

Ograniczenia noszenia w pracy w sposób widoczny krzyży chrześcijańskich; zwolnienie pracowników z pracy z powodu odmowy wykonania niektórych obowiązków, które mogłyby sugerować, iż oznaczają wspieranie homoseksualizmu

Eweida i inni przeciwko Wielkiej Brytanii (wyrok – 15 stycznia 2013r., Izba (Seksja IV), skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 i 36516/10)

Shirley Chaplin i Nadia Eweida były przekonane, że noszenie w sposób widoczny krzyżyka jest ważnym elementem manifestowania swojej religii. Od 1999r. Nadia Eweida pracowała na pół etatu w personelu naziemnym „British Airways” i musiała nosić mundur. Reguły dotyczące ubioru „British Airways” wymagały od kobiet noszenia koszuli pod szyję i krawata, bez widocznej biżuterii. Wszelkie przedmioty, które członek personelu nosił ze względów religijnych miały być zakryte albo - jeśli było to niemożliwe – wymagana była specjalna zgoda. Do maja 2006r. Nadia Eweida nosiła na szyi mały srebrny krzyżyk na łańcuszku ukryty pod mundurem. Potem, jako znak przywiązania do swojej wiary zdecydowała się nosić ten krzyżyk na wierzchu. We wrześniu 2006 r. została zawieszona bez zapłaty wynagrodzenia do czasu wyrażenia zgody na podporządkowanie się regułom dotyczącym ubioru. W październiku 2006 r. zaproponowano jej prace administracyjne bez obowiązku noszenia munduru i kontaktu z klientami. Odmówiła. Wróciła do pracy w lutym 2007r., kiedy polityka spółki uległa zmianie i zezwolono na noszenie symboli religijnych i związanych z dobroczynnością, krzyża i gwiazdy Dawida.

Shirley Chaplin pracowała od kwietnia 1989r. do lipca 2010r jako wykwalifikowana pielęgniarka zatrudniona w szpitalu prowadzonym przez Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust. W okresie, którego dotyczyła skarga, pracowała na oddziale geriatrycznym. W czerwcu 2007r., kiedy w szpitalu wprowadzono nowe ubiory z wycięciami na szyi w „serek”, kierownik polecił jej zdjęć krzyżyk z łańcuszka na szyi. Zwróciła się o zgodę na dalsze noszenie krzyżyka, spotkała się jednak z odmową z uzasadnieniem, że mogła narazić nim pacjenta na obrażenia albo dotknąć nim otwartej rany. W listopadzie 2009r. przeniesiono ją czasowo na stanowisko niepielęgniarskie, zlikwidowane jednak w lipcu 2010r.

Obie skarżące wystąpiły z pozwami do Trybunału ds. Zatrudnienia zarzucając w szczególności dyskryminację ze względów religijnych. Trybunał oddalił pozew Nadii Eweidy stwierdzając, że noszenie w sposób widoczny krzyżyka nie jest wymogiem wiary chrześcijańskiej, ale osobistego wyboru, a poza tym nie wykazała, że polityka dotycząca ubioru „British Airways” stawiała generalnie chrześcijan w niekorzystnej sytuacji. Odwołanie do Sądu Apelacyjnego zostało oddalone i nie została wyrażona zgoda na dalszą apelację. W przypadku Shirley Chaplin Trybunał stwierdził, że stanowisko szpitala było podyktowane troską o zdrowie i bezpieczeństwo a nie było żadnych dowodów, aby ktoś inny niż skarżąca znalazł się w jego rezultacie w szczególności niekorzystnej sytuacji. Ze względu na orzeczenie Sądu Apelacyjnego w sprawie Nadii Eweidy Shirley Chaplin zrezygnowała z odwołania, bo doradzono jej, że nie ma szans powodzenia.

Lilian Ladele i Gary McFarlane są chrześcijanami przekonanymi o sprzeczności stosunków homoseksualnych z prawem Bożym. W rezultacie, w ich mniemaniu wszystko, co wspiera homoseksualizm, jest niezgodne z ich przekonaniem.

Lilian Ladele była zatrudniona jako urzędnik stanu cywilnego w londyńskiej dzielnicy Islington od 1992 do 2009r. Kiedy w grudniu 2005r. weszła w Wielkiej Brytanii w życie ustawa o partnerstwie cywilnym, pracodawca poinformował skarżącą, że będzie musiała prowadzić ceremonie formalnej rejestracji takich partnerstw między parami homoseksualnymi. Odmówiła podpisania zmienionej umowy, zostało więc przeciwko niej w maju 2007r. wszczęte postępowanie dyscyplinarne, które zakończyło się wnioskiem, iż nie zaakceptuje obowiązku prowadzenia ceremonii zawierania partnerstw cywilnych, będzie to oznaczało naruszenie polityki Rady Islington w sprawie równości i różnorodności i w rezultacie umowa zostanie rozwiązana.

Gary McFarlane pracował w okresie od maja 2003r. do marca 2008r. jako doradca w prywatnej organizacji „Relate Avon Limited” zajmującej się poufną terapią seksualną i poradnictwem dla par. W tym okresie jego przełożeni oraz inni terapeuci zauważyli konflikt między przekonaniami religijnymi i jego pracą z parami tej samej płci. W styczniu 2008r. zostało przeciwko niemu wszczęte dochodzenie dyscyplinarne a dwa miesiące później zwolniono go za poważne naruszenie obowiązków zawodowych, bo z jednej strony oświadczył, iż podporządkuje się polityce równości równych szans prowadzonej organizację i zapewni poradnictwo dla par tej samej płci, a z drugiej nie miał następnie zamiaru tego realizować. Odwołanie zostało oddalone.

Oboje skarżący wnieśli pozwy do Trybunału ds. Zatrudnienia z powodu dyskryminacji na tle religijnym. McFarlane twierdził również, że został bezpodstawnie zwolniony. Oba pozwy zostały oddalone z uzasadnieniem, że pracodawcy mogli nie tylko wymagać od nich wypełniania obowiązków, ale także odmówić dostosowania się do ich poglądów sprzecznych z fundamentalnymi deklarowanymi przez siebie zasadami – tym bardziej, gdy były one wymagane przez prawo. Wnioski o zgodę na złożenie apelacji zostały oddalone.

W skardze do Trybunału wszyscy skarżący zarzucili, że prawo krajowe nie zapewniło im odpowiedniej ochrony prawa do manifestowania swojej religii. Eweida, Chaplin i McFarlane powołali się na wolność religii (art. 9 Konwencji) samodzielnie i w połączeniu z zakazem dyskryminacji (art.14), a Ladele zarzuciła jedynie naruszenie art. 14 w połączeniu z art.9.

Jako strony trzecie wystąpiło w tej sprawie dwanaście różnych osób i organizacji.

Trybunał przypomniał, że tak, jak została zapisana w art.9, wolność myśli, sumienia i religii jest jednym z fundamentów “społeczeństwa demokratycznego” w rozumieniu Konwencji. W wymiarze religijnym stanowi ona jeden z najbardziej żywotnych elementów, które stanowią o tożsamości wiernych i ich koncepcji życia. Jest również ważna dla ateistów, agnostyków, sceptyków oraz osób religijnie obojętnych. Uzależniony jest od tego drogo okupiony przez wieki pluralizm, stanowiący nieodłączny element społeczeństwa demokratycznego.

Wolność religijna jest przede wszystkim kwestią indywidualnej myśli i sumienia. Aspekt ten - zawarty w ustępie pierwszym art.9 – gwarantujący posiadanie jakichkolwiek przekonań religijnych oraz możliwość zmiany religii lub przekonania, jest absolutny i bezwarunkowy. Wolność religii obejmuje jednak również wolność jej manifestowania, indywidualnie i prywatnie jak również praktykowania jej wspólnie z innymi i publicznie. Manifestowanie wiary religijnej może przyjmować formę modlitwy, nauczania, praktykowania i czynności rytualnych. Z istnieniem przekonań religijnych wiąże się dawanie świadectwa w słowach i uczynkach. Ze względu na to, że manifestowanie przez daną osobę jej wiary może mieć wpływ na innych,

autorzy Konwencji uwarunkowali ten aspekt wolności religii w sposób przyjęty w art. 9 ust. 2. Ustęp drugi przewiduje, że wszelkie ograniczenia nałożone na wolność manifestowania religii lub przekonania muszą być przewidziane przez prawo i konieczne w społeczeństwie demokratycznym w realizacji jednego lub więcej wymienionych w nim uprawnionych celów.

Prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania odnosi się do poglądów, które osiągnęły pewien poziom siły przekonywania, powagi, spójności i znaczenia. Jeśli warunek ten został spełniony, obowiązek państwa zachowania neutralności i bezstronności nie da się pogodzić z uprawnieniem państwa do oceny uprawnionego charakteru określonego wyznania religijnego lub sposobu jego manifestowania.

Nawet, jeśli religia wchodząca w grę osiągnęła wymagany poziom siły przekonywania i znaczenie, nie można uznać, iż każdy akt w jakiś sposób nią inspirowany, motywowany albo pozostający pod jej wpływem jest jej “manifestowaniem”. Tak więc np. działania lub zaniechania, które jej bezpośrednio nie wyrażają albo jedynie luźno wiążą się z nakazami wiary, nie są objęte ochroną art. 9 ust.1. “Manifestowanie” w rozumieniu art.9 wymaga, aby dany akt był blisko związany z daną religią lub wiarą. Przykładem może być modlitwa lub wyrazy pobożności stanowiące sposoby praktykowania religii lub wiary w ogólnie uznanej formie. Manifestowanie religii lub przekonań nie ogranicza się tylko do takich aktów. Wymagane jest jednak istnienie wystarczająco bliskiego i bezpośredniego związku między nim i leżącym u jego podstaw przekonaniem, ustalone z uwzględnieniem konkretnych faktów. W szczególności nie wymaga się, aby skarżący wykazał, iż działał w realizacji wymagań danej religii.

To prawda, że istnieje orzecznictwo Trybunału i Komisji wskazujące, iż jeśli skarżący może uniknąć narażenia się na ograniczenie wolności manifestowania swojej religii lub przekonania, nie ma ingerencji w prawo zawarte w art.9 ust.1 i w rezultacie kwestionowane przez niego działanie musi być uznane za usprawiedliwione na podstawie art.9 ust.2. Np. w sprawie *Cha'are Shalom Ve Tsedek v. Francja* (wyrok z 27 czerwca 2000r.) Trybunał orzekł, że “doszłoby do ingerencji w wolność manifestowania swojej religii wyłącznie w sytuacji, w której nielegalny charakter uboju rytualnego uniemożliwił ultraortodoksyjnym Żydom jedzenie mięsa zwierząt ubitych zgodnie z przepisami religijnymi, jakie uważali za wymagane”. W tamtej sprawie jednak praktyka religijna i czynności rytualne wchodzące w grę sprowadzały się do konsumpcji mięsa wyłącznie ze zwierząt pochodzących z uboju rytualnego i z odpowiednim potwierdzeniem, iż spełniało wymagania regulacji religijnych dotyczących pożywienia. Nie wchodził natomiast w grę żaden osobisty udział w uboju rytualnym i w samym procesie potwierdzania zgodności z tymi wymaganiami. Bliżej tej sprawy, w sprawach wiążących się z ograniczeniami wprowadzanymi przez pracodawców utrudniającymi przestrzeganie przez pracowników określonych praktyk religijnych Komisja wielokrotnie twierdziła, że nie doszło do ingerencji w jego wolność religijną, jeśli pracownik mógł zrezygnować z danej pracy i zmienić zatrudnienie. Trybunał podchodził jednak inaczej do kar pracowniczych nakładanych z powodu korzystania z innych praw chronionych w Konwencji, np. prawa do poszanowania życia prywatnego na podstawie art.8; prawa do wolności wypowiedzi na podstawie art.10 ; czy negatywnego prawa do odmowy przystąpienia do związku zawodowego na podstawie art.11. Ze względu na znaczenie w demokratycznym społeczeństwie wolności religii Trybunał uważał, że jeśli jednostka zarzuca, iż w miejscu pracy doszło do ograniczenia wolności religii, zamiast uznania, że możliwość zmiany pracy pozwalałaby uniknąć wszelkiej ingerencji w to prawo, lepszym podejściem jest rozważenie tej okoliczności przy ocenie, czy była ona proporcjonalna.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Trybunał pozostawia państwu pewną swobodę oceny czy i w jakim stopniu ingerencja była konieczna. Towarzyszy jej kontrola europejska obejmująca zarówno prawo, jak i decyzje podejmowane na jego podstawie. Trybunał musi natomiast ocenić, czy środki podjęte na poziomie krajowym były zasadniczo usprawiedliwione i proporcjonalne. W sytuacji, gdy przedmiotem zarzutów były działania spółki prywatnej i w rezultacie nie można było ich bezpośrednio przypisać państwu, Trybunał musiał rozważyć kwestie wchodzące w grę z punktu widzenia obowiązku władz zabezpieczenia praw z art.9 osób osób pozostających pod jego jurysdykcją. Granicy między pozytywnymi i negatywnymi obowiązkami państwa na podstawie Konwencji nie da się precyzyjnie wskazać ale stosowane zasady są jednak podobne. W obu przypadkach należy zwracać w szczególności uwagę na wymaganą właściwą równowagę między konkurującymi ze sobą interesami jednostki i całej społeczności, pamiętając zawsze o granicach przysługującej państwu swobody.

W związku z kwestią dyskryminacji Trybunał przypomniał m.in., że wyłącznie różnice traktowania oparte na możliwych do identyfikacji cechach lub "statusie" mogą oznaczać dyskryminację w rozumieniu art.14. "Religia" jest wyraźnie wymieniona w tekście art. 14 jako zakazana podstawa dyskryminacji.

W postępowaniu przed sądami krajowymi i Trybunałem bezsporne było, że upieranie przez Nadię Eweidę przy noszeniu krzyżyka w sposób widoczny w pracy było motywowane jej pragnieniem dania świadectwa wiary chrześcijańskiej. Trybunał uważał więc, że jej zachowanie było manifestacją wiary religijnej objętą ochroną art.9.

Była ona zatrudniona przez prywatną spółkę „British Airways”. 20 września 2006r. nie została dopuszczona do pracy z powodu odmowy zdjęcia lub schowania krzyżyka pod mundur. Odmowa oznaczała naruszenie regulacji spółki dotyczących ubioru. Niewiele ponad miesiąc później otrzymała propozycję pracy na stanowisku administracyjnym, na którym nie miała obowiązku noszenia munduru. Nie zaakceptowała jednak tej oferty i pozostawała w domu bez wynagrodzenia do 3 lutego 2007r., kiedy „British Airways” zmieniła regulacje dotyczące ubioru i zgodziła się na noszenie w sposób widoczny m.in. krzyżyka.

Trybunał uważał, że odmowa „British Airways” przez okres od września 2006r. do lutego 2007r. wyrażenia zgody, aby skarżąca mogła pozostać na swoim stanowisku pracy z widocznym krzyżykiem na szyi oznaczała ingerencję w jej prawo do manifestowania swojej religii. W sytuacji, gdy ingerencji tej nie można było bezpośrednio przypisać państwu, Trybunał musiał zbadać, czy w danych okolicznościach władze państwowe spełniły swój obowiązek pozytywny na podstawie art.9. Innymi słowy, czy prawo Nadii Eweidy do swobodnego manifestowania swojej religii było wystarczająco chronione w krajowym systemie prawnym i czy zachowana została właściwa równowaga między jej prawami i prawami innych osób.

Podobnie, jak duża liczba innych państw Konwencji, Wielka Brytania nie ma przepisów prawnych konkretnie regulujących noszenie strojów i symboli religijnych w miejscu pracy. Nadia Eweida wszczęła procedurę krajową o odszkodowanie za bezpośrednią i pośrednią dyskryminację. Trybunał ds. Zatrudnienia nie był właściwy do rozpatrzenia żadnego roszczenia na podstawie art. 9 Konwencji. Skarżąca mogła podnieść zarzut na podstawie art.9 dopiero przed Sądem Apelacyjnym, który uznał jednak, że nie doszło do ingerencji w jej prawa na podstawie tego artykułu. Badanie sprawy Eweidy przez sądy krajowe koncentrowało się głównie

ma zarzucie dyskryminacji, badano również szczegółowo uprawniony charakter regulacji dotyczących ubioru i proporcjonalność środków podjętych przez „British Airways”. Trybunał nie uważał, aby brak konkretnej ochrony w samym prawie krajowym oznaczał, iż prawo skarżącej do manifestowania swojej religii przez noszenie w pracy symbolu religijnego było niewystarczająco chronione.

Przy rozważaniu proporcjonalności działań podjętych przez „British Airways” w celu wprowadzenia w życie regulacji dotyczących ubioru, sędziowie krajowi w każdej instancji zgodzili się, że ich cel był uprawniony, bo chodziło o przekaz pewnego wizerunku spółki i promowanie uznania dla firmy i jej i personelu. Trybunał ds. Zatrudnienia uważał jednak, że wymaganie podporządkowania się regulacjom dotyczącym ubioru było nieproporcjonalne, bo nie czyniło rozróżnienia między przedmiotami noszonymi jako symbol religijny i biżuterią czysto dekoracyjną. Innego zdania był Sąd Apelacyjny, który orzekł, że działania „British Airways” były proporcjonalne wskazując na fakty ustalone przez Trybunał ds. Zatrudnienia a zwłaszcza na to, że regulacje dotyczące ubioru obowiązywały od kilku lat i nie rodziły żadnego problemu dla skarżącej i innych członków personelu; skarżąca wniosła odwołanie a następnie zdecydowała się przyjść do pracy z krzyżykiem, nie czekając na jego wynik; po wniesieniu odwołania zostało ono skrupulatnie zbadane przez „British Airways”, w tym w drodze konsultacji i w rezultacie zostały złagodzone regulacje dotyczące ubioru przez umożliwienie noszenia widocznych symboli religijnych; w okresie rozpatrywania odwołania zaproponowano jej stanowisko administracyjne z takim samym wynagrodzeniem a w lutym 2007r. przywrócono na poprzednie stanowisko.

Zdaniem Trybunału, należało wziąć wszystkie te czynniki łącznie pod uwagę. Wyraźnie łagodzący one dolegliwość ingerencji w prawa skarżącej. Ponadto, przy ocenie proporcjonalności środków podjętych przez spółkę wobec jej pracownika władze krajowe, zwłaszcza sądy, działają w granicach posiadanej swobody. W tym przypadku Trybunał doszedł jednak do wniosku, że właściwa równowaga nie została zachowana. Z jednej strony wchodziło niewątpliwie w grę pragnienie Nadii Eweidy manifestowania swojej wiary. Jest to prawo fundamentalne, bo zdrowe społeczeństwo demokratyczne musi tolerować i chronić pluralizm i różnorodność. Poza tym ma ono duże znaczenie dla jednostki, która uczyniła z religii główną zasadę swojego życia i powinna móc przekazywać informacje o swojej wierze innym. Z drugiej strony należało uwzględnić wolę pracodawcy przekazywania określonego wizerunku firmy. Trybunał uważał, że chociaż cel ten był niewątpliwie uprawniony, sądy krajowe nadały mu nazbyt dużą wagę. Krzyżyk Nadii Eweidy był dyskretny i nie mógł szkodzić jej profesjonalnemu wyglądowi. Nie było dowodu, że noszenie przez innych pracowników dozwolonych wcześniej elementów stroju związanego z religią, takich jak turbany i hidżaby, miało negatywny wpływ na markę „British Airways” czy jej wizerunek. Ponadto, fakt, że spółka dokonała zmiany regulacji dotyczących ubioru i zezwoliła na noszenie w sposób widoczny symbolicznej biżuterii religijnej wskazywał, że wcześniejszy zakaz nie miał istotnego uzasadnienia.

Trybunał uznał więc, że w tych okolicznościach – przy braku dowodu na jakiegokolwiek rzeczywiste wkroczenie w interesy innych osób - władze krajowe nie zapewniły wystarczającej ochrony jej prawa do manifestowania swojej religii z naruszeniem pozytywnego obowiązku na podstawie art.9. Nastąpiło więc jego naruszenie (stosunkiem głosów pięć do dwóch). W świetle tego wniosku, nie uważał za konieczne odrębnego badania zarzutu skarżącej na podstawie art.14 w połączeniu z art.9.

Shirley Chaplin również była praktykującą chrześcijanką, która nosiła krzyżyk na łańcuszku na szyi od czasu bierzmowania w 1971r. W owym czasie pracowała jako pielęgniarka na oddziale geriatrycznym, gdzie obowiązywała polityka dotycząca ubioru określona wytycznymi Departamentu Zdrowia.

Przewidywała ona m.in., “zakaz noszenia naszyjników, aby w ten sposób zmniejszyć ryzyko spowodowania obrażeń przy zajmowaniu się pacjentami” . Każdy członek personelu, który chciałby nosić konkretny przedmiot ze względów religijnych czy kulturowych, musiał najpierw zgłosić to kierownikowi, który mógł się na nie zgodzić przy braku przeciwwskazań. W 2007r. zostały wprowadzone nowe bluzy, które zamieniły wcześniejszy na kołnierzyk w kształcie serka, w ten sposób krzyżyk u skarżącej stał się bardziej widoczny i dostępny, zarówno z przodu jak i z tyłu szyi. Zażądano od niej zdjęcia łańcuszka z krzyżykiem. Ponieważ odmówiła, w listopadzie 2009r, przeniesiono ją na stanowisko niepielęgniarskie, które jednak przestało istnieć w lipcu 2010r. Przed Trybunałem ds. Zatrudnienia zarzuciła, że była ofiarą bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji. Zarzut bezpośredniej dyskryminacji został oddalony, bo nie było dowodu, iż traktowano ją mniej korzystnie niż kolegów, którzy chcieli nosić inne przedmioty ze względów religijnych. Oddalono również zarzut dyskryminacji pośredniej uznając, że polityka administracji służby zdrowia była proporcjonalna do realizowanego celu.

Podobnie, jak w przypadku Nadii Eweidy Trybunał uważał, że jej stanowcza wola noszenia krzyżyka i łańcuszka w pracy była manifestacją wiary a brak zgody administracji służby zdrowia na pozostanie przez nią na stanowisku pielęgniarskim w sytuacji, gdy nosiła krzyżyk, była ingerencją w jej wolność manifestowania religii.

Pracodawcą była w tym przypadku władza publiczna. Trybunał musiał więc ocenić konieczność ingerencji w społeczeństwie demokratycznym przy realizacji jednego z celów zawartych w art.9 ust.2. W tym przypadku bezsporne, jak się wydaje, było to, że powodem ograniczenia noszenia biżuterii, w tym symboli religijnych, była ochrona zdrowia oraz bezpieczeństwo pielęgniarek i pacjentów. Z dowodów przedstawionych w Trybunale ds. Zatrudnienia wynikało, że kierownictwo było przekonane o istnieniu w tym zakresie ryzyka. Z dowodów wynikało również, że inna pielęgniarka będąca chrześcijanką musiała zdjąć krzyżyk i łańcuszek; a dwojgu Sikhów powiedziano, że nie mogą nosić bransolet ani kirpanu. Zakazane były również fałdziste hidżaby. Skarżącej zaproponowano noszenie krzyżyka w formie broszki przypiętej do ubrania albo schowanego pod bluzką pod szyję założoną pod bluzę. Ta jednak uważała, że względu na jej wiarę rozwiązanie to nie było wystarczające.

Trybunał uważał, że podobnie jak w sprawie Nadii Eweidy, również w przypadku Shirely Chaplin dużą rolę przy wazeniu rozmaitych interesów musiała odgrywać możliwość manifestowania swojej religii przez noszenie w sposób widoczny krzyżyka. Powód żądania od niej zdjęcia krzyżyka, a więc ochrona zdrowia i bezpieczeństwa w szpitalu, był w istocie poważniejszy od tego, który wchodził w grę w przypadku Nadii Eweidy. Ponadto, jest to dziedzina, w której władze krajowe muszą mieć szeroką swobodę oceny. Administracja szpitala była lepiej przygotowana do podejmowania decyzji dotyczących bezpieczeństwa w szpitalu niż sąd, zwłaszcza międzynarodowy, nie mający bezpośredniego kontaktu z dowodami.

Z tego wynikało, że Trybunał nie mógł uznać, iż środki zarzucone przez Shirley Chaplin były nieproporcjonalne. Ingerencja w jej wolność manifestowania swojej religii była więc konieczna w

społeczeństwie demokratycznym. W rezultacie nie było w tym przypadku naruszenia art.9 (jednogłośnie). Z tych samych powodów nie było również naruszenia art.14 w połączeniu z art.9.

Lilian Ladele jest chrześcijanką podzielającą ortodoksyjny pogląd chrześcijański, iż małżeństwo jest związkiem na całe życie mężczyzny i kobiety. Uważała, że związki tej samej płci są sprzeczne z wolą Bożą i byłoby czymś złym, gdyby uczestniczyła w tworzeniu między osobami tej samej instytucji prawnej równoważnej z małżeństwem. Z powodu odmowy zgody na wykonywanie obowiązków urzędnika stanu cywilnego rejestrującego partnerstwa cywilne, zostało przeciwko niej wszczęte postępowanie dyscyplinarne, które zakończyło się zwolnieniem z pracy. Jej zarzut dotyczył wyłącznie dyskryminacji na tle art.9. Odmowa skarżącej była wyraźnie motywowana przekonaniem religijnym.

Trybunał uważał, że właściwym porównaniem był w tym przypadku urzędnik stanu cywilnego nie mający obiekcji religijnych do związków tej samej płci. Zgodził się z twierdzeniem skarżącej, że wymóg władzy lokalnej, aby wszyscy urzędnicy stanu cywilnego byli wyznaczani również do rejestrowania partnerstw cywilnych miał szczególnie dla niej szczególnie dotkliwy z powodu jej przekonań religijnych. W celu ustalenia, czy decyzja władz lokalnych, które odmówiły zrobienia dla skarżącej i innych osób w jej sytuacji wyjątku oznaczała pośrednią dyskryminację, Trybunał musiał rozważyć, czy polityka taka realizowała uprawniony cel i była proporcjonalna.

Sąd Apelacyjny stwierdził w tej sprawie, że władze lokalne dążyły do zapewnienia usługi publicznej, nie tylko skutecznej w kategoriach praktycznych, ale także zgodnej z polityką promowania równych szans i wymagającą od wszystkich pracowników działania w sposób wolny od dyskryminacji. Trybunał przypomniał, że w orzecznictwie na podstawie art.14 stwierdził, iż różnice traktowania wynikające z orientacji seksualnej wymagają szczególnie poważnych usprawiedliwiających powodów. Uważał również, że pary tej samej płci są w istotnie podobnej sytuacji do par płci odmiennej, jeśli chodzi o potrzebę uznania i ochrony ich związków, chociaż w sytuacji, gdy praktyka w tym zakresie w Europie nadal ewaluuje, państwa Konwencji mają szeroką swobodę oceny sposobu osiągnięcia tego celu w krajowych systemach prawnych. W związku z tym było oczywiste, iż cel władz lokalnych był uprawniony.

Pozostało ustalić, czy użyte środki były proporcjonalne. Trybunał wziął pod uwagę, iż skutki dla skarżącej były poważne: ze względu na siłę jej przekonań religijnych uważała, że nie miała wyboru i musiała raczej narazić się na sankcję dyscyplinarną niż na wyznaczenie do rejestracji partnerstw cywilnych. W rezultacie straciła pracę. Ponadto, nie można było uznać, iż w momencie zawierania umowy o pracę zrezygnowała wyraźnie z prawa do manifestowania swojej religii przez odmowę udziału w formalnym tworzeniu partnerstw cywilnych, bo wymóg ten został wprowadzony przez pracodawcę dopiero później. Z drugiej strony jednak polityka władz lokalnych miała na celu zapewnienie praw innym osobom, również chronionym na podstawie Konwencji. Generalnie Trybunał pozostawia władzom krajowym szeroką swobodę poszukiwania równowagi między konkurującymi ze sobą prawami Konwencji. W okolicznościach tej sprawy Trybunał nie uważał, aby władze krajowe - w tym przypadku lokalne - które wszczęły postępowanie dyscyplinarne a również sądy, które oddaliły pozew skarżącej o dyskryminację, przekroczyły granice posiadanej swobody. Nie można więc było uznać, że w stosunku do Lilian Ladele doszło do naruszenia art. 14 w połączeniu z art.9 (stosunkiem głosów pięć do dwóch).

Główny zarzut, jakie postawił Gary McFarlane dotyczył art. 9 Konwencji, chociaż zarzucił także dyskryminację. Zatrudniony w spółce prywatnej wymagającej od pracowników wykonywania usług zarówno dla par heteroseksualnych jak i homoseksualnych, odmówił zgody na udzielanie porad psychoseksualnych parom tej samej płci, co doprowadziło do wszczęcia przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego. Jego zarzut dotyczący dyskryminacji pośredniej został oddalony w kolejnych instancjach.

Trybunał zgodził się, że sprzeciw skarżącego był bezpośrednio motywowany jego ortodoksyjnymi przekonaniami chrześcijańskimi na temat małżeństwa i stosunków seksualnych. Stwierdził, że odmowa doradzania parom homoseksualnym był manifestacją jego religii i przekonań. Obowiązek pozytywny państwa na podstawie art.9 wymagał zabezpieczenia jego prawa wynikającego z art.9.

Pozostało ustalić, czy państwo spełniło swój pozytywny obowiązek a w szczególności, czy została zachowana właściwa równowaga między konkurującymi interesami wchodzącymi w grę. Trybunał bierze przy tym pod uwagę, iż utrata pracy była dolegliwą sankcją z poważnymi konsekwencjami dla skarżącego. Z drugiej strony, skarżący dobrowolnie zapisał się szkolenie doradztwa psychoseksualnego, wiedząc, że organizacja „Relate” realizowała politykę równych szans a selekcja klientów ze względu na orientację seksualną nie była możliwa. Trybunał nie uważał, aby indywidualna decyzja o zawarciu umowy o pracę i przyjęciu obowiązków, o których wiedział, że będą miały wpływ na wolność manifestowania przekonań religijnych, rozstrzygała o tym, czy doszło do ingerencji w prawa z art.9. Element ten jednak należało brać pod uwagę przy ocenie, czy została zachowana właściwa równowaga. Najważniejsze było to, czy działanie pracodawcy miało na celu implementację polityki zapewnienia usług bez dyskryminacji. Władze państwowe korzystały więc z szerokiej swobody przy poszukiwaniu równowagi między prawem skarżącego do manifestowania swoich przekonań religijnych i interesem pracodawcy zapewnienia praw innym osobom. W okolicznościach tej sprawy Trybunał nie uważał, aby granice tej swobody zostały przekroczone. W rezultacie orzekł, że odmowa sądów krajowych uwzględnienia zarzutów skarżącego nie prowadziła do naruszenia art. 9, samodzielnie ani w połączeniu z art.14 (jednogłośnie).

Wielka Brytania musi zapłacić Nadii Eweidzie 2 tys. euro jako zadośćuczynienie za krzywdę moralną oraz 30 tys. euro jako zwrot kosztów i wydatków.

Uwagi:

Głośna swego czasu również w mediach sprawa, w szczególności Nadii Eweidy, pracowniczki personelu naziemnego „British Airways”, podkreślająca obowiązek pracodawców szanowania wolności manifestowania religii przez pracowników oraz rolę państwa jako poważnego gwaranta w tej materii, również wobec podmiotów prywatnych.