

Филип Т. Турчиновић¹
Универзитет „Унион - Никола Тесла”,
Правни факултет
Београд (Србија)
Вера П. Бакић²
Независни истраживач
Београд (Србија)
Сања Н. Стојковић Златановић³
Институт друштвених наука
Београд (Србија)

342.731:349.2
Прејледни научни рад
Примљен 06/12/2020
Измењен 17/12/2020
Прихваћен 17/12/2020
doi: [10.5937/socpreg54-29749](https://doi.org/10.5937/socpreg54-29749)

ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВУ ВЕРСКИХ КАРАКТЕРИСТИКА У ОБЛАСТИ РАДА⁴

Сажетак: Предметно истраживање рада конципирано је на испитивању потребе да се заштити испољавање слободе вероисповести на местима рада, као и да се спречи дискриминација по основу верских карактеристика запослених. Циљ правног и социолошког сагледавања слободе вероисповести у радноправном домену и његовог утицаја на унапређење националних позитивноправних решења, те хармонизације са упоредним правом и праксом, има своје научно и практично оправдање и утемељење јер је реч о промовисању једног ширег концепта - достојанственог рада. У средишту рада се као есенцијално прожима следеће питање: Да ли је већинско, декларативно, гарантовање слободе вероисповести одредбама Устава, као и позитивним законским текстовима, довољно за заштиту од верске дискриминације у области рада, као и на који начин је могуће повећати обим и степен заштите права појединаца на слободу верског изражавања, на начин да се не угрозе интереси послодавца у условима доминације економских принципа у пословању, као и на тржишту рада и успостављања равнотеже са социјалним циљевима у контексту одрживог развоја.

Кључне речи: слобода вероисповести, дискриминација, радни односи, достојанство на раду

¹ f.turcinovic60@yahoo.com

² vbcoka92@gmail.com

³ sanjazlatanovic1@gmail.com

⁴ Рад је написан у оквиру Програма истраживања Института друштвених наука за 2020. годину, који подржава Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

Увод

Прокламација слободе вероисповести и заштита од дискриминације по основу исте неизоставни су део корпуса људских права, што се, свакако, преноси и на нормирање гаранција за остваривање права на достојанствен рад у упоредном праву, као и у националној регулативи. Развој међународног радног права ишао је у правцу хуманизације рада, очувањем социјалног мира, промовисањем слободе рада, једнакости и солидарности, као фундаменталних вредности. У разматрању услова за остваривање пристојног рада у савременом друштву, у условима планетарне економске кризе, треба полазити од тога да се не ради само о економској, већ и моралној кризи и кризи (религијске) мисли (Marković, 2010a, str. 117). С тим у вези су и напори Међународне организације рада да укаже на значај поштовања слободе вероисповести на местима рада, у контексту концепта достојанственог рада, у условима глобализације, техничког и технолошког напретка, као и утицаја миграција, нарочито оних екстерних, на услове и организацију рада. С тим у вези, последњих година, нарочито у контексту доминантне популационе политике повећања броја рађања због смањења становништва у западноевропским државама, фокус истраживача је на анализи утицаја политика подстицања имиграција у контексту повећања радне снаге, те њиховом утицају на рад и радне односе укључујући и домен испољавања религијског идентитета имиграната (Etherington, 2019). У спроведеним истраживањима дошло се до закључка да миграције значајно повећавају интензитет религиозности имиграционог становништва у секуларним европским државама (Etherington, 2019). Осим тога, манифестациони облици религијских убеђења како на индивидуалном, тако и на организационим нивоима у секуларним државама предмет су истраживања са аспекта утицаја на друштвени, али и професионални живот у заједници (Cadge & Konieczny, 2014). С друге стране, амерички социолози посебно разматрају утицај теорија друштвених покрета на остваривање начела једнакости шанси и поступања вулнерабилних друштвених група у свим сферама, укључујући и у области рада и запошљавања, са фокусом на расне и етничке мањине, као и на жене (Burstein, 1991). Овде се указује и на повезаност са тзв. правним покретима, те на улогу правно-политичких облика деловања у остваривању једнакости (штрајк, бојкот, демонстрације, али и судски спорови), као својеврсне надградње традиционалних друштвених покрета (Burstein, 1991). Међутим, под утицајем социолошке теорије секуларизације, значај поимања религије у глобалном друштвеном контексту, те интерконекција социологије религије са социологијом рада дуго је занемарена (Cadge & Konieczny, 2014), због чега је циљ рада, између осталог, и указивање на потребу мултидисциплинарног, али и интердисциплинарног сагледавања места религије у савременом глобалистичком друштву. У оваквим условима, у савременом, глобалном друштву долази до сусретања и сукоба различитих цивилизација, урушавања националних економија и држава и тежње за унификацијом култура и начина живота (Marković, 2010b, str. 281). У контексту оваквог приступа, друштвене, посебно социолошке науке треба да истраже и критички промисле какав је социјално–економски систем који настаје процесом глобализације и какав утицај има на токове и будућност света рада, будући да у великој мери погађа друштвени

положај човека, његово достојанство, затим достојанство његовог рада, а нарочито имајући у виду да је у условима глобалног карактера економског живота, чији су носиоци мултинационалне корпорације, и глобалног карактера тржишта рада очување достојанства рада претпоставка очувања достојанства човека (Marković, 2010b, str. 281). С тим у вези, економска и социјална анализа односа глобализације и концепта достојанственог рада од суштинске су важности за идентификовање и критичко сагледавање утицаја стварања економског, политичког и културног јединства, односно његовог утицаја на рад достојан човека (ILO, 2013, str. 206). Тако, насупротив демографском и социолошком сагледавању места, улоге и значаја религије у савременом (глобалном) друштву, са становишта науке радног права могу се диференцирати два основна питања везана за испољавање слободе вероисповести, уз указивање на неопходност холистичког и интегративног сагледавања предмета истраживања, те незанемаривање метода наведених научних дисциплина у анализи истог. Прво се односи на тзв. *forum exterum* природе индивидуалних верских убеђења, односно остваривање слободе вероисповести вршењем служби, спровођењем верских обреда, одређеним стилем одевања, посебним режимом исхране на местима рада. Друго је шире природе, и последица је услова живота у савременом друштву и његовог развоја, у контексту глобализације и значајних миграцијских кретања, односно помирења становишта различитих религија по питањима која се везују за остваривање права на достојанствен рад. Овде је од значаја сагледати и ускладити фундаментална схватања права на рад и вредности људског достојанства са аспекта већинских религија (православља, католицизма, протестантизма, ислама, јудаизма и будизма), нарочито, питања минималне зараде, заштите материнства, помирења породичног и професионалног живота, децејег рада, и сл. Изразита религијска, односно верска хетерогеност и диверзитет испољавања вере радно активног становништва, посебно у западним државама, што је у великој мери последица миграција, захтева преиспитивање важећих нормативних решења, њихову наградњу и конкретизацију, како би се, у крајњем, спречила дискриминација и осигурало остваривање достојанства на раду. Већина европских држава, укључујући и Србију, у свом радном законодавству само декларативно гарантује слободу вероисповести, док потпунија правила о њеном остваривању неретко изостају. Комплексност правне заштите од дискриминације по основу верских карактеристика, у контексту остваривања права на достојанствен рад, последица је, пре свега, неопходности сагледавања концептуалних и филозофских основа различитих религија, што захтева и утврђивање односа са етичким начелима и радном етиком у контексту становишта различитих религија и везаности, односно односа лукративног рада и службе Богу. Дакле, неопходно је ускладити становишта различитих религија везана за рад са међународним стандардима рада, што је циљ коме тежи и Међународна организација рада када је 2002. године покренула и подржала, у сарадњи са Светским саветом цркви, интеррелигијски дијалог у контексту промовисања концепта достојанственог рада.

У раду се применом социолошког, нормативног и упоредноправног метода у једном развојном контексту сагледава место слободе вероисповести у контексту концепта достојанственог рада, прокламованог од стране Међународне

организације рада, са циљем сузбијања и заштите од дискриминације по основу верских карактеристика у националним оквирима. Проблем религиозне толеранције мора се посматрати у ширем контексту антрополошких (културно-историјских, социјалних, психолошких) фактора (Šordan, 2006, str. 25). Након утврђивања концептуелно-теоријских поставки достојанственог рада, а у вези са остваривањем слободе вероисповести, приступа се анализи нормативних решења појединих држава у овој области, са циљем идентификовања добре законодавне праксе у номотехничком смислу, како би се *de lege ferenda* указало на могуће правце развоја позитивне радне легислативе у домаћем праву. Да ли је већинско, декларативно гарантовање слободе вероисповести одредбама Устава, као и у позитивним законским текстовима довољно за заштиту од верске дискриминације у области рада, као и на који начин је могуће повећати обим и степен заштите права појединаца на слободу верског изражавања, на начин да се не угрозе интереси послодавца у условима доминације економских принципа у пословању, као и на тржишту рада и успостављања равнотеже са социјалним циљевима, основна су истраживачка питања која ће бити разматрана и сагледана у контексту одрживог развоја, при чему важну улогу имају тзв. одрживи развојни циљеви који, управо, промовишу инклузивни и одрживи развој у Србији и указују на значај ефикасних партнерстава у циљу обезбеђивања достојанственог рада (Decent Work Country Programme Serbia 2019–2022, 2019, str. 27).

Слобода вероисповести запослених и кандидата за запослење као еманација концепта достојанственог рада

У модерној правној теорији је прихваћен став да људска права имају своје порекло у природном праву (моралном или божанском), а не у позитивном или важећем законском поретку, где се иста остварују независно од воље државе, уставног или законског уређења (Mirović, 2020, str. 723). Стога, остваривање слободе вероисповести има велики социјални, културни, етички и правни значај, јер су религија и верска уверења утицала не само на развој културе народа, него и на креирање обичајних, друштвених, и етичких норми, као и на стварање правних правила у различитим државама, посредно, или непосредно у онима у којима не постоји одвојеност државе и цркве, што је карактеристично за већину муслиманских држава. Осим позитивних, кроз историју, религија и вера биле су узрочници сукоба великих размера и бројних ратова.

Иако је еклатантно да је утицај религије увек био јачи у приватној животној сфери која се тиче породичних односа, а слабији када је реч о пословном амбијенту, као чињеница да религија није ирелевантан фактор када је реч о радном искуству стоји да Међународна организација рада у Филаделфијској декларацији (1944), којом се редифинишу циљеви организације након Другог светског рата, као допринос остваривању социјалне правде гарантује да сва људска бића, независно од пола, рођења или расе имају право да остварују своје материјално благостање и да се духовно развијају у условима слободе, достојанства, економске сигурности и једнаких шанси (International Labour Organization, 2012, str. 6). То се дефинише као основни циљ

који треба да се достигне у контексту креирања и вођења националних политика, што укључује и регионалне (International Labour Organization, 2012, стр. 6). Термин духовно развијање може се, између осталог, интерпретирати у смислу поштовања верских уверења појединца у вези са личним развојем, где вера, свакако, има значајну улогу, посебно јер у основи почива на одређеним етичким начелима. Тако, на регионалном нивоу, односно у оквирима Савета Европе, Европском конвенцијом о заштити људских права и основних слобода (1952) дефинише се право на слободу вероисповести као основно људско право. Чланом 9. Европске конвенције гарантује се слобода мисли, савести и вероисповести, где ово право укључује слободу промене вере или уверења и слободу сваког да, било сам или заједно са другима, јавно или приватно испољава веру или уверење молитвом, подучавањем, обичајима или обредом (European Court of Human Rights, 2019, стр. 11). Ограничења права су могућа само из изричито законом дефинисаних разлога заштите интереса јавне безбедности, јавног реда, здравља или морала, или заштите права и слобода других. У праву Србије, сходно Закону о црквама и верским заједницама (2006), слобода вероисповести обухвата слободу да се има или нема, задржи или промени вероисповест или верско уверење, односно слободу веровања, слободу исповедања вере у Бога, слободу да се појединачно или у заједници са другима, јавно или приватно, испољава веровање или верско уверење учествовањем у богослужењу и обављању верских обреда, верском поуком и наставом, неговањем и развијањем верске традиције, слободу да се унапређује и развија верска просвета и култура (Закон о црквама и верским заједницама РС, 2006, чл. 3). Закон о раду Србије не дефинише посебно слободу вероисповести, већ одредбама које се односе на забрану непосредне и посредне дискриминације, између осталог, забрањује и дискриминацију по основу вероисповести, као посебног личног својства (Закон о раду РС, 2005, чл. 18, ст. 1). Генерално посматрано, у теорији, слобода вероисповести значи слободу појединца да практикује одређену религију, затим заштиту од утицаја других религија, као и право да не практикује исту или да није поборник ниједне (Harris, Boyle, Bates, Buckley, 2015, стр. 429).

Међународна организација рада (МОП) је у Филадельфијској декларацији утврдила право на духован развој појединца у контексту поштовања достојанства личности, укључујући и осигурање достојанства на раду, да би у Декларацији о фундаменталним принципима и правима на раду (1998) као један од циљева дефинисала елиминисање свих облика дискриминације у области запошљавања и занимања. Наиме, поштовање достојанства и осигурање достојанства на раду подразумева заштиту од свих облика дискриминације по више различитих основа, с тим да, овде, треба указати на то да МОП у Декларацији о социјалној правди у циљу праведне глобализације (2008) дефинише и достојанство и дискриминацију као посебне вредности, односно принципе уз социјалну правду и једнакост. Ова декларација успоставља концепт достојанственог рада који почива на четири основна циља: поспешивање запошљавања, унапређење социјалне заштите, поштовање фундаменталних принципа и права на раду, као и промовисање социјалног дијалога и начела трипартизма (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, стр. 9–10). Забрана дискриминације је наглашена као „пресецајуће” питање

у контексту остваривања основних циљева достојанственог рада, и као вредност, односно принцип који је неопходан услов за остваривање наведених циљева, који се сматрају међусобно зависним, условљеним и недељивим. МОР је 2012. године објавио Приручник о утицају различитих религија на достојанствен рад и социјалну правду, где се указује на важност интеррелигијске сарадње и утврђивања заједничких становишта по питањима која се односе на рад и радни однос. У области дискриминације на раду, владајуће религије, односно протестантизам, католицизам, ислам, јудаизам и будизам забрањују дискриминацију по било ком основу и прокламују једнакост пред Богом, али и на земљи међу људима, уз то да им је заједничко и истицање једнакости жена на раду у вези са зарадом за рад једнаке вредности, као и посебна заштита материнства (International Labour Organization, 2012, str. 45–46).

Слобода вероисповести у оквирима концепта достојанственог рада подразумева забрану дискриминације по том основу у погледу заснивања, тока и престанка радног односа, као и везано за услове рада. У савременом праву ограничења су могућа само из законом изричито утврђених разлога, где је у домену радног односа од значаја ограничење које се односи на остваривање слобода и права других. У друга лица могу се класификовати послодавци, односно остваривање и заштита легитимних интереса послодавца, али и остали запослени, те трећа лица, односно клијенти. Често се дешава да остваривање права на слободу вероисповести једне категорије ограничава, односно противно је уверењима и правима других, што је последица хетерогености религија и диверзитета њиховог испољавања или пак штети економским интересима послодавца у смислу организације рада, технички и кадровски, али и везано за однос са клијентима и остваривање профита. Питање је на који начин помирити разлике у испољавању верских убеђења на местима рада међу припадницима различитих религија на начин да се не крше нити ограничавају права других, укључујући и спречавање наступања штете по економске интересе послодавца. С тим у вези, изражавање религијских уверења на местима рада може имати експлицитну или имплицитну форму. Оно може бити на начин да се неформално о томе говори са колегама, односно клијентима, затим тако што се врши молитва на местима рада, захтева прилагођавања места и услова рада религијским уверењима појединца, носи одећа и накит са верским обележјима или пак обезбеђује исхрана која је везана за одређену религију (Ecklund & Scheitle, 2017, str. 8). Наиме, остваривање права на слободу вероисповести појединих запослених може негативно утицати на слободу вероисповести осталих запослених, али и клијената других вероисповести, као и на економске интересе послодавца везано за трошкове прилагођавања места и услова рада верским уверењима запослених, али и губитка клијената због практиковања верских обележја од стране запослених. Због тога је потребно ближе регулисати област остваривања слободе вероисповести на местима рада у националним оквирима и обезбедити остваривање достојанственог рада за све категорије спречавањем дискриминације и развијањем толеранције и културе рада кроз помирење становишта различитих религија.

Појам и основи дискриминације на раду - осврт на верску дискриминацију

Експлицитна дефиниција дискриминације дата је у документима Уједињених нација, односно у Конвенцији о елиминисању свих облика расне дискриминације (1965),⁵ као и у Конвенцији о елиминисању свих облика дискриминације жена (1979),⁶ тј. у међународним документима који регулишу посебне облике дискриминације. С друге стране, општа дефиниција дискриминације у области рада и запошљавања, на чијим основама проистичу претходно наведене дефиниције, садржана је у Конвенцији бр. 111 Међународне организације рада која се односи на забрану дискриминације у области запошљавања и занимања из 1958. године. Према овом документу, дискриминација подразумева „свако разликовање, искључивање или давање предности на основу расе, боје коже, пола, религије, политичког опредељења, националног или социјалног порекла или сваког другог основа, а доводи до повреде начела једнакости шанси и поступања у области запошљавања и занимања.” (Уредба о ратификацији Конвенције Међународне организације рада бр. 111, која се односи на дискриминацију у области запошљавања и занимања, 1958). У Конвенцији још стоји да „други основ” утврђује држава чланица након консултовања представника послодавца и радника или других организација. Ово значи да се државама чланицама оставља да саме утврде додатне правно недозвољене основе дискриминације, узимајући у обзир њихове посебности. Међутим, развој радног права, након усвајања Конвенције, ишао је у правцу заштите мањинских и маргинализованих друштвених група, односно заштите теже запошљивих категорија тзв. рањивих група на тржишту рада (нпр. лица са инвалидитетом, припадника националних и етничких мањина, жена, родитеља и сл.) и обезбеђења њихове равноправности. Ово је резултирало да се сада под дискриминацијом подразумева свако разликовање, искључивање или давање предности које није засновано на оправданом разлогу, односно узима се у обзир и сврха која се жели постићи у контексту вођења политике рада и запошљавања. Тако, у међународном, регионалном и домаћем праву не сматра се дискриминацијом прављење разлике због особености одређеног посла код кога лично својство представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се жели

⁵ Дискриминација подразумева свако разликовање, искључивање, ограничавање или давање првенства на основу расе, који имају за сврху или за резултат да наруше или да компромитују признавање, уживање или вршење, под једнаким условима, права човека и основних слобода на политичком, економском, социјалном и културном пољу или у било којој другој области јавног живота. Дефиниција дискриминације са заснива на дефиницији садржаној у Конвенцији МОП-а бр. 111 о забрани дискриминације у области запошљавања и занимања. Закон о ратификацији конвенције о укидању свих облика расне дискриминације („Сл. лист СФРЈ”, бр. 31/67).

⁶ Дискриминација означава сваку разлику, искључење или ограничење у погледу пола, што има за последицу или за циљ да угрози или онемогући признање, остваривање или вршење, од стране жена, људских права и основних слобода на политичком, економском, друштвеном, културном, грађанском или другом пољу, без обзира на њихово брачно стање, на основу равноправности мушкарца и жена. Закон о ратификацији конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена („Сл. лист СФРЈ”, бр. 11/81).

постићи оправдана, као и предузимање мера заштите рањивих категорија, тзв. мере афирмативне акције, односно позитивне дискриминације (Lubarda, 2012, str. 113). Дискриминација у области рада и запошљавања може се јавити од тренутка заснивања до престанка радног односа, чак и по престанку радног односа, у погледу индивидуалних и колективних права запослених (Lubarda, 2012, str. 112).

У праву Србије (Устав Републике Србије, 2006) дефиниција дискриминације садржана је у општем Закону о забрани дискриминације (2009), који као посебан облик дискриминације препознаје и дискриминацију у области рада (чл. 16). Под дискриминацијом се подразумева свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према одређеном лицу али и групи, па и према члановима њихових породица или другим блиским лицима, предузето на отворен или прикривен начин, а на основу стварних или претпостављених личних својстава. Домаћи закон уводи ширу дефиницију дискриминације која се, у основи, заснива на начелу једнакости шанси и поступања, као и на принципу објективног разлога, и предвиђа заштиту ширег круга лица по више основа (не само појединца, већ и чланове његове уже и шире породице, односно других блиских лица) – расе, боје коже, предака, држављанства, националног или етничког порекла, језика, верског или политичког убеђења, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, имовног стања, рођења, генетичке особености, здравственог стања, инвалидитета, брачног и породичног статуса, осуђиваности, старосног доба, изгледа, чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама (Закон о забрани дискриминације, 2009, чл. 2, ст. 1). Закон, такође доста широко, забрањује дискриминацију у области рада и запошљавања, и то у контексту остваривања права на рад, права на слободан избор запослења, напредовања, стручног усавршавања и професионалне рехабилитације, као и права на обезбеђење једнаке накнаде за рад једнаке вредности, правичне и задовољавајуће услове рада, одмор, образовање, ступање у синдикат и заштиту од незапослености (Закон о забрани дискриминације, 2009, чл. 16, ст. 1). Заштиту од дискриминације уживају не само лица која су у стандардном радном односу, већ и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду (лица која раде на основу радног ангажовања ван радног односа). Закон такође препознаје и признаје примену мера афирмативне акције (тзв. позитивна дискриминација), која се не сматра дискриминацијом у смислу овог закона и, као таква, не санкционише се (Stojković Zlatanović, 2019, str. 27–28). Закон о раду од чл. 18 до чл. 23 регулише забрану дискриминације у области рада и запошљавања. Законом су посебно дефинисане непосредна и посредна дискриминација, и то као свако поступање које запосленог/лице које тражи запослење ставља у неповољнији положај у односу на друго лице у истој или сличној ситуацији, односно уколико нека наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила наведена лица у неповољан положај а на основу одређеног личног својства, статуса, опредељења или уверења.

Полазна основа за разматрање дискриминације по основу верских карактеристика у области рада јесте значај верског идентитета у радноправном домену, при чему се посебно указује на верске и духовне потребе запослених и на нужност имплементације моралног и религијског дискурса у области рада и запошљавања ради усклађивања верских слобода са другим релевантним правима и условима на месту рада (Bakić, 2019, str. 635). У домену слободе вероисповести и дискриминације

у запошљавању и на раду по овом основу, најчешће се среће посредна дискриминација, када послодавци приликом утврђивања услова за заснивање радног односа или услова рада истакну оне који објективно нису у непосредној вези са радним задацима и пословима, односно у вези са одређеним радним местом нити су засновани на оправданом разлогу, како би се онемогућили кандидати одређене вероисповести у остваривању права на достојанствен рад. Тако, на пример, могу се установити правила одевања која стављају у неповољнији положај припаднике одређене вероисповести или утврдити рад данима који се сматрају верским празницима у одређеним религијама, а које нису већинске у датој држави. С тим у вези, сматра се дискриминаторским поступањем у контексту запошљавања и прикупљање података о вероисповести кандидата за запослење, што улази у домен приватности, где се право на приватност личних података штити како у међународном, тако и у упоредном и домаћем праву. Међутим, могућност утврђивања верске припадности као услова за запошљавање на одређеним радним местима предвиђено је у праву Европске уније, али само уколико је пословање послодавца засновано на примени одређених моралних или религијских принципа (Council Directive 2000/78/EC). Наиме, то је дозвољено у случају установа чија делатност почива на верским принципима, као што су болнице, верске школе, верске фондације, хуманитарне организације и сл (Ristić, 2018, str. 19). Дакле, питање дискриминације по основу вероисповести обично се везује за утврђивање посебних услова за заснивање радног односа, где ови услови морају да буду унапред утврђени од стране послодавца у самом конкурс, те да одговарају захтевима одређеног радног места, односно природи посла а сходно примени принципа једнакости шанси и поступања у области рада (Kovačević, 2015, str. 306). Тако, ова могућност, у контексту спречавања дискриминације по основу вероисповести, остављена је послодавцима само уколико је припадност одређеној вероисповести стварни и одлучујући услов обављања конкретног посла, с тим да је ваљано решење дато у смерницама Аустралијске комисије за људска права, где послодавац приликом одређивања припадности одређеној вероисповести, као посебног услова за заснивање радног односа, исто не утврђује као „бланкетни” услов већ његову оправданост испитује у контексту појединачног радног места (Kovačević, 2019, str. 706). У савременом радном праву дискриминација је забрањена и у контексту престанка радног односа, односно основ за престанак не сме бити дискриминаторски, па тако у европском праву законима се прописују разлози за отказ уговора о раду. Везано за испољавање верских уверења на местима рада, у случајевима када је вера била стварни и одлучујући услов за обављање одређених послова, односно радних задатака, и уколико дође до испољавања понашања које је супротно утврђеним уверењима, оно може бити основ за отказ уговора о раду, где сходно немачкој судској пракси, исто се има сматрати повредом обавезе лојалности према послодавцу и оправданим разлогом отказа (Kovačević, 2016, str. 187).

За разлику од спречавања дискриминације по основу инвалидитета, где је међународним универзалним, регионалним законима, у већини упоредних права, укључујући и домаће, предвиђена посебна заштита за особе са инвалидитетом, право на разумно прилагођавање места и услова рада потребама припадника различитих верских заједница није предвиђено посебним одредбама како у међународном, тако ни у упоредном праву. Наиме, посебна заштита огледа се једино у законском

утврђивању права припадника различитих религија на плаћено одсуство са рада за време највећих верских празника, што је предвиђено и у домаћем праву. У погледу осталих модалитета испољавања религије, путем молитви, спровођења верских обреда, односно исхране, национална законодавства не установљавају посебна правила. Послодавац нема правну обавезу на прилагођавање места и услова рада верским потребама запослених, већ је ова обавеза искључиво етичке природе. Становиште Европског суда за људска права у том домену је да забрана вршења молитве у радно време не представља повреду права на слободу вероисповести нити основ за позивање на дискриминацију, као и да се раскид уговора о раду са запосленим који није дошао на посао због практиковања верског обреда, исто тако, не може квалификовати као дискриминаторски нити као повреда права на слободу вероисповести (Ristić, 2018, str. 23–24). Осим тога, Европски суд за људска права у погледу примене чл. 9 о слободи вероисповести, Европске конвенције за заштиту људских права и слобода, стоји на становишту могућности „преиспитивања искренности индивидуалних верских уверења, односно природе и важности верских уверења” у сваком појединачном случају (European Court of Human Rights, 2019, str. 12), што се, свакако, примењује и у области рада и запошљавања. С тим у вези, иако се гарантује општа слобода вероисповести, у смислу спровођења молитви, верских обреда, ношења одеће и сл., и на јавним местима, што укључује и место рада, она је релативног карактера и остављена је могућност преиспитивања значаја испољавања вере и то како утврђивањем стварних верских уверења појединца и релевантности истог за духовни развој појединца у контексту одређеног модалитета таквог испољавања (молитва, верска одећа, накит и сл.), тако и у вези са остваривањем права и слобода других, овде посебно права послодавца на заштиту његових економских интереса и управљања процесом и организацијом рада. Од значаја је и чињеница да Европски суд за људска права у смислу примене чл. 9. Европске конвенције захтева да сама вера има довољну поузданост, озбиљност, кохезију и важност, где је у пракси Суда утврђено да заштиту уживају и атеизам, пацифизам, сајентологија, друидизам, хришћанство, ислам и припадност Јеховиним сведоцима (Krstić, 2018, str. 143).

Правни режим сузбијања верске дискриминације у упоредном праву и у Републици Србији

У праву Сједињених Америчких Држава у поглављу 7 Закона о грађанским правима гарантује се право на остваривање религиозних уверења на местима рада, што подразумева дозвољеност свих облика испољавања религиозних веровања и пракси на местима рада, с тим да постоји могућност да послодавац докаже да он није у могућности да прилагоди место и услове рада верским уверењима запосленог, односно кандидата за запослење, јер то има негативан утицај на пословање (The Civil Rights Act, 1964, s. 701). При томе, послодавац треба да докаже да прилагођавање представља знатно оптерећење за пословање (Ristić, 2018, str. 28). Тако, анализом судске праксе у Сједињеним Амричким Државама, судови приликом одлучивања о утицају испољавања верских уверења на местима рада, у контексту пословања, узимају у обзир следеће чињенице – циљ пословања и мисију послодавца, везу са другим организацијама и изворе финансирања пословања, степен коришћења религијских

пракси, ниво у ком производи и услуге организације имају религијски карактер, као и захтеве који се стављају пред запослене и чланове радне организације (Broughter, 2011, стр. 135). Свако друго поступање послодавца има се сматрати дискриминацијом по основу верских карактеристика. Осим тога, општи став је да се, сходно судској пракси, у сваком појединачном случају утврђују „морална и етичка веровања шта је исправно а шта погрешно, и да ли се лице искрено придржава веровања која су пак у складу са одређеним религијским становиштима на која се позива” (Broughter, 2011, стр. 135), што одговара и пракси Европског суда за људска права у погледу примене чл. 9 Европске конвенције. У америчком праву, ограничења остваривања права на слободу вероисповести испољавају се на два нивоа, где се један односи на објективне критеријуме везане за утицај истих на пословање послодавца, у контексту економских интереса и стицања профита у условима либералне економије, а други је субјективног карактера и тиче се истинитости и јачине верских уверења појединца у контексту практиковања, узимајући у обзир припадност одређеној религији. Утврђивање субјективног фактора арбитарног је карактера, где не постоје јасни критеријуми, што утиче на приметну неуједначеност судске праксе у овој области. Осим тога, то подразумева познавање фундаменталних религија у њиховој основи и улажење у филозофске, односно етичке поставке различитих религијских становишта, те модалитета испољавања истих у савремено доба путем видљивих обележја и манифестација.

С друге стране, немачко друштво последњих година одликује приметна хетерогеност у смислу испољавања верских уверења, што је последица значајног прилива радника миграната, уз очекивани прилив још већег броја у годинама које следе. Заштита права на слободу вероисповести у области рада и запошљавања остварује се уставним гаранцијама аутономије верских организација, где је становиште федералног суда да постоји обавеза послодавца да приликом утврђивања радних задатака и послова узму у обзир верске конфликте или пак приговор савести који могу с тим у вези наступити (Weiss & Schmidt, 2008, стр. 146). Осим тога, дискриминација постоји једино у случајевима када кандидат у време потписивања уговора о раду није био упознат са захтевима који представљају предмет његовог приговора (Ristić, 2018, стр. 36). Устав дефинише и рад верских организација које могу бити организоване у облику корпорација, а запослени обично имају статус службеника (Ristić, 2018, стр. 36). На уговоре о раду примењују се општа правила дефинисана позитивним радним законодавством, с тим да је установљена могућност да верска организација, као послодавац, утврди друге облике понашања на раду који имају за циљ обезбеђење аутентичности вере коју испољавају (Ristić, 2018, стр. 36). Тако, верске заједнице могу интерним актима да утврде посебна правила на раду и у вези са радом. Устав гарантује и право на приватност личних података, у које се класификују и информације о припадности одређеној верској заједници, где послодавци приликом запошљавања немају право да постављају питања овог карактера, осим уколико је вероисповест од значаја за одређени посао, односно одређено радно место (Ristić, 2018, стр. 39). Посебно значајно питање у немачкој судској пракси јесте испољавање верских уверења путем одеће или накита, односно истицањем верских симбола на местима рада, а где су приметна два различита приступа судова, у зависности од тога да ли је у питању послодавац у јавном или приватном сектору. Овде је нарочито истицан

случај ношења хиџаба од стране припадника исламске вероисповести, где је становиште немачких судова било да, уколико је то случај у јавном сектору, држава има обавезу да се понаша неутрално, односно ношење хиџаба се сматра дозвољеним и представља основ позивања на верску дискриминацију, док се у приватном сектору примењује принцип права послодавца на слободу пословања уз истицање његових економских интереса (Ristić, 2018, str. 40). Међутим, у Закону о раду није регулисана обавеза послодавца да радницима који припадају вероисповестима чији дан одмора није недеља обезбеди други дан за одмор, јер су дани одмора прилагођени потребама радника већинске, хришћанске вероисповести, што се показало као проблем у пракси (Ристић, 2018, стр. 41). Исто важи и за верске празнике, где припадници мањинских вероисповести имају право на плаћено одсуство а одсуство са рада само уколико добију одобрење послодавца (Ristić, 2018, str. 42).

Уставом Републике Србије предвиђа се забрана дискриминације по основу вероисповести (чл. 21), док се у чл. 43 гарантује слобода мисли, савести и вероисповести, право да се остане при својој вероисповести или да се иста промени, право на приватност верских уверења, где нико није дужан да се о њима изјашњава, као и право на слободу изражавања вере. Посебним Законом о забрани дискриминације забрањује се верска дискриминација, где дискриминација постоји ако се поступа противно начелу слободног испољавања вере или уверења, односно ако се лицу или групи лица ускраћује право на стицање, одржавање, изражавање и промену вере или уверења, као и право да приватно или јавно изнесе или поступи сходно својим уверењима (чл. 18, ст. 1). Даље се предвиђа да дискриминација није поступање свештеника, односно верских службеника које је у складу са верском доктрином, уверењима или циљевима цркви и верских заједница, уписаних у регистар верских заједница у складу са посебним законом којим се уређује слобода вероисповести и статус цркава и верских заједница (чл. 18, ст. 2). У области рада, Законом о раду се забрањује непосредна и посредна дискриминација по више различитих основа, укључујући и по основу вероисповести (чл. 18). Тако је дискриминација забрањена у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и отказ уговора о раду, и утврђује се да су све одредбе уговора о раду којима се установљава дискриминација ништаве (чл. 20). У погледу конкретизације права на слободу вероисповести у контексту рада и запошљавања, радним законодавством нису предвиђена посебна правила у смислу прилагођавања места и услова рада потребама радника различитих вероисповести. Посебним Законом о државним и другим празницима у Републици Србији уређује се право запослених на плаћено одсуство са рада за време одређених верских празника, и то припадника хришћанске (православци и католици), јеврејске, као и припадника исламске заједнице. Припадницима већинске вероисповести, тј. православцима, гарантује се и право да не раде на дан крсне славе. Међутим, у последње време приметна је пракса да послодавци запосленима траже доказ да славе крсну славу, односно потврду свештеника да је пријављена крсна слава заиста она коју слави запослени, због бројних злоупотреба.⁷

⁷ <https://www.alo.rs/vesti/drustvo/traze-dokaz-za-krsnu-slavu-donesi-potvrdu-od-popa-pa-slavi-svetog-nikolu/274402/vest>

Припадницима других верских заједница (нпр. Јеховини сведоци, сајентолошка верска заједница и сл.) не признаје се право на плаћено одсуство са рада за време верских празника, чиме заштита слободе вероисповести, у овом домену, изостаје.

Закључак

Истраживање проблематике дискриминације по основу верских карактеристика у области рада представља покушај да се једним делом одговори на питање зашто је неретка појава да формално исти институционално-легислативни модели у области рада и запошљавања дају различите резултате у пракси, а чије одговоре, између осталог, треба тражити у култури рада и свести појединаца. У условима савременог радног права, а нарочито техничко-технолошких иновација у области рада, питање заштите слободе вероисповести и забране дискриминације по основу верских карактеристика заузима значајно место, јер како је истицао чувени историчар Освалд Шпенглер: „Што се више цивилизација приближава врху, култура као језгро религије, филозофије, стваралаштва и уметности ће бити близу дна”. Отуда и Веберово поимање о религији као фактору радне културе (радника) и економског развоја (послодавца), при чему се истиче да су две основне догме условиле формирања култура рада у савременом капиталистичком амбијенту: рационалан однос према божанству и штедња. Према томе, спречавањем дискриминације по основу верских карактеристика запослених остварује се уравнотежен однос послодавца и запосленог. Пре свега, признавањем слободе вероисповести на месту рада, запослени (верник) добија наклоност божанства која се постиже само уколико ради, придоноси, привређује. Штедња, која је у основи максимизације профита у условима доминације економских принципа, доприноси да послодавац рационално комбинује средства и рад и постиже максималну добит, где се већи део новостворене вредности мора уштедети и вратити у циљу проширења производње, уз поштовање принципа хуманизације рада, остварења духовног развоја и рада достојног човека.

Filip T. Turčinović¹

University “Union - Nikola Tesla”, Faculty of Law
Belgrade (Serbia)

Vera P. Bakić²

Independent Researcher
Belgrade (Serbia)

Sanja N. Stojković Zlatanović³

Institute of Social Sciences
Belgrade (Serbia)

DISCRIMINATION BASED ON RELIGION OR BELIEF IN THE FIELD OF WORK⁴

(Translation In Extenso)

Abstract: The paper aims to research the necessity of the policy and legal protection of freedom of religion at the workplace, as well as to support the prevention of discrimination of the employees on grounds of religion. The sociological and legal normative method regarding the implementation of the international principle of Dignity at Work, accompanied by the integrated and holistic approach in the research, has been applied. The basic research questions are defined as follows – whether the majority, declarative guarantee of freedom of religion by the provisions of the Constitution, as well as by positive legal documents, is sufficient for the protection against religious discrimination in the domain of labour, and how to increase the scope and level of individual protection of freedom of religious expression, in a way not jeopardizing the interests of the employer in the conditions of domination of economic principles in business, as well as in the labour market, in addition establishing a balance with social goals in terms of achieving goals of the sustainable development agenda.

Keywords: freedom of religion, discrimination, labour relations, dignity at work

Introduction

Proclamation of freedom of religion and protection against discrimination based on it are the necessary parts of the entire human rights corpus, making, by all means, an impact on the standardization of guaranties concerning the realization of the right of dignity of

¹ f.turcinovic60@yahoo.com

² vbcoka92@gmail.com

³ sanjazlatanovic1@gmail.com

⁴ This paper was written as a part of the Institute of Social Science 2020 Research Programme, supported by the Republic of Serbia - Ministry of Education, Science and Technological Development.

work as comprised by the comparative jurisdiction, as well as by national regulations. The development of the international labour law has been aimed at humanization of labour, promotion of freedom of labour, equality and solidarity as fundamental values. Consequential to that are endeavours of the International Labour Organization to emphasize the importance of freedom of religion at the workplace in the context of dignity of work under conditions of globalization, technical and technological development as well as of impacts of migrations – especially the external ones – on both conditions and organization of labour. Therefore, in recent years – and especially in the context of the dominant population policy aimed at raising the number of births because of the decreasing population numbers in the West European countries – researchers have been focused on the analysis of impacts made by the policies of stimulation of immigration in order to get workforce increased, as well as on their influence on labour and labour relations, including the domain of manifestation of religious identities of immigrants (Etherington, 2019). The conducted research has come to the conclusion that migrations significantly increase the intensity of the religiosity of the immigration population in secular European countries (Etherington, 2019). In addition, manifestation forms of religious beliefs at both individual and organizational levels in secular states are the subject of research from the aspect of influencing social and professional life in the community (Cadge & Konieczny, 2014). On the other hand, American sociologists specifically consider the impact of social movement theories on the realization of the principle of equality of opportunity and treatment of vulnerable social groups in all spheres, including labour and employment, with a focus on racial and ethnic minorities and women (Burstein, 1991). Here the connection is also emphasized with the so-called legal movements and the role of legal-political forms of action in achieving equality (strike, boycott, demonstrations, but also court disputes), as a kind of upgrade to traditional social movements (Burstein, 1991). However, under the influence of the sociological theory of secularization, the importance of understanding religion in the social context, and the interconnection of sociology of religion with the sociology of labour have long been neglected (Cadge & Konieczny, 2014), which is the reason why this paper aims, in addition to the other subjects, to emphasize the necessity of both multidisciplinary and interdisciplinary perception of the place of religion in the modern globalist society. In such conditions in the modern global society, there are encounters and conflicts of different civilizations, the collapse of national economies and states and the pursuit of unification of cultures and ways of life (Marković, 2010b, p. 281). In the context of this approach, social, especially sociological sciences, should explore and critically consider what the socio-economic system is that emerges from the process of globalization and what impact it has on the flows and future of the world of work, since it greatly affects the social position of man, his dignity, the dignity of his work, and especially bearing in mind that, in the conditions of the global character of economic life, whose bearers are multinational corporations, and the global character of the labour market, preserving the dignity of work is a precondition for preserving human dignity (Marković, 2010b, p. 281). In this regard, economic and social analyses of the relationship between globalization and the concept of decent work are essential for identifying and critically considering the impact of creating economic, political and cultural unity, and its impact on work worthy of man (ILO, 2013, p. 206). Thus, contrary to the demographic and sociological perception of the place, role and importance of religion in modern society, starting from the

standpoint of labour law science, two basic issues related to the expression of freedom of religion can be differentiated by pointing at the necessity of holistic and integrative perception of the subject of this research without neglecting the methods of the quoted scientific disciplines in the analysis of the issue. The first refers to the so-called *forum externum* of the nature of individual religious beliefs, i.e. exercising freedom of religion by practicing services, religious rites, certain styles of dress and having a special diet at work. The second is of a broader nature, being a consequence of the living conditions in modern society and its development, in the context of globalization and significant migration movements, i.e. of reconciliation of various religions on issues related to exercising the right to dignity at work. Here it is important to consider and harmonize the fundamental standpoints concerning the right to work and the values of human dignity from the aspect of majority religions (Orthodoxy, Catholicism, Protestantism, Islam, Judaism, and Buddhism), especially the issues of minimum wage, maternity protection, reconciliation of family and professional life, child labour, and the like. The pronounced religious heterogeneity and diversity of religion practice among the active working population, especially in Western countries, which is largely a consequence of migrations, requires a review of existing regulations and their upgrading and concretization in order to prevent discrimination and ultimately achieve dignity at work. The majority of European countries, including Serbia, only declaratively guarantee freedom of religion in their labour legislation, often lacking more complete rules on its practice. The complexity of legal protection against discrimination on the basis of religious characteristics in the context of exercising the right to decent work is a consequence, above all, of the need to consider the conceptual and philosophical foundations of various religions, requiring establishment of relationships with ethical principles and work ethics in the context of positions of various religions about connection, or relationship, between lucrative work and service to God. It is therefore necessary to harmonize the views various religions have about labour with international labour standards, which has been the goal of the International Labour Organization since 2002 when it initiated and supported, in cooperation with the World Council of Churches, an inter-religious dialogue in the context of promoting the concept of dignity of work.

The paper uses the sociological, normative and comparative law method in a developmental context to consider the place of freedom of religion in the context of the concept of decent work proclaimed by the International Labour Organization, with the aim of combating and protecting against discrimination based on religious characteristics in national frameworks. The problem of religious tolerance must be considered in a broader context of anthropological (cultural-historical, social, psychological) factors (Šorđan, 2006, p. 25). After determining the conceptual-theoretical assumptions of dignified work, and in connection with the exercise of freedom of religion, the analysis of normative solutions of individual countries in this area is performed with the aim of identifying a good legislative practice in nomotechnical terms, in order to indicate *de lege ferenda* possible directions of development of positive labour legislation in national jurisdiction. Whether for the most part declarative guarantee of freedom of religion by the provisions of the Constitution, as well as by positive legal texts, is sufficient protection against religious discrimination at work and in what way it is possible to increase the scope and degree of protection of individuals' right to freedom of expression of religion without jeopardizing employers' interests in the conditions of domination of economic principles in business, as well as in

the labour market, and to establish a balance with social goals – these are the basic questions of this research that will be considered and analyzed in the context of sustainable development. An important role is played by the so-called sustainable development goals which promote inclusive and sustainable development in Serbia, pointing to the significance of efficient partnerships for the purpose of ensuring decent work (Decent Work Country Programme Serbia 2019–2022, 2019, p. 27).

Freedom of religion as an emanation of the concept of dignified labour

In modern legal theory, the position is accepted that human rights have their origin in natural law (moral or divine), and not in a positive or valid legal order, where they are exercised independently of the will of the state, constitutional or legal system (Mirović, 2020, p. 723). Therefore, the exercise of freedom of religion has great social, cultural, ethical and legal significance because religion and religious beliefs have influenced not only the development of national culture but also the creation of customary, social and ethical norms, as well as the creation of legal rules in different countries, indirectly or directly in those without separation of the state and the church, which is characteristic of most Muslim states. In addition to the positive outcomes, religion and faith have been the causes of large-scale conflicts and numerous wars throughout history.

Although it is striking that the influence of religion has always been stronger in the private sphere of family relations, and weaker when it comes to the business environment, the fact that religion is not an irrelevant factor when it comes to work experience is supported by the International Labour Organization in the Philadelphia Declaration (1944), which redefines the goals of the organization after the Second World War as a contribution to the realization of social justice, guaranteeing that all human beings, regardless of gender, birth, or race, have the right to achieve their material well-being and to develop themselves spiritually in an environment of freedom, dignity, economic security and equal opportunities (International Labour Organization, 2012, p. 6). This is defined as a basic goal to be achieved in the context of creating and conducting national policies, including regional ones (International Labour Organization, 2012, p. 6). The expression “spiritual development” can, among other things, be interpreted in terms of respecting the religious beliefs of individuals in relation to personal development, where faith certainly plays a significant role, especially because it is based on certain ethical principles. Thus, at the regional level, i.e. within the Council of Europe, the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (1952) defines the right to freedom of religion as a basic human right (Ristić, 2018, p. 8). Article 9 of the European Convention guarantees freedom of thought, conscience and religion, including freedom of change of religion or belief, and everyone’s freedom to, alone or in community with others, in public or privately, manifest religion or belief by prayer, teaching, custom or ritual (European Court of Human Rights, 2019, p. 11). These rights are possibly restricted only for reasons explicitly defined by law in order to protect the interests of public safety, public order, health or morals, or to protect the rights and freedoms of the others. In Serbian legislation, according to the Law on Churches and Religious Communities (2006), freedom of religion includes freedom to have or not to have, to keep or change religion or

belief, i.e. freedom of belief, freedom to profess faith in God, freedom to individually or in communities with others, publicly or privately, express faith or religious belief by participating in worship and performing religious rites, religious instruction and teaching, nurturing and developing religious traditions, freedom to promote and develop religious education and culture (Law on Churches and Religious Communities of RS, 2006, Article 3). The Labour Law of Serbia does not specifically define freedom of religion, but the provisions relating to the prohibition of direct and indirect discrimination, inter alia, prohibit discrimination on the grounds of religion as a specific personal feature (RS Labour Law, 2005, Article 18, Paragraph 1). Generally speaking, in theory, freedom of religion means the freedom of an individual to practice a particular religion, protection from the influence of other religions, as well as the right not to practice it, or not to support any religion (Harris, Boyle, Bates, Buckley, 2015, p. 429).

The International Labour Organization (ILO) established, by the Philadelphia Declaration, the right to the spiritual development of the individual in the context of respect of the personal dignity, including dignity at work, to define elimination of all forms of discrimination in the field of employment and occupation by the Declaration of Fundamental Principles and Labour Rights (1998). Namely, respect for dignity and ensuring dignity at work implies protection against all forms of discrimination on several different grounds, pointing to the fact that in the Declaration on Social Justice for Fair Globalization (2008) the ILO defines dignity and discrimination as special values, i.e. principles abreast social justice and equality. This Declaration establishes the concept of dignity at work as based on four main goals – promoting employment, improving social protection, respecting fundamental principles and rights at work, as well as promoting social dialogue and the principles of tripartism (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, pp. 9–10). Prohibition of discrimination is emphasized as an “intersecting” issue in the context of achieving the basic goals of dignified work, and the value, i.e. the principle as a necessary condition for achieving these goals, which are considered interdependent, conditional and indivisible. In 2012, the ILO published a Handbook on the Influence of Different Religions on Decent Work and Social Justice, which points to the importance of both inter-religious cooperation and establishment of common positions on issues related to work and employment. In the field of discrimination at work, the ruling religions, i.e. Protestantism, Catholicism, Islam, Judaism and Buddhism, prohibit discrimination on any grounds and proclaim equality before God, but also on earth among people, with the common emphasis on equality of women at work, referring to earnings for work of equal value, as well as special maternity protection (International Labour Organization, 2012, pp. 45–46).

Freedom of religion within the concept of decent work implies the prohibition of discrimination on that basis in terms of the establishment, course and termination of employment, as well as in relation to working conditions. In modern law, restrictions are possible only for reasons explicitly established by law, where the restriction relating to the exercise of freedoms and rights of others is important in the field of employment. The classification of other persons includes employers (referring to realization and protection of legitimate interests of employers), as well as other employees and third parties, i.e. clients. It often happens that the realization of the right to freedom of religion granted to one category restricts or proves to be contrary to the beliefs and rights of

others, which is the consequence of the heterogeneity of religions and of the diversity of their manifestation. Sometimes it also harms the employer's economic interests concerning technical issues and workforce activity organization, as well as relations with customers and profit making. The question is how to reconcile differences in the expression of religious beliefs in the workplace among members of different religions in a way that does not violate or restrict the rights of others, including prevention of jeopardizing economic interests of the employer. In this regard, the expression of religious beliefs in the workplace may take an explicit or implicit form. It could be in the form of informal talk to fellow workers, or clients, or practicing prayers at workplaces, requirements concerning adjustments of places and conditions of work to individual religious beliefs, particular dress code and wearing religious symbols as jewellery, or requirements concerning special diet as a part of religious practice (Ecklund & Scheitle, 2017, p. 8). Namely, exercising the right to freedom of religion of certain employees can negatively affect the freedom of religion of other employees, but also of clients of other religions, on the one hand, as well as the economic interests of the employer regarding the costs of adjusting places and working conditions to religious beliefs of employees, including loss of clients caused by the religious practice and features of employees. For that reason, it is necessary to regulate more closely the area of exercising freedom of religion at workplaces in the national framework, and to ensure the achievement of decent work for all categories by preventing discrimination, developing tolerance and work culture through reconciling the views of various religions.

Concept and basis of discrimination at work – retrospective overview of religious discrimination

An explicit definition of discrimination is given in the United Nations documents, i.e. in the Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1965)⁵, as well as in the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979)⁶, that is in international documents regulating special forms of discrimination. On the other hand, the general definition of discrimination in the field of labour and employment, on the basis of which the aforementioned definitions derive, is comprised by the 1958 ILO Convention No. 111 related to prohibition of discrimination in

⁵ Discrimination means any distinction, exclusion, restriction or preference on the basis of a race having as its object or result violation or compromise of recognition, practice or exercise, under equal conditions, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social and cultural fields, or in any other area of public life. The definition of discrimination was based on the definition established by the ILO Convention No. 111 on the prohibition of discrimination in the field of employment and occupation. Law on Ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Official Gazette of the SFRY, No. 31/67).

⁶ Discrimination means any difference, exclusion or restriction in terms of sex, which has the consequence or aim to jeopardize or prevent the recognition, realization or exercise, by women, of human rights and fundamental freedoms in political, economic, social, cultural, civil or the other fields, regardless of their marital status, on the basis of equality of men and women. Law on Ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, (Official Gazette of the SFRY, No. 11/81).

the field of employment and occupation. According to that document, discrimination means “any discrimination, exclusion or preference based on race, colour, sex, religion, political affiliation, national or social origin or any other ground, and violates the principle of equal opportunities and treatment in employment and occupation” (Regulation on Ratification of the ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958). The Convention also states that the “second basis” is determined by the member state after consulting the representatives of employers and workers or other organizations. That means that it is left to the Member States to determine the additional legally impermissible grounds of discrimination, taking into account their specificities.

However, the development of labour law, after the adoption of the Convention, went in the direction of protecting minority and marginalized social groups, i.e. the protection of hard-to-employ categories, the so-called vulnerable groups in the labour market (for instance, persons with disabilities, members of national and ethnic minorities, women, parents and the like) and ensuring their equality. As a result, discrimination now means any discrimination, exclusion or preference that is not based on a justifiable reason, meaning that the purpose to be achieved in the context of labour and employment policy is also taken into account. Thus, in international, regional and domestic jurisdiction, it is not considered discrimination to make a difference due to the peculiarities of a particular job when personal feature is a real and decisive condition for doing the job if its purpose is justified, as well as taking measures to protect vulnerable categories, the so-called measures of affirmative action, i.e. of positive discrimination (Lubarda, 2012, p. 113). Discrimination in the field of work and employment can occur from the moment of employment until the termination of employment, and even after the termination of employment, in terms of individual and collective rights of employees (Lubarda, 2012, p. 112).

In Serbian legislation (Constitution of the Republic of Serbia, 2006), the definition of discrimination was given by the General Law on Prohibition of Discrimination (2009), which recognizes discrimination in the field of work as a special form of discrimination (Article 16). Discrimination means any unjustified discrimination or unequal treatment of a certain person or a group, as well as of members of their families or other close persons, undertaken in an open or covert manner, based on actual or presumed personal characteristics. National law introduces a broader definition of discrimination, which is essentially based on the principle of equal of opportunity and treatment, as well as on the principle of objective reason, and provides for the protection of a wider circle of persons on several grounds (not only an individual but also members of his/her immediate and extended family, including other close persons) – race, colour, ancestors, citizenship, national or ethnic origin, language, religious or political beliefs, sex, gender identity, sexual orientation, property status, birth, genetic characteristics, health status, disability, marital and family status, conviction, age, appearance, membership in political, trade union and other organizations (Law on Prohibition of Discrimination, 2009, Article 2, Paragraph 1). The law also quite broadly prohibits discrimination in the field of labour and employment, in the context of exercising the right to work, the right to free choice of employment, promotion, professional development and vocational rehabilitation, provision of equal pay for work of equal value, fair and satisfactory working conditions, rest, education, establishment of and joining a trade union, as well as protection against

unemployment (Law on Prohibition of Discrimination, 2009, Article 16, Paragraph 1). Protection against discrimination is enjoyed not only by persons who are in a standard employment relationship, but also by any other person taking part in the work on any basis (persons working based on employment other than the employment relationship). The law also identifies and recognizes the application of affirmative action measures (so-called positive discrimination), which is not considered discrimination in the sense of this law and, as such, is not sanctioned (Stojković Zlatanović, 2019, pp. 27–28). On the other hand, the Labour Law, in Articles 18 to 23, regulates the prohibition of discrimination in the field of work and employment. The Law specifically defines direct and indirect discrimination, as any conduct putting an employee/job seeker at a disadvantage compared to another person in the same or similar situation, or if a seemingly neutral provision, criterion or practice, puts or would put these persons at a disadvantage based on a certain personal characteristic, status, determination or belief.

The starting point for considering discrimination based on religious characteristics in the field of work is the importance of religious identity in the field of labour law, especially pointing to the religious and spiritual needs of employees and the need to implement moral and religious discourse in the field of work and employment, relevant rights and conditions at the place of work (Bakić, 2019, p. 635). In the domain of freedom of religion and discrimination in employment and at work on the above basis, indirect discrimination is most common, when employers, when determining the conditions for employment or working conditions, determine those who are neither objectively directly related to work tasks and jobs, i.e. to a certain job, nor based on a justified reason, in order to prevent candidates of a certain religion from exercising the right to decent work. Thus, for instance, a dress code can be established putting members of a certain religion at a disadvantage, or work can be determined on days that are considered religious holidays in certain religions not prevalent in a given country. In this regard, the collection of data on the religion of job candidates is considered discriminatory in the context of employment, which enters the domain of privacy, where the right to privacy of personal data is protected in both international and comparative and domestic law. However, the possibility of determining religious affiliation as a condition for employment in certain jobs is provided for in the European Union law, but only if the employer's business is based on the application of certain moral or religious principles (Council Directive 2000/78/EC). Namely, this is allowed in the case of institutions whose activities are based on religious principles, such as hospitals, religious schools, religious foundations, humanitarian organizations, etc. (Ristić, 2018, p. 19). Therefore, the issue of discrimination on the basis of religion is usually related to the establishment of special conditions for employment, where these conditions must be determined in advance by the employer in the job advertisement itself, and to meet the requirements of a particular job, or the nature of work and the application of equality of opportunity and actions in the field of work (Kovačević, 2015, p. 306). Thus, in the context of preventing discrimination on the basis of religion, this possibility is left to employers only if belonging to a certain religion is a real and decisive condition for performing a specific job, provided that a valid solution is given in the Australian Human Rights Commission guidelines. Moreover, a certain religion, as a special condition for establishing an employment relationship, is not determined by the employer as a "blanket" condition, but its justification is examined in the context of an individual job

(Kovačević, 2019, p. 706). In modern labour law, discrimination is prohibited in the context of termination of employment, i.e. the basis for termination must not be discriminatory, so the laws in European law prescribe the reasons for termination of employment contracts. Regarding the expression of religious beliefs at work, in cases when religion was a real and decisive condition for performing certain jobs, i.e. work tasks, and if there is a manifestation of behaviour that is contrary to established beliefs, it may be the grounds for termination of employment contract, where, according to German case law, the same is to be considered a violation of the obligation of loyalty to the employer and a justified reason for dismissal (Kovačević, 2016, p. 187).

Unlike the prevention of discrimination on the grounds of disability – provided by universal international, regional and by most comparative jurisdictions, including national ones – as special protection of persons with disabilities, the right to the reasonable adjustment of places and working conditions to the needs of members of different religious communities is not provided by special provisions of either international or comparative law. Namely, special protection is reflected only in the legal determination of the right of members of different religions to paid leave from work during the most important religious holidays, which is also provided for by national jurisdiction. Regarding other modalities of religious practice through prayer, religious rites or specific diet, national legislations do not establish special rules. The employer is not legally obliged to adjust the working place and working conditions to the religious needs of the employees, but this obligation is exclusively of the ethical nature. The position of the European Court of Human Rights in that domain is that the prohibition of praying during working hours does not violate the right to freedom of religion nor is it a basis for denunciation of discrimination, whereas termination of employment contracts with employees on the grounds of absence from work due to religious rites cannot be qualified as discriminatory or as a violation of the right to freedom of religion either (Ristić, 2018, pp. 23–24). In addition to the above, the European Court of Human Rights, as regards the application of Article 9 on freedom of religion of the European Convention for the Protection of Human Rights and Freedoms, stands for the possibility of “reviewing the sincerity of individual religious beliefs, i.e. the nature and importance of religious beliefs” in each case individually (European Court of Human Rights, 2019, p. 12), which is, of course, applied in the domain of labour and employment. Regarding that, although general freedom of religion is guaranteed in terms of conducting prayers, religious rites, wearing clothes and the like, in public places as well, including places of work, it is of a relative character and the possibility of re-examining the importance of expression of faith is available, both by determining the real religious beliefs of the individual and their relevance to spiritual development of the individual in the context of a certain modality of religious practice (prayer, particular dress and jewellery and the like) as well as regarding the exercise of the rights and freedoms of others, in particular the employer’s right to protect own economic interests and management of both process and organization of work. It is also important that the European Court of Human Rights, in terms of application of Article 9 of the European Convention, requires religion itself be of sufficient reliability, seriousness, cohesion and importance, in which domain the Court’s case-law provides that atheism, pacifism, Scientology, Druidism, Christianity, Islam and Jehovah’s Witnesses also enjoy protection (Krstić, 2018, p. 143).

Legal regime of suppression of religious discrimination in comparative law and in the Republic of Serbia

In the law of the United States, Chapter 7 of the Civil Rights Act guarantees the right to exercise religious beliefs in the workplace, which means that all forms of religious beliefs and practices in the workplace are allowed, provided that the employer can prove that he is not able to adjust the place and working conditions to the religious beliefs of the employee, or the candidate for employment, because that could make negative impact on business (The Civil Rights Act, 1964, p. 701). In doing so, the employer needs to prove that adjustment is a significant burden on business (Ristić, 2018, p. 28). Therefore, by analyzing the US case law, courts take into account the following facts when deciding on the impact of religious beliefs in the workplace in the business context – the purpose of the business and the employer’s mission, the relationship with other organizations and sources of funding, the level of practicing religion, the level at which the organization’s products and services have a religious character, as well as the according requirements made to employees and members of the work organization (Broughter, 2011, p. 135). Any other way of the employer’s acting is to be considered discrimination on the basis of religious characteristics. In addition, the general view is that, according to case law, “moral and ethical beliefs about what is right and what is wrong are determined in each individual case, as well as whether a person sincerely adheres to beliefs that are consistent with certain religious views the person invokes” (Broughter, 2011, p. 135), which corresponds to the case law of the European Court of Human Rights regarding the application of Article 9 of the European Convention. In American law, restrictions on the exercise of the right to freedom of religion are manifested on two levels, the first referring to objective criteria related to their influence on the employer’s business, in the context of economic interests and profit making within a liberal economy, and the other one being of subjective character about truthfulness and strength of an individual’s religious beliefs in the context of religious practice, taking into account affiliation with a particular religion. Determining a subjective factor is arbitrary, with no clear criteria established, and therefore affecting the noticeable inconsistency of case law in this area. In addition to that, it implies knowledge of fundamental religions in their basis and insight in philosophical, i.e. ethical principles of various religious views, with the modalities of their manifestation in modern times through their visible features and manifestations.

On the other hand, in recent years German society has been characterized by noticeable heterogeneity in terms of the expression of religious beliefs, which is a consequence of the significant rise in the number of new-coming migrant workers, with greater numbers expected in the years to come. Protection of the right to freedom of religion in the field of work and employment is achieved by constitutional guarantees of autonomy of religious organizations, with the Federal Court position confirming that employers are obliged, while regulating tasks and duties, to take into account religious conflicts or conflicts of conscience that presumably could arise as a consequence (Weiss & Schmidt, 2008, p.146). In addition, discrimination exists only in cases when at the time of signing the employment contract the applicant is not aware of the requirements that are subject of his complaint (Ristić, 2018, p. 36).

The Constitution also defines the work of religious organizations that can be organized in the form of corporations where employees usually have the status of their officials (Ristić, 2018, p. 36). General rules defined by positive labour legislation are applied to employment contracts, provided that the possibility is established for a religious organization, as an employer, to determine other forms of behaviour at work in order to ensure the authenticity of the religion they express (Ristić, 2018, p. 36). Therefore, religious communities can establish special rules at work and in connection to work by their internal acts. The Constitution guarantees both the right to privacy of personal data, in which information on belonging to a certain religious community is classified, according to which employers do not have the right to ask questions of this nature, unless religion is important for a particular job or position (Ristić, 2018, p. 39). A particularly important issue in German case law is the expression of religious beliefs through clothing or jewellery, i.e. through highlighting religious symbols in the workplace, referring to which there are two different approaches of courts noticeable, depending on the fact whether the employer is a public or private company. In this respect, the case of wearing a hijab by members of the Islamic faith is particularly highlighted. The position of German courts was that in the case of public sector workers the state had an obligation to act neutrally, i.e. to consider wearing of it permissible, making the basis for invoking religious discrimination, while in the private sector the principle of the right of employers to freedom of business was applied, with the emphasis on the employer's economic interests (Ristić, 2018, p. 40). However, the Labour Law does not regulate the obligation of the employer to provide workers who belong to religions that do not recognize Sundays as days of rest with another day off, because days of rest are adjusted to the needs of the majority workforce of Christian religion, which proved to be a problem in practice (Ristić, 2018, p. 41). The same applies to religious holidays, with members of minority religions having the right to paid leave only upon approval granted by the employer (Ristić, 2018, p. 42).

The Constitution of the Republic of Serbia provides for prohibition of discrimination on the grounds of religion (Article 21), while Article 43 guarantees freedom of thought, conscience and religion, the right to belong to or to change one's religion, the right to privacy of religious beliefs, without anyone's obligation to declare them, as well as the right to freedom of expression of religious beliefs. The special Law on Prohibition of Discrimination prohibits discrimination on the grounds of religion, with discrimination existing if the principle of free expression of religion or belief is violated, i.e. if a person or a group of persons is denied the right to acquire, maintain, express and change religion or belief, as well as the right to privately or publicly state or act in accordance with their convictions (Article 18, Paragraph 1). Moreover, this Law does not consider as discrimination the kind of conduct of priests or religious officials that is in accordance with religious doctrine, beliefs or goals of churches and religious communities entered in the register of religious communities in accordance with a special law governing freedom of religion and the status of churches and religious communities (Article 18, Paragraph 2). In the field of work, the Labour Law prohibits direct and indirect discrimination on several different grounds, including religion (Article 18). Thus, discrimination is prohibited in relation to the conditions for employment and selection of candidates for a particular job, working conditions and all employment rights, education, training and advancement, promotion and termination of employment contracts, and determines that all provisions of the contract on work

establishing discrimination are void (Article 20). Regarding concretization of the right to freedom of religion in the context of work and employment, labour legislation does not provide special rules in terms of adapting places and working conditions to the needs of workers belonging to different religions. The special Law on State and Other Holidays in the Republic of Serbia regulates the right of employees to paid leave from work during certain religious holidays, namely of members of the Christian religious community (Orthodox and Catholic), Jews and members of the Islamic community.

As an assigned day off for members of the majority religion, i.e. Orthodox, people are also guaranteed the right not to work on the saint's day. However, the practice has been recently noticeable that employers ask employees for proof of their saint's day, i.e. confirmation given by the priest that the saint's day is really celebrated by the employee's family, due to numerous cases of abuse⁷. Members of the other religious communities (e.g. Jehovah's Witnesses, Scientology religious community, and the like) are not granted the right to paid leave from work during religious holidays, thus making protection of religious freedom in this area deficient.

Conclusion

Researching the issue of discrimination based on religious characteristics in the field of work is an attempt to partly answer the question why it is not uncommon for formally same institutional and legislative models in the field of work and employment to give different results in practice. The answer is partly found in both culture of work and conscience of individuals. In the conditions of modern labour law, and especially having in mind technical and technological innovations in the field of work, the issue of protection of freedom of religion and prohibition of discrimination based on religious characteristics makes an issue of importance. As famous historian Oswald Spengler pointed out: "The more civilizations get closer to the top, the more culture as the core of religion, philosophy, creativity and art will be close to the bottom." Hence Weber's conception of religion as a factor of work culture (worker's) and economic development (employer's), with the emphasis on the fact that two basic dogmas have conditioned the formation of a cult of work in the modern capitalist environment: a rational attitude towards divinity and austerity. Therefore, by preventing discrimination based on the religious characteristics of employees, a balanced relationship between employer and employee is achieved. First of all, by recognizing the freedom of religion in the workplace, the employee (believer) receives the favour of the deity, which is achieved only if he works, contributes and earns. Savings, which are the basis of profit maximization in the conditions of domination of economic principles, contribute to the employer's endeavour to rationally combine both funds and work process and achieve maximum profit, with the greater part of the newly created value having to be saved and reinvested in order to get the production process expanded, with due respect to the principles of humanization of labour, spiritual development and dignity of work.

⁷ <https://www.alo.rs/vesti/drustvo/traze-dokaz-za-krsnu-slavu-donesi-potvrdu-od-popa-pa-slavi-svetog-nikolu/274402/vest>

REFERENCES / ЛИТЕРАТУРА

- Anti-discrimination Law (2009). *Sl. glasnik RS*, br. 22/2009 [In Serbian]
- Bakić, V. (2019). Protection of Freedom of Religion at the Workplace. *Pravni život*, 68 (11), knj. 617, 635–648 [In Serbian]
- Broughter, C. (2011). *Religion and the Workplace: Legal Analysis of the Title VII of the Civil Rights Act of 1964 as it Applies to Religion and Religious Organizations*. Washington: Congressional Research Services
- Burstein, P. (1991). Legal Mobilization as a Social Movement Tactic: The Struggle for Equal Employment Opportunity. *American Journal of Sociology*, Vol.96, Issue 5, 1201–1225
- Cadge, W, Konieczny, M.E. (2014). “Hidden in Plain Sight”: The Significance of Religion and Spirituality in Secular Organizations. *Sociology of Religion*, 75 (4), 551–563. [doi:10.1093/socrel/sru043](https://doi.org/10.1093/socrel/sru043)
- Constitution of the Republic of Serbia (2006). *Sl. glasnik RS*, br. 98/2006 [In Serbian]
- Convergences: decent work and social justice in religious traditions, A handbook*. (2012). Geneva: International Labour Organisation
- Council Directive 2000/78/EC of November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*. Official Journal, L 303, 2.12. 2000
- Decent Work Country Programme Serbia 2019–2022*. (2019). Geneva: International Labour Organization Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe
- Etherington, M. (2019). Religion as a Workplace Issue: A Narrative Inquiry of Two People—One Muslim and the Other Christian. *SAGE Open*. [doi: 10.1177/2158244019862729](https://doi.org/10.1177/2158244019862729)
- European Convention on Human Rights as amended by Protocols 11 and 14 with Protocols 1, 4, 6, 7, 12, 13 and 16*. Available at https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SRP.pdf [In Serbian]
- European Court of Human Rights (2019). *Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights - Freedom of thought, conscienc and religion*.
- Harris, D, Boyle, M. O, Bates, E, Buckley, C. (2015). *Law of the European Convention on Human Rights* (3th ed.). Oxford: Oxford University Press
- Howard Ecklund, E., Scheitle, Ch. P. (2017). Examining the Effects of Exposure to Religion in the Workplace on Perceptions of Religious Discrimination. *Review of Religious Research*, Vol. 59, Issue 1, 1–20 Available at https://scholarship.rice.edu/bitstream/handle/1911/93818/RelDiscWork_Manuscript.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ILO (2008). *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Geneva: International Labour Organisation
- ILO (2013). *Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*. Geneva: International Labour Organization
- Kovačević, Lj. (2015). Expression of Religious Beliefs in the Workplace – The key Legal Issues. In: J. Ćirić, V. Džomić, M. Jevtić (eds.) *Religion-Politics-Law* (303–332). Beograd-Budva: Institut za uporedno pravo; Pravoslavna Mitropolija Crnogorsko-Primorska; IIU „Svetigora“; Centar za proučavanje religije i versku toleranciju [In Serbian]

- Kovačević, Lj. (2016). Manifestation of Religion or Belief as (In)valid reason for Termination of Employment. In: M. Jevtić, M. Veković (eds.) *10 years of the Politics and Religion Journal* (183–203). Beograd: Centar za proučavanje religije i versku toleranciju
- Kovačević, Lj. (2019). Specificities of Hiring Religious Teachers and Working for Religious Ethos Employers. In: V. Čolović, V. Džomić, V. Đurić, M. Stanić (eds.) *State-church Law through the Centuries* (703–740). Beograd-Budva: Institut za uporedno pravo; Pravoslavna Mitropolija Crnogorsko-Primorska [In Serbian]
- Krstić, I. (2018). *Prohibition of Discrimination in International and Domestic law*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu [In Serbian]
- Labour Act. (2005). *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - Decision of the Constitutional Court, 113/2017 i 95/2018 – autentic interpretation) [In Serbian]
- Law on Churches and Religious Communities (2006). *Službeni glasnik RS*, br. 36/2006. [In Serbian]
- Law on State and Other Holidays in the Republic of Serbia. *Službeni glasnik RS*, br. 43/2001, 101/2007 i 92/2011 [In Serbian]
- Lubarda, B. (2012). Labour Law - Debate on decent work and social dialogue. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu [In Serbian]
- Marković, D. Ž. (2010a). *Global Studies and the Crisis of the Global Economy*. Beograd: Grafiprof [In Serbian]
- Marković, D. Ž. (2010b). Current methodological questions of studying social-political relations of global society. *Zbornik radova Filozofskog fakulteta u Prištini* Issue 40, 279–289. Available at: <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0354-3293/2010/0354-32931040279M.pdf> [In Serbian]
- Mirović, D. (2020). Violation of Universal human rights and persecution of the Serbian orthodox church in Montenegro during the Covid-19 Epidemic. *Sociološki pregled* Vol. LIV (3), 720–736. DOI: [10.5937/socpreg54-27481](https://doi.org/10.5937/socpreg54-27481)
- Regulation on Ratification of the International Labor Organization Convention no. 111 relating to discrimination in employment and occupation. *Službeni list FNRJ*, br. 20/58 [In Serbian]
- Ristic, T. (2018). *Workers' protection from the Religion discrimination* (master's thesis). Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu [In Serbian]
- Stojković Zlatanović, S. (2019). *Genetic and Other Health grounds of discrimination at Work*. Beograd: Institut društvenih nauka [In Serbian]
- Šorđan, Z. (2006). National and religious minorities in Montenegro. *Religion and Tolerance*, No. 6, 25–28 Available at: http://www.ceir.co.rs/images/stories/rit_06/religija_i_tolerancija_br.6.pdf
- The Civil Rights Act of 1964*. Public Law, 88–352, 78 Stat. 241, enacted July 2, 1964
- Weiss, M, Schmidt, M. (2008). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer