



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

EMBERI JOGOK EURÓPAI BÍRÓSÁGA

NEGYEDIK SEKCIÓ

WEIDA ÉS MÁSONK kontra EGYESÜLT KIRÁLYSÁG ÜGY

(48420/10, 59842/10, 51671/10 és 36516/10 sz. kérelmek)

ÍTÉLET

STRASBOURG

2013. JANUÁR 15.

VÉGLEGES

2013. MÁJUS 27.

*Ez az ítélet az Egyezmény 44. Cikkének 2. bekezdése alapján jogerőre emelkedett.
Szövege a szerkesztés során még változhat.*

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013. Ez a fordítás semmire sem kötelezi a Bíróságot. További információk a teljes jognyilatkozatban, jelen dokumentum végén találhatók.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013. This translation does not bind the Court. For further information see the full copyright indication at the end of this document.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2013. La présente traduction ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

Az Eweida és mások kontra Egyesült Királyság ügyben,

Az Emberi Jogok Európai Bírósága (Negyedik Szekció) Kamaraként tartott ülésén, melynek tagjai voltak:

David Thór Björgvinsson, *Elnök*,
Nicolas Bratza,
Lech Garlicki,
Päivi Hirvelä,
Zdravka Kalaydjieva,
Nebojša Vučinić,
Vincent A. De Gaetano, *Bírák*,
és Lawrence Early, *Hivatalvezető*,

2012. december 11-i, zárt ülésén lefolytatott tanácskozását követően az azon időpontban elfogadott alábbi ítéletet hozza:

AZ ELJÁRÁS

1. Az ügy alapja négy, Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága ellen benyújtott kérelem (48420/10, 59842/10, 51671/10 és 36516/10 sz.) amelyet az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény („az Egyezmény”) 34. cikke alapján négy brit állampolgár, Nadia Eweida asszony, Shirley Chaplin asszony, Lillian Ladele asszony és Gary McFarlane úr („a kérelmezők”) terjesztettek a Bíróság elé 2010. augusztus 10-én, 2010. szeptember 29-én, 2010. szeptember 3-án illetve 2010. június 24-én.

2. A kérelmezők közül Eweida asszonyt a manchesteri Aughton Ainsworth ügyvédtársaság, Chaplin asszonyt és McFarlane urat Paul Diamond úr, Ladele asszonyt pedig a surreyi Croydon székhelyű Ormerods ügyvédtársaság képviselte. Az Egyesült Királyság Kormányát („a Kormány”) Ahila Sornarajah Képviselőasszony képviselte.

3. A kérelmezők felpanaszolták, hogy hazájuk jogrendje nem biztosítja megfelelőképpen szabad vallásgyakorláshoz való jogukat. Eweida asszony és Chaplin asszony felpanaszolta: munkaadójuk korlátozta őket abban, hogy nyakukban mások számára látható módon keresztet viseljenek. Ladele asszony és McFarlane úr felpanaszolta: munkaadójuk szankciókat fogantatott velük szemben, mivel vonakodtak olyan szolgáltatásokat nyújtani, amelyek nézetük szerint a homoszexuális kapcsolatokkal való egyetértést fejezik ki. Eweida asszony, Chaplin asszony és McFarlane úr az Egyezmény 9. cikkére hivatkoztak, önállóan és a 14. cikkel együtt olvasva, míg Ladele asszony csak a 14. cikkre hivatkozva tett panaszt, a 9. cikkel együtt olvasva.

4. 2011. április 12-én Chaplin asszony kérelmét Eweida asszonyéhoz csatolták, McFarlane úr kérelmét pedig Ladele asszonyéhoz. Mind a négy panasz továbbításra került a Kormány felé.

A Bíróság arról is döntött, hogy a kérelmek érdeme és elfogadhatósága együttesen kerül elbírálásra. (29. cikk 1. bekezdés) Jelen ítélet jogerőre emelkedésekor csatolandó mind a négy kérelemhez.

5. Az Elnök a következő egyéneket és szervezeteket hívta fel írásos vélemény benyújtására (Az Egyezmény 36. cikkének 2. bekezdése és a Szabályzat 44. cikkének 2. bekezdése alapján): Egyenlőségi és Emberi Jogi Bizottság; Nemzeti Szekuláris Társaság; Dr. Jan Camogursky és Szövetségi Védelmi Alap; Michael Nazir-Ali püspök; Első Keresztény Média Alap; Cester és Blackburn püspökei; Associazione Giuseppi Dossetti: i Valori; Európai Keresztények Elleni Intoleranciát és Diszkriminációt Vizsgáló Bizottság; Liberty; a Clapham Intézet és a KLM Légitársaság; Európai Jogért és Igazságért Központ; Lord Carey of Clifton; valamint az Emberi Jogi Szervezetek Nemzetközi Szövetsége (FIDH); Nemzetközi Bíróság (ICJ); ILGA-Europe.

6. 2012. szeptember 4-én nyilvános meghallgatásra került sor (Strasbourg, Human Rights Building, az 59. szabály 3. bekezdése alapján).

A Bíróság előtt megjelentek:

(a) *a Kormány képviselőjében*

Ahila SORNARAJAH asszony
James EADIE úr, királyi tanácsadó (QC)
Dan SQUIRES úr
Suzanne LEHRER asszony
Hilton LESLIE úr
Wally FORD úr

a Kormány képviselője
Jogtanácsos
Jogtanácsos
Tanácsadó
Tanácsadó
Tanácsadó

(b) *az első kérelmező képviselőjében*

James DINGEMANS úr, királyi tanácsadó (QC)
Sarah MOORE asszony
Thomas ELLIS úr
Gregor PUPPINCK úr

Jogtanácsos
Jogtanácsos
Ügyvéd
Tanácsadó

(c) *a harmadik kérelmező képviselőjében*

Dinah ROSE asszony, királyi tanácsadó (QC)
Ben JAFFEY úr
Chris McCRUDDEN úr
Mark JONES úr
Sam WEBSTER úr

Jogtanácsos
Jogtanácsos
Jogtanácsos
Tanácsadó
Tanácsadó

(d) *a második és negyedik kérelmező képviselőjében*

Paul DIAMOND úr
Paul COLEMAN úr
Pasha HMELIK úr

Jogtanácsos
Jogtanácsos
Jogtanácsos

Andrea WILLIAMS asszony

Tanácsadó

Andrew MARSH úr

Tanácsadó

A Bíróság meghallgatta a Kormány képviselőjében Eadie úr, királyi tanácsadó, Eweida asszony képviselőjében Dingemans úr, királyi tanácsadó, Ladele asszony képviselőjében Rose asszony, királyi tanácsadó, továbbá Chaplin asszony és McFarlane úr képviselőjében Diamond úr beszédét.

I. AZ ESET KÖRÜLMÉNYEI

7. Az első kérelmező, Eweida asszony 1951-ben született, Twickenhamben él. A második kérelmező, Chaplin asszony 1955-ben született, Exeterben él. A harmadik kérelmező, Ladele asszony 1960-ban született, Londonban él. A negyedik kérelmező, McFarlane úr 1961-ben született, Bristolban él.

8. Az ügy körülményei, a felek beadványai alapján, a következőképp összegezhetők:

A. Eweida asszony

9. Az első kérelmező, aki élete első tizennyolc évét Egyiptomban töltötte, gyakorló kopt keresztény. 1999-től a bejelentkeztető személyzet tagjaként dolgozott a British Airways Plc. magáncégnél.

10. A British Airways minden, az ügyfelekkel kapcsolatba kerülő alkalmazottjától megkövetelte az egyenruha viseletét. 2004-ig a női egyenruhához magas nyakú blúz tartozott. 2004-ben a British Airways új egyenruhát vezetett be, amelynek női változatához nyitott nyakú blúz tartozott, amelyet betűrt vagy lazán a nyak köré tekert sállal kellett viselni. Mindehhez egy szabályzatot is kiadtak, amely részletes előírásokat tartalmazott az egyenruha viseletének minden szempontjáról. A „Női kiegészítők” című fejezetben a következő bekezdés állt:

„Az egyenruhának el kell takarnia minden kiegészítőt vagy ruhadarabot, amelynek viseletét a dolgozó vallása előírja. Amennyiben a tárgy jellege vagy a viselés módja ezt nem teszi lehetővé, abban az esetben a helyi vezetés hozzájárulása szükséges, miszerint a kiegészítő és a viselés módja az egyenruhára vonatkozó előírásokkal összeegyeztethető (kivéve, ha a hozzájárulást az egyenruha viselésére vonatkozó szabályzat már tartalmazza). ...FIGYELEM! Egyéb kiegészítő az egyenruhához nem viselhető. Az alkalmazottat, aki a fenti előírásokkal ellentétes kiegészítőt vagy ékszert visel, felszólítjuk annak eltávolítására.”

11. Ha valamely alkalmazotról jelentették, hogy az egyenruhával kapcsolatos előírásokkal össze nem egyeztethető tárgyat visel, a British Airways a kialakult gyakorlat szerint felkérte az alkalmazottat, hogy a szóban forgó tárgyat vegye le, illetve, ha ez nem volt lehetséges, hazaküldte átöltözni. Az előírás szerinti megjelenés helyreállítására fordított időt levonták a béréből. Azon ruhadarabok közül, amelyeket valamely vallás előír, és nem takarhatók el az egyenruhával, a British Airways engedélyezte a szikh férfi

alkalmazottak számára a sötétkék vagy fehér turbánt, illetve nyáron, amennyiben engedélyt kaptak rá, hogy rövidujjú inget viseljenek, a csak ilyen esetben látható szikh karperecet. A pályakarbantartóként dolgozó muszlim nők számára engedélyezték a hidzsábot (fejkendőt) a British Airways által jóváhagyott színekben.

12. 2006. május 20-ig Eweida asszony a keresztet a ruhája alá rejtve viselte. 2006. május 20-án azonban úgy döntött, hogy vallási elkötelezettsége jelét nyíltan kívánja viselni. Amikor aznap munkára jelentkezett, főnöke arra kérte, vegye le a láncot és a keresztet, vagy takarja el azt a sállal. Eweida asszony először erre nem volt hajlandó, de, miután egy magasabb beosztású vezetővel is beszélt, teljesítette a kérést. 2006. augusztus 7-én ismét látható kereszttel a nyakában érkezett munkahelyére. Ezúttal is vonakodva egyezett bele az eltakarásába, és csak akkor, amikor figyelmeztették, hogy amennyiben ellenszegül, fizetés nélküli szabadságra küldik. 2006. szeptember 20-án nem volt hajlandó sem levenni, sem eltakarni a keresztet, és fizetés nélküli szabadságra küldték, mondván: csak akkor állhat munkába ismét, ha teljesíti szerződésben vállalt kötelezettségét az egyenruhaviselési szabályzat vonatkozásában. 2006. október 23-án olyan adminisztrációs munkakört ajánlottak fel neki, mely nem teszi szükségessé az ügyfelekkel való érintkezést, így az egyenruha viselését sem. Eweida asszony ezt az ajánlatot visszautasította.

13. 2006. október közepén több újságcikk is megjelent Eweida asszony esetéről, amelyek kritikus hangot ütöttek meg a British Airways-zel szemben. 2006. november 24-én a British Airways bejelentette, hogy a látható vallási szimbólumok tekintetében felülvizsgálja az egyenruhaviselésre vonatkozó előírásait. Az alkalmazottakkal és a szakszervezeti képviselőkkel folytatott tárgyalást követően 2007. január 19-én módosították a szabályzatot: 2007. február 1-i hatállyal a vallási és jótékonyági szimbólumok korlátozás nélkül viselhetők. Bizonyos szimbólumokra, mint a kereszt és a Dávid-csillag, előre megadták az engedélyt. Eweida asszony 2007. február 3-án visszatért dolgozni, és az új szabályzat értelmében viselhette a keresztet. Ugyanakkor a British Airways elzárkózott a kárpótlásától annak az időszaknak a vonatkozásában, melynek során nem dolgozhatott, így nem kapott munkabért sem.

14. Eweida asszony 2006. december 15-én kárpótlási igénnyel a Munkaügyi Bírósághoz fordult, és, egyebek mellett, azt állította, hogy közvetett diszkrimináció általi kárt szenvedett, amely ellentétben áll a 2003-as Alkalmazottak Egyenlőségére Vonatkozó Előírások Vallás és meggyőződés c. részével („a 2003-as Előírások”, lásd alább a 41. bekezdést), továbbá felpanaszolta, hogy az Egyezmény 9. cikkét megszegve akadályozták őt vallása szabad gyakorlásában. A Munkaügyi Bíróság Eweida asszony kérelmét elutasította. Megállapította, hogy a keresztény vallásgyakorlat senkitől sem követeli meg, hogy látható módon keresztet visejen, az Eweida asszony személyes döntése. Nem volt bizonyíték arra,

hogy a 30.000 főt foglalkoztató vállalat bármely más alkalmazottja hasonló igényvel lépett fel, illetve annak megtagadása esetén ne lett volna hajlandó dolgozni. A kérelmezőnek a fentiek szerint nem sikerült bizonyítania, hogy az egyenruhaviselésre vonatkozó szabályzat a keresztényeket hátrányosan megkülönböztette, ami pedig szükséges lett volna a közvetett diszkrimináció igazolásához.

15. Eweida asszony a döntés ellen fellebbezett a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróságon, amely 2008. november 20-án a kérelmet szintén elutasította. A Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság megállapította: nem szükséges Eweida asszony részéről annak bizonyítása, hogy más keresztények is panaszkodtak az egyenruhaviselési szabályzat miatt, mivel a 2003-as Előírások 3(1) pontja értelmében, akkor is válhatott hátrányos megkülönböztetés áldozatává, ha vonakodva bár, de alávetette magát a látható vallási szimbólumokra vonatkozó korlátozásoknak. A Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság mindazonáltal úgy döntött, hogy a közvetett diszkrimináció csak meghatározott csoportra vonatkozhat, és a kérelmező nem szolgáltatott bizonyítékot csoport által elszenvedett hátrányra.

16. Eweida asszony ezután fellebbezett a Fellebbviteli Bíróságon, amely 2010. február 12-én szintén elutasította kérelmét. Eweida asszony úgy érvelt, hogy a Munkaügyi Bíróság és a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság jogértelmezési hibát követett el, mert a közvetett diszkrimináció tényállásának megállapításához egyetlen személy által elszenvedett hátrányos megkülönböztetés bizonyítéka is elegendő. A Fellebbviteli Bíróság elutasította az érvelést azon az alapon, hogy azt a 2003-as Előírások nem támasztják alá. Jóváhagyta a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság véleményét, amikor a következőt állapította meg:

„...a közvetett diszkrimináció megállapításához általános kritériumoknak kell teljesülniük az adott vallási csoport vonatkozásában, melyek összeegyeztethetetlenek az irányelvvel, mely szerint a munkaadó kötelessége ésszerűen felmérni, hogy intézkedése okoz-e aránytalan joghátrányt az adott csoportnak.”

Továbbá, még ha Eweida asszony jogi érvelése helytálló is, és a közvetett diszkrimináció egyetlen személy vonatkozásában is igazolható azon óhaj folyományaként, hogy vallási meggyőződését így juttassa kifejezésre, a Fellebbviteli Bíróság úgy találta, hogy a munkaadó által felállított szabályzat arányos eszköz egy jogszerű cél elérésére. Az előző hét év során egyetlen alkalmazott sem emelt kifogást a szabályzat ellen, Eweida asszony sem, a munkaadó pedig lelkiismeretesen járt el ügyében. Munkában való akadályoztatása idején a British Airways felajánlotta a kérelmezőnek, hogy azonos bérezésű, ügyfelekkel való kapcsolattartást nem igénylő munkakörbe helyezi át, ám a kérelmező úgy döntött, hogy ezt az ajánlatot visszautasítja, nem jelenik meg a munkahelyén, és fizetését kártérítésként követeli. A Fellebbviteli Bíróság nem vette figyelembe, hogy e Bíróság esetjoga az Egyezmény 9. cikke értelmében Eweida asszony segítségére lehetne. A Felsőház *R (SB) kontra Denbigh Középiskola vezetősége* [2006]

ítéletére hivatkozott, amelyben Lord Bingham elemezte a Bíróság és a Bizottság esetjogát, és a következő következtetésre jutott:

“A strasbourgi eljárások során egyáltalán nem szokás vélelmezni a szabad vallásgyakorlás jogának megsértését a kapcsolódó szokások és gyakorlatok tekintetében olyan esetekben, amelyekben a személy önként fogadott el olyan szabályzatot vagy munkakört, amely azt a szokást vagy gyakorlatot nem teszi lehetővé, és léteznek egyéb olyan módok a vallás kifejezésre juttatására illetve gyakorlására, amelyek nem okoznak aránytalan nehézséget vagy kellemetlenséget.”

17. 2010. május 26-án a Legfelső Bíróság elutasította Eweida asszony fellebbezését.

B. Chaplin asszony

18. A második kérelmező szintén gyakorló keresztény. 1971-ben történt bérnálása óta visel meggyőződése jeleként nyakában, láncon látható helxen keresztet. Úgy véli, hogy a kereszt levétele ellentétes hitelveivel.

19. Chaplin asszony 1981-ben ápolónői képesítést szerzett, és 1989-től 2010 júliusáig a Devoni és Exeteri Királyi Egészségügyi Alapítvány állami kórházban dolgozott, ahol kiváló munkaerőként tartották számon. A szóban forgó események idején a geriátriai osztályon dolgozott. A kórház rendelkezett egy rögzített öltözködési szabályzattal, amely az Egészségügyi Minisztérium irányelvein alapult. A kórház formaruha viselésére vonatkozó szabályzatának 5.1.5 pontja kimondta, hogy „csak szolid ékszer viselhető”, az 5.3.6 bekezdés pedig így rendelkezett:

„5.3.6 A fertőzésveszély csökkentése érdekében [sic] az ékszervisélést minimálisra kell korlátozni. (Lásd 5.1.11). Ez a következőt jelenti:

Egy darab sima, egyszerű gyűrű viselhető, amely nem korlátozza a kéz higiéniáját.

Egy pár szolid fülbevaló viselhető.

Nyakláncot a betegekkel való kontaktus során keletkező sérülések elkerülése érdekében tilos viselni.

Az arc piercingeket el kell távolítani vagy el kell takarni.”

Az 5.1.11 bekezdés így szólt:

„Amennyiben a személyzet valamely tagja vallási vagy kulturális okokból egyéb ruhadarabot vagy ékszert szeretne viselni, engedélyt kell kérnie közvetlen felettesétől, aki az engedélyt ésszerű ok nélkül nem tagadhatja meg.”

A Munkaügyi Bíróság előtt bizonyítékként állt, hogy korábban, egészségügyi és biztonsági okokból egy másik keresztény ápolónőt is megkértek a nyaklánc és a keresztje levételére, két szikh ápolónővel pedig közölték, hogy nem viselhetnek karperecet, és nem hordhatnak maguknál kirpant (szikh tört), és az érintettek teljesítették az utasításokat. Két muszlim

orvosnőnek megengedték, hogy szorosan a fejhez tapadó, ún. „sporthidzsábot” viseljenek.

20. 2007 júniusában új formaruhát vezettek be az intézményben, amely az ápolónők számára először írt elő V kivágású köpenyt. 2009 júniusában főnöke arra kérte Chaplin asszonyt, hogy vegye le a „nyakláncát.” Chaplin asszony úgy érvelt, hogy ez egy vallási szimbólum, majd engedélyt kért a viselésére. Az engedélyt nem kapta meg, azzal az indokkal, hogy a lánc és a kereszt sérülést okozhat, ha egy idősebb beteg meghúzza. Chaplin asszony ekkor azzal az ötlettel állt elő, hogy mágneses zárókapcsos láncra fűzi a keresztet, így a lánc azonnal szétnyílik, ha egy beteg megrántja. Az egészségügyi felügyelőség azonban így is megtagadta az engedélyt azzal az indokkal, hogy a szabadon himbálózó kereszt önmagában is egészségügyi és biztonsági kockázatot jelent, például hozzáérhet egy nyílt sebhez. Végül azt javasolták, hogy Chaplin asszony erősítse a láncot és a keresztet az azonosítókártyáját rögzítő zsinórhoz. A személyzet minden tagjának viselnie kellett ilyen kártyát, a zsebükhöz tűzve vagy zsinóron. Azonban a betegség közvetlen közelében ezt is le kellett venniük, így Chaplin asszony elutasította a javaslatot. 2009 novemberében Chaplin asszonyt nem ápolási jellegű, ideiglenes pozícióba helyezték át, amely 2010 júliusában megszűnt.

21. 2009 novemberében Chaplin asszony a Munkaügyi Bírósághoz fordult, és panaszt tett vallási alapú közvetlen és közvetett diszkrimináció miatt. 2010. május 21-i ítéletében a Munkaügyi Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a közvetlen diszkrimináció kizárható, mivel a kórház az egészségi és biztonsági megfontolások, nem pedig vallási szempontok alapján döntött. A közvetett diszkriminációra vonatkozó panasz vonatkozásában a Munkaügyi Bíróság megállapította: nincs bizonyíték arra vonatkozóan, hogy a kérelmezőn kívül más személy hátrányt szenvedett volna. Megállapította továbbá, hogy az intézmény válasza Chaplin asszony kérésére, miszerint viselje a keresztet más, látható módon, méltányos volt.

22. A kérelmezőt tájékoztatták, hogy a Fellebbviteli Bíróság Eweida asszony ügyében hozott ítélete fényében a Munkaügyi Fellebbviteli Bírósághoz való fellebbezés valószínűleg nem járna sikerrel.

C. Ladele asszony

23. A harmadik kérelmező keresztény. Nézete szerint a házasság egy férfi és egy nő élethosszig tartó egyesülése, és meggyőződése, hogy az azonos nemű élettársi kapcsolatok Isten akarata ellen valók.

24. Ladele asszony 1992-től a londoni Islington kerület önkormányzatának alkalmazásában állt. Islington a „Méltóságot Mindenkinnek” elvét képviseli a diverzitás és az egyenlőség kérdésében, így szabályzatában, egyebek mellett, kimondja:

„Islington büszke sokszínűségére, és a diszkrimináció minden formáját elutasítja. A „Méltóságot Mindenkinnek” elve vonatkozik Islington személyzetére, lakosságára és

ügyfeleire, tekintet nélkül korra, nemre, fogyatékosagra, vallásra, fajra, szexuális beállítottságra, nemzetiségre, jövedelemre, egészségi állapotra, stb.

A tanács minden csoport vonatkozásában szorgalmazza a közösségi összetartást és az egyenlőséget, de különös hangsúlyt fektet a kor, fogyatékoság, nem, faj, vallás és szexuális beállítottság alapú diszkrimináció elleni küzdelemre.

Islington, általában véve:

(a) szorgalmazza a közösségi összetartást a közös értékek és a kölcsönös megértés előmozdítása által, melynek alapja az egyenlőség, a tisztelet, és a mindenkinek kijáró méltóság.

A tanács azt az elvet követi, hogy mindenkihez igazságosan és diszkrimináció nélkül kell viszonyulni. Islington célja a következők biztosítása:

- Az alkalmazottak a munkahelyükön igazságos és egyenlő bánásmódban részesülnek
- Az ügyfelek igazságos és egyenlő hozzáféréssel rendelkeznek a tanács szolgáltatásaihoz
- A személyzet tagjai és az ügyfelek udvarias, méltóságukat tiszteletben tartó bánásmódban részesülnek.

A tanács tevőlegesen eltávolít minden olyan diszkriminatív akadályt, amely megnehezítheti az emberek hozzáférését a munkalehetőségekhez vagy a szolgáltatásokhoz, amelyekre jogosultak. A tanács nem tűri az olyan eljárást, hozzáállást és viselkedést, amely diszkriminatív jellegű, többek közt a zaklatást, bántalmazást, előítéletességet, ignorálást, figyelmetlenséget és a sztereotípiák hangoztatását.

Minden alkalmazottunktól elvárjuk, hogy ezeket az értékeket képviselje, és a munkáját ezekkel összhangban végezze. Ezt az előírást megszegő alkalmazottaink ellen fegyelmi eljárás indul.”

25. 2002-ben Ladele asszonyt anyakönyvvezetőnek nevezték ki, így neki kellett bejegyeznie a születéseket, haláleseteket és házasságkötéseket. Noha az önkormányzat fizette őt, így kötelezően alkalmazkodnia kellett annak szabályzatához, a munkaadója nem az önkormányzat volt: a hivatala az Anyakönyvi Irattárvezető fennhatósága alá tartozott. A 2004-es Bejegyzett Élettársi Törvény 2005. december 5-én lépett életbe. A törvény lehetővé tette az azonos nemű párok élettársi kapcsolatának bejegyzését, amely a házaspárokkal egyenértékű jogokkal és kötelezettségekkel ruházta fel őket. 2005 decemberében Islington úgy határozott, hogy az összes anyakönyvvezetőjét, aki addig a születések, halálesetek és házasságok regisztrálásért volt felelős, kinevezi egyúttal élettársi kapcsolatok bejegyzőjének is. Ez nem volt követelmény; a szabályozás csupán annyit írt elő, hogy az adott körzeten belül legyen kellő számú anyakönyvvezető, aki az élettársi kapcsolatok bejegyzésének feladatát ellátja. Akadtak az Egyesült

Királyságban olyan önkormányzatok, amelyek más megközelítést alkalmaztak, és azon anyakönyvvezetők számára, akik vallási okokból nyíltan ellenezték az azonos neműek élettársi kapcsolatát, engedélyezték, hogy visszautasítsák ezek bejegyzésének feladatát.

26. Kezdetben engedélyezték Ladele asszonynak, hogy nem hivatalosan megegyezzen a munkatársaival, hogy cserél velük, így nem kellett azonos nemű párok élettársi kapcsolatának bejegyzési szertartását vezetnie. 2006 márciusában azonban két kollégája panaszolta, hogy e kötelesség alóli kibújás diszkriminatív jellegű. 2006. április 1-jén Ladele asszonyt levélben tájékoztatták, hogy az önkormányzat nézete szerint azzal, hogy nem hajlandó azonos nemű élettársakat bejegyezni, megszegi a Szabályzatot és az abban előírt egyenlő bánásmód elvét. Arra kérték, hogy írásban erősítse meg: a jövőben hajlandó e szertartások lebonyolítására. Ladele asszony nem volt hajlandó ezt a levelet megírni, ehelyett arra kérte az önkormányzatot, hogy jussanak olyan megegyezésre, amely figyelembe veszi a vallási nézeteit. 2007 májusára a hivatal légköre észrevehetően megromlott. Ladele asszony vonakodása az azonos neműek élettársi kapcsolatának bejegyzésétől megnehezítette a feladatok elosztását, megterhelte a többi dolgozót, és a homoszexuális kollégák panaszokdtek, hogy ez számukra bántó. 2007 májusában az önkormányzat előzetes vizsgálatba kezdett, amely 2007 júliusában azzal az ajánlással zárult, hogy indítsanak Ladele asszony ellen hivatalos fegyelmi eljárást, amiért a felek szexuális beállítottságára hivatkozva megtagadta az élettársi kapcsolatok bejegyzését, megszegte az intézmény szabályzatát, és szembeszegült annak az egyenlőségre és diverzitásra vonatkozó elveivel. 2007. augusztus 16-án fegyelmi meghallgatásra került sor. Ezt követően Ladele asszonyt arra kérték, hogy új munkaköri leírást írjon alá, amely egyértelműen megkövetelte tőle az azonos neműek élettársi kapcsolatának anyakönyvbe bejegyzését és az azzal összefüggő adminisztratív feladatokat, a szertartások levezetését azonban nem.

27. Ladele asszony a Munkaügyi Bírósághoz fordult, és panaszt tett vallási alapú közvetlen és közvetett diszkriminációra, valamint zaklatásra. 2007. december 1-jén életbe lépett a Statisztikai és Nyilvántartási Törvény, melynek következtében a Ladele asszony által betöltött hivatal már nem az Anyakönyvi Irattárvezető fennhatósága alá tartozott, hanem a kérelmező az önkormányzat alkalmazottja lett, amelynek már a hatalmában állt elbocsátani őt. A Munkaügyi Bíróság elé terjesztették, hogy amennyiben a kérelmező elveszíti a pert, elbocsátásra számíthat.

28. 2008. július 3-án a Bíróság helybenhagyta a közvetlen és közvetett vallási diszkriminációra vonatkozó panaszt, azzal az indoklással, hogy az önkormányzat „nagyobb értéket tulajdonított a lesbikus, meleg, biszexuális és transznemű közösség jogainak, mint az ortodox keresztény hitű [Ladele asszony] jogainak.” Az önkormányzat fellebbezett a Munkaügyi Fellebbviteli Bírósághoz, amely 2008. december 19-én visszavonta a

Munkaügyi Bíróság ítéletét. Kimondta, hogy az önkormányzat eljárása Ladele asszonnyal szemben arányos eszköz volt egy jogos cél eléréséhez, nevezetesen ahhoz, hogy az intézmény diszkriminációtól mentesen nyújtson anyakönyvvezetői szolgáltatást.

29. Az ügy a Fellebbviteli Bírósághoz került, amely 2009. december 15-én helybenhagyta a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság ítéletét. Az ítélet 52. bekezdése kimondta:

„...a tény, hogy Ladele asszony vallási alapon megtagadja az azonos nemű élettársi kapcsolatok bejegyzését, nem igazolja, hogy Islington ne láthassa el a teljes feladatkörét, amelybe a „Méltóságot Mindenkinnek” elve alapján az is beletartozik, hogy minden anyakönyvvezető azonos nemű élettársi kapcsolatok bejegyzésével is foglalkozik. Ladele asszony közfeladatot ellátó személy volt, melynek keretében a munkája részeként szekuláris feladatokat kellett ellátnia. Azzal, hogy megtagadta a munkájával járó egyik feladat elvégzését, melegekkel szembeni diszkriminációt követett el. E feladatra Islington „Méltóságot Mindenkinnek” elve alapján kérték, melynek dicséretes célja, hogy elkerülje, vagy legalább csökkentse a diszkriminációt az alkalmazottak és az ügyfelek körében egyaránt. Ladele asszony a vonakodásával megsértette legalább két meleg kollégáját. Ladele asszony ellenállása a házasságról alkotott nézeteiből ered, amely nem tartozik a vallása lényegi részéhez, és az Islington által támasztott elvárások semmilyen módon nem akadályozták meg a vallása tetszés szerinti gyakorlásában.”

A Fellebbviteli Bíróság kimondta, hogy az Egyezmény 9. cikke és a Bíróság esetjoga alátámasztja a nézetet, miszerint Ladele asszony kívánsága, hogy tartsák tiszteletben a vallási nézeteit, „nem írhatja felül Islington szándékát, hogy minden anyakönyvvezetője ugyanolyan tiszteletet mutasson a homoszexuálisok, mint a heteroszexuálisok közössége felé.” Megjegyezte továbbá, hogy onnantól, hogy a 2007-es Esélyegyenlőségi Törvény életbe lépett (lásd alább a 42. bekezdést), és Ladele asszony élettársi viszonyt bejegyző anyakönyvvezetővé vált, Islingtonnak nem pusztán joga, hanem kötelessége volt megkövetelni tőle, hogy bonyolítsa le a kapcsolódó szertartásokat.

30. Ladele asszony kérelmét, hogy a Legfelső Bírósághoz fellebbezzon, 2010. március 4-én visszautasították.

D. McFarlane úr

31. A negyedik kérelmező gyakorló keresztyén, és korábban egy nagy létszámú, változatos kulturális háttérű bristoli gyülekezet presbitere volt. Őszinte, mély meggyőződése, hogy a homoszexuális tevékenység bűn, és hogy ő semmi olyan tevékenységben nem vehet részt, amely egyértelműen jóváhagy ilyen fajta tevékenységhez.

32. A Relate Avon Limited („Relate”) egy országos magánszervezet, a Relate Federation része, amely bizalmas szexuálterápiát és párkapcsolati tanácsadó szolgáltatást nyújt. A Relate és annak tanácsadói a Brit Szexuális és Párkapcsolati Terápiái Társaság (British Association for Sexual és Relationship Therapy, BASRT) felügyelete alá tartoznak. E Társaság

dolgozta ki A Helyes Szakmagyakorlás Etikai és Elvi Szabályzatát, amelyhez a Relate tanácsadóinak is tartaniuk kell magukat. E szabályzat 18. és 19. bekezdései kimondják:

„Az önmeghatározás jogának elismerése, például:

18. Az ügyfelek és az ügyfelekkel kapcsolatban álló személyek autonómiához és önmeghatározáshoz való alapvető jogának tiszteletben tartása. A terapeuta nem erőszakolhat az ügyfélre meghatározott normákat, értékrendet vagy eszméket. A terapeuta a munkáját úgy végezze, hogy felismeri, és tiszteletben tartja az ügyfelek (és a munkatársak) értékrendjét és méltóságát, különös tekintettel vallásra, fajra, nemre, korra, világnézetre, szexuális beállítottságra és fogyatékosagra.

A saját előítéleteink tudatosítása, például:

19. A terapeutának tudatosítania kell magában saját előítéleteit, és el kell kerülnie a diszkriminációt, például a vallási, faji, nemi, világnézeti, szexuális beállítottságon alapuló, vagy fogyatékosággal kapcsolatos diszkriminációt. A terapeuta felelős azért, hogy a saját előítéleteit és sztereotip gondolkodási mintáit tudatosítsa, és még inkább azért, hogy átgondolja, hogy ezek miként befolyásolhatják a terápiás kapcsolatát.”

A Relate-nél szintén rögzítésre kerültek az Esélyegyenlőségi Elvek, amelyek előírják az egyenlőség érdekében folytatott tevételes törekvéseket. Ez a dokumentum egyebek mellett kimondja:

„A Relate Avon kötelezettséget vállal arra nézve, hogy egyetlen személynek - legyen az megbízott, ügyfél, alkalmazott, önkéntes vagy tanácsadó - sem lesz része hátrányos elbánásban személyes tulajdonságai vagy meghatározott csoporthoz való tartozása (például faj, bőrszín, életkor, kulturális háttér, egészségügyi állapot, szexuális beállítottság, családi állapot, fogyatékoság vagy társadalmi-gazdasági hovatartozás) miatt. A Relate Avon nem csupán a törvényi előírásokat tartja be, határozott irányelve is, hogy egyenlő bánásmódot biztosítson a Központ minden dolgozója és ügyfele számára.”

33. McFarlane úr 2003 májusától 2008 márciusáig tanácsadóként dolgozott a Relate-nél. Eleinte voltak fenntartásai azzal kapcsolatban, hogy azonos nemű párok számára nyújtson terápiát, de miután megvitatta a kérdést a felettesével, elfogadta annak érvét, hogy a pusztán tanácsadás egy homoszexuális pár számára nem jelenti a kapcsolat jóváhagyását, így hajlandó volt folytatni a munkának ezt a részét. Ezek után két leszbikus párnak is nyújtott tanácsadó szolgáltatást anélkül, hogy bármilyen probléma felmerült volna, noha tény, hogy kimondottan szexuális természetű téma egyik esetben sem merült fel a terápia során.

34. 2007-ben McFarlane úr jelentkezett a Relate posztgraduális képzési programjára, hogy pszichoszexuális terapeuta képesítést szerezzen. Ugyanez év őszén a Relate észlelte, hogy McFarlane úr azonos nemű párok esetében nem hajlandó szexuális természetű problémák megoldásában közreműködni. Emiatt a Relate vezérigazgatója, B. úr 2007 októberében felkereste McFarlane urat. A kérelmező beismerte, hogy nehézséget okoz számára összeegyeztetni az azonos nemű párok szexuális problémáival való

foglalkozást azon törekvésével, hogy kövesse a Biblia tanításait. Mr. B. az aggodalmát fejezte ki, mert az intézményben nem volt lehetőség a kliensek szűrésére abból a célból, hogy McFarlane úrnak ne kelljen lesbikus, meleg vagy biszexuális párokat szexuálterápiában részesítenie.

35. 2007. december 5-én B. úr levelet kapott más terapeutáktól, akik aggodalmukat fejezték ki amiatt, hogy egy, általuk meg nem nevezett tanácsadó vallási okokból nem hajlandó meleg, lesbikus és biszexuális ügyfelekkel dolgozni. 2007. december 12-én B. úr levelet írt McFarlane úrnak, amelyben azt állt, hogy tud róla, hogy McFarlane úr nem hajlandó bizonyos jellegű problémákon dolgozni azonos nemű párokkal, és attól tart, hogy ez a megközelítés diszkriminatív, és ellentmond a Relate Esélyegyenlőségi Elveinek. Kérte, hogy McFarlane úr 2007. december 19. határidővel írásban erősítse meg: a továbbiakban az azonos nemű párokat is részesíteni fogja párkapcsolati és pszichoszexuális terápiában, ellenkező esetben fegyelmi eljárással kell számolnia. 2008. január 2-án McFarlane úr azt válaszolta, hogy nincsenek fenntartásai azzal kapcsolatban, hogy azonos nemű pároknak párkapcsolati terápiát nyújtson. A pszichoszexuális terápiát illetően, tette hozzá, a nézetei még alakuló fázisban vannak, mert erre a feladattípusra még nem kérték fel. B. úr ezt a levelet úgy értelmezte, hogy McFarlane úr nem hajlandó megerősíteni, hogy a jövőben hajlandó azonos nemű párokat pszichoszexuális terápiában részesíteni, ezért felfüggesztette őt, és fegyelmi vizsgálatot helyezett kilátásba. 2008. január 7-én vizsgálati értekezletre került sor, melynek során a kérelmező elismerte, hogy az azonos nemű párok pszichoszexuális terápiája ütközik a vallási nézeteivel, de egyúttal azt is állította, hogy ha ilyen feladatra kérnék fel, eleget tenne annak, és ha problémája merülne fel, azt megbeszelné a felettesével. B. úr ezt úgy értelmezte, hogy McFarlane úr hajlandó a Relate elveinek megfelelően eljárni, így a fegyelmi vizsgálatot felfüggesztette.

36. McFarlane úr felettese, miután telefonon beszélt McFarlane úrral, felkereste B. urat, hogy közölje vele komoly aggályait. A felettes úgy vélte, hogy McFarlane úr vagy össze van zavarodva az azonos neműek számára nyújtott pszichoszexuális terápia kérdését illetően, vagy nem volt őszinte. Amikor McFarlane urat szembesítették ezen aggályokkal, kijelentette, hogy a nézetei a korábbi beszélgetés óta nem változtak, és probléma esetén azonnal szól a felettesének. 2008. március 17-én újabb fegyelmi tárgyalásra idézték be, ahol megkérdezték, hogy meggondolta-e magát, mire ő azt felelte, hogy a 2007. január 8-án elmondottakhoz semmi hozzáfűznivalója nincs.

37. 2008. március 18-án B. úr, súlyos kötelességmulasztásra hivatkozva, elbocsátotta McFarlane urat, mert a fentiekből azt a következtetést vont le, hogy noha McFarlane úr azt állította, hogy hajlandó tartani magát a Relate elveihez, így hajlandó azonos nemű párokat is pszichoszexuális terápiában részesíteni, valójában ez nem áll szándékában, így nem megbízható a tekintetben, hogy a munkakörét az Esélyegyenlőségi Elvekkel összhangban

képes ellátni. Április 28-án fellebbező tárgyalásra került sor. A fellebbezést elutasították azzal az indokkal, hogy B. úr bizalmatlansága McFarlane úr felé a cég elveinek követését illetően megalapozott.

38. McFarlane úr kérelmet nyújtott be a Munkaügyi Bírósághoz, és, egyebek mellett, panaszt tett közvetlen és közvetett diszkriminációra, méltánytalan bánásmódra és jogtalan elbocsátásra. A Bíróság 2009. január 5-én hirdetett ítéletet. Kimondta, hogy McFarlane úr nem szenvedett közvetlen diszkriminációt a 2003-as Szabályzat 3(1)(a) szabályának megszegése révén (lásd lentebb a 41. bekezdést). Ugyanis nem a hite miatt bocsátották el, hanem a feltevés miatt, hogy nem képes a munkáját a Relate erkölcsi szemlélete és rögzített elvei szerint ellátni. Ami a 3(1)(b) bekezdésben rögzített közvetett diszkrimináció panaszát illeti, a Bíróság úgy találta, hogy a Relate elvárása, hogy a terapeutái az Esélyegyenlőségi Elvekkel összhangban járjanak el, valóban hátrányos helyzetbe hoz egy olyan egyént, aki McFarlane úr vallási nézeteit képviseli. Mindazonáltal ez az elvárás azt a célt szolgálja, hogy a cég teljes körű szolgáltatást nyújtson a közösség minden tagjának, tekintet nélkül a szexuális beállítottságára, és ez a cél jogos. A Relate elköteleződése afelé, hogy diszkriminációtól mentes szolgáltatásokat nyújtson, alapvetően szükséges a működéséhez, és a cégnek jogában állt elvárni McFarlane úrtól, hogy egyértelműen juttassa kifejezésre: fenntartások nélkül hajlandó a terápiás szolgáltatások teljes körét biztosítani az ügyfelek teljes köre számára. Az ügyfelei szűrése, noha ideig-óráig bizonyos szinten működhet, nem védené meg az ügyfeleket McFarlane úr potenciális elutasításától, bármekkora tapintattal is igyekezne eljárni ennek érdekében. Ebből az következik, hogy az elbocsátása arányos eszköz volt egy igazolható cél érdekében. A diszkriminációra hivatkozó kérelmek így elutasításra kerültek. A Bíróság végül a jogtalan elbocsátás panaszát is elutasította, mert úgy találta, hogy a Relate érthetően és jogosan vesztette el a McFarlane úrba vetett bizalmát olyannyira, hogy – a McFarlane úr mély vallási meggyőződésének tulajdonított fenntartások miatt – nem lehet biztos benne, hogy ha azonos neműek párkapcsolati problémái kerülnek elé, akkor korlátok és fenntartások nélkül megadná azt a terápiát, amire a párnak szüksége van.

39. McFarlane úr fellebbezett a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróságon, és kérte a Munkaügyi Bíróság ítéletének felülvizsgálatát az őt szerinte ért közvetett és közvetlen diszkrimináció, valamint jogtalan elbocsátás miatt. 2009. november 30-án a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság úgy ítélte meg, hogy a Munkaügyi Bíróság helyesen utasította el a kérelmet. Nem fogadta el McFarlane úr érvét, miszerint nem jogszerű különbséget tenni egy vallási meggyőződés elutasítása és egy bizonyos cselekedet elutasítása között, mely az adott vallást kifejezésre juttatja, és úgy ítélkezett, hogy ez a megközelítés összeegyeztethető az Egyezmény 9. cikkével. Azt is megállapította, hogy a McFarlane úr által felajánlott kompromisszum elvként is elfogadhatatlan lenne, mert „ellentmondana a szervezet szellemiségének, ha a terapeuta

visszautasíthatna bizonyos ügyfeleket, mert nem tetszik neki a viselkedésük”, továbbá, gyakorlatilag sem lenne praktikus olyan rendszert fenntartani, amelyben a terapeuta visszakozhat az azonos nemű párok terápiájának folytatásától, ha éppen olyan tényező merülne fel, amit ő úgy értelmezne, hogy az azzal való munka által jóváhagyja a szexuális tevékenységüket. A Relate részéről jogos, ha a falain belül nem tűr meg olyan nézeteket, amelyek a rögzített alapelveivel szöges ellentétben állnak. Tekintettel mindezen körülményekre, az olyan érvnek, mely kivitelezhetőnek tartja a kérelmező elveinek integrálását az intézmény munkájába, helye nincs.

40. McFarlane úr a Fellebbviteli Bíróságon engedélyt kért, hogy fellebbezhessen a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság döntése ellen. 2010. január 20-án a Fellebbviteli Bíróság visszautasította a kérelmet azon az alapon, hogy nincs reális esély a sikerre, tekintettel a Fellebbviteli Bíróság 2009. decemberi ítéletére a Ladele-ügyben. Az után, hogy a Legfelső Bíróság a Ladele-ügyben elutasította a fellebbezés lehetőségét, McFarlane úr ismét beadta a fellebbezésre vonatkozó kérelmét. Egy meghallgatás után a kérelmet 2010. április 29-én ismét elutasították, azon az alapon, hogy az ügyet nincs értelme a Ladele-ügytől megkülönböztetni.

II. RELEVÁNS BELFÖLDI JOG

41. Az Alkalmazottak Egyenlőségére Vonatkozó Előírások 3. szabálya („Vallás és meggyőződés”) így rendelkezik:

“3. Diszkrimináció vallás és meggyőződés alapján

(1) Jelen Előírások értelmében „A” személy diszkriminációt követ el „B” személy ellen, ha

...

(b) A olyan intézkedést, feltételt vagy eljárást alkalmaz, vagy szeretne alkalmazni B-vel szemben, amelyet hasonlóképpen alkalmazna olyan személyekkel szemben is, akik nem osztják B vallását, meggyőződését, de

(i) amely az olyan személyeket, akik osztják B vallását vagy meggyőződését, más személyekkel összehasonlítva hátrányos helyzetbe hozza,

(ii) amely miatt B esetében megvalósul ez a hátrányos helyzet, és

(iii) amelyről A nem tudja bizonyítani, hogy az arányos eszköz egy jogos cél elérése érdekében.”

A 2(1) szabály kimondja, hogy a „vallás” kifejezés utalhat bármely vallásra, és a „meggyőződés” kifejezés pedig bármely vallási vagy filozófiai meggyőződésre.

42. Az Esélyegyenlőségi Törvény 3. szabálya („Szexuális beállítottság”) kimondja:

„3. Diszkrimináció hátrányos megkülönböztetés alapján

(1) Jelen Előírások értelmében „A” személy diszkriminációt követ el „B” személy ellen, ha B (vagy A-t kivéve bármely más személy) szexuális beállítottsága miatt A B-vel szemben kevésbé kedvezően jár el, mint ahogyan eljárna másokkal szemben (olyan esetekben, ahol nincs lényeges különbség a körülmények között).

...

(3) Jelen Előírások értelmében „A” személy diszkriminációt követ el „B” személy ellen, ha A olyan intézkedést, feltételt vagy eljárást alkalmaz, vagy szeretne alkalmazni B-vel szemben,

(a) amelyet alkalmaz, vagy szeretne alkalmazni olyan személyekkel szemben is, akik nem osztják B szexuális beállítottságát,

(b)) amely az olyan személyeket, akik osztják B szexuális beállítottságát, más személyekkel összehasonlítva hátrányos helyzetbe hozza (olyan esetekben, ahol nincs lényeges különbség a körülmények között),

(c) amely B-t hátrányos helyzetbe hozza más, B szexuális beállítottságát nem osztó személyek egy részével vagy mindegyikével szemben (olyan esetekben, ahol nincs lényeges különbség a körülmények között),

(d) amelyet A nem tud ésszerű indokokkal igazolni, csak B szexuális beállítottságával.”

Az áruk, szolgáltatások és rendelkezésre álló eszközök tekintetében a 4. szabály így rendelkezik:

„(1) Az olyan személynek („A”), aki valamilyen áru, szolgáltatás vagy rendelkezésre álló eszköz biztosításáért felelős a nyilvánosság számára, tilos diszkriminációt alkalmaznia az adott áruért, szolgáltatásért vagy rendelkezésre álló eszközért folyamodó személlyel („B”) szemben az által, hogy

(a) megtagadja B-től az adott árut, szolgáltatást vagy rendelkezésre álló eszközt,

(b) megtagadja B-től az ugyanolyan vagy hasonló minőségű árut, szolgáltatást vagy rendelkezésre álló eszközt, amelyet A szokás szerint biztosít

(i) a nyilvánosság számára, vagy

(ii) a nyilvánosság azon része számára, amelybe B is tartozik,

(c) A megtagadja B-től, hogy ugyanolyan vagy hasonló módonban szolgáltatassa az árut, szolgáltatást vagy rendelkezésre álló eszközt, amelyet A szokás szerint alkalmaz

(i) a nyilvánossággal szemben, vagy

(ii) a nyilvánosság azon részével szemben, amelybe B is tartozik,

(d) megtagadja B-től, hogy ugyanolyan vagy hasonló feltételek szerint szolgáltatassa az árut, szolgáltatást vagy rendelkezésre álló eszközt, amelyet A szokás szerint alkalmaz

(i) a nyilvánossággal szemben, vagy

(ii) a nyilvánosság azon részével szemben, amelybe B is tartozik,

(2) Az (1) bekezdés különösen vonatkozik a következőkre:

(a) belépés és tartózkodás nyilvános helyen,

(b) megszállás hotelben, panzióban vagy hasonló létesítményben,

....”

A 8(1) szabály kimondja, hogy meghatározott szerepet ellátó közhatóság számára tilos bármilyen eljárás, amely diszkriminációhoz vezet. A 30. szabály kimondja, hogy minden diszkriminációért, amit egy alkalmazott elkövet, egyaránt felel az alkalmazott és a munkaadó is.

43. Az Európai Unió munkügyi irányelvek (2007/78/EC) a fentiek mindegyikét alátámasztják. A diszkrimináció fogalmát illetően ez a dokumentum a 2(2)(b) pontban kimondja:

„... közvetlen diszkriminációról akkor beszélünk, ha egy látszólag semleges olyan intézkedés, feltétel vagy eljárás bizonyos vallású vagy meggyőződésű, korú, szexuális beállítottságú vagy bizonyos fogyatékkal élő személyeket hátrányos helyzetbe hoz másokkal szemben, kivéve:

(i) ha az adott intézkedés, feltétel vagy eljárás objektíven igazolható egy jogos céllal, amelynek eszközei megfelelőek és szükségesek,

(ii) a bizonyos fogyatékkal élő személyek vonatkozásában, a munkaadó, vagy bármely más személy, akire jelen útmutatás vonatkozik, nemzeti törvények szerint köteles az Egyezmény 5. cikkében rögzített elvek alapján olyan intézkedéseket tenni, hogy az általa kezdeményezett intézkedés, feltétel vagy eljárás ne hozzon bizonyos csoportokat hátrányos helyzetbe.”

44. Az Egyesült Királyság hazai bíróságai a kérelmekben foglalt problémákat bizonyos részletek szempontjáról már tárgyalták. A Lordok Háza például két alkalommal hozott precedens értékű döntést olyan esetekben, amelyekben szerepelt a vallási meggyőződés kifejezésre juttatásának joga, szemben a körülményekkel, amelyek közt a 9. cikkre hivatkozva jogsértést panaszoltak.

45. Az *R (Williamson és mások) kontra Oktatás- és Munkügyi Minisztérium* [2005] UKHL 15 a felperesek azt panaszolták, hogy az

Egyesült Királyság tilalma a gyerekekkel szembeni testi fenytéssel szemben adott körülmények között gátolta őket a vallási meggyözódésük kifejezésre juttatásában, melyhez a jogot az Egyezmény 9. cikke rögzíti. A 23. bekezdésben, azt tárgyalva, hogy mi számít a vallási meggyözódés „kifejezésre juttatásának”, Lord Nicholls of Birkenhead, akivel egyetértését fejezte ki Lords Bingham, Lord Brown, Lord Walker és Lady Hale, felállította a következö alapelveket:

„... a meggyözödés fogalmának bizonyos szük körü, objektív minimális követelménynek kell megfelelnie. Ezek a követelmények benne foglaltatnak az Európai Egyezmény 9. cikkében, ahogyan egyéb emberijogi okmányokban is. A hitnek összeegyeztethetöknek kell lenni az emberi méltóság sértetlenségének alapvetö normáival. A vallási meggyözödésnek olyan formában történö kifejezése, amely másokat megaláztatásnak, kínzásnak vagy emberhez méltatlan bánásmódnak tesz ki, nem lehet alapja a védekezésnek. A meggyözödésnek nem elég triviális dolgokra vonatkoznia; megalapozottnak és őszintének kell lennie. Mint ahogyan már elmondtuk, a meggyözödésnek alapvetö problémát kell megoldoznia. A vallási meggyözödés megfelel e kritériumnak. A meggyözödésnek koherensnek is kell lennie olyan értelemben, hogy az ésszel felfogható és megérthetö. Ugyanakkor túl sokat nem követelhetünk e tekintetben. A vallás jellemzö módon magában foglalja a természetfelettiiben való hitet, így nem minden szempontból fejezhetö ki egyértelmüen, illetve nem minden szempontból igazolható a racionalitás szintjén. A nyelv, amit a vallás használ, gyakorta allegorikus, szimbolikus, metaforikus. Így, attól függően, hogy miröl van szó, az érintett egyének nem minden tekintetben tudják magukat meggyözöen, precízen kifejezni. Ahogyan az is tény, hogy egy adott egyén meggyözödése nem feltétlenül állandó. Minden egyénnek változhat a meggyözödése élete során. Összességében, ezeket a minimális alapkövetelményeket nem szabad olyan szintre helyezni, amely már bizonyos kisebbségi meggyözödésekkel valló egyéneket megfoszt az Egyezményben foglalt védelemtöl...”

Később, a 32. bekezdésben ölordsága így folytatta az érvelést:

„... ahhoz, hogy eldöntsük, hogy... egy adott viselkedésre vonatkozik-e a vallás és meggyözödés kifejezésre juttatásának jogába, elöször is azonosítanunk kell az adott meggyözödés természetét és célját. Amennyiben... az adott meggyözödés egyértelmü kötelezettség formáját ölti egy bizonyos módon való cselekvésre vonatkozóan, akkor elvben az adott viselkedés alkalmazása az adott hit értelmében a hit kifejezésre juttatása a gyakorlatban. Ilyen esetekben a cselekvés „szorosan kapcsolódik” a meggyözödéshez, a Strasbourgban bevett kifejezésmód szerint...”

46. Az *R (Begum) kontra Denbigh Középiskola igazgatója és vezetője* [2006] UKHL 15 ügyben olyan panasz állt elö, hogy azzal, hogy a kérelmezöt az egyenruha-viselési szabályok sorozatos megszegése miatt kizárták az intézményből, igazságtalanul korlátozták, egyebek mellett, az Egyezmény 9. cikkében rögzített jogát, a vallása és meggyözödése kifejezésre juttatását. Lord Bingham, a kérdésre adott válaszában, hogy valóban történt-e jogsértés a 9. cikk vonatkozásában, az ítélet 23. és 24. bekezdésében így érvelt:

„23. A strasbourgi intézmények általában nem vélelmezik automatikusan a 9. cikk megszegését, így a vallási meggyözödés kifejezési jogának megsértését valamely

gyakorlat vagy hagyomány követésének tekintetében olyan esetekben, amikor az érintett személy önként vállalt olyan állást vagy szerepet, amely az adott gyakorlattal vagy hagyománnyal összeegyeztethetetlen, és az illető számára aránytalan plusz terhek vagy nehézségek nélkül elérhetők egyéb módok a vallása gyakorlása vagy kifejezése juttatására. Így például az *X kontra Dánia* (1976) 5 DR 157 ügyben olyan határozat született, hogy a lelkész a hivatal elvállalásával egyúttal elfogadta az egyházi szabályzatot, és a joga, hogy kilépjen az egyházból, garantálja a vallási szabadságát. Így a 9. cikkre hivatkozva benyújtott kérelme elutasításra került. ...A *Karaduman kontra Törökország* (1993) 74 DR 93 egy hangsúlyos ügy. A kérelmezőnek nem adták ki a diplomáját, mert fejkendő nélküli fotó kellett volna hozzá, a kérelmező azonban vallási okokból nem volt hajlandó fejkendő nélkül lefényképeztetni magát. A Bizottság úgy találta (109. oldal), hogy nem történt jogsértés a 9. cikk vonatkozásában, mert (108. oldal) ‘az által, hogy úgy döntött, egy szekuláris egyetemen folytatja a felsőfokú tanulmányait, a hallgató beleegyezik abba, hogy elfogadja az intézmény szabályzatát, amely a vallás kifejezésre juttatásának jogát hely és mód tekintetében korlátozhatja annak érdekében, hogy biztosítsa a különböző vallású és meggyőződésű hallgatók békés egymás mellett élését’. A szintén elutasított *Kontinen kontra Finnország* (1996) 87-A DR 68 kérelem esetében a Bizottság rámutatott arra, hogy nem gyakoroltak a kérelmezőre nyomást a vallási nézetei megváltoztatására, és nem is gátolták azok kifejezésre juttatásában; ha a kérelmező úgy találta, hogy a munkarendje összeütközésbe került a vallási meggyőződésével, szabadon elhagyhatta a pozíciót. ...A *Stedman kontra Egyesült Királyság* (1997) 23 EHRR CD 168 ügyben azzal az indokkal utasították vissza a kérelmező 9. cikkre vonatkozó jogsértési panaszát, hogy ha nem hajlandó vasárnap dolgozni, szabadon felmondhat. A *Kalaç [kontra Törökország]* (1997) 27 EHRR 552] ügyben (lásd 28-29. bekezdések) azért vesztett a kérelmező, mert az által, hogy katonai pályát választott, szabad döntéséből kifolyólag elfogadta a katonai fegyelmet, ami, természeténél fogva, magában hordozta a lehetőséget, hogy bizonyos jogokat és szabadságokat korlátoz, de emellett a muszlim vallás alapvető előírásait továbbra is be tudta tartani. A *Cha'are Shalom Ve Tsedek Zsidó Liturgikus Hitközség kontra Franciaország* (2000) 9 BHRC 27 ügyben (81. bekezdés) a kérelmezők kifogásolták a rituális mészárlás szabályozását a franciaországi vágóhidakon, mert az nem felelt meg az előírt vallási követelményeiknek, de visszautasították őket, mert az előírásoknak megfelelő húst könnyen be tudták szerezni Belgiumból.

24. Ezt a fajta érvelést vette kritikai górcső alá a Fellebbviteli Bíróság, és nyilvánította túlságosan korlátozónak (*Copsey kontra WWB Devon Clays Ltd* 2005 EWCA Civ 932, [2005] 1CR 1789, 31-39., 44-66. bekezdések, és *R (Williamson) kontra Oktatás- és Munkaügyi Minisztérium* [2005] UKHL 15], 39. bekezdés). A Ház felvetette a kérdést, hogy – mint ahogyan az a Zsidó Liturgiaügyből következtethető – a vallási meggyőződés kifejezésre juttatásának alternatív módjai valóban „kizártak” kell-e, hogy legyenek ahhoz, hogy a 9. cikkre vonatkozó jogsértéssel előálló kérelem elfogadásra kerüljön. Még ha helyt is adunk annak, hogy a strasbourgi intézmények túlzottan elbillentek a szigor felé a jogsérelmet panaszoló kérelmek elutasításával, akkor is marad egy koherens és figyelemre méltóan következetes szakmai elv, amit a hazai bíróságainkon figyelembe kell venni, és amely egyúttal arra is rávilágít, hogy jogsértést e kontextusban nem olyan könnyű elkövetni.”

III. RELEVÁNS ÖSSZEHASONLÍTÓ JOG

A. Európa Tanács Tagállamok

47. Összehasonlítva a vallási szimbólumok munkahelyi viselésének törvényben lefektetett elveit és gyakorlatát, az Európa Tanács huszonhat Szerződő Államában, az elemzés rávilágít, hogy az Államok többségében a vallási ruhadarabok, kiegészítők és szimbólumok viselése tekintetében nincs koherens szabályozás. Három Államban: Ukrajnában, Törökországban és Svájc egyes kantonjaiban a köztisztviselők és az állami szektorban dolgozó egyéb alkalmazottak számára a vallási ruhadarabok és/vagy szimbólumok viselése tilos, ám a magáncégek alkalmazottai számára elvben engedélyezett. Öt Államban: Belgiumban, Dániában, Franciaországban, Németországban és Hollandiában a hazai bíróságok nyíltan elismerték, legalábbis elvben, hogy a munkaadónak joga van korlátozásokat szabni az alkalmazottai felé a vallási szimbólumok viselését illetően; mindazonáltal ez a jog egyik felsorolt országban sem került rögzítésre sem törvényben, sem egyéb előírásban. Franciaországban és Németországban a köztisztviselők és az állami szektorban dolgozó egyéb alkalmazottak számára szigorúan tilos a vallási szimbólumok viselete, míg a másik három országban rugalmasabb hozzáállás tapasztalható. Sehol sem engedélyezett a magáncégek alkalmazottai számára egyöntetűen megtiltani a vallási ruhadarabok és/vagy szimbólumok viselését. Ellenkezőleg; Franciaországban az ilyenfajta korlátozást egyenesen tiltja a törvény. A francia jogszabályok szerint az ilyenfajta korlátozást jogos céllal indokolni kell, pl. higiéniai kockázat, az egészség és az erkölcsök védelme, vagy a cég hitelessége az ügyfelek szemében, és ilyen tényező fennállása esetén is meg kell felelnie az arányosság követelményének.

B. Harmadik országok

1. Az Amerikai Egyesült Államok

48. A vallási szimbólumok viselésének jogát a köztisztviselők és a Kormány alkalmazottainak számára védi mind az Egyesült Államok Alkotmánya (az Egyházi Záradék és a Szabad Vallásgyakorlási Záradék) és az 1964-es Polgárjogi Törvény. Ha egy közalkalmazott alkotmányos keresetet nyújt be, a bíróság a középutat keresve jár el, amelynek keretében a Kormány bizonyos korlátozásokat bevezethet a vallási szimbólumok viselése terén, amennyiben ez a cselekmény „lényegesen kötődik” egy „kiemelt” kormányérdek előmozdításához (lásd *Tenafly Eruv Társaság kontra Tenaflyi Önkormányzat*, 309 F.3d 144, 157 (2002, 3.)). Ha az állami bírósághoz fordul a panasszal, akkor az ítélet általában az, hogy a

munkaadónak fel kell ajánlania a vallás gyakorlásának „ésszerű lehetővé tételét”, vagy bizonyítani kell, hogy a vallás adott kifejezési módja „aránytalan terheket” róna a munkáltatóra (lásd *Ansoniai Tantestület kontra Philbrook*, 479 US 60 (1986); *Egyesült Államok kontra Philadelphiai oktatási körzet vezetősége* 911 F.2d 882, 886 (3. 1990); *Webb kontra Philadelphia városa*, 562 F.3d 256 (2009, 3.)). A magáncégek alkalmazottai esetében nincsenek alkotmányos korlátozások a munkaadókra nézve a vallási ruházat és/vagy szimbólumok korlátozását illetően. Mindazonáltal a Polgárjogi Törvényben (Title VII) rögzített korlátozások érvényben vannak, amennyiben a munkaadónak több mint 15 alkalmazottja van.

2. Kanada

49. A vallásszabadság alkotmányos védelmet élvez az 1982-es Emberi Jogok és Szabadságok Chartája alapján („a Charta”). A Charta 1. része felruhazza az államot a joggal, hogy a lehető legkevésbé korlátozó módon, de beavatkozzon a vallásszabadságba, amennyiben „nyomós kormányzati érdek” fűződik hozzá (lásd *B(R) kontra Metropolitan Toronto Gyermeksegélyezési Társaság* (1995) 1 SCR 315). A kanadai munkaadóktól általában elvárják, hogy enyhítsenek azokon a munkahelyi szabályokon, amelyek aránytalan korlátozásokat rónak meghatározott vallási kisebbségekre. Ezzel kapcsolatban a bíróságokon alkalmazott norma az „ésszerű alkalmazkodás” (lásd *R kontra Big M Drug Mart Limited* (1985) 1 SCR 295). A jelen időszakban zajló pereskedések a tárgyban arra a kérdésre fókuszálnak, hogy a szikh vallású személyek viselhetnek-e turbánt vagy kirpant a munkahelyükön. A *Bhinder kontra Kanadai Nemzeti Vasúttársaság* (1985) 2 SCR 561 ügyben a Legfelső Bíróság úgy ítélte, hogy a kérelmező nem viselhet turbánt a munkahelyén, mert akkor nem tudja felvenni a védősisakot, amelyet „jóindulatú munkahelyi követelményként” írtak le. A kanadai bíróságok – a vallás vagy vallási szokás szabatos definíciója helyett – inkább az iránt érdeklődnek, hogy mennyire őszinte az adott, valamely vallással összefüggő gyakorlat mögött meghúzódó meggyőződés (lásd *Syndicat Northcrest kontra Amselem* (2004) 2 SCR 551). A *Multani kontra Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* (2006) 1 SCR 256 ügyben, melynek keretében a Legfelső Bíróság helyben hagyta a szikh tanuló jogát, hogy kirpant hordjon magánál, a bíróság nem vállalkozott annak teológiai elemzésére, hogy a kirpan mennyire tölt be központi szerepet a szikh vallásban. Ehelyett az alapján közelítette meg a problémát, hogy a kérelmező „tudja-e bizonyítani, hogy a személyes, szubjektív meggyőződése a kirpan vallási jelentőségét illetően őszinte.”

A JOG

I. A KÉRELMEK ÖSSZEKAPCSOLÁSA

50. Figyelembe véve, hogy a jelen kérelmek az Egyezmény tekintetében azonos problémákat vetnek fel, a bíróság úgy dönt, hogy a Bírósági Szabályzat 42. szabályának 1. bekezdése szerint összekapcsolja őket.

II. ELFOGADHATÓSÁG

51. Az első, a második és a negyedik kérelmező azt panaszolta, hogy a munkahelyén elszenvedett szankciók megszegték – önállóan, vagy az Egyezmény 14. cikkével együtt olvasva – az Egyezmény 9. cikkében lefektetett jogaikat. A harmadik kérelmező a 14. és 9. cikk együttes megszegését panaszolta.

A 9. cikk kimondja:

„1. Mindenkinnek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz; ez a jog magában foglalja a vallás vagy meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát.

2. A vallás vagy meggyőződés kifejezésre juttatásának szabadságát csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság, a közrend, közegészség vagy az erkölcsök, illetőleg mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükségesek.”

A 14. cikk kimondja:

„A jelen Egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”

52. A Kormány a panaszokat vitatta, és arra kérte a Bíróságot, hogy minősítse a kérelmeket elfogadhatatlannak, vagy ítéljezen úgy, hogy a fenti cikkek tekintetében nem történt jogsértés. A második kérelmező esetében a Kormány kiemelte, hogy a kérelmező nem merítette ki a hazai jogorvoslati lehetőségeket, ennél fogva a kérelmét elfogadhatatlannak kell minősíteni. Rámutattak, hogy a kérelmező a Munkaügyi Bíróság 2010.

április 6-i ítéletét követően, amely a vallási diszkriminációra vonatkozó panaszt a 2003-as Szabályozásra hivatkozva elutasította, nem kért fellebbezést a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróságon. Az ő ügye különbözött az Eweida-ügytől. A második kérelmező, az első kérelmezővel ellentétben, közhatóság alkalmazásában állt, és az Egyezmény 9. pontja alapján megfogalmazott érveit a hazai bíróságok előtt is érvényesíthette volna. Ezen felül, a második kérelmező azt is panaszolta, hogy őt a szikh és muszlim kollégáihoz képest kevésbé kedvező elbírálásban részesítették, de mégsem fellebbezett a Munkaügyi Bíróság ítélete ellen, mely a közvetlen diszkriminációra vonatkozó panaszát az elé terjesztett bizonyítékok alapján elutasította.

53. A második kérelmező úgy érvelt, hogy a Fellebbviteli Bíróságnak az Eweida-ügyben hozott ítélete az ő ügyét is eldöntötte, és a további fellebbezés nem kecsegtetett a siker kilátásával, így csak idő- és pénzvesztés lett volna.

54. A Bíróság emlékeztet, hogy a 35. cikkben lefektetett szabály célja a Szerződő Államok számára biztosítani a lehetőséget, hogy megelőzzék, vagy helyrehozzák a nekik tulajdonított jogsértéseket, mielőtt a panasszal az Emberi Jogok Európai Bíróságához fordulnak. Ez a szabály azon a(z) Egyezmény 13. cikkében is rögzített) feltevésen alapul, hogy a hazai jogrendszeren belül is létezik hatékony jogorvoslati lehetőség a felmerülő panaszra. Ezért nagyon fontos az az elv, hogy az Egyezmény által felállított jogvédelmi mechanizmus a nemzeti jogvédelmi lehetőségek kiegészítője (lásd, számos példa közül, *Selmouni kontra Franciaország* ([GC], 25803/94 sz., 74. bekezdés, ECHR 1999 V). Annak eldöntésekor, hogy a kérelmező valóban kimerítette-e a hazai jogorvoslati lehetőségeket, a Bíróság úgy vélekedett, hogy a pusztán kétely a fellebbezés hatékonysága felől nem menti fel a kérelmezőt az alól, hogy meg kell próbálnia. Mindazonáltal nem elvárás a kérelmező felé, hogy egy bizonyos jogorvoslati lehetőséggel éljen, amely, „egy, az adott időszakban rögzített bírósági ítéletben” nem ajánl ésszerű kilátásokat a panasz jogorvoslatára nézve (lásd *D. kontra Írország* (dec.), 26499/02 sz., 89. és 91. bekezdések, 2006. június 28. és *Fox kontra Egyesült Királyság* (dec.), 61319/09 sz., 41-42. bekezdés, 2012. március 20.).

55. A jelen ügyet illetően a Bíróság egyetért a Kormánnyal, hogy az Egyezmény 9. és 14. cikke tekintetében, a közvetlen diszkrimináció panaszát illetően nem merítette ki a hazai jogorvoslati lehetőségeket. A Munkaügyi Bíróság úgy ítélkezett, hogy az elé terjesztett bizonyítékok alapján nem megalapozott, hogy a vallási ruhadarabokat és kiegészítőket viselni kívánó szikh és muszlim alkalmazottakat az egészségügyi hatóság kedvezőbb elbírálásban részesítette, mint a keresztényeket. Nyilvánvaló, hogy ha a kérelmezőnek lett volna alapja az ellenkezőjét állítani, akkor fellebbezhetett volna a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróságon. Mivel ezt nem tette meg, a kérelme az Egyezmény 35. cikke értelmében elfogadhatatlan.

56. A Bíróság ugyanakkor nem látja megalapozottnak, hogy a kérelmező érdemi hazai jogorvoslatban részesült a 9. cikkre alapozott fő panaszát illetően, miszerint az elvárás, hogy vegye le vagy takarja el a nyakában függő keresztet, aránytalan beavatkozás a vallása kifejezésre juttatásának jogába. A Fellebbviteli Bíróság az Eweida-ügyben egyértelműen leszögezte, hogy a 9. cikk ebben az esetben nem alkalmazható, mert a kereszt nyakban való viselésének tilalma nem fedi le a vallás kifejezésre juttatásához való jog megsértését. A Bíróság nem találja megalapozottnak azt, hogy ha a kérelmező fellebbez a Munkaügyi Fellebbviteli Bírósághoz, és a Fellebbviteli Bírósághoz, akkor más döntés született volna az ügyében.

57. A közvetlen diszkriminációra vonatkozó panaszt kivéve a Bíróság úgy gondolja, hogy a második kérelmező többi panasza, valamint az első, harmadik és negyedik kérelmező minden panasza nem tűnik az Egyezmény 35. cikkének 3(a) bekezdése alapján megalapozatlannak, vagy más indokból elfogadhatatlannak. A Bíróság ezért az első, harmadik és negyedik kérelmező panaszát elfogadhatónak, a második kérelmező panaszát részben elfogadhatónak ítéli meg.

III. ÉRDEMEK

A. A FELEK ÉRVEI

1. A Kormány

58. Az első, második és negyedik jelentkező esetében az önállóan olvasott 9. cikk viszonylatában a Kormány a Bíróság esetjogára támaszkodott; abban az értelemben, hogy az említett cikk nem szolgál minden egyes, vallás avagy meggyőződés által motivált vagy inspirált cselekedet vagy viselkedésforma igazolására. A Kormány úgy érvelt, hogy azon cselekedet vagy viselkedésforma, amelyet ugyan egy vallás motivál vagy inspirál, ám kívül esik az adott vallás általánosan elismert gyakorlatán, nem tarthat számot a 9. cikk alapján védelemre. A Kormány az első és a második kérelmező esetében a Munkaügyi Bíróság meg nem kérdőjelezett ítéletére hivatkozott, miszerint a kereszt viselésének kívánalma a vallásnak csak személyes kifejezés módja. A Kormány nem állította, hogy a kereszt viselése ne lenne a keresztény hit kifejezésre juttatásának közismert módja, ugyanakkor kiemelték, hogy az nem kötelező követelménye a vallásnak. Az első és második kérelmező óhaja, hogy látható keresztet viseljen, lehet, hogy őszinte vallási elköteleződés által inspirált vagy motivált, ám nem általános vagy megkövetelt része a keresztény vallásnak, így a 9. cikk hatályán kívül esik. McFarlane úr vonakodása az azonos neműeknek

nyújtandó pszichoszexuális terápiától szintén nem sorolható a keresztény vallás gyakorlásának általános formái közé.

59. Másik érvként a Kormány azt hozta fel, hogy még ha a kereszt látható viselete, vagy az azonos nemű pároknak nyújtott bizonyos szolgáltatás megtagadása része is a keresztény hit kifejezésre juttatásának, és így a 9. cikk hatálya alá esik, akkor sem történt jogsértés egyik kérelmező esetében sem. A Lordok Házának ítéletére hivatkoztak a *(Begum) kontra Denbigh Középiskola vezetősege* ügyében (lásd fentebb a 46. bekezdést), ahol Lord Bingham elemezte az alkalmazandó strasbourgi megfontolásokat olyan ügyekre vonatkozóan, ahol az érintett egyén önkéntesen vállal olyan állást vagy szerepet, amely nem egyeztethető össze a vallás kifejezésre juttatásának kívánt módjával, de léteznek egyéb, olyan módok a vallás kifejezésre juttatására illetve gyakorlására, amelyek nem okoznak aránytalan nehézséget vagy kellemetlenséget. Lord Bingham arra a következtetésre jutott, hogy a strasbourgi esetjog egy „koherens és figyelemre méltóan következetes szakmai elvet” alakított ki, amely világossá tette, hogy ilyen körülmények között nem lehet a 9. cikkben foglalt jogok megsértéséről beszélni. A 9. cikkben foglalt jogok megsértése olyan ügyeknél merül fel, ahol az egyén, ha fel is mondott és keresett is másik állást, vagy átiratkozott egy másik oktatási intézménybe, ott sem tudta elkerülni a vallási meggyőződésével összeegyeztethetetlen követelményt (például, *Kokkinakis kontra Görögország*, 1993. május 25., A Sorozat 260-A sz.; *Leyla Şahin kontra Törökország* [GC], 44774/98 sz., ECHR 2005-XI; *Ahmet Arslan kontra Törökország*, dec., 41135/98 sz., 2010. február 23.). A jelen esetekben, ezzel ellentétben, a munkaadó megengedte az első és a második kérelmezőnek, hogy viselje a keresztet, azzal a feltétellel, hogy miközben ügyfelekkel illetve páciensekkel foglalkozik, takarja el. A harmadik kérelem nem különböztethető meg a *Pichon és Sajous kontra Franciaország* (dec.), 49853/99 sz., ECHR 2001-X esettől, ahol a Bíróság úgy ítélkezett, hogy azok a gyógyszerészek, akik nem akartak fogamzásgátló szereket kiadni, nem szenvedtek a 9. cikk alapján jogsértést, mert a munkán kívül számos egyéb lehetőségük maradt a vallási nézeteik kifejezésre juttatására. A jelen kérelmezők közül mind a négynek lehetőségében állt másik állás után nézni; az első és a második kérelmező számára ráadásul a meglevő munkáltató ajánlott fel azonos fizetésért más munkakört, amely nem korlátozta volna a látható kereszt szabad viselését.

60. A Kormány továbbá kiemelte, hogy az első és a negyedik kérelmező privát cégek alkalmazásában állt. A panaszuk ezért nem foglal magában közvetlen jogsértés sérelmezését az Állam részéről; ehelyett arra hivatkoznak, hogy az Állam nem tett eleget a 9. cikkben foglalt kötelezettségének, miszerint biztosítania kell, hogy a privát munkaadójuk engedélyezi számukra a vallási nézeteik kifejezésre juttatását. A kormány hangsúlyozta, hogy a tevőleges kötelezettségek a 9. cikk értelmében csak abban az esetben esedékesek, ahol az Állam elmulasztotta megtenni a kellő

intézkedéseket, és így az egyén nem tudja szabadon kifejezésre juttatni a vallási meggyőződését. Ez idáig csak egyetlen olyan eset volt, ahol a Bíróság megállapította, hogy az Állam a 9. cikk viszonylatában jogsértést követett el, nevezetesen a Jehova Tanúinak *Gldani Gyülekezete és mások kontra Georgia*, 71156/01 sz., 2007. május 3., amikor is az állami hatóságok semmit sem tettek, miután ortodox hívók egy csoportja erőszakos támadást intézett Jehova Tanúinak gyülekezete ellen. A jelen kérelmek ehhez az esethez nem hasonlíthatók. A tény, hogy ezeknek a kérelmezőknek adott volt a lehetőség, hogy szabadon felmondjanak, és új állást keressenek, vagy munkán kívül gyakorolják a vallásukat, elégséges annak bizonyításához, hogy a 9. cikkben foglalt jogaik a hazai törvények értelmében sértetlenek maradtak. Még ha az Államnak nincs is tevőleges kötelezettsége a 9. cikk vonatkozásában a magáncégek munkaadóival szemben, ezt a követelményt az Egyesült Királyság a vonatkozó időszakban Az Alkalmazottak Egyenlőségére Vonatkozó 2003-as Előírások („Vallás és meggyőződés”) révén már teljesítette (lásd fentebb a 41. bekezdést). A 3. szabály szerint a „diszkrimináció” magában foglalja közvetlen vallási diszkriminációt (azaz, egy alkalmazottal való kedvezőtlenebb bánásmódot annak vallása vagy meggyőződése miatt) és a közvetlen vallási diszkriminációt (olyan intézkedés, feltétel vagy eljárás alkalmazását, amely az olyan személyeket, akik osztják az adott vallást vagy meggyőződést, más személyekkel összehasonlítva hátrányos helyzetbe hozza, és amelyről a munkaadó nem tudja bizonyítani, hogy az arányos eszköz egy jogos cél elérése érdekében).

61. A Kormány a továbbiakban úgy érvelt, hogy a munkaadó által alkalmazott intézkedés mindegyik esetben arányos eszköz volt egy jogos cél elérése érdekében. Ami az első kérelmezőt illeti, a British Airways jogszerűen vélekedett úgy, hogy az egyenruha viselése mint a cég egyik védjegye, fontos szerepet játszik a professzionális benyomás fenntartásában, és a cégnek szerződésben foglalva jogában áll megkövetelni az alkalmazottaitól az egyenruha viseletét. A szóban forgó eseményeket megelőzően a látható nyaklánc viseletének tilalma nem okozott problémát a nagyszámú munkaerő körében. Az első kérelmező ráadásul nem felülvizsgálati kérelem révén juttatta kifejezésre az ellenvetését az egyenruha-viselési szabályzattal szemben, hanem úgy, hogy azt megszegve jelent meg a munkahelyén. A British Airways a kérelmező panaszának felülvizsgálati idejére másik, ügyfelekkel való kapcsolattartással nem járó munkakört ajánlott fel számára azonos fizetéssel, ehelyett azonban a kérelmező úgy döntött, hogy inkább otthon marad. 2006 novemberében, öt hónappal azután, hogy a kérelmező megindította a panaszeljárást, a British Airways bejelentette az egyenruha-viselési szabályzatának felülvizsgálatát a látható vallási szimbólumok tekintetében, és a személyzet tagjaival, valamint a szakszervezeti vezetőkkel való konzultációt követően 2007 januárjában új szabályzatot vezetett be, ami már lehetővé tette a vallási szimbólumok látható viseletét.

62. A második kérelmezővel kapcsolatban a Kormány hangsúlyozta, hogy a korlátozás célja a betegekkel való foglalkozás közbeni sérülésveszély csökkentése volt. Az egészségügyi és biztonsági alapú korlátozások vonatkoztak a nem keresztény vallású alkalmazottak szimbólumviselésére is: a szikh nővérek nem viselhettek kara karperecet, és nem hordhattak maguknál kirpant, a muszlim orvosnők pedig csak szorosan a fejhez tapadó hidzsábot viselhettek. Mindez arányos eszköz volt egy jogos cél elérése érdekében, ami még inkább alátámasztható azzal is, hogy az egészségügyi alap más munkakört ajánlott a kérelmező számára ugyanazért a fizetésért.

63. A Kormány elfogadta, hogy a harmadik kérelmező őszintén meg van győződve arról, hogy az azonos neműek élettársi kapcsolata isten törvényével ellentétes, ahogyan azt sem kérdőjelezte meg, hogy McFarlane úr őszintén hiszi, hogy a homoszexuális aktus bűn, és ő semmi olyat nem tehet, amivel abba közvetlenül a beleegyezését adja. A Kormány ugyanakkor azt is elmondta, hogy az Islington kerület és a Relate egyaránt elkötelezett a diszkriminációmentes szolgáltatás biztosítása iránt, ami egy kerületi hatóság, illetve egy párterápiás központ részéről egyértelműen jogos cél, így annak érdekében arányos követelés volt a munkaadó részéről, hogy az összes alkalmazott a szexuális beállítottságán alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül végezze munkáját. A 2003-as s a 2007-es Előírások (lásd fentebb a 41. és 42. bekezdéseket) egyensúlyt hoztak létre az Egyesült Királyságban a vallás kifejezésre juttatásához való jog és az egyének ahhoz való joga között, hogy ne szenvedjen el a szexuális beállítottságán alapuló hátrányos megkülönböztetést. Ez belefért abba a mozgástérbe, amit a 9. cikk a nemzeti hatóságoknak megenged. Továbbá, a Bíróságnak azonos megközelítést kell alkalmaznia az arányosság és a méltányosság tekintetében, akár önmagában a 9. cikk, akár az együtt olvasott 9. és 14. cikk vonatkozásában vizsgálja a kérdést.

2. Az első kérelmező

64. Az első kérelmező kijelentette, hogy a kereszt látható helyen történő viselete a keresztény vallás gyakorlásának általánosan elismert formája. Ugyanakkor vélelmezte, hogy a Kormány megközelítése, ami szerint a 9. cikk hatályos mivoltáról dönt, nevezetesen, hogy az adott cselekedet a vallás általánosan elismert kifejezési módjai közé tartozik-e, helytelen. Ez a megközelítés nem elég egyértelmű ahhoz, hogy a gyakorlatban, egy munkahelyen, könnyen alkalmazni lehessen, ráadásul megkövetelné a Bíróságtól, hogy teológiai kérdésekben döntsön, ami vitathatatlanul kívül esik a Bíróság kompetenciáján. Ráadásul a Bíróság esetjoga sem támasztja alá.

65. A kérelmező azzal érvelt továbbá, hogy annak korlátozott értelmezése, hogy mi tartozik a 9. cikk hatálya alá, következetlenség a Bíróság részéről, mert túl nagy jelentőséget tulajdonít a vallásszabadságnak.

Egyetlen másik alapvető jog esetében sem került olyan kitétel bevezetésre, hogy nem történik jogsértés, amennyiben az egyén elkerülheti a korlátozást pl. azzal, hogy felmond és új állás után néz, és egyetlen másik alapvető jog esetében sem szokás elvárni az egyéntől, hogy az állása megtartása érdekében mondjon le adott jogáról. Azt, hogy a kérelmező elkerülhetette-e bármilyen módon a korlátozást, a 9. cikk 2. bekezdése szerint kell értelmezni, és azt a kérdést feltenni, hogy a korlátozás jogos volt-e, és nem a 9. cikk 1. bekezdése szerint megkísérelni bebizonyítani, hogy nem történt jogsértés. A jelen esetben világos, hogy jogsértés történt: az első kérelmezőnek megtiltották, hogy a vallása meghatározó jelképének tartott keresztet láthatóan viselje; a kérelmező az ezt tiltó egyenruha-viselési szabályzatot mélyen megaláazónak és sértőnek találta, ráadásul a négy hónap kiesett fizetés jelentős anyagi nehézségeket okozott számára.

66. Az első kérelmező azt állította, hogy a hazai jog, ahogyan azt az angol bíróságok az ő esetére alkalmazták, nem biztosította számára a 9. cikkben rögzített jogainak védelmét. Nemzeti törvényekre hivatkozva tagadták meg tőle azt az őszinte és a vallás hagyományait híven tükröző kívánságát, hogy vallási meggyőződését kereszt látható módon való viselésével juttassa kifejezésre, csak mert a kérelmező nem tudott arra bizonyítékot felhozni, hogy ez bibliai előírás, illetve a vallási meggyőződés kifejezésének széles körben gyakorolt formája. Ráadásul a nemzeti bíróságok kiindulási alapja, nevezetesen, hogy az adott tiltás eredményez-e csoportos diszkriminációt, jogilag bizonytalan lábakon áll, és könnyen alkalmazható önkényes eredmények igazolására. A Bíróság soha nem állította, hogy az Állam tevőleges kötelezettsége csak kivételes esetekben vonatkozik a 9. cikkben rögzített jog védelmére, és semmi nem indokolja, hogy most így tegyen. A jelen ügyben az Egyesült Királyság Kormánya elhúzódo mulasztást követett el a tekintetben, hogy jogilag biztosítsa a kérelmezőéhez hasonló helyzetben levő emberek védelmét.

3. A második kérelmező

67. A második kérelmező azzal érvelt, hogy a kereszt látható viselete a keresztény vallás gyakorlásának egy általánosan elismert formája. Helytelen a vallás által „megkövetelt” és „nem megkövetelt” vallásgyakorlási szokások közt különbséget tenni, és a 9. cikk biztosította védelmet csak az előbbire vonatkoztatni. Az ilyen megközelítés túl magasra helyezné a védelemhez szükséges szintet, és következtetlenséghez vezetne a hazai bíróságok korábbi megközelítésével szemben az olyan esetekben mint az *R (Watkins Singh) kontra Aberdare Középkiskola* és a *Williamson-ügy* (lásd fentebb), illetve jelen Bíróság megközelítése az *Üdvhadserg Moszkvai Ága kontra Oroszország*, 72881/01 sz., ECHR 2006-XI; *Jakóbski kontra Lengyelország*, sz. 18429/06, 2010. december 7.; továbbá *Bayatyan kontra*

Örményország [GC], 23459/03 sz., ECHR 2011. Ezen felül annak fenntartása, hogy csak a kötelező érvényű vallási előírások esnek a 9. cikk hatáskörébe, magasabb szintű védelemmel ruházná fel a szigorú előírások és kötelező érvényű szabályok betartását megkövetelő vallásokat, és kevesebb védelmet juttatna a többi vallás, így a kereszténység számára.

68. A második kérelmező vitatta a Kormánynak azt az érvét, hogy a követelmény arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló vegye le vagy takarja el a keresztet munka közben, nem meríti ki a vallás kifejezéséhez való jog megsértését. Míg a Bizottság korábbi esetjoga és a Bíróság alátámasztja a Kormány állítását, a legutóbbi ügyekben a vallási jelképek munkahelyen és az oktatási intézményekben történő viselésével kapcsolatban olyan ítéletek születtek, amelyek jogsértést állapítottak meg (lásd például *Dahlab kontra Svájc* (dec.), 42393/98 sz., ECHR 2001-V; *Leyla Şahin*, idézve fentebb; *Dogru kontra Franciaország*, 27058/05 sz., 2008. december 4.).

69. Végezetül a második kérelmező úgy érvelt, hogy a jogsértés nem csak a 9. cikk 2. bekezdésére hivatkozva igazolható. Noha a korlátozás állítólagos célja az volt, hogy csökkenjen a sérülés kockázata az idős betegek ellátása közben, semmilyen bizonyíték nem került a Munkaügyi Bíróság elé annak alátámasztására, hogy a kereszt viselése valóban egészségügyi és biztonsági problémákat okozhat. A második kérelmező továbbá kijelentette, hogy mindez kimeríti a 9. cikkel együtt olvasva a 14. cikkben foglalt jogának megsértését is, tekintettel az egészségügyi hatóság eltérő hozzáállására más vallások képviselőihez az övéhez képest (e tekintetben lásd fentebb az 55. bekezdést).

4. A harmadik kérelmező

70. A harmadik kérelmező a 9. cikkel együtt olvasott 14. cikk szerinti jogsértésre hivatkozott, nem egymagában a 9. cikkre, mert úgy vélte, hogy vallási alapú diszkrimináció áldozata lett. Elmondta, hogy azon cselekedetei, amelyek miatt fegyelmi eljárás alá vonták, a vallása kifejeződése, és a panasz bizonyosan eléri a 14. cikk alkalmazásához szükséges legalsó szintet, miközben a 9. cikkhez is kapcsolódik. Előadta továbbá, hogy mivel eltérő bánásmódot alkalmaztak vele szemben azon munkatársaihoz képest, akik nem ellenezték lelkiismereti okokból az azonos nemű párok élettársi kapcsolatának bejegyzését, a helyi hatóság közvetett diszkriminációt követett el ellene. A helyi hatóságnak lett volna lehetősége ésszerűen figyelembe venni a kérelmező vallási meggyőződését, és az, hogy a helyi hatóság nem volt hajlandó kevésbé korlátozó eszközöket alkalmazni, a 14. és a 9. cikket figyelembe véve aránytalan eljárásnak minősült.

71. A harmadik kérelmező úgy érvelt, hogy a Bíróság feltehetően „nagyon nyomós tényezőket” követel meg a vallási diszkrimináció igazolásához. Mindazon egyéb kategóriákkal együtt, amelyekre a Bíróság az eddigiek során „nagyon nyomós tényezőként” hivatkozott (pl. nem, szexuális orientáció, etnikai származás, nemzetiség), a vallási meggyőződés

szintén az identitás alappillért képezi. Arról nem is beszélve, hogy a faj, etnikai hovatartozás és a vallás gyakran összefügg egymással, és ezeket a Bíróság is több esetben összekapcsolta (lásd *Sejdić és Finci kontra Bosznia-Hercegovina* [GC], 27996/06 és 34836/06 sz., 43. bekezdés, ECHR 2009 és *Cyprus kontra Törökország* [GC], 25781/94 sz., 309. bekezdés, ECHR 2001-IV).

72. A harmadik kérelmező elfogadta, hogy jogosak a helyi hatóság által lefektetett célok, melyek szerint a szexuális orientációtól függetlenül szeretnének a közösség tagjai számára szolgáltatásokat nyújtani, és nyíltan el akarják kötelezni magukat a diszkriminációmentes működés mellett. Ugyanakkor a kérelmező úgy látta, hogy a Kormány nem állított fel ésszerű egyensúlyt e célok és az érdekekben alkalmazott eszközök között. A kérelmező hangsúlyozta, hogy házasságokat bejegyző anyakönyvvezetőként alkalmazták a jogszabály-változtatást megelőzően, amely lehetővé tette az azonos neműek élettársi kapcsolatát, és így alapjaiban változtatta meg a munkakörét. A helyi hatóságban nem volt annyi tapintat, hogy ne terjessze ki a kérelmező munkakörét az azonos neműek élettársi kapcsolatának bejegyzésével, holott abban az esetben is hatékonyan biztosíthatta volna ezt a szolgáltatást, ha figyelembe veszi a kérelmező lelkiismereti okokon alapuló ellenérzéseit. Az ellenérzés abban állt, hogy vonakodott részt venni egy olyan jogi státusz létrehozásában, amely megítélése szerint csak a nevében különbözött a házasságtól; ezzel együtt azt állította, nincsenek homofób előítéletei. Ráadásul ha a helyi hatóság figyelembe veszi a kérelmező nézeteit, akkor sem vonta volna magára a vádat, hogy azonosul is velük. Erre példaként felhozható, hogy amikor az Állam lehetővé tette az abortuszt ellenző orvosok számára, hogy ne végezzenek ilyen beavatkozást, az nem jelentette azt, hogy az Állam azonosul is az érintett orvosok nézeteivel, pusztán azt, hogy az Állam toleranciát gyakorolt. Ebben az esetben azonban a helyi hatóság nem vette figyelembe a semlegesség kötelességét. Nem sikerült megtalálnia a helyes egyensúlyt aközött, hogy a szolgáltatások nyújtása közben elkerülje a szexuális orientáció miatti diszkriminációt, és aközött, hogy a saját alkalmazottai tekintetében elkerülje a vallási alapú hátrányos megkülönböztetést.

5. A negyedik kérelmező

73. McFarlane úr vitatta a Kormány álláspontját, miszerint az ő ragaszkodása a judeo-keresztény szexuális erkölcshez nem a vallási meggyőződésének a kifejezése, annak ellenére, hogy a vallás általában véve egyértelmű morális és szexuális határokat szab. Abszolút egyértelműnek nevezte, hogy nem a jogvédelem nem vonatkozik minden, a vallási meggyőződés által inspirált cselekedetre; igaz bármely, az Egyezményben rögzített jogra, amelyet korlátozni lehet, pl. a szólásszabadságra vagy a magánélethez való jogra. A Bíróság által alkalmazott megfelelő mérce az,

hogy a gondolati, lelkiismereti és vallásszabadság egy demokratikus társadalomban csak szükség esetén korlátozható, és akkor is csak a jogos cél érdekében és arányos mértékben. Amikor a Bíróság meg akarja e tekintetben húzni a határt, figyelembe kellene vennie, hogy mi forog kockán: nevezetesen, a valódi vallási pluralizmus fennmaradása, amely a demokratikus társadalom elengedhetetlen része. A 9. cikkben rögzített jog nem lenne több üres frázisnál, ha az alkalmazása csak a vallás vagy meggyőződés privát kifejezésre juttatásának védelméig terjedne.

74. McFarlane úr hangsúlyozta, hogy az állásból való elbocsátás és a szakmai hírnév károsítása az egyik legszigorúbb büntetés, amit egy egyén kaphat, és ezt a méltányossági határ kijelölésekor figyelembe kell venni. A kérelmezőt egy magáncég alkalmazta, amelyet nem kötött állami törvény a szóban forgó szolgáltatásra. Lehetséges lett volna a homoszexuális ügyfeleket egy másik terapeutához irányítani. A valóságtól teljes mértékben elrugaskodott követelés, hogy McFarlane úr változtasson állást vagy pályát, csak mert erkölcsi szempontból kifogásolja a homoszexuális magatartást; ugyanezt nem követelnék meg egy homoszexuális egyéntől, aki diszkriminációból kifolyólag elveszíti az állását.

6. A harmadik felek

75. Összesen tizenkét harmadik fél kapott engedélyt az Egyezmény 36. cikkének 2. bekezdése és a Szabályzat 44. cikkének 2. bekezdése alapján írásos vélemény benyújtására.

76. A perbe beavatkozók közül többen azt a kérdést véleményezték, hogy a kereszt viselése tekinthető-e a vallási meggyőződés kifejezési formájának. A Premier Christian Media Trust; Dr. Peter Forster, Chester püspöke; Nicholas Reade, Blackburn püspöke és Michael Nazir-Ali, püspök beadványai, a Bíróság nemrégiben kimondott ítéletére hivatkozva a *Lautsi és mások kontra Olaszország* [GC], 30814/06 sz., ECHR 2011 ügyben (kivonatok), megállapították, hogy a kereszt egy általánosan elismert keresztény jelkép, és a keresztény hit „magától értetődő kifejezése.” Továbbá, az Egyenlőségi és Emberi Jogi Bizottság (Equality and Human Rights Commission), az Associazione “Giuseppi Dossetti: i Valori” és Lord Carey of Clifton kijelentették, hogy a vallási meggyőződés megfelelő kifejezésének megítélése szubjektív. Különösen leegyszerűsítőnek találták a „kötelező előírás” kitételt. Az Első Keresztény Média Alap (Premier Christian Media Trust), az Associazione „Giuseppi Dossetti: i Valori” és Michael Nazir-Ali érsek felhívták arra a Bíróság figyelmét, hogy nem az Állam vagy a munkaadó feladata eldönteni, hogy egy személy vallási meggyőződése vagy annak kifejezése mennyire őszinte. Az Egyenlőségi és Emberi Jogi Bizottság ajánlása szerint a megfelelő megközelítés, merítve a Bíróság aktuális esetjogából, főként az egyén meggyőződését veszi alapul. Ezzel szemben a Nemzeti Szekuláris Társaság úgy vélelmezte, hogy a hazai

bíróságok az alapján hoztak határozatot, hogy a szóban forgó vallásgyakorlatot a „kötelesség vagy a lelkiismeret” motiválja-e, vagy a pusztán „önkifejezési vágy. A Társaság azt javasolta, hogy a Bíróság tartózkodjon ez feltevés alapján felmérni a tényeket.

77. Abban a kérdésben, hogy a 9. cikk vonatkozásában történt-e jogsértés, az Egyenlőségi és Emberi Jogi Bizottság úgy vélekedett, hogy az Egyesült Királyság bíróságai a gyakorlatban különböző szintű védelmet rendeltek el az egyének számára akkor, ha pusztán a vallási identitásról volt szó, és akkor, ha a vallási és faji hovatartozás összefonódása képezte a diszkrimináció alapját (lásd *R (Watkins-Singh) kontra Aberdare Lányiskola vezetőse* [2008] EWHC 1865 (Admin)). Emellett hangsúlyozták, hogy a jogsértés megállapításakor nem csak az adott személy döntéseit kell figyelembe venni, például egy bizonyos pályára vonatkozóan, hanem a munkaadó intézkedéseit is. Számos további beavatkozó úgy vélte, meglehetősen helytelen, ha a munkavállaló fájdalmas választásra kényszerül az állása és a vallása között. A Nemzeti Szekuláris Társaság más megközelítést alkalmazott, és úgy vélekedett, hogy „a felmondás szabad lehetősége teljes mértékben biztosítja a lelkiismereti szabadságot.” Ez alapján úgy következtettek, hogy az Államnak nincs tevőleges kötelezettsége arra nézve, hogy az egyenruha-viselési vagy egyéb előírásokkal szemben megvédje a munkavállalókat.

78. Ami az arányosságot és a 9. cikkben foglalt jogok korlátozásának igazolását illeti, számos beavatkozó (Európai Jogért és Igazságért Központ; Dr. Jan Carnogurksy és a Szövetségi Védelmi Alap; az Egyenlőségi és Emberi Jogi Bizottság; az „Associazione Giuseppe Dossetti i Valori”; Michael Nazir-Ali érsek; Lord Carey; és the Clapham Intézet és KLM) az „ésszerű figyelembevétel” fogalmára hivatkozott, vagy, ahogyan Lord Carey fogalmazott, a „kölcsonös tiszteletre.” Általában véve amellet érveltek, hogy a Bíróság méltányossági elemzésének figyelembe kell vennie azt a kérdést, hogy mennyire lehetséges az adott körülmények közt a munkavállaló vallásának és ahhoz fűződő szokásainak figyelembe vétele. Hangsúlyozták, hogy ha két jog áll szemben egymással, egy demokratikus, pluralista társadalomban szükséges némi kompromisszumot kötni. Ezen az alapon elmondható, hogy amennyiben az egyén vallási kifejezésmódja nem befolyásolja hátrányosan a munkaadó által nyújtott szolgáltatást, illetve nem ró aránytalan terhet a munkaadóra, akkor az adott vallásgyakorlati formát a munkahelyen engedélyezni és védeni kell. E tekintetben a Szövetségi Védelmi Alap felhívta a Bíróság figyelmét az Amerikai Egyesült Államok esetjogára, amely kifejezetten megköveteli a vallási meggyőződés és szokások ésszerű figyelembevételét, amennyiben az nem ró aránytalan terhet a munkaadóra. A Liberty úgy foglalt állást, hogy a 9. cikkben foglalt jogok korlátozásának igazolásakor a Szerződő Állam számára „jelentős” teret kell biztosítani az eseti mérlegeléshez. Ezt a nézetet osztotta a Nemzeti Szekuláris Társaság is, amely arra igyekezett felhívni a Bíróság figyelmét,

hogy az Országgyűlés elfogadta az Esélyegyenlőségi törvényt, és hogy a folyamat közben külön figyelmet fordítottak a „lelkiismereti okokból való visszautasítás” lehetőségének mérlegelésére, melyet, alapos vitát követően, végül elvetettek. A Nemzetközi Bíróság, Robert Wintemute professzor, a Fédération Internationale des Ligues des Droits de l’Homme és az ILGA-Europe összehasonlító anyagokat terjesztett a Bíróság elé, melyek révén jelezte, hogy azok az esetek, amikor törvényes kivételt tesznek lehetővé a diszkriminációellenes törvények alól, inkább vallási intézményekre és szervezetekre vonatkoznak, nem pedig egyénekre. Más beavatkozók vélekedésével szemben a Liberty arra hívta fel a Bíróság figyelmét, hogy amikor szemrevételezi a méltányosság és a figyelembe vétel igényeit, vegye azt is figyelembe, hogy az a bizonyos figyelembe vétel milyen hatással van másokra, főleg, ha az érintettek maguk is kisebbséget alkotnak és/vagy egyéb módon hátrányos helyzetben vannak. Ennél is tovább mentek, és arra kérték a Bíróságot, hogy ha az szükséges és indokolt, hivatkozzon a 17. cikkre.

B. A Bíróság értékelése

1. Általános elvek az Egyezmény 9. cikke szerint

79. A Bíróság felidézi, hogy, mint ahogy az kifejezésre jut a 9. cikk által, a gondolat-, lelkiismereti és vallásszabadság az Egyezmény által alapul vett „demokratikus társadalom” egyik jelentős sarkköve. A vallás alkotja az egyik legfontosabb elemét a hívők identitásának és életszemléletének, de a vallásszabadság érték lehet az ateisták, az agnosztikusok, a szkeptikusok és a közömbösek számára is. A demokratikus társadalomtól elválaszthatatlan pluralizmus, amelyet több évszázados keserves küzdelem, révén sikerült kiharcolni, ennek függvénye (lásd *Kokkinakis kontra Görögország*, 1993. május 5., 31. bekezdés, A sorozat 260-A sz.).

80. A vallásszabadság elsősorban az egyéni gondolkodásmódot és a lelkiismeretet érinti. A jognak ezen aspektusát a 9. cikk első bekezdése rögzíti, amely kimondja, hogy az egyén bármilyen vallási meggyőződést a magáévá tehet, illetve a vallásán, meggyőződésén bármikor változtathat, mindez elidegeníthetetlen és fenntartás nélküli joga. Mindazonáltal, a 9. cikk 1. bekezdésének folytatása szerint, a vallásszabadság magában foglalja a vallás kifejezésre juttatásának a jogát, egyedül vagy közösségben és a nyilvánosság előtt is. A vallási meggyőződés kifejezésre juttatása történhet istentisztelet, oktatás és szertartások végzése és a hagyományok betartása által. A szavakban és tettekben megnyilvánuló bizonyágtétel szerves része a vallási meggyőződésnek (lásd *Kokkinakis*, hivatkozva fentebb, 31. bekezdés, továbbá *Leyla Şahin kontra Törökország* [GC], 44774/98 sz.,

105. bekezdés, ECHR 2005-XI). Mivel a vallás kifejezésre juttatási módja egyetlen személy által hatást gyakorolhat másokra is, az Egyezmény megfogalmazói kitértek a vallásszabadság ezen aspektusára is a 9. cikk 2. bekezdésében rögzített módon. A második bekezdés előírja, hogy a vallás vagy meggyőződés kifejezési joga csak törvényes keretek közt, és egy vagy több jogos cél elérése érdekében eshet korlátozás alá egy demokratikus társadalomban.

81. A gondolati, lelkiismereti és vallásszabadság olyan nézetekre vonatkozik, amelyek rendelkeznek bizonyos szintű megalapozottsággal, komolysággal, kohézióval és jelentőséggel (lásd *Bayatyan kontra Örményország* [GC], 23459/03 sz., 110. bekezdés, ECHR 2011; *Leela Förderkreis és mások kontra Németország*, 58911/00 sz., 80. bekezdés, 2008. november 6.; *Jakóbski kontra Lengyelország*, 18429/06 sz., 44. bekezdés, 2010. december 7.). Amennyiben ez megvan, az Állam semlegességre és pártatlanságra vonatkozó kötelezettsége összeegyeztethetetlen azzal a feltevessel, hogy az Államnak hatalmában állna a vallási meggyőződés vagy azok kifejezési formáinak legitimitását megítélni (lásd *Manoussakis és mások kontra Görögország*, 1996. szeptember 26-i ítélet, 1996-IV jelentések, 1365. oldal, 47. bekezdés; *Hasan és Chaush kontra Bulgária* [GC], 30985/96 sz., 78. bekezdés, ECHR 2000-XI; *Refah Partisi (the Welfare Party) és mások kontra Törökország* [GC], 41340/98, 41342/98, 41343/98 és 41344/98 sz., 1. bekezdés, ECHR 2003-II).

82. Még ha a szóban forgó meggyőződés magában is foglalja az elvárt megalapozottságot és fontosságot, nem állítható, hogy minden cselekedet, amelyet az a meggyőződés valamilyen módon inspirál, motivál vagy befolyásol, kimeríti az adott meggyőződés „kifejezésre juttatásának” fogalmát. Így például mindazon tettek vagy mulasztások, amelyek nem közvetlenül szolgálnak a szóban forgó meggyőződés kifejezésére, vagy csak közvetve kötődnek a hit valamely tantételéhez, kívül esnek a 9. cikk 1. bekezdése által biztosított védelmen (lásd *Skugar és mások kontra Oroszország* (dec.), 40010/04 sz., 2009. december 3. és, például, *Arrowsmith kontra Egyesült Királyság*, Bizottsági jelentés, 1978. október 12., Ítéletek és jelentések 19., 5. oldal; *C. kontra Egyesült Királyság*, Bizottsági ítélet, 1983. december 15., DR 37, 142. oldal; *Zaoui kontra Svájc* (dec.), 41615/98 sz., 2001. január 18.). Ahhoz, hogy az adott megnyilvánulás a 9. cikk értelmében a hit „kifejezésre juttatásának” minősüljön, közvetlenül kell kapcsolódnia az adott valláshoz vagy meggyőződéshez. Példa lenne erre az olyan istentisztelet vagy szertartás, amely általánosan elismert formában képezi az adott vallás vagy meggyőződés gyakorlásának részét. A vallás vagy meggyőződés kifejezésre juttatása mindazonáltal nem korlátozódik ezekre; az adott ügy tényeiben kellőképpen közeli és közvetlen összefüggést kell keresni a cselekedet és az alapjául szolgáló meggyőződés között. Kimondottan a kérelmezőnek nem

kötelessége bizonyítani, hogy a szóban forgó vallás által előírt kötelességből cselekedett (lásd *Cha'are Shalom Ve Tsedek kontra Franciaország* [GC], 27417/95 sz., 73-74. bekezdések, ECHR 2000-VII; *Leyla Şahin*, hivatkozva fentebb, 78. és 105. bekezdések; *Bayatyan*, hivatkozva fentebb, 111. bekezdés; *Skugar*, hivatkozva fentebb; *Pichon és Sajous kontra Franciaország* (dec.), 49853/99 sz., *Jelentés az ítéletekről és határozatokról*, 2001-X).

83. Igaz, ahogyan a Kormány rámutatott, és Lord Bingham is észrevételezte az *R (Begum) kontra Denbigh Középiskola vezetősége* ügy kapcsán (lásd fentebb a 46. bekezdést), hogy felmutatható a Bíróságnak és a Bizottságnak olyan esetjoga, amely azt látszik alátámasztani, hogy ha az egyén képes megkerülni a vallása vagy meggyőződése kifejezési jogának korlátozását, akkor nem beszélhetünk a 9. cikk 1. bekezdése szerinti jogsértésről, és a korlátozást ilyen esetben nem szükséges a 9. cikk 2. bekezdése szerint igazolni. Például a fentebb hivatkozott *Cha'are Shalom Ve Tsedek* ügyben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy „akkor lenne szó a vallás kifejezésre juttatási jogának megsértéséről, ha az ultraortodox zsidók csak illegális rituális vágás útján juthatnának a vallásuk előírásainak megfelelő húshoz.” Ezt a következtetést azzal lehet magyarázni, hogy a Bíróság szerint ebben az ügyben a szóban forgó vallási gyakorlat és szokás az olyan hús fogyasztása, amely kizárólag rituálisan leölt állatból származik és igazoltan megfelel a vallás étrendi előírásainak, mintsem a személyes részvétel a rituális leölésben illetve az ellenőrzési folyamatban (lásd a 80. és 82. bekezdéseket). Ami a jelen ügy szempontjából inkább releváns, az az, hogy a Bizottság az olyan ügyekben, ahol a munkaadó által meghatározott korlátozások ütköztek az alkalmazott vallásgyakorlási szándékával, legtöbbször azt az ítéletet hozta, hogy a felmondás és a másik állás keresésének lehetősége elegendő ahhoz, hogy a vallásszabadság megsértése kizárható legyen (lásd, például, *Konttinen kontra Finnország*, 1996. december 3-i bizottsági határozat, Határozatok és jelentések 87-A, 68. oldal; *Stedman kontra Egyesült Királyság*, 1997. április 9-i bizottsági határozat; v. ö. *Kosteski kontra „a volt jugoszláviai Macedón Köztársaság”*, 55170/00 sz., 39. bekezdés, 2006. április 13.). A Bíróság ugyanakkor nem alkalmazott hasonló megközelítést, amikor a munkaadó szankciói egyéb, az Egyezmény által szintén védett jogot sértettek meg, mint például a 8. cikkben rögzített magánélethez való jogot, a 10. cikkben rögzített szólásszabadsághoz való jogot, vagy a 11. cikkben rögzített negatív jogot ahhoz, hogy az egyén ne csatlakozzon szakszervezethez (lásd például, *Smith és Grady kontra Egyesült Királyság*, 33985/96 és 33986/96 sz., 71. bekezdés, ECHR 1999-VI; *Vogt kontra Németország*, 1995. szeptember 26., 44. bekezdés, A Sorozat 323 sz.; *Young, James és Webster kontra Egyesült Királyság*, 1981. augusztus 13., 54-55. bekezdések, A sorozat 44. sz.). Tekintettel arra, hogy a vallásszabadság a demokratikus társadalom fontos eleme, a Bíróság úgy véli, hogy ha az egyén a vallásszabadsághoz való jogának megsértésére

panaszodik a munkahelyén, akkor annál az érvnél, hogy az állásváltztatás lehetősége kizárja a jogsértést, jobb megközelítés felmérni, hogy van-e lehetőség valamiféle egyensúlyra, és a kiszabott tiltás arányos volt-e.

84. A Bíróság a következőket esetjoga szerint bizonyos mértékig meghagyja az Egyezményben szerződő Államoknak a döntés jogát, hogy honnantól szükséges a beavatkozás. Ez a megközelítés összefügg a törvénynek és az alkalmazásával kapcsolatos döntéseknek az európai felügyeletével. A Bíróság feladata meghatározni, hogy a nemzeti szinten tett intézkedések elvi szempontból igazságosak, továbbá arányosak voltak-e (lásd *Leyla Şahin*, hivatkozva fentebb, 110. bekezdés; *Bayatyan*, hivatkozva fentebb, 121-122. bekezdések; *Manoussakis*, hivatkozva fentebb, 44. bekezdés). Abban az esetben, ha, mint például az első és a negyedik kérelmező ügyében, a panaszolt rendelkezéseket magáncég hozta, így azok nem tulajdoníthatók közvetlenül a felelős Államnak, a Bíróságnak az ügyeket az állami hatóságok tevőleges kötelezettsége tekintetében kell vizsgálnia, hogy biztosítsák a 9. cikkben rögzített jogokat azok számára, akik a hatáskörük alá esnek (lásd, a szükséges változtatásokkal, *Palomo Sánchez és mások kontra Spanyolország* [GC], 28955/06, 28957/06, 28959/06 és 28964/06 sz., 58-61. bekezdések, ECHR 2011; lásd továbbá *Otto-Preminger-Institut kontra Ausztria* 1994. november 25. ítélet, A Sorozat 295. sz., 47. bekezdés). Nem áll ugyan az Egyezmény tekintetében szabatos meghatározás rendelkezésre arról, hogy mi számít az Állam tevőleges kötelezettségének és mi nem, ugyanakkor az alkalmazandó elvek mind a két esetben hasonlóak. Mind a kettő kontextusában, az Állam által élvezett mérlegelési jog keretében, az egymással összeütközésbe került egyéni és közösségi érdekek méltányos egyensúlyára kell törekedni (lásd *Palomo Sánchez és mások*, hivatkozva fentebb, 62. bekezdés).

2. Általános elvek az Egyezmény 14. cikke szerint

85. A Bíróság emlékeztet, hogy az Egyezmény 14. cikke nem bír önálló létezéssel, és a hatálya csak az Egyezményben és annak Kiegészítő Jegyzőkönyveiben foglalt egyéb jogok és szabadságok összefüggésében értelmezhető. Ugyanakkor a 14. cikk alkalmazásának nem előfeltétele a többi rendelkezés közül egy vagy több megsértése, és ilyen értelemben az autonómnak tekinthető. Ahhoz, hogy a 14. cikk alkalmazható legyen, elegendő, ha egy eset tényei beletartoznak az Egyezmény vagy annak Kiegészítő Jegyzőkönyvei egy másik rendelkezésének hatáskörébe (lásd például *Thlimmenos kontra Görögország* [GC], 34369/97 sz., 40. bekezdés, ECHR 2000-IV).

86. A Bíróság az esetjogában megállapította, hogy csak az egyértelműen beazonosítható jellemvonás vagy „státusz” esetén lehet a 14. cikk értelmében vett hátrányos megkülönböztetésről beszélni (*Carson és mások kontra Egyesült Királyság* [GC], 42184/05 sz., 61. bekezdés, ECHR 2010).

A „vallás” a 14. cikkben ott szerepel, mint olyan tényező, amely tiltott diszkrimináció alapját képezheti.

87. Általában véve, annak, hogy egy ügy a 14. cikk vonatkozásában merüljön fel, az a feltétele, hogy a panaszos hátrányosabb bánásmódban részesüljön, mint azonos vagy viszonylag hasonló helyzetben más személyek (*Burden kontra Egyesült Királyság* [GC], 13378/05 sz., 60. bekezdés, ECHR 2008-). Mindazonáltal, nem ez az egyetlen vetülete a diszkrimináció 14. cikkben foglalt tiltásának. Az Egyezményben garantált diszkriminációmentes bánásmód jogának élvezetét az Állam abban az esetben is megvonja, ha objektív és bizonyított ok nélkül nem alkalmaz különböző bánásmódot azon személyek vonatkozásában, akiknek a helyzete jelentősen különböző (*Thlimmenos*, hivatkozva fentebb, 44. bekezdés; lásd még *D.H. és mások kontra Cseh Köztársaság* [GC], 57325/00 sz., 175. bekezdés, ECHR 2007; *Runkee és White kontra Egyesült Királyság*, 42949/98 és 53134/99 sz., 35. bekezdés, 2007. május 10.).

88. A viszonylag hasonló helyzetben levő emberekkel szembeni eltérő bánásmód – vagy a jelentősen különböző helyzetben levő emberekkel való eltérő bánásmód elmulasztása – diszkriminatív, amennyiben nem áll fenn törvényes indok, vagy nem áll fenn ésszerű arányossági viszony az alkalmazott eszköz és a kívánt cél között. A Szerződő Állam bizonyos mértékig rendelkezik döntési szabadsággal, hogy mikor és milyen mértékben igazolják a személyek közti különbségek a más tekintetben hasonló helyzetekben az eltérő bánásmódot (*Burden*, hivatkozva fentebb, 60. bekezdés). Mindez a körülmények, a tárgykör és a háttér függvénye (*Carson és mások*, hivatkozva fentebb, 61. bekezdés).

3. A fenti elvek alkalmazása a jelen ügyek vonatkozásában

a. Az első kérelmező

89. Sem a hazai bíróságok, sem a jelen Bíróság nem vitatta, hogy Eweida asszony abból a célból ragaszkodott a munkahelyén a kereszt látható viseletéhez, hogy tanúbizonyságot tegyen keresztény hitéről. A fenti elveket alkalmazva a Bíróság figyelembe veszi, hogy Eweida asszony viselkedése a vallási meggyőződésének kifejezésre juttatása volt, istentisztelet, gyakorlat és hagyományok betartása céljából, amely így a 9. cikk védelmét élvez.

90. Eweida asszonyt egy magáncég, a British Airways alkalmazta. 2006. szeptember 20-án hazaküldték a munkahelyéről, mert nem volt hajlandó eltakarni a keresztet, és így megszegte az egyenruha-viselési szabályzatot. Alig több mint egy hónappal később adminisztratív munkakört ajánlottak fel számára, amely nem követelte volna meg az egyenruha viseletét. Ennek ellenére Eweida asszony az ajánlatot visszautasította, és fizetés nélkül otthon maradt 2007. február 3-ig, amikor a British Airways módosította az

egyenruha-viselésre vonatkozó szabályait, lehetővé téve a kérelmező számára a kereszt látható viseletét.

91. A Bíróság úgy véli, hogy a British Airways azzal, hogy 2006 szeptembere és 2007 februárja közt nem tette lehetővé az alkalmazottja számára, hogy látható kereszttel a nyakában az eredeti posztján maradjon, megsértette a vallás kifejezésre juttatásának jogát. A jogsértés nem tulajdonítható közvetlenül az Államnak, és a Bíróságnak ilyen esetekben azt kell vizsgálat tárgyává tennie, hogy az adott körülmények között az állami hatóságok eleget tettek-e a 9. cikkben foglalt tevőleges kötelezettségüknek; más szóval, Eweida asszony szabad valláskinyilvánítási joga kellőképpen biztosítva volt-e a hazai jogrend keretében, és a kérelmező jogainak és mások jogainak érvényesülése közt sikerült-e méltányos egyensúlyt létrehozni.

92. A többi Szerződő Állam jelentős részéhez hasonlóan (lásd fentebb a 47. bekezdést), az Egyesült Királyság nem rögzítette külön törvényben a vallással összefüggő ruhadarabok és szimbólumok munkahelyen történő viselésének szabályait. Eweida asszony a hazai bíróságokon panaszt tett közvetett és közvetlen diszkriminációra, amely ellenkezik a 2003-as Előírások 3. szabályával (lásd fentebb a 41. bekezdést). A Munkaügyi Bíróság arra hivatkozott, hogy nem tartozik a hatáskörébe az, hogy az Egyezmény 9. cikke alapján ítéletet hozzon. A kérelmező a Fellebbviteli Bíróság előtt előhozakodhatott a 9. cikkel, de végül olyan döntés született, hogy az alapján nem történt jogsértés. Annak ellenére, hogy a hazai bíróságok Eweida asszony esetében elsősorban a diszkriminatív bánásmód panaszára koncentráltak, az is nyilvánvaló, hogy alaposan megvizsgálták az egyenruha-viselési szabályzat jogosságát, és a British Airways intézkedéseinek méltányosságát is. A Bíróság emiatt nem látja úgy, hogy a hazai jogszabályok hiányossága automatikusan azt jelentené, hogy a munkavállaló nem kapott kellő törvényes védelmet a szimbólum viselése általi valláskinyilvánítás jogának tekintetében.

93. Amikor a hazai bírák a British Airways által tett lépések arányosságát vizsgálták, egyik szinten sem vonták kétségbe egyenruha-viselési szabályzat jogos célját, nevezetesen, hogy a cég így kommunikálja az ügyfelek felé az arculatát, és elérje, hogy könnyen felismerjék a céget, és a személyzet tagjait. A Munkaügyi Bíróság úgy vélte, hogy az egyenruha-viselési szabályzat betartására vonatkozó követelés aránytalan, mert nem veszi figyelembe a különbséget az adott tárgy vallási illetve pusztán dekoratív célú viselése közt. A Fellebbviteli Bíróság viszont úgy látta, hogy a British Airways méltányosan járt el. E konklúzió érdekében a Fellebbviteli Bíróság a Munkaügyi Bíróság által lefektetett tényekre hivatkozott, és különösen arra, hogy egyrészt, az egyenruha-viselési szabályzat évek óta érvényben van, és korábbi probléma ezzel kapcsolatban akár a kérelmező, akár más alkalmazottak részéről nem ismert; másrészt, Eweida asszony tett ugyan panaszt a szabályzatra, ám a anélkül, hogy megvárta volna a

panaszeljárás eredményét, úgy döntött, hogy látható kereszttel a nyakában jelenik meg a munkahelyén; harmadrészt, az üggyel a panasz megtétele után a British Airways lelkiismeretesen foglalkozott, konzultációs folyamatot indított el, amely a látható vallási jelképek viselésének engedélyezésével zárult; negyedrészt pedig arra az időre, amíg ez a folyamat zajlott, a British Airways azonos fizetésért adminisztrációs munkakört ajánlott fel Eweida asszony számára, és 2007 februárjában a korábbi munkakörébe visszahelyezte.

94. A Bíróság határozott nézete szerint figyelembe kell venni, hogy az imént felsorolt tényezők együttesen mérsékeltek a kérelmező által elszenvedett jogsértést. Ráadásul a magáncég intézkedéseinek méltányossága kérdésében, amit a kérelmezővel szemben alkalmazott, a nemzeti hatóságok, és főleg a bíróságok rendelkeznek egy bizonyos mérlegelési jogkörrel. Mindazonáltal a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a jelen ügyben nem valósult meg az igazságos egyensúly. A mérleg egyik serpenyőjében Eweida asszony kívánsága található, hogy a vallását kifejezésre juttassa. Mint korábban megjegyeztük, ez egy alapvető emberi jog, egyrészt, mivel egy egészségesen működő demokratikus társadalomban tolerálnia kell és fenn kell tartania a pluralizmust és a diverzitást, másrészt, mert az olyan személynek, aki életében a vallás központi szerepet játszik, különös értéket képvisel annak kifejezésre juttatása. A mérleg másik serpenyőjében a munkaadó kívánsága található, mely arra irányul, hogy egységes arculatot teremtsen a cége számára. A Bíróság úgy véli, hogy noha ez a kívánság kétségtelenül jogos, a hazai bíróságok aránytalanul nagy jelentőséggel ruházták fel. Eweida asszony keresztje diszkrét volt, így nem fosztotta meg a viselőjét a professzionális megjelenéstől. Ráadásul arra sem került elő bizonyíték, hogy a más alkalmazottak által viselt egyéb, korábban engedélyezett vallási jellegű ruhadarab, mint például a turbán vagy a hidzsáb, negatív hatással lett volna a British Airways hírnevére vagy arculatára. Végezetül az a tény, hogy a cég képes volt az egyenruha-viselési szabályzatának módosítására, és végül engedélyezte a vallási szimbólumok látható viselését, rámutat, hogy a korábbi tiltás nem bírt kiemelt fontossággal.

95. A Bíróság mindezek miatt megállapítja, hogy jelen körülmények közt, ahol nincs bizonyíték mások jogainak érdemi megsértésére, a hazai hatóságok nem védtek meg kellőképpen az első kérelmező vallása kifejezésre juttatásához való jogát, így megszegték az Egyezmény 9. cikkét. E megállapítás fényében a Bíróság nem látja szükségesnek a kérelmező panaszát külön megvizsgálni a 9. cikkel együtt olvasott 14. cikk szerint.

b. A második kérelmező

96. Chaplin asszony szintén gyakorló keresztény, aki az 1971-ben történt bérnyakálása óta visel a nyakában keresztet. A szóban forgó események idején ápolónőként dolgozott egy geriátriai osztályon, ahol az Egészségügyi

Minisztérium irányelvein alapuló egyenruha-viselési szabályzat volt érvényben. E szabályzat, egyebek mellett, kimondta, hogy „nyakláncot a betegekkel való kontaktus közben keletkező sérülések elkerülése érdekében tilos viselni,” továbbá, hogy ha a személyzet bármely tagja vallási vagy kulturális okokból egy bizonyos ruhadarabot vagy tárgyat viselni szeretne, előzetesen engedélyt kell kérnie a felettesétől, aki az engedélyt ésszerű indok nélkül nem tagadhatja meg. 2007-ben új köpenyt vezettek be, amely az előzővel ellentétben V kivágással rendelkezett, így a kérelmező keresztje elől és hátul egyaránt láthatóbbá és könnyebben hozzáférhetővé vált. Chaplin asszonyt ekkor arra kérték, hogy vegye le a keresztet, amire nem volt hajlandó, így 2009 novemberében áthelyezték egy betegápolással nem járó munkakörbe, amely azonban 2010 júliusában megszűnt. Chaplin asszony ekkor közvetlen és közvetett diszkrimináció panaszával a Munkaügyi Bírósághoz fordult. A közvetlen diszkriminációra vonatkozó panasza elutasításra került azzal az indokkal, hogy nincs arra bizonyíték, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesítették volna a kérelmezőt azon kollégáihoz képest, akik hasonló vallási jellegű kiegészítőket kívántak viselni. Elutasításra került a közvetett diszkriminációra vonatkozó panasz is, azon az alapon, hogy az egészségügyi hatóság előírása arányos eszköz egy jogos cél elérése érdekében.

97. Akárcsak Eweida asszony esetében, a fenti általános elvek alapján, a Bíróság megállapítja, hogy a második kérelmező szándéka, hogy a munkahelyén egy nyakláncra függő keresztet viseljen, a vallási meggyőződésének kifejezésre juttatása célját szolgálja, és az egészségügyi hatóság azzal, hogy nem engedélyezte, hogy kereszttel a nyakában az ápolónői munkakörben maradjon, megsértette a vallása kifejezésre juttatásának jogát.

98. A második kérelmező munkaadója egy közhatóság volt, és a Bíróságnak meg kell határoznia, hogy a szóban forgó tiltás egy demokratikus társadalomban indokolható-e a 9. cikk 2. bekezdésében rögzített célok valamelyikével. Ebben az esetben nem látszik kérdésesnek, hogy az ékszerviselés korlátozásának hátterében, beleértve a vallási szimbólumokat is, az ápolók és a betegek egészségének és biztonságának védelme áll. A Munkaügyi Bíróság előtt bizonyításra került, hogy a kérelmező felettesei figyelembe vették azt a kockázatot, hogy egy zavart páciens megragadhatja és meghúzhatja a láncot, sérülést okozva a kérelmezőnek vagy saját magának, illetve, a himbálódzó kereszt hozzáérhet egy nyílt sebhez. Arra is volt bizonyíték, hogy egy másik keresztény ápolónőt szintén megkértek a keresztje és a nyaklánc levételére, két szikh nővérnek megmondták, hogy tilos karperecet viselniük vagy kirpant hordaniuk maguknál, és a leomló hidzsáb viselését is megtiltották. A kérelmezőnek felajánlották, hogy viselheti a keresztet mellű formájában az egyenruhájára tűzve, vagy egy, a köpenye alá felvett magas nyakú felső alá

rejtve, ám a kérelmező egyik felajánlott megoldást sem látta elégségesnek a vallási meggyőződése kifejezésére.

99. A Bíróság, akárcsak Eweida asszony esetében, itt is figyelembe veszi, hogy a kérelmezőnek igen fontos, hogy a vallási meggyőződését a kereszt látható viselése révén kifejezésre juttassa. Mindazonáltal azok az okok, amelyekre hivatkozva kérték tőle a kereszt levételét, nevezetesen az egészség és a biztonság egy kórházi osztályon nagyobb súllyal esnek a latba, mint az Eweida asszony esetében felhozott ellenérvek. Ráadásul ez egy olyan terület, ahol az érintett hazai intézménynek nagy teret kell hagyni a mérlegeléshez. A kórház vezetői kompetensebbek egy egészségügyi intézmény biztonságának megítélésében a bíróságnál, különösen egy nemzetközi bíróságnál, amely közvetlen bizonyítékot nem hallott.

100. Mindebből az következik, hogy a Bíróságnak nincs oka úgy ítélni, hogy a Chaplin asszonyra rótt korlátozások aránytalanok lettek volna. Következésképpen, a vallása kifejezésre juttatásának korlátozása egy demokratikus társadalomban szükséges volt, és a második kérelmező esetében a 9. cikkben foglalt jogok nem kerültek megsértésre.

101. A Bíróság megállapítja, hogy azok a tényezők, amelyeket az intézkedés 9. cikkel együtt olvasott 14. cikk szerinti méltányosságának megítélésakor kellene figyelembe venni, hasonlóak, és ebben az ügyben sincs olyan tényező, ami miatt a 14. cikkben foglaltak megszegésére lehetne következtetni.

c. A harmadik kérelmező

102. A Bíróság tudomásul veszi, hogy a harmadik kérelmező keresztény, aki azt az ortodox keresztény nézetet vallja, miszerint a házasság egy férfi és egy nő élethosszig tartó egyesülése. A kérelmező úgy hiszi, hogy az azonos nemű kapcsolatok Isten akaratával ellentétesek, és helytelen lenne, ha közreműködne olyan jogi intézmény létrehozásában, amely a gyakorlatban egyenlő az azonos neműek házasságával. Mivel nem volt hajlandó eleget tenni az új kinevezésének, ami azonos neműek élettársi kapcsolatának bejegyzésével is járt, fegyelmi eljárás indult ellene, ami az állása elvesztésében tetőzött ki.

103. A harmadik kérelmező nem tett panaszt az önállóan olvasott 9. cikk alapján, hanem azt állította, hogy a 9. cikkel együtt olvasott. cikkben foglaltakat megszegve keresztény hitében megsértették. A Bíróság számára egyértelmű, hogy a kérelmező a vallási meggyőződése miatt vonakodott az azonos neműek élettársi kapcsolatának bejegyzésétől. A szóban forgó történések a 9. cikk hatáskörébe tartoznak, és a 14. cikk alkalmazható.

104. A Bíróság úgy véli, hogy a releváns összehasonlítási alap ebben az esetben egy olyan anyakönyvvezető, akinek nincs vallási alapú kifogása az azonos neműek kapcsolata ellen. A Bíróság egyetért a kérelmező állításával, hogy a helyi hatóság követelése, miszerint minden egyes anyakönyvvezető,

aki eddig születéseket, haláleseteket és házasságokat jegyzett be, jegyezzen be ezentúl azonos nemű élettársi kapcsolatokat is, különösen sértőn érintette a kérelmezőt a vallási nézetei miatt. Ahhoz, hogy a Bíróság meghatározza, hogy a helyi hatóság döntése, miszerint nem tett kivételt a kérelmezővel és más, hasonló helyzetben levő személyekkel, elégséges-e a 14. cikkben foglaltak megszegésének bizonyításához, azt kell megvizsgálni, hogy az intézkedés arányos volt-e, és a célja volt-e.

105. A Fellebbviteli Bíróság az ügyben úgy állapította meg, hogy a helyi hatóság célja nem csak az volt, hogy a szolgáltatásait gyakorlati szempontból hatékonyan nyújtsa, hanem az is, hogy a működése összhangban legyen az átfogó alapelveivel, miszerint olyan munkaadó és közhatóság legyen, amely „teljes mértékben elkötelezett az esélyegyenlőség előmozdítása iránt, és megköveteli minden alkalmazottjától, hogy a viselkedésében kerülje a másokkal szembeni diszkriminációt.” A Bíróság emlékeztet, hogy a 14. cikk esetjoga alapján korábban már kinyilvánította, hogy a szexuális orientáción alapuló megkülönböztetést csak különösen nyomós indokkal lehet igazolni (lásd például, *Karner kontra Ausztria*, 40016/98 sz., 37. bekezdés, ECHR 2003-IX; *Smith és Grady*, hivatkozva fentebb, 90. bekezdés; *Schalk és Kopf kontra Ausztria*, 30141/04 sz., 97. bekezdés, ECHR 2010). Megállapította azt is, hogy az azonos nemű párok e vonatkozásban hasonló helyzetben vannak, mint a heteroszexuális párok, mivel ugyanúgy szükségük van a jogaik elismerésére és a kapcsolatuk védelmére, noha a gyakorlat e tekintetben Európa-szerte még csak most van kibontakozóban, és a Szerződő Államok igen széles mozgásteret élveznek, hogy eldönthessék, ez miként illeszthető be a hazai jogrendjükbe (*Schalk és Kopf*, hivatkozva fentebb, 99.-108. bekezdések). Mindezen háttérrel figyelembe véve nyilvánvaló, hogy a helyi hatóság jogos cél érdekében járt el.

106. A továbbiakban azt kell meghatározni, hogy az alkalmazott eszköz arányos volt-e. A Bíróság figyelembe veszi, hogy a kérelmező számára az intézkedés komoly következményeket vont maga után: tekintve a vallási meggyőződése mélységét, nem volt más választása, mint hogy inkább álljon a fegyelmi bizottság elé, mintsem azonos neműek élettársi kapcsolatait jegyezze be, és végül elvesztette az állását. Továbbá az sem mondható, hogy a kérelmező a munkaszerződés megkötésekor lemondott volna a vallása kifejezésre juttatásának jogáról olyan irányban, hogy megtagadja az azonos nemű élettársi kapcsolatok bejegyzését, hiszen az arra vonatkozó követelmény későbbi időpontban lépett életbe. Másrésztől azonban a helyi hatóság intézkedése mások jogainak védelmét hivatott biztosítani, amelyeket az Egyezmény szintén a védelme alá von. A Bíróság általában széles körű mérlegelési szabadságot engedélyez a nemzeti hatóságok számára, amikor azoknak két, az Egyezményben egyaránt rögzített, ám egymással ütköző jog érvényesülése között kell megtalálniuk a méltányos egyensúlyt (lásd például, *Evans kontra Egyesült Királyság* [GC], 6339/05

sz., 77. bekezdés, ECHR 2007-I). A körülményeket figyelembe véve a Bíróság nem látja úgy, hogy a nemzeti hatóságok, azaz a helyi hatóság mint munkaadó, amely fegyelmi tárgyalásra bocsátotta az ügyet, és a hazai bíróságok, amelyek nem adtak helyt a kérelmező diszkriminációra vonatkozó panaszának, túlléptek volna a számukra engedélyezett mérlegelési jogkörön. Ennél fogva nem állítható, hogy a harmadik kérelmező esetében a 9. cikkel együtt olvasott 14. cikkben foglaltak megsértéséről lenne szó.

d. A negyedik kérelmező

107. McFarlane úr fő panaszát az Egyezmény 9. cikkére hivatkozva tette, noha panaszt emelt a 9. cikkel együtt olvasott 14. cikk megsértése miatt is. Egy olyan magáncég alkalmazásában állt, amely a működési elve szerint kötelezte az alkalmazottait, hogy egyenlő szolgáltatásokat nyújtsanak a hetero- és homoszexuális párok számára, és ennek ellenére nem volt hajlandó elkötelezni magát amellett, hogy azonos nemű párok számára is nyújt pszichoszexuális tanácsadást. Mindez fegyelmi eljárásba torkolt. Az egyebek mellett közvetett diszkriminációra vonatkozó panaszát elutasította a Munkaügyi Bíróság után a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság, és a Fellebbviteli Bíróságon nem engedték fellebbezni.

108. A Bíróság elfogadja, hogy McFarlane úr ellenállása a házasságról és a szexuális kapcsolatokról alkotott ortodox keresztény nézeteinek köszönhető, és úgy véli, hogy a vonakodás az azonos nemű pároknak tartott terápiától a vallása és hite kifejezésre juttatása. Az Állam tevőleges kötelezettsége a 9. cikk alapján a kérelmező ugyanezen cikkben rögzített jogait biztosítani.

109. Ezek után azt kell még meghatározni, hogy az Állam eleget tett-e e tevőleges kötelezettségének, és főleg azt, hogy a szóban forgó, egymással ütköző érdekek közt megvalósult-e a méltányos egyensúly (lásd fentebb a 84. bekezdést). Ennek megítélésében a Bíróság figyelembe veszi, hogy az állása elvesztése a kérelmező számára komoly szankció volt, súlyos következményekkel. Másrészt viszont a kérelmező önként jelentkezett a Relate posztgraduális képzési programjába, melynek tárgya a pszichoszexuális tanácsadás volt, és a kérelmező tudta, hogy a Relate rögzített Esélyegyenlőségi Elveket követ, így az ügyfelek szelektálása szexuális orientáció alapján nem lehetséges (lásd fentebb a 32.-34. bekezdéseket). A Bíróság ugyan nem állítja, hogy az, hogy munkaszerződést ír alá és olyan kötelezettségeket vállal, amelyekről előre tudhatja, hogy korlátozni fogják a vallása kifejezésre juttatását, önmagában eldönteni a kérdést, hogy történt-e a 9. cikk tekintetében jogsértés, ebben az esetben annak megítélése érdekében, hogy sikerült-e méltányos egyensúlyt megvalósítani, kellő súllyal figyelembe kell venni (lásd fentebb a 83.

bekezdést). Mindazonáltal a Bíróságnak mint legfontosabb tényezőt, azt kell figyelembe vennie, hogy a munkaadó rendelkezése a diszkriminációmentes szolgáltatásra irányuló működési elv betartását szolgálta. Az Állam számára így széles mérlegelési jogkör állt rendelkezésre, amikor el kellett dönteniük, hogy hogyan állítható fel az egyensúly McFarlane úr valláskifejezési szándéka és a munkaadó mások jogainak tiszteletben tartására vonatkozó érdeke közt. Mindezen körülményeket figyelembe véve a Bíróság nem látja úgy, hogy a jelen esetben a hazai bíróság túllépte volna a mérlegelési jogkörét.

110. Következésképpen a Bíróság nem látja úgy, hogy azzal, hogy a hazai bíróságok nem adtak helyt McFarlane úr panaszainak, megsértették volna az akár önmagában, akár a 14. cikkel együtt olvasott 9. cikkben foglaltakat.

III. AZ EGYEZMÉNY 41. CIKKÉNEK ALKALMAZÁSA

111. Az Egyezmény 41. cikke kimondja:

„Ha a Bíróság az Egyezmény vagy az ahhoz kapcsolódó jegyzőkönyvek megsértését állapítja meg, és az érdekelt Magas Szerződő Fél belső joga csak részleges jóvátételt tesz lehetővé, a Bíróság – szükség esetén – igazságos elégtételt ítél meg a sértett félnek.”

A. Károk

111. Eweida asszony a kiesett jövedelem miatt összesen 3,906.69 font sterling kártérítést követelt, annak kamatával együtt. Panaszolta továbbá, hogy érzései megsértése címén nem vagyoni kárt is szenvedett. Mivel az Állam nem biztosított számára megfelelő hazai jogorvoslatot, hosszasan elhúzódó diszkriminációs hadjárat áldozata lett, amely hazai szinten 30.000 font sterling kártérítésre jogosította volna fel.

112. A Kormány úgy vélte, hogy a kért összeg túlzó, mivel a British Airways felülvizsgálta szabályzatát, és nem sokkal Eweida asszony panaszát követően megváltoztatta egyenruhaviselésre vonatkozó irányelveit. A cég álláspontja szerint a jogsértés megállapítása önmagában is elegendő kárpótlásnak minősül.

113. A Bíróság Eweida asszony esetében jogsértést állapított meg azon az alapon, hogy a hazai joggyakorlat, ahogyan azt az ő panaszára alkalmazták, nem találta meg a megfelelő egyensúlyt a vallásgyakorlás joga és mások érdekei közt. Ugyanakkor az elé terjesztett bizonyítékok alapján nem találja úgy, hogy Eweida asszony, mint állítja, a jogsértés következtében anyagi kárt szenvedett. 2006. szeptember 20-án megtagadták tőle az engedélyt munkahelyén, hogy látható módon keresztet viseljen, mire

ő fizetés nélküli szabadságra távozott, míg a British Airways 2007. februárjában meg nem változtatta álláspontját. 2006. október 23-án a panasz kivizsgálása idejére egyenruhaviselést nem igénylő adminisztrációs munkakört ajánlottak neki azonos bérezéssel, amit ő nem fogadott el. Ezen felül a Munkaügyi Bíróság ítéletében észrevételezte, hogy – amint az a két fél által beterjesztett dokumentumokból egybecsengően kiderül – a 2006 szeptembere és 2007 februárja közti időszakban a kérelmező a kiesett jövedelme kétszeresének megfelelő bevételhez jutott, részben ajándékokból és adományokból, részben egyéb bevételi forrásokból. Ilyen körülmények között a Bíróság nem találja indokoltnak, hogy a Felelős Állam kárpótolja Eweida asszonyt kiesett jövedelme miatt. A Bíróság mindazonáltal figyelembe veszi, hogy szabad vallásgyakorlásra vonatkozó jogának megsértése jelentős hátrányt, frusztrációt és kellemetlenséget okozott Eweida asszonynak, így nem vagyoni kár enyhítése címén, méltányossági alapon 2.000 eurót ítél meg számára.

B. Költségek és kiadások

114. Eweida asszony kérte továbbá a Bíróságot az eljárás során felmerült költségek és kiadások megtérítésére. Ezeket, általános forgalmi adóval együtt, 37.000 euró összegre értékelte, benn foglalva a 9.218 fontos ügyvédi, valamint a 15.000 fontos tanácsadói díjakat.

116. A Kormány részleteiben nem kommentálta ezt az igényt, csak annyit fűzött hozzá, hogy nem áll rendelkezésre kellő bizonyíték arra, hogy ezek a költségek ténylegesen felmerültek.

117. A Bíróság esetjoga szerint a kérelmező csak annyiban jogosult költségei és kiadásai megtérítésére, amennyiben bizonyítja, hogy e költségek ténylegesen és szükségszerűen felmerültek, s összegüket tekintve ésszerűek. A jelen ügyben a birtokában levő dokumentumokra, a fenti kritériumokra és arra a tényre figyelemmel, hogy a Kormány nem állt elő részletes kommentárral, a Bíróság 30.000 euró és az az alapján felmerülő adóköltések megítélését tartja jogszerűnek ilyen címen.

C. Késedelmi kamat

118. A bíróság úgy ítéli meg, hogy a késedelmi kamatnak az Európai Központi Bank marginális kölcsönkamatán kell alapulnia, amelyhez további három százalékpontot kell hozzáadni.

EZEN INDOKOK ALAPJÁN A BÍRÓSÁG

1. Egyhangúlag *úgy dönt*, hogy összekapcsolja a kérelmeket;
2. Egyhangúlag *megállapítja*, hogy a második kérelmező panasza a közvetlen diszkriminációról elfogadhatatlan, és ezen kívül mind a négy kérelem többi része elfogadható;
3. Öt szavazattal kettő ellenében *megállapítja*, hogy az első kérelmező esetében az Egyezmény 9. cikke vonatkozásában jogsértés történt, és megállapítja, hogy nem szükséges a 14. cikkre vonatkozó panaszát a 9. cikkel együtt olvasva külön vizsgálat tárgyává tenni;
4. Egyhangúlag *megállapítja*, hogy a második kérelmező esetében az Egyezmény 9. cikke vonatkozásában – azt akár önállóan, akár a 14. cikkel együtt olvasva – nem történt jogsértés;
5. Öt szavazattal kettő ellenében *megállapítja*, hogy a harmadik kérelmező esetében az Egyezmény 9. cikkével együtt olvasott 14. cikkének vonatkozásában nem történt jogsértés;
6. Egyhangúlag *megállapítja*, hogy a negyedik kérelmező esetében az Egyezmény 9. cikke vonatkozásában – azt akár önállóan, akár a 14. cikkel együtt olvasva – nem történt jogsértés;
7. Öt szavazattal kettő ellenében *megállapítja*, hogy a Felelős Államnak, attól az időponttól számított három hónapon belül, amikor az ítélet az Egyezmény 44. cikkének 2. bekezdése szerint véglegessé válik, az első kérelmező számára nem vagyoni kár tekintetében 2.000 (kettőezer) eurót, továbbá az ezen összeget terhelő adók összegét kell kifizetnie font sterlingben, a teljesítéskori átváltási árfolyam alkalmazásával, és a fent említett három hónap lejártát követően teljesítés időpontjáig a késedelmes időszakra az Európai Központi Bank marginális kamatlábát három százalékponttal meghaladó értékű kamatot kell fizetni a fenti összeg után;
8. Egyhangúlag *megállapítja*, hogy a Felelős Államnak, attól az időponttól számított három hónapon belül, amikor az ítélet az Egyezmény 44. cikkének 2. bekezdése szerint véglegessé válik, az első kérelmező számára költségek és kiadások tekintetében 30.000 (harmincezer) eurót, továbbá az ezen összeget terhelő adók összegét kell kifizetnie font sterlingben, a teljesítéskori átváltási árfolyam alkalmazásával, és a fent említett három hónap lejártát követően teljesítés időpontjáig a késedelmes időszakra az Európai Központi Bank

marginális kamatlábát három százalékponttal meghaladó értékű kamatot kell fizetni a fenti összeg után;

9. A többi kérelmező igazságos elégtétellel kapcsolatos igényeit *elutasítja*.

Készült angol nyelven, írásbeli kihirdetésre került 2013. január 15-én, a Bírósági Eljárási Szabályzat 7. paragrafusának 2. és 3. bekezdése szerint.

Lawrence Early
Hivatalvezető

David Thór Björgvinsson
Elnök

Az Egyezmény 45. cikke 2. bekezdésének, valamint a Bíróság Eljárási szabályzata 74. szabálya 2. bekezdésének megfelelően az ítélethez csatolásra került Bratza bíró és David Thór Björgvinsson bíró, valamint Vučinić bíró és De Gaetano bíró különvéleménye.

DTB
TLE

A különvélemények nem kerültek fordításra, de megtalálhatók angolul és/vagy franciául az ítélet hivatalos szövegváltozatában, mely a Bíróság esetjogi HUDOC adatbázisában található.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013.

Az Emberi Jogok Európai Bíróságának hivatalos nyelvei az angol és a francia. Ez a fordítás semmire nem kötelezi a Bíróságot, mely annak minőségéért sem vállal jótállást. Letölthető az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjogi HUDOC adatbázisából (<http://hudoc.echr.coe.int>) vagy bármely más adatbázisból, mellyel a Bíróság megosztotta. Nem kereskedelmi céllal sokszorosítható abban az esetben, ha a teljes ügycím feltüntetésre kerül a fenti jogfenntartással együtt. Ha e fordítás bármely részét kereskedelmi célra kívánja felhasználni, kérjük lépjen kapcsolatba velünk az alábbi e-mail címen: publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013.

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation does not bind the Court, nor does the Court take any responsibility for the quality thereof. It may be downloaded from the HUDOC case-law database of the European Court of Human Rights (<http://hudoc.echr.coe.int>) or from any other database with which the Court has shared it. It may be reproduced for non-commercial purposes on condition that the full title of the case is cited, together with the above copyright indication. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© **Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2013.**

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (<http://hudoc.echr.coe.int>), ou de toute autre base de données à laquelle HUDOC l'a communiquée. Elle peut être reproduite à des fins non commerciales, sous réserve que le titre de l'affaire soit cité en entier et s'accompagne de l'indication de copyright ci-dessus. Toute personne souhaitant se servir de tout ou partie de la présente traduction à des fins commerciales est invitée à le signaler à l'adresse suivante : publishing@echr.coe.int