



ELTE | ÁJK
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

ELTE LAW WORKING PAPERS
2026/02

**Vallási jelképek viselése az Amerikai Egyesült Államok
bíróságainak gyakorlatában**
Novoszádek Nóra

DOI: 10.58360/20260714-Novoszadek



Novoszádek Nóra*

DOI: 10.58360/20260714-Novoszadek

Vallási jelképek viselése az Amerikai Egyesült Államok bíróságainak gyakorlatában

Ez az írás az Amerikai Egyesült Államok szövetségi bíróságainak a vallási jelképek, illetve a vallási meggyőződést kifejezésre juttató ruhadarabok viselésével kapcsolatos gyakorlatát tekinti át,¹ arra koncentrálva, hogy a vallási jelképek viselésével kapcsolatban mely területeken, milyen formában jutnak az amerikai bíróságok az Emberi Jogok Európai Bíróságától (EJEB) eltérő következtetésre. Céлом mindezzel azoknak az érvelési elemeknek az azonosítása, amelyek beilleszthetők lennének az EJEB érvelésébe is, nem szétfeszítve az Emberi Jogok Európai Egyezménye kereteit – az USA esetében kedvezőbb összeképet látunk ugyanis az EJEB-hez képest a vallási jelképek viselésével kapcsolatos egyéni jogvédelmi szint tekintetében, és az amerikai szövetségi bíróságok sokkal szélesebb körben engedik meg a vizsgált területen a vallás szabad kinyilvánítását, mint az EJEB.² Emellett szempont, hogy az észszerű alkalmazkodás (*reasonable accommodation*) jogi koncepciója, amely több alkalommal felbukkan a szakirodalomban is mint potenciálisan inkorporálható elem az EJEB érvelésébe,³ „az Egyesült Államok jogában [...]

* Novoszádek Nóra PhD-hallgató, ELTE ÁJK Alkotmányjogi Tanszék. ORCID: 0009-0007-0433-8921

¹ Az ügyek azonosításához felhasználtam a következő gyűjtést is: Nathan C. WALKER: *The First Amendment and State Bans on Teachers' Religious Garb – Analyzing the Historic Origins of Contemporary Legal Challenges in the United States. Case Summaries and Bibliography*. 2020.

² Az EJEB vonatkozó esetjogának áttekintését lásd például: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, elérhető: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Religious_Symbols_ENG; European Court of Human Rights: *Key Theme – Article 9 – Wearing of religious symbols in public area*. Utoljára frissítve: 2025. augusztus 31., elérhető: <https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/wearing-of-religious-symbols-in-public-areas>; SCHANDA Balázs: 9. cikk. Gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság. In: SONNEVEND Pál – BODNÁR Eszter (szerk.): *Az Emberi Jogok Európai Egyezményének kommentárja*. Budapest, HVG-ORAC, 2021, 218–243. o., 227–229. o., [27]–[32].

³ Lásd például: Katayoun ALIDADI: Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? *European Law Review*, 2012, 37(6), 693–715. o.; Robert WINTEMUTE: Accommodating Religious Beliefs: Harm, Clothing or Symbols, and Refusals to Serve Others. *The Modern Law Review*, 2014, Volume 77, No. 2, 223–253. o., DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12064>.

és a kanadai jogban [...] gyökerezik, és mindkét országban először a vallási meggyőződés tekintetében alkalmazták”.⁴ Ennek során figyelembe veszem, hogy az Amerikai Egyesült Államok alkotmányának és kapcsolódó esetjogának logikája természetesen számos tekintetben eltér az Egyezménytől és az EJE-től, ezért az előbbi megoldásai értelemszerűen nem illeszthetők be minden további nélkül az EJE gyakorlatába.

A következő fejezetekben először áttekintem a vallásszabadsággal, a vallási jelképek viselésével kapcsolatos alkotmányos és szövetségi szintű törvényi szabályokat, majd pedig a szövetségi bírói gyakorlatot vizsgálom meg, az ügyeket csoportokra bontva, így a vallási jelképek (i) hivatalos helyzetekben, (ii) bíróságon, (iii) munkahelyi környezetben, valamint (iv) oktatási intézményekben való viselését fedem le egy-egy fejezetben.⁵ Az ügyek csoportokra bontásának oka, hogy az egyes csoportokba tartozó ügyek többek között a korlátozások lehetséges célja szempontjából különböző megítélés alá esnek, és az azokban érintett különböző helyzetek, helyszínek és életviszonyok miatt eltérő, hogy milyen igazolások hozhatóak fel a korlátozások indokaként. Bár számos olyan amerikai ügyet találhatunk, amely a különböző vallási jelképek közterületen vagy állami épületekben való megjelenítésével kapcsolatosak, ezeket nem elemzem ebben az írásban – a cél az olyan helyzetek vizsgálata, amikor az egyén autonóm döntésében a külvilág számára látható módon manifesztálódik a vallásszabadságának egyéni (tehát nem kollektív) gyakorlása.

Végezetül meg kell jegyezni továbbá, hogy az elmúlt években a John Roberts bíró által vezetett Legfelsőbb Bíróság (*Supreme Court*) a vallásszabadsággal kapcsolatban is számos vitatott döntést hozott, és a kritikát megfogalmazók szerint „az elmúlt évtizedben folyamatosan gyengítette” az 1. alkotmánykiegészítést és az egyház és az állam szétválasztásának elvét, „egy olyan rendszert hozva létre, amelyben a vallás és az állam

⁴ Emmanuelle BRIBOSIA – Isabelle RORIVE: *Reasonable Accommodation beyond Disability in Europe?* European Commission, 2013, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7715f13-cd38-428e-873b-e21b8c6ecb71>, 12. o.

⁵ Azokat az ügyeket, amelyek a büntetés-végrehajtási intézeteken belüli szabályokkal és gyakorlattal foglalkoznak, a büntetés-végrehajtási környezet speciális volta miatt nem vizsgálom. Lásd például: *Holt v. Hobbs*, 574 U.S. 352 (2015), amely ügy egy fogvatartott szakállviselésével volt kapcsolatos (elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/574/352/>).

nem elkülönül egymástól, hanem egyre inkább összefonódik”.⁶ Ezeknek a változásoknak a jövőben potenciálisan hatásuk lehet az általunk vizsgált területre is, alakíthatják a lejjebb bemutatott gyakorlatot.

1. Szabályozási keret és alapvetések

1.1. Alkotmányos védelem

Az Amerikai Egyesült Államok alkotmányának a vallási jelképekkel és vallási hovatartozást kifejezésre juttató ruházattal kapcsolatos ügyek szempontjából releváns rendelkezése az 1791-es 1. alkotmánykiegészítés (*First Amendment*), amely a következőket mondja ki:

„A Kongresszus nem alkothat törvényt vallás alapítása vagy a vallás szabad gyakorlásának eltiltása tárgyában; nem csorbíthatja a szólás- vagy sajtószabadságot; nem csorbíthatja a népnek a békés gyülekezéshez való jogát, valamint azt, hogy a kormányhoz forduljon panaszok orvoslása céljából.”⁷

A Bill of Rights részét képező 1. alkotmánykiegészítés garantálja tehát a szólás- és sajtószabadságot, a békés gyülekezéshez való jogot és a petíciós jogot is, de nem „véletlen, hogy a kiegészítő cikkely a vallásszabadsággal indítja a sort”, hiszen „[a]z első észak-amerikai angol gyarmatokat olyan telepesek hozták létre, akik kimondottan vallási konfliktusok miatt távoztak az óhazából, néhány gyarmat, úgy mint Rhode Island vagy éppen Pennsylvania pedig már kifejezetten a gyarmatokon tapasztalt vallási türelmetlenség miatt alakult meg, hogy menedéket nyújtson a vallásuk miatt üldözötteknek”.⁸ Az 1. alkotmánykiegészítés a vallásszabadsággal összefüggésben két fordulatot tartalmaz, és „e két klauzula adja az állam és az egyház viszonyának tartalmát: az egyik a *vallásintézményesítési klauzula* [...], a másik a *szabad vallásgyakorlási klauzula*”⁹ – az elsőt Establishment Clause-nak, míg a másodikat Free Exercise Clause-nak nevezik a

⁶ Sydney BRYANT – Hayley DURUDOGAN: *How the Supreme Court Is Dismantling the Separation of Church and State*. Center for American Progress, 2025, <https://www.americanprogress.org/article/how-the-supreme-court-is-dismantling-the-separation-of-church-and-state/>

⁷ A magyar fordítás forrása: HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi jogok*. Budapest, Osiris Kiadó, 2003, 58. o.

⁸ KÉPES György: *A tökéletesebb unió: az Amerikai Egyesült Államok Alkotmánya*. Gondolat Kiadói Kör, Budapest, 2003, https://majt.elte.hu/media/b0/97/8566b692c74f453f568f7cac918a30e59aa51194eaa75b3ab2be9c617ac8/M_AIT-jogtorteneti-ertekezesek-30.pdf, 129. o.

⁹ HALMAI – TÓTH (2003), 532–533. o.

gyakorlatban. Leegyszerűsítve az 1. alkotmánykiegészítés vonatkozó része azt jelenti, hogy az Establishment Clause szerint „a Kongresszus egyetlen vallást sem nyilváníthat államvallássá, tehát törvény útján sem tehet különbséget egyik és másik felekezet között”, míg a Free Exercise Clause értelmében a Kongresszus „nem tilthatja vallás szabad gyakorlását, vagyis nem akadályozhatja meg az USA polgárait vallásuk szabad megválasztásában és lelkiismeretük szerinti gyakorlásában”.¹⁰

Ami a Free Exercise Clause-t illeti, meg kell említeni továbbá, hogy az alkotmánykiegészítéssel kapcsolatos viták során a szabad vallásgyakorlás szövegbe foglalása helyett a lelkiismereti szabadság védelmének az alkotmányszövegbe foglalása is megjelent opcióként, és miután a vita az előbbi javára dőlt el, „a kezdeti időkben többen, bár sikertelenül, arra próbáltak következtetni, hogy az alkotmány a vallásos hit szabadsága mellett a vallásgyakorlat szabadságát is hivatott elősegíteni”, ezt azonban a Legfelsőbb Bíróság „csak igen későn (1940-től kezdve), és akkor is csak korlátozott mértékben fogadta el”.¹¹ Ebből pedig az is következik, hogy „[a] vallásgyakorláshoz kapcsolódó magatartás korántsem élvez olyan fokú védelmet, mint például a szólásszabadság”.¹² Az újabb joggyakorlatban azonban Sajó András szerint az Amerikai Egyesült Államokban is tetten érhető az a tendencia, hogy a védelem köre olyan szempontból bővül, hogy „[a] vallás szabad gyakorlásának biztosított védelmet a bíróságok mára kiterjesztették az identitás személyes döntésként való kifejezésre juttatására is, pusztán azon az alapon, hogy a személyes döntést tiszteletben kell tartani”.¹³ Azzal kapcsolatban, hogy valamilyen magatartás vallási követelmény, vagy hogy valamilyen cselekvés nem egyeztethető össze egy adott vallással vagy meggyőződéssel, a Legfelsőbb Bíróság „főszabály szerint nem kérdőjelezi meg a panaszosok állításait, [kivéve] ha az adott magatartás »annyira bizarr és annyira egyértelműen nem vallási motivációjú, hogy emiatt nem élvez a Free Exercise Clause védelmét«”.¹⁴ A Legfelsőbb

¹⁰ KÉPES (2003), 129. o.

¹¹ HALMAI – TÓTH (2003), 533. o.

¹² HALMAI – TÓTH (2003), 533. o.

¹³ András SAJÓ: Individual Religious Liberty Under Article 9 and Identity as Dignity. In: P. Pinto DE ALBUQUERQUE – K. WOJTYCZEK (eds): *Judicial Power in a Globalized World*. Springer, 2019, 475–499. o., DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-20744-1_30, 418. o.

¹⁴ Carolyn EVANS: *Freedom of Religion under the European Convention on Human Rights*. New York – Tokyo, Oxford University Press, 2001, 124. o. Evans itt a következő ügyekből idéz: *Thomas v. Review Board of the*

Bíróság tehát egyrészt nem vindikálja magának a jogot, hogy a vallási szövegeket értelmezze,¹⁵ emellett pedig azt is kimondta, hogy a vallásgyakorlás szabadságának védelme „nem korlátozódik olyan meggyőződésekre, amelyeket egy vallási csoport minden tagja oszt”.¹⁶

Az Establishment Clause kapcsán a Legfelsőbb Bíróság az EJB-ben ellentétben¹⁷ felismerte azt a kockázatot is, egy vallás „szimbolikus támogatása [...] vallási alapú társadalmi megosztottságot eredményezhet”,¹⁸ amint azt a Legfelsőbb Bíróság a tízparancsolat állami iskolákban és bírósági épületekben való kihelyezésével kapcsolatos, azt az Establishment Clause-ba ütközőnek ítélt *McCreary County v. American Civil Liberties Union of Kentucky* ügyben¹⁹ elismerte. Egy vallás szimbolikus állami támogatása értelemszerűen a kisebbségek tagjaira is negatív hatással van: ahogy egy másik ítélethez fűzött párhuzamos véleményében O'Connor bíró fogalmazott, az ilyen támogatás „azt az üzenetet közvetíti azok felé, akik nem az adott vallás követői, hogy ők kívülállók, nem pedig a politikai közösség teljes jogú tagjai, míg az adott vallás követői felé azt az üzenetet közvetíti, hogy ők [...] a politikai közösség kiváltságos tagjai”.²⁰

Az 1. alkotmánykiegészítés mellett több tárgyalta ügyben szerephez jut majd a 14. alkotmánykiegészítés is, amely többek között a következőket mondja ki: „az államok senkitől sem tagadhatják meg a joghatóságuk alatt az egyenlő jogvédelmet”. Ez az ún.

Indiana Employment Security Division, 450 U.S. 707 (1981), elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/450/707/>; *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith*, 494 U.S. 872 (1990), elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/494/872/>. Ezek az ügyek nem a vallási jelképek viselésével kapcsolatosak: az első ügyben a Jehova tanúja panaszos azzal érvelt a fegyvergyártásra átváltó munkáltatója előtt, hogy a vallási meggyőződése tiltja, hogy fegyverek gyártásában részt vegyen; a második ügyben pedig egy privát drogrehabilitációs szervezet két tanácsadója azért bocsátották el, mert peyotét fogyasztottak a Native American Church tagjaként tartott vallási szertartásaik részeként.

¹⁵ Vö.: *United States v. Lee*, 455 U.S. 252 (1982). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/455/252/>. Az ügyben az amish vallást követő panaszos vallási okokra hivatkozással nem fizette meg a társadalombiztosítási járulékot.

¹⁶ *Thomas v. Review Board of the Indiana Employment Security Division*, 450 U.S. 707 (1981)

¹⁷ Vö.: *Lautsi és mások kontra Olaszország* [NK] (Application no. 30814/06, Judgment of 18 March 2011). Az ügy rövid összefoglalását lásd: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 1. o.

¹⁸ Eugenio VELASCO IBARRA: Case Note: Why Appearances Matter. State Endorsement of Religious Symbols in State Schools in Europe After Lautsi. *UCL Journal of Law and Jurisprudence*, 2015, Volume 3, Issue 1, 262–272. o., DOI: <https://doi.org/10.14324/111.2052-1871.025>, 271. o.

¹⁹ *McCreary County v. American Civil Liberties Union of Kentucky*, 545 U.S. 844 (2005). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/545/844/>.

²⁰ *Lynch v. Donnelly*, 465 U.S. 668 (1984), O'Connor bíró különvéleménye. Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/465/668/>.

Equal Protection Clause, amelyre az általunk tárgyalt esetkörben, a vallás érintettsége esetén is hivatkozhatnak az érintettek.

1.2. Szövetségi törvényi védelem

1.2.1. A Civil Rights Act és az észszerű alkalmazkodás követelménye

A szövetségi szintű törvényi védelem szempontjából a vallásszabadság, a vallási jelképek viselése kapcsán is mérföldkőnek számít az 1964-ben elfogadott polgárjogi törvény, a Civil Rights Act. Ennek VII. fejezete (*Title VII*)²¹ a jelenleg hatályos formájában²² megtiltja a legalább 15 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatóknak (legyenek azok magánszektorbeli munkáltatók vagy állami, illetve helyi önkormányzati munkáltatók), a munkaerő-közvetítő ügynökségeknek, a szakszervezeteknek és a szövetségi kormányzati szerveknek, hogy a foglalkoztatás során faj, bőrszín, vallás, nem vagy nemzeti származás alapján diszkrimináljanak. (A magánszektorban, 15 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál dolgozókat tehát nem illeti meg ez a törvényi védelem.²³) Ez a vallás esetében magában foglalja a valláson alapuló eltérő bánásmódot a toborzás, felvétel, előléptetés, juttatások, képzés, munkaköri feladatok, felmondás vagy a foglalkoztatás bármely más vonatkozása során; a valláson alapuló munkahelyi vagy munkaköri szegregációt, zaklatást és megtorlást; valamint az észszerű alkalmazkodás megtagadását, kivéve, ha az alkalmazkodás „indokolatlan terhet” (*undue hardship*) róna a munkáltatóra. (Az eltérő bánásmód követelményének megtartása alól a „vallási szervezetek” mentesülnek – ezek előnyben részesíthetik saját vallásuk tagjait a foglalkoztatásról szóló döntés során.)

A Kongresszus a Civil Rights Act útján létrehozta az Equal Employment Opportunity Commission elnevezésű szövetségi szervet (a továbbiakban: EEOC), amely a Civil Rights Act VII. fejezetében foglaltak kikényszerítéséért felelős. Az EEOC a honlapján külön tájékoztatókban foglalja össze a vallási jelképek viselésére és a vallással kapcsolatos

²¹ Civil Rights Act of 1964, Title VII – Equal Employment Opportunity [42 U.S. Code § 2000e–2000e–17], <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-342/pdf/COMPS-342.pdf>.

²² Az észszerű alkalmazkodás követelménye csak egy 1972-es módosítással került be a Civil Rights Act szövegébe. Vö.: BRIBOSIA – RORIVE (2013), 12. o.

²³ Vö.: *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* (Application nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, Judgment of 15 January 2013), 48. bekezdés. Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-115881>.

„megjelenési” szabályokra vonatkozó főbb tudnivalókat,²⁴ kitérve arra is, hogy nemcsak a vallási hovatartozást kifejezésre juttató ruházat és kiegészítők (például a hidzsáb, a szikh turbán vagy kirpán, valamint a kereszt) viselése élveznek védelmet, hanem az is, ha egy munkavállaló vallási okokból nem kíván bizonyos ruhadarabokat viselni (például nadrágot vagy rövid szoknyát), de ugyanígy a borotválkozásra vagy a hajhosszra vonatkozó szabályok betartása alól is mentesíteni kell a munkavállalókat vallási okokból – itt az EEOC példaként a szikhek vágtatlan haja és szakálla, valamint a zsidók pajesza mellett a rasztafariánus vallást követők raszta haját is említi példaként. Az EEOC tájékoztatója kitér arra is, hogy a Civil Rights Act VII. fejezete nemcsak a „bevett”, hagyományos, szervezett vallásokra terjed ki, hanem azokra a vallási meggyőződésekre is, amelyek „újak, ritkák, nem tartoznak hivatalos egyházhoz vagy szektához, csak kevesen vallják őket, vagy mások számára logikátlannak vagy észszerűtlennek tűnhetnek”, és védelmet biztosít a nem hívők számára is (például az ellen, hogy meggyőződésük ellenére vallási jelképet kelljen viselniük). Az EEOC megerősíti továbbá, hogy egy meggyőződés akkor is „vallási” jellegűnek minősülhet a VII. fejezet értelmében, ha azt ugyanazon felekezetben vagy gyülekezetben mások nem követik. Mivel tehát a vallás definíciója nagyon tág, az EEOC szerint a VII. fejezet szerinti, vallási alapú diszkriminációs ügyekben „általában nem vitatott kérdés, hogy egy adott gyakorlat vagy meggyőződés vallási jellegű-e vagy sem”. Hasonlóképpen, általában nem vitatott a vallási diszkriminációs ügyekben a vallási meggyőződés „őszintesége” sem, mint ami a VII. fejezet szerinti védelem feltétele, és ezt önmagában az sem kérőjelezi meg, ha egy munkavállaló csak bizonyos időszakokban vagy nem rendszeresen viseli az adott vallási jelképet. Az EEOC hangsúlyozza, hogy sem a munkáltató, sem a munkatársak, sem az ügyfelek preferenciái nem igazolhatják a megkülönböztetést; a munkahelyi vagy munkaköri szegregáció (jogellenes elkülönítés) tilalma pedig azt is jelenti, hogy a munkavállalót nem lehet a tényleges vagy feltételezett

²⁴ U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities*, 2014. június 3., <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/religious-garb-and-grooming-workplace-rights-and-responsibilities>; U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *Fact Sheet on Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities*, 2014. június 3., <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/fact-sheet-religious-garb-and-grooming-workplace-rights-and-responsibilities>. Ebben az alfejezetben ezeknek az útmutatóknak a felhasználásával foglaljuk össze a Civil Rights Act VII. fejezetéből következő, a vallási jelképek viselésére vonatkozó szttenderdeket.

ügyfélprefereenciák miatt olyan pozícióba helyezni, ahol nem kerül kapcsolatba az ügyfelekkel.

Az észszerű alkalmazkodás követelménye a vallási ruházatra, jelképekre, illetve megjelenési szabályokra is kiterjed, vagyis a munkáltatónak az érintett munkavállaló esetében el kell térnie a „szokásos” szabályoktól vagy preferenciáktól (vagyis kivételt kell tennie), hogy a munkavállaló betarthassa a vallásából fakadó öltözködési és megjelenési előírásokat, amennyiben ez nem okoz indokolatlan terhet a munkáltató számára. Az, hogy mi jelent indokolatlan terhet, értelemszerűen központi – és a vizsgálatunk szempontjából is izgalmas – kérdés, a joggyakorlat változására is tekintettel. A 2023 előtti bírósági gyakorlat szerint (amelyet egy 1977-es legfelsőbb bírósági döntésre alapoztak²⁵) ugyanis elegendő volt a munkáltatónak ebben a körben azt igazolnia, hogy az alkalmazkodás számára, illetve a működése számára a *de minimis* mértéket meghaladó költséget vagy terhet jelentene, ami akár kimerülhetett abban, hogy a szokásosnál magasabb adminisztratív költségekkel járna. Ahogy az EEOC felhívja rá a figyelmet, ez alacsonyabb szintű védelmet jelentett, mint amelyet a fogyatékkal élő személyek számára a szövetségi jog, az 1990-ben elfogadott Americans with Disabilities Act²⁶ biztosít. Azonban a Legfelsőbb Bíróság a *Groff v. DeJoy* ügyben²⁷ 2023-ban (egyhangúlag) meghozott döntése magasabb szintre emelte a munkavállalók védelmét a korábbi gyakorlathoz képest: a Legfelsőbb Bíróság ebben az ügyben egyértelművé tette ugyanis, hogy „a »*de minimis* költségnél nagyobb« költség igazolása [...] nem elegendő a VII. fejezet szerinti indokolatlan teher fennállásának megállapításához”, és tévesnek ítélte a korábbi, 1977-es ítélet alsóbb bíróságok szerinti értelmezését. A Legfelsőbb Bíróság ehelyett úgy határozta meg az alkalmazandó sztenderdet, hogy „indokolatlan teher akkor áll fenn, ha a teher a munkáltató üzleti tevékenységének általános kontextusában jelentős”, „figyelembe véve az adott ügy összes releváns tényezőjét, beleértve a szóban forgó konkrét alkalmazkodási intézkedéseket és azok gyakorlati hatását a munkáltató jellegének, méretének és

²⁵ *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/>.

²⁶ Americans with Disabilities Act of 1990 [42 U.S. Code § 12111(10)], <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-104/pdf/STATUTE-104-Pg327.pdf>

²⁷ *Groff v. DeJoy*, 600 U.S. __ (2023). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/600/22-174/>. Az ügyet egy postai dolgozó indította, aki keresztény vallása miatt nem akart vasárnaponként dolgozni.

működési költségeinek fényében”. Az EEOC tájékoztatója néhány általános szempontot is megfogalmaz (még a 2023 előtti sztenderdek alapján) a tekintetben, hogy mi várható el a munkáltatóktól az alkalmazkodás keretében. Nem minősül például észszerű alkalmazkodásnak, ha a munkáltató megköveteli a vallási jelkép eltakarását, ha ez sértené a munkavállaló vallási meggyőződését. Sem a munkatársak elégedetlensége, sem az ügyfelek preferenciái nem jelentenek indokolatlan terhet a Civil Rights Act VII. fejezete alatt, de a munkatársak jogait nem sértheti az észszerű alkalmazkodás.²⁸ Az is a diszkriminációs tilalom megsértését jelentheti továbbá, ha a munkáltatók a munkahely „imázsára” vagy marketingstratégiájára hivatkoznak az alkalmazkodás megtagadásának alapjaként. (Utóbbi esetekben az EEOC azt ajánlja, hogy ha például a munkavállalók egyenruha viselésére kötelezettek, akkor a vallási jelképet a cég „színeiben” viselhessék.) Biztonsági vagy egészségvédelmi okokból lehetőség van az alkalmazkodás megtagadására, de erre is csak abban az esetben van mód, ha az alkalmazkodás ténylegesen indokolatlan terhet róna a munkáltatóra.

Ami a közsférában dolgozókat illeti, ők a Civil Rights Act VII. fejezete helyett igényüket közvetlenül az 1. alkotmánykiegészítésre is alapozhatják.²⁹ Ebben az esetben a bíróságok az úgynevezett *intermediate scrutiny* mércét használják, amelynek lényege, hogy megköveteli, hogy az állami intézkedés fontos (*important*, tehát nem kényszerítő erejű, vagyis *compelling*) célt szolgáljon, és lényeges kapcsolatban álljon (*substantially related*) e cél elérésével.³⁰ (Ez a mérce a legszigorúbb, úgynevezett *strict scrutiny* teszt és a legkevésbé szigorú *rational basis review* közötti szintet jelenti.)

A Civil Rights Act VI. fejezete (*Title VI*)³¹ mindemellett kimondja azt is, hogy „senkit nem lehet faj, bőrszín vagy nemzeti származás alapján kizárni olyan programokban vagy tevékenységekben való részvételből, megfosztani azok előnyeitől, vagy azok keretében megkülönböztetést alkalmazni, amelyek szövetségi pénzügyi támogatást kapnak”. Ez azt is jelenti, hogy a Civil Rights Act diszkrimináció elleni védelmet biztosít minden olyan állami

²⁸ Vö.: BRIBOSIA – RORIVE (2013), 12. és 13. o.

²⁹ Vö. az Amerikai Egyesült Államok gyakorlatának bemutatását az EJEB az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügyben hozott ítéletében (48. bekezdés).

³⁰ Lásd: *Tenafly Eruv Association, Inc. v. the Borough of Tenafly*, 309 F.3d 144 (3d Cir. 2002). Elérhető: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F3/309/144/506162/>.

³¹ Civil Rights Act of 1964, Title VI – Nondiscrimination in Federally Assisted Programs [42 U.S. Code § 2000d–2000d–4a]

vagy magán általános, közép- és felsőfokú oktatási intézmény, illetve egyetem tanulói és hallgató számára, amely intézmények szövetségi pénzügyi támogatásban részesülnek.³² A Civil Rights Act VI. fejezetében foglaltak betartását az oktatási intézmények tekintetében jelenleg az Egyesült Államok Oktatási Minisztériumának (*U.S. Department of Education*) Polgári Jogi Hivatala (*Office for Civil Rights, OCR*) felügyeli. Az OCR következetes álláspontja szerint ugyan a Civil Rights Act megfelelő rendelkezésének szövege csak a faj, bőrszín vagy nemzeti származás alapján való diszkriminációt tiltja, de a VI. fejezet szerinti védelem kiterjed a zsidó, keresztény, muszlim, szikh, hindu és buddhista vagy annak vélt diákokra, valamint más olyan csoportok (vélt) tagjaira, amely csoportok tagjai (1) közös ősszel, illetve származással (*shared ancestry*) vagy etnikai jellemzőkkel rendelkeznek; vagy (2) egy olyan ország állampolgárai vagy lakosai, ahol egy vallás domináns vagy amelynek megkülönböztethető vallási identitása van. Ennek megfelelően a VI. fejezet tiltja a diszkriminációt a vallásos diákokkal szemben, ha a diszkrimináció például a diák „fizikai jellemzőin vagy olyan öltözködési stílusán alapul, amely etnikai és vallási hagyományokat egyaránt tükröz”.³³ A vallási jelképek viselése miatti diszkrimináció tehát a Civil Rights Act VI. fejezete alapján tiltott. Ezzel szemben az állami oktatási intézményekben történő tisztán vallási alapú diszkrimináció a Civil Rights Act IV. fejezete (*Title IV*) alapján nem megengedett.³⁴

1.2.2. A Religious Freedom Restoration Act és az általános, semleges szabályok alkalmazása

Ahogy korábban említettem, a Free Exercise Clause-t sokáig úgy értelmezték, hogy az csak a vallást vagy meggyőződést védi, nem pedig az abból következő cselekvéseket – ez az értelmezés pedig kitért az elől a kérdés elől, hogy az olyan általános és semleges szabályok, amelyek egyes vallások követőit diszkriminálják vagy rájuk a vallásukkal ellentétes kötelezettséget rónak, hogyan viszonyulnak az 1. alkotmánykiegészítéshez. Az

³² Lásd például: U.S. Department of Education: *Title VI*. Utoljára frissítve: 2026. január 7., <https://www.ed.gov/laws-and-policy/civil-rights-laws/title-vi>.

³³ Bővebben lásd: U.S. Department of Education: *Education and Title VI*. Utoljára frissítve: 2025. április 11., <https://www.ed.gov/laws-and-policy/civil-rights-laws/race-color-and-national-origin-discrimination/education-and-title-vi>.

³⁴ Civil Rights Act of 1964, Title IV – Desegregation of Public Education [42 U.S. Code § 2000c–2000c–9]. Lásd még például az Egyesült Államok Oktatási Minisztériumának következő körlevelét: <https://www.ed.gov/sites/ed/files/about/offices/list/ocr/docs/antisemitism-dcl.pdf>, 2. lábjegyzet.

idők során azonban ebben változás következett be, és a Legfelsőbb Bíróság „elismerte, hogy a vallásszabadság kiterjed egyes cselekvésekre, és egy általános és semleges szabály beavatkozást jelenthet a vallás szabadságába”.³⁵ Az alkalmazott teszt tekintetében fordulópontot jelentett a korábbi esetjoghoz képest³⁶ a Legfelsőbb Bíróság 1963-as döntése a *Sherbert v. Verner* ügyben,³⁷ amelyben „a Legfelsőbb Bíróság kidolgozta a »Sherbert-teszt« néven ismertté vált formulát. Ez négy elemből áll: (1) egy személy őszinte vallási meggyőződésen alapuló igénye; (2) egy kormányzati intézkedés, amely jelentős terhet ró az adott személyre azzal összefüggésben, hogy meggyőződése szerint cselekedjen; (3) a »kényszerítő erejű állami érdek« hiánya; és (4) a kormány részéről annak hiánya, hogy az említett érdeket a vallás[gyakorlás] számára a legkevésbé korlátozó vagy terhes módon érvényesítse.”³⁸ Ha mindezek teljesülnek, az alkotmányellenességet jelent. Fontos hivatkozási pont e tekintetben továbbá a Legfelsőbb Bíróság 1972-es ítélete a *Wisconsin v. Yoder* ügyben, amelynek értelmében Wisconsinnak kivételt kellett volna tennie a 16 éves korig tartó iskolakötelezettség alól az amish vallás követői számára, akik esetében a vallásukkal nem összeegyeztethető, hogy a gyerekek a nyolcadik osztály után iskolába járjanak, és így az általános szabály a Legfelsőbb Bíróság szerint sértette a szülők azon alkotmányos jogát, hogy gyermekeik vallási neveléséről maguk döntsenek.³⁹ A *Wisconsin v. Yoder* ügyben és az azt megelőző *Sherbert v. Verner* ügyben született döntések alapján ilyen ügyekben a legszigorúbb, vagyis a *strict scrutiny* tesztet kell alkalmazni.⁴⁰ Az újabb fordulópontot e tekintetben a Legfelsőbb Bíróság az *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith* ügyben⁴¹ 1990-ben hozott döntése jelentette, amelyben a Legfelsőbb Bíróság úgy foglalt állást, hogy nem ütközik az 1. alkotmánykiegészítésbe, hogy Oregon úgy kriminalizálta a hallucinogén peyote

³⁵ EVANS (2001), 188. o.

³⁶ Lásd például: Nathan C. WALKER: *An Analysis of Federal and State Law Governing Public Schoolteachers' Religious Garb in Pennsylvania and Nebraska under the Free Exercise Clause of the First Amendment to the United States Constitution and The Pennsylvania Religious Freedom Protection Act*. Dissertation, Columbia University, 2018, 95. o.

³⁷ *Sherbert v. Verner*, 374 U.S. 398 (1963). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/374/398/>.

³⁸ Heiner BIELEFELDT – Nazila GHANEA – Michael WIENER: *Freedom of Religion or Belief: An International Law Commentary*. Online edition, Oxford Law Pro, 2016, DOI: <https://doi.org/10.1093/law/9780198703983.001.0001>, 325–326. o.

³⁹ *Wisconsin v. Yoder*, 406 U.S. 205 (1972). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/406/205/>.

⁴⁰ Vö. pl.: Samuel J. LEVINE: Religious Symbols and Religious Garb in the Courtroom: Personal Values and Public Judgments. *Fordham Law Review*, 1998, Volume 66, Issue 4, 1505–1540. o., 1506. o.

⁴¹ *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith*, 494 U.S. 872 (1990)

fogyasztását, hogy az alól nem hagyott vallási alapú kivételt azoknak az őslakosoknak, akik azt vallási szertartásaik keretében fogyasztották. Ebben az ügyben az Antonin Scalia bíró által jegyzett többségi véleményében a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy „az általánosan alkalmazandó jogszabályok esetében nem kell alkalmazni a *strict scrutiny* vizsgálatot, és utóbbit azokra a jogszabályokra kell fenntartani, amelyek bizonyos vallásokat céloznak”.⁴² Ennek alapján az általános, semleges szabályok esetében a legkevésebbé szigorú *rational basis review* alkalmazandó, vagyis „az ilyen helyzetek többségében az állam világi céljai elsőbbséget élveznek az egyén vallási kifogásaival szemben, feltéve, hogy a kormány észszerű indokot tud felhozni intézkedései alátámasztására”.⁴³

Az *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith* ügyben hozott ítéletet „heves kritikák érték”,⁴⁴ és „vallási és mind konzervatív, mind liberális polgári jogi csoportok nyomást gyakoroltak a Kongresszusra annak érdekében, hogy fogadjon el egy olyan törvényt, amely visszaállítja a kényszerítő erejű állami érdek tesztjének alkalmazását”⁴⁵ a szóban forgó ügyekben. A Kongresszus végül 1993-ban a Religious Freedom Restoration Act⁴⁶ megalkotásával ment szembe a Legfelsőbb Bírósággal, azzal a céllal, hogy felülírja az *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith* ügyben hozott ítéletet.⁴⁷ A Religious Freedom Restoration Act kimondja, hogy a szövetségi kormányzati szervek és a szövetségi államok a jogalkotási tevékenységük során nem tehetik „jelentős mértékben terhessé” (*substantially burden*) az egyén vallásgyakorlását, még akkor sem, ha a teher egy általánosan alkalmazandó szabályból ered. Ez alól csak az jelent kivételt, ha a kormányzat bizonyítja, hogy a teher az adott személyre való alkalmazása (1) kényszerítő erejű kormányzati érdek előmozdítását szolgálja; és (2) az az adott kényszerítő erejű kormányzati érdek előmozdításának legkevésebbé korlátozó eszköze. (Ez a törvény tehát a foglalkoztatási viszonyokon túl is

⁴² BRYANT – DURUDOGAN (2025)

⁴³ Adam SCHWARTZBAUM: The Niqab in the Courtroom: Protecting Free Exercise of Religion in a Post-Smith World. *University of Pennsylvania Law Review*, 2011, Volume 159, No. 5, 1533–1576. o., 1575. o.

⁴⁴ EVANS (2001), 188. o.

⁴⁵ W. Cole DURHAM – Brett G. SCHARFFS: *Law and Religion: National, International, and Comparative Perspectives*. New York, Wolters Kluwer, 2019, 250. o.

⁴⁶ Religious Freedom Restoration Act of 1993 [42 U.S. Code § 2000bb–2000bb-4], <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-107/pdf/STATUTE-107-Pg1488.pdf>

⁴⁷ Lásd például: DURHAM – SCHARFFS (2019), 250. o.

védelmet nyújt az érintetteknek.) A törvény megalkotását azonban a Legfelsőbb Bíróság sem hagyta szó nélkül: a *City of Boernes v. Flores* ügyben⁴⁸ 1997-ben hozott döntésében kimondta, hogy a törvénnyel a szövetségi kormány túllépte a 14. alkotmánykiegészítésben biztosított jogkörét, ami a szövetségi államokat illeti, így az a szövetségi államokra nem alkalmazható. A Religious Freedom Restoration Act azonban a szövetségi kormányzati szervekre alkalmazható maradt, és számos szövetségi állam fogadott el a későbbiekben olyan törvényeket, amelyeknek mintájául a Religious Freedom Restoration Act szolgált.⁴⁹ Fel kell hívni végezetül a figyelmet arra, hogy a Religious Freedom Restoration Act emberi jogi szempontból más csoportokra hátrányos következményekkel is járhat: például az elhíresült a *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.* ügyben⁵⁰ a Legfelsőbb Bíróság úgy ítélte meg, hogy a Religious Freedom Restoration Act lehetővé tette az ügyben érintett vállalkozásnak, hogy vallási okokból megtagadja alkalmazottaitól a fogamzásgátlók egészségbiztosítási fedezetét, amelyre az alkalmazottak egyébként jogosultak lettek volna. A döntés meghozatalakor a republikánus elnökök által jelölt bírák voltak öt-négy többségben a testületben, és ezt leképezve a döntést öt-négy arányban szavazták meg. Ruth Bader Ginsburg bíró különvéleményében – amelyhez Stephen Breyer, Elena Kagan és Sonia Sotomayor bírák is csatlakoztak – úgy érvelt, hogy a többségi vélemény ellentétes az *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith* ügyben hozott ítélettel.

2. Vallási jelképek viselése hivatalos helyzetekben

Mielőtt a vallási jelképek összefoglalóan „hivatalos helyzeteknek” nevezhető szituációkban való viselésével kapcsolatos (limitált számú) bírósági ügyre rátérnénk, érdemes megemlíteni jó gyakorlatként az Amerikai Egyesült Államokban alkalmazott szövetségi szabályokat az útlevelek kapcsán. A vonatkozó tájékoztató⁵¹ szerint ugyanis az

⁴⁸ *City of Boerne v. Flores*, 521 U.S. 507 (1997). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/521/507/>.

⁴⁹ Kelly A. HARRISON: Hiding under the Veil of “Dress Policy”: Muslim Women, Hijab, and Employment Discrimination in the United States. *Georgetown Journal of Gender and the Law*, 2016, Volume 17, No. 3, 831–857. o., 832. o.

⁵⁰ *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*, 573 U.S. 682 (2014). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/573/682/>.

⁵¹ Lásd: U.S. Department of State: *Passport Photos*. Utoljára frissítve: 2025. december 15., <https://travel.state.gov/content/travel/en/passports/how-apply/photos.html>.

útlevélképeken ugyan főszabály szerint nem viselhető kalap/sapka vagy más fejfedő, de ez alól vallási vagy egészségügyi okokból kivételt enged a szabályozás, és a bemutatott mintaképeken is szerepel egy fejkendőt viselő nő. Ha valaki az útlevélképen vallási okokból fejfedőt visel, annak be kell nyújtania egy nyilatkozatot, amelyben kijelenti, hogy a szóban forgó fejfedő egy olyan vallási ruhadarab, amelyet naponta visel nyilvánosan, és bizonyos praktikus szabályoknak is meg kell felelni: az arcnak teljes egészében láthatónak kell lennie, semmilyen része sem lehet eltakarva vagy árnyékolva; a fejfedőnek egyszínűnek kell lennie; és a fejfedő anyaga nem lehet mintás és nem lehetnek benne apró lyukak. Ékszerek és arcpiercing is viselhető a képen, amennyiben azok nem takarják el az arcot.

Ami az EJEB elé került ügyekhez⁵² hasonló további szituációkat illeti, például a reptéri ellenőrzések során szintén az alkalmazkodást látjuk: a szövetségi Közlekedésbiztonsági Hivatal (*Transportation Security Administration, TSA*) 2007 óta engedélyezi a szikh vallásúak számára, hogy a turbánjukat magukon tartva essenek át a repülőtéri biztonsági ellenőrzésen. Egyedi diszkriminációs esetek ezzel együtt előfordulnak: 2017-ben Kanada egyik szikh vallású, turbánt viselő miniszterét vetették alá további biztonsági ellenőrzésnek a detroiti reptér dolgozói (anélkül, hogy tisztában lettek volna azzal, hogy egy miniszterrel van dolguk), és ennek keretében le akarták vetetni vele a turbánját. A TSA utólag elnézést kért a történetekért, és hangsúlyozták: „tisztában vannak azzal”, hogy vannak utasok, akik vallási, egészségügyi vagy más okokból „nem tudják vagy akarják” levenni a fejfedőjüket. Ezekben az esetekben a további biztonsági ellenőrzés indokolt lehet, „amely magában foglalhatja a biztonsági személyzet által végzett vagy önálló testátvizsgálást [motozást] is”.⁵³ A TSA tehát nem a vallási jelkép levetetésében látja a megoldást.

A hivatalos helyzetekhez kötődő szövetségi bírósági ügyek között leginkább olyan eseteket találunk, amelyekben az érintettek őrizetbe vétele során jártak el nem megfelelően a rendőrök a vallási jelképek viselésével összefüggésben. Egy 2015-ös Long

⁵² Lásd például: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 2. o.

⁵³ Canadian minister told to remove turban. *Deutsche Welle*, 2018. november 5., <https://www.dw.com/en/us-air-security-regrets-telling-canadian-minister-to-remove-turban/a-43735177>

Beach-i ügyben például egy közúti ellenőrzést követően előállított muszlim nő, Kirsty Powell hidzsábját más férfi rendőrök és fogvatartottak előtt vette le egy férfi rendőr a rendőrkapitányságon, és ott úgy tartották fogva 24 órán keresztül, hogy a hidzsábját ez idő alatt nem kapta vissza. Powell az 1. alkotmánykiegészítésben foglalt jogainak a sérelmét állítva eljárást indított a rendőrkapitányság ellen, amely ügy 2017-ben egyezséggel zárult. A per eredményeként a Long Beach-i rendőrkapitányság megváltoztatta az eljárásrendjét: előírták, hogy ha a női fogvatartottak fejkendőjének levetetése a rendőrök biztonsága érdekében szükséges, akkor azt nőnemű rendőrök tehetik csak meg (férfi rendőrök és fogvatartottak jelenléte nélkül), és a fejkendőt (vagy más fejfedőt) az átvizsgálást követően vissza kell adni a fogvatartottnak, vagyis a vallási okokból viselt fejfedőt az átvizsgálást követően az eljárás alá vontak viselhetik a fogva tartásuk során.⁵⁴ Hasonlóképpen egyezséggel zárult 2024-ben egy a New York-i rendőrséget érintő, csoportos/kollektív kereset (*class action*) formájában indított per,⁵⁵ amelynek mintegy 3600 (más források szerint 4100) férfi és női érintettje azt sérelmezte, hogy a New York-i rendőrök arra kötelezték őket, hogy vegyék le a vallási okokból viselt ruhadarabjaikat az őrizetbe vétellel kapcsolatos fénykép elkészítéséhez. New York városának az egyezés keretében nagyságrendileg 13 millió dollárt kellett fizetnie az érintetteknek. Az ügy azonban ebben az esetben is pozitív változást hozott a szabályozásban és a gyakorlatban is: a New York-i rendőrség a per eredményeként 2020 óta lehetővé teszi, hogy az őrizetbe vétellel kapcsolatos fényképeken az eljárás alá vontak vallási okokból fejfedőt viseljenek (legyenek akár nők, akár férfiak), feltéve, hogy az arcuk látható marad, tehát például viselhető a hidzsáb, a zsidó vallásúak esetében a paróka és a kipa, vagy a szikhek turbánja is. A biztonsági szempontokat ezzel együtt továbbra is érvényesítik: a rendőrök ideiglenesen levetethetik a fejfedőket fegyverek vagy tiltott tárgyak keresése céljából, de ezt csak az eljárás alá vonttal azonos nemű rendőrök tehetik,

⁵⁴ Muslim woman awarded \$85,000 after her hijab was forcibly removed by Long Beach police officer. *Los Angeles Times*, 2017. augusztus 10., <https://www.latimes.com/local/lanow/la-me-ln-muslim-woman-hijab-removed-settlement-20170810-story.html>

⁵⁵ *Clark v. City of New York*, No. 18 Civ. 02334. Az ügy iratai itt érhetőek el: <https://headcoveringcase.com/Documents>.

mások által nem látható módon.⁵⁶ Megjegyzendő, hogy az ügyben az 1. alkotmánykiegészítés mellett New York állam alkotmánya, valamint a Religious Land Use and Institutionalized Persons Act (RLUIPA) sérelmét is állították az ügyben – utóbbi ugyanazt mondja ki az „intézményben elhelyezett” személyek vallásgyakorlása vonatkozásában, mint a Religious Freedom Restoration Act.⁵⁷

3. Vallási jelképek viselése a bíróságon

A vallási jelképek a tárgyalóteremben való viselése kapcsán leginkább állami bírósági döntéseket találunk. Ezek áttekintése azt mutatja, hogy a felek vonatkozásában „[n]éhány figyelemre méltó kivételtől eltekintve a legtöbb bíróság védelmezte [azt a jogot, hogy a felek vallási jelképet viseljenek], mivel úgy ítélte meg, hogy az nem zavarja indokolatlanul a tárgyalótermi illem tiszteletben tartását, és nem befolyásolja helytelen módon az esküdtszéket”⁵⁸ – a kivételek pedig „a rövid biztonsági ellenőrzésekkel járó” esetekre, illetve a „nyilvánvalóan bizzar” igényekre korlátozódtak.⁵⁹ A tanúk és az ügyvédek esetében komplexebb a kép, de hozzá kell tenni, hogy a vizsgálható esetekben gyakran papok papi gallérban való megjelenéséről volt szó a bíróságok előtt.⁶⁰

Annak ellenére, hogy vannak híradások olyan esetekről, hogy azért zárnak ki egyéneket a tárgyalóteremből, mert nem hajlandók levenni a vallási okokból viselt fejfedőjüket (jellemzően a hidzsábot),⁶¹ szövetségi ügy ezzel a problémával kapcsolatban alig volt azonosítható. Szövetségi szinten így az 1988-as *Spanks-El v. Finley* ügy⁶² említhető meg ebben a körben, amelynek kiindulópontja az volt, hogy miután a muszlim vallású felperes, aki fél volt egy bírósági eljárásban, megtagadta, hogy biztonsági ellenőrzés céljából levegye a fejfedőjét (fezét), nem engedték be a tárgyalóterembe. Ebben az ügyben a

⁵⁶ New York City to pay \$17.5 million for forcing women to remove hijabs for mug shots. *Reuters*, 2024. április 5., <https://www.reuters.com/legal/new-york-city-pay-175-million-forcing-women-remove-hijabs-mug-shots-2024-04-05/>; NYC to pay \$17.5M to settle suit over forced removal of religious head coverings during mug shots. *The Associated Press*, 2014. április 5., <https://apnews.com/article/hijab-mug-shot-new-york-lawsuit-settlement-b8c74c66ae5de7c9218ff8f9191d44ba>

⁵⁷ Religious Land Use and Institutionalized Persons Act of 2000 [42 U.S. Code, §2000cc–1. Protection of religious exercise of institutionalized persons], <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-106publ274/pdf/PLAW-106publ274.pdf>

⁵⁸ LEVINE (1998), 1505–1506. o.

⁵⁹ LEVINE (1998), 1513. o.

⁶⁰ LEVINE (1998), 1513. o.

⁶¹ SCHWARTZBAUM (2011), 1575–1576. o.

⁶² *Spanks-El v. Finley*, 845 F.2d 1023 (7th Cir. 1988)

szövetségi kerületi bíróság „elfogadta a felperes érvelését, miszerint vallása előírja számára a fez állandó viselését, hangsúlyozta azonban, hogy a felperesre háruló teher korlátozott mértékű lenne, mivel csupán »a biztonsági ellenőrzőpontra kellene ideiglenesen levennie a fejfedőjét annak vizuális ellenőrzése céljából, hogy az jelent-e biztonsági kockázatot«”.⁶³ Vagyis a felperes vallásgyakorláshoz való joga ebben az esetben alulmaradt az azonosított kényszerítő erejű állami érdekekkel, a tárgyalótermi biztonsággal szemben.

4. Vallási jelképek viselése munkahelyi környezetben

Tekintettel arra is, hogy a fent kifejtettek szerint a vallási alapú munkahelyi diszkrimináció ellen a Civil Rights Act VII. fejezete kifejezett, szövetségi szintű védelmet nyújt a munkáltatók széles körét illetően, számos olyan ügyet találunk, amelyekben magán- vagy közszektorbeli munkavállalókat vallási jelkép viselése miatt ért valamilyen hátrány, és emiatt indult a munkáltató ellen eljárás a szövetségi bíróságok előtt. Az EEOC már idézett, 2014-ben kiadott tájékoztatójában példaként felsorolt konkrét ügyek panaszosai sokkal változatosabb képet mutatnak az érintett vallások tekintetében, mint az EJEB előtti ügyekben (ahol túlnyomórészt muszlim vagy szikh vallásúak a kérelmezők): találunk köztük többek között olyan munkavállalót vagy munkára jelentkezőt, akit a nyakban hordott kereszt, a messianisztikus keresztény vallás okán viselt szakáll, a muszlim vallás okán viselt hidzsáb, a szikh vallás miatt viselt szakáll, vágatlan haj és turbán, a zsidó vallás okán viselt kipa, a rasztafariánus vallás okán viselt raszta haj, a kemetizmus követése miatti tetoválások, vagy épp amiatt ért hátrány, mert a pünkösdi keresztény vallása kizárta, hogy szoknya vagy ruha helyett nadrágot hordjon, ami pedig az egyenruha részét képezte.⁶⁴ Ki kell térni emellett arra is, hogy a 2001. szeptember 11-i terrortámadást követő „első hónapokban az EEOC 250%-os növekedést regisztrált a muszlimokat érintő, vallási alapú diszkriminációs panaszok számában”, ami miatt egy külön kódot is létrehoztak a közvetlenül a terrortámadáshoz kapcsolódó diszkriminációs panaszok

⁶³ LEVINE (1998), 1511. o.

⁶⁴ A konkrét példákat lásd a lábjegyzetekben itt: U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities*.

nyomon követésére.⁶⁵ Emellett az EEOC több eljárást is indított a 2001. szeptember 11-i eseményekhez kapcsolódó „megtorló jellegű diszkrimináció” miatt,⁶⁶ amelyek között nem meglepő módon volt olyan ügy is, amely vallási jelkép viseléséhez kapcsolódott: egy muszlim munkavállalót például azért bocsátottak el négy hónappal a terrortámadást követően, mert a ramadán ideje alatt hidzsábot viselt, noha azzal kapcsolatban a korábbi években nem emelt a munkáltató kifogást.⁶⁷

A kapcsolódó ügyek tételes áttekintése a darabszámuk miatt is meghaladja ennek az írásnak a kereteit, emellett pedig ezek közül számos a felek közötti, a bíróságok által jóváhagyott egyezséggel zárult. Kiemelésre érdemes azonban – az EJEB esetjogával kapcsolatban felmerülő problémák szempontjából is – az, ahogy az EEOC és a bíróságok a különböző biztonsági megfontolásokat kezelik. Az EEOC tájékoztatójában szerepel például, hogy „ha az adott személy vallási fejfedőjét úgy viseli vagy tudja viselni, hogy az nem akadályozza a munkavállaló személyazonosságának [...] megállapítását, és ha a fejfedő ideiglenes levétele biztonsági ellenőrzések céljából, valamint a csempészet elleni intézkedések érdekében indokolatlan teher nélkül megvalósítható, akkor az adott személy igényeinek eleget lehet tenni”.⁶⁸ Itt az EEOC hivatkozik például egy olyan, egyezséggel végződött eljárásra, amelyet az Igazságügyi Minisztérium indított a New York-i büntetés-végrehajtási szervezet ellen, és amelyben előírták a büntetés-végrehajtási dolgozók az egyenruhával és a megjelenési előírásokkal kapcsolatos kérelmeinek egyedi elbírálását, valamint lehetővé tették a munkavállalók számára, hogy olyan vallási fejfedőket viseljenek, mind például a kufi (muszlim imasapka) vagy a kipa, amennyiben

⁶⁵ U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *What You Should Know about the EEOC and Religious and National Origin Discrimination Involving the Muslim, Sikh, Arab, Middle Eastern and South Asian Communities*, <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-eeoc-and-religious-and-national-origin-discrimination-involving>

⁶⁶ U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *EEOC History: Effects of the 9/11 Terrorist Attacks on the EEOC*, <https://www.eeoc.gov/history/eeoc-history-effects-911-terrorist-attacks-eeoc>

⁶⁷ *EEOC v. Alamo Rent-A-Car, LLC; ANC Rental Corporation*, CIV 02-1908-PHX-ROS (D. Ariz. 2007). Az ügy összefoglalását lásd: U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *Phoenix Jury Awards \$287,640 to Fired Muslim Woman In EEOC Religious Discrimination Lawsuit*, <https://www.eeoc.gov/newsroom/phoenix-jury-awards-287640-fired-muslim-woman-eeoc-religious-discrimination-lawsuit-0>.

⁶⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities*

azok szorosan illeszkednek, és egyszínű sötétkék vagy fekete színűek, feltéve, hogy ez nem jelent indokolatlan terhet a munkáltató számára.⁶⁹

Szintén a biztonsági kérdések körül forgott a *Tagore v. United States* ügy,⁷⁰ amelyben a szikh vallású Kawaljeet Tagorénak nem engedélyezték, hogy viselje a kirpánját a szövetségi épületben, ahol dolgozott. (A kirpán egy kis késre vagy kardra hasonlít, ceremóniális jelentősége van, és viselését a szikhe vallási kötelezettségnek tartják.) A szövetségi fellebbviteli bíróság helybenhagyta az alsóbb fokú bíróság döntését a Civil Rights Act VII. fejezete szerinti igény elutasítása tekintetében, figyelemmel arra, hogy a kormányzat megpróbált alkalmazkodni a helyzethez, például azzal, hogy azt ajánlotta a kérelmezőnek, hogy hordjon rövidebb pengehosszúságú kirpánt. A Religious Freedom Restoration Act alatti igény kapcsán azonban a fellebbviteli bíróság úgy vélte, hogy további bizonyítékra van szükség a kényszerítő erejű állami érdekre a meghatározott pengehosszúságú kések tiltása kapcsán. Az ügy végül 2014-ben egyezséggel zárult, amelynek eredményeképp nemcsak Tagore, hanem általában a szikh vallás követői számára lehetségessé vált, hogy kirpánt viseljenek a szövetségi épületekben is.⁷¹

Specifikusan a muszlim fejkendővel kapcsolatos ügyek között találunk ugyan olyat, ahol biztonsági szempontok miatt korlátozta egy munkáltató annak viselését,⁷² de „a muszlim nők által a VII. fejezet alapján indított foglalkoztatási diszkriminációs ügyek közül sok a munkáltatók »megjelenésre« vonatkozó szabályzataival kapcsolatos”.⁷³ A vallási jelképek munkahelyi környezetben való viselésével kapcsolatos ügyek közül egy ilyen eljutott a Legfelsőbb Bíróságig is: az *Equal Employment Opportunity Commission v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.* ügyben⁷⁴ 2015-ben hozott döntésében a Legfelsőbb Bíróság azt vizsgálta, hogy a Civil Rights Act VII. fejezetében foglalt azon tilalom, amely szerint a leendő munkáltató nem utasíthatja el egy jelentkező felvételét azért, hogy elkerülje egy olyan vallási gyakorlathoz való alkalmazkodást, amelyhez indokolatlan teher nélkül

⁶⁹ *United States v. New York State Dep't of Corr. Servs.*, Civil Action No. 07-2243 (S.D.N.Y. consent decree entered Jan. 2008)

⁷⁰ *Tagore v. United States*, 735 F.3d 324 (5th Cir. 2013)

⁷¹ DURHAM – SCHARFFS (2019), 273. o.

⁷² *EEOC v. Kelly Services, Inc.*, 598 F.3d 1022 (8th Cir. 2010)

⁷³ HARRISON (2016), 840. o.

⁷⁴ *Equal Employment Opportunity Commission v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 575 U. S. 768 (2015). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/575/768/>.

alkalmazkodhatna, csak akkor alkalmazandó-e, ha a jelentkező tájékoztatta a munkáltatót ez iránti igényéről. Az ügy alapja az volt, hogy az Abercrombie nem vett fel egy muszlim nőt, Samantha Elaufot, mert a fejkendője, amelyben az állásinterjún részt vett, ellentétben állt az Abercrombie munkavállalói öltözködési irányelveivel, amely tiltotta a „sapkákat” (*caps*, a fogalmat nem definiálták). A Legfelsőbb Bíróság a fenti kérdésre nemlegesen válaszolt; hangsúlyozta, hogy a jelentkező vallásgyakorlása nem befolyásolhatja a munkára való felvételéről szóló döntést; és kimondta, hogy a (leendő) munkavállalónak csupán azt kell megmutatni a diszkriminatív bánásmóddal (*disparate treatment*) kapcsolatos igénye keretében, hogy az esetében szükséges alkalmazkodás befolyásolta a munkáltató döntését. Fontos hangsúlyozni, hogy utóbbi egyben azt is jelenti a Legfelsőbb Bíróság szerint, hogy „az a munkáltató, aki azzal a szándékkal jár el, hogy elkerülje a szükséges alkalmazkodást, megsértheti a VII. fejezet rendelkezéseit akkor is, ha csupán alaptalan gyanúja van arra nézve, hogy ilyen alkalmazkodásra lenne szükség”. Témánk szempontjából kiemelt jelentőségű továbbá, amit a Legfelsőbb Bíróság a semlegességről kimondott az ítéletben: a Scalia bíró által jegyzett többségi vélemény szerint „a VII. fejezet nem pusztán semlegességet követel meg a vallásgyakorlás tekintetében [...]. [...] A munkáltatónak természetesen joga van általános szabályként előírni például, hogy a munkahelyen nem viselhető fejfedő. Ha azonban egy pályázó »vallásgyakorlásának részeként« különleges elbánást igényel, nem elegendő azzal érvelni, hogy [az, hogy nem veszik fel,] egy egyébként semleges szabálynak köszönhető. A VII. fejezet megköveteli, hogy az egyébként semleges irányelvek teret engedjenek az alkalmazkodás iránti igénynek.”

Ez annak ellenére fontos döntés, hogy egyes kommentátorok hangsúlyozzák, hogy figyelembe kell venni, hogy az az 1964-es Civil Rights Act VII. fejezete, nem pedig az alkotmány értelmezésén alapult,⁷⁵ többek között mert megerősíti azt a hozzáállást, hogy az amerikai bíróságok a „semleges, általános tilalmakat is [...] annak fényében vizsgálják, hogy azok túlzott mértékben korlátozzák-e a munkavállalók vallásszabadságát”, és ezeket „az észszerű alkalmazkodás elve alapján értékeli [...], vagyis annak figyelembevételével, hogy olyan megoldást kell találni, amely képes összeegyeztetni a szóban forgó, egymással

⁷⁵ Immanuel V. CHIOCO: Looking Beyond the Veil. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 2017, Volume 24, No. 2, 547–574. o., DOI: <https://doi.org/10.2979/indjgllegstu.24.2.0547>, 565. o.

ütköző érdekeket”.⁷⁶ Másképp fogalmazva: a munkáltatóknak „pozitív alkalmazkodási kötelezettsége van, ami azt jelenti, hogy nem elég, ha csupán nem diszkriminálnak”.⁷⁷ Végül, bár valószínűleg nem a fegyveres erők az első, ami az eszünkbe jut, amikor „munkahelyről” beszélünk, mégis érdemes foglalkozni az 1986-os *Goldman v. Weinberger* ügygel,⁷⁸ amelyet egy ortodox zsidó katonai pilóta indított, aki nem viselhette a kipáját „szolgálatban és egyenruhaviselés közben”, mert az ellentétes volt a légierő szabályzatával. A Legfelsőbb Bíróság az ügyben úgy döntött, hogy az 1. alkotmánykiegészítés „nem kívánja meg a fegyveres erőktől azt, hogy az olyan gyakorlatokhoz, mint például a kipa viselése, alkalmazkodjon, arra tekintettel, hogy a fegyveres erők álláspontja szerint ezek rontanák az öltözködési szabályzat által elérni kívánt egységességet”. Mindehhez a Legfelsőbb Bíróság hozzátette azt is, hogy a szóban forgó esetben a légierő „lényegében a látható és a nem látható vallási ruházat között húzott határt, és a támadott szabályzat észszerűen és pártatlanul szabályozza az öltözködést, a hadsereg által szükségesnek tartott egységesség érdekében”. Ez az ítélet ellentmondani látszik annak az állításunknak, hogy az Amerikai Egyesült Államok megközelítése szélesebb körben biztosítja a vallásszabadságot a vallási jelképek viselése körében, mint az EJEB, de ez az eset vezetett el egy törvénymódosításhoz, amely 1988 óta előírja a vallási gyakorlatokhoz való alkalmazkodást a fegyveres erők számára.⁷⁹ Ennek eredményeként a vonatkozó szabályok jelenleg is rögzítik, hogy főszabály szerint „a fegyveres erők tagja a fegyveres erő egyenruhájának viselése során viselhet vallási ruhadarabot”, kivéve, ha az illetékes miniszter álláspontja szerint a ruhadarab viselése akadályozná katonai feladatainak ellátásában, vagy a ruhadarab nem „rendezett és visszafogott”.⁸⁰

⁷⁶ Ioanna TOURKOCHORITI: Protection with Hesitation: on the recent CJEU Decisions on Religious Headscarves at Work, *Verfassungsblog*, 2017. március 21., <https://verfassungsblog.de/protection-with-hesitation-on-the-recent-cjeu-decisions-on-religious-headscarves-at-work/>

⁷⁷ TOURKOCHORITI (2017)

⁷⁸ *Goldman v. Weinberger*, 475 U. S. 503 (1986). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/475/503/>.

⁷⁹ Részletesen lásd: Dwight H. SULLIVAN: The Congressional Response to *Goldman v. Weinberger*. *Military Law Review*, 1988, Volume 121, 125–152. o.

⁸⁰ National Defense Authorization Act for Fiscal Years 1988 and 1989 [10 U.S. Code § 774], <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2010-title10/html/USCODE-2010-title10-subtitleA-partII-chap45.htm>

Szintén nem tipikus „munkahelyi” környezet, de érdemes megemlíteni, hogy 2019-ben úgy egészítették ki a Képviselőház (*U.S. House of Representatives*) működésére vonatkozó szabályokat, hogy az üléseken a „nem vallási jellegű” fejfedő vagy kalap viselése nem engedélyezett (a korábbi szabályok általában tiltották a kalap viselését).⁸¹

5. Vallási jelképek viselése oktatási környezetben

A Legfelsőbb Bíróság elé került ügyek közül nem tudunk olyat azonosítani, amely a vallási jelképek oktatási környezetben való viselésével foglalkozott volna, akár tanárok, akár tanulók részéről, így ebben a fejezetben az alacsonyabb szintű szövetségi bíróságok ítéleteit vizsgálom. Mindazonáltal a Legfelsőbb Bíróság következő, a *Tinker v. Des Moines Independent Community School District* ügyben tett megállapítása (amely ügy akörül forgott, hogy egy iskola diákjai viselhetnek-e fekete karszalagot a vietnámi háború elleni tiltakozásként) jól jellemzi a megközelítést: „Aligha lehet azt állítani, hogy akár a diákok, akár a tanárok az iskola kapujában lemondtak volna a szólás vagy a véleménynyilvánítás szabadságához fűződő alkotmányos jogaikról.”⁸²

5.1. A vallási jelképeket viselő tanulókat érintő ügyek

Ami a diákokat illeti, a gyakorlat egyértelműen abba az irányba mutat, hogy a vallási jelképek viselésének korlátozását az Amerikai Egyesült Államok bíróságai nem tartják összeegyeztethetőnek az alkotmánnyal.

Az EJB esetjogával⁸³ az egyik leginkább párhuzamba állítható ügy a *Hearn & United States v. Muskogee Public School District* ügy, amelynek alapjául az szolgált, hogy egy muszlim vallású, 12 éves tanulót, Nashala Hearnt az oklahomai Muskogee iskolájának vezetői azzal az indokkal hívtak fel arra a 2003/2004-es tanév elején, hogy ne viselje többet a hidzsábját, hogy az ütközik az iskola öltözködési szabályaival, amelyek szerint a „sapka” viselése az oktatási intézményben nem megengedett. Ezeket az öltözködési szabályokat azonban

⁸¹ Rules of the House of Representatives of the United States One Hundred Seventeenth Congress, Rule XVII, clause 5, <https://www.govinfo.gov/content/pkg/HMAN-117/pdf/HMAN-117.pdf>

⁸² *Tinker v. Des Moines Independent Community School District*, 393 U.S. 503 (1969). Elérhető: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/393/503/>.

⁸³ Lásd például: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 3–5. o.

nem alkalmazták következetesen, és az iskolai körzet engedélyezte a diákoknak, hogy orvosi, oktatási és egyéb világi célokból sapkát viseljenek. Miután Nashala Hearn nem volt hajlandó levenni a hidzsábját, nyolc napra felfüggesztették. Az emiatt indított perbe, amelyben Nashala Hearn édesapja az Equal Protection Clause sérelmét állította, beavatkozott a panaszos oldalán az Egyesült Államok Igazságügyi Minisztériuma is. Az ügyben a felek végül 2004 májusában megállapodást kötöttek, amelynek keretében az iskolának nemcsak engedélyeznie kellett a felperes számára a hidzsáb viselését, hanem abban azt is kikötötték, hogy hasonló alkalmazkodást kell tanúsítani minden olyan diák esetében, aki őszinte vallási alapú kifogást emel az öltözködési szabályok ellen.⁸⁴

Idézhető továbbá például az *Alabama & Coushatta Tribes v. Big Sandy School District* ügy,⁸⁵ amelyben a szövetségi kerületi bíróságnak arról kellett állást foglalnia, hogy sérti-e az amerikai őslakos tanulók jogait, hogy az iskola nem engedte meg a számukra, hogy fiúként tradicionális hosszú hajat viseljenek, mert az ellentétes volt az iskola szabályaival, amelyek azt írták elő, hogy a fiúk haja csak a gallérjukig érhet. 1993-ban meghozott döntésében a bíróság a diákok javára döntött, ami a konkrét ügyben az ideiglenes intézkedésre (*preliminary injunction*) való jogosultság megállapítását jelentette, és úgy vélte, hogy a felperesek 1. alkotmánykiegészítés alatti kereseti kérelme esetében igen nagy az érdemi siker esélye (más, a témánkhoz nem tartozó kérelmeiké mellett). A Free Exercise Clause kapcsán a bíróság úgy vélte, hogy az oktatási intézmény nem tudta bizonyítani, hogy a hajhosszra vonatkozó korlátozás alkalmas eszköz lenne az állított célok (például a fegyelem fenntartása és a jó közmegítélés kialakítása) elérésére, és nem álltak rendelkezésre bizonyítékok arra vonatkozóan, hogy léteznek-e kevésbé korlátozó, alternatív eszközök e célok elérésére – ugyanakkor azt megjegyezte, hogy ilyen alternatívákat más, büntetés-végrehajtási intézeteket érintő ügyekben találtak. A bíróság azt is elfogadta, hogy a hajhosszra vonatkozó szabályok indokolatlanul korlátozták a szülők azon jogát, hogy gyermekeik oktatását és nevelését irányítsák. Emellett a bíróság úgy vélte, hogy a korlátozás a tanulók az 1. alkotmánykiegészítés a szólásszabadságra

⁸⁴ Az ügy összefoglalóját lásd: <https://www.justice.gov/crt/case-summaries#hearnok>. Lásd emellett pl.: Nashala's Story. *White House Blog*, 2009. június 4., <https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2009/06/04/nashalas-story>.

⁸⁵ *Alabama & Coushatta Tribes v. Big Sandy School D.*, 817 F. Supp. 1319 (E.D. Tex. 1993). Elérhető: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/817/1319/1459376/>.

vonatkozó fordulatát (*Free Speech Clause*) is sérti. Mivel így a felperesek egy „hibrid kérelmet” terjesztettek elő, a bíróság a legszigorúbb teszt, a *strict scrutiny* alkalmazása mellett döntött.

Érdekességképpen megemlíthető továbbá a *Chalifoux v. New Caney Independent School District* ügy,⁸⁶ amelynek alapjául az szolgált, hogy egy iskolai körzet megtiltotta a rózsafüzérek viselését, azon az alapon, hogy azok az egyes bűnözői csoportokhoz való tartozás szimbólumai lehetnek. A szövetségi kerületi bíróság 1997-ben meghozott döntésében azonban úgy vélte, hogy ez a tilalom a Free Exercise Clause-ba ütközik az 1. alkotmánykiegészítés a szólásszabadságra vonatkozó fordulata mellett.

Úgy tűnik továbbá, hogy az amerikai bíróságok józanabb megközelítést alkalmaznak, mint az EJB, amikor fizikai értelemben potenciálisan „veszélyes” vallási jelképekről van szó. Elsőként az 1982-es *Moshe Menora v. Illinois High School Association*⁸⁷ ügy idézhető itt (a *Dogru kontra Franciaország*⁸⁸ és a *Kervanci kontra Franciaország*⁸⁹ ügyekkel párba állítva), amelyben a problémát az okozta, hogy a kosárlabda-mérkőzéseken az ortodox zsidó játékosok a kipát hajcsattal rögzítették a hajukhoz, és ez a biztonsággal kapcsolatos aggályokat szült. A szövetségi fellebbviteli bíróság úgy ítélte meg, hogy a kipa hajcsattal való rögzítése „inkább egy szokás, mint vallási kötelezettség, és történetesen egy eleve bizonytalan módszer a kipa rögzítésére a kosárlabdajáték alatt”, és a diákoknak nincs alkotmányosan védett joguk a Free Exercise Clause alatt arra, hogy így viseljék a kipát. A szövetségi fellebbviteli bíróság ugyanakkor itt is megmutatta, hogy lehet kompromisszumot kötni: „arra kérte a felpereseket, hogy találjanak ki valamilyen biztonságosabb módszert a kipa [...] rögzítésére”,⁹⁰ konkrét példákat is említve. A bíróság tehát „egyrészt jóváhagyta az öltözködési szabályzatot, [de] retorikailag elismerte a diákok

⁸⁶ *Chalifoux v. New Caney Independent School Dist.*, 976 F. Supp. 659 (S.D. Tex. 1997). Elérhető: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/976/659/1582548/>.

⁸⁷ *Moshe Menora, et al., Plaintiffs-appellees, v. Illinois High School Association, et al., Defendants-appellants*, 683 F.2d 1030 (7th Cir. 1982). Elérhető: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/683/1030/75266/>.

⁸⁸ *Dogru kontra Franciaország* (Application no. 27058/05, Judgment of 4 December 2008). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90039>. Az ügy rövid összefoglalását lásd: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 4. o.

⁸⁹ *Kervanci kontra Franciaország* (Application no. 31645/04, Judgment of 4 December 2008). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90047>. Az ügy rövid összefoglalását lásd: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 4. o.

⁹⁰ Alison Dundes RENTELN: *Visual Religious Symbols and the Law*. *American Behavioral Scientist*, 2004, Volume 47, Issue 12, 1573–1596. o., DOI: <https://doi.org/10.1177/000276420426624>, 1582. o.

vallásgyakorláshoz való jogát, amelyet – a bíróság megítélése szerint – ebben az esetben nem sértettek meg”.⁹¹

További példa ebben a körben a *Cheema v. Thompson* ügy,⁹² amelynek középpontjában három szikh gyerek állt, akiknek megtiltották, hogy kirpánjukat az iskolában viseljék. Az ügyet a felperesek a Religious Freedom Restoration Act alapján indították, amelynek alkotmányosságáról ekkor a Legfelsőbb Bíróság még nem döntött, így a bíróságok az ügyet az abban szereplő sztenderd alapján bírálták el. A szövetségi fellebbviteli bíróság 1994-es döntésében úgy vélte, hogy bár van kényszerítő erejű kormányzati érdek a tiltás mögött, mégpedig a tanulók biztonságának védelme, de annak előmozdítására lett volna kevésbé korlátozó eszköz, vagyis a teljes tiltást nem tartotta elfogadhatónak. Az ügy visszakerült a szövetségi kerületi bíróság elé, amely, miután a felek nem tudtak megegyezni az ügyben, azt a kompromisszumos döntést hozta, hogy a gyerekeknek engedélyezni kell a kirpán hordását az iskolában, de úgy, hogy meghatározták a kirpán maximális hosszát, és előírták, hogy pengéje tompa kell legyen, azt szorosan a hüvelyéhez kell varrni, és azt az érintett diákoknak a ruhájuk alatt kell viselniük, úgy, hogy ne legyen könnyen látható. Vagyis a bíróság egy olyan megoldást látott elfogadhatónak, amely maximálisan biztosította, hogy az adott vallási jelkép „ne jelentsen semmilyen veszélyt”⁹³ másokra, de mindeközben lehetővé tette a vallási jelkép viselését is. Ez az európai megközelítéshez képest progresszív döntés, még akkor is, ha figyelembe vesszük, hogy „a szikhiek számára az a gondolat, hogy a kirpán fegyverként lenne használható, meglehetősen abszurd”.⁹⁴ Egy 2018-as híradás arról számolt be, hogy „az állami iskolai körzetek országsszerte rutinszerűen biztosítják a szikh tanulók számára az általános iskolától a középiskoláig, hogy kirpánt viselhessenek”.⁹⁵

⁹¹ WALKER (2018), 336. o.

⁹² *Rajinder Singh Cheema, et al., Plaintiffs-appellants, v. Harold H. Thompson, et al., Defendants-appellees*, 36 F.3d 1102 (9th Cir. 1994), elérhető: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F3/36/1102/562950/>; *Cheema v. Thompson*, 67 F.3d 883 (9th Cir. 1995)

⁹³ RENTELN (2004), 1578. o.

⁹⁴ RENTELN (2004), 1578. o.

⁹⁵ The Sikh Coalition: *Sikhism and the Sikh Kirpan Fact Sheet*. 2018. augusztus, <https://www.sikhcoalition.org/wp-content/uploads/2016/12/kirpan-factsheet-aug2018.pdf>

5.2. A vallási jelképeket viselő tanárokat, oktatókat érintő ügyek

A tanárok esetében fordulatot látunk a szövetségi bíróságok esetjogában, ami a vallási meggyőződést kifejező jelképek, ruhadarabok viselését illeti, és az elmúlt évtizedben az államok szabályozása is egységesedett, mindkét esetben a vallási jelképeket viselni kívánó tanárok javára. 2010-ben 47 szövetségi államban volt lehetséges, hogy az állami iskolák tanárai ilyen ruházatot viseljenek, míg három állam tiltotta ezt: Nebraska, Oregon és Pennsylvania.⁹⁶ Mára ilyen tiltást egyetlen szövetségi államban sem találunk.

Oregonban 2011 júliusával helyezték hatályon kívül a tiltó törvényt,⁹⁷ amely kimondta, hogy „egyetlen állami iskola tanára sem viselhet vallási öltözetet, miközben tanári feladatainak ellátásában vesz részt”.⁹⁸ A hatályon kívül helyezést az Egyesült Államok Igazságügyi Minisztérium is üdvözölte, kiemelve azt az alapelvet, hogy „egyetlen amerikainak se kelljen választania a szakmai karrierje és a személyes hite között”, és emlékeztetve az oregoni törvény eredetére is: a tiltást ugyanis először 1923-ban vezették be, „amikor a Ku Klux Klan befolyása Oregonban a csúcspontján volt” (vagyis az ő befolyásuk szerepet játszott a törvény megszületésében), „eredetileg azzal a céllal [...], hogy megakadályozzák, hogy katolikus papok és apácák tanítsanak az oregoni állami iskolákban, de ahogy egyre több muszlim és szikh nő és férfi költözött Oregonba, a törvény rájuk is hatással volt”.⁹⁹

⁹⁶ Kathleen HOLSCHER: Contesting the Veil in America: Catholic Habits and the Controversy over Religious Clothing in the United States. *Journal of Church and State*, 2012, Volume 54, Issue 1, 57–81. o., DOI: <https://doi.org/10.1093/jcs/csq146>, 59. o.

⁹⁷ Governor signs repeal on teachers' religious dress; ban will lift in July 2011. *The Oregonian/OregonLive*, 2010. április 1., https://www.oregonlive.com/education/index.ssf/2010/04/governor_signs_repeal_on_teach.html

⁹⁸ Christine Rienstra KIRACOFÉ: Can Teachers Really Wear That to School? Religious Garb in Public Classrooms. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 2010, 83(3), 80–83. o., DOI: <https://doi.org/10.1080/00098651003655852>, 81. o. A törvény kapcsán egyébiránt jóval korábban, 1986-ban az Oregoni Legfelsőbb Bíróság is döntést hozott a *Cooper v. Eugene School District* ügyben [723 P.2d 298 (1986)], elérhető: <https://law.justia.com/cases/oregon/supreme-court/1986/301-or-358.html>], amelyet egy tanár azért indított, mert miután szikh turbánt és ruházatot kezdett viselni, elbocsátották. Az Oregoni Legfelsőbb Bíróság úgy találta, hogy a felperes ruházata „összeegyeztethetetlen a vallási semlegesség légkörével, amelyet a [törvény] meg kíván őrizni”, és hatályban tartotta a tiltó törvényt, miközben „kiemelte az iskolai körzet azon aggodalmát, hogy [a felperes] vallási öltözete azt a tudatos vagy tudattalatti benyomást keltheti a [tanulóknak] és szüleikben, hogy az iskola támogatja annak a személynek az egyedi vallási elkötelezettségét, akit a tanári közfeladattal megbízott” [KIRACOFÉ (2010), 81. o.]. Vagyis az Oregoni Legfelsőbb Bíróság azt tartotta veszélynek, hogy a tanulóknak és szüleikben az a benyomás alakulhat ki, hogy az iskola megsérti az Establishment Clause-t.

⁹⁹ U.S. Department of Justice, Civil Rights Division: *Fulfilling the Promise*. 2010. május 20., <https://www.justice.gov/archives/opa/blog/fulfilling-promise>

Nebraska 2017-ben szüntette meg a tilalmat – azt követően, hogy „egy apácát [...] nem vettek fel egy helyettesítő tanári állásra, mert a hite megkövetelte tőle, hogy habitust viseljen”.¹⁰⁰ A szóban forgó tilalmat Nebraskában 1919-ben vezették be, szintén a Ku Klux Klan nyomására.¹⁰¹

Ezzel 2018-ra Pennsylvania maradt az egyetlen állam, amely még mindig tiltotta a vallási meggyőződést, illetve hovatartozást kifejező ruhadarabok és jelképek viselését a tanárok számára – a vonatkozó rendelkezést végül 2023-ban helyezték hatályon kívül.¹⁰² Érdekesség, hogy ilyen tartalmú szabályt először 1895-ben fogadtak el Pennsylvániában (az első ilyen tiltásként az USA-ban¹⁰³), válaszul a *Hysong v. School District of Gallitzin Borough* ügyben¹⁰⁴ 1894-ben hozott döntésre, amelyben Pennsylvania Legfelsőbb Bírósága „úgy döntött, hogy nem jelent alkotmányos problémát, hogy az apácák [...] habitusban taníthatnak az állami iskolákban”, amely döntés „népszerűtlen” volt.¹⁰⁵ A szabály gyökerei tehát ebben az esetben is nagyban különböznek európai párdarabjaitól.

A pennsylvániai tiltás „kortárs” verzióját először 1990-ben támadták meg bíróságon a *U.S. v. Board of Education for the School District of Philadelphia*¹⁰⁶ ügyben, amely egy fejkendőt viselő muszlim tanárnő, Alima Delores Reardon elbocsátásával volt kapcsolatos. A szövetségi fellebbviteli bíróság ekkor még elfogadta a vallási semlegességet kényszerítő erejű állami érdekként a törvény igazolásaként, és úgy ítélte meg, hogy az alkalmazkodás indokolatlan terhet róna az alperesekre.¹⁰⁷ 2003-ban azonban egy szövetségi kerületi

¹⁰⁰ Nebraska ends ban on religious garb in public schools. *Chicago Tribune*, 2017. március 27., <https://www.chicagotribune.com/news/nationworld/ct-nebraska-ban-religious-garb-20170327-story.html>

¹⁰¹ Nebraska lawmakers pass bill to repeal religious garb ban. *NTV*, 2017. március 23., <https://nebraska.tv/news/local/nebraska-lawmakers-pass-bill-to-repeal-religious-garb-ban>

¹⁰² Lásd: <https://law.justia.com/codes/pennsylvania/2023/act-26/>.

¹⁰³ WALKER (2018), 328. o.

¹⁰⁴ *Hysong v. School Dist. of Gallitzin Borough*, 164 Pa. 629, 30 A. 482 (Pa. 1894)

¹⁰⁵ KIRACOFÉ (2010), 81. o.

¹⁰⁶ *U.S. v. Board of Education for the School District of Philadelphia*, 911 F.2d 882 (3d Cir. 1990). Elérhető: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/911/882/143984/>.

¹⁰⁷ Ugyanebből az időszakból említhető még az *EEOC v. READS, Inc.* ügy [759 F.Supp. 1150 (U.S. Dist. Ct. of Pa. 1991)], elérhető: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/759/1150/1472997/>, amely azonban olyan szempontból kilóg a sorból, hogy ebben az ügyben a szövetségi kerületi bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a muszlim vallású Cynthia Moore fejkendője (akit amiatt nem vettek fel egy iskolai állásra, mert fejkendőt viselt) nem minősül vallási ruházatnak, mert ugyan azt Moore vallási okokból viselte, de mások azt nem tekintették annak (illetve nem „sok” gyerek tekintette annak). Ezzel együtt a bíróság megállapította a Civil Rights Act VII. fejezetének megsértését. Az azonban kevésbé érthető, hogy „a vallási

bíróság már egészen más következtetésre jutott a pennsylvaniai törvény kapcsán, a *Nichol v. ARIN Intermediate Unit 28* ügyben.¹⁰⁸ Ebben az ügyben egy tanársegéd volt a felperes, akit a fenti törvény és az oktatási intézmény kapcsolódó irányelvei alapján függesztettek fel, mert megtagadta, hogy „eltávolítsa vagy elrejtse a nyakláncán rendszeresen viselt kis keresztet”. A szövetségi kerületi bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a pennsylvaniai törvény nem vonatkozik a felperesre, mert nem tartozik az abban felsorolt munkavállalói körbe, és megvizsgálta az oktatási intézmény vonatkozó irányelveit is, amely „megtiltotta az összes munkavállalónak, hogy »vallási jelképeket, ruházatot vagy jelvényeket« viseljenek az iskolában [...], kifejezetten felsorolva a vallási ékszereket, mint például a »kereszteket és Dávid-csillagokat« a tiltott vallási ruházat vagy kiegészítők példáiként”. A szövetségi kerületi bíróság a felperesnek adott igazat, és úgy vélte, hogy az irányelvek sértik mind az 1. alkotmánykiegészítésében foglalt Free Exercise Clause-t, mind a Free Speech Clause-t, kijelentve, hogy „sem kényszerítő, sem fontos kormányzati érdekeket nem szolgál az, hogy a közoktatási intézményekben a munkavállalók szabad vallásgyakorlását és a hittérítést nem megvalósító, nem kényszerítő, szimbólumokon keresztüli vallási beszédet megtiltsák”. Ezen túlmenően a szövetségi kerületi bíróság komoly kétségeket fogalmazott meg a pennsylvaniai törvénnyel kapcsolatban (noha arra vonatkozóan a véleménye nem bír kötőerővel¹⁰⁹): úgy vélte, hogy a *U.S. v. Board of Education for the School District of Philadelphia* ügyben hozott döntés óta „a jogi környezet drámaian megváltozott” az Establishment Clause vonatkozásában, és „nem valószínű”, hogy a törvény kiállná azt a tesztet, amelynek újonnan alá kellene vetni. Ez is azt jelzi, hogy az amerikai bíróságok megközelítése az EJEB-ével ellentétes irányba mozdul(t), illetve mozdulhat el ezen a területen, de hozzá kell tenni, hogy a Legfelsőbb Bíróság az *Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith* ügyben hozott döntés óta „egyetlen szövetségi vagy állami bíróság sem döntött arról a kérdésről, hogy a vallási öltözetet tiltó törvények semleges, általánosan alkalmazandó jogszabályok-e”¹¹⁰

célből viselt ruházat hogyan nem tekinthető vallási jellegűnek, miközben egyúttal a vallási megkülönböztetés bizonyítékaként is szolgál” [WALKER (2018), 84. o.].

¹⁰⁸ *Nichol v. ARIN Intermediate Unit 28*, 268 F. Supp. 2d 536 (W.D. Pa. 2003). Elérhető: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp2/268/536/2473337/>.

¹⁰⁹ Lásd pl.: WALKER (2018), 85. o.

¹¹⁰ WALKER (2018), 87. o.

(és a pennsylvaniai törvény 2023-as hatályon kívül helyezésével ez a téma le is került a napirendről).

Végül fontos megjegyezni, hogy a szövetségi kerületi bíróság korábbi esetjogára utalva kitért arra a *Nichol kontra ARIN Intermediate Unit 28* ügyben, hogy „a semlegesség elve [...] tiszteletben tartja a vallást támogató kormányzati beszéd – amelyet az Establishment Clause tilt – és a vallást támogató magánbeszéd – amelyet a Free Speech Clause és a Free Exercise Clause véd – közötti alapvető különbséget”. Ez szintén markáns eltérés az EJB esetjogához képest.

6. Összefoglaló megjegyzések

A fenti rövid áttekintés azt mutatja, hogy az Amerikai Egyesült Államok megközelítése árnyaltabb, és sokkal szélesebb körben engedi meg a vizsgált területen a vallás szabad kinyilvánítását, mint az EJB. Ez annak ellenére van így, hogy a szakmai közmegegyezés szerint „a vallásszabadságra vonatkozó jogi igények elemzésére szolgáló jelenlegi doktrinális keret ma messze nem biztosít olyan mértékű védelmet az alkotmányos vallásgyakorlás szabadságának [az Amerikai Egyesült Államokban], mint egy generációval ezelőtt”.¹¹¹ A kritikák közé tartozik, hogy a *Sherbert v. Verner* ügyet követő, a vallási okokból indokolt alkalmazkodással kapcsolatos ügyek kimenetele valójában „nagyon változatos”: „[m]íg egyes esetekben a bíróságok hajlandóságot mutattak a konkrét vallási igényekhez való alkalmazkodásra – amennyiben azok nem ütköznek »kényszerítő erejű állami érdekekkel« –, más ügyekben sokkal szigorúbb bírósági döntések születtek”, és „[á]ltalánosságban elmondható, hogy a bíróságok különösen vonakodtak a magánszektorral kapcsolatos ügyekben” helyet adni az alkalmazkodás iránti igényeknek.¹¹² Más kritikák szerint a kényszerítő erejű állami érdek tesztjét „felvizezték az általános és semleges jogszabályokkal kapcsolatos ügyekben”.¹¹³ Megint mások a Civil Rights Act VII. fejezete kapcsán fogalmaznak meg fenntartásokat, például azt, hogy a vallási meggyőződés őszinteségének a védelem feltételül szabása problematikus;

¹¹¹ DURHAM – SCHARFFS (2019), 230. o.

¹¹² BIELEFELDT – GHANEA – WIENER (2016), 326. o.

¹¹³ EVANS (2001), 195. o., hivatkozva a következőt: Stephanos STAVROS: Freedom of religion and claims for exemption from generally applicable, neutral laws: lessons from across the pond? *European Human Rights Law Review*, 1997 (6), 607–627. o., 625. o.

valamint hogy annak meghatározása, hogy az alkalmazkodás mikor okoz indokolatlan terhet a munkáltató számára, „szubjektív”, és ez a kivétel „csekély védelmet nyújt a munkavállalóknak”.¹¹⁴ Mindezek ellenére az Amerikai Egyesült Államok gyakorlata több tanulsággal is szolgál, ha azt az EJEB gyakorlatával párhuzamba állítjuk.

(1) A fent bemutatott esetek áttekintése során szembeötlő, hogy az érintett vallások köre nagyságrendekkel sokszínűbb, mint az EJEB elé került ügyek esetében, ugyanakkor nem jelenik meg az esetjogban az a kettős mérce, amely a keresztény és a nem keresztény jelképek kapcsán tetten érhető az EJEB gyakorlatában.¹¹⁵ Ez összekapcsolódik azzal is, hogy az amerikai bíróságok tartózkodnak attól, hogy negatívan minősítsenek egyes vallási jelképeket, vagy azokhoz általánosítás alapján valamilyen jelentést kapcsoljanak.

(2) Értelemszerűen az Amerikai Egyesült Államok bíróságainak nem kellett azzal a kihívással megküzdeniük az egyház és az állam egymáshoz való viszonya kapcsán, mint az EJEB-nek, nevezetesen, hogy az egyház és az állam viszonya tekintetében az Egyezményben részes államok változatos koncepciókat alakítottak ki a nemzeti jogukban. Ugyanakkor az egyház és az állam viszonyát meghatározó Establishment Clause értelmezése a gyakorlatban, közelebbről a vallást támogató kormányzati beszéd és a vallást támogató magánbeszéd elhatárolása¹¹⁶ hivatkozási pontként szolgálhat számunkra, amikor mellett érvelünk az EJEB esetjoga kapcsán, hogy az állam semlegességével kapcsolatban a jelenlegi széttagolt hozzáállás helyett szükség lenne arra, hogy az állami semlegesség követelményéről az EJEB „hiteles és koherens értelmezést adjon”,¹¹⁷ a kiválasztott semlegességkonceptiót konzekvensen érvényesítse, és hogy ennek során az EJEB esetjogában jelenleg létező három modell közül a „semlegesség mint a preferencia hiánya” modell konzekvens követése lenne a legmegfelelőbb az EJEB számára.¹¹⁸

¹¹⁴ Bővebben lásd: HARRISON (2016), 846–847. és 850–853. o.

¹¹⁵ Erről lásd például: Julie RINGELHEIM: State Religious Neutrality as a Common European Standard? Reappraising the European Court of Human Rights Approach. *Oxford Journal of Law and Religion*, 2017, Volume 6, Issue 1, 24–47. o., DOI: <https://doi.org/10.1093/ojlr/rww060>, 43. o.; Paolo RONCHI: Crucifixes, Margin of Appreciation and Consensus: The Grand Chamber Ruling in Lautsi v Italy. *Ecclesiastical Law Journal*, 2011, Volume 13, Issue 3, 287–297. o., DOI: <https://doi.org/10.1017/S0956618X11000421>, 296. o.; Lorenzo ZUCCA: Lautsi: A Commentary on a Decision by the ECtHR Grand Chamber. *International Journal of Constitutional Law*, 2013, Volume 11, No. 1, 218–229. o., DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1809577>, 220–221. o.

¹¹⁶ Lásd feljebb az *Nichol kontra ARIN Intermediate Unit 28* ügy kapcsán az 5.2. fejezetben.

¹¹⁷ RINGELHEIM (2017), 46. o.

¹¹⁸ Erről részletesen lásd: RINGELHEIM (2017).

(3) Szintén fontos különbség a biztonsági szempontok eltérő kezelése: míg az EJEB esetében (főleg a hivatalos helyzetekben) fel sem merül, hogy az általános szabályok alól vallási alapon kivétel lenne adható, illetve észszerű alkalmazkodás lenne megkövetelhető, az amerikai szabályok és gyakorlat azt mutatja, hogy ezen megfontolásoknak helye van olyan helyzetekben is, mint például a különféle biztonsági ellenőrzések.

(4) Utolsó tanulságunk kapcsán abból indulok ki, hogy az észszerű alkalmazkodás követelményének helye lenne a strasbourgi joggyakorlatban a vizsgált területen, az beilleszthető lenne az EJEB érvelésébe a vallási jelképek viselésének kapcsán – a fenti (3) pontban jelzett, biztonsági szempontokat felvető helyzeteken jóval túlmutató körben. Az ezzel kapcsolatos részletes érvek ismertetése túlmutat ennek az írásnak a keretein, de azt hangsúlyozni kell, hogy ez nem is lenne ismeretlen terep az EJEB számára,¹¹⁹ és noha mindezidáig erre az elvre csak nagyon ritkán tudtak sikerrel hivatkozni a kérelmezők az EJEB előtt,¹²⁰ álláspontom szerint az Emberi Jogok Európai Egyezménye a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságról szóló 9. cikkének szövege „bizonyosan elég tág ahhoz, hogy úgy legyen értelmezhető, hogy az észszerű alkalmazkodás kötelezettségét is magában foglalja”.¹²¹

Itt hangsúlyozni kell, hogy az észszerű alkalmazkodás koncepciója „egy fontos gondolatot fejez ki az egyenlőség elvének fejlődése szempontjából: azt, hogy ha bizonyos csoportokhoz tartozó személyek nem férnek hozzá [például] a foglalkoztatáshoz vagy a

¹¹⁹ Például a *Jakóbski kontra Lengyelország* ügyben (Application no. 18429/06, Judgment of 7 December 2010, elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-102121>) az EJEB megállapította az Emberi Jogok Európai Egyezménye a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságról szóló 9. cikkének megsértését egy buddhista fogvatartott kérelme nyomán, aki azt sérelmezte, hogy a büntetés-végrehajtási intézet nem biztosította számára a hitének megfelelő húsmentes étkezést. [Az ügy összefoglalását lásd: POLGÁRI Eszter: Az Emberi Jogok Európai Bíróságának legfrissebb döntéseiből. *Fundamentum*, 2010/4., 97–103. o., <https://fundamentum.hu/sites/default/files/10-4-06.pdf>, 98–99. o. Az ügyről az észszerű alkalmazkodással összefüggésben bővebben lásd: Saïla OUALD-CHAIB – Lourdes PERONI: *Jakóbski v. Poland: Is the Court opening the door to reasonable accommodation?* *Strasbourg Observers*, 2010. december 8., <https://strasbourgobservers.com/2010/12/08/jak%CF%8Cbski-v-poland-is-the-court-opening-the-door-to-reasonable-accommodation/>.] Hozzá kell tenni, hogy a később szintén a vallásszabadsághoz való joggal kapcsolatos *Francesco Sessa kontra Olaszország* ügyben (Application no. 28790/08, Judgment of 3 April 2012, elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-110174>) hozott ítéletében az EJEB bezárni látszik az ajtót az észszerű alkalmazkodással összefüggő érvek előtt. [Erről bővebben lásd: Saïla OUALD-CHAIB – Lourdes PERONI: *Francesco Sessa v. Italy: A Dilemma Majority Religion Members Will Probably Not Face*. *Strasbourg Observers*, 2012. április 5., <https://strasbourgobservers.com/2012/04/05/francesco-sessa-v-italy-a-dilemma-majority-religion-members-will-probably-not-face/>.]

¹²⁰ Vö. pl.: BIELEFELDT – GHANEA – WIENER (2016), 328. o.; WINTERMUTE (2014).

¹²¹ ALIDADI (2012), 699. o.

szolgáltatásokhoz, a probléma nem feltétlenül azokban a jellemzőkben rejlik, amelyekkel ezek a személyek a többséghez képest rendelkeznek. A probléma oka lehet az is, hogy a környezetet úgy alakították ki, hogy az ő helyzetüket nem vették figyelembe.”¹²² Ennek a koncepciónak az általános elfogadása és alkalmazása azt is jelenti, hogy „az elérhető alkalmazkodási lehetőségeket nem korlátozzák be előre”.¹²³ Azt, hogy az észszerű alkalmazkodás koncepciója beilleszthető lenne az EJE esetjogába a vizsgált területen, az is alátámasztja, hogy az arányosság és a cél elérését szolgáló legkevésbé korlátozó eszköz tesztje az EJE gyakorlatában tulajdonképpen „hasznos szerepet játszik, mint az észszerű alkalmazkodás”, amelyet az észak-amerikai bíróságok „az egyenlőség elvéből következőnek tekintenek”.¹²⁴

Az észszerű alkalmazkodás követelménye tehát az EJE keretrendszerében az általánosan alkalmazandó, semleges, de vallási kivételt nem engedő szabályokkal és gyakorlatokkal kapcsolatos diszkriminációs panaszok esetében alkalmazható lenne, és ennek kapcsán az Amerikai Egyesült Államok bíróságainak tapasztalatai informálhatják a gyakorlatot. Ezek a tapasztalatok persze a nehézségekre is rámutatnak: kockázatot jelenthet „a peres ügyek számának növekedése”; valamint „az alkalmazkodási kötelezettség határainak kényes megítélése, különösen akkor, ha a kért kiigazítás felveti annak más alapvető jogokkal – például a nemek közötti egyenlőséggel – való összeegyeztethetőségének kérdését”; az általánosan alkalmazandó szabályok alóli kivételek pedig „ellentétbe kerülhetnek a formális egyenlőség elvével és a törvények általános alkalmazásának elvével”.¹²⁵ Ezekre a dilemmákra lehet válasz egy olyan konstrukció, amelyben „eltérő jogi válaszlépéseket alkalmaznánk attól függően, hogy elképzelhetőek-e proaktív intézkedések” az adott helyzet kezelésére, arra tekintettel, hogy „egy védett csoportot mint csoportot érint a kérdés” – ebben az esetben az általános szabályok alóli kifejezett kivétel, illetve speciális szabály lehet a megfelelő megoldás, miközben a közvetett diszkrimináció tilalmának

¹²² BRIBOSIA – RORIVE (2013), 66. o.

¹²³ BRIBOSIA – RORIVE (2013), 67. o.

¹²⁴ Pierre BOSSET: Mainstreaming religious diversity in a secular and egalitarian State: the road(s) not taken in Leyla Şahin v. Turkey. In: Eva BREMS (ed.): *Diversity and European Human Rights. Rewriting Judgments of the ECHR*. Cambridge, Cambridge University Press, 2012, 192–217. o., 200–201. o.

¹²⁵ BRIBOSIA – RORIVE (2013), 67. o.

talaján „észszerű alkalmazkodást lehetne biztosítani azokban a helyzetekben, ahol egyéni értékelésre van szükség”.¹²⁶

Összefoglalóan tehát az Amerikai Egyesült Államok esetében kedvezőbb összeképet látunk az EJEB-hez képest a vallási jelképek viselésével kapcsolatos egyéni jogvédelmi szint tekintetében: az amerikai megközelítés árnyaltabb, és az amerikai szövetségi bíróságok sokkal szélesebb körben engedik meg a vizsgált területen a vallás szabad kinyilvánítását, mint az EJEB. A fentiek alapján több olyan elem azonosítható az amerikai gyakorlatban, amelyek beilleszthetők az EJEB és az Emberi Jogok Európai Egyezményének rendszerébe, és amelyek az egyéni jogvédelmi szint, a kisebbségvédelem, valamint a (vallási) pluralizmus védelme szempontjából is a jelenlegi gyakorlatnál kedvezőbb eredményre vezethetnek az EJEB esetében; legfontosabb átemelhető elemként pedig a vallási alapú kivételek és az észszerű alkalmazkodás követelménye azonosítható az általánosan alkalmazandó, semleges, de vallási kivételt nem engedő szabályok és gyakorlatok esetében.

¹²⁶ BRIBOSIA – RORIVE (2013), 68. o.

Irodalomjegyzék

Felhasznált szakirodalom

Katayoun ALIDADI: Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? *European Law Review*, 2012, 37(6), 693–715. o.

Heiner BIELEFELDT – Nazila GHANEA – Michael WIENER: *Freedom of Religion or Belief: An International Law Commentary*. Online edition, Oxford Law Pro, 2016, DOI: <https://doi.org/10.1093/law/9780198703983.001.0001>

Pierre BOSSET: Mainstreaming religious diversity in a secular and egalitarian State: the road(s) not taken in Leyla Şahin v. Turkey. In: Eva BREMS (ed.): *Diversity and European Human Rights. Rewriting Judgments of the ECHR*. Cambridge, Cambridge University Press, 2012, 192–217. o. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781139208130.014>

Immanuel V. CHIOCO: Looking Beyond the Veil. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 2017, Volume 24, No. 2, 547–574. o., DOI: <https://doi.org/10.2979/indjglolegstu.24.2.0547>

W. Cole DURHAM – Brett G. SCHARFFS: *Law and Religion: National, International, and Comparative Perspectives*. New York, Wolters Kluwer, 2019

Carolyn EVANS: *Freedom of Religion under the European Convention on Human Rights*. New York – Tokyo, Oxford University Press, 2001, DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199243648.001.0001>

HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi jogok*. Budapest, Osiris Kiadó, 2003

Kelly A. HARRISON: Hiding under the Veil of “Dress Policy”: Muslim Women, Hijab, and Employment Discrimination in the United States. *Georgetown Journal of Gender and the Law*, 2016, Volume 17, No. 3, 831–857. o.

Kathleen HOLSCHER: Contesting the Veil in America: Catholic Habits and the Controversy over Religious Clothing in the United States. *Journal of Church and State*, 2012, Volume 54, Issue 1, 57–81. o., DOI: <https://doi.org/10.1093/jcs/csq146>

KÉPES György: *A tökéletesebb unió: az Amerikai Egyesült Államok Alkotmánya*. Gondolat Kiadói Kör, Budapest, 2003, <https://majt.elte.hu/media/b0/97/8566b692c74f453f568f7cac918a30e59aa51194eaa75b3ab2be9c617ac8/MAJT-jogtorteneti-ertekezesek-30.pdf>

Christine Rienstra KIRACOFÉ: Can Teachers Really Wear That to School? Religious Garb in Public Classrooms. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 2010, 83(3), 80–83. o., DOI: <https://doi.org/10.1080/00098651003655852>

Samuel J. LEVINE: Religious Symbols and Religious Garb in the Courtroom: Personal Values and Public Judgments. *Fordham Law Review*, 1998, Volume 66, Issue 4, 1505–1540. o.

Saïla OUALD-CHAIB – Lourdes PERONI: Jakóbski v. Poland: Is the Court opening the door to reasonable accommodation? *Strasbourg Observers*, 2010. december 8., <https://strasbourgobservers.com/2010/12/08/jak%CF%8Cbski-v-poland-is-the-court-opening-the-door-to-reasonable-accommodation/>

Saïla OUALD-CHAIB – Lourdes PERONI: Francesco Sessa v. Italy: A Dilemma Majority Religion Members Will Probably Not Face. *Strasbourg Observers*, 2012. április 5., <https://strasbourgobservers.com/2012/04/05/francesco-sessa-v-italy-a-dilemma-majority-religion-members-will-probably-not-face/>

POLGÁRI Eszter: Az Emberi Jogok Európai Bíróságának legfrissebb döntéseiből. *Fundamentum*, 2010/4., 97–103. o., <https://fundamentum.hu/sites/default/files/10-4-06.pdf>

Alison Dundes RENTELN: Visual Religious Symbols and the Law. *American Behavioral Scientist*, 2004, Volume 47, Issue 12, 1573–1596. o., DOI: <https://doi.org/10.1177/000276420426624>

Julie RINGELHEIM: State Religious Neutrality as a Common European Standard? Reappraising the European Court of Human Rights Approach. *Oxford Journal of Law and Religion*, 2017, Volume 6, Issue 1, 24–47. o., DOI: <https://doi.org/10.1093/ojlr/rww060>

Paolo RONCHI: Crucifixes, Margin of Appreciation and Consensus: The Grand Chamber Ruling in Lautsi v Italy. *Ecclesiastical Law Journal*, 2011, Volume 13, Issue 3, 287–297. o., DOI: <https://doi.org/10.1017/S0956618X11000421>

András SAJÓ: Individual Religious Liberty Under Article 9 and Identity as Dignity. In: P. Pinto DE ALBUQUERQUE – K. WOJTYCZEK (eds): *Judicial Power in a Globalized World*. Springer, 2019, 475–499. o., DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-20744-1_30

SCHANDA Balázs: 9. cikk. Gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság. In: SONNEVEND Pál – BODNÁR Eszter (szerk.): *Az Emberi Jogok Európai Egyezményének kommentárja*. Budapest, HVG-ORAC, 2021, 218–243. o.

Adam SCHWARTZBAUM: The Niqab in the Courtroom: Protecting Free Exercise of Religion in a Post-Smith World. *University of Pennsylvania Law Review*, 2011, Volume 159, No. 5, 1533–1576. o.

Stephanos STAVROS: Freedom of religion and claims for exemption from generally applicable, neutral laws: lessons from across the pond? *European Human Rights Law Review*, 1997 (6), 607–627. o.

Dwight H. SULLIVAN: The Congressional Response to *Goldman v. Weinberger*. *Military Law Review*, 1988, Volume 121, 125–152. o.

Ioanna TOURKOCHORITI: Protection with Hesitation: on the recent CJEU Decisions on Religious Headscarves at Work, *Verfassungsblog*, 2017. március 21., <https://verfassungsblog.de/protection-with-hesitation-on-the-recent-cjeu-decisions-on-religious-headscarves-at-work/>

Eugenio VELASCO IBARRA: Case Note: Why Appearances Matter. State Endorsement of Religious Symbols in State Schools in Europe After Lautsi. *UCL Journal of Law and Jurisprudence*, 2015, Volume 3, Issue 1, 262–272. o., DOI: <https://doi.org/10.14324/111.2052-1871.025>

Nathan C. WALKER: *An Analysis of Federal and State Law Governing Public Schoolteachers' Religious Garb in Pennsylvania and Nebraska under the Free Exercise Clause of the First Amendment to the United States Constitution and The Pennsylvania Religious Freedom Protection Act*. Dissertation, Columbia University, 2018

Nathan C. WALKER: *The First Amendment and State Bans on Teachers' Religious Garb – Analyzing the Historic Origins of Contemporary Legal Challenges in the United States. Case Summaries and Bibliography*. 2020, DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429198663>

Robert WINTEMUTE: Accommodating Religious Beliefs: Harm, Clothing or Symbols, and Refusals to Serve Others. *The Modern Law Review*, 2014, Volume 77, No. 2, 223–253. o., DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12064>

Lorenzo ZUCCA: Lautsi: A Commentary on a Decision by the ECtHR Grand Chamber. *International Journal of Constitutional Law*, 2013, Volume 11, No. 1, 218–229. o., DOI: <http://doi.org/10.2139/ssrn.1809577>

Az Amerikai Egyesült Államok bíróságai előtti ügyek

Az Amerikai Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága előtti ügyek:

Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc., 573 U.S. 682 (2014)

City of Boerne v. Flores, 521 U.S. 507 (1997)

Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith, 494 U.S. 872 (1990)

Equal Employment Opportunity Commission v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc., 575 U. S. 768 (2015)

Goldman v. Weinberger, 475 U. S. 503 (1986)

Groff v. DeJoy, 600 U.S. __ (2023)

Holt v. Hobbs, 574 U.S. 352 (2015) (Legfelsőbb Bíróság)

Lynch v. Donnelly, 465 U.S. 668 (1984)

McCreary County v. American Civil Liberties Union of Kentucky, 545 U.S. 844 (2005)

Sherbert v. Verner, 374 U.S. 398 (1963)

Thomas v. Review Board of the Indiana Employment Security Division, 450 U.S. 707 (1981)

Tinker v. Des Moines Independent Community School District, 393 U.S. 503 (1969)

Trans World Airlines, Inc. v. Hardison, 432 U.S. 63 (1977)

United States v. Lee, 455 U.S. 252 (1982)

Wisconsin v. Yoder, 406 U.S. 205 (1972)

Alsóbb szintű szövetségi bíróságok előtti ügyek:

Alabama & Coushatta Tribes v. Big Sandy School D., 817 F. Supp. 1319 (E.D. Tex. 1993)

Chalifoux v. New Caney Independent School Dist., 976 F. Supp. 659 (S.D. Tex. 1997)

Cheema v. Thompson, 67 F.3d 883 (9th Cir. 1995); *Rajinder Singh Cheema, et al., Plaintiffs-appellants, v. Harold H. Thompson, et al., Defendants-appellees*, 36 F.3d 1102 (9th Cir. 1994)

Clark v. City of New York, No. 18 Civ. 02334

EEOC v. Alamo Rent-A-Car, LLC; ANC Rental Corporation, CIV 02-1908-PHX-ROS (D. Ariz. 2007)

EEOC v. Kelly Services, Inc., 598 F.3d 1022 (8th Cir. 2010)

EEOC v. READS, Inc., 759 F.Supp. 1150 (U.S. Dist. Ct. of Pa. 1991)

Hearn & United States v. Muskogee Public School District, C.A. No. CIV 03-598-S (E.D. Okla.)

Moshe Menora, et al., Plaintiffs-appellees, v. Illinois High School Association, et al., Defendants-appellants, 683 F.2d 1030 (7th Cir. 1982)

Nichol v. ARIN Intermediate Unit 28, 268 F. Supp. 2d 536 (W.D. Pa. 2003)

Spanks-El v. Finley, 845 F.2d 1023 (7th Cir. 1988)

Tagore v. United States, 735 F.3d 324 (5th Cir. 2013)

Tenaflly Eruv Association, Inc. v. the Borough of Tenaflly, 309 F.3d 144 (3d Cir. 2002)

United States v. New York State Dep't of Corr. Servs., Civil Action No. 07-2243 (S.D.N.Y. consent decree entered Jan. 2008)

U.S. v. Board of Education for the School District of Philadelphia, 911 F.2d 882 (3d Cir. 1990)

Állami bíróságok előtti ügyek:

Cooper v. Eugene School District ügyben [723 P.2d 298 (1986)]

Hysong v. School Dist. of Gallitzin Borough, 164 Pa. 629, 30 A. 482 (Pa. 1894)

Az Emberi Jogok Európai Bírósága előtti ügyek

Eweida és mások kontra Egyesült Királyság (Application nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, Judgment of 15 January 2013)

Francesco Sessa kontra Olaszország ügyben (Application no. 28790/08, Judgment of 3 April 2012)

Jakóbski kontra Lengyelország ügyben (Application no. 18429/06, Judgment of 7 December 2010)

Lautsi és mások kontra Olaszország [NK] (Application no. 30814/06, Judgment of 18 March 2011)

Jogszabályok – Amerikai Egyesült Államok

Az Amerikai Egyesült Államok alkotmányának 1. és 14. alkotmánykiegészítése

Americans with Disabilities Act of 1990 [42 U.S. Code § 12111(10)]

Civil Rights Act of 1964

Title IV – Desegregation of Public Education [42 U.S. Code § 2000c–2000c–9]

Title VI – Nondiscrimination in Federally Assisted Programs [42 U.S. Code § 2000d–2000d–4a]

Title VII – Equal Employment Opportunity [42 U.S. Code § 2000e–2000e–17]

National Defense Authorization Act for Fiscal Years 1988 and 1989 [10 U.S. Code § 774]

Religious Land Use and Institutionalized Persons Act of 2000 [42 U.S. Code, §2000cc–1. Protection of religious exercise of institutionalized persons]

Religious Freedom Restoration Act of 1993 [42 U.S. Code § 2000bb–2000bb–4]

Rules of the House of Representatives of the United States One Hundred Seventeenth Congress

További források – az Amerikai Egyesült Államok hatóságai

U.S. Department of Education: *Education and Title VI*. Utoljára frissítve: 2025. április 11., <https://www.ed.gov/laws-and-policy/civil-rights-laws/race-color-and-national-origin-discrimination/education-and-title-vi>

U.S. Department of Education: *Title VI*. Utoljára frissítve: 2026. január 7., <https://www.ed.gov/laws-and-policy/civil-rights-laws/title-vi>

U.S. Department of Education, Office for Civil Rights: *Dear Colleague Letter: Addressing Discrimination Against Jewish Students*, 2023. május 25., <https://www.ed.gov/sites/ed/files/about/offices/list/ocr/docs/antisemitism-dcl.pdf>

U.S. Department of Justice, Civil Rights Division: *Case Summaries*. Utoljára frissítve: 2026. április 16., <https://www.justice.gov/crt/case-summaries>

U.S. Department of Justice, Civil Rights Division: *Fulfilling the Promise*. 2010. május 20., <https://www.justice.gov/archives/opa/blog/fulfilling-promise>

U.S. Department of State: *Passport Photos*. Utoljára frissítve: 2025. december 15., <https://travel.state.gov/content/travel/en/passports/how-apply/photos.html>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *EEOC History: Effects of the 9/11 Terrorist Attacks on the EEOC*, <https://www.eeoc.gov/history/eeoc-history-effects-911-terrorist-attacks-eeoc>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *Fact Sheet on Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities*, 2014. június 3.,

<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/fact-sheet-religious-garb-and-grooming-workplace-rights-and-responsibilities>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *Phoenix Jury Awards \$287,640 to Fired Muslim Woman In EEOC Religious Discrimination Lawsuit*, <https://www.eeoc.gov/newsroom/phoenix-jury-awards-287640-fired-muslim-woman-eeoc-religious-discrimination-lawsuit-0>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities*, 2014. június 3., <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/religious-garb-and-grooming-workplace-rights-and-responsibilities>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission: *What You Should Know about the EEOC and Religious and National Origin Discrimination Involving the Muslim, Sikh, Arab, Middle Eastern and South Asian Communities*, <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-eeoc-and-religious-and-national-origin-discrimination-involving>

További források – Emberi Jogok Európai Bírósága

European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Religious_Symbols_ENG

European Court of Human Rights: *Key Theme – Article 9 – Wearing of religious symbols in public area*. Utoljára frissítve: 2025. augusztus 31., <https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/wearing-of-religious-symbols-in-public-areas>

További források – civil szervezeti források, kutatási jelentések

Emmanuelle BRIBOSIA – Isabelle RORIVE: *Reasonable Accommodation beyond Disability in Europe?* European Commission, 2013, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7715f13-cd38-428e-873b-e21b8c6ecb71>

Sydney BRYANT – Hayley DURUDOGAN: *How the Supreme Court Is Dismantling the Separation of Church and State*. Center for American Progress, 2025, <https://www.americanprogress.org/article/how-the-supreme-court-is-dismantling-the-separation-of-church-and-state/>

The Sikh Coalition: *Sikhism and the Sikh Kirpan Fact Sheet*. 2018. augusztus, <https://www.sikhcoalition.org/wp-content/uploads/2016/12/kirpan-factsheet-aug2018.pdf>

További források – sajtóhírek

Canadian minister told to remove turban. *Deutsche Welle*, 2018. november 5., <https://www.dw.com/en/us-air-security-regrets-telling-canadian-minister-to-remove-turban/a-43735177>

Governor signs repeal on teachers' religious dress; ban will lift in July 2011. *The Oregonian/OregonLive*, 2010. április 1., https://www.oregonlive.com/education/index.ssf/2010/04/governor_signs_repeal_on_teach.html

Muslim woman awarded \$85,000 after her hijab was forcibly removed by Long Beach police officer. *Los Angeles Times*, 2017. augusztus 10., <https://www.latimes.com/local/lanow/la-me-ln-muslim-woman-hijab-removed-settlement-20170810-story.html>

Nashala's Story. *White House Blog*, 2009. június 4., <https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2009/06/04/nashalas-story>.

Nebraska ends ban on religious garb in public schools. *Chicago Tribune*, 2017. március 27., <https://www.chicagotribune.com/news/nationworld/ct-nebraska-ban-religious-garb-20170327-story.html>

Nebraska lawmakers pass bill to repeal religious garb ban. *NTV*, 2017. március 23., <https://nebraska.tv/news/local/nebraska-lawmakers-pass-bill-to-repeal-religious-garb-ban>

New York City to pay \$17.5 million for forcing women to remove hijabs for mug shots. *Reuters*, 2024. április 5., <https://www.reuters.com/legal/new-york-city-pay-175-million-forcing-women-remove-hijabs-mug-shots-2024-04-05/>

NYC to pay \$17.5M to settle suit over forced removal of religious head coverings during mug shots. *The Associated Press*, 2014. április 5., <https://apnews.com/article/hijab-mug-shot-new-york-lawsuit-settlement-b8c74c66ae5de7c9218ff8f9191d44ba>