KOMISIJA ZA JEDNAKE MOGUĆNOSTI U ZAPOŠLJAVANJU
PROTIV FIRME ALAMO RENT-A-CAR LLCNO

Uvod

U ovom predmetu Tužitelj je Komisija o jednakim mogućnostima u zapošljavanju (EEOC), koja je u ime gđe Bilan Nur pokrenula tužbu protiv firme Alamo Rent-a-car LLCNO. Gđa Bilan Nur je muslimanka koja je emigrirala u SAD iz Somalije 1998. Firma Alamo rent zaposlila ju je u novembru 1999. u agenciji za iznajmljivanje auta sa sjedištem u East Street Washingtonu u Phoenixu, Arizona. Dok je gospođa Nur radila za firmu Alamo, kompanija je imala na snazi svoja pravila o odijevanju. Tokom mjeseca ramazana 2001. ona je odlučila da nosi muslimansku maramu. S obzirom da se to kosi s pravilima o odijevanju, pretpostavljeni su je upozorili da mora skinuti maramu ako želi nastaviti raditi na istom radnom mjestu. Ona je insistirala da zadrži maramu i nakon nekoliko upozorenja dobila je otkaz. Žalila se Komisiji (EEOC) zbog povrede prava na slobodu vjere, nakon čega je Komisija EEOC pokrenula postupak pred sudom zbog povrede prava na slobodu vjere. Sud je konstatovao povredu i naložio poslodavcu da vrati gđu Nur na posao. Ovdje predstavljamo presudu Okružnog suda u SAD, Distrikt Arizona, od 26. maja 2006. godine.

Sažetak presude (*E.E.O.C. v ALAMO RENT-A-CAR LLCNO*)¹⁷⁷

Tužitelj: Komisija o jednakim mogućnostima u zapošljavanju
protiv

¹⁷⁷ Vidjeti presudu *E.E.O.C. v ALAMO RENT-A-CAR LLCNO*, pristupljeno 5.4.2015, http://www.leagle.com/decision/20061438432FSupp2d1006_11349.

Tužene: Firma Alamo Rent-a-car LLCNO
Okružni sud u Sjedinjenim Američkim Državama, Distrikt Arizona.
26. maj 2006.

Nadležnost

Ovaj sud utvrdio je nadležnosti djelovanja u skladu sa 28 USC § 1331 (Savezna pitanja), § 1343 (Akcija građanskih prava) i § 1345 (SAD kao tužitelj).

Pozadina slučaja

a. Činjenice

Bilan Nur je muslimanka koja je emigrirala u SAD iz Somalije 1998. Firma Alamo zaposlila je gospođu Nur u novembru 1999. u agenciji za iznajmljivanje auta sa sjedištem u East Street Washingtonu u Phoenixu, Arizona. Na ovom radnom mjestu gđa Nur radila je na iznajmljivanju vozila klijentima, primala isplate i odgovarala na telefonske pozive; njene dužnosti zahtijevale su interakciju s klijentima. Do događaja koji su doveli do njenog prestanka rada gospođa Nur je posao obavljala "uredno". Dok je gospođa Nur radila za firmu Alamo, kompanija je imala na snazi "politiku pametnog odijevanja" ("Dress Smart Policy"), kojom je promovisala povoljan prvi dojam s klijentima i izričito zabranjivala zaposlenima da nose određenu odjeću i pribor, naprimjer, da se nose više od jedne naušnice, otvorene cipele (papuče) i polupuštenu bradu. Tužitelj je naveo da pravila nisu izričito zabranjivala nošenje pokrivala za glavu; na što je firma Alamo odgovorila da pravila zabranjuju nošenje bilo "kojeg odjevnog predmeta koji nije posebno spomenut u pravilima...".

Muslimanski blagdan ramazan počeo je 16. novembra 2001. Tokom novembra mjeseca 2001. tužiteljica je razgovarala s Alamo gradskim menadžerom g. Victorom Bellaviom i zatražila od njega dozvolu da nosi maramu na glavi tokom posla za vrijeme ramazana. G. Bellavia je kontaktirao menadžera za ljudske resurse u firmi Alamo za zapadni region gđu Heather Phillips u vezi sa zahtjevom gđe Nur za prilagodbu koja će joj omogućiti da nosi maramu na glavi za vrijeme ramazana. Gospođa Phillips dala je instrukcije g. Bellavii u

smislu da je tužiteljici dozvoljeno nositi pokrivalo za glavu na poslu u pozadinskim uredima, ali da bi pokrivalo za glavu trebalo da ukloni kada je na radnom mjestu agenta za izdavanje auta. Alamo nije poštjednala gospođu Nur rada na šalteru za iznajmljivanje tokom mjeseca ramazana.

Menadžer Alama g. Herman Schilling uručio je 1. decembra 2001. gospođi Nur pismeno obavještenje u kojem se navodi: "Vama je već prije rečeno od strane gradskog menadžera da vam nije dozvoljeno nositi šešir ili pokrivalo za glavu kada ste na poslu. Kada sam jutros stigao na posao, vi ste imali veo preko kose i rekao sam vam da se odjavite s posla i da razgovarate s gradskim menadžerom u nedjelju." Sutradan, 2. decembra 2001, gospođa Nur dobila je pismeno obavještenje u kojem je navedeno da je suspendovana i da joj se savjetuje slijedeće: "Vi ste bili prethodno obaviješteni od strane gradskog menadžera da nije dozvoljeno nositi šešir ili pokrivalo za glavu dok ste na poslu. Vi ste jutros nosili veo preko kose. Jučer ste poslani kući zbog istog prekršaja, i danas ćete također biti poslani kući. Sutra morate razgovarati o ovom pitanju s gradskim menadžerom." Sutradan, 3. decembra 2001, gospođa Nur je opet dobila obavještenje. U ovom obavještenju gospodin Bellavia i LaShunda Brown savjetovali su gđi Nur slijedeće: "Bilan, vi ste bili usmeno upozoreni na nekoliko različitih načina zbog vaše uniforme na poslu. Vi ste također poslani kući 1. i 2. decembra 2001. god. zbog toga što vaša odjeća nije u skladu s pravilima kompanije. Vi ste suspendovani dok traje istraga. Treba da se vratite na posao 6. decembra 2001. god., u 8 i 30, radi sastanka s gradskim menadžerom." Također, 3. decembra 2001. god. Bellavia je napisao izvještaj sumirajući disciplinske mjere poduzete protiv gđe Nur:

Bilan Nur mi je prišla u utorak 20. novembra 2001. i pitala me da li je dozvoljeno da se nosi marama/pokrivalo za glavu tokom vjerskog blagdana ramazana. Upoznao sam je da ću otvoriti to pitanje kod odjeljenja za ljudske resurse i da ću joj odgovoriti da li je to dopušteno. Prošle godine u decembru 2000. god. Sal Vargas (pomoćnik gradskog menadžera) informisao ju je da to nije dozvoljeno. Gđa Heather Phillips iz ljudskih resursa obavijestila me da prema pravilima o odijevanju nije dozvoljeno da se nose pokrivala za glavu. Ja sam

o tome upoznao gđu Bilan, a ona nije bila zadovoljna odgovorom. Kada je počeo ramazan, ona je insistirala na tome da joj glava bude pokrivena. Upoznao sam gđu Heather o situaciji, a ona me informisala da je potrebno upozoriti gđu Nur da ne može nositi maramu, a ukoliko je ona nastavi nositi, protiv nje će se odmah pokrenuti disciplinski postupak. U subotu, 1. decembra 2001. ona je došla na posao ne poštujući jedinstvena pravila o odijevanju. Obavijestili smo je o tome i poslali je kući. U nedjelju, 2. decembra 2001, gđa Bilan nije poštovala pravila kompanije o odijevanju na poslu i mi smo je opet obavijestili o tome i poslali kući. U ponedjeljak, 3. decembra 2001. gđa Bilan također nije poštovala pravila kompanije o odijevanju na poslu u firmi Alamo. Ona je upoznata s tim i suspendovana je na tri dana, što može dovesti do prestanka njenog radnog odnosa u firmi Alamo Rent-a-Car.

Firma Alamo raskinula je ugovor o radu s gospođom Bilan Nur 6. decembra 2001. zbog kršenja pravila kompanije. Forma raskida ugovora o radu ukazuje na to da gospođa Bilan Nur nije bila podobna za ponovno angažovanje.

b. Proceduralna historija

EEOC je podnio svoj prigovor 27. septembra 2002. Dana 19. novembra 2002. predmet je mirovao, nakon što je Alamo podnio zahtjev za stečaj. Automatsko mirovanje ukinuto je na osnovu naredbe od 14. aprila 2003. EEOC je podnijela Zahtjev za djelimičnu sažetu presudu 30. aprila 2004, u kojem se traži presuda zbog počinjene vjerske diskriminacije. EEOC se poziva na Poglavlje VII Zakona o građanskim pravima iz 1964, 42 USC § 2000E i dalje, s izmjenama i dopunama, u ime Bilan Nur, bivše zaposlenice tužene (Alamo). Alamo je podnio svoj odgovor 18. juna 2004, na koji je EEOC dostavila odgovor, podnesen 20. jula 2004.

Pravni standard o sažetoj presudi

Sud mora odobriti zahtjev za sažetu presudu ako podnesci i prateći dokumenti, gledano u svjetlu koje je najpovoljnije za stranu protiv koje je pokrenut zahtjev, "pokazuju da ne postoji otvoreno pitanje u vezi s podnesenim materijalnim činjenicama i da podnosilac zahtjeva

ima pravo zahtijevati sažetu presudu a na osnovu zakona". (Fed.R. Civ.P. 56 (c); vidjeti: *Celotex Corp protiv Catrett*, 477 US 317, 322-23, 106 S.Ct. 2548, 91 L.Ed.2d 265, 1986; *Jesinger protiv Nev Fed. Credit Union*, 24 F.3d 1127, 1130 , 9. Cir. 1994).

Rasprava

a. Okvir

Poglavlje VII zabranjuje kao nezakonitu praksu u radu otpuštanje zaposlenog zbog vjere zaposlenog. 42 U.S.C. § 2000E-2 (a) (1). "Vjera" je definisana na način da uključuje "sve aspekte religioznosti i prakse, kao i uvjerenje, osim ako poslodavac pokaže da nije u stanju da izvrši razumnu prilagodbu vjerskog obreda ili prakse zaposlenog ..., bez nepotrebnih poteškoća za poslovanja poslodavca." 42 U.S.C. § 2000E (j). ...uspostavljena su dva koraka za analizu pritužbe na vjersku diskriminaciju na osnovu Poglavlja VII, (Vidjeti:*Tiano protiv Dillard Dep't Trgovine, Inc*, 139 F.3d 679, 681, 9. Cir.1998). U početku, tužitelj mora dokazati osnovanost tužbe (*prima facie case*) demonstrirajući "(1) da je zaposlenica imala istinsko (*bona fide*) vjersko uvjerenje, praksu koja je u suprotnosti s dužnostima na radnom mjestu; (2) da je ona obavijestila poslodavca o svojoj vjeri i sukobu s dužnostima na radnom mjestu i (3) poslodavac joj je zaprijetio ili je bila podvrgnuta diskriminatornom postupanju, uključujući i otpuštanje, zbog njene nesposobnosti da ispunjava radne zadatke". (Vidjeti: *Heller protiv EBB Auto. Co*, 8. F.3d 1433, 1438 , 9. Cir. 1993).

Ako tužitelj dokaže osnovanost tužbe (*prima facie case*), teret dokazivanja prebacuje se na poslodavca, koji mora dokazati jednu od dvije stvari: (1) "da je pokrenuo u dobroj vjeri napore da primijeni razumnu prilagodbu vjerske prakse zaposlenog"; ili (2) "da ne može razumno prilagoditi vjersku praksu zaposlenika bez nepotrebnih poteškoća". Ako pregovori između zaposlenika i poslodavca "ne rezultiraju prijedlogom poslodavca koji će eliminirati vjerski sukob, poslodavac mora prihvatiti prijedlog zaposlenog ili dokazati da bi prihvatanje zahtjeva zaposlenika izazvalo posebne poteškoće". (Vidjeti: *Opuku-Boateng protiv California*, 95 F.3d 1461, 1467 (9. Cir. 1996) (*EEOC protiv Townley Eng'g & Mfg Co*, 859 F.2d 610, 615 , 9. Cir. 1988).

b. Osnovanost tužbe (prima facie case)

Alamo je tvrdila da EEOC nije uspjela dokazati osnovanost tužbe (*prima facie case*) zbog vjerske diskriminacije, tvrdeći da vjersko uvjerenje gospođe Nur nije u suprotnosti s njenim zahtjevima na radnom mjestu jer “njena lična praksa ne zahtijeva da ona stalno nosi maramu [pokrivalo za glavu] tokom cijelog ramazana”. Alamo ukazuje na dokaze da je u toku ramazana 2000. god. (godinu prije ramazana kada je nastao spor), uprava firme Alamo zatražila od gospođe Nur da ukloni pokrivalo za glavu, što je ona i učinila ne iznoseći prigovor iz vjerskih razloga. Alamo zaključuje da ovo potvrđuje sumnju u to “da li su vjerska uvjerenja gospođe Nur ono na šta se ona poziva u ovoj tužbi”. Slično tome, Alamo navodi da je ramazan 2001. god. počeo u petak 16. novembra i da tužiteljica nije zatražila prilagodbu da je joj se dozvoli da nosi pokrivalo za glavu do utorka, 20. novembra 2001, što govori da vjerska uvjerenja gospođe Nur ne diktiraju da mora nositi pokrivalo za glavu na radu pod svim okolnostima. Alamo dalje navodi da je Tužiteljica otišla u medije sa svojom pričom odmah nakon njenog prestanka rada i dala konfrontirajuće izjave, bez obzira da li je ona kontaktirala medije ili obratno, tvrdeći da ovo izaziva sumnju u to da li je izjava gđe Nur o njenim vjerskim uvjerenjima vjerodostojna.

“Potpuno je prikladno, i zaista potrebno, za sud da se uključi u ocjenu iskrenosti – kako je osporeno – nečijeg vjerskog uvjerenja u kontekstu... Poglavlja VII.” (Vidjeti: *Philbrook v Ansonia Bd. od Educ.*, 757 F.2d 476, 481, 2d Cir. 1985). Gledano u svjetlu koje je najpovoljnije za Alamo dokazi ne podržavaju postojanje materijalnih činjenica u vezi s iskrenosti vjerskih uvjerenja gđe Nur u vrijeme prestanka njenog rada. U toku ramazana 2001.gospođa Nur nastavila je nositi pokrivalo za glavu unatoč upozorenjima od strane njenih pretpostavljenih da će biti podvrgnuta disciplinskom postupku, a kasnije je njen radni odnos i raskinut, jer je Alamo zaključio da je ona u više navrata prekršila zvanična pravila o odijevanju. Ponašanje gospođe Nur snažno “pokazuje da ona primjenjuje odredbe najvećeg vjerskog značaja” po njenom vjerovanju a to je da je potrebno da pokrije glavu za vrijeme ramazana. (Vidjeti: *Heller protiv EBB Auto Co*, 8 F.3d 1433, 1439, 9. Cir. 1993).

Pomoćnik gradskog managera g. Sal Vargas izjavio je da je zatražio od tužiteljice da ukloni pokrivalo za glavu tokom ramazana 2000,

što je ona učinila bez bilo kakvog prigovora, iz vjerskog ili nekog drugog razloga. Alamo tvrdi da ova činjenica otvara pitanje o tome da li je vjerovanje gospođe Nur iskreno u 2001. Ocjena iskrenosti vjerovanja gđe Nur treba "se mjeriti na osnovu riječi i ponašanja zaposlenika u vrijeme konflikta do kojeg je došlo između vjerovanja zaposlenika i zahtjeva na radnom mjestu". (Vidjeti: *EEOC protiv IBP, Inc*, 824 F.Supp. 147, 151, C.D.Ill.1993). U tužbi, EEOC navodi da je Alamo diskriminisao gospođu Nur s obzirom na njena vjerska uvjerenja u novembru i decembru 2001, a ne 2000. Postoji spor o činjenicama u vezi s tim da li je gospođi Nur bilo dozvoljeno da nosi pokrivalo za glavu za vrijeme ramazana 1999. i 2000, međutim ovo sporno pitanje nije relevantno za ocjenu iskrenosti vjerovanja gđe Nur u jesen 2001, kada je gospođa Nur zbog primjene svoje vjere dobila raskid ugovora o radu. Alamo dalje tvrdi da je 2001. god. ramazan počeo 16. novembra, a da gospođa Nur nije pokrenula pitanje pokrivala za glavu s gospodinom Bellavia do 20. novembra, što je dokaz da gospođa Nur nije nosila pokrivalo za glavu na poslu tokom prvih nekoliko dana ramazana 2001, odnosno, između 16. novembra i 20. novembra. Alamo ukazuje na to da je prvi disciplinski postupak protiv gđe Nur pokrenut 1. decembra 2001, 15. dana ramazana, po čemu se može zaključiti da je tužiteljica postupala u skladu s prilagodbom koju je Alamo ponudio prije 1. decembra, te se na taj način osporavaju Tužiteljicine tvrdnje da je njeno vjerovanje bilo iskreno.

Ovi zaključci nisu logični u činjeničnom kontekstu pred Sudom. Tužiteljica je izjavila da je ona počela nositi maramu na poslu kada je nastupio mjesec ramazan. Ne postoji ništa u dokumentima što pokazuje da tužiteljica nije nosila pokrivalo za glavu na poslu za vrijeme ramazana 2001. Dokumenti uključuju svjedočenje g. Victora Bellavia i g. LaShunda Browna, koji su bili pretpostavljeni gospođi Nur. Ni Bellavia niti Brown nisu izjavili da gospođa Nur nije nosila pokrivalo za glavu za vrijeme ramazana 2001, tačnije, Victor Bellavia je 3. decembar 2001. u svom izvještaju naveo da "kada je blagdan počeo [gospođa Nur] insistirala je na tome da joj se omogući pokrivanje glave". LaShunda Brown izjavio je da je gospođa Nur rekla da želi nositi pokrivalo za glavu "za vrijeme ramazana". Spekulacije na koje se poziva Alamo ne stvaraju činjenični spor koji bi mogao osporiti izricanje sažete pre-

sude. (Vidjeti *Nelson protiv Pima Cmty. Coll.*, 83 F.3d 1075, 1081-1082, 9. Cir. 1996). "Kada je zainteresovana strana izvršila svoju obavezu prema pravilu 56 (c), njen protivnik mora učiniti više od samog pokazivanja da postoji neka metafizička sumnja u materijalne činjenice." (Vidjeti: *Matsushita Elec. Inda. Co protiv Zenith Radio Corp.*, 475 US 574, 586, 106 S.Ct. 1348, 89 L.Ed.2d 538, 1986). Alamo nije predstavio konkretne materijalne činjenice u ovom predmetu koje razumno podržavaju zaključak da gospođa Nur nije nosila pokrivalo za glavu tokom ramazana 2001, ili da njena vjerska uvjerenja nisu bila iskrena.

c. Alamo obaveze

S obzirom da je Tužitelj dokazao osnovanost tužbe za diskriminaciju (*prima facie case*), teret dokazivanja prebacuje se na tuženu firmu Alamo da dokaže jednu od dvije stvari: (1) da je u dobroj vjeri pokrenula napore da se izvrši razumna prilagodba vjerske prakse gospođe Nur; ili (2) da ne može izvršiti razumnju prilagodbu bez nepotrebnih poteškoća (Vidjeti: *Tiano*, 139 F.3d na 681).

1. Razumna prilagodba

Alamo tvrdi da je u dobroj volji učinio napor da napravi prilagodbu za gospođu Nur, a da je gospođa Nur prihvatila prilagodbu. Alamo dalje navodi da "[kada] poslodavac učini u dobroj vjeri napor da napravi prilagodbu koju radnik prihvati, poslodavac je ispunio svoju obavezu u skladu s Poglavljem VII". Alamo tvrdi da "[ako] porota odluči da se gospođa Nur složila s prilagodbom samim tim što joj se povinovala, obaveza Alama da izvrši prilagodbu bila je ispunjena".

Alamo mora dokazati da je "učinio inicijalne korake radi razumne prilagodbe vjerskih uvjerenja gđe Nur" (ili dokazati da nijedna razumna prilagodba nije moguća bez nepotrebnih poteškoća). (Vidjeti: *Heller*, 8 F.3d u 1440). Ova obaveza uključuje, u najmanju ruku, da poslodavac "pregovara sa zaposlenikom u nastojanju iznalaženja razumne prilagodbe vjerskih uvjerenja zaposlenika". Prilagodba koju je Alamo ponudio gospođi Nur sastoji se u tome da "će njoj biti dozvoljeno da nosi [pokrivalo za glavu] kada je u pozadinskim uredima..., ali kada ide u ured za iznajmljivanje automobila, ona će morati da ukloni pokrivalo

za glavu". Nesporno je da prilagodba koju je firma Alamo ponudila gospođi Nur zahtijeva od nje da skinje pokrivalo za glavu za vrijeme ramazana dok radi s klijentima a od nje je i dalje traženo da radi s klijentima, što znači da gospođa Nur nije mogla izbjeći uklanjanje pokrivala za glavu na poslu. Prema tome, prijedlog Alama nije uspio izvršiti prilagodbu vjerskog sukoba gospođe Nur, i ne može se smatrati razumnom prilagodbom. Dakle, firma Alamo nije uspjela ispuniti obavezu u pokušaju iznalaženja razumne prilagodbe vjerovanja gospođe Nur, i preostaje joj alternativna obaveza da dokaže da bi dozvola gospođi Nur da nosi pokrivalo za glavu za vrijeme ramazana, dok radi s klijentima izazvala posebne poteškoće. (Vidjeti: *Anderson protiv General Dynamics Convair Aerospace Div.*, 589 F.2d 397, 401, 9. Cir. 1978) ("*Teret je na [poslodavcu], a ne [tužitelju] da preduzme početne korake u pravcu prilagodbe.*")

Alamo nastoji da izbjegne izricanje sažete presude, tvrdeći da postoji istinsko pitanje da li je gospođa Nur prihvatila Alamo prijedlog razumne prilagodbe. Ovaj argument temelji se na slijedećem iskazu gospodina Bellavia:

Pitanje (P): Da li ste obavijestili Bilan o razumnoj prilagodbi?
Odgovor (O). Da. P. Šta je Bilan rekla? O. Mislim da je ona pristala. P. Uredu. Zašto tako mislite? O. Jer je kasnije rekla g. LaShunda da neće ukloniti pokrivalo kad je otišla na šalter... P: Rekli ste da mislite da se Bilan složila s prijedlogom. Šta je osnova za tu izjavu? O: Imali smo razgovor na tu temu, i ponudio sam joj opciju koju sam i ja dobio od pretpostavljenih... Kada smo razgovarali da ona želi da nosi pokrivalo za glavu, rekao sam da ću se obratiti upravi firme. Uprava me obavijestila o razumnoj prilagodbi, i ja sam o tome razgovarao s njom. P. Uredu. Vi ste rekli da je ona pristala na to. Pitam vas za osnov vašeg mišljenja. O. Vjerujem da ona nije prigovorila i u tom razgovoru nije rekla ništa kao "Pa, to nije dovoljno dobro" ili "Ja to neću da uradim." P: Da li je ikada rekla: "Slažem se"? O. Ona nije rekla, znate, te riječi doslovce. P: Uredu. Da li je rekla išta slično izjavi "Slažem se"? O. Da budem iskren, ne mogu se sjetiti ukupne konverzacije. P. Vi niste sigurni da li je ona usmeno prihvatila

prilagodbu, tačno? O: Ne. Sve što mogu reći je da znam da nije rekla da neće to učiniti ... P: Izjavili ste da ste komunicirali s Bilan o prilagodbi, tačno? O: Da. P: Što se kasnije dogodilo? O: Mislim da je rekla gospodinu LaShunda da neće ukloniti pokrivalo za glavu kada radi na šalteru za iznajmljivanje auta. P: Kako ste saznali da je to rekla gospodinu LaShunda? O: LaShunda mi je rekao... P: Kada vam je LaShunda to rekao, šta ste radili? O: Upoznao sam gđu Heather (Phillips) da se Bilan ne slaže – Bilan nije htjela da ukloni pokrivalo za glavu ili da je ona obavijestila g. LaShunda da ona ne želi da skine pokrivalo za glavu kada radi na šalteru za iznajmljivanje auta. P: Šta je rekla gđa Heather?... O: Ako ona ne skine pokrivalo za glavu kada radi na šalteru, da se pokrene disciplinski postupak.

Dokazi ne podržavaju stav Alama da je gospođa Nur prihvatila predloženu razumnu prilagodbu. Najviše što se može zaključiti iz svjedočenja gospodina Bellavia je to da gospođa Nur nije odmah odgovorila na predloženu prilagodbu od strane Alama. Ustvari, u iskazu g. Bellavia navodi se da je gospođa Nur u razgovoru sa g. LaShunda Brown rekla da će odbiti da ukloni maramu s glave kada radi na šalteru. Alamo nije ponudio materijalne dokaze u vezi s obavezom da dokaže da li je u dobroj volji učinio napor da izvrši razumnu prilagodbu vjerskih uvjerenja gospođe Nur ili da je gospođa Nur prihvatila prilagodbu koju je Alamo ponudio.

2. Posebne poteškoće

Poslodavac ne mora uložiti napor da izvrši razumnu prilagodbu vjerskih uvjerenja zaposlenog ako "može dokazati da bi bilo koja prilagodba izazvala posebne poteškoće". (Vidjeti: *Heller*, 8 F.3d u 1440.) "Posebne poteškoće" pojavljuju se kada prilagodba "izazove više od minimalnih troškova za poslodavca" (Vidjeti: *Ansonia BD Edna protiv Philbrook*, 479 US 60, 67, 107 S.Ct. 367, 93 L.Ed.2d 305 (1986);... *TWA, Inc protiv Hardisona.*, 432 US 63, 84, 97 S.Ct. 2264, 53 L.Ed.2d 113, 1977). "Pozivanje na posebne poteškoće ne može biti opravdano imaginarnim ili hipotetičkim poteškoćama; umjesto toga, posebne poteškoće moraju biti podržane od strane dokaza 'stvarnog nametanja na ostale

zaposlenike ili prekida radne rutine.” (Vidjeti: *Tooley protiv Martin-Marietta Corp*, 648 F.2d 1239, 1243 (9. Cir.1981) i *Burns protiv Southern Pac. Transp. Co*, 589 F.2d 403, 406-07; 9. Cir. 1978).

Alamo sugerira da bi dozvola gospođi Nur da nosi pokrivalo za glavu na šalteru za iznajmljivanje izazvala posebne poteškoće, zaključivši jednostavno da “svako odstupanje od pažljivo izgrađenog imidža (Alamo firme) definitivno je poteškoća”, bez iznošenja bilo kakvih naznaka troškova koji bi nastali ako bi se gospođi Nur dozvolilo da nosi pokrivalo za glavu na šalteru za iznajmljivanje. Alamo jednostavno pretpostavlja pitanje troškova i tvrdi da “stvarni problem koji se treba utvrditi jeste visina poteškoća”. U predmetu se ne nude materijalne činjenice na osnovu kojih bi se moglo zaključiti o troškovima firme u slučaju “bilo kakvog odstupanja” od Alamovih pravila o odijevanju.

Alamo nije ponudio nikakve dokaze o nepotrebnim poteškoćama, osim nagađanja, što ne može biti osnova za uspostavljanje istinskog pitanja o materijalnim činjenicama. Victor Bellavia izjavio je da firmu Alamo ne bi ništa finansijski koštalo ako bi gospođi Nur odobrila da nosi pokrivalo za glavu dok radi s klijentima. Gospodin Bellavia izjavio je da bi dozvola gospođi Nur da nosi pokrivalo za glavu mogla uticati na efikasnost poslovanja Alama na način da bi se time otvorila vrata za ostale zaposlene da krše politiku kompanije o odijevanju. Bellavia je izjavio: “Jedina poteškoća koju ja vidim je ta da će drugi ljudi željeti da prekrše politiku odijevanja.” Međutim, gospodin Bellavia ne misli da bi dozvola gospođi Nur da nosi pokrivalo za glavu na šalteru za iznajmljivanje mogla uticati na dojam klijenata, ili da bi to negativno uticalo na očekivanja kupaca koja se odnose na nivo usluge ili na kvalitet usluge koju će dobiti, ili na bilo koji drugi način stvoriti bilo koji tip negativnih očekivanja od strane klijenata.

Cđa Heather Phillips svjedočila je u relevantnom dijelu, kako glasi:

P (pitanje): Da li bi bilo fer da se kaže da kompanija ne bi potrošila nikakav novac ako bi gospođi Nur bilo dozvoljeno da nosi maramu na šalteru?

O (odgovor): Ja ne ... ja ne znam da li bi. Vjerovatno bi. P: Jeste li vjerovali, u vrijeme kada je gospođi Nur rečeno da ne može nositi maramu na šalteru, da bi to moglo koštati firmu? O: Potencijalno. P: Zašto tako mislite? O: Ako jednom dopustimo da jedna osoba odstupa od politike kompanije, onda bi trebalo omogućiti svima da odstupaju od politike odijevanja u firmi... P: Da li onda vaša izjava glasi, da bi dozvola vjerske prilagodbe gospođi Nur mogla firmu koštati određenog novca? O: Da. P: Ali vi niste sigurni da bi to moglo koštati novca? O: Tako je... P: Da li vjerujete da bi vjerska prilagodba da se gospođi Nur dozvoli nošenje marame na šalteru mogla firmu koštati novca? O: Na šalteru, ne... P: Dakle, niste vjerovali da će biti nekih dodatnih troškova u to vrijeme ako se dozvoli gospođi Nur da nosi maramu na šalteru? O: Na šalteru, ne. P: U redu. Ali vaša zabrinutost je bila da bi to moglo uticati na imidž firme i na taj način i na troškove firme? O: Tako je... P: Osim imidža, da li je bilo nekih drugih poteškoća za koje ste vjerovali da će se pojaviti ako bi se gđi Nur dozvolilo da nosi maramu na šalteru? O: Ne. P: Da li bi bilo fer da kažemo, onda, da je vaša zabrinutost u pogledu gospođe Nur da nosi maramu ta da bi to omogućilo svim ostalim zaposlenicima da također zatraže da odstupaju od politike odijevanja? O: To je tačno, da. P: A vaša zabrinutost, sama po sebi, nije bila u vezi sa gđom Nur, nego je bila u vezi s otvaranjem mogućnosti za podnošenjem zahtjeva ostalih da odstupaju od pravila odijevanja? Tačno? O: Tako je.

Deveti okrug ponovio je "skepticizam" Šestog okruga o "– hipotetičkim poteškoćama – na osnovu pretpostavki o prilagodbama koje nikada nisu bile u praksi". (*Anderson*, 589 F.2d na 402 (citiran *McDaniel protiv Essex Int'l, Inc*, 571 F.2d 338, 343 (6. Cir.1978) i *Draper protiv SAD-Pipe & Foundry Co*, 527 F.2d 515, 520 (6. Cir.1975)). Iako su gospodin Bellavia i gospođa Phillips zaključili da bi zahtjev gđe Nur za vjersku prilagodbu da nosi pokrivalo za glavu na šalteru možda mogao nametnuti troškove firmi Alamo, jer bi to otvorilo vrata mogućnosti drugima da krše politiku odijevanja, Alamo nije ponudio bilo kakav osnov da bi se moglo zaključiti da su ta mišljenja

išta drugo osim čiste špekulacije. Pored toga, zaključak g. Bellavia i gđe Phillips baziran je na pogrešnom razumijevanju zaštite diskriminacije na osnovu vjerskih uvjerenja u skladu s Poglavljem VII, odnosno da bi prilagodba vjerskih uvjerenja gospođe Nur navela Alamo da odustane od izvršenja politike odijevanja prema bilo kojem zaposlenom ("Još jednom, ako dopustimo da jedna osoba odstupa od politike kompanije, onda bi trebalo omogućiti svima da odstupaju od te politike"). Prema ovom pogrešnom razmišljanju, ni jedna prilagodba ne bi mogla prevazići test posebne poteškoće. (Vidjeti: *Anderson*, 589 F.2d na 402)

("Ako bi mogućnosti koje predviđa Poglavlje VII mogle biti odbijene samo zato što većina radnika, koji nisu pretrpjeli diskriminaciju, neće biti sretna zbog toga, onda bi bilo malo nade za ispravljanje nepravdi na koje je Zakon usmjeren"). (Vidjeti: *Franks protiv Bowman*, 424 US 747, 775, 96 S.Ct. 1251, 47 L.Ed.2d 444, 1976) Zato što "se posebne poteškoće ne mogu dokazati pretpostavkama niti mišljenjem na osnovu hipotetičkih činjenica" (Vidjeti: *Anderson*, 589 F.2d na 402) i što se činjenice koje Alamo navodi temelje samo na pretpostavkama i mišljenju na osnovu hipotetičkog scenarija, Alamo nije materijalno dokazao postojanje nepotrebnih poteškoća.

Zaključak suda

Alamo nije predstavio istinske dokaze na osnovu materijalnih činjenica koje se tiču bilo osporavanja osnovanosti tužbe zbog vjerske diskriminacije podnesene od strane Komisije EEOC ili obaveze firme Alamo da dokaže da je ponudila razumnu prilagodbu vjerskih uvjerenja gospođe Nur ili nemogućnosti da se primijeni vjerska prilagodba bez posebnih poteškoća. Sažetak presude odobren je u korist Komisije EEOC.

U skladu s tim,

Usvaja se zahtjev tužitelja Komisije za jednake mogućnosti u za-
pošljavanju (EEOC) za izricanje Sažete presude zbog vjerske diskri-
minacije.

PREDMET:

FARUK ABDUL-AZIZ; SHAKOOR MUSTAFA
PROTIV GRADA NEWARK; ODJEL POLICIJE NEWARK

Uvod

U ovom predmetu tužitelji su g. Faruk Abdul-Aziz i g. Shakoora Mustafa protiv Grada Newark, Odjel policije. Tužitelji su radili kao policajci i nosili su bradu u skladu s muslimanskom tradicijom. S obzirom na to da su postojala pravila o odijevanju i izgledu policajaca koja nisu predviđala nošenje brade, njima je prijetio otkaz. Oni su pokrenuli postupak i pozvali se na klauzulu o slobodnom izražavanju vjere, koja je predviđena Prvim amandmanom na Ustav SAD-a. Ovdje predstavljamo presudu Apelacionog suda, koji je potvrdio odluku Okružnog suda da policajcima treba omogućiti da nose bradu iz vjerskih razloga.

Sažetak presude Apelacionog suda:¹¹⁸

170 F.3d 359

79 Fair Empl.Prac.Cas. (BNA) 323,

75 Empl. Prac. Decembar P 45,820

FRATERNAL ORDER OF POLICE NEWARK LODGE NO. 12;

Faruk Abdul-Aziz; Shakoora Mustafa

v.

GRAD NEWARK; Odjel policije Newark;

Joseph J. Santiago, direktor policije Newark;

Thomas C. O'Reilly, Newark šef policije, podnosioci žalbe.

No. 97-5542

Sjedinjene Američke Države Apelacioni sud, Treći okrug.

Rasprava 25. juna 1998.

Odlučeno 3. marta 1999.

Michelle Hollar-Gregory, Darryl M. Saunders (tvrđi), City of Newark, Newark, NJ, za podnosiocje žalbe (Tužena).

¹¹⁸ Vidjeti presudu: Faruk Abdul-Aziz; Shakoora Mustafa v. City NEWARK, pristupljeno 5.4.2015, <http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?navby=search&case=/data2/circs/3rd/975542p.html>.

Robert R. Cannan, Mario E. Dirienzo, Spevack & Cannan, Iselin, NJ, za protivnike žalbe (Tužitelji).

Odluka suda

Alito, Okružni sudac:

1

Ova žalba predstavlja pitanje da li pravila Odjela policije u gradu Newark u vezi s nošenjem brade od strane službenika krše klauzulu o slobodi izražavanja definisanu u Prvom amandmanu. Prema tim pravilima, za koje je Sud distrikta zaključio da su neustavna, izuzeća su moguća iz medicinskih razloga (obično zbog stanja kože nazvanog *pseudo folikulitis barbae*), ali Odjel policije odbija odobriti izuzeće za službenike kojima vjerska uvjerenja zabranjuju brijanje brade. S obzirom da Odjel odobrava izuzetke od svojih pravila iz sekularnih razloga i nije ponudio nikakva značajna opravdanja zbog odbijanja da odobri sličan tretman i za službenike koji su dužni da nose brade iz vjerskih razloga, zaključujemo da pravila Odjela krše Prvi amandman. U skladu s tim, mi potvrđujemo Odluku Suda distrikta i trajno oslobađamo disciplinske odgovornosti dvojicu službenika islamske vjere koji su odbili da brijaju brade iz vjerskih razloga.

2

Od 1971. godine muški službenici u Policijskom odjelu Newark bili su obavezni brijati brade a prema internim pravilima. U relevantnom dijelu, pravilo glasi:

3

Brade ili drugi rast dlaka ispod donje usne, na bradi ili području donje čeljusti zabranjene su.

4

(Specijalna naredba načelnika policije br. 71–15, str. 2) Naredba dozvoljava službenicima nošenje brkova i zaliske, i omogućava izuzeće za tajne službenike čiji “zadatak ili dužnost dozvoljava odstupanje od zahtjeva”.

5

Policajci Faruk Abdul-Aziz i Shakoora Mustafa predani su sunitski muslimani, koji vjeruju da je vjerska obaveza da nose brade. Prema izjavi imama, "muškarci su obavezni da nose bradu ako to mogu", i nije im dozvoljeno da se briju. U izjavi se dalje navodi:

6

... Kur'an naređuje nošenje brade implicitno. Sunnet je dao detaljna pojašnjenja opće zabrane sadržane u Kur'anu. Prema Sunnetu u više navrata se navodi [:] "Puštajte brade, skraćujte brkove!"

7

... I podučavam kao što je poslanik Muhammed podučavao da se Sunnet mora poštovati, kao i Kur'an. To je nedvosmisleno učenje za proteklih 1.418 godina, za milijardu živih sunitskih muslimana širom svijeta.

8

... Odbijanje sunitskih muslimana kojima raste brada da je nose veliki je grijeh. Podučavam na način kako sam ja podučavan i u mojoj vjeri se podrazumijeva da je nenošenje brade od strane muškarca iz bilo kojeg razloga [ozbiljan] grijeh kao što je jedenje svinjetine.

9

... Ovo nisu diskrecione upute; to je naredba. A sunitski musliman ne može se osloboditi ovog velikog grijeha zbog intervencije nekog drugog. Čak i ako poslodavac zabrani bradu, kazna će doći od Allaha.

10

Tužena strana nije osporavala iskrenost uvjerenja tužitelja.

11

Kada su Aziz i Mustafa upitani o njihovom nepoštivanju Naredbe 71–15, oni su obavijestili zvaničnike Odjela da su pustili da im rastu brade iz vjerskih razloga. Ovo njihovo pojašnjenje nije očigledno tretirano adekvatno, i Mustafa je dobio Preliminarnu obavijest o disciplinskom postupku u julu 1996. Godine, koja ga

tereti za nepoštovanje pravila u skladu s Naredbom 71–15. Aziz je dobio sličnu najavu u januaru 1997. U oba slučaja, obavijesti su informisale službenike da bi njihovi postupci mogli opravdati njihovo “odstranjenje” iz Odjela.

12

Šef policije Thomas C. O’Reilly 24. januara 1997. godine najavio je politiku “nulte tolerancije” za službenike koji se ne ponašaju u skladu s Naredbom 71–15 i koji nisu imali “medicinsko opravdanje” da nose bradu. (Memorandum načelnika policije br. 97–30 – “Memo 97–30”). U skladu s ovom politikom, Odjel je naredio službenicima Azizu i Mustafi da se pojave pred disciplinskom komisijom u maju 1997.

13

Prije saslušanja, Mustafa i Aziz podnijeli su tužbu Sudu distrikta tražeći donošenje privremene mjere u smislu da bi izvršenje Naredbe 71–15 Odjeljenja kršilo njihova prava slobodnog izražavanja iz Prvog amandmana. Nakon što je tužena podnijela zahtjev da se tužba odbaci, a tužitelji podnijeli prijedlog za donošenje presude, Sud distrikta održao je ročište i zaključio da primjena Naredbe 71–15 u odnosu na Mustafu i Aziza krši njihova prava slobodnog izražavanja. U skladu s tim, Sud distrikta optužene je trajno oslobodio “disciplinske odgovornosti ili drugih vidova odgovornosti tužitelja Aziza i Mustafe za kršenje Naredbe 71–15 ili bilo koje druge direktive koja bi od njih zahtijevala da se briju ili smanjuju svoje brade zbog kršenje njihovih vjerskih uvjerenja”.

II

14

Klauzula o slobodnom izražavanju iz Prvog amandmana, koja se primjenjuje na države kroz Četrnaesti amandman, (vidjeti: *Cantwell v. Connecticut*, 310 US 296, 303, 60 S.Ct. 900, 84 L.Ed. 1213, 1940), predviđa da “Kongres neće usvojiti zakon kojim se zabranjuje ... slobodna izražavanja” religije. Već niz godina, Vrhovni sud interpretira klauzulu o slobodi izražavanja tako da zahtijeva od vlade da se naprave vjerska izuzeća u neutralnim, generalno važećim zakonima koji imaju efekte da znatno opterećuju vjer-

ska ponašanja. (Vidjeti: *Wisconsin v. Yoder*, 406 US 205, 220, 92 S.Ct. 1526, 32 L.Ed.2d 15, 1972) (“postoje područja ponašanja zaštićena klauzulom o slobodi izražavanja iz Prvog amandmana i na taj način su izvan ovlaštenja države da ih kontrolira, čak i na osnovu propisa opće primjenjivosti”); (vidjeti: *i Frazee v. Illinois Dept. of Employment Sec.*, 489 US 829, 832-34, 109 S.Ct. 1514, 103 L.Ed.2d 914, 1989); *Thomas v. Review Bd. of Indiana Employment Security Div.*, 450 US 707, 717, 101 S.Ct. 1425, 67 L.Ed.2d 624, 1981; *Sherbert v. Verner*, 374 US 398, 403-04, 83 S.Ct. 1790, 10 L.Ed.2d 965, 1963). U ovim slučajevima Sud zahtijeva od vlade da postupa pod “strogim nadzorom”, kada primjena određenog zakona ili propisa može da nametne značajan teret za vjerske aktivnosti. (Vidjeti: *Thomas*, 450 US u 718, 101 S.Ct. 1425) (“Država može opravdati ograničenje vjerske slobode kada dokaže da je to najmanje restriktivno sredstvo za postizanje nekih važnih državnih interesa”); *Yoder*, 406 US u 215, 92 S.Ct. 1526 (“Samo oni interesi najvišeg reda i oni koji se ne mogu postići na drugi način mogu pretegnuti u odnosu na legitimne zahtjeve za slobodno ispoljavanje vjere”).

15

U 1986, pluralitet Suda otvorio je sumnje u širinu sudske prakse u vezi sa “izuzećem” i predložio novi pristup. (Vidjeti: *Bowen v. Roy*, 476 US 693, 703-08, 106 S.Ct. 2147, 90 L.Ed.2d 735, 1986). U predmetu *Roy*, majka i otac koji su željeli da učestvuju u programu Pomoć obitelji s maloljetnom djecom, prigovorili su iz vjerskih razloga na zahtjev da dostave broj socijalnog osiguranja svoje kćeri kao uvjet za primanje pomoći. Iako praksa Suda ukazuje da su ove okolnosti bile dovoljne da se primijeni “strogi nadzor” jer je vlada uspostavila “uslovljavanje prijema važne pomoći zavisno od ponašanja propisanog religijom”, *Thomas*, 450 US u 717-18, 101 S.Ct. 1425, pluralitet mišljenja primjenjuje se u osnovi na racionalan način. (*Roy*, 476 US u 707-08, 106 S.Ct. 2147). U mišljenju je navedeno:

16

Zaključujemo ... vladini propisi koji posredno i nenamjerno dovede do izbora između osiguravanja vladine pomoći i poštovanja vjerskih uvjerenja u potpunosti se razlikuju od vladinih aktivnosti

ili zakona koji kriminaliziraju vjerski motivirane aktivnosti ili nezbuježno primoravaju na ponašanja koja su za neke neprihvatljiva iz vjerskih razloga. Odbijanje vladine pomoći zbog vjerskog prigovora može otvoriti ozbiljne probleme u vezi sa slobodom izražavanja; ova dva vrlo različita oblika vlasti nisu uređena istim ustavnim standardima.

...

19

Godine 1990, međutim, pravna praksa dramatično se promijenila kada je Vrhovni sud izrekao svoju odluku u predmetu *Employment Div., Dep't of Human Resources Oregon v. Smith*, **494 US 872**, 110 S.Ct. 1595, 108 L.Ed.2d 876 (1990). U predmetu *Smith* govori se o dvije osobe kojima su bile uskraćene državne naknade za nezaposlene nakon što su otpušteni s posla zbog konzumiranja *peyote*, zabranjene supstance prema zakonima Oregona. Ove osobe osporile su uskraćivanje naknade iz vjerskih razloga jer su tvrdile da imaju pravo na vjerski izuzetak jer su udahnuli *peyote* zbog sakramentalnih razloga na obredu u Crkvi Native American. Odbivši da primijeni načelo "strogog nadzora", Sud je zaključio da "pravo na slobodno izražavanje ne oslobađa pojedinca obaveze poštivanja važećih zakona neutralne i opće primjenjivosti..." Predmet: *Smith*, 494 US u 879, 110 S.Ct. 1595...

U skladu s tim, Sud je smatrao da Oregon može, u skladu s klauzulom o slobodi izražavanja, zabraniti korištenje *peyote* u vjerske svrhe i osporiti naknadu za nezaposlene pojedincima koji su otpušteni s posla zbog upotrebe te supstance.

20

Sud u predmetu *Smith*, međutim, nije odbacio svoje prijašnje odluke o slobodi izražavanja, već je napravio razlikovanje. (Vidjeti: *Smith*, 494 US u 881-84, 110 S.Ct. 1595). U ovom predmetu, tužitelji tvrde da njihovo pravo na slobodu izražavanja nije regulisano pravilom iz predmeta *Smith*, nego pravilima prije odluke Suda u predmetu *Smith*. S tim u vezi, tužitelji su iznijeli tri argumenta. Prvo, oni tvrde da pravilo iz predmeta *Smith* treba ograničiti na slučajeve koji uključuju kriminalne zabrane. Drugo, oni tvrde da se pravilo iz predmeta *Smith* ne odnosi na propise

vlade koji, kao što je politika “bez brade”, već odobravaju sekularna izuzeća za određene pojedince. Na kraju, oni smatraju da pravilo iz predmeta Smith ne zabranjuje njihovo izuzeće jer se njihov zahtjev temelji na obome, klauzuli o slobodi izražavanja i slobodi govora. Sud distrikta prihvatio je prvi argument tužitelja, primijenio je praksu prije odluke u predmetu Smith i zaključio da klauzula o slobodi izražavanja zabranjuje Odjelu izvršenje njegovih pravila “bez brade” prema tužiteljima Azizu i Mustafi. Iako se ne slažemo sa zaključkom Suda distrikta da je pravilo iz predmeta Smith ograničeno samo na krivični kontekst, vjerujemo da tužitelji imaju pravo na vjersko izuzeće pošto Odjel već čini izuzeća iz sekularnih razloga. Kao rezultat toga, ne moramo razmatrati “hibridni” argument o slobodi govora/slobodi izražavanja koje su naveli tužitelji. (Vidjeti: *uopšteno Smith*, 494 US u 881-82, 110 S.Ct. 1595).

...

B

29

Drugi argument tužitelja Aziza i Mustafe jeste da se odbijanje Odjela policije da odobri vjerska izuzeća od svoje politike “bez brade” treba revidirati na osnovu pristupa “strogog nadzora” jer Odjel odobrava sekularna izuzeća u svojim pravilima. Ova tvrdnja počiva na slijedećim odlomcima iz predmeta Smith, u kojima je Sud objasnio zašto se u nekim od njegovih ranijih predmeta na vjerska izuzeća primjenjuje strogi nadzor:

30

“U predmetu *Sherbert i Thomas* osoba ne može ostvariti naknadu za nezaposlene ako je prestala s radom ‘bez opravdanog razloga’ ili ako je odustala od posla ili je odbila ponuđeni posao. Standard ‘opravdan razlog’ stvorio je mehanizam za individualizirana izuzeća. Kako je istaknuto u pluralnosti predmeta *Roy*, naše odluke u slučajevima nezaposlenosti stoje na stanovištu da ako država odobri sistem pojedinačnih izuzetaka, ona ne može odbiti da produži taj sistem na slučajeve vjerskih izuzetaka bez jakog razloga.”

31

Smith, 494 US u 884, 110 S.Ct. 1595.

32

Sud je ponovio ovo razumijevanje vjerskih izuzeća u sudskoj praksi, i primijenio ga izvan konteksta naknada za nezaposlene, u predmetu Crkva Lukumi Babalu Aye, Inc. v. City of Hialeah, **508 US 520**, 537-38, 113 S.Ct. 2217, 124 L.Ed.2d 472 (1993). U predmetu Lukumi, Sud je izvršio uvid u nekoliko općinskih uredbi kojim se uređuje klanje životinja, od kojih je u jednoj propisana kazna za "one koji ... nepotrebno ... ubijaju bilo koje životinje". Sud je objasnio da se ova naredba ne može primijeniti na kaznu ritualnog klanja životinja od strane članova santerijske religije (Lukumi) kada se naredba nije primjenjivala na sekularna ubistva:

33

"Zbog toga što [Naredba] zahtijeva evaluaciju posebnog opravdanja za ubijanje, ova Naredba uspostavlja sistem individualiziranih vladinih procjena razloga za relevantna ponašanja. Kao što smo naveli u predmetu Smith, u okolnostima u kojima su dostupna individualizirana izuzeća od generalnog zahtjeva, vlada ne može odbiti da produži taj sistem na slučajeve 'vjerskih izuzetaka' bez jakog razloga. ..."

34

Lukumi, 508 US u 537-38, 113 S.Ct. 2217⁵

35

Tužitelji Aziz i Mustafa tvrde da, budući da Odjel odobrava medicinska – ali ne i vjerska – izuzeća od svojih pravila "bez brade", neustavno su devalvirani njihovi vjerski razlozi za nošenje brade prosuđivanjem da su vjerski razlozi manje važni od medicinskih razloga. Odjel, s druge strane, tvrdi da njihovo razlikovanje između medicinskih izuzeća i vjerskih izuzeća ne predstavlja nedopustivu vrijednosnu ocjenu, jer su medicinski izuzeci odobreni samo kako bi se postupalo u skladu s američkim Zakonom o invaliditetu (ADA), 42 USC § 12101 (1994). Iako ovaj argument u početku izgleda uvjerljiv, u konačnici se ne može održati.

36

Istina je da ADA zahtijeva od poslodavaca odobrenje "razumne prilagodbe" za osobe s invaliditetom (42 USC § 12111 (b) (5) (A) (1994)). Međutim, član VII Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine nameće identične obaveze poslodavcima u pogledu vjerske prilagodbe (42 USC § 2000e (j) (1994)). Ovaj paralelni zahtjev potkopava tvrdnju Odjeljenja da odobrava medicinski izuzetak, ali ne i vjerski izuzetak, jer smatra da samo "zakon može zahtijevati" medicinski izuzetak. Nadalje, bitno je napomenuti da je Odjel jasno upoznat sa zahtjevima za vjersku prilagodbu na osnovu člana VII. U svjetlu ovih okolnosti, ne možemo prihvatiti stav Odjela da se njihov različit tretman medicinskog izuzeća i vjerskog izuzeća zasniva na dobrom uvjerenju da medicinsko izuzeće može biti u skladu sa zakonom, dok vjersko ne može.

37

Također smo odbacili argument da se Smit/Lukumi pravilo ne može primijeniti jer medicinsko izuzeće nije "individualizirano izuzeće". Iako je Vrhovni sud govorio u smislu "individualiziranih izuzeća" u predmetima Smith i Lukumi, iz tih odluka jasno proizilazi zabrinutost Suda za prospekt da Vlade odlučuju da li je sekularna motivacija važnija od vjerske motivacije. Ako ništa drugo, ovaj problem dodatno je kompliciran kada vlada ne napravi mehanizam za individualizirana izuzeća, već, zapravo napravi kategoričko izuzeće za pojedince sa sekularnim prigovorom, ali ne i za pojedince s vjerskim prigovorom. Vidi generalno Lukumi, 508 US u 542, 113 S.Ct. 2217 (1993) ("Svi zakoni su selektivni u određenoj mjeri, ali kategorije selekcije su od najveće zabrinutosti kada zakon ima sporedne efekte koji opterećuju vjerske prakse"). Stoga, zaključujemo da odluka Odjela o odobravanju medicinskih izuzeća a odbijanju vjerskih izuzeća dovoljno sadrži diskriminatorne namjere kako bi se pokrenuo "strogi nadzor" na osnovu predmeta Smith i Lukumi.

38

Protivno tvrdnji Odjela, naša odluka da se primijeni strogi nadzor u potpunosti je u skladu s rezultatom u predmetu Smith. U

predmetu Smith, Sud je potvrdio zakon u Oregonu koji zabranjuje "svjesno ili namjerno posjedovanje 'kontrolisane supstance', osim ako je supstanca propisana od strane medicinskog stručnjaka" (Smith, 494 US u 874, 110 S.Ct. 1595). Odjel tvrdi da, s obzirom da izuzetak pisanjem receptata nije automatski naveo sud da primijeni "strogi nadzor" na zakonu Oregona, ne treba primijeniti strogi nadzor u ovom slučaju na osnovu odobrenja medicinskih izuzeća Odjeljenja. Ovaj argument, međutim, previdio je kritičku razliku između izuzetaka pisanjem receptata po zakonu Oregona i medicinskih izuzeća u ovom slučaju.

39

Odluka Odjeljenja da dozvoli službenicima da nose brade iz medicinskih razloga nesumnjivo narušava interes Odjeljenja u njegovanju uniformisanosti kroz politiku "bez brade". Nasuprot tome, izuzetak na osnovu ljekarskog recepta prema Zakonu o lijekovima u Oregonu ne potkopava interes Oregona u suzbijanju neregulisanog korištenja opasnih droga. Umjesto toga, izuzetak na osnovu recepta sličniji je izuzecima odjeljenja za službenike na tajnom zadatku, što ne umanjuje interes Odjeljenja za uniformnost, jer prikriveni policajci "očito se ne predstavljaju javnosti kao osobe koje provode zakon". Izuzetak na osnovu receptata i prikriveni izuzetak ne izaziva "strogi nadzor", jer klauzula o slobodnom izražavanju ne zahtijeva od vlade da primjenjuje svoje zakone na aktivnosti koje nemaju interes u sprečavanju. Međutim, medicinsko izuzeće zabrinjava jer pokazuje da je Odjeljenje napravilo vrijednosni sud da je sekularni, tj. medicinski, motiv za nošenje brade dovoljno važan da napravi izuzetak od svog općeg interesa za uniformnost, ali da vjerski motivi nisu dovoljni za takav izuzetak. Kao što je već rečeno, kada vlada donosi odluku o vrijednosti u korist sekularne motivacije, ali ne i vjerske motivacije, takve odluke vlade moraju podlijetati "strogom nadzoru".

C

40

Odjel policije nije ponudio nikakav dokaz za odbranu svoje politike koja bi bila u stanju proći bilo koji oblik "strogog nadzora". Odjel

je tvrdio da želi predstaviti imidž “monolitne, vrlo disciplinovane sile” i da “pojava uniformnosti koristi ne samo muškarcima i ženama koji rizikuju svoje živote na dnevnoj bazi, i nude javnosti osjećaj sigurnosti da građani imaju lako prepoznatljive i pouzdane javne službenike”. Mi ćemo posebno razmotriti sve interese na koje nailazimo u ovom odlomku.

41

Odjel nagovještava da bi drugi službenici i građani mogli imati problema s identifikacijom službenika koji nosi bradu kao istinskog policajca Newarka i da bi to moglo potkopati sigurnost. Ali dok je sigurnost nesumnjivo interes od najveće važnosti, parcijalna politika Odjela “bez brade” nije prilagođena da služi tom interesu. Uniformisani policajci, bez obzira da li imaju bradu ili ne, trebada budu lako prepoznatljivi. Policajci koji nose civilnu odjeću ne bi trebalo da se tretiraju na isti način kao uniformisani policajci, a u svakom slučaju Odjel dopušta takvim službenicima da nose brade iz medicinskih razloga. Ministarstvo nije tvrdilo da medicinska izuzeća predstavljaju ozbiljnu prijetnju sigurnosti članova sile ili javnosti, i nema vidljivog razloga zašto bi dozvolila službenicima da nose brade iz vjerskih razloga trebalo da stvori veće poteškoće u ovom pogledu.

42

Odjel također ukazuje na to da bi dozvolila službenicima da nose brade iz vjerskih razloga potkopala moralnu snagu i *esprit de corps*. Međutim, Odjel nije pružio nikakvo legitimno objašnjenje zašto prisustvo službenika koji nose brade iz medicinskih razloga nema spomenuti efekt, dok prisustvo službenika koji nose brade iz vjerskih razloga ima. Ista je situacija u odnosu na tvrdnju Odjela da bi prisustvo službenika koji nose brade iz vjerskih razloga potkopalo povjerenje javnosti u snagu policije. Nama je teško shvatiti zašto vjerska izuzeća prijete važnim interesima grada, a medicinska izuzeća ne. Odjel može smatrati da bi dozvolila službenicima da nose brade iz vjerskih razloga predstavljala veću prijetnju uniformnosti koju oni žele da ojačaju, jer ova praksa naglašava razliku – naime, razlika u religioznosti i praksi – nije površna (kao što je prisustvo medicinskog razloga *pseudo*

folikulitis barbae) i na taj način može izazvati podjele u redovima i javnosti. (Nema sumnje da su vjerske razlike bile uzrok razdora tokom ljudske povijesti.) Ali, ako je takvo razmišljanje Odjela – a naglašavamo da Odjel nije obrazložio ovaj argument s puno riječi – to bi značilo da je sunitskim muslimanskim službenicima, koji dijele vjerska uvjerenja tužitelja zabranjeno nošenje brade upravo u svrhu skrivanja činjenice da oni imaju ta vjerska uvjerenja i da se u ovom pogledu razlikuju od većine ostalih članova policije. Drugim riječima, ako je to pravi razlog za razlikovanje medicinskih i vjerskih izuzeća, imamo pred sobom politiku sa svrhom suzbijanja manifestacije vjerske različitosti, koju Prvi amandman štiti. Prije sankcionisanja takve politike, nama bi bilo potrebno daleko više dokaza nego što je Odjel u ovom predmetu predstavio. Stoga zaključujemo da politika Odjela ne može proći bilo koji stepen “strogog nadzora” te se na taj način ne može održati.

IV

43

Iz navedenih razloga, mi potvrđujemo odluku Okružnog suda.

PREDMET:

EEOC V. BOMBARDIER AEROSPACE CORPORATION,
BOMBARDIER BUSINESS JET SOLUTIONS, INC.

Uvod

U ovom predmetu tužitelj je Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC) u ime g. Michaela Kolmana protiv firme Bombardier Aerospace Corporation zbog vjerske diskriminacije. G. Michael Kolman po vjeroispovijesti je mormon a dok je radio za optuženog, trpio je uvredljive komentare na račun svoje vjere te smatra da je dobio otkaz zbog vjerske diskriminacije. Naime, Michael Kolman radio je za tuženu kao direktor prodaje i prodavao male poslovne avione poznate kao Lear avioni. Službenici kompanije rekli su Michaelu Kolmanu da njegova vjera, koja propisuje apstinenciju od alkohola i pušenja, predstavlja smetnju za njegovu sposobnost komuniciranja s klijentima i potencijalnim kupcima. Michael Kolman prijavio je diskriminaciju odjelu za ljudske resurse. Njegov ugovor o radu raskinut je za manje od nedelju dana nakon prijave odjelu za ljudske resurse. Ovdje predstavljamo sažetke Tužbe i Sudske nagodbe, iz kojih se može vidjeti da je udovoljeno zahtjevima g. Kolmana.

Sažetak tužbe¹¹⁹

U Sjedinjenim Američkim Državama

Sud Distrikta za Distrikt Sjeverni Texas

Dallas Division

Komisija za jedna mogućnosti u zapošljavanju (EEOC) – Tužitelj

Protiv

Bombardier Aerospace Corporation,

Bombardier Business Jet Solutions, INC. – Optuženi

US Okružni sud

Primljeno: 25. augusta 2003.

BR. 3 03CV1904-M

¹¹⁹ Vidjeti Tužbu: EEOC v. BOMBARDIER AEROSPACE CORPORATION, pristupljeno 5.4.2015, http://www.clearinghouse.net/chDocs/not_public/EE-TX-0051-0001.pdf.

Tužba

Osnovanost tužbe

Ova tužba podnesena je na osnovu člana VII Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine, s izmjenama i dopunama, radi ispravljanja nezakonite prakse zapošljavanja na osnovu vjere prema g. Michaelu Kolmanu. Optužena je prekršila Član VII diskriminirajući g. Michaela Kolmana na osnovu mormonske vjere, jer je raskinula njegov ugovor o radu zbog njegove vjere i u znak odmazde zbog njegovog prigovora na diskriminatorne komentare o njegovoj vjeri.

Stvarna i mjesna nadležnost

1

Nadležnosti ovog Suda utvrđuje se u skladu sa 28 USC Sekcijom 451, 1331, 1337, 1343 i 1345. Ova tužba pokrenuta je od strane ovlaštenog lica u skladu sa članom 706 (0 (1) i (3) čl. VII Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine, s izmjenama i dopunama, (Član VII), 42 USC Odjeljak 2000e5 (f) (1) i (3), i člana 102. Zakona o parničnom pravima iz 1991. godine, 42 USC Odjeljak 1981A.

2

Nezakonito postupanje u praksi zapošljavanja spada u nadležnosti Suda distrikta, Sjedinjene Američke Države za Sjeverni distrikt Texas.

Strane u postupku

3

Tužitelj, Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (u nastavku "Komisija"), je agencija Sjedinjenih Američkih Država, koja ima u nadležnosti tumačenje i izvršenje Člana VII i ima izričito ovlaštenje da donese ovu tužbu prema članu 706 (a) član VII, 42 USC Odjeljak 2000e-5 (a).

4

Za sve relevantno vrijeme, optuženi su poslovali i sada posluju u državi Texas, i kontinuirano imaju najmanje petnaest zaposlenih.

5

Za sve relevantno vrijeme, optuženi su kontinuirano poslodavci i bave se privrednom djelatnošću u smislu Sekcije 701 (b), (g) i (h) Glave VII, 42 USC § 2000e (b), (g) i (h).

Navodi tužbe

6

Više od trideset dana prije podnošenja ove tužbe, Michael Kolman podnio je Komisiji prijavu zbog kršenja Člana VII od strane optuženih. Ispunjeni su svi uvjeti za pokretanje ove tužbe.

7

Najmanje od 17. jula 2002, optuženi su uključeni u nezakonito postupanje sa zaposlenicima koje predstavlja kršenje stava 703 (a) Člana VII, 42 USC § 2000e-2 (a). Naime, Michael Kolman radio je za tužene kao direktor prodaje i prodavao male poslovne avione poznate kao Lear avioni. Michaelu Kolmanu službenici kompanije rekli su da njegova vjera, koja propisuje apstinenciju od alkohola i pušenja, predstavlja smetnju za njegovu sposobnost komunikacije s klijentima i potencijalnim kupcima. Michael Kolman prijavio je diskriminaciju odjelu za ljudske resurse. Njegov ugovor o radu raskinut je za manje od nedelju dana nakon prijave odjelu za ljudske resurse.

9

Posljedice navedenih praksi lišile su Michaela Kolmana jednakih mogućnosti u zapošljavanju i na drugi način negativno uticale na njegov status radnika zbog njegovih vjerskih uvjerenja.

10

Nezakonito postupanje u zapošljavanju na koje se podnosi tužba u stavovima 7–8 gore bilo je namjerno.

11

Nezakonito postupanje u zapošljavanju na koje se podnosi tužba u stavovima 7–8 gore učinjeno je sa zlobom ili nebrigom prema federalno zaštićenim pravima Michaela Kolmana.

Tužbeni zahtjev

Zbog navedenog, Komisija s poštovanjem traži od ovog suda da:

- a. Izrekne stalnu zabranu optuženim, njihovim službenicima, sljedbenicima, opunomoćenicima, i svim osobama u aktivnom odnosu s njima, da preduzimju bilo koji oblik zapošljavanja koji diskriminira na temelju vjere.
- b. Izrekne stalnu zabranu optuženim, njihovim službenicima, sljedbenicima, opunomoćenicima, i svim osobama u aktivnom odnosu s njima, da podvrgavaju svoje zaposlene tretmanu odmazde u slučaju kršenja Člana VII.
- c. Naredi optuženim pokretanje i sprovođenje politike, prakse i programa koji će pružiti jednake mogućnosti u zapošljavanju za Michael Kolmana i koji će poništiti posljedice njihovog nezakonitog postupanja u zapošljavanju u prošlosti i sadašnjosti.
- d. Naredi optuženima da Michaelu Kolmanu u cijelosti nadoknade propuštene plate uvećane za kamatu, u iznosima koji se dokažu na suđenju, i druge afirmativne olakšice potrebne kako bi se poništile posljedice njihove nezakonite prakse, uključujući, ali ne ograničavajući se na prvom mjestu na povrat plate.
- e. Naredi optuženima da Michael Kolmanu u potpunosti nadoknade materijalnu štetu nastalu nezakonitim postupanjima opisanim u paragrafima 7-8 gore, u prošlosti i budućnosti, uključujući, ali ne ograničavajući se na izgubljene zarade, izgubljene provizije, troškove preseljenja, troškove traženja posla, medicinske troškove koji nisu predviđeni kao naknade zaposlenima optuženih i druge naknade u iznosima koji se utvrde na suđenju.
- f. Naredi optuženima da Michael Kolmanu u potpunosti nadoknade nematerijalnu štetu nastalu nezakonitim postupanjem opisanim u paragrafima 7-8 gore, u prošlosti i budućnosti, uključujući emocionalne boli, patnje, poniženja i neugodnosti u iznosima koje treba utvrditi na suđenju.
- g. Naredi optuženima da Michael Kolmanu plate kaznene štete zbog njihove zlobe ili nebrige, kako je opisano u paragrafima 7-8 gore u iznosu koji se utvrdi na suđenju.

- h. Naredi optuženima da plate naknade advokatu u iznosu koji se utvrdi na suđenju.
- i. Izrekne dodatne mjere za koje Sud smatra da su neophodne i odgovarajuće.
- j. Naredi optuženima da plate naknadu Komisiji za njene troškove u ovom postupku.

Traži se sudski postupak

Komisija traži sprovođenje sudskog postupka o svim činjenicama navedenim u ovoj tužbi.

S poštovanjem,

Eric S. Drieband, generalni savjetnik
Robert A. Canino, regionalni advokat
Oklahoma Bar No. 011782

Suzanne M. Anderson, advokat supervizor postupka
Texas Bar No. 14009470

William C. Backhaus, advokat senior
Texas Bar No. 01493850

Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju
Ured Distrikta Dallas
207 S. Houston, treći kat
Dallas, Texas 75202
(214) 655-3328
(FAX) 655-3331

**Sažetak sudske nagodbe u predmetu:
EEOC v. Bombardier Aerospace Corporation¹²⁰**

Sudska nagodba

U Sjedinjenim Američkim Državama
Sud distrikta za Distrikt sjeverni Texas
Dallas Division

¹²⁰ Vidjeti sudska nagodbu u predmetu: EEOC v. BOMBARDIER AEROSPACE CORPORATION, pristupljeno 5.4.2015, http://www.clearinghouse.net/chDocs/not_public/EE-TX-0051-0002.pdf.

Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC) – Tužitelj
Protiv
Bombardier Aerospace Corporation,
Bombardier Business Jet Solutions, INC. – Optuženi
Primljeno 5. aprila 2005.
BR. 3 03CV1904-B

Sudska nagodba

Ova sudska nagodba zaključena je između Komisije o jednakim mogućnostima u zapošljavanju (EEOC) i firme Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. (Optuženi) u Sudu distrikta u Sjedinjenim Američkim Državama za Sjeverni distrikt Texas, Dallas Divizija, a u vezi s tužbom koju je podnijela Komisija (EEOC) broj 3-03-CV1904-B. Tužba je zasnovan na optužbama za diskriminaciju, koje je podnio Michael Kolman, stranka u postupku, protiv optuženih, optužba broj 110-A3-0000S.

Navedena tužba podnesena je od strane Komisije (EEOC). U tužbi se navodi da je optuženi prekršio član VII Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine, s izmjenama i dopunama, jer je diskriminisao Michaela Kolmana zbog njegove religije (mormonske) i zbog odmazde na način da mu je raskinut ugovor o radu i da mu je prestao radni odnos kao direktoru prodaje. Optuženi je negirao sve navode iz tužbe podnesene od strane EEOC-a i gospodina Kolmana.

Komisija (EEOC) i optuženi napravili su kompromis i dogovorili se da riješe sporove iz tužbe podnesene od strane Komisije EEOC s namjerom da detalje i uslove kompromisa i dogovora preciziraju u ovoj sudskoj nagodbi (Sudska nagodba).

S tim u vezi, sada, uzimajući u obzir međusobna obećanja i sporazume iz ovog ugovora, stranke se slažu kako slijedi, a Sud smatra odgovarajućim, i zbog toga se nalaže da:

1. Ova sudska nagodba rješava sva sporna pitanja postavljena u prigovorima Komisiji. Ova nagodba dalje rješava sva sporna pitanja u tužbi koju je podnijela Komisija EEOC u ovom parničnom postupku. Komisija EEOC odriče se daljih optužbi ili parnice o svim spornim pitanjima iz navedene tužbe i

prigovora. Komisija EEOC ne odriče se pokretanja postupaka ili parnice zbog drugih pitanja koji nisu spomenuti u navedenim optužbama.

2. Stranke se slažu da ova sudska nagodba ne pretpostavlja priznanje Optužene bilo kakvog kršenja bilo kojeg saveznog, državnog ili lokalnog zakona, niti priznanje bilo kakve odgovornosti za bilo koje osobe, uključujući i tužitelja.
3. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions Inc, slaže se da primijeni sve prakse u vezi sa zapošljavanjem na način koji zaposlene neće izlagati diskriminaciji na osnovu vjere, kao što je zabranjeno članom VII Zakona o građanskim pravima iz 1964, s izmjenama.
4. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. pristaje da istakne Obavijest iz priloga "A" ove sudske nagodbe na oglasnoj tabli za zaposlene u svojim objektima u Dallasu u roku od deset (10) dana od dana stupanja na snagu ove sudske nagodbe. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. obavijestit će Komisiju EEOC o ispunjenju ovog zahtjeva u roku od 14 dana od dana isticanja Obavijesti. Obavijest će ostati istaknuta sve dok je na snazi ova sudska nagodba.
5. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. nastavit će da sprovodi propisanu politiku o zabrani diskriminacije na radnom mjestu, uključujući i zabranu vjerske diskriminacije i žalbene postupke za zaposlene da obavijeste Optuženu Bombardier Aerospace, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. o bilo kojim navodnim pritužbama diskriminacije. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. pristao je da distribuira ovu politiku svim zaposlenim u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ove sudske nagodbe. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions izvijestit će Komisiju EEOC da je postupio u skladu s ovim zahtjevom u roku od 14 dana nakon distribucije politike svojim zaposlenicima.

6. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. pristaje da organizuje godišnji trening tokom svake godine, 2006. i 2007, za sve supervizore i članove uprave, uključujući i službenike, menadžere i regionalne potpredsjednike koji rade za Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc., na kojim će ih upoznati s obavezama i zabranama koje propisuje savezni zakon protiv diskriminacije, uključujući i zabranu vjerske diskriminacije. Trening će obuhvatiti i postupke žalbe za pojedince koji vjeruju da su bili izloženi diskriminaciji. Trening će također obuhvatiti i informacije za supervizore o posljedicama kršenja saveznih zakona protiv diskriminacije. Trening mora trajati najmanje dva sata.
7. Za svaku godinu dok je na snazi Sudska nagodba, optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. organizovat će godišnje uopćene treninge o antidiskriminaciji za sve zaposlene koji nisu učestvovali na treninzima opisanim u stavu 6 gore, koji će trajati najmanje jedan sat. Ovaj trening obuhvatit će informacije o postupku žalbe za pojedince koji vjeruju da su bili izloženi diskriminaciji. U roku od najmanje 30 dana nakon svakog takvog treninga koji se organizuje, optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc pristaje da dostavi pismenu obavijest Komisiji EEOC o datumu i mjesto treninga, imenu osobe koja je održala trening i sadržaju treninga.
8. Optuženi pristaje da iz svih personalnih dosijea Michaela Kolmana ukloni sve dokumente i reference koji se odnose na činjenice i okolnosti koje su dovele do podnošenja njegovog prigovora o diskriminaciji; sam prigovor i tužbu od strane Komisije EEOC koja je podnesena sudu na osnovu njegovog prigovora. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc odvojit će takve dokumente i čuvati ih u odvojenom dosijeu na lokaciji koja će se dogovoriti između stranaka. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc obavijestit će

Komisiju EEOC u roku od 14 dana od dana stupanja na snagu ove sudske nagodbe o ispunjenju obaveze iz ovog stava.

9. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. pristaje da Michaelu Kolmanu izda pozitivno pismo preporuke.
10. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc pristaje da neće biti diskriminacije ili osvete protiv bilo koje osobe koja rada za optuženog zbog protivljenja nezakonitim praksama na osnovu Člana VII ili zbog podnošenja prigovora; zbog davanja iskaza ili pomoći ili učestvovanja u bilo kojem načinu u toku istrage, postupaka ili rasprava na osnovu člana VII.
11. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. pristaje da gospodinu Kolmanu plati konačni iznos od 159.000,00 \$ (US dolara) kao kompromis i zadovoljenje njegovih potraživanja, koja su se pojavila u ovom postupku. Stranke se slažu da će iznos \$ 6.138,00 biti označen kao izgubljena zarada. Optuženi će namiriti sve potrebne državne i savezne poreze na ovaj iznos. Stranke se slažu da je ova odluka precizirana i napravljena u dobroj vjeri.
12. Plaćanje iznosa navedenog u paragrafu 11 gore izvršit će se u roku od 21 dana od dana stupanja na snagu ove sudske nagodbe sa čekom na ime Michaela Kolmana. Optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. pristaje da informiše Komisiju EEOC u roku 14 dana od dana stupanja na snagu ove sudske nagodbe o ispunjenju obaveze iz ovog stava.
13. Svi izvještaji za Komisiju EEOC koji se traže u ovoj sudskoj nagodbi bit će dostavljeni na ime Williama C. Backhousa, višeg zastupnika tužbe, EEOC, 207 South Houston Street, treći sprat, Dallas, Texas 75202.
14. Ako optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. ne izvrši uplatu ili na drugi način ne ispuni obavezu iz prethodnog paragrafa optuženom

Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. nalaže se da će:

- a. Platiti kamatu po stopi koja se obračunava u skladu sa 26 USC Odjeljak 6611 (b) na bilo koji neblagovremeni ili neplaćeni iznos i
 - b. Snositi dodatne troškove koji su nastali za Komisiju EEOC uzrokovane nepoštivanjem ili kašnjenjem ispunjenja od strane optuženog.
15. Komisija EEOC, Kolman i optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. neće osporavati valjanost ove sudske nagodbe niti nadležnosti Suda distrikta za izvršenje ove nagodbe i njegove saglasnosti ili pravo bilo koje stranke u ovom postupku da pokrene akcije radi izvršenja bilo koje obaveze iz ove sudske nagodbe u slučaju da se ista ne poštuje. Ništa u ovoj nagodbi neće se tumačiti u smislu isključivanja prava Komisiji EEOC za provođenje ove nagodbe, u slučaju da optuženi Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions, Inc. ne ispuni obećanja i obaveze iz ovog dokumenta. Komisija EEOC ima ovlaštenje da pokrene parnični postupak u skladu s ovom sudskom nagodbom pred Sudom distrikta u Sjedinjenim Državama. Komisija EEOC zadržava pravo da traži sankcije u slučaju neplaćanja i nepoštivanja obaveza iz ove sudske nagodbe.
16. Stranke u ovom postupku složile su se da svaka snosi svoje troškove i troškove advokata u vezi s navedenim žalbama.
17. Rok trajanja ove sudske nagodbe je tri (3) godine.

Tako je naređeno, presuđeno i proglašeno na dan 1. April 2005.

(potpis)

Sudija Suda US Distrikta
Northern district of Texas

Stranke su se sporazumjele u obliku i sadržaju:

(potpis)

Za tužitelja:

Komisiju za jednake mogućnosti u zapošljavanju:

Robert A. CANINO, Oklahoma,
regionalni advokat

SUZANNE ANDERSON, Texas State Bar No. 14009470,
advokat supervizor postupka

WILLIAM C. Backhaus, Texas State Bar No. 01493850,
viši zastupnik tužbe

Dallas

District Office

207 South Houston Street, treći kat

Dallas, Texas 75202

Tel. Ne.

2142532742;

Fax broj 214-253-2742

Za tuženu:

Ray Clark State bar no. 00796364

Jackson Walker

Dallas

Prilog "A"

Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju

Ured Distrikta Dallas

www.eeoc.gov

Obavijest

Ova obavijest objavljuju se u skladu sa Sudskom nagodbom koja je zaključena između Bombardier Aerospace Corporation, Bombardier Business Jet Solutions. Inc. i Komisije za jednake mogućnosti u zapošljavanju, a na osnovu optužbi za vjersku diskriminaciju i odmazdu u skladu sa članom VII Zakona o građanskim pravima iz 1964.

Federalni zakon zabranjuje diskriminaciju zaposlenika ili podnositelaca zahtjeva za posao zbog njihove rase, boje kože, religije, spola, nacionalnog porijekla, starosti ili invaliditeta u pogledu zapošljavanja, otpuštanja, naknade ili drugih rokova i uslova pri zapošljavanju.

Posebno, zakon poslodavcima zabranjuje podvrgavanje njihovih zaposlenih vjerskoj diskriminaciji. Diskriminacija na osnovu vjere predstavlja nezakonitu diskriminaciju na osnovu člana VII Zakona o građanskim pravima iz 1964.

Osobe s iskrenim vjerskim uvjerenjima moraju se tretirati na isti način kao i ostali aplikanti za posao ili zaposlenici sa sličnim sposobnostima ili ograničenjima. Poslodavac ne može odbiti da zaposli osobu zbog njenih istinskih *bona fide* vjerskih uvjerenja dok su u stanju obavljati glavne funkcije na poslu i ako razumna prilagodba vjerskih uvjerenja te osobe ne nameće posebne poteškoće za poslodavca. Poslodavac ne može odbiti da zaposli određenu osobu zbog svoje predrasude prema određenoj vjeri ili zbog predrasuda drugih suradnika, klijenata ili kupaca. Poslodavac ne može izdvojiti određena vjerski orijentirana pitanja radi posebne procedure kako bi se utvrdila sposobnost za rad određenog radnika.

Radnik ima, i ohrabruje se da iskoristi, pravo prijave o navodnoj vjerskoj diskriminaciji na radnom mjestu. Zaposleni može podnijeti prijavu direktoru za ljudske resurse na br. (972) 720-2400. Zaposlenici koji ne žele podnijeti prijavu direktoru ljudskih resursa, umjesto toga mogu je uputiti bilo kojem supervizoru ili menadžeru u kompaniji. Supervizori i menadžeri koji su informisani o prijavama ili navodima vjerske diskriminacije moraju odmah obavijestiti direktora za ljudske resurse. Svaka prijava o vjerskoj diskriminaciji bit će temeljito istraжена, s preduzetim odgovarajućim disciplinskim mjerama protiv bilo koje osobe za koju je utvrđeno da je preduzela takvo ponašanje.

Zaposlenik se, kao alternativu ili dopunsko prijavljivanje vjerske diskriminacije, može obratiti Komisiji za jednake mogućnosti u zapošljavanju u svrhu podnošenja prigovora zbog diskriminacije na poslu. Adresa i broj telefona najbližeg ureda Komisije EEOC, 207 South Houston Street, treći sprat, Dallas, Texas 75202; (214) 253 · 2700.

Datum

Predstavnik kompanije

PREDMET:

**AWARE DAUD I OSTALI PROTIV GOLD'N PLUMP POULTRY,
INC I THE WORK CONNECTION, INC.**

Uvod

Tužitelji u ovom predmetu poznati su kao Daud i ostali a predstavljaju 11 zaposlenika u firmi Gold'n Plump Poultry, Inc. Većina njih somalijski su muslimani. Oni su tražili da im se tokom rada odobri kratka pauza za molitvu. Pošto se poslodavac bavio obradom mesa, oni su također tražili da im se iz vjerskih razloga odobri da ne rukuju sa svinjskim mesom. Poslodavac nije odobrio njihove zahtjeve i oni su uz pomoć Komisije za jednake mogućnosti u zapošljavanju pokrenuli sudski postupak zbog neodobravanja vjerske prilagodbe. Ovdje predstavljamo odluku suda kojom se potvrđuju Sudska nagodba i Poravnanje iz kojih se može vidjeti da je udovoljeno njihovim vjerskim zahtjevima uz naknadu štete.

Sažetak Sudske nagodbe¹²¹:

Sjedinjene Američke Države Okružni sud
District Minnesota
Civ. No. 06-4013 (JJG)
Aware Daud, Khadija Jama, Abdiaziz
Ali Abdi, Sahra Farah, Anab Ibrahim,
Fowsiya Gelle, Kiin Farah, Lul Esse
Hersi, Kasha Anna Sobiana, Waris
Barre, Issak Horror i Komisija za
jednake mogućnosti u zapošljavanju,
tužitelji,
protiv
Gold,n Plump Poultry, Inc. i The Work Connection, Inc.,
optuženi.

¹²¹ Vidjeti Sudsku nagodbu: Aware Daud i ostali protiv Gold'n Plump Poultry, Inc i The Work Connection, Inc., pristupljeno 5.4.2015, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1163&context=condec>.

Naredba

Jeanne J. Graham, sudija

Ovaj predmet pokrenut je pred sudom SAD-a po zahtjevu tužitelja radi konačnog odobrenja Poravnanja i Zahtjeva za naknadu advokatskih troškova, ostalih troškova, rashoda branioca (Doc. No. 186), i na zahtjev Komisije za jednake mogućnosti u Zapošljavanju za konačno odobrenje dviju sudskih nagodbi. Sve stranke prihvataju nadležnost potpisanog sudije SAD-a u skladu sa 28 USC § 636 (c) (1). Iz razloga utvrđenih u nastavku, Sud odobrava Poravnanje, Sudske nagodbe i zahtjeve za naknade i troškove.

I. Utvrđeno činjenično stanje

a. Pozadina i proceduralna povijest

1

Ovaj predmet počeo je podnošenjem tužbe od strane Aware Daud, Khadija Jama, Abdiaziza Ali Abdija, Sahre Farah, Anaba Ibrahima, Fowsiya Gelle, Kiin Farah, Lul Esse Hersi i Kasha Anna Sobania 6. oktobra 2006. Waris Barre i Issak Horor kasnije su se pridružili kao tužitelji. Zajedno, ovih jedanaest osoba poznati su kao "Daud i ostali tužitelji."

2

Optuženi Gold'n Plump Poultry, Inc. (Gold'n Plump) je firma koja se bavi preradom živine s objektima u Cold Springu, Minnesota i Arcadia, Wisconsin. Gold'n Plump zapošljava Daud i ostale tužitelje kao radnike u proizvodnji na svojim postrojenjima za preradu živine.

3

The Work Connection, Inc. (TWC) je privatna agencija za privremeno zapošljavanje. Gold'n Plump je unajmio TWC da pronalazi, angažuje i zapošljava radnike, uključujući i neke od članova skupine Daud i ostali tužitelji, za rad u firmi Gold'n Plump.

4

Deset od jedanaest članova skupine Daud i ostali tužitelji somalijski su muslimani.

5

Islam od svojih sljedbenika zahtijeva da se mole najmanje pet puta dnevno. Vrijeme za obavljanje pet obaveznih molitvi mijenja se ovisno o položaju sunca i geografskoj lokaciji pojedinca. Naprimjer, jutarnje molitve (sabah-namaz) uglavnom se obavljaju između zore i izlaska sunca. Dakle, u 2009. godini na osnovu geografskih lokacija objekata Gold'n Plumpa u Cold Springu, Minnesota, jutarnja molitva može početi najranije u 3:30h i najkasnije u 06:29h, zavisno od doba godine.

6

Postrojenja za preradu Gold'n Plumpa podliježu strogim propisima koji uređuju obroke i sigurnost radnika. Neki od ovih propisa regulišu vrijeme pauze. Naprimjer, US Ministarstvo poljoprivrede zahtijeva da se ručak za radnike obavi tokom petog sata svake smjene. Država Minnesota zahtijeva pauzu u prva četiri sata rada. Ostali propisi zahtijevaju od Gold'n Plumpa da proizvode peradi održavaju na određenoj temperaturi ili ispod nje i da se obrada završi u određenom vremenskom periodu.

7

Gold'n Plump inicijalno je razvio fleksibilnu politiku odmora radi prilagodbe molitvama muslimanskim zaposlenicima, uz nastojanje da se zadovolje logistički izazovi vođenja postrojenja za preradu peradi. Radni položaj nije omogućavao svakom zaposlenom muslimanu da koristi fleksibilne odmore, međutim fleksibilna politika odmora pokazala se neefikasnom i skupom po Gold'n Plump.

8

U nastojanju da se postigne razumna prilagodba u odnosu na pauzu za molitvu, te da se isprave druge navodne nezakonite prakse zapošljavanja u vezi s rasom i vjerskom diskriminacijom, Daud i ostali tužitelji podnijeli su tužbu protiv Gold'n Plumpa.

9

Daud i ostali tužitelji također su tužili i TWC zbog vjerske diskriminacije, navodeći da TWC nije obezbijedio radnicima i kandi-

datima za posao razumnu prilagodbu kad je u pitanju rukovanje sa svinjetinom.

10

Gotovo dvije godine stranke se intenzivno bave raspravama. Stranke su razmijenile stotine hiljada stranica pisanog materijala, angažovani su eksperti, ispitane desetine svjedoka, održani sastanci s liderima iz somalijske muslimanske zajednice, i pregledani objekti Gold'n Plumpa. Stranke su razmijenile dovoljno informacija o pouzdanoj procijeni merituma tužbe i odbrane u ovom slučaju.

11

Komisija (EEOC) nije samostalno došla do nekih otkrića u ovoj parnici, ali je prikupila i izvršila pregled informacija do kojih je došla tokom vlastite administrativne istrage o optužbama protiv Gold'n Plumpa i TWC-a. Komisija EEOC ima dovoljno informacija da se precizno odredi izvođenje dokaza protiv TWC-a i Gold'n Plumpa.

12

Daud i ostali tužitelji vjeruju da imaju jake dokaze da je Gold'n Plump u brojnim postupcima počinio vjersku diskriminaciju i da je propustio da odobri zahtjeve svojih muslimanskih zaposlenika za razumnu prilagodbu u vezi s pauzom za molitvu. Gold'n Plump, s druge strane, energično negira diskriminaciju prema svojim zaposlenicima ili negira razumnu vjersku prilagodbu jer ima dokaze da bi prilagodba koju su tražili Daud i ostali tužitelji bila skupa i neefikasna.

13

Slučaj Daud i ostali tužitelji protiv TWC-a zasniva se na pravnom argumentu da agencija za privremeno zapošljavanje nije mogla zahtijevati od aplikanata za posao da se odreknu svojih prava na razumnu vjersku prilagodbu prije angažmana kod poslodavca. TWC je bio odlučan u svojoj odbrani da je ponudio muslimanskim aplikantima posao kod drugih poslodavca gdje nije bilo prisutno rukovanje svinjetinom.

14

Neosporno je da je ovaj slučaj bio sporan i kontroverzan od samog početka. Stranke se ne slažu gotovo ni o jednom pitanju i kako je rasprava napredovala, oni su bili samo još privrženiji svojim stavovima.

b. Predloženo poravnanje

15

Prije Konferencije o poravnanju, koju je Sud naredio 27. augusta 2008, stranke su bile uključene na nekoliko sesija privatnih posredovanja sa časnim sudijom Jonathanom G. Lebedoffom, US sudija za Distrikt Minnesota, koji je sada u penziji. Iako su stranke napravile znatan napredak, do poravnanja nije došlo.

16

Na Konferenciji o poravnanju, koja je održana 27. augusta 2008. godine, učestvovali su neki od članova skupine Daud i ostali tužitelji, pravni zastupnik za skupinu Daud i ostali tužitelji, lideri somalijske zajednice, Komisija EEOC, Gold'n Plump i TWC zajedno sa sudijom Lebedoffom i ovim sudom. Bila su prisutna dva somalijska prevodioca.

17

Oboje, i ovaj sud i sudija Lebedoff, upoznati su s finansijskim uvjetima TWC-a i Gold'n Plumpa tokom pregovora o poravnanju.

18

Pravi zastupnik za skupinu Daud i ostali tužitelji i Komisija EEOC imali su neka saznanja o finansijskim uslovima TWC-a i Gold'n Plumpa. Zastupnik za skupinu Daud i ostali tužitelji upoznat je da je nedavno donesena presuda s velikim negativnim posljedicama za Gold'n Plump u drugom predmetu te da je finansijsko stanje Gold'n Plumpa oslabljeno povećanjem troškova energije. Zastupnik smatra da TWC neće imati dovoljno sredstava da plati značajnu odštetu zbog statusa kao privatna kompanija koja posluje u uslužnim djelatnostima.

19

Glavni faktor motivacije za TWC i Gold'n Plump za poravnanje jeste štetan učinak parnica na njihove police osiguranja. Obje firme, Gold'n Plump i TWC, imaju osiguranje od odgovornosti za vrste potraživanja koja se traže u ovom predmetu, ali politika sadrži odredbe po kojima se smanjuje iznos novca na raspolaganju za plaćanje po presudi kako se troškovi parničenja povećavaju. Dakle, kako se parnica nastavlja, imovina TWC-a i Gold'n Plumpa sve više je izložena trošku. Osim toga, naknade za advokate TWC-a i Gold'n Plumpa isplaćuju se iz istog izvora novca od osiguranja koje je potencijalno na raspolaganju za plaćanje po presudi, te bi nastavak parničenja kontinuirano umanjivao ovaj fond.

20

Još jedan važan motiv za Gold'n Plump za poravnanje jeste postizanje mira i harmonije na radnom mjestu.

21

Primarni motiv tužitelja za poravnanje jeste implementacija prihvatljive politike pauza za molitvu i zabrana vjerske diskriminacije u budućnosti.

22

Uprkos zadržavanju široko divergentnih pozicija koje se baziraju na naizgled nespojivim kulturnim i ekonomskim stavovima, stranke su postigle predloženo, uopćeno poravnanje na Konferenciji o pomirenju 27. augusta 2008, a materijalni uslovi navedeni su u zapisniku. Uslovi predloženog poravnanja tumačeni su i odobreni od strane skupine Daud i ostali tužitelji.

23

Kao što je predviđeno pregovorima o poravnanju i kao uslov koji je prethodio konačnom odobrenju poravnanja, Komisija EEOC pokrenula je dva odvojena predmeta: *EEOC v Gold'n Plump Poultry, Inc.*, Civ. No. 08-5136, i *EEOC v. TheEork Connection, Inc.*, Civ. No. 08-5137. Oba predmeta pokrenuta su 8. septembra 2008.

24

Ovaj sud održao je 15. oktobra 2008. godine ročište o spornim pitanjima koja se tiču predloženog poravnanja. Strankama je naloženo da nastave razgovore i da informišu sud o napretku.

25

Daud i ostali tužitelji, Gold'n Plump i TWC sklopili su pismeno predloženo poravnanje 3. novembra 2008.

26

Ključne odredbe predloženog poravnanja uključuju slijedeće: Gold'n Plump pristaje da odobri prilagodbu za jutarnje i podnevne muslimanske molitve (sabah i podne-namaz) dopuštajući deset minuta plaćene pauze za molitvu za zaposlene koji rade u drugoj procesnoj jedinici za obradu, kako za dnevne, tako i za noćne smjene. Pauze za molitve bit će zakazane u intervalu vremena za jutarnje i podnevne molitve(sabah i podne-namaz), kao što je definisano na web stranici www.islamicfinder.org. Da bi se smanjio prekid u liniji proizvodnje, Gold'n Plump je ovlašten da odredi tačno vrijeme pauze u toku tog intervala. Gold'n Plump će platiti novčanu naknadu u iznosu 215.000 \$ a TWC će platiti 150.000 \$. Komisija EEOC ima isključivu odgovornost zaraspodjelu novca Tužiteljima. TWC i Gold'n Plump neće platiti više od 985.000 \$ kao advokatske troškove zastupnicima Tužitelja. Tužitelji odustaju od svih optužbi u ovom predmetu, ili koje bi mogle biti dovedene u vezu s ovim predmetom, ili se na bilo koji način odnose na potraživanja iznesena u izmijenjenoj Žalbi, uključujući i potraživanja u vezi s muslimanskim praznicima.

27

Drugi dio predloženog poravnanja sadrži pristanak stranaka na ostvarivanje nadležnosti ovog suda u skladu sa 28 USC § 636 (c) (1). Stranke su naknadno podnijele pisani pristanak na nadležnost.

28

Nije bilo dokaza o tajnim dogovorima u bilo kojem trenutku tokom pregovora o poravnanju, a svi pregovori obavljani su regularno.

c. Nalog suda od 7. novembra 2008.

29

U skladu s predloženim poravnanjem, ovaj sud izdao je nalog 7. novembra 2008. godine kojim se potvrđuju stranke za potrebe poravnanja, preliminarno odobrava poravnanje, odobrava oblik i metoda najave poravnanja za stranke, i određuje datum rasprave za konačno odobrenje poravnanja.

30

Što se tiče certifikata, Sud je utvrdio da su korisnici poravnanja lako dokazivi i da su toliko brojni da bi spajanje bilo nepraktično. Kao takvo, Federalno pravilo o parničnom postupku 23 (a) (1) bilo je zadovoljeno. Pravilo 23 (a) (2) bilo je zadovoljeno jer su jedno ili više činjeničnih pitanja ili zakona bili zajednički za sve korisnike poravnanja. Potraživanja Dauda i ostalih tužitelja tipična su za potraživanja korisnika, čime se ispunjava Pravilo 23 (a) (3). Pravilo 23 (a) (4) bilo je zadovoljeno jer su Daud i ostali tužitelji pošteno i adekvatno štitili interese korisnika poravnanja; interesi i potraživanja Dauda i ostalih tužitelja bili su u skladu s interesima korisnika poravnanja; nije bilo sukoba između Dauda i ostalih tužitelja i korisnika poravnanja; Dauda i ostale tužitelje i korisnike poravnanja predstavljali su kvalificirani iskusni zastupnici u pripremama i procesuiranju složenih radnji. Konačno, ispunjeno je Pravilo 23 (b) (2), jer je konačna pravična odluka prikladna u vezi s korisnicima kao cjelina, jer predloženo poravnanje pruža sadašnjim i budućim zaposlenicima razumnu prilagodbu za molitvu.

31

Sud je imenovao Larson King, LLP, i Zimmermana Reeda, PLLP, kao pravne zastupnike (Daud i ostali zastupnici), jer su bili u stanju da pošteno i adekvatno predstavljaju interese korisnika poravnanja, urade obiman posao identifikacije i istraživanja navedenog potraživanja u ovom predmetu, bili su iskusni u upravljanju sličnim složenim predmetima, bili su upućeni u važeće zakone, i izrazili spremnost da zastupaju korisnike poravnanja. U skladu s tim, Pravilo 23 (g) bilo je zadovoljeno.

32

Sud je imenovao Dauda i ostale tužitelje predstavnicima korisnika poravnanja.

33

Na osnovu navedenih nalaza, Sud certifikatom potvrđuje korisnike prema pravilu 23 (a) i (B) (2), isključivo u svrhu poravnanja i bez rješavanja o meritumu (Daud korisnici poravnanja). Korisnici su definisani kao:

Svi bivši, trenutni i budući muslimanski zaposlenici, koji rade na sat, bez izuzetka na proizvodnoj liniji Gold'n Plumpa ili TWC-a, koji su radili, sada rade ili će raditi u budućnosti na prijemu, sortiranju mesa i drugoj obradi u objektima Gold'n Plumpa za preradu živine u Cold Springu, Minnesota ili Arcadia, Wisconsin (u nastavku "objekti") u bilo koje vrijeme između 1. septembra 2005. i 1. septembra 2011, i svi bivši, trenutni i budući muslimanski aplikanti na tim pozicijama kroz Gold'n Plump ili TWC u bilo koje vrijeme između 1. septembra 2005. i 1. septembra 2011. (Naredba na 4–5, od 7. novembra 2008.)

34

Sud je također preliminarno odobrio sadržaj ugovora o poravnanju i naredio da se poravnanje dostavi članovima kupine Daud korisnici radi poravnanja njihovog razmatranja.

35

Naredba određuje postupak po kojem članovi grupe Daud korisnici poravnanja mogu podnijeti primjedbe na pravednosti, razumnost, i adekvatnost predloženog poravnanja; na bilo koji sadržaj ugovora o poravnanju; ili na predloženu dodjelu naknada za advokate i druge troškove. Podnosilac prigovora bio je dužan da podnese prigovor Sudu, uključujući njegovo ili njeno ime, adresu, telefonski broj, datum zaposlenja, radno mjesto i specifične osnove za prigovor. Rok za podnošenje prigovora Sudu bio je 6. februar 2009. Neblagovremeni prigovori nisu dozvoljeni.

36

Sud je sačekao potrebno vrijeme do konačnog odobrenja predloženog poravnanja.

d. Obavijest o predloženom poravnanju i proces potraživanja

37

Komisija je 17. novembra 2008. godine EEOC poštom na somalijskom jeziku obavijestila o poravnanju i procesu potraživanja 953 člana grupe Daud korisnici poravnanja, zatim u verziji na engleskom jeziku 24. novembra 2008. Primateljima je naloženo da se isporučeni obrazac potraživanja mora vratiti i biti poslan do 19. decembra 2008. godine. Komisija EEOC također je izdala obavještenje o procesu poravnanja i procesu potraživanja 21. i 28. novembra i 5. decembra 2008. u časopisu St. Cloud Times, kao i u decembarskom izdanju Warsan Timesa, novinama na somalijskom jeziku, koje se štampaju u Minneapolisu, Minnesota. Sve pošiljke i objavljena obaveštenja prevedena su na somalijski jezik.

38

Komisija EEOC dobila je 147 kompletiranih zahtjeva. Četrnaest je odbačeno kao neblagovremeni, jer su poslani nakon 19. decembra 2008. Deset je odbijeno na osnovu informacija o formi, kao što je da podnosilac zahtjeva nije bio musliman, nije pretrpio nikakve negativne akcije, ili nije bio zaposlen u Gold'n Plumpu.

39

Komisija EEOC izračunala je predložene distribucije novca i poslala objave Daud korisnicima poravnanja 13. januara 2009. Obavijest informiše tužioce da se mogu žaliti na prijedlog distribucije do 6. februara 2009. Ovaj datum kasnije je produžen do 5. marta 2009, ali samo za primjedbe na predloženu distribuciju novca od strane EEOC-a.

e. Sudska nagodba

40

Dana 1. decembra 2008. godine Sud je potpisao Sudsku nagodbu, koju su također potpisali zastupnik za sve stranke u predmetima *EEOC v. Gold'n Plump, Inc.*, Civ. Ne 08-5136 (*Gold'n Plump* sudska nagodba), i *EEOC v. The Work Connection, Inc.*, Civ. Ne 08-5137 (*TWC* sudska nagodba).

41

U sudskim nagodbama Gold'n Plump i TWC utvrđeno je više oblika pravičnih rješenja, od kojih će najznačajnije biti ovdje sažeto. Zabranjuje se TWC-u i Gold'n Plumpu diskriminacija na osnovu vjere i kršenje Člana VII po pitanju zapošljavanja, dodjeljivanja radnih poslova, promoviranja, testiranja, disciplinskog postupka, otpuštanja, otkaza zaposlenim ili kandidatima za posao. TWC i Gold'n Plump ne smiju se osvetiti zaposlenicima ili kandidatima za posao koji su se protivili nezakonitim radnjama na osnovu Člana VII ili koji su učestvovali u postupku u skladu sa Članom VII. TWC i Gold'n Plump odobrit će razumnu prilagodbu za svoje zaposlenike i aplikante koji iskreno primjenjuju vjerska uvjerenja u mjeri u kojoj zahtijeva Član VII.

42

Slijedeći zahtjev za razumnu prilagodbu vjerske prakse muslimanskih zaposlenika u odnosu na dnevne molitve posebno se odnosi na Gold'n Plump. Pored odobrenih drugih pauza i pauze za ručak kako je propisano zakonom, ovi zaposlenici u fazi druge obrade imat će pravo na deset minuta pauze u drugoj polovini smjene [,] koja... će biti utvrđena kako bi se uskladila s rasporedom dnevnih muslimanskih molitvi. Zaposlenicima u fazi prve obrade bit će dozvoljeno da pređu u fazu druge obrade kako bi se udovoljilo njihovoj praksi u odnosu na dnevne molitve. (Gold'n Plump sudska nagodba, 1. decembar 2008)

43

Posebno na TWC odnosi se zabrana usvajanja ili provođenje bilo kakve politike prema klijentima na osnovu koje bi podnosioci prijava za posao ili zaposlenici morali dati izjavu unaprijed da se odriču prava na razumnu prilagodbu. TWC-u je također zabranjeno usvajanje ili izvršavanje politike da (1) zabranjuje pojedincima protiv kojih je vođen disciplinski postupak sticanje razumne prilagodbe na osnovu Člana VII, ili (2) izjavljuje da pojedinci na probnom statusu nemaju pravo na razumnu prilagodbu na osnovu Člana VII.

44

Što se tiče novčanih naknada, Gold'n Plump će platiti 215.000 \$ Daud korisnicima poravnanja. Komisija EEOC rasporedit će taj novac u skladu sa četiri kategorije definisane u Gold'n Plump sudskoj nagodbi. Svaki pojedinac koji je podnio prijavu zbog diskriminacije Komisiji EEOC primit će 8.000 \$. Šest osoba koje su odbile rukovanje svinjskim mesom podijelit će podjednako dodatnih 7.500 \$. Preostalih 119.500 \$ bit će distribuirano na osnovu faktora kao što su da li je podnosilac zahtjeva pravovremeno podnio zahtjev, dobio pismeno upozorenje ili konačne korektivne mjere, ili je dobio otkaz zbog obavljanja molitve u vrijeme pauze za kupaonicu ili neplanirane odsutnosti, ili mu je bila uskraćena prilagodba zbog iskrenih pridržavanja vjerskih uvjerenja.

45

U skladu sa TWC sudskom nagodbom, TWC će platiti 150.000 \$ Daud korisnicima poravnanja, koje će Komisija EEOC rasporediti za tri kategorije aplikanata i zaposlenika. Svaki pojedinac koji je podnio prijavu Komisiji EEOC dobit će po 5.802 \$. Svaki od dvadeset tri druga pojedinca, navedena po imenima u prilogu B TWC sudske nagodbe, primit će 4.878 \$. Svaki od četiri pojedinca koji su imenovani u prilogu C TWC sudske nagodbe primit će 5.100 \$.

46

U Gold'n Plump sudskoj nagodbi uspostavljen je detaljan postupak za podnošenje zahtjeva koji će Komisija EEOC poštovati. Komisija EEOC poštom će obavijestiti o poravnanju svakog potencijalnog Daud korisnika poravnanja, dajući ims instrukcije da vrate popunjen zahtjev u prilogu u roku od trideset dana kako bi dobili novčane naknade. Nakon prijema formalnog zahtjeva, Komisija EEOC odredit će za svakog Daud korisnika poravnanja njegove ili njene predložene novčane iznose iz poravnanja. Komisija EEOC će zatim obavijestiti svakog pojedinca grupe Daud korisnika poravnanja o njegovim ili njenim predloženim novčanim iznosima i pravu na podnošenje prigovora na Gold'n Plump sudsku nagodbu. Rok za podnošenje prigovora je 6. februar 2009. Ovaj datum kasnije je produžen do 5. marta 2009, ali samo za prigovore na predložene distribucije novca od strane Komisije EEOC.

47

Nije predviđena procedura podnošenja zahtjeva na osnovu TWC sudske nagodbe, jer svih dvadeset osam pojedinaca koji su bili korisnici identifikovani su u toku pregovora o poravnanju. Komisija EEOC jednostavno će odrediti predloženu distribuciju novčanih iznosa i dostaviti obavijest određenim pojedincima.

48

Gold'n Plump i TWC sudske nagodbe predstavljaju potpuno i konačno rješavanje tužbi koje je Komisija EEOC pokrenula protiv Gold'n Plumpa i TWC-a.

f. Prigovori na sudske nagodbe

49

Nije bilo prigovora na TWC sudsku nagodbu.

50

Prema registru Suda, dva člana Daud korisnika poravnanja podnijelisu primjedbe na Gold'n Plump sudsku nagodbu. Nasro Mohamed Hashi prigovorio je na odluku Komisije EEOC da on nema pravo na monetarnu distribuciju jer nije blagovremeno vratio svoj obrazac zahtjeva. Njegov zahtjev poslan je 24. decembra 2008, pet dana nakon utvrđenog roka, tj. 19. decembra 2008. Nasro Said Omar usprotivio se prijedlogu distribucija za njega u iznosu od 750 \$.

g. Prigovori na predloženo poravnanje

51

Prema registru Suda, dvadeset šest članova Daud korisnika poravnanja blagovremeno je podnijelo prigovore na predloženo poravnanje. Ti pojedinci su: Hibaq Abdi, Abdi-Haye Osman Hanshi, Mohamud Yusuf Ahmed, Daud D. Roble (a/k/a Roble Daud Dakane), Balos Yusuf, Nimo Omar, Farhia Yusuf, Amina Arale, Mariam Mohamed, Sahro Moalin, Ayan M. Salah, Saida Mohamud Hassan, Khadra Omar, Amina Sugule, Asho Yusuf, Hindo Dubat (a/k/a Hinda Dubat), Fartun Diriye, Maryan Guhad (a/k/a Maryun H. Guhad), Bashaal Mahamed Hussein, Farah Ade Mohamed,

Ahmed Noor Sahal, Hussein Yusuf (a/k/a Mohamed H. Yusuf), Ahmed Hassan Arte i Asli Adan. Ogromna većina tih primjedbi odnosi se na štampani formular koji sadrži linije za potpis zaposlenih ili bivših zaposlenika koji žele da podnesu prigovor. Ovi podnosioci prigovora tvrdili su da (1) dogovorene pauze za molitvu ne poklapaju se s optimalnim rasporedom za muslimanske molitve; (2) predložena novčana raspodjela od strane EEOC-a nije ekvivalentna njihovim izgubljenim platama; (3) nisu dobili naknadu zbog vjerske diskriminacije; i (4) Gold'n Plump odbio je da im izda pozitivnu preporuku za zapošljavanje.

52

2. marta 2009. godine Jay W. Ramos, Esq., podnio je dokument pod nazivom "Prigovori 28", navodno u ime dvadeset osam članova Daud korisnika poravnanja, iako je na priloženom grafikonu imenovano samo dvadeset sedam pojedinaca. Gospodin Ramos prigovorio je prvenstveno na novu politiku pauza za molitvu, ali je doveo u pitanje ukupan novčani iznos poravnanja i nedostatak "opt-out" odredbe. Ako se uzme u obzir činjenično stanje, Sud smatra da su prigovori koje je predstavio Ramos neblagovremeni, jer se ne odnose na EEOC predložene monetarne distribucije. U interesu obezbjeđenja kompletnog registra sud će se očitovati o argumentima g. Ramosa u Zaključcima odjeljka koji slijedi.

h. Konsolidacija tri akcije

53

Dana 21. januara 2009. godine predmeti *EEOC v. Gol'n Plump Poultry, Inc.*, Civ. No. 08-5136, i *EEOC v. Rad Connection, Inc.*, Civ. No. 08-5137 objedinjeni su u predmet *Daud v. Gold'n Plump Poultry, Inc.*, Civ. No. 06-4013, za potrebe poravnanja. Akcije Komisije EEOC bile su zatvorene, a ostaje otvoren samo slučaj *Daud*.

i. Rasprava o pravičnosti od 16. marta 2009.

54

Sud je održao ročište pravičnosti 16. marta 2009. Podnosioci prigovora nisu govorili na ročištu.

55

Gospodin Ramos govorio je u ime oko dvadeset osam podnositelaca prigovora. On je pored ranijih pismenih argumenata iznio i neke nove argumente. Ukratko, gospodin Ramos osporio je certifikaciju klase korisnika poravnanja, zatim pravičnost poravnanja, tvrdeći da bi članovi koji nisu postupili u skladu s procesom prijave trebali biti u mogućnosti da podnesu pojedinačne tužbe protiv TWC-a i Gold'n Plumpa. Tvrдио je da sporazumno poravnanje ne odražava precizno materijalne uslove iz poravnanja, okarakterizirao je da su interesi Daud imenovanih tužitelja različiti od interesa ostalih članova grupe, jer oni više ne rade za Gold'n Plump. Prigovorio je da govor o poravnanju ne sadrži izjavu prevodioca, optužio je branioca za tajni dogovor u toku pregovora o poravnanju tvrdeći da u pregovore o poravnanju nisu bili uključeni lideri somalijske zajednice.

56

Kao i kod pisanih podnesaka gospodina Ramosa, Sud smatra da su novi prigovori izneseni na ročištu neblagovremeni, ali, u interesu kompletiranja spisa, Sud će ih razmotriti u nastavku.

j. Naknade advokatima, troškovi i rashodi

57

Branilac Daud tužitelja radio je oko 4.770 sati na ovoj parnici, od 4. marta 2009, što iznosi 1.660.730,75 \$. Imao je također i 162.333,48 \$ nenamirenih troškova i naknada za advokata.

58

Kao dio poravnanja, TWC i Gold'n Plump prihvatili su da plate iznos ne veći od 985.000 \$ za branioca Daud tužilaca.

59

Troškovi i naknada advokatu bit će isplaćeni odvojeno od monetarne nagrade, i Udio za Daud korisnike poravnanja neće biti smanjen zbog isplate naknada za advokata i troškove.

60

Tuženi ili Daud korisnici poravnanja nisu prigovorili na traženi iznos naknade i troškova.

II. Zakonski zaključci

61

Oblik, sadržaj i način dostavljanja informacije o poravnanju Daud korisnicima u skladu je sa zahtjevima Saveznog pravila o parničnom postupku 23 (e) (1) i zbog procesa, sve zainteresovane strane dobile su obavijest o poravnanju, i adekvatno su obaviještene o njihovim pravima na prigovor. (Vidjeti: *Fed. R. Civ. P. 23 (e) (1); Mullane v. Cent. Hanover Bank & Trust Co.*, 339 US 306, 314, 1950).

62

Za potrebe poravnanja u ovom predmetu, i bez rješavanja o meritumu, Sud zaključuje da su zahtjevi Federalnog pravila o parničnom postupku 23 zadovoljeni što se tiče Daud korisnika poravnanja, kao što je utvrđeno u naredbi ovog suda od 7. novembra 2008. godine, a sažetoprethodno. Sud stoga daje konačno certificiranje ovom predmetu kao zajednička Akcija za potrebe poravnanja. *Vidi Fed. R. Civ. P. 23 (a) (1) - (4), (b) (2).*

63

Daud imenovani tužitelji pošteno su i adekvatno zastupali interese Daud korisnika poravnanja. Ovaj zaključak uključuje i navod da su interesi Daud tužitelja neusklađeni s interesima Daud korisnika poravnanja jednostavno zato što više ne radi u Gold'n Plumpu. Naime, nijedan od klijenata g. Ramosa nije trenutno zaposlen u Gold'n Plumpu, i trenutno nema podnesenih prigovora na novu politiku pauza za molitvu od strane zaposlenih.

64

Branilac Daud korisnika poravnanja postupio je u najboljem interesu Daud korisnika kao cjeline. (Vidjeti: *ponovno u predmetu Bank America Corp. Sec. Litig.*, 210 FRD 694, 706 ED Mo. 2002). Uspio je ostvariti značajne mjere za muslimanske zaposlenike koji rade u Gold'n Plumpu ili za one koji su podnijeli zahtjeve za zapošljavanje kroz firmu TWC, kao i novčanu naknadu.

65

Sudsko odobrenje potrebno je za grupno poravnanje. *Fed. R. Civ. P. 23 (e)*. Sud može odobriti grupno poravnanje samo ako je "pravedno, razumno i adekvatno". *Id.* 23 (e) (2).

66

Komisija EEOC tužila je TWC i Gold'n Plump u skladu sa svojim vlastitim ovlašćenjima, a ne na osnovu Pravila 23, i na taj način ne postoji zahtjev da sudske nagodbe budu sudski odobrene kao adekvatne, pravedne i razumne. *Vidi Binker v. Pennsylvania*, 977 F.2d 738, 747 (3d Cir. 1992). Ipak, Komisija EEOC pristala je da prihvati odluku ovog Suda o pravičnosti, adekvatnosti i razumnošću, i odredbe iz ove Nardbe bit će obvezujuće za Komisiju EEOC.

67

Četiri su relevantna faktora o tome da li je poravnanje adekvatno, pravično i razumno: "(1) meritum predmeta tužitelja u odnosu na uslove iz poravnanja; (2) finansijsko stanje okrivljenog; (3) složenost i trošak daljnjeg parničenja; i (4) iznos poravnanja." *Wireless Tel. Fed. Cost Recovery Fees Litig.*, 396F.3d 922, 932 (8 Cir. 2005) (pozivajući se *Grunin v. Int'l House of Palačinke*, 513 F.2d 114, 124 (8Cir. 1975)).

68

Meritumi u ovom predmetu energično su sporni, a stranke su namjerno odlučile da komentarišu o meritumu u poravnanju ili sudskim nagodbama. U skladu s tim, iako Sud mora balansirati meritum u ovom predmetu s uslovima u poravnanju, Sud neće donijeti bilo kakav konačni zaključak o meritumu. (Vidjeti: *Grunin*, 513 F.2d na 123; *EEOC v. McDonnell Douglas Corp.*, 894 F. Supp. 1329, 1334, ED Mo. 1995).

69

Dovoljno je reći, tvrdnje Daud korisnika poravnanja imaju neke osnove, kao i tvrdnje optuženih Gold'n Plumpa i TWC-a. Postoje kontroverze i snažna suprotstavljena mišljenja, na obje strane ovog spora, a uslovi poravnanja pružaju dobru ravnotežu između konkurentskih pozicija. Što se tiče novčanog aspekta poravnanja, Gold'n Plump i TWC platit će ukupno 365.000 \$ članovima skupine Daud korisnici poravnanja. Ovaj iznos nije premali, niti previsok. Iznos "odražava razumnu ravnotežu između, s jedne strane, hipotetički značajne prednosti, ali rizičnog parničenja i, s druge strane, sigurne i neposredne koristi

korisnicima poravnanja”. *Grove v. Principal Mut. Life Ins. Co.*, 200 FRD434, 446 (SD Iowa 2001).

70

Što je još važnije, Gold’n Plump odobrit će dodatne, plaćene pauze za molitvu članovima grupe Daud korisnici poravnanja. Pauza za molitvu u samom je srcu ovog predmeta i njena se vrijednost ne može izraziti u dolarima. Postizanje dodatne pauze za molitvu značajano je ostvarenje za Daud korisnike poravnanja.

71

Svaka rasprava o meritumu ne bi bila potpuna bez spominjanja Odluke Suda Osmog okruga u predmetu *Sturgill v. United Parcel Service*, 512 F.3d 1024 (8 Cir. 2008), koja je donesena tokom pregovora o poravnanju. Sud je u predmetu *Sturgill* odbacio instrukciju porote, koja je protumačila prilagodbu kao razumnu “ako se eliminira sukob između tužiteljevih vjerskih uvjerenja i zahtjeva rada optuženog”. *Id.* Na 1030 (naglasak u originalu). Sud je objasnio da “razumnost zavisi od ukupnosti okolnosti i stoga može, ali i ne mora, zahtijevati eliminaciju određenog sukoba specifičnih činjenica”. *Id.* Drugim riječima, razumna prilagodba ne mora da eliminiše sve sukobe između vjere i rada. *Id.* na 1032. Iako sud nije donio konačnu odluku u predmetu *Sturgill*, ovaj predmet svako je ojačao poziciju Gold’n Plumpa tokom pregovora.

72

Vraćajući se na finansijsko razmatranje, smanjivanje sredstava od osiguranja i neizvjesni fiskalni uslovi optuženih idu u prilog zaključku da je poravnanje razumno, pravedno i adekvatno. Nastavak parnice izložio bi Daud korisnike povećanju rizika jer se dostupnost sredstava osiguranja smanjivala. Zastupnik Daud korisnika bio je zabrinut da TWC i Gold’n Plump možda neće imati dovoljno sredstava da plate znatna novčana sredstva iz presude. Sud zaključuje da je poravnanje proporcionalno finansijskim situacijama TWC-a i Gold’n Plumpa.

73

Nastavak parnica bio bi složen i skup, što također pogoduje odobrenju poravnanja. Ovaj predmet traje već tri godine, a stranke

procjenjuju da bi bilo potrebno još nekoliko godina da se okonča ukoliko ne bude poravnanja. Osim toga, tri predmeta – koja su objedinjena u svrhu poravnanja – vjerojatno bi se nastavila odvojeno, što bi umnožilo kompleksnost i troškove dodatnih parnica. Konačno, koristi od sudskih nagodbi i poravnanja mogle bi biti znatno smanjene, ili čak izgubljene, prije okončanja suđenja i odluke po žalbi. (Vidjeti: *Službenici za pravdu protiv Civ. Serv. Comm'n*, 688 F.2d 615, 629; 9 Cir. 1982). Predloženo poravnanje pruža Daud korisnicima brzu, ekonomičnu i naprednu vjersku prilagodbu, kao i novčane naknade, dok se izbjegavaju troškovi i nesigurnost dugotrajnog i složenog suđenja.

74

Osim dviju organizovanih kampanja podnošenja prigovora, postoji relativno malo protivljenja poravnanju. Od 953 obavještenja koja su poslana poštom popunjeno je i vraćeno 129 prigovora, od čega je samo 26 prigovora podneseno pravilno i blagovremeno. Čak i ako je postojao značajan postotak prigovora, sud može odobriti poravnanje koje je ipak pravedno, razumno i adekvatno. (Vidjeti: *Van Horn v. Trickey*, 840 F.2d 604, 606; 8 Cir. 1988) (odobranje poravnanja uprkos protivljenju 180 od oko 400 članova klase/korisnika).

75

Najveći dio prigovora izražava zabrinutost da se nova pauza za molitvu ne poklapa s idealnim vremenom za molitvu, koje je opisano kao vrijeme između trideset i četrdeset pet minuta nakon zore. Budući da je vrijeme jutarnje molitve (sabah-namaza) vezano za izlazak Sunca, ovaj vremenski interval mijenja se praktično svakog dana. U skladu s tim, vrijeme pauze za jutarnju molitvu moralo bi se mijenjati svake druge sedmice kako bi se zadovoljili zahtjevi prigovora. Pomjerenje vremenskog intervala tokom cijele godine, međutim, predstavljalo bi ometajući i skup izazov za proizvodnju Gold'n Plumpa. Kao kompromis, dakle, stranke su se složile da će pauza za molitvu biti zakazana tokom prihvaćenog vremenskog intervala za muslimanske vjernike, kao što je postavljeno na web stranici islamicfinder.org. Ovaj kompromis izvršio je razumnu prilagodbu molitvene prakse muslimanskih

zaposlenika, dok se u isto vrijeme minimiziraju ekonomski troškovi i efikasnost Gold'n Plumpa. Nasuprot tome, podnosioci prigovora na nove pauze za molitvu nastoje eliminirati svaki sukob između radnih obaveza i vjerskih uvjerenja, što se zakonom ne zahtijeva. (Vidjeti: *Sturgill*, 512 F.3d na 1032). Sud zaključuje da ovi prigovori ne utiču na pravičnost, razumnost ili adekvatnost poravnanja.

76

Nekoliko prigovora odnosilo se na pravičnost za određene pojedince, a ne na odluku u cjelini. Ovi podnosioci prigovora uključuju podnosiocima onih prigovora koji nisu podneseni u skladu s uslovima i procedurom podnošenja prigovora, podnosiocima prigovora koji nisu ispoštovali potrebne rokove i podnosiocima prigovora koji vjeruju da njihovi pojedinačni iznosi nisu dovoljni ili su nepravedni. Nakon što je razmotrio prigovore, Sud zaključuje da nijedan od ovih prigovora ne utiče na pravičnost, adekvatnost ili razumnost poravnanja. Nijedan od pojedinačnih podnosilaca prigovora nije objasnio zašto on ili ona nisu mogli da postupi u skladu s procedurom podnošenja prigovora ili zašto su bili spriječeni da ispoštuju rokove. Niti jedan pojedinačni prigovor ne navodi da njegov ili njen gubitak pojedinačnog naloga negira cijelo poravnanje. (Vidjeti *McDonnell Douglas Corp.*, 894 F. Supp. na 1335; vidi također *Službenici za pravosuđe*, 688 F.2d na 628).

("Bez sumnje, iznos pojedinačnih naknada bit će manji od onoga što su neki članovi klase/korisnici očekivali da zaslužuju, ali, nasuprot tome, više od onoga što optuženi smatraju da ti pojedinci zaslužuju. Upravo je to materijal od kojeg je sačinjeno ispregovano poravnanje.")

77

Druga kategorija prigovora sastoji se od prigovora na ukupni iznos naknade poravnanja. Međutim, kao što je navedeno, novčani iznos prilično odražava finansijske uslove optuženih i proporcionalan je zahtjevu u meritumu ovog predmeta. Osim toga, "gdje je novčana naknada samo jedan dio zahjeva koji se traži", sud mora ispitati "kompletan paket kao cjelinu, a ne pojedinačno sastavne dijelove... radi ocjene ukupne pravednosti".

(Vidjeti: *Službenici za pravdu*, 688 F.2d na 628). U fokusu ovog predmeta uvijek su bili navodi o diskriminaciji somalijskih muslimanskih radnika, a vrijednost donošenja pravedne odluke u tom smislu je nemjerljiva. S obzirom na cijeli paket rješenja ovog slučaja u poravnanju, prigovori na pojedinačne novčane iznose nisu osnovani.

78

Dva člana Daud korisnika izrazili su zabrinutost da će poravnaje spriječiti njihove optužbe na čekanju zbog diskriminacije u trudnoći i invalidske diskriminacije. Sud zaključuje, međutim, da sporazum o poravnanju i sudske nagodbe ne isključuju žalbe koje nemaju veze sa žalbama u ovom predmetu.

79

Neki su u prigovorima tvrdili da im Gold'n Plump odbija izdati preporuku za zapošljavanje. Ovi prigovori nisu se odnosili na žalbe iz ovog predmeta, ili u smislu poravnaja, i bili su odbijeni. Pored toga, Gold'n Plump pojasnio je da ne daje preporuke za zapošljavanje radnicima u proizvodnji, a podnosioci prigovora nisu dokazali drugačije.

80

Sada se vraćamo navodima gospodinu Ramosa. Iako su neblagovremeni, Sud će se osvrnuti na neke od rasprava o supstanci kako bi se uklonile sve sumnje da li je poravnanje u ovom predmetu pravedno, razumno i adekvatno.

81

Sud počinje s navodima gospodina Ramosa o eventualnom dosluhu, za koje gospodin Ramos nije ponudio apsolutno nikakve dokaze, nago samo puka nagađanja. Ali jednostavna činjenica da su protivnici bili u mogućnosti da pregovaraju o poravnanju koje je prihvatljivo svim stranama ne znači da se radi o dosluhu. Umjesto toga, dugotrajani i kontinuirani pregovori predstavljali su tešku borbu u svakom trenutku. Sud nema namjeru da se miješa u takvo opširno i pažljivo pregovaranje o poravnanju. (Vidjeti: *McDonnell Douglas Corp.*, 894 F. Supp. u 1333–1334).

82

Gospodin Ramos naveo je da sporazum o poravnanju ne odražava precizno dogovor stranaka u materijalnom smislu. Istina je da, iako je globalno poravnanje postignuto na konferenciji o poravnanju 27. augusta 2008, a uslovi koji su usmeno dogovoreni uvedeni u zapisnik, stranke su nastavile da pregovaraju o nekoliko spornih pitanja prije zaključka finalnog dogovora, te je pisani sporazum o poravnanju zaključen 3. novembra 2008. Međutim, gospodin Ramos nije identifikovao bilo koju materijalnu neusklađenost, niti je identifikovao bilo koje pitanje o kojem se sve stranke nisu uspjele dogovoriti. Sud zaključuje da pismeni sporazum o poravnanju precizno odražava materijalne uslove koje su stranke dogovorile 27. augusta 2008.

83

Što se tiče navoda gospodina Ramosa da poravnanje nema izjavu prevodioca u prilogu sporazuma o poravnanju, neosporno je da je prevodilac prisustvovao konferenciji o poravnanju i prevodio je uslove poravnanja za prisutne koji govore somalijski jezik. Nadalje, Sud je utvrdio da su Daud i ostali tužitelji razumjeli uslove poravnanja i da su iste prihvatili. Ovaj prigovor se odbija.

84

Navodi gospodina Ramosa da predstavnici somalijske zajednice ili vjerske vođe nisu učestvovali u pregovorima nisu tačni. Čak i prije nego što je Sud zakazao konferenciju o poravnanju, jedan advokat Komisije EEOC i zastupnik skupine Daud i ostali tužitelji sastali su se s predstavnicima somalijske zajednice iz St. Cloud zajednice 28. aprila 2008. i objasnili predloženu prilagodbu za molitve, te iznijeli detalje koji su osnova za dogovor o poravnanju i Gold'n Plump sudsku nagodbu. Lideri iz St. Cloud somalijske zajednice prisustvovali su pregovorima o poravnanju. Ovi lideri kasnije su izjavili za Komisiju EEOC da je poravnanje dobra prilagodba za muslimane, i iako rezultat nije savršen, to je bio pozitivan korak.

85

Konačni prigovor gospodina Ramosa na sporazum o poravnanju je taj da poravnanje treba da sadrži *opt-out* odredbu. Ovaj

predmet potvrđen je kao grupna akcija u skladu s pravilom 23 (b) (2), koje ne zahtijeva takvu odredbu radi zaštite interesa grupe. Uključivanje novčane naknade u poravnanje ne mijenja prirodu pravila 23 (b) (2), grupna akcija, koja se tražila i koja je dobijena u pretežno ravnopravnom iznosu. Cf. *U ponovno Tex. Zatvor Litig.*, 191 FRD 164, 179 (WD Mo. 1999).

86

Slijede dva završna razmatranja koja se odnose na pravičnost, adekvatnost i opravdanost poravnanja. Prvo, zastupnik Daud korisnika i Komisija EEOC slažu se da je poravnanje pravedno, adekvatno i razumno. Ovo mišljenje ima pravnu snagu. (Vidjeti: *Isby v Bayh*, 75 F.3d 1191, 1200, 7 Cir 1996.; *McDonnell Douglas Corp.*, 894 F. Supp. u 1335). Drugo, Sud je pozvao članove grupe Daud i ostali tužitelji i lidere somalijske zajednice da učestvuju na konferenciji o poravnanju. Njihovo poštovanje i pronicljivo učešće ključ je za postizanje teško stečenog poravnanja.

87

Na osnovu navedenog, Sud zaključuje da je poravnanje u ovom predmetu pravedno, razumano i adekvatno. Rezultati poravnanja predstavljaju *razumno* prilagodbu za muslimansku molitvenu praksu Daud korisnika poravnanja. Osim toga, poravnanje pruža i pravično sudski odobreno rješenje spora. Iako poravnanje ne pruža sve željene olakšice određenim pojedinačnim članovima grupe, "razumno" ne znači idealno, savršeno, ili rješenje koje zadovoljava želje svakog pojedinca. Sud izdaje konačno odobrenje za poravnanje.

88

Sud također zaključuje, u svjetlu navedenog, da je TWC sudska nagodba pravedna, razumna i adekvatna, te je TWC sudska nagodba također odobrena.

89

Što se tiče Gold'n Plump sudske nagodbe, Sud odbacuje prigovore Gospodina Hashija i gospodina Omara. Poštanski žig na koverti gospodina Hashija potvrđuje stav Komisije EEOC da obrazac prijave nije blagovremeno podnesen i stoga on ne može

dobiti novčanu naknadu na osnovu Gold'n Plump sudske nagodbe. Prigovor gospodina Omara na njegovu predloženu naknadu odbačen je jer nije dokazao da je formula Komisije EEOC koja se koristi za izračunavanje pojedinačnih novčanih naknada nepravedna, nerazumna ili neadekvatna. Naprotiv, Sud zaključuje da je predložena novčana distribucija koju je uradila Komisija EEOC pavedna, razumna i adekvatna i da balansira različite interese članova Daud grupe.

90

Shodno tome, Sud zaključuje da je Gold'n Plump sudska nagodba pravedna, razumna i adekvatna, te da se odobrava. Sud također odobrava predloženu novčanu distribuciju od strane Komisije EEOC.

91

Kao slijedeće Sud je odobrio zahtjev pravnog zastupnika Daud grupe za iznos od 985.000,00 \$ na ime advokatskih naknada i troškova. Niko nije prigovorio na ova iznos naknade. Stranke su se složile o tom iznosu u sporazumu o poravnanju, a Sud odaje značajno poštovanje prema takvom sporazumu. (Vidjeti: *Cohn v. Nelson*, 375 F. Supp. 2d 844, 861, ED Mo. 2005). Iako je advokatska naknada gotovo tri puta viša od iznosa novčane naknade poravnanja, ovo poređenje ne može biti osnova za procjenu razumnosti naknade jer značaj pravičnog i konačnog rješenja ne može biti izražen u dolarima. (Vidjeti: *Little Rock Sch. Dist. v. Pulaski Županije Special Sch. Dist. No. 1*, 921 F.2d 1371, 1392, 8. Cir. 1990). Napori pravnog zastupnika Daud korisnika bili su "neophodni za ovaj stepen uspjeha". S obzirom na značajno radno angažovanje pravnog zastupnika Daud korisnika u protekle dvije i po godine, stepen rizika i koristi stečene za Daud korisnike, iznos zatražene naknade je razuman.

III. Naredba

Na osnovu svih priloga, zapisnika i postupaka u ovom predmetu, nalaže se slijedeće:

...

93

Zahtjev tužitelja za konačno odobrenje grupne akcije poravnania i zahtjev za advokatske naknade, troškove i rashode za pravnog zastupnika grupe tužitelja (Doc. No. 186) se *odobrava*.

94

Zahtjev Komisije EEOC za konačno odobrenje sudske nagodbe sa Gold'n Plumpom (Doc. No. 6 u Civ. Br 08-5136) se *odobrava*, a strankama se naređuje da se pridržavaju odredaba iz tog dokumenta.

95

Zahtjev Komisije EEOC za konačno odobrenje sudske nagodbe sa TWC-om (Doc. No. 7 u Civ. Br 08-5137) se *odobrava*, a strankama se naređuje da se pridržavaju odredaba iz tog dokumenta.

96

TWC mora platiti podnosiocima zahtjeva u skladu s uslovima iz TWC sudske nagodbe.

97

Gold'n Plump mora platiti podnosiocima zahtjeva u skladu s uslovima iz Gold'n Plump sudske nagodbe i izdvajanjima koja je napravila Komisija EEOC za novčane naknade.

98

Plan prilagodbe opisane u Ugovoru o poravnanju predstavlja razumnu prilagodbu. Konkretno, pravično rješenje detaljno opisano u stavu 3. Ugovora o poravnanju (Doc. No. 156- 3 u Civ. No. 06-4013) pruža pojedincima muslimanske vjeroispovijesti članovima grupe Daud korisnici poravnanja razumnu prilagodbu za obavljanje molitve u skladu sa Članom VII, Zakonom o ljudskim pravima Minnesote kao i Zakonom o pravednom zapošljavanju Wisconsin. Gold'n Plump i TWC ne moraju odobriti prilagodbe za molitve muslimanskim članovima Daud korisnika poravnania izvan zahtjeva navedenih u Ugovoru o poravnanju i sudske nagodbi, i odbijanje prilagodbi za molitve muslimanskim članovima grupe Daud korisnici poravnanja izvan uslova ugovora o poravnanju i sudske nagodbe neće se smatrati kršenjem Člana

VII, Zakona o ljudskim pravima Minnesote kao i Zakona o pravednom zapošljavanju Wisconsina.

99

Daud i ostali tužitelji i svi članovi Daud korisnika poravnjanja vezani su oslobađanjem potraživanja, kao što je navedeno u paragrafu 9 Ugovora o poravnanju (Doc. No. 156-3 u Civ. Br 06-4013).

100

Daud i ostali tužitelji i svi članovi grupe Daud korisnici poravnjanja imaju trajnu zabranu za pokretanje ili nastavak bilo kakvog pravnog postupka na osnovu bilo koje žalbe protiv bilo koje od strana u ovom postupku, a kako je definisano u stavu 9 Ugovora o poravnanju (Doc. No. 156-3 u Civ. br 06-4013). Svaka osoba ili entitet koji svjesno krše ovu zabranu dužan je platiti troškove i naknade advokatu nastale za Gold'n Plump, TWC ili bilo koju drugu stranku kao rezultat kršenja.

101

Pravnom zastupniku Daud korisnika dodjeljuje se naknada troškova, isplata i rashoda, uključujući stručne naknade, naknade posrednika, sudske takse, naknade za prevođenje i advokatske naknade u iznosu od 985.000,00 \$.

102

Ovaj predmet je *okončan*.

103

Sud zadržava nadležnost za izradu, interpretaciju, implementaciju i provođenje ugovora o poravnanju u trajanju tri godine od dana isteka Gold'n Plump sudske nagodbe.

Neka presuda bude sprovedena u skladu s tim.

Dana 31. marta 2009. godine.

s/Jeanne J. Graham

JEANNE J. GRAHAM, sudija
Sjedinjene Američke Države

PREDMET:
SJEDINJENE AMERIČKE DRŽAVE
PROTIV GRADA BIRMINGHAM, ALABAMA

Uvod

Tužitelj u ovom predmetu su SAD u ime gđe Renee Gunn protiv Grada Birminghama. Gđa Renne Gunn je Jevrejka i zatražila je od svog poslodavca da joj omogući da ne radi subotom zbog svojih vjerskih razloga (Sabath). S obzirom da je poslodavac odbio njen zahtjev, ona je pokrenula sudski postupak. Ovdje predstavljam Ugovor o poravnanju iz kojeg se može vidjeti da je udovoljeno njenom zahtjevu da ne radi subotom iz vjerskih razloga uz naknadu štete.

Sažetak Ugovora o poravnanju¹²²

Sud Distrikta SAD-a
Sjeverni Distrikt Alabama
Sjedinjene Američke Države, tužitelj
Protiv
Grada Birmingham, Alabama, tuženi.
Predmet br. 2:13-cv-01775-SLB

Ugovor o poravnanju

Ova Tužba pokrenuta je od strane tužitelja SAD-a (Sjedinjene Države) protiv tuženog Grada Birminghama, Alabama (Grad) radi provođenja odredbi člana VII Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine, s izmjenama i dopunama, 42 USC § 2000e *i dalje*. (Član VII), nakon prijema prijave u Ministarstvu pravde od strane Komisije za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC) a na osnovu optužbi koje je podnijela Renee Gunn (Gunn), bivši dispečer javne sigurnosti u Gradskom odjelu policije (Policijska uprava). U svojoj tužbi SAD navode da je Grad putem svoje Policijske uprave prekršio stav 703 (a) Člana VII na način da je:

¹²² Vidjeti sudsko poravnanje: USA v. City of Birmingham, Alabama; pristupljeno 5.4.2015, <http://www.justice.gov/crt/about/emp/documents/birminghamsa.pdf>.

- a. propustio ili odbio odobriti razumnu prilagodbu gđi Gunn za njenu vjersku praksu i/ili uvjerenje (tj. uzdržavanje od rada u toku mesijanskog jevrejskog Sabbatha);
- b. otpustio gđu Gunn zbog njene vjerske prakse, izgleda i/ili uvjerenja; i
- c. propustio ili odbio da preduzme odgovarajuće mjere za otklanjanje posljedica diskriminatorskog tretmana gđe. Gunn.

Grad poriče da je diskriminirao gđu. Gunn na osnovu vjere i da je kršio Član VII. Ipak, Sjedinjene Države i Grad (zajedno "Strane"), s namjerom da se ova tuzba riješi bez tereta dugotrajne parnice, pristaju na nadležnost ovog suda po pitanju ovog Ugovora o poravnanju (Ugovor). Ugovorne strane slažu se da ovaj sud ima nadležnost nad obje ugovorne strane, i nad predmetom ugovora i svim akcijama za period od dvije godine utvrđene u Odjeljku E u nastavku. Ovaj ugovor između Sjedinjenih Država i Grada ni na koji način ne predstavlja presudu ili odlučivanje o meritumu predmeta, niti se može tumačiti kao priznanje Grada za loše postupanje ili kršenje važećih saveznih zakona ili propisa.

Zaključci

Uvidom u odredbe ovog ugovora, Sud zaključuje slijedeće:

- a. Sud ima nadležnost nad predmetom ove akcije i Stranaka u postupku.
- b. Uslovi i odredbe ovog ugovora su zakoniti, pošteni, razumni i pravedni.
- c. Prava strana u postupku adekvatno su zaštićena ovim ugovorom.
- d. Ovaj ugovor u skladu je s Federalnim pravilima o parničnom postupku i Članom VII i ne derogira prava i privilegije bilo koje osobe.
- e. Ovom ugovoru pristupilo se s ciljem primjene Člana VII i to u najboljem interesu stranaka.

U rezoluciji ove akcije Strane su saglasne i Sud izričito odobrava, daje pravnu snagu i *nalaže* slijedeće:

a. Uopćeno rješenje spora

1. Grad, od strane i preko svojih službenika, agenata, zaposlenika i svih drugih osoba u aktivnom angažmanu ili u saradnji s Gradom u obavljanju posla ili funkcija neće obavljati nikakve prakse koje nezakonito diskriminiraju bilo kojeg zaposlenog ili potencijalnog zaposlenika zbog njegovih ili njenih vjerskih praksi i/ili uvjerenja.

2. Grad će odobriti razumne prilagodbe za sve aspekte vjerskih uvjerenja, obreda i praksi svojih zaposlenika u Upravi policije ili potencijalnim zaposlenicima u skladu sa stavom 701 (j) Člana VII.

3. Grad, od strane i preko svojih službenika, agenata, zaposlenika ili svih drugih osoba u aktivnom angažmanu ili u saradnji s Gradom neće počinuti nezakonitu odmazdu ili negativno uticati na gđu Gunn ili bilo koju drugu osobu zato što se ta osoba protivi navodno diskriminatornoj politici ili praksi, ili je uložila tužbu Komisiji EEOC, ili zato što je ta osoba učestvovala ili sarađivala u pokretanju istrage, parnice ili administrativnog postupka u ovom predmetu ili ovom ugovoru.

b. Individualno rješenje za gđu Renee Gunn

1. Bez priznanja navoda u tužbi Sjedinjenih Američkih Država, i zahtjeva Sjedinjenih Američkih Država za rješenje u korist gđe Gunn, koji je u prilogu A, Grad prihvata rješenje za nju u skladu s ovim ugovorom, i u roku od četrnaest (14) dana od dana stupanja ovog ugovora Grad će:

Platiti gđi Gunn ukupnu novčanu nagradu u iznosu od 80.000 \$, od čega je 50.000 \$ namijenjeno kao povrat. Uplata povrata kao dijela ove nagrade podliježe svim odgovarajućim porezima na dobit i drugim zakonskim odbicima u trenutku plaćanja. Grad će posebno plaćati svoj dio koji se odnosi na bilo koji porez socijalne sigurnosti, i neće odbiti svoj dio tog poreza od iznosa isplaćenog za gđu Gunn. Grad će izdati gđi Gunn sve odgovarajuće poreske forme – Internal Revenue Service (IRS) u vrijeme koje je propisano zakonom. Preostali iznos od 30.000 \$ bit će naznačen kao naknada štete. Ovaj iznos naknade štete nije predmet oporezivanja i Grad će izdati IRS obrazac 1099 za iznos ove nagrade, kao i bilo koji drugi odgovarajući IRS porezni obrazac u vrijeme koje je propisano zakonom.

Grad će izvršiti navedena plaćanja dostavljanjem validnog čeka na ime "Renee Gunn" zajedno s pratećim informacijama o porezima, na adresu gđe Gunn, koju je tužitelj Sjedinjene Američke Države dostavio Gradu. U roku od deset (10) dana nakon ispunjenja obaveze plaćanja, Grad će dostaviti pisanu dokumentaciju o svojim plaćanjima zastupniku tužitelja Sjedinjenih Država na adresu:

Louis Whitsett
Viši zastupnik optužbe
US Ministarstvo pravde
Divizija građanskih prava
Odjeljenje za Zapošljavanje, PHB 4038
950 Pennsylvania Avenue, NW
Washington, DC 20530

2. U roku od trideset (30) dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, Grad će vratiti gđu Gunn na poziciju dispečera javne bezbjednosti 1 u Policijskoj upravi Grada. Prilikom povratka gđe Gunn na taj položaj, Grad će dodijeliti gđi Gunn raspored rada (tj. smjena i slobodnih dana) koji od nje neće zahtijevati da radi u policijskoj upravi tokom jevrejskog Sabbatha, odnosno, od zalaska sunca petkom do zalaska sunca u subotu.

c. Implementacija, politika i procedura

1. U roku od devedeset (90) dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, Grad će izraditi nacrt i prezentovati ga tužitelju Sjedinjenim Državama na razmatranje pod uslovima navedenim u ovom odjeljku, politiku vjerske prilagodbe za odjel policije koja je u skladu sa Članom VII, koji zabranjuje vjersku diskriminaciju i zahtijeva odobrenje razumne prilagodbe za vjerske obrede, prakse i/ili uvjerenja svih zaposlenika i potencijalnih zaposlenika. Takva politika će, u najmanju ruku, sadržavati slijedeće:

- a. Izjavu o zabrani nezakonite diskriminacije na osnovu vjere; izjavu da "vjera" označava svako iskreno pridržavanje vjerskih ponašanja, praksi i/ili uvjerenja; i izjavu da je poslodavac obavezan da odobri zahtjev zaposlenog i potencijalnog zaposlenika za razumnu prilagodbu na osnovu vjerske prakse i/ili

uvjerenja, zaposlenika ili potencijalnog zaposlenika, osim ako će zahtjev izazvati posebne poteškoće za poslodavca.

- b. Način distribucije politike o vjerskoj prilagodbi svim zaposlenicima i potencijalnim zaposlenicima u policijskom odjelu.
- c. Opis postupka koji se koristi od strane zaposlenih i potencijalnih zaposlenih koji žele da zatraže vjersku prilagodbu u policijskom odjelu i rok do kada policija pravovremeno treba da odgovori na takav zahtjev, uključujući: obrazac zahtjeva u kojem zaposlenik ili potencijalni zaposlenik treba da precizira vjersku prilagodbu koja se traži; obrazac koji zahtijeva od odjela policije da precizira da li je zahtjev odobren ili odbijen s razlozima zbog čega je odbijen; i podatke o osobama čije zahtjeve za vjerske prilagodbe treba rješavati.

U slučaju da SAD predlaže izmjenu politike koju je Grad predložio, Sjedinjene Američke Države se slažu da će te prijedloge dostaviti u roku od trideset (30) dana od dana prijema takve politike od Grada i da će saradivati s Gradom kako bi se riješilo bilo kakvo neslaganje. Ako SAD i Grad ne mogu postići dogovor, svaka strana može koristiti rješavanje sporova navedeno u stavu E. 2. ovog ugovora.

2. U roku od trideset (30) dana od datuma kada Grad finalizira pismene politike i procedure navedene u stavu 1. C., gore, Grad će poduzeti sve potrebne radnje radi usvajanja novoizrađene politike i procedure. U roku od petnaest (15) dana od dana kada Grad usvoji novu politiku i postupke utvrđene u stavu 1. C., gore, Grad će:

- a. Izvršiti distribuciju kopija takve politike i procedura za sve zaposlenike Policijskog odjela, supervizore i agenate i dostaviti kopiju tužitelju Sjedinjenim Državama. Svaki pojedinac (osim SAD-a) koji primi kopiju potpisat će se, čime potvrđuje da ju je primio i pročitao. Potpisana potvrda od strane svakog zaposlenika bit će pohranjena u personalnom dosijeu zaposlenog, dok će se potpisana potvrda od strane svakog supervizora također čuvati kod službenika Komisije EEOC. Elektronska sredstava distribucije, pristup i potvrde politike i procedure u Policijskom odjelu smatrat će se postupanjem u skladu s ovom odredbom.

- b. Objaviti takve politike i procedure za sve zaposlene u Policijskom odjelu, između ostalog, isticanjem u svim zgradama i objektima koji se koriste za postavljanje informacija Komisije EEOC, poslati elektronskom poštom svim zaposlenim i objaviti bilo na internet ili intranet web stranicama koje se koriste za postavljanje obavještenja ili promjene politike koja se odnosi na Policijski odjel, ako je na raspolaganju.
- c. Osigurati da svaki novi zaposlenik ili supervizor Policijskog odjela dobije kopiju pisane politike i procedure u skladu sa stavom 1. C., iznad, u vrijeme prijema novog zaposlenog ili u vrijeme izbora supervizora ili imenovanja. Svaki novi zaposlenik ili supervizor Policijskog odjela potpisat će potvrdu da je on ili ona pročitao i razumio takvu politiku i proceduru. Potpisana potvrda novog radnika treba se pohraniti u personalni dosije zaposlenog, a potpisana potvrda novog supervizora također mora biti kod službenika EEOC-a. Elektronske potvrde bit će prihvatljive u skladu s ovom odredbom.

3. U roku od devedeset (90) dana od datuma kada Grad usvoji pismene politike i procedure navedene u stavu 1. C., iznad, Grad će održati obuku o novim politikama i procedurama, kao i o zabranama diskriminacije na osnovu religije i odmazde prilikom zapošljavanja u skladu sa Članom VII za sve kadrove u Policijskom odjelu koji su uključeni u postupak zapošljavanja i izbora, vrednovanje performansi posla, ili discipline postupke protiv zaposlenih u Policijskom odjelu. Grad će također održati posebnu obuku o ovoj temi za sve zaposlene koji nisu supervizori u policiji. Svaki trening održat će se uživo i uključit će, u najmanju ruku, detaljno objašnjenje gradske politike i procedure i zabrane diskriminacije pri zapošljavanja na osnovu religije i odmazde prema Članu VII.

Opis svakog od predloženih programa obuke, uključujući kopije svih predloženih materijala za obuku, dostavit će se zastupniku tužitelja Sjedinjenih Država radi razmatranja i odobrenja najmanje trideset (30) dana prije datuma koji Grad predlaže za obavljanje bilo koje obuke.

d. Čuvanje dokumentacije i izvještavanje

1. U toku trajanja ovog ugovora, Grad će sačuvati takvu evidenciju koja je neophodna da dokumentuje primjenu Ugovora. Grad će dostaviti takve evidencije i dokumente relevantne za njegovu usklađenost s realizacijom ovog ugovora zastupniku tužitelja Sjedinjenih Država u roku od trideset (30) dana od dana pismenog zahtjeva uručenog zastupniku Grada.

2. Grad će dostaviti pismenu obavijest zastupniku tužitelja Sjedinjenih Država o bilo kojoj disciplinskoj ili drugoj akciji koja je predložena ili poduzeta protiv gđe Gunn u vrijeme trajanja ovog ugovora, odmah nakon što se takva akcija predlaže ili je preduzeta. Sjedinjene Države imat će pravo na uvid i kopiranje svih dokumenata koji se odnose na takvu akciju nakon pisane obavijesti Gradu u razumnom roku bez dodatnog naloga ovog suda.

3. Grad će sačuvati sve dokumente koje posjeduje a koji se odnose na žalbe ili optužbe za diskriminaciju na poslu na osnovu vjere, koji se mogu podnijeti protiv Policijskog odjela, ili bilo kojeg radnika, agenta ili predstavnika Uprave policije, i koji se odnose na zaposlenog ili podnosioca zahtjeva za zapošljavanje u policijskom odjelu, kroz (1) Interne procedure žalbi/pritužbi u Policijskom odjelu; (2) preko Komisije EEOC; ili (3) kroz bilo koju drugu federalnu, državnu ili lokalnu agenciju ovlaštenu za primanje takve žalbe ili preko njih. Grad će dostaviti kopije dokumenata koji se odnose na takve pritužbe ili prijave zastupniku tužitelja Sjedinjenih Američkih Država u roku od petnaest (15) dana od dana prijema takvih pritužbi ili prijava. Osim toga, Sjedinjene Države imat će pravo uvida i kopiranja svih dokumenata koji se odnose na takve žalbe ili prijave uz obavijest Gradu u roku od (30) trideset dana bez naknadnog naloga ovog suda. Grad može izabrati dostavu navedenih dokumenata elektronskim putem.

e. Zadržavanje nadležnosti i rješavanje sporova

Sud će zadržati nadležnost nad ovim ugovorom u svrhu izvršenja svojih odredbi i rješavanja sporova koji mogu nastati između strana. Po isteku dvije godine od dana stupanja na snagu ovog ugovora isteći će nadležnost ovog suda nad ovim sporazumom.

f. Razno

1. Sve stranke snosit će svoje troškove i troškove parničenja, uključujući advokatske troškove.

2. Ako se pokaže da je bilo koja odredba ovog sporazuma nezakonita, samo će sporne odredbe biti nevažeće, a ostale odredbe ostat će na snazi.

3. Ovaj ugovor predstavlja cijeli sporazum i saglasnost ugovornih strana. Sve izmjene ovog ugovora moraju biti međusobno dogovorene i u pisanom obliku potpisane od strane Stranaka.

4. U smislu ovog ugovora pojam "dan" odnosi se na kalendarski dan.

g. Datum stupanja na snagu

Datum stupanja na snagu ovog ugovora računa se od momenta kada je odobren od strane Suda.

Datum: 18. decembar 2013. godine.

Sharon Lovelance Blackburn

Sudija Distrikta SAD-a

U ime tužitelja SAD

Delora L. Kennebrew

Šef Odjela za zapošljavanje

Divizija građanskih prava

Karen Woodard,

zamjenik načelnika

Louis Whitsett (DC broj 257626),

viši zastupnik optužbe

United States Ministarstvo pravde

Divizija građanskih prava

Odjel za zapošljavanje, PHB 4038

950 Pennsylvania Avenue, NW

Washington, DC 20530

(202) 305-0942 (telefon)

U ime tuženog Grada

Birmingham, Alabama

Jeffrey Gilliam
(AL Bar br ASB-6843-164),
pomoćnik gradskog advokata
Grad Birmingham
Pravni Odjel
City Hall, Room 600
710 North 20th Street
Birmingham. Alabama 35203-2290
(205) 254-2369 (telefon)
(205) 254-2502 (faksimil)
Jeffrey.Gilliam@ci.birmingham.al.us

PREDMET:

KOMISIJA ZA JEDNAKE MOGUĆNOSTI U ZAPOŠLJAVANJU (EEOC) I ELIZABETH MCDONOUGH PROTIV KATOLIČKOG UNIVERZITETA AMERIKE

Uvod

U ovom predmetu tužitelji su Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC) i Elizabeth McDonough protiv Katoličkog univerziteta Amerike. Časna sestra Elizabeth McDonough i Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju tvrdili su da je Katolički univerzitet počinio diskriminaciju na osnovu spola i odmazdu kada je odbijen zahtjev Tužiteljice za potvrdu mandata stalnog profesora na Katoličkom univerzitetu u Odjelu kanonskog prava. Okružni sudija Louis F. Oberdorfer u prvostepenom postupku odbacio je tužbu kao nedozvoljenu na osnovu vjerske klauzule iz Prvog amandmana. Apelacioni sud složio se sa sudijom Oberdorferom da klauzula o slobodnom ispovijedanju vjere zabranjuje sudsku reviziju ovog slučaja, jer je uloga časne sestre McDonough na Katoličkom univerzitetu "funkcionalno ekvivalentna ulozi svećenika". Ovdje predstavljamo presudu Apelacionog suda, koji je potvrdio odluku prvostepenog suda o odbacivanju tužbe.

Sažetak presude Apelacionog suda¹²³

83 F.3d 455

70 Fair Empl.Prac.Cas. (BNA) 1230,

68 Empl. Prac. Dec. P 44,051, 317 U. S. App. D. C. 343,

64 USLW 2728, 109 Ed. Zakon Rep. 568

Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC) i Elizabeth McDonough, apelanti

protiv

Katoličkog univerziteta Amerike, protivnik apelacije

¹²³ Vidjeti presudu Apelacionog suda: (EEOC) i Elizabeth McDonough, apelanti, protiv Katoličkog univerziteta Amerike, pristupljeno 15.5.2015, <http://caselaw.findlaw.com/us-dc-circuit/1221990.html>.

Br. 94–5263, 94–5283.

Sjedinjene Američke Države, Apelacioni sud,
District of Columbia.

Odlučeno 14. maja 1996.

BUCKLEY, okružni sudija:

1

Časna sestra Elizabeth McDonough i Komisija za jednake mogućnosti u zapošljavanju tvrde da je Katolički univerzitet počinio diskriminaciju na osnovu spola i odmazdu, čime je prekršio član VII Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine, odbivši zahtjev apelantice za potvrdu mandata na Univerzitetu u Odjelu kanonskog prava. Okružni sudija Louis F. Oberdorfer u prvostepenom postupku odbacio je tužbu kao nedozvoljenu na osnovu vjerske klauzule iz Prvog amandmana. Mi se slažemo sa sudijom Oberdorferom da klauzula o slobodnom ispovijedanju vjere zabranjuje sudsku reviziju ovog slučaja, jer je uloga časne sestre McDonough na Katoličkom univerzitetu "funkcionalno ekvivalentna ulozi svećenika". Također se slažemo da bi primjena Člana VII na njen radni odnos predstavljala uplitanje Federalne vlade u vjerske poslove, što je zabranjeno na osnovu klauzule o odvojenosti države od crkve.

I. Pozadina predmeta

2

a. Odjel za kanonsko pravo na Katoličkom univerzitetu Amerike

3

Katolički univerzitet Amerike osnovao je papa Leo XIII 1887. godine kao rimokatoličku instituciju visokog obrazovanja. Prvobitno, Univerzitet je bio "strogo papinska institucija, koja funkcioniše pod rukovodstvom Svete Stolice." *Granfield v. Catholic University of America*, **530 F.2d 1035**, 1043 n. 19 (DCCir.1976). Iako su pravila Univerziteta izmijenjena 1970. godine, dajući mu veću nezavisnost od Vatikana, Univerzitet i dalje ostaje "sektaška institucija",

kojom upravlja Upravni odbor od petnaest članova američke katoličke hijerarhije (obično biskupa) i petnaest laika. Univerziteti su imali Odjel kanonskog prava i Odjel teologije (koji su odjeli u okviru religijskih studija) i Filozofski fakultet, međutim, i dalje imaju kanonski status "crkvenih fakulteta". (Vidjeti: *Canonical Statut Crkvenog fakulteta na Katoličkom univerzitetu Amerike (Canonical Statut), Dio I, Sek. 1*).

4

Ovaj slučaj odnosi se na Odjel kanonskog prava Univerziteta (Odjel). Kanonsko pravo je "fundamentalno tijelo crkvenog zakona" Rimokatoličke crkve. Kanonsko pravo definiše sakramentalni život Crkve kao i obaveze i prava vjernika. Odjel ima za svrhu "upoznavanje studenta sa cjelovitošću tijela crkvenog zakona, njen razvoj i interpretaciju" (Statut Crkvenog fakulteta kanonskog prava, Dio I); to je jedina institucija u SAD-u koja je ovlaštena od strane Vatikana da izdaje tumačenja crkvenog zakona.

b. *Časna sestra Elizabeth McDonough*

5

Sestra Elizabeth McDonough časna je sestra dominikanskog reda. Nakon polaganja zavjeta, sestri McDonough dodijeljeno je da predaje matematiku, nauku i religiju u katoličkoj srednjoj školi u Connecticutu i Ohio. U januaru 1976. godine njen pretpostavljeni predložio je da ona nastavi studije radi sticanja diplome iz kanonskog prava, polja studija koje je Katolička crkva tek otvorila za žene. U skladu s tim, u jesen 1978. godine, sestra McDonough upisala je Školu religijskih studija na Katoličkom univerzitetu. Godine 1979. ona je prebačena u Odjel za kanonsko pravo i u maju 1982. godine postala peta žena na Katoličkom univerzitetu koja je stekla doktorat iz kanonskog prava.

6

Ubrzo nakon što je diplomirala, sestra McDonough aplicirala je za mjesto nastavnika u Odjelu. Njena je aplikacija prihvaćena, a 1983. godine postala je prva žena koja je primljena na fakultet s mandatom nastavnika. Pored održavanja nastave, sestra McDonough pomagala je studentima, objavljivala tekstove i vršila

različite usluge konsaltinga. U čin docenta unaprijeđena je 1988. i počela se pripremati za osiguranje mandata stalnog profesora.

7

c. Aplikacija za stalnog profesora u Odjelu kanonskog prava

8

Kako bi se stekao mandat stalnog profesora u Odjelu kanonskog prava, kvalifikacije podnosioca zahtjeva moraju prvo pregledati tri akademska tijela: redovni članovi fakulteta u okviru Odjela Škole religijskih studija; Odbor za imenovanja i unapređenja (Škola CAP) i Odbor akademskog Senata za imenovanja i unapređenja (Senat CAP). Povoljna preporuka bilo kojeg od ovih organa zahtijeva većinu glasova onih koji učestvuju u razmatranju zahtjeva. Procedure po kojima se donose odluke navedene su u Priručniku fakulteta Univerziteta i obično se primjenjuju na sve kandidate za redovne pozicije na Univerzitetu. Pošto je Odjel kanonskog prava u sklopu crkvenog fakulteta, aplikantov zahtjev za mandat u Odjelu koji je prošao pregled njegovih akademskih kolega mora biti odobren od strane crkvenih vlasti u skladu s postupcima utvrđenim u Univerzitetском kanonskom statutu. Ovi postupci predviđaju da, nakon što je kandidat dobio afirmativne preporuke Senata CAP, predsjednik Univerziteta mora prosljeđiti zahtjev Kancelaru, koji je, po službenoj dužnosti, nadbiskup Washingtona, kao i sve relevantne informacije o primjerenosti imenovanja kandidata na crkvenom fakultetu (Kanonski statut, Dio III, Sec. 6, Dio V, Sec. 3). Kancelar je taj koji "odobrava kanonsku misiju da neko predaje u ime Crkve" (Id., Dio V, Sec. 4).

9

Kanonski statut predviđa, također, da prije nego Kancelar može imenovati osobu na poziciju redovnog profesora, članovi Upravnog odbora koji su biskupi moraju pregledati prijave i, nakon konsultacija s Vatikanom, izdati "deklaraciju za Kancelara da nema prepreka za imenovanje" (Id., Dio V, Sec. 6.1 & n. 3). U slučaju imenovanja jednog od redovnih profesora Odjeljenja, proces konsultacija produžio se na period od sedamnaest mjeseci, u kojem je kandidat odgovarao u pisanom obliku na pitanja koja je

postavio Vatikan preko nadbiskupa Washingtona i imao sastanke sa nekoliko grupa biskupa, kardinala i drugih crkvenih službenika, kako u SAD-u, tako i u Rimu.

10

Sestra McDonough dostavila je svoj inicijalni zahtjev za mandat u augustu 1988. Fakultet kanonskog prava je 4. oktobra 1988. godine glasao da se ne preporučuje mandat s podijeljenim glasovima, dva u korist, tri protiv, a jedan uzdržan. Ona se žalila na ovu odluku Školi CAP, koja je bez glasanja njen zahtjev vratila Odjelu za preispitivanje u svjetlu novog članka koji je ona objavila. Fakultet kanonskog prava je 15. novembra 1988. godine održao drugo glasanje i opet se nije prikupila većina glasova potrebna da se podrži njen zahtjev. Nakon konsultacija sa članovima svoje vjerske zajednice, sestra McDonough povukla je svoj zahtjev.

11

Sestra McDonough podnijela je izmijenjen zahtjev narednog januara i, treći put, Fakultet kanonskog prava nije dao potvrdnu preporuku glasanjem tri prema tri. Ona se ponovo žalila Školi CAP, koja je ovog puta podržala njen zahtjev i uputila ga na viši nivo pregleda, tj. Senatu CAP. Ovo tijelo odbilo je zahtjev sestre McDonough apsolutnom većinom i to tri protiv, jedan za, a dva uzdržana.

12

Sestra McDonough žalila se na odluku Senata CAP, navodeći da je imala "neravnopravan i nepravedan tretman". Akademski zamjenik predsjednika Univerziteta odobrio je njenu žalbu i vratio njen zahtjev Senatu CAP za preispitivanje odluke, pozivajući se na "materijalna i proceduralna pitanja". U periodu između prve odluke Senata CAP i ponovnog preispitivanja njenog zahtjeva, sestra McDonough je dostavila kopije novih članaka koji su objavljeni; i Univerzitet je zatražio vanjskog evaluatora da ocijeni njenu stipendiju. Napisala je također i pisma dvojici članova Senata CAP izražavajući svoje vjerovanje da su postavljeni viši standardi prilikom razmatranja njenog zahtjeva zbog njenog spola. Nakon razmatranja novoobjavljenih članaka i uprkos povoljnoj ocjeni

vanjske evaluacije, 14. novembra 1989. Senat CAP jednoglasno je odbio odobriti mandat. Razlozi za ovakvu odluku su:

13

1. Stipendija kandidatkinje nije na visini standarda koji se očekuju od kandidata za odobrenje mandata;

14

2. Iako je Odbor prepoznao doprinos kandidatkinje da servisira i praktikuje kanonsko pravo, ta činjenica ne utiče značajno na obavljanje nastave i naučnih publikacija;

15

3. S obzirom na podijeljene glasove Odeljenja fakulteta i Odbora za imenovanja i unapređenja Škole za religijske studije, Odbor nije mogao "biti siguran van razumne sumnje da kandidat posjeduje ... optimalne kvalifikacije za poziciju" i zbog toga se suzdržao "preporučiti davanje mandata" (Priručnik Fakulteta, str. 8).

17

d. EEOC i postupak pred Okružnim sudom

18

Sestra McDonough podnijela je prijavu zbog diskriminacije Komisiji za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC) protiv Katoličkog univerziteta 18. januara 1990. Nakon dvogodišnje istrage, bez uspjeha u mirno rješenje spora, EEOC se pridružio sestri McDonough u pokretanju ove tužbe, u kojoj se navodi da je, odbijajući zahtjev sestre McDonough za mandat stalnog profesora, Katolički univerzitet počinio diskriminaciju i odmazdu koji su u suprotnosti sa članom VII Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine, 42 USC § 2000e i dalje.

19

Predmet je došao na sud 3. novembra 1993. godine, a zaključen je nedjelju dana kasnije. Ono što se pojavilo kao kritično činjenično pitanje jeste to da li su razlozi za odbijanje mandata sestri McDonough – "marginalni učinak u nastavi i naučnim publikacijama", koje je Univerzitet naveo bili dovoljni. Da bi se to utvrdilo,

sestra McDonough iznijela je kao dokaz poređenje svog nastupa sa dva druga najnovija zahtjeva za sticanje mandata u Odjelu za kanonsko pravo, čijia su obojica podnosilaca bili muškarci. Ovo poređenje uglavnom se fokusira na količinu njenih publikacija i kvalitet stipendija.

21

Nakon pregleda podnesaka stranaka i održane usmene rasprave, sudija Oberdorfer odbacio je tužbu bez odlučivanja o meritumu. On je zaključio da bi "primjena Člana VII [činjenica i odnosa] prekršila klauzule o slobodnom ispovijedanju vjere i zabrani države da se miješa u poslove crkve ...", 856 F.Supp. na 9. Posebno, on je zaključio da je "primarna uloga sestre McDonough u Odjelu za kanonsko pravo funkcionalni ekvivalent zadatka svećenika", id. u 10, i zaključio da "klauzula o slobodnom ispovijedanju vjere isključuje preispitivanje ove odluke o zapošljavanju". Id. na 11. On je također smatrao da klauzula o odvojenosti države od crkve zabranjuje ocjenu njenog prigovora za "sudsku ocjenu 'kvaliteta' [njene] stipendije o kanonskom pravu, i produženo praćenje i istragu koju je izvršio EEOC, jer bi to predstavljalo prekomjerno uplitanje u religiju ..." Id. u 12.

22

U svojim žalbama na odluku Okružnog suda, apelanti su iznijeli niz argumenata, među kojima su slijedeći: (1) "svećenički izuzetak" na koji se poziva Okružni sud diskreditovan je odlukom Vrhovnog suda u predmetu O djeljenje za zapošljavanje Oregon protiv Smitha, 494 US 872, 110 S.Ct. 1595, 108 L.Ed.2d 876 (1990); (2) čak i ako izuzetak ostaje na snazi, to se ne odnosi na činjenice u ovom predmetu; i (3) s obzirom na to da Okružni sud nije imao obavezu da se očituje o bilo kojem vjerskom pitanju, ovaj predmet nije mogao predstavljati opasnost od "nepotrebnih vladinih uplitanja" u religijska pitanja i kršenje klauzule o odvojenosti države od crkve.

II. Analiza

23

Ovaj slučaj predstavlja sukob između dva interesa najvišeg reda: interesa Vlade u iskorjenjivanju diskriminacije u zapošljavanju i ustavnog prava crkve da upravlja svojim poslovima bez vladinih uplitanja. Kao i u mnogim drugim slučajevima koji se bave autonomijom vjerskih tijela, ovaj predmet zahtijeva analizu i na osnovu klauzule o slobodnom ispovijedanju vjere i klauzule o odvojenosti države od crkve iz Prvog amandmana. Mi ćemo se očitovati o objema klauzulama.

a. Klauzula o slobodnom ispoljavanju vjere

24

Klauzula o slobodnom ispoljavanju vjere predviđa da “Kongres neće donijeti zakon o zabrani ... slobodnog ostvarivanja [vjere]” (Ustav SAD-a Amandman I). Granice postavljene od strane Prvog amandmana za Vladu protežu se na pravosudne i zakonodavne vlasti. (Vidjeti: *predmet Kreshik v. Katedrala Svetog Nikole Ruske pravoslavne crkve u Sjevernoj Americi*, **363 US 190**, 191, 80 S.Ct. 1037, 1038, 4 L.Ed.2d 1140, 1960).

25

Vrhovni sud potvrdio je da Vladine akcije mogu povrijediti slobodno ispoljavanje vjere, koje je u suprotnosti sa Prvim amandmanom, na dva sasvim različita načina: prvo, ometanjem sposobnosti vjernika da poštuju naredbe ili prakse svoje vjere, vidi npr. *predmet Crkva Lukumi Babalu Aye, Inc. v. Grad Hialeah*, **508 US 520**, 531-33, 113 S.Ct. 2217, 2226, 124 L.Ed.2d 472 (1993), i, drugo, zadiranjem u sposobnost crkve da upravlja svojim unutrašnjim poslovima. Vidi npr. *Kedroff v. Katedrala Sveti Nikola Ruske pravoslavne crkve u Sjevernoj Americi*, **344 US 94**, 116, 73 S.Ct. 143, 154-55, 97 L.Ed. 120 (1952) (klauzula o slobodnom ispovijedanju vjere štiti pravo vjerskih organizacija “da odlučuju same za sebe, bez uplitanja države, o pitanjima upravljanja crkvom, kao i o vjeri i doktrini”).

26

Vrhovni sud pokazao je posebnu suzdržanost da se miješa u crkveni odabir vlastitog klera. Vidi, npr., Gonzalez protiv nadbiskup Manila, **280 US 1**, 16, 50 S.Ct. 5, 7–8, 74 L.Ed. 131 (1929) (“Isključiva je funkcija crkvene vlasti da utvrdi šta je bitno od kvalifikacija za svećenika i da li ih kandidat posjeduje”); Srpska pravoslavna eparhija protiv Milivojevich, **426 US 696**, 717, 96 S.Ct. 2372, 2384, 49 L.Ed.2d 151 (1976) (“Pitanje crkvene discipline i organizacija crkvene hijerarhije u srži su crkvenog poslanja”).

1. Svećenički izuzetak

27

Oslanjajući se na ove i druge predmete, ovaj sud i brojni drugi već dugo smatraju da klauzula o slobodnom ispoljavanju vjere izuzima izbor klera od primjene Člana VII i sličnih odredbi, i kao posljedica toga, isključuju se građanski sudovi od odlučivanja o diskriminaciji pri zapošljavanju a po tužbama svećenika protiv crkve ili vjerske institucije u vezi sa zapošljavanjem. Vidi npr. Minker v. Baltimore Godišnja konferencija United Methodist Church, **894 F.2d 1354**, 1358 (DCCir.1990); McClure v. Salvation Army, 460 F.2d 553, 558, 560 (5 Cir.1972) (priznajući “da je veza između organizirane crkve i njenih svećenika kao njena žila kucavica” i da bi primjena Člana VII na ovu vezu predstavljala miješanje u vjerske slobode); Mladi protiv Konferencije Northern Illinois United Methodist Church, **21 F.3d 184** (7 Cir. 1994); Scharon v. Episcopal Presbyterian Hospital St. Luke, **929 360 F.2d** (8 Cir.1991); Natal v. Christian and Missionary Alliance, **878 F.2d 1575** (1 Cir. 1989). Mi smo napomenuli da prilikom izuzeća zapošljavanje svećenika od Člana VII “ne moraju se naći faktori koji su samostalno crkveni po prirodi, nego da se odnose na pastoralna imenovanja”. Minker, 894 F.2d na 1357 (citirajući Granfield, 530 F.2d na 1047 - plaće svećenika su interna vjerska pitanja).

28

Svećenički izuzetak nije ograničen samo na pripadnike klera. Ovaj izuzetak također se primjenjuje na zaposlene u vjerskim

institucijama čija se “primarna dužnosti sastoji od nastave, širenja vjere, crkvenog upravljanja, nadzora vjerske discipline, ili nadzora ili učestvovanja u vjerskim ritualima i bogoštovanju...” Rayburn v. Generalna konferencija adventista sedmi dan, **772 F.2d 1164**, 1169 (4 Cir.1985) Ako su njihove pozicije “važne za duhovne i pastoralne misije crkve”, oni se “treba da uzmu u obzir kao ‘kler’”. (Vidi također Scharon, 929 F.2d na 362-63, položaj bolničkog kapelana je “prvenstveno” svećenička “pozicija”); EEOC v. Southwestern Baptist Theological Seminary, **651 F.2d 277**, 283 (5 Cir.1981); Powell v. Stafford, 859 F.Supp. 1343, 1346–47 (D.Colo.1994) (profesor teologije u katoličkoj srednjoj školi). U ovom predmetu, okružni sud utvrdio je da se zapošljavanje sestre McDonough odnosi na “svećeničke funkcije”.

41

3. Da li se svećenički izuzetak odnosi na sestru McDonough?

42

Sestra McDonough tvrdila je da čak i ako se svećenički izuzetak može primijeniti, Okružni sud primijenio ga je preširoko u ovom predmetu. Ona je naglasila činjenicu da ona nije svećenik i tvrdila je da joj dužnosti nisu bile prvenstveno vjerske. Mi smatramo da prva tvrdnja nije relevantna a s drugom tvrdnjom se ne slažemo.

43

U predmetu Minker, koji je jedini prethodni slučaj u kojem smo primijenili svećenički izuzetak, tužitelj je bio zaređeni svećenik. U skladu s tim, nismo imali potrebe da utvrđujemo da li izuzetak treba proširiti i na osobe koje, iako nisu zaređene, ipak, imaju “svećeničke funkcije” (894 F.2d u 1358). Kao što je ranije navedeno, međutim, ostali sudovi proširili su primjenu izuzetka uključujući i zaposlene u vjerskim institucijama čije su dužnosti po prirodi vjerske. Vidi npr. Rayburn, 772 F.2d na 1165 (saradnik svećenika koji je završio obuku u bogosloviji, ali nije bio zaređen, a čija je uloga uključivala propovijedanje i druge “evangelističke, liturgijske i savjetovne odgovornosti”). Mi smatramo da je njihova logika uvjerljiva i slažemo se da svećenički izuzetak obuhvata sve zaposlene u vjerskoj instituciji, bez obzira da li su zaređeni ili

ne, čija primarna funkcija služi duhovnoj i pastoralnoj misiji. (Vidjeti: *Rayburn*, 772 F.2d u 1169).

44

Stoga moramo razmotriti da li su odgovornosti sestre McDonough kao člana Fakulteta kanonskog prava u osnovi vjerskog karaktera. Donoseći tu odluku, razmatramo da li bi se njene "primarne dužnosti sastojale od nastave, širenja vjere, crkvenog upravljanja, nadzora vjerske discipline, ili nadzora i sudjelovanja u vjerskim ritualima i bogoslužju". (Citat B. Bagni, *Diskriminacija u Ime Gospoda: Evaluacija diskriminacije u vjerskim organizacijama*, 79 Colum.L.Rev 1514, 1545 (1979)). Dužnosti sestre McDonough jasno odgovaraju ovom opisu. Ona bi bila član crkvenog fakulteta, čija je misija da "jača i podučava svete doktrine i discipline u vezi s tim" (Kanonski statut Crkvenog fakulteta Katoličkog univerziteta Amerike (Canonical Statut), Dio I, Sec. 2). Vidi i id., Dio II, Sec. 3 (c) (svrha crkvenih fakulteta uključuje upute učenicima u "svećeničke studije"). Kursevi predavanja na Fakultetu kanonskog prava uređeni su

45

za pripremu studenata za profesionalnu praksu kanonskog prava – u parohijama i vjerskim kurijama i u crkvenim sudovima – u nastavi o kanonskom pravu, i za naučna kanonska istraživanja.

46

Statut Crkvenog fakulteta kanonskog prava, dio I. Kao članu tog fakulteta, njoj bi se povjerilo upućivanje studenata u "osnove crkvenog zakona", kojim se uređuje sakramentalni život Crkve, definišu prava i dužnosti vjernika i odgovornosti svećenika, i uređuje crkvena administracija. (Vidjeti: *Kodeks kanoskog zakona*, XXIX-XLII).

47

Mi smo utvrdili, pored toga, da je uloga Fakulteta od vitalnog značaja za duhovne i pastoralne misije Katoličke crkve. Odjel je jedini entitet u Sjedinjenim Državama ovlašten od strane Vatikana da tumači crkveno kanonsko pravo. U tom smislu, Univerzitet zahtijeva da su kursevi i programi Odjela "u skladu s normama i

propisima donesenim od strane Svete Stolice". Poseban Statut za papinske škole, dio II, Priručnik Fakulteta katoličkog univerziteta Amerike (Priručnik fakulteta) na 25. Tako da crkveni fakulteti Univerziteta služe kao instrumenti osnovani od strane Katoličke crkve u Sjedinjenim Američkim Državama za podučavanje o katoličkoj doktrini i disciplini.

48

Važno je napomenuti u tom smislu da Fakultet kanonskog prava igra važnu ulogu u obrazovanju američkih svećenika. Iako je nedavno dozvoljeno da se laici upišu u Odjel, preko 95 posto studenata u Odjelu između 1983. i 1993. godine jesu svećenici ili članovi vjerskog reda. Tokom tih istih godina, 26 od 37 doktora iz kanonskog prava Odjel je dodijelio svećenicima; od preostalih jedanaest doktorata osam su dobili pripadnicima vjerskih redova, a samo tri su pripala laicima. Ukratko, članovi Fakulteta kanonskog prava obavljaju vitalne funkcije u instrukcijama onih koji će zauzvrat interpretirati, implementirati i podučavati o zakonu kojim se uređuje Rimokatolička crkva i administracija sakramenata. Iako sestra McDonough nije svećenik, ona je član vjerskog reda i zatražila je status redovnog profesora u oblasti koja je od temeljne važnosti za duhovnu misiju njene crkve. Kanonski statut u Vatikanu predviđa veto na imenovanje na pozicije redovnih profesora na Fakultetu kanonskog prava, što potvrđuje naše razumijevanje njihovog pastoralnog i duhovnog značaja.

49

U svjetlu navedenog, odbacujemo pokušaje sestre McDonough da poređi svoju situaciju s onim situacijama tužitelja u predmetima kao što su *Weissman v. Kongregacija Shaare Emeth*, **38 F.3d 1038** (8 Cir.1994); *Geary v. Visitation of the Blessed Virgin Mary Parish School*, **7 F.3d 324** (3D Cir.1993); i *DeMarco v. Srednja škola Sveti Križ*, **4 F.3d 166** (2d Cir.1993), u kojima nije utvrđeno da Prvi amandman sprečava odlučivanje suda o diskriminaciji pri zapošljavanju. Između tih slučajeva lako se može napraviti razlika jer funkcije koje su obavljali tužitelji nisu svećeničke. Naprimjer, u *Weissmanu*, tužitelj je mogao pokrenuti postupak protiv

starosne diskriminacije protiv njegovog hrama bez kršenja Prvog amandmana, jer je

50

Weissman bio odgovoran za logističku podršku aktivnostima uključujući nadzor administrativnog i klerikalnog osoblja kao i osoblja za održavanje zgrade. On je također upravljao nekretninama i opremom i vodio je finansijske podatke. On nije bio pripadnik klera i nije igrao nikakvu ulogu u donošenju odluka koje se odnose na duhova pitanja.

51

38 F.3d u 1040. Vidi i Geary, 7 F.3d na 331 (laik nastavnik u osnovnoj parohijskoj školi); DeMarco, 4 F.3d na 171–72 (laik nastavnik matematike).

52

Činjenica da Univerzitet nije iznio tvrdnje na vjerskoj osnovi prilikom odbijanja zahtjeva sestre McDonough za imenovanje ne utiče na naš zaključak; niti činjenica da njen zahtjev nikada nije dostigao nivo crkvenog pregleda. Fokus u slučaju svećeničkog izuzetka jeste na radnji, a ne na motivu:

53

Klauzula o slobodnom ispoljavanju vjere iz Prvog amandmana štiti čin odluke, a ne motivaciju tog čina.

54

Rayburn, 772 F.2d u 1169. Kao što je navedeno u predmetu Minker, "mi ne moramo pronaći faktore koji se oslanjaju na Crkvu da su samostalno crkveni po svojoj prirodi, dovoljno je samo da se odnose na određivanje imenovanja svećenika" (894 F.2d u 1357).

55

S obzirom na to da zapošljavanje sestre McDonough kao redovnog člana Odjela za kanonsko pravo tako jasno zadovoljava test svećeničke funkcije, mi potvrđujemo odluku Okružnog suda kojom se odbacuje tužba sestre McDonough na osnovu klauzule o slobodnom ispoljavanju vjere.

b. Klauzula o odvojenosti države od crkve

56

Klauzula o odvojenosti države od crkve predviđa da “Kongres neće donositi nikakav zakon kojim se ustanovljava državna religija....”. U predmetu *Limun protiv Kurtzman*, 403 US 602, 91 S.Ct. 2105, 29 L.Ed.2d 745 (1971), Vrhovni sud je utvrdio test iz tri dijela za utvrđivanje da li određeni zakon krši klauzulu o odvojenosti države od crkve:

57

Prvo, zakon mora imati sekularnu zakonodavnu svrhu; drugo, njegov glavni ili primarni učinak mora biti takav da ne podstiče niti sprečava religiju; konačno, zakon ne smije podsticati pretjerano miješanje vlasti u religiju.

58

Id. na 612-13, 91 S.Ct. na 2.111 (citat i interni navodnici izostavljeni).

59

Okružni sud je zaključio da je monitoring i istraživanje odluke Odjela za kanonsko pravo od strane EEOC-a (Komisije za jednake mogućnosti u zapošljavanju) i sudova, i eventualno uključivanje pravosuđa u unutrašnje rasprave o doktrini, nedopustivo uplitanje civilnih vlasti u donošenje vjerskih odluka, i da bi to predstavljalo u budućnosti.

60

Iako je teško precizno definisati značenje riječi “uplitanje”, sudovi su pronašli neustavne upletenosti u religiju u situacijama kada postoji “dugotrajan pravni proces gdje su crkve i država protivnici”, *Rayburn*, 772 F.2d u 1171, i gdje se vlada stavlja u poziciju odabira između “konkurentskih religijskih vizija”. *Geary*, 7 F.3d na 330. U ovom predmetu, Sud je utvrdio da je kontroverza oko kvalifikacije sestre *McDonough* za poziciju stalnog profesora dovela do nedopustive situacije “da se procjenjuju ... konkurentska mišljenja o vjerskim temama”, te da “produženi monitoring i istraživanje” od strane Komisije EEOC predstavlja kršenje klauzule o odvojenosti države od crkve.

61

1. Procjena kvalifikacija sestre McDonough za redovnog profesora kanonskog prava

62

Katolički univerzitet je tvrdio da je odbio zahtjev sestre McDonough, jer njena predavanja i stipendija nisu ispunili standarde potrebne za redovnog člana Fakulteta kanonskog prava. Centralno pitanje na suđenju bilo je da li su ti razlozi bili prezahtjevni. Stranke su predstavile obimne iskaze u pogledu kvalitete publikacija sestre McDonough, a i ona je priznala da su "bile vjerske prirode". Od osamnaest svjedoka koji su pozvani da svjedoče u vezi s njenim kvalifikacijama, četrnaest su bili svećenici ili članovi vjerskog reda.

63

Odbacujući tužbu na osnovu klauzule o odvojenosti države od crkve, Okružni sud je obrazložio:

64

[A] Prilikom odlučivanja o činjenicama bira se između konkurentskih stručnih mišljenja. Postoje konkurentska stručna mišljenja u pogledu kvaliteta i neophodnosti vjerske supstance spisa sestre McDonough u ovom predmetu. Smatramo i zaključujemo da nije ni razumno moguće, niti zakonski dozvoljeno za laika da odlučuje o činjenicama za procjenu ovih konkurentskih mišljenja o vjerskim temama.

65

(Catholic University, 856 F.Supp. na 9.) EEOC ipak insistira, na osnovu predmeta Jones v. Wolf, 443 US 595, 99 S.Ct. 3020, 61 L.Ed.2d 775 (1979), da se ovaj spor može riješiti bez miješanja Vlade "u pitanja vjerske doktrine, politike, i prakse", pozivajući se na "neutralna načela prava" koja se "oslanjaju na cilj, dobro uspostavljen koncept ... zakona poznat advokatima i sudijama". Sažetak za žalbe EEOC na str. 23 (citira Jones, 443 US u 603, 99 S.Ct. na 3025). Predmet Jones, međutim, bavi se sporom oko crkvene imovine, i "neutralna načela" na koja se Vrhovni sud pozvao odnose se na zadužbine, tj. imovinske zakone. Kao što smo naveli u

predmetu Minker, test neutralnog načela koji je usvojen u predmetu Jones samo će “dozvoliti sudu da tumači odredbe vjerskih dokumenata koji se odnose na ... nedoktrinarna pitanja sve dok se analiza može uraditi u čisto sekularnom smislu” (894 F.2d na 1358).

66

Iako procjena stipendije nesumnjivo uključuje objektivne kriterije koji su nezavisni od vjerskih sadržaja, svećenstvo i članovi vjerskog reda koji su zamoljeni da procijene publikacije sestre McDonough nisu mogli zaobići činjenicu da treba utvrditi da li je ona kvalifikovana za posao u kojem bi “poučavala u ime Crkve” (Kanonski statut, Dio V, Sec. 4). U tim okolnostima, postojao je neizbježan rizik da bi osoba koja procjenjuje stipendiju mogla razmatrati da li su zaključci u skladu s onim što i kako Crkva uči ili što, po njenoj slobodnom mišljenju, Crkva treba da uči.

67

Sudija Oberdorfer pokušao je da odluči o predmetu u skladu s neutralnim načelima, međutim, nakon nedelju dana suđenja, on je zaključio da “je nemoguće efikasno izdvojiti vjerske elemente od sekularnih u dovoljnoj mjeri da se izbjegne škodljivo i nedopustivo miješanje u vjerska pitanja” (Katolički univerzitet, 856 F.Supp. na 12).

68

Na kraju, iako je istina da je Senat CAP sekularni organ i da je ispitao kvalifikacije u skladu sa sekularnim kriterijima utvrđenim u Priručniku Fakulteta, pogledati saglasno mišljenje na 471-72, to nikako ne znači da na njihovu odluku nisu uticali vjerski razlozi. Prilikom razmatranja kvalifikacija sestre McDonough, Senat CAP trebao je uzeti u obzir, između ostalog, “svrhu [njenog] imenovanja ... u odnosu na misiju i potrebe Odjela [kanonskog prava] ...” (Priručnik fakulteta, Dio II, čl.13). Misija tog Odjela je, naravno, vjerske naravi i teško je odrediti stepen u kojoj mjeri se uticalo na glasove članova Fakulteta kanonskog prava koji su bili protiv imenovanja, od kojih su svi bili svećenici koji su mogli postavljati pitanja sestri McDonough na vjerskoj osnovi. Ono što se

zna iz dokumentacije jeste da je Senat CAP odbio da preporuči imenovanje dijelom zato što su se neki članovi odjela fakulteta protivili kandidaturi. (Vidjeti: *str. 6 supra*).

69

U svjetlu navedenog, mi se slažemo sa sudijom Oberdorfer da "građanski sudovi ne treba da odlučuju u ovakvim sporovima". *Katolički univerzitet, 856 F.Supp. u 12.*

III. Zaključak

101

Iz navedenih razloga, smatramo da tužba EEOC i časne sestre McDonough nije dozvoljena zbog klauzule o slobodnom ispoljavanju vjere i klauzule o odvojenosti države od crkve iz Prvog amandmana i RFRA. Presuda Okružnog suda je iz tog razloga

102

Potvrđena.

ZAKLJUČAK

Prvi amandman i čl. VII Građanskog zakona štite vrlo širok spektar vjerskih prava kao što su: nošenje vjerkse odjeće na poslu, poseban režim ishrane iz vjerskih razloga, obavljanje molitve na radnom mjestu, odobravanje odsustva s posla zbog vjerskih blagdana i vjerskih obaveza, vjerski izgled koji uključuje nošenje brade i duge kose, zabrana vjerskog uznemiravanja i zabrana diskriminacije na osnovu vjere. U slučaju nesklada između radnih obaveza i vjerskih uvjerenja ili vjerske prakse, zaposlenici se mogu pozvati na razumnu prilagodbu kao jedan efikasan pravni instrument koji nalaže poslodavcu da odobri razumnu prilagodbu, odnosno izuzetak od uobičajenih radnih pravila iz vjerskih razloga, osim ako će to predstavljati "posebne poteškoće" za poslodavca. Da bi poslodavac dokazao da će razumna prilagodba izazvati "posebne poteškoće", mora prezentovati realne i materijalne dokaze koji su više od "de minimis" troškova i da bi to uticalo na poslovanje firme. Sudovi su se u svojoj praksi prilično ograničili i precizirali su u kojim slučajevima će se smatrati da bi razumna prilagodba predstavljala "posebne poteškoće". Mislimo da je ovaj pravni instrument jako dobro izbalansirao potrebe zaposlenika za udovoljavanjem njihovih vjerskih potreba kao i potrebe poslodavca da bez smetnji obavlja svoje poslovanje. Uzevši sve u obzir može se zaključiti da su SAD obezbijedile vrlo visok stepen zaštite vjerskih prava.

Posebno je značajna uloga Komisije za jednake mogućnosti u zapošljavanju (EEOC), koja sprovodi istragu nakon prijave o kršenju prava na slobodu vjere. Jako je važno naglasiti da ova Komisija ima nadležnost da sprovede istragu, da su njene odluke obavezujuće i da Komisija može pokrenuti postupak pred sudom u ime radnika koji se žalio na kršenje prava na slobodu vjere. Na ovaj način mnogo se pomaže zaposlenicima koji ponekad nemaju dovoljno pravnog znanja da sami pokrenu postupak a također na ovaj način zaposlenici se ne

izlažu finansijskim troškovima niti moraju odvajati posebno vrijeme za pravni postupak. Za razliku od ovog modela u SAD-u, ako bi se neki zaposlenik u BiH žalio na kršenje prava na slobodu vjere na poslu, morao bi sam da vodi pravni postupak pred sudom, što bi naravno odmah iziskivalo novčane troškove i gubitak vremena za zaposlenika. Istina, postoji mogućnost žalbe Uredu ombudsmena BiH, ali, nažalost, u pravilu odluke ombudsmena nisu obvezujuće za poslodavce.

Ako bismo uporedili 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 i da mogućnost promjene posla isključuje mogućnost povrede prava na slobodu vjere na radnom mjestu. Ovaj stav Sud u Strasbourgu potvrdio je više puta u svojim presudama kao što su: *Konttinen protiv Finske*, Odluka Komisije od 3. decembra 1996;¹²⁴ *Stedman protiv Ujedinjenog Kraljevstva*, Odluka Komisije od 9. aprila 1997;¹²⁵ *Kosteski protiv bivše jugoslavenske Republike Makedonija*, br. 55170/00, od 13. aprila 2006.¹²⁶

Pored toga, u SAD-u je okvir vjerskih prava koji se štiti vrlo 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 diskriminacije na osnovu vjere, jer ESLJP u Strasbourgu 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 shematski pokazali ove razlike, to bi moglo izgledati ovako:

¹²⁴ Vidjeti presudu ESLJP-a: *Konttinen v. Finland*, pristupljeno 6.4.2015, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-3379>.

¹²⁵ Vidjeti presudu ESLJP-a: *Stedman v. UK*, pristupljeno 6.4.2015, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-3620>.

¹²⁶ Vidjeti presudu ESLJP-a: *Kosteski v. Former Yugoslav Republic of Macedonia*, pristupljeno 6.4.2015, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-73342>.

VRHOVNI SUD SAD-a	ESLJP U STRASBOURGU
Širok okvir vjerskih prava i naglasak na zaštitu slobode vjere	Fleksibilan okvir vjerskih prava koja se štite (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 Komisije SAD-a za međunarodnu slobodu vjere (USCIRF)¹²⁷ za 2014. godinu iznesena je zabrinutost zbog restrikcija slobode vjere u Zapadnoj Evropi kao što su: zabrana nošenja vjerske odjeće, ritualnog klanja i vjerskog obrezivanja; zatim sprovođenje monitoringa i istraga o nepoželjnim vjerskim grupama 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.¹²⁸

Moramo reći da 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, a u kojoj je navedeno slijedeće: *"S obzirom na važnost slobode vjere u 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 je ograničenje bilo srazmjerno ili nije, nego da se primijeni stav da postojanje mogućnosti promjene posla negira bilo kakvo miješanje u pravo."*¹²⁹

Iz ovoga se može vidjeti da ESLJP mijenja svoj stav i da otvara mogućnost zaštite slobode vjere na radnom mjestu na način da

¹²⁷ United States Commission on International Religious Freedom, Annual Report 2014, pristupljeno 9.11.2014, <http://www.uscirf.gov/sites/default/files/USCIRF%202014%20Annual%20Report%20PDF.pdf>.

¹²⁸ United States Commission on International Religious Freedom, Annual Report 2014, str. 163, pristupljeno 9.11.2014, <http://www.uscirf.gov/sites/default/files/USCIRF%202014%20Annual%20Report%20PDF.pdf>.

¹²⁹ 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>.

vaga, s jedne strane, interes koji štiti poslodavac i, s druge strane, težinu ograničenja slobode vjere koja pogađa zaposlenika. Ovakav pristup ESLJP-a svakako treba pozdraviti.

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 Zapadnoj Evropi, zasnivaju na istim principima a to su: sekularno uređenje, zaštita ljudskih prava i zabrana diskriminacije.

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

DODACI

DODATAK 1

Amandman 1 (1791. godina)¹³⁰

Kongres neće donijeti zakon o uspostavljanju državne religije, niti zakon koji zabranjuje slobodno ispovijedanje vjere, a ni zakon koji ograničava slobodu govora ili štampe ili pravo naroda na mirno okupljanje i na upućivanje peticije vladi za ispravljanje nepravdi.

¹³⁰ Pristupljeno 11.5.2015, http://www.archives.gov/exhibits/charters/bill_of_rights_transcript.html.

DODATAK 2

Član VII Zakona o građanskim pravima iz 1964.
(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)¹³¹

(odabrane odredbe)

Definicije

SEC. 2000E. [Sekcija 701]

Za potrebe ovog poglavlja –

...

b. Termin “poslodavac” označava lice koje se bavi industrijom a koja utiče na trgovinu i koje ima petnaest ili više zaposlenih svakog radnog dana u svakoj od dvadeset ili više kalendarskih sedmica u tekućoj ili prethodnoj kalendarskoj godini, i bilo kojeg predstavnika takvog lica, ali taj termin ne uključuje:

1. Sjedinjene Države, korporacije u stopostotnom vlasništvu Vlade Sjedinjenih Američkih Država, indijska plemena, ili bilo koji odjel ili agenciju Distrikta Columbia, koji su obuhvaćeni statutom procedura konkurentskih usluga (kao što je definisano u sekciji 2102 Člana 5 [United States Code]), ili
2. dobrovoljne članove privatnog kluba (osim sindikata), koji je izuzet od oporezivanja u skladu sa sekcijom 501 (c) Član 26 [Internal Revenue Code of 1986],...

...

f. Termin “zaposlenik” označava pojedinca koji je zaposlen od strane poslodavca, s tim da termin “zaposlenik” neće uključivati osobu izabranu na javnu funkciju u bilo kojoj državi ili na funkciju niže političke zajednice bilo koje države od strane kvalificiranih birača ili osobu koju izabere ovaj službenik kao svoje lično osoblje, odnosno osobe imenovane na nivou kreiranja politike ili kao neposrednog savjetnika u odnosu na ostvarivanje ustavnih ili zakonskih ovlasti Ureda. Izuzeća navedena u prethodnoj rečenici ne uključuju zaposlene u državnoj službi

¹³¹ Pristupljeno 11.5.2015, <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>.

na osnovu zakona o građanskim uslugama državne vlade, vladine agencije ili nižih političkih zajednica. Što se tiče zapošljavanja u stranoj zemlji, ovaj termin uključuje pojedince koji su državljani SAD-a.

- j. Termin "religija" uključuje sve aspekte vjerskih obreda i praksi, kao i uvjerenja, osim ako poslodavac dokaže da nije u stanju odobriti razumnu prilagodbu vjerskom uvjerenju ili praksi zaposlenog ili potencijalnog zaposlenika bez posebnih poteškoća za vođenje poslovanja poslodavca.

Nezakonite prakse poslodavca

SEC. 2000E-2. [Sekcija 703]

a. Prakse poslodavca

Nezakonitom praksom smatrat će se ako poslodavac:

1. propusti ili odbije da zaposli, ili otpusti bilo kojeg pojedinca, ili na drugi način diskriminira bilo kojeg pojedinca u vezi s naknadom, uslovima ili privilegijama iz radnog odnosa zbog njegove rase, boje kože, religije, spola ili nacionalnog porijekla;

ili

2. ograniči, odvaja ili klasifikuje svoje zaposlene ili kandidata za zapošljavanje na bilo koji način koji uskraćuje ili ima tendenciju da uskrati bilo kojeg pojedinca mogućnosti za zapošljavanje ili na drugi način negativno utiče na njegov status zaposlenika zbog njegove rase, boje kože, religije, spola ili nacionalnog porijekla.

b. Prakse agencija za zapošljavanje

Nezakonitom praksom u zapošljavanju za agenciju za zapošljavanje smatrat će se ako agencija propusti ili odbije prilikom zapošljavanja, ili na drugi način diskriminiše, bilo kojeg pojedinca zbog njegove rase, boje kože, religije, spola ili nacionalnog porijekla, ili ako klasifikuje ili označava prilikom zapošljavanja bilo kojeg pojedinca na osnovu njegove rase, boje kože, religije, spola ili nacionalne pripadnosti.

DODATAK 3

Federalni zakoni i pravila u vezi s vjerskom prilagodbom

5 US Kodeks § 5550a – Kompenzacijsko vrijeme za potrebe vjerskog obreda

(5 U.S. Code § 5550A – *Compensatory time off for religious observances*)¹³²

- a. U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog člana, Ured za ljudske resurse propisat će pravila o radnom vremenu na osnovu kojih zaposlenik čije lično vjersko uvjerenje zahtijeva uzdržavanje od rada tokom određenog vremenskog perioda može izabrati da radi prekovremeno za isti period vremena za koji nije radio zbog ispunjavanja tih vjerskih zahtjeva. Svaki zaposlenik koji odluči da radi prekovremeno ima pravo na isti period kompenzacijskog vremena u toku redovnog radnog vremena (umjesto prekovremenog rada) radi vjerskih razloga, bez obzira na druge odredbe zakona.

5. Kodeks o federalnim pravilima Dio I, odjeljak J-Prilagođavanje radnog vremena radi vjerskog obreda

(5 C.F.R. Chapter I, Subpart J-Adjustment of Work Schedules for Religious Observance)¹³³

§550.1001 Primjena.

Ovaj odjeljak odnosi se na svakog zaposlenog u izvršnoj agenciji ili ispred nje kao što je definisano u članu 105 člana 5 Kodeksa Sjedinjenih Američkih Država. (U.S.C.)

§550.1002 Kompenzacijsko vrijeme za vjerski obred

- a. Ovi propisi izdaju se na osnovu člana IV Javnog zakona 95-390, koji je donesen 29. septembra 1978. Na osnovu ovog zakona i ovih propisa, zaposlenik čije lično vjersko uvjerenja zahtijeva

¹³² Pristupljeno 13.5.2015, <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/5550a>.

¹³³ pristupljeno 13.5.2015, <http://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=5b561956267b083eac15de-20934969a9&mc=true&node=sp5.1.550.j&rgn=div6>.

uzdržavanje od rada tokom određenog vremenskog perioda može izabrati da radi prekovremeno za isti period izgubljenog vremena radi ispunjavanja tih vjerskih zahtjeva.

- b. U mjeri u kojoj takve modifikacije u radu rasporeda ne ometaju efikasno ostvarenje misije agencije, agencija će u svakoj situaciji omogućiti zaposleniku priliku za prekovremeni rad radi kompenzacijskog vremena i treba u svakoj situaciji odobriti slobodno kompenzacijsko vrijeme zaposleniku koji traži takvo vrijeme radi vjerskog obreda kada lična vjerska uvjerenja zaposlenog zahtijevaju da se zaposlenik uzdrži od rada u pojedinim periodima radnog dana ili radne sedmice.
- c. U smislu navedenog stava (B) ovoga člana, zaposlenik može raditi prekovremeno, kao kompenzacijsko vrijeme prije ili poslije odobrenog kompenzacijskog vremena. Unaprijed odobreno kompenzacijsko vrijeme treba naraditi odgovarajućim iznosom kompenzacijskog prekovremenog rada u razumnom roku. Kompenzacijsko prekovremeno vrijeme računat će se zaposleniku sat za sat vremena ili na osnovu druge odobrene vremenske jedinice. Vodit će se odgovarajuća evidencija o korištenju i narađivanju kompenzacijskog prekovremenog rada.

VODIČ BIJELE KUĆE O VJERSKOJ PRAKSI I VJERSKOM IZRAŽAVANJU NA RADNOM MJESTU U FEDERALNIM INSTITUCIJAMA¹³⁴

Ovaj vodič, koji se odnosi na vjerske prakse i vjersko izražavanje, primjenjuje se na sve civilne izvršne organe agencija, službenike i zaposlenike u federalnim institucijama.

Ovaj vodič uglavnom se bavi vjerskim praksama zaposlenih i vjerskim izražavanjima kada zaposlenici djeluju u ličnom svojstvu u okviru federalnog radnog mjesta i kada javnost nema redovan pristup radnom mjestu. Vodič se ne bavi pitanjima da li i kada se Vlada i njeni zaposlenici mogu uključiti u vjerske govore usmjerene prema javnosti. Vodič se također ne bavi vjerskim praksama i vjerskim izražavanjem uniformisanog vojnog osoblja, ili vođenjem poslovanja svećenika zaposlenih od strane Federalne vlade. Ovim vodičem se također ne definiraju prava i odgovornosti nevladinih poslodavaca – uključujući i vjerske poslodavce – i njihovih zaposlenika. Iako ovaj vodič, uključujući i citirane primjere, treba da odgovori na najčešće postavljena pitanja na federalnom radnom mjestu, stvarni slučajevi ponekad mogu biti složeniji uslijed dodatnih činjenica i okolnosti koje mogu zahtijevati drugačiji rezultat od onog koji je naveden u ovom vodiču.

Odjeljak 1. Vodič za vjerske prakse i vjersko izražavanje na radnom mjestu u federalnim institucijama

Izvršni odjeli i agencije (agencija) dozvolit će lično vjersko izražavanje zaposlenim u federalnim institucijama u najvećoj mogućoj mjeri, u skladu sa zahtjevima prava i interesa na radnom mjestu i efikasnosti kao što je opisano u ovom vodiču. Agencija ne smije diskriminirati zaposlenike na osnovu vjere, zahtijevati vjersko učešće ili neučešće kao uslov za zapošljavanje, niti dozvoliti vjersko uznemiravanje. Agencije će zaposlenicima odobriti prilagodbe njihovim vjerskim

¹³⁴ Vidjeti GUIDELINES ON RELIGIOUS EXERCISE AND RELIGIOUS EXPRESSION IN THE FEDERAL WORKPLACE, pristupljeno 2.6.2015, <http://clinton2.nara.gov/WH/New/html/19970819-3275.html>.

uvjerenjima u okolnostima navedenim u ovom vodiču. Ove zahtjeve svih zaposlenika agencije će tretirati s istim poštovanjem i uvažavanjem, bez obzira na njihovu vjeru (ili nedostatak iste).

A. Vjersko izražavanje

U skladu sa zakonom, agencija neće ograničiti lično vjersko izražavanje od strane zaposlenih na radnom mjestu u federalnim institucijama, osim ako interes vlade u efikasnom pružanju javnih usluga nadmašuje interes zaposlenog u izražavanju ili kada izražavanje utiče na legitimna prava drugih zaposlenika ili kada se može stvoriti dojam, za razumnog posmatrača, da je vlada zvanično usvojila određenu religiju. Primjeri navedeni u ovom vodiču kao dozvoljeni oblici vjerskog izražavanja rijetko će ili neće nikada spadati u ove izuzetke.

Kao opće pravilo, agencija ne može regulisati lična vjerska izražavanja zaposlenih na osnovu njihovih sadržaja ili gledišta. Drugim riječima, agencija općenito ne može sprečavati privatne vjerske razgovore zaposlenih na radnom mjestu, sve dok nisu regulisani razgovori zaposlenika o drugim temama koje se mogu uporediti u vezi s učinkom na efikasnost na radnom mjestu – uključujući ideološke razgovore o politici i drugim temama – jer bi se mogla pojaviti pretpostavka o mogućoj diskriminaciji. Agencije, međutim, mogu, po svom nahođenju, razumno regulisati vrijeme, mjesto i način razgovora zaposlenih, pod uslovom da nema diskriminacije na osnovu sadržaja ili gledišta.

Federalna vlada općenito ima ovlasti da reguliše privatne govore zaposlenika, uključujući i vjerske govore, gdje je interes zaposlenog u tom govoru nadmašen interesom vlade u promociji efikasnosti javnih usluga koje obavlja. Agencije bi trebalo da koriste ovu ovlasti suzdržano, uzimajući u obzir činjenicu da su Amerikanci navikli izražavati neslaganja o kontroverznim temama, uključujući i one vjerske. Od agencije se ne traži, međutim, da omogući zaposlenicima korištenje radnog vremena radi realizacije vjerskih ili ideoloških kampanja. Federalni zaposlenici plaćeni su za obavljanje svojih službenih dužnosti, a ne da se uključe u lične vjerske ili ideološke kampanje tokom radnog vremena.

(1) Izražavanje u privatnoj zoni radnog mjesta

Zaposlenicima se treba dozvoliti vjersko izražavanje u privatnoj zoni radnog mjesta koja nije redovno otvorena za javnost u istoj mjeri u kojoj je dozvoljeno nevjersko lično izražavanje, i ono može biti podvrgnuto neutralnim standardima i ograničenjima: kao npr. da vjersko izražavanje mora biti dopušteno sve dok ne ometa agenciju u obavljanju njene službene dužnosti.

Primjeri:

(a) Zaposlenik može držati Bibliju ili Kur'an na svom radnom stolu i isti čitati tokom pauza.

(b) Agencija može ograničiti sve plakate ili postere određene veličine u privatnoj zoni radnog mjesta, ili zahtijevati da takvi plakati budu okrenuti prema zaposleniku, a ne na zajedničkim zidovima; ali poslodavac u pravilu ne može izdvojiti vjerske ili nevjerske plakate za strožiji ili povlašteniji tretman.

(2) Izražavanje između zaposlenika

Zaposlenicima treba biti dozvoljeno da se uključe u vjerska izražavanja s kolegama na poslu, u istoj mjeri u kojoj se oni mogu uključiti u nevjerska privatna izražavanja, i ona mogu biti podvrgnuta neutralnim standardima i ograničenjima: kao npr. vjersko izražavanje ne treba ograničiti sve dok to ne ometa efikasnost na radnom mjestu. Iako agencije imaju pravo da regulišu govor zaposlenika na osnovu razumne pretpostavke poremećaja, one ne bi trebalo da ograniče govor samo na osnovu hipotetičke zabrinutosti, kada ima malo činjenica da će govor štetno uticati na efikasnost na radnom mjestu.

Primjeri:

(a) U neformalnom okruženju, kao što su kafeterija i hodnik, zaposlenici imaju pravo da razgovaraju o svojim vjerskim stavovima jedni s drugima, i takvi razgovori mogu biti podvrgnuti samo istim pravilima koja bi se primijenila na druge vidove izražavanja zaposlenika. Ako agencija dopušta neograničeno nevjersko izražavanje kontroverzne prirode, mora isto tako dozvoliti kontroverzno vjersko izražavanje.

(b) Zaposlenici imaju pravo istaći vjerske poruke na odjeći u istoj mjeri u kojoj je dozvoljeno isticanje sličnih poruka. Sve dok oni ne nastupaju na način da vlada zastupa određenu religiju, vjerske poruke ne mogu se jednostavno izdvojiti ili zabraniti.

(c) U pravilu zaposlenici mogu nositi vjerske medaljone iznad svoje odjeće ili na način da su inače vidljivi. Obično, ovo neće uticati na efikasnost na radnom mjestu, i samim tim dozvoljeno je.

(3) Izražavanje usmjereno prema kolegama na poslu

Zaposlenicima je dozvoljeno da se uključe u vjersko izražavanje koje je usmjereno na kolege na poslu, a mogu čak i pokušati ubijediti kolege s posla u ispravnost svojih vjerskih stavova, u istoj mjeri kao što se zaposlenici mogu uključiti u slične govore koji se ne odnose na vjeru. Neke religije podstiču pristalice da šire svoje vjerovanje u svakoj prilici, što je dužnost koja može obuhvatiti ponašanje na radnom mjestu. Uopćeno, prozelitizam je pravo koje ima ustavnu zaštitu kao i bilo koji drugi oblik govora – sve dok razuman posmatrač ne bi to protumačio kao izraz vlade o usvajanju religije. Zaposlenik može pozivati kolege da učestvuju ili da ne učestvuju u vjerskim aktivnostima u istoj mjeri u kojoj, u skladu s brigom o efikasnosti na radnom mjestu, oni mogu pozivati svoje kolege da se uključe ili da se suzdrže od drugih ličnih sklonosti. Ali zaposlenici se moraju suzdržati od takvih izraza kada je kolega s posla zatražio da se to zaustavi ili na drugi način pokazuje da je takav vid izražavanja nepoželjan. (Takav izraz od strane supervizora predmet je posebnog razmatranja kao što je navedeno u tački B (2) ovog vodiča.)

Primjeri:

(a) Tokom pauze za kafu, jedan zaposlenik učtivo je raspravljao s kolegom s posla o tome zašto treba usvojiti njegovu vjeru. Drugi zaposlenik se ne slaže, ali ne traži da se razgovor zaustavi. U ovim okolnostima, agencija ne bi trebalo da ograničava ili ometa takve razgovore.

(b) Jedan zaposlenik poziva drugog zaposlenika da prisustvuje bogoslužju u njegovoj crkvi, iako zna da je pozvani kolega pobožni pristalica druge vjere. Pozvani zaposlenik je šokiran, i traži da se poziv ne ponovi. Originalni poziv je dozvoljen, ali zaposlenik će poštivati zahtjev kolege da ga više ne poziva.

(c) Na parkingu je jedan zaposlenik predao drugom zaposleniku vjerski pamflet pozivajući ga da pređe na drugu vjeru kako ne bi bio osuđen na vječno prokletstvo. Zaposlenik koji je vršio prozelitizam nije rekao ništa više i nije pitao svog kolegu da li će postupiti po pamfletu. Ovaj vid izražavanja obično ne treba ograničiti.

Lično vjersko izražavanje kao što je opisano u ovim primjerima dozvoljeno je na isti način, i u istoj mjeri, kao i drugi ustavom zaštićeni govori na federalnom radnom mjestu. Ovakvo izražavanje ne treba odobriti ukoliko je dio veće kampanje verbalnih napada na zaposlene kolege (ili određenog zaposlenika) koji nemaju zajedničku religiju kao onaj zaposlenik koji govori. Takav govor, na osnovu svoje pretjerane ili uznemiravajuće prirode, može predstavljati vjersko uznemiravanje ili stvoriti neprijateljsko radno okruženje, kao što je opisano u dijelu B (3) ovog vodiča, a agencija to ne treba tolerisati.

(4) Izražavanje dostupno javnosti

Kada javnost ima pristup radnom mjestu u federalnim institucijama, svi federalni poslodavci moraju biti osjetljivi u vezi s klauzulom o odvojenosti države od crkve a vjersko izražavanje ne smije stvarati razuman utisak da vlada sponzorira, odobrava ili sprečava religiju općenito, ili favorizuje ili osporava određenu religiju. To je posebno važno u agencijama koje donose odluke.

Međutim, čak i na radnim mjestima koja su otvorena za javnost nije zabranjen svaki vid ličnog vjerskog izražavanja zaposlenika. Na primjer, federalni zaposlenici mogu nositi lični vjerski nakit, osim u posebnim okolnostima (kao što je pitanje sigurnosti) koje bi mogle zahtijevati zabranu nošenja ličnog nevjerskog nakita. Zaposlenici mogu izložiti sakralnu umjetnost i književnost u ličnom području rada u istoj mjeri u kojoj mogu izložiti i drugu umjetnosti i književnost, sve dok javnost razumno shvata da je vjersko izražavanje rezultat djelovanja zaposlenika u njihovom ličnom svojstvu, a ne da dolazi od same vlade. Isto tako, tokom privatnog vremena zaposlenik može razgovarati o religiji s kolegama na javnim mjestima u istoj mjeri kao što mogu razgovarati o drugim temama, sve dok javnost može razumno shvatiti da je vjersko izražavanje rezultat djelovanja zaposlenika u ličnom kapacitetu.

B. Vjerska diskriminacija

Federalne agencije neće diskriminirati zaposlenike na osnovu njihove vjere, vjerskih uvjerenja ili stavova o religiji.

(1) Pravila i uslovi diskriminacije. Ni jedna agencija u okviru svoje izvršne vlasti neće promovisati, odbiti da promoviše, odbiti da zaposli zaposlenika ili potencijalnog zaposlenika niti će na drugi način pokazati naklonost ili nenaklonost prema zaposleniku ili potencijalnom zaposleniku zbog njegove vjere, vjerskih uvjerenja ili stavova o religiji.

Primjeri:

(a) Federalna agencija ne može odbiti da zaposli budistu, ili nametnuti više otežavajućih zahtjeva prilikom zapošljavanja za kandidate koji su budisti.

(b) Agencija ne može nametnuti, eksplicitno ili implicitno, strožije zahtjeve za promociju kršćanima, ili nametnuti strožiju disciplinu Jevrejima nego za druge zaposlenike, na osnovu njihove vjere. Također, federalna agencija ne može dati prednost kršćanima u promocijama, ili nametnuti manju disciplinu za Jevreje nego za druge zaposlenike, na osnovu njihove vjere.

(c) Nadzornik ne može nametnuti više opterećavajuće zahtjeve rada zaposleniku koji je ateista jer taj zaposlenik ne dijeli religijsko vjerovanje nadzornika.

(2) Prisiljavanje zaposlenika da učestvuje ili ne učestvuje u vjerskim aktivnostima.

Lice koje je nadzorni organ zaposleniku ne može, eksplicitno ili implicitno, insistirati da zaposlenik učestvuje u vjerskim aktivnostima kao uvjet za nastavak radnog odnosa, promociju, povećanje plate, pogodnije zadatke na poslu. Niti nadzornik može insistirati da se zaposlenik suzdrži od učestvovanja u vjerskim aktivnostima izvan radnog mjesta, osim u skladu s drugim pravnim, neutralnim ograničenjima koja se odnose na ponašanja van radnog mjesta i izražavanja zaposlenika uopćeno (npr. ograničenje političkih aktivnosti na osnovu zakona, Hatch Act).

Ova zabrana omogućava nadzorniku da se slobodno uključi u neke vrste govora o religiji. Kada vjersko izražavanje nadzornika

nema prisile i kada se shvata kao njegovo lično mišljenje, takvo izražavanje dozvoljeno je na federalnom radnom mjestu na isti način i u istoj mjeri kao i drugi ustavom zaštićeni govori. Naprimjer, ako okolnosti ukazuju na to da je izražavanje samo lični pogled nadzornika i da su zaposlenici slobodno odbili ili ignorisali njegova gledišta ili pozive bez štete za njihove karijere ili profesionalno napredovanje, takvo izražavanje je dozvoljeno.

S obzirom da nadzornici imaju moć da zapošljavaju, otpuštaju ili promovišu, zaposlenici mogu opravdano shvatiti vjersko izražavanje svojih nadzornika kao obavezujuće, čak i ako ono nije bilo zamišljeno kao takvo. Stoga, nadzornici treba da budu oprezni kako bi se osiguralo da su njihove izjave i akcije takve da zaposlenici ne vide nikakvu prisilu na vjerska ili nevjerska ponašanja (ili da reaguju ako se tako nešto desi), i treba da, kada je to potrebno, preduzmu odgovarajuće korake kako bi se odagnale takve pogrešne percepcije.

Primjeri:

(a) Nadzornik može pozvati kolege s posla na ceremoniju krštenja sina u crkvi, ili ceremoniju *micwaha* za svoju kćerku u sinagogi, ili na svoju svadbu u vjerskom hramu. Međutim, nadzornik ne može reći zaposleniku: "Nisam te vidio u crkvi ove nedjelje, očekujem da te vidim u slijedeću nedelju."

(b) Na oglasnoj ploči na kojoj se oglašavaju lične obavijesti koje nisu vezane za redovne radne zadatke, dozvoljeno je nadzorniku da postavi letak najavljujući uskrсни muzički koncert u svojoj crkvi, s najavom napisanom rukom, pozivajući kolege da prisustvuju. Međutim, nadzornik ne bi trebalo da širi dopis najavljujući da će on održati predavanje iz Talmuda u vrijeme pauze za ručak na kojem zaposlenici treba da učestvuju u diskusiji o napredovanju u karijeri, koja će se održati kao zaključak predavanja.

(c) U toku široke rasprave u kantini o raznim pitanjima koja nisu u vezi s poslom, nadzornik je rekao jednoj zaposlenici da je religija važna u životu. Ako pored toga nije ništa rečeno, i ako nema prisile, ova izjava dozvoljena je na federalnom radnom mjestu na isti način, kao i u istoj mjeri, kao i drugi ustavom zaštićeni govori.

(d) Nadzornik koji je ateista jasno je stavio do znanja da misli da nikome ko redovno ide u crkvu ne treba vjerovati. U periodu od godinu dana, nadzornik redovno povećava nagrade zaposlenicima koji ne pohađaju crkvu redovno, ali ne i zaposlenicima koji imaju jednake zasluge i koji redovno idu u crkvu. Ovaj način ponašanja razumno bi mogao biti shvaćen kao prisila i treba ga zabraniti.

(e) Tokom pauze za ručak razgovaralo se o abortusu, i iznesen je širok spektar energičnih gledišta. Jedan nadzornik iznio je stav da se slaže s onima koji imaju uvjerenje da Bog zahtijeva puno poštovanje nerođenog života, i da vjeruje da je prikladno za sve osobe da se mole za nerođene bebe. Drugi nadzornik iznio je mišljenje da abortus treba biti dozvoljen, jer Bog nas uči da žene moraju imati kontrolu nad svojim tijelima. Bez dodatnih komentara, nijedna od ovih izjava ne nameće vjerska uvjerenja ili ponašanje zaposlenika. Stoga, osim ako su nadzornici poduzeli daljnje korake kako bi prisilili druge na saglasnost s njihovim izjavama ili činili nešto drugo na način koji bi se opravdano mogao shvatiti kao prisila, njihove su izjave dozvoljene na federalnom radnom mjestu na isti način i u istoj mjeri kao i drugi ustavom zaštićeni govori.

(3) Neprijateljsko radno okruženje i uznemiravanje. Zakon protiv diskriminacije na radnom mjestu štiti federalne zaposlenike od podvrgavanja neprijateljskom okruženju, ili vjerskom uznemiravanju, u obliku vjerskih diskriminatornih zastrašivanja, ili učestalih ili teških vjerskih ismijavanja ili uvreda, bilo od strane nadzornika ili kolega. Da li će određeno ponašanje dovesti do neprijateljskog okruženja, ili predstavljati nedopustivo vjersko uznemiravanje, obično će zavisiti od frekventnosti ili učestalosti, kao i od težine. Upotreba pogrdnih izraza na uvredljiv način može predstavljati vjersko uznemiravanje prema zakonu ako je teška ili se ponovila više puta. Jedan incident, ako je dovoljno uvredljiv, može predstavljati uznemiravanje. Međutim, iako zaposlenici treba uvijek da se rukovode općim načelima uljudnosti i efikasnosti na radnom mjestu, neprijateljsko okruženje ne stvara se samim izražavanjem s kojim se neki zaposlenici možda ne slažu. U zemlji u kojoj su garantovani sloboda govora i sloboda vjere, građani treba da očekuju da će biti izloženi idejama s kojima se ne slažu.

Primjeri koji slijede imaju za cilj da pruže smjernice o tome kada ponašanje ili određene riječi predstavljaju vjersko uznemiravanje koje se ne treba tolerisati na federalnom radnom mjestu. U konkretnom slučaju, pitanje odgovornosti poslodavca zavisi od razmatranja dodatnih faktora, uključujući u kojoj mjeri je agencija bila svjesna uznemiravanja i koje je akcije agencija preduzela da bi to spriječila.

Primjeri:

(a) Zaposlenik je u više navrata napravio pogrdne primjedbe koje se odnose na druge zaposlenike s kojima radi o njihovoj vjeri ili nedostatku vjere. Ovakvo ponašanje obično će predstavljati vjersko uznemiravanje. Agencija ne bi trebalo da toleriše takvo ponašanje.

(b) Grupa zaposlenika podvrgava kolegu nizu komentara o njegovom seksualnom životu, znajući da će to izazvati osećaj nelagodnosti i uvrijeđenosti zbog njegovih vjerskih uvjerenja. Ovo će obično predstavljati uznemiravanje, i agencija takvo ponašanje ne treba tolerisati.

(c) Grupa zaposlenika koji dijele zajedničku vjeru odlučila je da želi raditi isključivo s ljudima koji dijele njihove stavove. Oni vrše verbalne napade na druge zaposlenike koji ne dijele njihove stavove, nazivajući ih paganima, grješnicima i slično. Takvo ponašanje ne treba tolerisati.

(d) Dvojica zaposlenika razmijenili su teške riječi. U žaru svađe, jedan od zaposlenika iznio je pogrdan komentar o religiji drugog. Kad su se smirili, nije bilo više komentara. Sve dok riječi nisu dovoljno teške ili učestale da mijenjaju uslove na radnom mjestu uvrijeđenog zaposlenika ili da stvaraju nasilno radno okruženje, to se ne smatra vjerskim uznemiravanjem u smislu zakona.

(e) Zaposlenici nose vjerski nakit i medaljone iznad svoje odjeće ili na način da su inače vidljivi. Drugi zaposlenici nose bedževe s uopćenim vjerskim ili antivjerskim porukama. Tipično, ovi izrazi lične su prirode i ne predstavljaju sami po sebi vjersko uznemiravanje.

(f) U svojoj privatnoj zoni rada, federalni zaposlenik drži Bibliju ili Kuran na svom radnom stolu i čita ga u pauzama. Drugi radnik prikazuje sliku Isusa i tekst Očenaša u svojoj privatnoj zoni rada.

Ovakvo ponašanje, bez dodataka, nije vjersko uznemiravanje, i ne stvara nedopustivo neprijateljsko okruženje u odnosu na zaposlenike koji ne dijele te vjerske stavove, čak i ako su uznemireni ili povrijeđeni takvim ponašanjem.

(g) Za vrijeme ručka određeni zaposlenici okupljaju se na molitvu i proučavanje Biblije u praznoj sali za konferencije, koju zaposlenici uglavnom slobodno koriste po principu ko prvi dođe, prvi je koristi. Takva okupljanja ne predstavljaju vjersko uznemiravanje, čak i ako bi se neki zaposlenici mogli osjećati isključeni zbog različitih stavova o tome kako treba da se mole ili tražiti da grupa bude raspuštena.

C. Prilagodba vjerskih praksi

Federalni zakon zahtijeva od agencija da odobre vjersku prilagodbu za zaposlenike, osim ako bi takva prilagodba izazvala posebne poteškoće za vođenje poslovanja agencije. Iako agencija ne mora odobriti prilagodbu koja će rezultirati više od *de minimis* troškova za agenciju, takvi troškovi ili poteškoće ipak moraju biti realni, a ne spekulativni ili hipotetički: prilagodbu treba odobriti, osim ako bi to izazvalo stvarni trošak za agenciju ili za druge zaposlenike ili stvarni prekid rada, osim ako nije drugačije zabranjeno zakonom.

Osim toga, vjerska prilagodba ne može biti osporena u odnosu prema drugim, nereligioznim prilagodbama. Dakle, vjerska prilagodba ne može biti odbijena ako agencija redovito dopušta slične prilagodbe za nereligiozne svrhe.

Primjeri:

(a) Agencija mora prilagoditi raspored rada potrebama zaposlenika zbog njihovih vjerskih obreda – naprimjer, Sabatha ili drugog vjerskog obreda – ako je adekvatna zamjena dostupna, ili ako odsustvo zaposlenika inače ne bi izazvalo poseban teret za agenciju.

(b) Zaposleniku mora biti dozvoljeno da nosi vjerske oznake, kao što je raspeće, jarmulka, ili marama ili hidžab, ako se odjeća ili ukras nose u toku radnog dana kao vjerska praksa ili vjersko izražavanje zaposlenika, dokle god nošenje takve odore ne ometa funkcioniranje na radnom mjestu.

(c) Zaposlenik treba biti izuzet od određenog zadatka ako bi obavljanje tog zadatka bilo u suprotnosti s vjerskim uvjerenjem zaposlenika i ako agencija ne bi trpila posebne poteškoće.

(d) U vrijeme pauze za ručak određeni zaposlenici okupljaju se na molitvu i proučavanje Biblije u praznoj sali za konferencije, koju zaposlenici uglavnom slobodno koriste po principu ko prvi dođe on je koristi. Takva okupljanja ne mogu biti predmet diskriminatornih ograničenja zbog vjerskih sadržaja.

U onim slučajevima u kojima pravila agencije nameću značajan teret na ispoljavanje vjere određenog zaposlenika, agencija mora učiniti više: agencija treba odobriti izuzetak od tog pravila za zaposlenika, osim ako agencija ima uvjerljiv interes protiv izuzeća a nema manje restriktivnih sredstva za unapređenje tog interesa.

Primjeri:

(a) Službeniku čija religija nalaže da nosi dugu kosu treba odobriti izuzeće od inače važećih pravila o nošenju kratke kose, osim ako je odbijanje izuzeća najmanje restriktivno sredstvo očuvanja sigurnosti, zaštite, discipline ili drugih obavezujućih interesa.

(b) Kandidata za zapošljavanje u vladinoj agenciji, koji je Jehovin svjedok, ne bi trebalo primoravati, suprotno njegovim vjerskim uvjerenjima, da polaže zakletvu čiji je oblik religiozno neprihvatljiv.

D. Odvojenost države od crkve

Nadzornici i zaposlenici ne smiju se uključiti u aktivnosti ili izražavanja koja bi razumni posmatrač mogao interpretirati na način da Vlada usvaja ili favorizuje ili omalovažava određene religije. Aktivnosti zaposlenih ne treba službeno kažnjavati kako bi se kršio ovaj princip; ako će, s obzirom na sve okolnosti, aktivnosti na razumnog posmatrača ostaviti utisak da Vlada odobrava, sponzorise ili sprečava religiju općenito ili favorizuje ili omalovažava određenu religiju, te aktivnosti nisu dozvoljene. Različiti faktori, kao što je kontekst izražavanja ili da li se koriste službeni kanali komunikacije, relevantni su za ono šta bi razuman posmatrač mogao zaključiti.

Primjeri:

(a) Na kraju svakog sedmičnog sastanka osoblja i prije izlaska iz sobe jedan zaposlenik predvodi molitvu u kojoj učestvuju gotovo svi zaposlenici. Svi zaposlenici obavezni su da prisustvuju sedmičnom sastanku. Nadzornik nije izričito priznao molitvu kao službenu funkciju, niti je izričito naveo da ne treba da se učestvuje u molitvi. Ovakav način ponašanja nije dozvoljen, osim ako bi u svim ovim okolnostima razuman posmatrač mogao zaključiti da molitva nije zvanično usvojena.

(b) U vrijeme Božića, nadzornik stavlja vijenac na ulaz glavne recepcije ureda. Ovo ponašanje je dozvoljeno.

Odjeljak 2. Vodeći pravni principi

U primjeni smjernica navedenih u Odjeljku 1. ovog vodiča, izvršni organi ministarstava i agencija treba da se rukovode slijedećim pravnim principima.

A. Vjersko izražavanje

Dobro je poznato da sloboda govora, klauzula iz Prvog amandmana štiti državne službenike na radnom mjestu. To pravo obuhvata i pravo da se govori o vjerskim temama. Klauzula o slobodi govora također zabranjuje Vladi da izdvaja vjersko izražavanje kao manje vrijedno: "privatni vjerski govor, daleko od toga da je siročče Prvog amandmana, u potpunosti je zaštićen klauzulom o slobodi govora kao i sekularno privatno izražavanje" (Capitol Sq, vidjeti: *Bd. v. Pinnette*, 115 S. Ct. 2448, 1995). U skladu s tim, na vladinom radnom mjestu, zaposlenikovo vjersko izražavanje ne može biti regulisano zbog svog religioznog karaktera, i kao vjerski govor obično se ne može izdvojiti za oštriji tretman u odnosu na drugo slično izražavanje.

Mnoge religije snažno podstiču svoje pristalice da šire vjersko uvjerenje s primjerom u svakoj prilici, i to je dužnost koja se može proširiti i na radnom mjestu. Uopćeno, prozelitizam ima pravo na istu ustavnu zaštitu kao i bilo koji drugi oblik govora. Stoga, na vladinom radnom mjestu, prozelitizam ne treba izdvajati zbog njegovog sadržaja za oštriji tretman u odnosu na druga nereligiozna izražavanja.

Međutim, također je dobro poznato da Vlada u svojoj ulozi poslodavca ima šire diskreciono pravo da reguliše govore svojih zaposlenika na radnom mjestu, nego što je to slučaj s regulisanjem govora u javnosti uopće. Izražavanje zaposlenika o pitanjima od javnog interesa može se regulisati ako je interes zaposlenika prevladan interesom Vlade, kao poslodavca, kad je u pitanju promocija efikasnosti javnih usluga koje obavlja preko svojih zaposlenika. Vladini poslodavci također imaju značajno diskreciono pravo da nametnu neutralno po sadržaju i stavovima mjesto i vrijeme i pravila ponašanja kojim se uređuje izražavanje privatnih zaposlenika na radnom mjestu (ali ne mogu strukturirati ili definisati takva pravila na način da diskriminiraju određena gledišta). Osim toga, govor radnika može biti regulisan ili obeshrabren ako narušava disciplinu regulisanu od strane nadzornika, ima štetan uticaj na bliske radne odnose za koje su lična lojalnost i povjerenje neophodni, ako ometa obavljanje dužnosti govornika ili ometa redovan rad preduzeća, ili pokazuje da zaposlenik ima stavove koji bi mogli navesti njegovog poslodavca ili javnost da opravdano posumnja da li zaposlenik može obavljati svoje dužnosti na odgovarajući način.

U skladu sa svojom potpunom zaštitom, vjerski govori zaposlenika treba da se tretiraju, u okviru federalnog radnog mjesta, kao i ostala izražavanja o pitanjima od javnog interesa: u određenom slučaju, poslodavac može pozvati na disciplinsku odgovornost zaposlenika zbog određenog govora ako je vrijednost govora prevagnuta interesom poslodavca za promociju efikasnosti javnih usluga koje obavlja preko svojih zaposlenika. Međutim, vjerski govori navedeni kao dozvoljeni u različitim primjerima u ovom vodiču neće nepotrebno ometati ovaj interes i ne bi trebalo da se regulišu. I pravila koja regulišu govore zaposlenika, kao i druga pravila koja regulišu govore, moraju biti pažljivo definisana kako bi se izbjeglo nepotrebno ograničavanje dozvoljenih govora.

B. Uslovi i pravila diskriminacije

Član VII Zakona o građanskim pravima iz 1964. godine zabranjuje poslodavcima, privatnim i javnim, da "propuste ili odbiju da zaposle ili da otpuste bilo kojeg pojedinca, ili na drugi način da diskriminiraju

bilo kojeg pojedinca u odnosu na naknadu, uslove, ili privilegije na radnom mjestu, zbog religije tog pojedinca..." (42 U.S.C. 2000E-2 (a) (1)). Federalna vlada također je vezana komponentom o jednakoj zaštiti klauzula o obaveznom procesu iz Petog amandmana, koji zabranjuje diskriminaciju na temelju religije. Osim toga, posebna zabrana vjerske diskriminacije u zapošljavanju odnosi se na federalnu vladu, iz člana VI, tačka 3 Ustava, koji zabranjuje Vladi sprovođenje bilo koje vrste vjerskog testa kao uslov za kvalifikaciju na bilo koje radno mjesto. Pored toga, ako Vladin zakon, propis ili praksa diskriminiraju privatnu vjersku praksu zaposlenih ili imaju za cilj da zadiru ili ograniče privatne vjerske prakse, onda takav zakon, propis ili praksa krše klauzulu o slobodnom izražavanju iz Prvog amandmana. Na kraju, na osnovu Zakona o vjerskoj slobodi, 42 USC 2000bb-1, Federalne vladine akcije koje znatno opterećuju privatnu vjersku praksu mogu biti izvršene samo ako je to opravdano ubjedljivim interesom i ako su usko prilagođene radi ostvarenja tog interesa.

C. Prisiljavanje zaposlenika na učešće ili neučešće u vjerskim aktivnostima

Zabrana vjerske diskriminacije ima šire značenje od pukog garantovanja nediskriminatorskog tretmana u formalnim odlukama o zapošljavanju, kao što su zapošljavanje i promocija. Zabrana diskriminacije odnosi se na sva pravila i uslove za zapošljavanje. Iz toga slijedi da Federalna vlada ne može zahtijevati ili prisiliti svoje zaposlenike da se uključe u vjerske aktivnosti ili da se suzdrže od uključivanja u vjerske aktivnosti. Naprimjer, nadzornik ne može zahtijevati prisustvo (ili zabranu prisustvovanja) vjerskoj službi kao uslov nastavka zaposlenja ili promocije, ili kao kriterij koji utiče na dodjelu poslovnih dužnosti. *Quid pro quo* diskriminacija ove vrste je zabranjena. Zaišta, osim zakonske zabrane prisile u potpunosti, nadzornici ne mogu insistirati na usaglašavanju vjerskog ponašanja zaposlenika u privatnom životu nimalo više nego što mogu insistirati na usaglašenosti njihovih drugih vidova privatnog ponašanja koje se ne može dovesti u direktnu vezu sa zaposlenikovom sposobnosti za obavljanje njegovih dužnosti.

D. Neprijateljsko radno okruženje i uznemiravanje

Poslodavci krše zabranu diskriminacije na osnovu Člana VII stvaranjem ili tolerisanjem "neprijateljskog okruženja", u kojem je zaposlenik izložen diskriminirajućem zastrašivanju, ismijavanju ili uvredama koje su dovoljno ozbiljne ili učestale da mijenjaju uslove na radnom mjestu žrtve. Ovaj zakonski standard može se aktivirati (u najmanju ruku) kada je zaposlenik, zbog njene ili njegove vjere ili nedostatka iste, izložen zastrašivanju, ismijavanju i uvredama. Neprijateljsko postupanje – može biti u obliku govora – ne mora doći od strane nadzornika ili od poslodavca. Radne kolege zaposlenika mogu stvoriti neprijateljsko okruženje vlastitim riječima i akcijama.

Postojanje nekog uvredljivog postupanja na radnom mjestu ne mora nužno predstavljati uznemiravanje u smislu Člana VII. Povremene i izolirane izjave koje izazivaju osjećaj uvrijeđenosti kod zaposlenika obično neće uticati na uslove zapošljavanja, a samim tim to ne bi samo po sebi predstavljalo uznemiravanje. Neprijateljsko okruženje, na osnovu Člana VII, ne uspostavlja se pukim izražavanjem govora s kojim se neko ne slaže. Da bi vjersko uznemiravanje bilo ilegalno na osnovu Člana VII, mora biti dovoljno ozbiljno ili učestalo da mijenja uslove na radnom mjestu i da stvara uvredljivo radno okruženje. Da li se određeno ponašanje može smatrati vjerskim uznemiravanjem na osnovu Člana VII zavisi od svih okolnosti, kao što je priroda tog ponašanja, da li je ponašanje verbalno ili fizičko i konteksta u kojem se incident desio. Kao što je Vrhovni sud naveo u analognom kontekstu:

"Da li je okruženje 'neprijateljsko' ili 'uvredljivo' može se utvrditi samo sagledavajući sve okolnosti. To može uključivati učestalost diskriminatornog ponašanja; njegovu težinu; da li je fizički prijeteće ili ponižavajuće ili samo uvredljivo; i da li nerazumno ometa radni učinak zaposlenog. Uticaj na psihološko stanje zaposlenog, naravno, relevantan je za utvrđivanje da li se tužitelj zaista našao u uvredljivom okruženju." (Harris v. Viljuškara Systems, Inc., 510 US 17, 23 (1993))

Upotreba pogrdnih izraza usmjerenih protiv zaposlenika može dovesti do vjerskog uznemiravanja ako su teški ili su se koristili više

puta. Konkretno, ponavljanje vjerskih uvreda i negativnih stereotipa o određenoj religiji ili kontinuirano potcjenjivanje vjere ili ritualne prakse zaposlenog, ili nedostatka iste, mogu predstavljati uznemiravanje. Nije potrebno da je uznemiravanje izričito vjerskog karaktera ili da se uvrede odnose na religiju: dovoljno je da je uznemiravanje usmjereno na određenog zaposlenika zbog njegove religije ili nedostatka iste. Drugim riječima, Član VII može prekršiti poslodavac ako toleriše ponavljanje uvreda, pogrdnih riječi i/ili zlostavljanje koje nije izričito vjerske prirode, ako je usmjereno protiv zaposlenikove religije ili nedostatka vjerskih uvjerenja. Konačno, iako je prozelitizam koji je usmjeren na kolege zaposlenih generalno dozvoljen (predmet posebnog razmatranja odnosi se na izražavanje nadzornika o kojima se raspravlja na drugom mjestu u ovom vodiču), takva aktivnost mora prestati ako kolega zaposlenik traži da se zaustavi ili na drugi način pokazuje da je nepoželjna.

E. Prilagodba vjerskih praksi

Član VII zahtijeva od poslodavaca “da razumno prilagodi... vjersko uvjerenje ili praksu zaposlenika ili potencijalnih zaposlenika”, osim ako bi takva prilagodba izazvala “posebne poteškoće za vođenje poslovanja poslodavca” (42 U.S.C. 2000e (j)). Naprimjer, na osnovu zakona, ako vjerska uvjerenja zaposlenog zahtijevaju da on bude odsutan s posla, federalna vlada mora odobriti kompenzacijsko vrijeme za te potrebe zaposlenika a zaposlenik će naraditi to vrijeme kao prekovremeni rad, osim ako bi to naškodilo sposobnosti agencije za efikasno obavljanje njene misije (5 U.S.C. 5550a).

Iako poslodavac ne mora snositi više od *de minimis* troškova prilikom odobravanja prilagodbe, poslodavac ima obavezu i mora dokazati da se radi o stvarnim troškovima, a ne spekulativnim ili hipotetičkim. Vjerska prilagodba ne može imati manji značaj u odnosu na druge, nereligiozne prilagodbe. Ako poslodavac redovno dopušta prilagodbu u nereligiozne svrhe, ne može uskratiti sličnu vjersku prilagodbu: “Takav aranžman predstavljao bi diskriminaciju vjerske prakse, što je antiteza razumnosti.” (Ansonia Bd. of Educ. v. Philbrook, 479 U.S. 60, 71 (1986)) Ako neutralna pravila na federalnom radnom mjestu, a u vezi s radnim mjestom – to jest, pravila koja ne

izdvajaju određenu religiju ili određeno vjerski motivirano ponašanje – nameću značajno opterećenje za ostvarivanje vjerske prakse određenog zaposlenika, Zakon o restauraciji vjerske slobode zahtijeva od poslodavca da odobri izuzeće za tog zaposlenika od tog neutralnog pravila, osim ako poslodavac ima uvjerljiv interes zbog kojeg ne bi trebalo odobriti izuzeće a nema manje restriktivne mogućnosti za zadovoljenje tog interesa (42 U.S.C. 2000bb-1).

F. Odvojenost države od crkve

Klauzula o odvojenosti države od religije iz Prvog amandmana zabranjuje Vladi – uključujući i njene zaposlenike – da djeluje na način koji bi doveo razumnog posmatrača do zaključka da Vlada sponzorira, usvaja ili sprečava religiju uopće ili favorizuje ili omalovažava određene religije. Naprimjer, kada javnost ima pristup federalnom radnom mjestu, vjersko izražavanje zaposlenika treba zabraniti kada bi javnost razumno zaključila da zaposlenik postupa u službenom, a ne privatnom kapacitetu, ili pod okolnostima koje bi razumnog posmatrača dovele do zaključka da Vlada usvaja ili omalovažava religiju. klauzula o odvojenosti države od crkve također zabranjuje federalnim zaposlenicima da koriste državna sredstva ili resurse (osim onih koja su generalno na raspolaganju državnim službenicima) za privatne vjerske svrhe.

Odjeljak 3. Opća odredba

Ovaj vodič uređuje unutrašnje upravljanje civilnim izvršnim organima. Vodič nije namijenjen da stvara bilo koje novo pravo, beneficiju, ili odgovornost povjerenja, materijalne ili proceduralne prirode, koje je izvršeno na osnovu zakona ili pravnog principa od strane stranke protiv SAD-a, njenih agencija, njenih službenika ili bilo koje druge osobe. Pitanja u vezi s tumačenjem ovog vodiča treba dostaviti u Ured Generalnog savjetnika ili Pravnog savjetnika u svakom od odjeljenja i agencija.

14. august 1997.

LITERATURA

- Michael Wolf, Bruce Friedman, Daniel Sutherland (1998), Religion in the Workplace - A Comprehensive Guide to Legal Rights and Responsibilities, Tort and Insurance Practice, American Bar Association
- Ronald B. Flowers, Melissa Rogers, Steven K. Green (2008), Religious Freedom and the Supreme Court, Baylor University Press
- Arlin M. Adams, Charles J. Emmerich (1990), A Nation Dedicated to Religious Liberty-The Constitutional Heritage of the Religion Clauses, University of Pennsylvania Press
- Karčić, Fikret (2011), Religija i pravo: Kratak uvod, Sarajevo
- Begović, Nedim (2015), Ustavni okvir i Zakon o slobodi vjere i pravnom položaju crkava i vjerskih zajednica u BiH: Normativna projekcija bosanskohercegovačkog sekularizma, Sveske za javno pravno br. 18, Centar za javno pravo
- Popović, Dragoljub (2012), Evropsko pravo ljudskih prava, JP Službeni glasnik RS-a
- Murdoch, Jim (2007), Freedom of Thought, Conscience and Religion, Directorate General of Human Rights and Legal affairs Council of Europe
- Religion and Human Rights: Basic Documents, Edited by Tad Stahnke and J. Paul Martin, Ceter for Study of Human Rights Columbia Universty, 1998.
- The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), EEOC COMPLIANCE MANUAL, Section 12: Religious discrimination (2008); <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.pdf>
- The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm

