



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

© Съвет на Европа/Европейски съд по правата на човека, 2013 г. Този превод не обвързва Съда. За допълнителна информация моля вижте пълните указания за авторските права в края на документа.

© 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.

ЧЕТВЪРТА СЕКЦИЯ

**ДЕЛО EWEIDA AND OTHERS срещу ОБЕДИНЕНОТО  
КРАЛСТВО**

*(Жалби №, № 48420/10, 59842/10, 51671/10 и 36516/10)*

РЕШЕНИЕ

СТРАСБУРГ

15 януари 2013 г.

**ОКОНЧАТЕЛНО**

**27/05/2013**

*Настоящото решение е окончателно съгласно чл. 44 § 2 от Конвенцията. То подлежи на редакционни корекции.*



**По делото Eweida and Others срещу Обединеното кралство,**

Европейският съд по правата на човека (четвърта секция), заседаващ като камера в състав:

Давид Тор Бьоргвинсон, *Председател*,

Николас Братца,

Лех Гарлицки

Пайви Хирвелаа,

Здравка Калайджиева,

Небоиша Вучинич,

Винсент А. Де Гаetano, *съдии*,

и Лорънс Ърли, *секретар на секцията*,

След проведени закрити заседания на 4 септември и 11 декември 2012 г.,

Постановява настоящото решение, прието на тази дата:

**ПРОЦЕДУРА**

1. Делото е образувано по четири жалби (№, № 48420/10, 59842/10, 51671/10 и 36516/10) срещу Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия, подадени до Съда съгласно член 34 от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи („Конвенцията“) от четирима британски граждани, г-жа Надя Еуйда, г-жа Шърли Чаплин, г-жа Лилиан Ладел и г-н Гари МакФарлан („жалбоподателите“), съответно на 10 август 2010 г., 29 септември 2010 г. 3 септември 2010 г. и 24 юни 2010 г.

2. Жалбоподателите се представляват от Отън Ейнсуърт, адвокатска кантора от Манчестър (г-жа Еуйда), г-н Пол Даймънд, (г-жа Чаплин и г-н МакФарлан), и Ормеродс, адвокатска кантора от Кройдън, Съри, (г-жа Ладел). Правителството на Обединеното кралство („правителството“) се представлява от агента си г-жа Ахила Сорнараджах.

3. Жалбоподателите се оплакват, че вътрешното право не е защитило адекватно правото им да изповядват религията си. Г-жа Еуйда и г-жа Чаплин се оплакват в частност от ограниченията, наложени от работодателите им да носят кръст на видно място на вратовете си. Г-жа Ладел и г-н МакФарлан се оплакват по-конкретно от наложените от работодателите им санкции в резултат на притесненията им да предоставят услуги, които считали че толерират хомосексуална връзка. Г-жа Еуйда, г-жа Чаплин и г-н МакФарлан се позовават на член 9 от Конвенцията, самостоятелно и във връзка с член 14, а г-жа Ладел се оплаква само по член 14 във връзка с член 9.

4. На 12 април 2011 г. жалбата на г-жа Чаплин е присъединена към тази на г-жа Еуйда, а жалбата на г-н МакФарлан е присъединена към тази на г-жа Ладел. Всички четири жалби са съобщени на правителството. Съдът реши също да се произнесе по допустимостта и по същество на жалбите едновременно (член 29 § 1). На датата на приемане на настоящото решение той реши също така да обедини всички четири жалби.

5. Следните лица и организации получиха разрешение от Председателя да участват като трети страни в писменото производство (член 36 § 2 от Конвенцията и правило 44 § 2): Комисия за равенство и човешки права; Националното светско общество; Д-р Ян Камогурски и Фондация Алианс защита; епископ Майкъл Назир-Али; Обединение Висши християнски медии; епископите на Честър и Блекбърн; Асоциация Джузепи Досети: Ценностите; Наблюдател на нетолерантността и дискриминацията срещу християни в Европа, Либърти, Институтът Клафам и КЛМ; Европейският център за право и справедливост; Лорд Кари от Клифтън; Международната федерация на организациите за правата на човека (FIDH, ICJ, ILGA-Europe).

6. На 4 септември 2012 г. в Сградата на правата на човека в Страсбург се проведе открито съдебно заседание (правило 59 § 3).

Пред Съда се явиха:

- |                                                |                                |
|------------------------------------------------|--------------------------------|
| (a) <i>за правителството</i>                   |                                |
| г-жа Ахила СОРНАРАЖАХ                          | <i>Агент на правителството</i> |
| г-н Джеймс ИЙДИ QC                             | <i>Адвокат</i>                 |
| г-н Дан СКУИРЗ                                 | <i>Адвокат</i>                 |
| г-жа Сузане ЛЕХРЕР                             | <i>Съветник</i>                |
| г-н Хилтън ЛЕСЛИ                               | <i>Съветник</i>                |
| г-н Уоли ФОРД                                  | <i>Съветник</i>                |
| (b) <i>за първия жалбоподател</i>              |                                |
| г-н Джеймс ДИНГЕМАНС QC                        | <i>Адвокат</i>                 |
| г-жа Сара МУР                                  | <i>Адвокат</i>                 |
| г-н Томас ЕЛИС                                 | <i>Адвокат</i>                 |
| г-н Грегър ПЪПИНГ                              | <i>Съветник</i>                |
| (c) <i>за третия жалбоподател</i>              |                                |
| г-жа Дина РОУЗ QC                              | <i>Адвокат</i>                 |
| г-н Бен ДЖЕФИ                                  | <i>Адвокат</i>                 |
| г-н Крис МакГРУДЪН                             | <i>Адвокат</i>                 |
| г-н Марк ДЖОНС                                 | <i>Съветник</i>                |
| г-н Сам УЕБСТЪР                                | <i>Съветник</i>                |
| (d) <i>за втория и четвъртия жалбоподатели</i> |                                |
| г-н Пол ДАЙМЪНД                                | <i>Адвокат</i>                 |
| г-н Пол КОЛЕМАН                                | <i>Адвокат</i>                 |
| г-н Паша ХМЕЛИК                                | <i>Адвокат</i>                 |

г-жа Андрея УЙЛЯМС

Съветник

г-н Андрю МАРШ

Съветник

Съдът изслуша обръщенията на г-н Еди QC за правителството, г-н Денгеман QC за г-жа Еуйда, г-жа Роуз QC за г-жа Ладел и г-н Даймънд за г-жа Чаплин и г-н МакФарлан.

## I. ОБСТОЯТЕЛСТВА ПО ДЕЛОТО

7. Първата жалбоподателка г-жа Еуйда е родена през 1951 г. и живее в Туикенам. Втората жалбоподателка г-жа Чаплин е родена през 1955 г. и живее в Ексетър. Третата жалбоподателка г-жа Ладел е родена през 1960 г. и живее в Лондон. Четвъртият жалбоподател г-н МакФарлан е роден през 1961 г. и живее в Бристол.

8. Фактите по делото, както са представени от страните могат да бъдат обобщени по следния начин.

### A. Г-жа Еуйда

9. Първата жалбоподателка, която прекарала първите осемнадесет години от живота си в Египет, е практикуващ копски християнин. От 1999 г. работила като част от регистриращия персонал на British Airways Plc, частна фирма.

10. British Airways изисквали от целия персонал, който влиза в контакт с клиентите, да носи униформа. До 2004 г. униформата за жените включвала блуза с висока яка. През 2004 г. British Airways въвели нова униформа, включваща блуза с отворена яка за жените, която да се носи с вратовръзка, която можела да бъде под яката или свободно вързана около врата. Била издадена инструкция за облеклото, която съдържа подробни правила относно всеки аспект на униформата. В раздела озаглавен „Женски аксесоари“ тя включвала следният пасаж:

*„Всеки аксесоар или част от облеклото, които служителят трябва да носи задължително по религиозни причини трябва през цялото време да бъде покрит от униформата. Ако обаче това не е възможно да се направи поради естеството на предмета и начина на носенето му, се изисква съгласието на местното управление с оглед дизайнът да бъде подходящ от гледна точка на съответствието му със стандартите на униформата, освен ако това съгласие вече се съдържа в указанията за униформата. ... NB Не се приема носенето с униформата на никакви други предмети. Трябва да премахнете всяко бижу, което не съответства на посочените по-горе правила.“*

11. Ако е докладвано, че служител носи с работното си облекло на предмет, който не съответства правилата за униформата, практиката на British Airways била да поиска от служителя да премахне предмета или ако е необходимо да го върне вкъщи за да се преоблече. Времето, прекарано от служителя в оправяне на униформата било приспадано от

трудовете му възнаграждение. Сред частите от облеклото, за които British Airways приемали, че са задължителни за някои религии, и които не могли да бъдат прикрити под униформата било дадено разрешение на мъжете служители сикхи да носят тъмно син или бял тюрбан и да показват сикхска гривна през лятото ако имат разрешение да носят блуза с къс ръкав. Жените мюсюлманки от наземния състав могли да носят хиджаб (забрадки) в цветове, одобрени от British Airways.

12. До 20 май 2006 г. г-жа Еуйда носела кръст по време на работа, прикрит под облеклото ѝ. От 20 май 2006 г. тя решила за започне да носи кръста открито, като знак на принадлежността ѝ към вярата. Когато в този ден тя отишла на работа, ръководителят ѝ поискал да премахне кръста и верижката или да ги скрие под вратовръзката. Г-жа Еуйда първоначално отказала, но в крайна сметка се съгласила да се съобрази с указанията, след като обсъдила въпроса с висш мениджър. На 7 август 2006 г. г-жа Еуйда отново се явила на работа с кръста на видно място и отново, макар и неохотно се съгласила да се съобрази с правилата за носене на униформата, след като била предупреждена, че ако откаже ще бъде върната въщи без възнаграждение. На 20 септември 2006 г. тя оказала да прикрие или да премахне кръста и била върната въщи без да получава възнаграждение за времето, докато реши да се съобрази с договорното си задължение да спазва правилата за носене на униформата. На 23 октомври 2006 г. ѝ била предложена административна работа без контакт с клиенти, която не би изисквала от нея да носи униформа, но тя отказала предложението.

13. В средата на октомври 2006 г. се появили поредица от публикации във вестници за случая на г-жа Еуйда, с критики към British Airways. На 24 ноември 2006 г. British Airways обявили преразглеждане на правилата си относно униформата по отношение на носенето на видими религиозни символи. След консултации с представителите на служителите и на профсъюзите, на 19 януари 2007 г. било решено да се приемат нови правила. Считано от 1 февруари 2007 г. показването на религиозни и благотворителни символи било разрешено след одобрение. Някои символи като кръста и звездата на Давид получили незабавно одобрение. Г-жа Еуйда се върнала на работа на 3 февруари 2007 г. с разрешение да носи кръста в съответствие с новите правила. British Airways обаче отказали да я обезщетят за загубеното възнаграждение за времето, през което е предпочела да не ходи на работа.

14. На 15 декември 2006 г. г-жа Еуйда подала оплакване до трудовия трибунал, претендирайки между другото обезщетение за непряка дискриминация в нарушение на правило 3 от Правилника равенство на работното място (Религия и Убеждения) от 2003 г. („Правилника от 2003 г.: виж параграф 41 по-долу), оплаквайки се

също от нарушение на правото ѝ да изповядва религията си в противоречие с член 9 от Конвенцията. Трудовият трибунал отхвърлил претенцията на г-жа Еуйда. Той приел, че носенето на видно място на кръст не било задължително изискване на християнската религия, а личен избор на г-же Еуйда. Нямащо доказателства, че някой друг сред униформените служители, наброяващи близо 30 000, някога е правил такова искане или претенция, още по-малко пък е отказвал да работи, ако то не е изпълнено. Следователно жалбоподателката не била установила, че правилата за носене на униформата са поставили християните като цяло в неблагоприятно положение, което било изискване за да се докаже оплакване за непряка дискриминация.

15. Г-жа Еуйда подала жалба до апелативния трудов трибунал, който я отхвърлил на 20 ноември 2008 г. Апелативният трудов трибунал приел, че г-жа Еуйда не било необходимо да доказва, че други християни също са се оплаквали от правилата, относно униформите, тъй като едно лице може да бъде поставено в конкретно неблагоприятно положение по смисъла на правило 3(1) от Правилника от 2003 г. дори ако против волята си се е съобразило с ограниченията за носене на видими религиозни символи. Въпреки това апелативният трудов трибунал стигнал до заключението, че разбирането за непряка дискриминация предполага дискриминация срещу определена група, и че жалбоподателката не била доказала, че такава група е поставена в неблагоприятно положение.

16. Г-жа Еуйда подала жалба до апелативния съд, който отхвърлил жалбата на 12 февруари 2010 г. От нейно име се твърдяло, че трудовият трибунал и апелативният трудов трибунал неправилно са приложили закона, и че всичко, което е необходимо за да се докаже непряка дискриминация било доказването на неблагоприятното положение на едно конкретно лице. Апелативният съд отхвърлил този довод, като според него той не се подкрепял от тълкуването на Правилника от 2003 г. Той възприел подхода на апелативния трудов трибунал, приемайки че:

„... за да се установи непряка дискриминация трябва да е възможно да се направят някои общи заключения, които да се отнасят до определена религиозна група, така че работодателят да има разумната възможност да прецени, че някоя конкретна разпоредба може да има сериозно отрицателно въздействие върху тази група.“

Освен това дори правните аргументи на г-жа Еуйда да били верни, и непряката дискриминация да може да се приравни с неблагоприятното положение на едно конкретно лице, възникнало в резултат на желанието му да изяви убежденията си по даден начин, фактическите констатации на трудовия трибунал показвали, че правилото било пропорционално средство за постигане на легитимна цел. В продължение на около седем години никой, в това число и г-жа Еуйда,

не е подал оплакване срещу това правило, а веднага след като въпросът е бил повдигнат той бил добросъвестно разгледан. Междувременно British Airways предложили на жалбоподателката да я преместят без да загуби възнаграждението си, на длъжност, която не включва контакт с външни лица, но жалбоподателката предпочела да отхвърли предложението и вместо това да не се явява на работа и да претендира възнаграждението си като обезщетение. Освен това апелативният съд не смятал, че практиката на този Съд по член 9 от Конвенцията ще помогне на г-жа Еуйда. Той се позовал на решение на Камарата на лордовете по *R (SB) v Governors of Denbigh High School* [2006] UKHL 15, по което Лорд Бингам е анализирал практиката на Съда и на Комисията, като е заключил:

„Страсбургските институции изобщо не изразяват готовност да установяват намеса в правото на изповядване на религиозни убеждения чрез практикуване или религиозни ритуали, ако лицето доброволно е приело да изпълнява длъжност или функция, която не е съвместима с тази практика или ритуал и ако има други средства на разположение на това лице да практикува или изпълнява ритуалите на религията си без прекомерни трудности или неудобства“.

17. На 26 май 2010 г. Върховният съд отказал да разгледа жалбата на г-жа Еуйда.

## **В. Г-жа Чаплин**

18. Втората жалбоподателка е също практикуваща християнка. Тя носела кръст на видно място на верижка около врата си от 1971 г., когато приела първо причастие, като израз на вярата си. Тя е убедена, че премахването на кръста би представлявало нарушение на вярата ѝ.

19. Г-жа Чаплин се дипломирала като медицинска сестра през 1981 г. и била назначена в Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust - държавна болница, от април 1989 г. до юли 2010 г. с изключителен трудов опит. По време на събитията по делото тя работела в отделението за стари хора. Болницата имала правила за униформите, основани на указания на Министерството на здравеопазването. Правилата за униформите на болницата предвиждали в 5.1.5, че „Носенето на бижута трябва да бъде дискретно“, а в параграф 5.3.6 се посочвало:

„5.3.6 За да се намали рискът от вътрешна инфекция [sic] носенето на бижута да се сведе до минимум (виж 5.1.11). Това означава:

Един обикновен гладък пръстен, който да не пречи на хигиената на ръцете,

Чифт обикновени дискретни обици.

Да не се носят огърлици за да се намали рискът от наранявания при обслужване на пациентите.

Ако има пиърсинг на лицето трябва да бъде премахнат или прикрит.“

Параграф 5.1.11 предвижда:

„Всеки служител, който желае да носи определен вид облекло или бижута поради религиозни или културни съображения трябва да постави въпроса пред прекия си ръководител, който не може да откаже одобрение без основание.“

Пред Трудовия трибунал имало доказателства, че, по здравословни причини и с оглед на сигурността, друга медицинска сестра християнка била помолена да премахне кръста и верижката, а две медицински сестри сикхи били информирани, че не могат да носят гривна или кирпан, и че са се съобразили с тези указания. На две лекарки мюсюлманки било дадено разрешение да носят плътно прилепнали „спортни“ забрадки хиджаб, наподобяващи подшлемник.

20. През юни 2007 г. били въведени нови болнични униформи, които за пръв път включвали V-образни туники за медицинските сестри. През юни 2009 г. ръководителят на г-жа Чаплин поискал от нея да премахне „огърлицата“ си. Г-жа Чаплин настояла, че кръстът е религиозен символ и поискала разрешение да го носи. Било ѝ отказано поради това, че верижката и кръстът могат да предизвикат нараняване ако възрастен пациент ги дръпне. Тогава г-жа Чаплин предложила да носи кръста на верижка, подсикурена с магнитни закопчалки, които ще се разкопчечат веднага ако бъдат дръпнати от пациент. Здравните власти обаче отказали на основание, че кръстът сам по себе си може да представлява опасност за здравето и сигурността ако е оставен да виси свободно, например ако попадне в контакт с отворени рани. Накрая, било ѝ предложено да прикрепи кръста и верижката към връвчицата, която държи идентификационния и бадж. Всички служители трябвало да носят идентификационен бадж, прикачен към джоба или на връв. Те обаче трябвало да премахват баджа и връвта когато изпълняват преки болнични задължения и по тази причина жалбоподателката отхвърлила и това предложение. През ноември 2009 г. г-жа Чаплин била преместена на немедицинска временна длъжност, която била премахната през юли 2010 г.

21. Тя подала жалба до трудовия трибунал през ноември 2009 г. с оплакване за пряка и непряка дискриминация по религиозни причини. В решението си от 21 май 2010 г. трудовият трибунал приел, че няма пряка дискриминация, тъй като позицията на болницата се основавала на съображения, свързани със здравето и безопасността, а не на религиозни основания. Що се отнася до оплакването за непряка дискриминация, той приел, че няма доказателства за това, че „лица“, различни от жалбоподателката, са били поставени в особено неблагоприятно положение. Освен това отговорът на болницата на молбата на г-жа Чаплин да носи кръста на видно място бил пропорционален.

22. Жалбоподателката била посъветвана, че в светлината на решението на апелативния съд по делото на г-жа Еуйда евентуална жалба по прилагане на закона пред апелативния трудов трибунал не би имала изгледи за успех.

### С. Г-жа Ладел

23. Третата жалбоподателка е християнка. Тя поддържа възгледа, че бракът е пожизнен съюз между мъж и жена, и искрено вярва, че еднополовите граждански съжителства противоречат на божия закон.

24. Г-жа Ладел била наета в местната управа на Лондонското предградие Ислингтън от 1992 г. Ислингтън имал политика за равенство и разнообразие, наречена „Достойнство за всички“, в която *inter alia* се казвало:

„Ислингтън е горд с разнообразието си и съветът ще се противопостави на дискриминацията във всичките ѝ форми. „Достойнство за всички“ трябва да бъде практика за всички служители на Ислингтън, жители и ползватели на услуги, без оглед на възраст, пол, увреждане, вяра, раса, сексуална ориентация, националност, доходи или здравословно състояние. ...“

Съветът насърчава единството на общността и равенството между всички групи, но специално ще се противопоставя на дискриминацията, основана на възраст, увреждане, пол, раса, религия и сексуална ориентация. ...

Най-общо Ислингтън ще:

(а) Защищава единството на общността чрез популяризиране на споделените ценности на общността и разбирателството, укрепвано чрез равенство, уважение и достойнство за всички. ...

Политиката на съвета е всеки да бъде третиран справедливо и без дискриминация. Ислингтън се стреми да гарантира, че:

- Служителите му ще бъдат третирани честно и равноправно на работното си място
- Клиентите получават справедлив и равноправен достъп до услугите на Съвета
- Служителите и клиентите се третират с достойнство и уважение

Съветът активно ще отстранява дискриминационните бариери, които могат да попречат на хората да получат тази възможност за работа и услуги, на която имат право. Съветът няма да насърчава процеси, отношения и поведение, разкриващи дискриминация, в това число тормоз, преследване и малтретиране поради предразсъдъци, отхвърляне, лекомислие и стереотипи. ...

Всички служители следва да насърчават тези ценности по всяко време и да работят съгласно тази политика. Служителите, за които се констатира, че

нарушават политиката, могат да бъдат подведени под дисциплинарна отговорност.“

25. През 2002 г. г-жа Ладел станала регистратор на ражданията, умираията и браковете. Макар че получавала възнаграждението си от местната власт и била задължена да се съобразява с политиките ѝ, тя не била наета на работа от нея, а изпълнявала длъжност под егидата на Главния регистратор. Законът за гражданското съжителство от 2004 г. влязъл в сила в Обединеното кралство на 5 декември 2005 г. Законът предвидил правна регистрация на гражданските съжителства между две лица от еднакъв пол, като им предоставил права и задължения, еднакви с тези на женените двойки. През декември 2005 г. в Ислингтън решили да назначат всички съществуващи регистратори на раждания, умираията и бракове за регистратори на гражданските съжителства. Нямали задължение да го правят, тъй като законодателството изисквало единствено да се осигури достатъчен брой регистратори на граждански съжителства, които да изпълняват тази функция на съответната територия. Някои други местни власти в Обединеното кралство избрали друг подход, като позволили на регистратори, които поради религиозните си убеждения вътрешно се противопоставили на формирането на граждански съжителства, да предпочетат да откажат назначаването като регистратори на гражданските съжителства.

26. Първоначално на г-жа Ладел било позволено да направи неформални уговорки с колегите си за да разменят длъжностите си, така че да не ѝ се налага да провежда церемониите по сключване на граждански съжителства. През март 2006 г. обаче двама нейни колеги се оплакали, че отказът ѝ да изпълнява тези задължения бил дискриминационен. В писмо от 1 април 2006 г. г-жа Ладел била информирана, че според местните власти отказът ѝ да се занимава с гражданските съжителства би я поставил в нарушение на Кодекса за поведение и на политиката за равенство. От нея било поискано да потвърди писмено, че от този момент нататък ще изпълнява церемониите по сключване на граждански съжителства. Третата жалбоподателка не се съгласила и поискала местните власти да направят така, че да се съобразят с вярата ѝ. През месец май 2007 г. атмосферата в службата се влошила. Отказът на г-жа Ладел да сключва граждански съжителства причинявал затруднения в графика и натоварвал останалите служители, като се получавали оплаквания от хомосексуални колеги, че се чувстват преследвани. През май 2007 г. местните власти започнали предварително разследване, което приключило през юли 2007 г. с препоръката срещу г-жа Ладел да започне официално дисциплинарно производство за това че като отказва да изпълнява задълженият си по гражданските съжителства с оглед сексуалната ориентация на страните, тя не се съобразява с кодекса за поведението и с политиката за равенство и разнообразие на

местната власт. Изслушването по дисциплинарното производство се провело на 16 август 2007 г. След изслушването г-жа Ладел била помолена да подпише нова длъжностна характеристика, съгласно която тя трябвало да се занимава с непосредственото водене на регистъра на гражданските съжителства и с административната работа във връзка с гражданските съжителства, но без да трябва да провежда церемонии.

27. Г-жа Ладел подала оплакване до трудовия трибунал с твърдения за пряка и непряка дискриминация, основана на религия и убеждения и за тормоз. На 1 декември 2007 г. влязъл в сила Законът за статистиката и регистрацията от 2007 г. като г-жа Ладел не била повече служител на главния регистратор, а вместо това станала служител в местната власт, която сега имала правомощията да я уволни. Пред трудовия трибунал било изтъкнато, че ако жалбоподателката изгуби делото имало голяма вероятност да бъде уволнена.

28. На 3 юли 2008 г. съдът уважил оплакванията за пряка и непряка религиозна дискриминация и за тормоз, като приел че местните власти са „отдали по-голямо значение на правата на общността на лесбийките, гейовете, бисексуалните и транссексуалните, отколкото на правата на [г-жа Ладел], изповядваща православната християнска вяра. Местната власт обжалвала пред апелативния трудов трибунал, който на 19 декември 2008 г. отменил решението на трудовия трибунал. Той приел, че третирането на г-жа Ладел от страна на местните власти е представлявало пропорционално средство за постигане на легитимна цел, а именно предоставянето на услугите по регистрация на недискриминационна основа.

29. Решението на апелативния трудов трибунал било обжалвано пред апелативния съд, който на 15 декември 2009 г. потвърдил заключенията на апелативния трудов трибунал. В параграф 52 той посочил следното:

„...обстоятелството, че отказът на г-жа Ладел да изпълнява дейности по гражданските съжителства е основан на религиозните ѝ възгледи за брака не може да оправдае заключението, че властите в Ислингтън не трябва да преследват докрай целта си, а именно всички регистратори да изпълняват дейности по гражданските съжителства като част от политиката Достоянство за всички. Г-жа Ладел била назначена на служебна длъжност и работила за държавно учреждение. От нея се очаквало да изпълнява чисто светски дейности, които се считат за част от работата ѝ. Отказът на г-жа Ладел да изпълнява тази дейност е свързан с дискриминация срещу гей хората при изпълнение на служебните ѝ задължения. Било ѝ възложено да изпълнява тази дейност съгласно политиката Достоянство за всички в Ислингтън, чиято благородна цел била да се избегне или най-малкото да се намали дискриминацията сред служителите в Ислингтън, както и между Ислингтън (и служителите му) и членовете на общността, която обслужват. Отказът на г-жа Ладел бил оскърбителен спрямо най-малко двама от колегите ѝ гейове. Възраженията на г-жа Ладел се базирали на възгледите ѝ за брака, които не са в основата на

религията ѝ. Изискванията на Ислингтън по никакъв начин не са и попречили да практикува религията си както желае.“

Апелативният съд стигнал до заключението, че член 9 от Конвенцията и практиката на Съда подкрепят становището, че желанието на г-жа Ладел за зачитане на религиозните ѝ възгледи не би могло „...да надделее над загрижеността на властите в Ислингтън за гарантиране, че всички регистратори ще показват еднакво уважение както към хомосексуалната, така и към хетеросексуалната общност.“ Освен това отбелязал, че от влизането в сила на Правилата от 2007 г. (виж параграф 42 по-горе), след като г-жа Ладел е била определена за регистратор на гражданските съжителства, властите в Ислингтън не само са имали право, но е трябвало да я задължат да извършва дейности по гражданските съжителства.

30. Искането на жалбоподателката жалбата ѝ да бъде разгледана от Върховния съд било отхвърлено на 4 март 2010 г.

#### **D. Г-н МакФарлан**

31. Четвъртият жалбоподател е практикуващ християнин и бивш старейшина на голяма мултикултурна църква в Бристол. Той поддържа дълбоко и искрено убеждение, че според Библията хомосексуалната дейност е греховна, и че той не трябва да прави нищо, което пряко подкрепя такава дейност.

32. Рилейт Ейвън Лимитед („Рилейт“) е част от Федерацията Рилейт, национална частна организация, предоставяща конфиденциална полова терапия и консултантски услуги по взаимоотношенията. Рилейт и съветниците ѝ са членове на Британската асоциация за сексуална и междуличностна терапия (BASRT). Тази Асоциация има етичен кодекс и Принципи за добра практика, които се спазват от Рилейт и съветниците ѝ. Параграфи 18 и 19 от Кодекса предвиждат следното:

##### **„Признаване на правото на самоопределение, като например:**

18. Зачитане на автономията и неотменното право на самоопределение на клиентите и на другите, свързани с клиентите лица. Не е уместно терапевтът да налага конкретен набор от стандарти, ценности или идеали на клиентите си. Терапевтът трябва да признава и да работи по начин, който зачита ценностите и достойнството на клиентите (и колегите) със специално внимание към въпроси като религия, раса, пол, възраст, убеждения, сексуална ориентация и увреждане.

##### **Осъзнаване на собствените предразсъдъци, като например:**

19. Терапевтът трябва да познава собствените си предразсъдъци и да избягва дискриминация, основана например на религия, раса, пол, възраст, убеждения, сексуална ориентация, увреждане. Терапевтът носи отговорност за осъзнаването на собствените си предразсъдъци и стереотипи и следва по-конкретно да преценява начините, по които това може да засегне терапевтичната връзка.“

Рилейт има също и Политика за равни възможности, която подчертава позитивното задължение за постигане на равенство. Част от нея гласи:

„Рилейт Ейвън се ангажира да гарантира, че никое лице – попечители, персонал, доброволци, съветници и клиенти – няма да получава по-неблагоприятно третиране на основата на лични или групови характеристики, като например раса, цвят на кожата, възраст, култура, здравословно състояние, сексуална ориентация, семейно положение, увреждане [или] принадлежност към социално икономическа група. Рилейт Ейвън не само спазва буквата на закона, но също и позитивната политика, с която се постигат целите за гарантиране на равенство на възможностите за всички работещи в Центъра (без оглед на длъжността им) и за всички наши клиенти.“

33. Г-н МакФарлън работел за Рилейт като консултант от май 2003 г. до март 2008 г. Първоначално той имал известни притеснения относно предоставянето на консултантски услуги за еднополови двойки, но след обсъждане с ръководителя си приел, че простото консултиране на хомосексуални двойки не включва насърчаване на такива взаимоотношения, поради което той бил готов да продължи. В последствие предоставил консултантски услуги на две лесбийски двойки без проблем, макар че в нито един от случаите не изникнал чисто сексуален проблем.

34. През 2007 г. г-н МакФарлан започнал следдипломна квалификация по психо-социална терапия в Рилейт. През есента на същата година в Рилейт се появили съмнения, че той не желае да работи по сексуални въпроси с хомосексуални двойки. През октомври 2007 г. в отговор на тези съмнения управителят на Рилейт г-н Б, провел среща с г-н МакФарлан. Жалбоподателят потвърдил, че изпитва затруднения да съвмести работата си с двойки по еднополови сексуални практики със задълженията си да спазва учението на Библията. Г-н Б изразил загриженост, че не би било възможно да се филтрират клиенти, така че да не се допуска г-н МакФарлан да предоставя психо-сексуална терапия на лесбийски, гей или бисексуални двойки.

35. На 5 декември 2007 г. г-н Б получил писмо от други терапевти, изразяващи притесненията си, че неназован консултант не желаел да работи с гей, лесбийки и бисексуални клиенти по религиозни причини. На 12 декември 2007 г. г-н Б изпратил писмо до г-н МакФарлан, в което посочвал, че е разбрал за отказа му да работи с еднополови двойки по определени въпроси, и че се опасява, че това е дискриминационно и противоречи на Политиката за равни възможности на Рилейт. Той изискал от г-н МакФарлан до 19 декември 2007 г. писмено да потвърди, че ще продължи да консултира еднополови двойки по междуличностни отношения и психо-сексуална терапия, като ако не го направи го заплашвала дисциплинарна отговорност. В отговора си от 2 януари 2008 г. г-н МакФарлан

потвърдил, че няма резерви към консултирането на еднополови двойки. Възгледите му относно предоставянето на психо-сексуална терапия на еднополови двойки все още били в процес на развитие, тъй като все още не му се е налагало да извършва този вид работа. Г-н Б разтълкувал това като отказ на г-н МакФарлан да потвърди, че ще провежда психо-сексуална терапия с еднополови двойки, поради което го отстранил от работа до приключване на дисциплинарното разследване. По време на среща в хода на разследването от 7 януари 2008 г. жалбоподателят признал, че има конфликт между религиозните му убеждения и психо-сексуалната му терапия с еднополови двойки, но казал, че ако трябва да извършва тази работа той ще го направи и ако възникнат някакви проблеми ще говори с ръководителя си. Това било възприето от г-н Б като поемане на задължение от страна на г-н МакФарлан да се съобразява с политиките на Рилейт, поради което спрял дисциплинарното производство.

36. След телефонен разговор с четвъртия жалбоподател, прекият му ръководител се обърнал към г-н Б за да изрази сериозната си загриженост. Тя смятала, че г-н МакФарлан или е объркан относно въпроса с психо-социалната терапия при еднополовите двойки или не е откровен. Когато тези опасения му били споделени, г-н МакФарлан посочил, че възгледите му не са се променили от предходното обсъждане и че всяка задача ще бъде разгледана при поставянето ѝ. На 17 март 2008 г. той бил извикан на следваща дисциплинарна среща, на която му бил поставен въпросът дали е променил мнението си, но той просто отговорил, че няма какво повече да добави към това, което е казал на 7 януари 2008 г.

37. На 18 март 2008 г. г-н Б уволнил г-н МакФарлан най-общо поради сериозно неизпълнение на служебните задължения, със заключението, че жалбоподателят е обещал да се съобразява с политиките на Рилейт и да извършва сексуално консултиране на еднополови двойки без да има никакво намерение да го прави. Следователно не би могло да му се има доверие, че ще изпълнява функциите си в съответствие с Политиката на равни възможности. На 28 април била проведена помирителна среща. Искането за преразглеждане било отхвърлено поради това, че липсата на доверие у г-н Б, за това, че г-н МакФарлан ще се съобразява със съответните политики, била оправдана.

38. Г-н МакФарлан подал жалба до трудовия трибунал, оплаквайки се *inter alia* от пряка и непряка дискриминация, несправедливо и незаконно уволнение. Съдът постановил решението си на 5 януари 2009 г. Той приел, че г-н МакФарлан не е бил подложен на пряка дискриминация в противоречие с правило 3(1)(а) от Правилника от 2003 г. (виж параграф 41 по-долу). Той не бил уволнен поради вярата си, а защото се считало, че не се съобразява с политиките, отразяващи

разбиранията на Рилейт. Що се отнася до оплакването за непряка дискриминация по правило 3(1)(b), трибуналет приел, че изискването на Рилейт консултантите му да спазват политиката за равни възможности е в състояние да постави лице, изповядващо религиозни възгледи като г-н МакФарлан в неблагоприятно положение. Целта на изискването обаче била да се предоставят всеобхватни консултантски услуги във всички групи на общността без оглед на сексуална ориентация, като тази цел е легитимна. Ангажиментът на Рилейт да предоставя услуги на недискриминационна основа бил основополагащ в работата му и то имало право да изисква от г-н МакФарлан недвусмислено обещание, че ще предоставя безрезервно пълния обхват на консултантски услуги спрямо всички групи клиенти. Той не дал такова уверение. Филтрирането на клиенти, макар и да върши работа до известна степен, не би могло да защити клиентите от евентуално отхвърляне от г-н МакФарлан, колкото и тактично той да се отнася към проблема. Следователно уволнението му било пропорционално средство за постигане на легитимна цел. Следователно оплакването от дискриминация било неоснователно. В заключение трибуналет отхвърлил оплакването за несправедливо уволнение, приемайки, че Рилейт несъмнено и основателно е изгубило доверие към г-н МакФарлан до такава степен, че да не може да бъде сигурно, че ако бъде изправен пред случай на сексуални проблеми в еднopolова двойка в хода на консултирането той би го извършил според очакванията на двойката, и без възражения или резерви, произтичащи от ограниченията, наложени от искрените му религиозни убеждения.

39. Г-н МакФарлан обжалвал заключенията на трибунала във връзка с пряка и непряка дискриминация и несправедливо уволнение пред трудовия апелативен трибунал. На 30 ноември 2009 г. трудовият апелативен трибунал приел, че трибуналет правилно е отхвърлил оплакванията. Той отхвърлил довода на г-н МакФарлан, че не било законно да се прави разграничение между противопоставяне на религиозни убеждения и противопоставяне на конкретно действие, разкриващо тези убеждения и приел, че този подход е в съответствие с член 9 от Конвенцията. Разгледал доводите на Рилейт, че компромисът предложен от г-н МакФарлан бил неприемлив по принцип, тъй като било „изцяло в противоречие с разбиранията на организацията да приема положение, в което консултант може да откаже да се занимава с конкретни клиенти, тъй като не одобрява поведението им“, и че не било практично да се поддържа система, в която консултантът да може да отказва да консултира еднopolови двойки ако с оглед обстоятелствата той счита, че би насърчил сексуални прояви от тяхна страна. Рилейт имало право да откаже да се съобрази с възгледи, противоречащи с декларираните основополагащи принципи. При тези

обстоятелства доводите, че съобразяването с възгледите на жалбоподателя е практически осъществимо са неуместни.

40. Г-н МакФарлан направил искане до апелативния съд жалбата срещу решението на трудовия апелативен трибунал да бъде допусната за разглеждане. На 20 януари 2010 г. апелативният съд отхвърлил искането с мотива, че няма реални изгледи за успех на жалбата в светлината на решението на апелативния съд от декември 2009 г. по делото *Ladele*. След отказа на Върховния съд да допусне за разглеждане жалбата по делото *Ladele*, г-н Мак Фарлан подновил искането си за допускане на жалбата. След проведено заседание това искане отново било отхвърлено на 29 април 2010 г. с мотива, че настоящият случай не се различава съществено от *Ladele*.

## II. ПРИЛОЖИМО ВЪТРЕШНО ПРАВО

41. Правило 3 от Правилник за равенството на работното място (религия или убеждения) от 2003 г. гласи:

### „3. Дискриминация основана на религия или убеждения

(1) За целите на настоящия Правилник едно лице („А“) извършва дискриминация спрямо друго лице („В“) ако –

....

(b) А прилага спрямо В разпоредба, критерий или практика, които прилага или би приложил еднакво към лица с религия или убеждения различни от тези на В, но –

(i) поставят или могат да поставят лица от същата религия или убеждения като на В в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица,

(ii) които поставят В в това неблагоприятно положение, и

(iii) А не може да покаже, че те представляват пропорционално средство за постигане на легитимна цел.“

Правило 2(1) предвижда, че „религия“ означава всяка религия и „убеждение“ означава всяко религиозно убеждение.

42. Правило 3 Правилника по Закона за равенството (сексуална ориентация) от 2007 г. предвижда:

### „3. Дискриминация, основана на сексуална ориентация

(1) За целите на настоящия Правилник едно лице („А“) извършва дискриминация спрямо друго лице („В“) ако въз основа на сексуалната ориентация на В или на всяко друго лице освен А, А третира В по-неблагоприятно отколкото третира или би третирал останалите (в случай че няма съществена разлика в съответните обстоятелства).

....

(3) За целите на настоящия Правилник едно лице („А“) извършва дискриминация спрямо друго лице („В“) ако А прилага спрямо В разпоредба, критерий или практика –

(а) които прилага или би прилагал еднакво спрямо лица с различна сексуална ориентация от В,

(b) които поставят лица със същата сексуална ориентация като В в по-неблагоприятно положение, сравнени с някои или всички останали (ако няма съществена разлика в съответните обстоятелства),

(с) които поставят В в по-неблагоприятно положение в сравнение с някои или всички лица, които не са с неговата сексуална ориентация (ако няма съществена разлика в съответните обстоятелства), и

(d) които А не може да оправдае разумно чрез позоваване на основания, различни от сексуалната ориентация на В.“

Във връзка с предоставянето на стоки, услуги и придобивки правило 4 предвижда:

„(1) незаконно е едно лице („А“), занимаващо се с предоставянето на обществеността или на част от нея на стоки, придобивки или услуги да извършва дискриминация спрямо лице („В“), което иска да получи или използва тези стоки, придобивки или услуги—

(а) чрез отказ да предостави на В стоките, придобивките или услугите,

(b) чрез отказ да предостави на В стоки, придобивки или услуги от същото или сходно качество с това на стоките, придобивките или услугите, които А обикновено предоставя на—

(i) обществеността, или

(ii) част от обществеността, към която принадлежи В,

(с) чрез отказ да предостави на В стоките, придобивките или услугите по същия или сходен начин на начина, по който А обикновено предоставя стоки, придобивки или услуги на—

(i) обществеността, или

(ii) част от обществеността, към която принадлежи В, или

(d) чрез отказ да предостави на В стоки, придобивки или услуги при условия, които са същите или сходни с условията, при които А обикновено предоставя стоките, придобивките или услугите на—

(i) обществеността, или

(ii) част от обществеността, към която В принадлежи.

(2) Параграф (1) се прилага по-конкретно за—

(а) достъпа или използването на място, до което обществеността има достъп,

(b) настаняването в хотел, пансион, или друго подобно място,

....“

Правило 8(1) предвижда, че е незаконно държавно учреждение, в изпълнение на функциите си да извършва всякакви действия, представляващи дискриминация. Правило 30 предвижда, че всяко действие, извършено от лице, при изпълнение на служебните му задължения, ще се счита за извършено както от работодателя, така и от лицето.

43. Рамкова Директива на ЕС за равно третиране в областта заетостта и професиите 2007/78/ЕС е в основата на всяка от тези разпоредби. При определянето на понятието за дискриминация член 2(2)(b) от нея предвижда че:

„...непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:

i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или

ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредба, критерий или практика.“

44. Националните съдилища в Обединеното кралство са разгледали в подробности въпросите, повдигнати в настоящите жалби. По-конкретно Камарата на Лордовете е имала повод да разгледа въпросите относно изразяването на религиозни убеждения и обстоятелствата, при които е налице намеса по член 9 в две водещи дела.

45. По делото *R (Williamson and Others) v. Secretary of State for Education and Employment* [2005] UKHL 15 жалбоподателите се оплакват, че забраната в Обединеното кралство за телесни наказания над деца при подходящи обстоятелства нарушава правото им на свобода на изразяване на религиозните им убеждения по член 9 от Конвенцията. В параграф 23, обсъждайки какво представлява „изповядването“ на убеждение, Лорд Никълс от Биркенхед, с когото се съгласяват лордовете Бингам, Браун и Уолкър и Лейди Хейл, установява някои основни принципи:

„... убеждението трябва да отговаря на някои скромни, обективни минимални изисквания. Тези минимални изисквания се съдържат мълчаливо в член 9 от

Европейската конвенция и в съответните гаранции в други инструменти по правата на човека. Убеждението трябва да съответства на основните стандарти за човешко достойнство или неприкосновеност. Например, изповядването на религиозни убеждения, които предполагат подлагането на други хора на изтезания или нечовешко наказване, не биха подлежали на защита. Убеждението трябва да се отнася до въпроси, които не са просто тривиални. То трябва да притежава съответна степен на сериозност и важност. Както беше казано, то трябва да бъде убеждение по фундаментален проблем. Що се отнася до религиозните убеждения, тази предпоставка е очевидно изпълнена. Убеждението трябва да бъде и последователно, в смисъл да бъде понятно и в състояние да бъде разбрано. Още веднъж обаче, в това отношение не би трябвало да се поставят твърде големи изисквания. Обикновено религията предполага вяра в свръхестественото. Тя не винаги позволява ясно обяснение, или още по-малко рационална обосновка. Често използваният език е езикът на алегорията, символите и метафората. В зависимост от разглеждания въпрос, от лицата не може винаги да се очаква да се изразяват убедително или точно. Нито пък личните убеждения са постоянни и статични. Убежденията на всяко лице са отворени към промени в течение на живота му. Като цяло тези минимални изисквания не могат да бъдат поставени на такова ниво, което би лишило убежденията на различни малцинства от защитата, която искат да получат по Конвенцията....“

По-нататък в параграф 32, негова Светлост продължава:

„... при преценката дали... дадено поведение представлява изповядване на убеждение на практика, за целите на член 9 лицето трябва първо да определи характера и обхвата на убеждението. Ако... убеждението има формата на възприето задължение за извършване на действие по определен начин, тогава по принцип извършването на това действие в съответствие с убеждението представлява само по себе си изповядване на това убеждение на практика. В такива случаи действието е „интимно свързано“ с убеждението, съгласно фразеологията на Страсбург....“

46. Случаят на *R (Begum) v. Headteacher and Governors of Denbigh High School* [2006] UKHL 15 засяга оплакване, че изключването на жалбоподателката от училище поради многобройни нарушения на униформените правила неоснователно е ограничило, *inter alia*, правото ѝ по член 9 от Конвенцията да изповядва религията и убежденията си. Разглеждайки въпроса дали е имало намеса в правото на жалбоподателката по член 9 от Конвенцията Лорд Бингам казва следното в параграфи 23 и 24:

„23. Страсбургските институции изобщо не са склонни да приемат наличието на намеса в правото на изповядване на религиозни убеждения на практика и чрез ритуали, когато лицето доброволно е приело дадена работа или функция, която не може да се съвмести с тази практика или ритуал и ако има други средства на разположение на лицето да практикува или изпълнява ритуалите на религията си без прекомерни затруднения или неудобства. Например по делото *X срещу Дания* (1976) 5 DR 157 е установено, че свещеникът се е съгласил с дисциплината в църквата му, когато е приел назначението и правото му да напусне църквата гарантирало свободата му на религия. Жалбата му по член 9 била отхвърлена. ... *Karaduman срещу Турция* (1993) 74 DR 93 е показателно дело. На жалбоподателката било отказано издаването на диплома, тъй като в нея

се и изисквало да фигурира нейна снимка без забранка, а по религиозни съображения тя не желала да се снима без забранка. Комисията приела (стр. 109), че няма намеса в правото ѝ по член 9 тъй като (стр. 108) „след като студентът е предпочел да завърши висшето си образование в светски университет, той се е съгласил да се съобразява с тези университетски правила, които могат да поставят пред свободата на студентите да изповядват религията си известни ограничения по отношение на мястото и начина, въведени за да гарантират хармоничното съвместно съществуване между студенти от различни религии“. Отхвърляйки оплакването на жалбоподателя по делото *Konttinen срещу Финландия* (1996) 87-A DR 68 Комисията посочва в параграф 1, страница 75, че той не е бил заставян да промени религиозните си възгледи, нито е бил лишен от възможността да изповядва религията или убежденията си. Установявайки, че работното му време било несъвместимо с религиозните му убеждения, той е имал свободата да напусне работа .... По делото *Stedman срещу Обединеното кралство* (1997) 23 EHRR CD 168 за оплакването на жалбоподателката по член 9 се оказала фатална възможността ѝ да напусне работа, вместо да работи в неделните дни. Жалбата на жалбоподателя по делото *Kalaş [срещу Турция]* (1997) 27 EHRR 552], параграфи 28-29, била отхвърлена, тъй като избирайки военната кариера, той доброволно се е съгласил да се съобразява със системата на военна дисциплина, която по естеството си включва възможността за налагане на конкретни ограничения над някои права и свободи, а освен това имал възможност да изпълнява нормалните задължения на ислямската религия. По делото *Jewish Liturgical Association Cha'are Shalom Ve Tsedek срещу Франция* (2000) 9 BHRC 27, параграф 81, оплакването на жалбоподателите от регулациите на ритуалното колене на животни във Франция, които не отговарят на стриктните им религиозни стандарти, е отхвърлено, тъй като те лесно могли да се снабдят с месо, приготвено в съответствие с техните стандарти от Белгия.

24. Тази линия на разсъждения е критикувана от Апелативния съд като твърде ограничителна (*Copsey v WWB Devon Clays Ltd* 2005 EWCA Civ 932, [2005] 1CR 1789, параграфи 31-39, 44-66), като в [*R (Williamson) v Secretary of State for Education and Employment* [2005] UKHL 15], параграф 39, Камарата е обсъдила въпроса дали, с оглед основателност на оплакването за намеса по член 9, следва да е доказана „липса“ на алтернативни средства за съобразяване при изповядването на религиозните убеждения, както се предполага по делото *Jewish Liturgical* посочено по-горе, параграф 80. Властите обаче според мен подкрепят предложението, с което аз започнах параграф 23 от това мнение. Дори да се приеме, че Страсбургските институции са сбъркали от гледна точка на стриктност, като отхвърлят оплаквания за намеса, все пак остава последователна и ясно свързана практика, която трябва да бъде съобразена от нашите национални съдилища, и съгласно която намесата не се доказва лесно.“

### III. ПРИЛОЖИМО СРАВНИТЕЛНО ПРАВО

#### А. Държави членки на Съвета на Европа

47. Анализът на законодателството и практиката относно носенето на религиозни символи на работното място сред двадесет и шест

договарящи държави от Съвета на Европа показва, че в мнозинството от държавите носенето на религиозно облекло и/или религиозни символи на работното място не е уредено. В три държави, а именно Украйна, Турция и в някои кантони на Швейцария носенето на религиозно облекло и/или религиозни символи от държавни служители и други служители в публичния сектор е забранено, но по принцип е разрешено за служителите в частните компании. В пет държави – Белгия, Дания, Франция, Германия и Холандия – националните съдилища изрично са признали по принцип правото на работодателя да налага известни ограничения на носенето на религиозни символи от служителите. Обаче в никоя от тези държави няма закони или правилници, които изрично да дават това право на работодателя. Във Франция и Германия има строга забрана на носенето на религиозни символи от държавни служители и други служители в държавните учреждения, а в останалите три държави е възприет по-гъвкав подход. Никъде не се допуска въвеждането на обща забрана за носене на религиозно облекло и/или символи на работното място от служители в частния сектор. Напротив, във Франция това е изрично забранено от закона. Според френското законодателство за да бъде обявено за законно, подобно ограничение трябва да преследва легитимна цел, свързана с хигиенните норми, защитата на здравето и морала, доверието на клиентите в имиджа на фирмата, както и да отговаря на теста за пропорционалност.

## **В. Трети страни**

### *1. Съединени американски щати*

48. Носенето на религиозни символи от държавни служители и други правителствени служители е защитено както от Конституцията на Съединените щати (Клаузата за Основаването и Клаузата за Свободно упражняване), така и от Закона за гражданските права от 1964 г. Когато е подадена конституционна жалба от държавен служител съдилищата прилагат стандарта за умерена преценка, съгласно който правителството може да налага ограничения на носенето на религиозни символи ако актът е „непосредствено свързан“ със защитата на „важни правителствени интереси“ (виж *Tenafly Eruv Association v. Borough of Tenafly*, 309 F.3d 144, 157 (3rd Cir. 2002)). Ако е подадена законова жалба, работодателят трябва да е предложил или „подходящи условия“ за религиозната практика или да докаже, че позволяването на съответните религиозни практики би му причинило „прекомерни затруднения“ (виж *Ansonia Board of Education v. Philbrook*, 479 US 60 (1986); *United States v. Board of Education for School District of Philadelphia*, 911 F.2d 882, 886 (3rd Cir. 1990); *Webb v.*

*City of Philadelphia*, 562 F.3d 256 (3rd Cir. 2009)). Що се отнася до служителите в частния сектор, не съществуват конституционни ограничения върху възможността работодателите да ограничават носенето на религиозно облекло и/или символи. Ограниченията по Глава VII от Закона за гражданските права обаче продължават да се прилагат ако работодателят има над 15 служители.

## 2. Канада

49. Религиозната свобода е конституционно защитена съгласно канадската Харта за правата и свободите от 1982 г. (Хартата). Раздел 1 от Хартата дава право на държавата да ограничава свободата на религията във възможно най-малка степен в случай на „важни държавни интереси“ (виж *B(R) v. Children's Aid Society of Metropolitan Toronto* (1995) 1 SCR 315). По принцип канадските работодатели следва да коригират правилата на работното място, ако те оказват непропорционално въздействие над някои религиозни малцинства. Стандартът, прилаган от съдилищата в тази връзка е този за „разумното съобразяване“ (виж *R v Big M Drug Mart Limited* (1985) 1 SCR 295). Скорошен процес по този въпрос касае правата на лица сикхи да носят тюрбан или кирпан на работното място. По делото *Bhinder v. Canadian National Railway Co.* (1985) 2 SCR 561, Върховният съд постанови, че жалбоподателят не може да носи тюрбан на работното място тъй като това не съответства на задължението му да носи твърда каска. Прието е, че това представлява „добросъвестно изискване към заеманата длъжност“. Вместо да се опитват да дефинират понятията за религия или религиозна практика, канадските съдилища по скоро се интересуват от искреността на убеждението в дадена практика, която има връзка с определена религия (виж *Syndicat Northcrest v. Amselem* (2004) 2 SCR 551). По делото *Multani v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* (2006) 1 SCR 256, по което Върховният съд на Канада е признал правото на ученик Сикх да носи кирпан в училище, съдът не е извършил теологически анализ на значението на кирпана в сикхската вяра. Вместо това съдът е приел, че жалбоподателят „трябва[ло] само да покаже искреността на личното и субективното му убеждение в религиозното значение на кирпана.“

## ПРАВОТО

### I. ОБЕДИНЯВАНЕ НА ЖАЛБИТЕ

50. Като се има предвид, че разглежданите жалби повдигат свързани въпроси по Конвенцията, Съдът решава да ги обедини съгласно правило 42 § 1 от Правилата на Съда.

### II. ДОПУСТИМОСТ

51. Първият, вторият и четвъртият жалбоподатели се оплакват, че санкциите, които са претърпели на работното място нарушават правата им по член 9 от Конвенцията самостоятелно или във връзка с член 14. Третият жалбоподател се оплаква от нарушение на член 14 във връзка с член 9.

Член 9 гласи:

„1. Всеки има право на свобода на мисълта, съвестта и религията; това право включва свободата на всеки да променя своята религия или убеждения и свободата да изповядва своята религия или убеждения индивидуално или колективно, публично или в частен кръг, чрез богослужение, преподаване, практикуване и спазване на ритуали.

2. Свободата да се изповядват религията или убежденията подлежи само на такива ограничения, които са предвидени от закона и са необходими в едно демократично общество в интерес на обществената сигурност, за защитата на общественния ред, здравето и морала или за защитата на правата и свободите на другите.“

Член 14 гласи:

„Упражняването на правата и свободите, изложени в тази Конвенция, следва да бъде осигурено без всякаква дискриминация, основана на пол, раса, цвят на кожата, език, религия, политически и други убеждения, национален или социален произход, принадлежност към национално малцинство, имущество, рождение или друг някакъв признак.“

52. Правителството изразява несъгласие и моли съда да обяви жалбите за недопустими или евентуално да установи, че няма нарушение на посочените разпоредби. По-конкретно то твърди, че вторият жалбоподател не е изчерпал вътрешноправните средства и че жалбата ѝ поради това следва да бъде обявена за недопустима. То отбелязва, че тя не е подала жалба до апелативния трудов трибунал срещу решението на трудовия трибунал от 6 април 2010 г., с което се отхвърля жалбата ѝ за религиозна дискриминация по Правилника от 2003 г. Нейният случай бил различен от този на *Eweida*. За разлика от първата жалбоподателка, втората жалбоподателка била наета от

държавно учреждение и е могла да отстоява позициите си по член 9 от Конвенцията директно пред националните съдилища. Освен това, втората жалбоподателка се оплаква, че била третирана по-неблагоприятно от колегите ѝ сикхи и мюсюлмани, но не е обжалвала констатацията на трудовия трибунал, че оплакването ѝ за пряка дискриминация не се подкрепя от доказателствата, представени пред него.

53. Втората жалбоподателка твърди, че решението на апелативния съд по делото *Eweida* било решаващо за нейния случай, в смисъл, че нейни следващи жалби не биха имали изгледи за успех и биха представлявали само загуба на време и средства.

54. Съдът припомня, че целта на правилото на член 35 е да даде на договарящите държави възможност да предотвратят или да поправят нарушенията, които се твърди, че са извършили, преди тези твърдения да бъдат отправени до институциите по Конвенцията. Това правило се основава на допускането, отразено в член 13 от Конвенцията, че националната правна система осигурява ефективно средство във връзка с твърдяното нарушение. В тази връзка то е важен аспект на принципа, че защитният механизъм, създаден от Конвенцията, е допълващ по отношение на националните системи за защита на човешките права (виж наред с другите примери, *Selmouni срещу Франция* ([ГК], № 25803/94, § 74, ECHR 1999 V). При преценката дали жалбоподателката е следвало да изчерпа конкретно средство, Съдът е приел, че простото съмнение от нейна страна относно ефективността на това средство не я освобождава от задължението да го използва. На жалбоподателката обаче не може да се поставя изискването да използва средство, което „съгласно установените към съответния период правни мнения“ не предлага реални изгледи за защита по жалбата ѝ (виж *D. срещу Ирландия* (реш. по допустимостта), № 26499/02, §§ 89 и 91, 28 юни 2006 г. и *Fox срещу Обединеното кралство* (реш. по допустимостта), №. 61319/09, §§ 41-42, 20 март 2012 г.).

55. По настоящото дело Съдът се съгласява с правителството, че доколкото втората жалбоподателка се оплаква по членове 9 и 14 за пряка дискриминация, тя не е изчерпала вътрешноправните средства. Трудовият трибунал приел за недоказано с оглед на представените пред него доказателства, че медицинските служители сикхи и мюсюлмани, желаещи да носят религиозно облекло и други предмети, са третирани от здравните власти по-благоприятно от християните. Ясно е, че ако жалбоподателката имаше основания да се противопостави на тези фактически констатации, тя би го направила в евентуална жалба до апелативния трудов трибунал. Тъй като тя не е подала такава жалба, тази част от жалбата е недопустима съгласно член 35.

56. Съдът обаче не намира за установено жалбоподателката да е разполагала с ефективни вътрешноправни средства във връзка с основното ѝ оплакване по член 9, че изискването да премахне или закрие кръста си представлява непропорционална намеса в правото ѝ да изповядва религиозните си убеждения. Апелативният съд по делото *Eweida* е бил категоричен, че член 9 е неприложим доколкото забраната за носене на кръст на видно място на работното място не представлява намеса в изразяването на религиозно убеждение. Съдът не намира за установено, че делото на втората жалбоподателка би било решено по различен начин относно този въпрос, ако тя също бе подала жалба до апелативния трудов трибунал и до апелативния съд.

57. Освен оплакването на втората жалбоподателка за пряка дискриминация, Съдът приема, че останалите ѝ оплаквания, както и оплакванията на първата, третата и четвъртия жалбоподатели не са явно необосновани по смисъла на член 35 § 3 (а) от Конвенцията и не са недопустими на някакво друго основание. Следователно Съдът обявява за допустими жалбите на първата, третата и четвъртия жалбоподатели и за частично допустима жалбата на втората жалбоподателка.

### III. ПО СЪЩЕСТВО

#### A. Доводи на страните

##### 1. Правителството

58. Във връзка с оплакванията на първата, втората и четвъртия жалбоподатели по член 9 самостоятелно правителството се позовава на практиката на Съда, която е в смисъл, че тази разпоредба не защитава всякакви действия или форми на поведение, мотивирани или продиктувани от религия или убеждение. Той изтъква, че поведение, което е мотивирано или продиктувано от религия или убеждение, но което не представлява акт на практикуване на религията в общопризната форма, попада извън защитата на член 9. Правителството се позовава на неоспорените констатации на трудовия трибунал що се отнася до първата и втората жалбоподателки, че са искали да носят кръст на видно място като личен израз на убеждение. Не се твърдяло, че носенето на кръст на видно място е общопризната форма на практикуване на християнската религия още по-малко че е форма, считана за задължително изискване. Желанието на първата и втората жалбоподателки да носят кръст на видно място, макар и да е мотивирано от искрените им религиозни убеждения, не е призната

религиозна практика или изискване на християнската религия, поради което не попада в обхвата на член 9. Аналогично, отказът на г-н МакФарлан да извършва психо-социална терапия на еднополови двойки не може да се опише като религиозна практика в общопризната форма.

59. Евентуално, правителството поддържа, че дори носенето на кръст на видно място или отказът да се предоставят конкретни услуги на хомосексуални двойки да представляват изповядване на убеждение и по този начин да се считат за право, защитено по член 9, не е налице намеса в това право по отношение на никой от жалбоподателите. То се позовава на решението на Камарата на лордовете *R (Begum) v. Governors of Denbigh High School* (виж параграф 46 по-горе), по което Лорд Бингам анализира практиката на Страсбург, приложима по случаи, при които лицето доброволно е приело дадена работа, която не отговаря на определена религиозна практика, но са налице други средства на разположение на тези лица да извършват ритуалите на религията си без прекомерни затруднения или неудобства. Лорд Бингам достигнал до заключението, че практиката на Страсбург е изградила „последователна и ясно свързана поредица от решения“, от които се изяснява, че при такива обстоятелства не е налице намеса по член 9. Делата, по които е приета или установена намеса по член 9 касаят случаи, в които лицата не са били в състояние да избегнат изискване, несъвместимо с религиозните им убеждения, дори след напускане на работа и търсене на алтернативна работа или след записване в различна образователна институция (например, *Kokkinakis срещу Гърция*, 25 май 1993 г., Series A no. 260-A; *Leyla Şahin срещу Турция* [ГК], № 44774/98, ECHR 2005-XI; *Ahmet Arslan срещу Турция*, реш. по допустимостта., № 41135/98, 23 февруари 2010 г.). Напротив, по настоящото дело работодателите на първата и втората жалбоподателки са им разрешили да носят кръст на работното място при условие, че той е прикрит по време на работата им с клиенти или пациенти. Случаят на третата жалбоподателка не може да бъде разграничен от делото *Pichon and Sajous срещу Франция* (реш. по допустимостта), № 49853/99, ECHR 2001-X, по което Съдът е приел, че фармацевти, които не искат да предлагат контрацептиви, не са били обект на намеса в правата им по член 9, тъй като са могли да изповядват религиозните си убеждения по много начини извън работното място. Всеки от жалбоподателите по настоящото дело е имал възможност да си потърси друга работа. Нещо повече, на първата и втората жалбоподателки били предложени други длъжности от настоящите им работодатели със същото възнаграждение, които не налагали ограничение на правото им да носят кръст на видно място.

60. По-нататък правителството подчертава, че първата и четвъртият жалбоподатели били наети от частни фирми. Следователно

оплакванията им не включват твърдения за пряка намеса на държавата, а претенция, че държавата не е направила всичко, което се изисква от нея по член 9, за да гарантира, че частните им работодатели ще им позволяват да изразяват религиозните си убеждения на работното място. Правителството подчертава, че евентуалното позитивно задължение, наложено от член 9, може да бъде допуснато само когато пропускът на държавата да предприеме мерки е довел до лишаване на лицето от възможността свободно да практикува религията си. До днес има само едно дело, по което Съдът е приел, че държавата е нарушила позитивното си задължение по член 9, а именно *Members of the Gldani Congregation of Jehovah's Witnesses and Others срещу Грузия*, № 71156/01, 3 май 2007 г., по което държавните власти не са предприели действия след насилствените нападения над събор на Свидетелите на Йехова от група православни. Настоящите жалби са несравними. Обстоятелството, че жалбоподателите са били свободни да напуснат и да потърсят работа другаде или да практикуват религията си извън работното място е достатъчно да гарантира правата им по член 9 съгласно вътрешното право. Във всеки случай, дори държавата да имаше някакво позитивно задължение по член 9 във връзка с действията на частни работодатели, това задължение е изпълнено от Обединеното кралство в съответния период чрез Правилника за равенство на работното място (Религия или Убеждения) от 2003 г. (виж параграф 41 по-горе). В определението за „дискриминация“, съдържащо се в правило 3, се включват пряката религиозна дискриминация (т.е. третирането на служител по-неблагоприятно на основата на религията или убежденията му) и непряката религиозна дискриминация (прилагане на разпоредба, критерий или практика, които поставят лица от една и съща религия като на служителя в особено неблагоприятно положение, ако работодателят не може да покаже, че те са пропорционално средство за постигане на легитимна цел).

61. Евентуално, по член 9 правителството изтъква, че мерките, предприети от работодателя са били пропорционални на преследваната легитимна цел във всеки един от случаите. Що се отнася до първата жалбоподателка, British Airways имали право да смятат, че носенето на униформа играе важна роля в поддържането на професионален имидж и по-добрата разпознаваемост на бранда на фирмата, както и договорно право да изискват от служителите си да носят униформа. Преди събитията по случая, ограничението за носене на видими предмети на врата не е предизвиквало проблеми сред многобройния униформен персонал. Първата жалбоподателка не е повдигнала възраженията си срещу униформения правилник чрез искане за преразглеждането му или чрез искане на съгласие за носене на кръст, като вместо това е ходила на работа в нарушение на този правилник.

Докато British Airways са разглеждали повода за оплакването на жалбоподателката, от там са ѝ предложили длъжност със същото заплащане без контакт с клиенти, но тя предпочела да не ходи на работа. През ноември 2006 г., пет месеца след като първата жалбоподателка започнала процедурата по обжалване, British Airways са обявили преразглеждане на политиката си за носене на видими религиозни символи и след консултации с представители на служителите и профсъюзите, през януари 2007 г. била приета нова политика, позволяваща носенето на видими религиозни символи.

62. Във връзка с втората жалбоподателка правителството подчертава, че целта на ограничението била да се намали рискът от наранявания при обслужването на пациенти. Ограниченията за носене на религиозни предмети се налагали и на служители, които не са християни, от съображения, свързани със здравето и сигурността: например медицинските сестри сикхи не могли да носят гривни кара или нож кирпан, а медицинските сестри мюсюлманки трябвало да носят плътно прилепнал, а не свободно висящ хиджап. Това било легитимна цел, преследвана по пропорционален начин, по-конкретно като се има предвид, че управата на здравното заведение е предложила на втората жалбоподателка да заеме немедицинска длъжност със същото заплащане.

63. Правителството приема, че третата жалбоподателка искрено е вярвала, че гражданските съжителства противоречат на божия закон, а г-н МакФарлан искрено е вярвал, че хомосексуалната дейност била греховна и той не следва да прави нищо, с което пряко да я подкрепя. Правителството обаче признава също, че лондонското предградие Ислингтън и Рилейт са се ангажирали с предоставянето на услуги на недискриминационна основа. Това очевидно било легитимна цел за местната власт или за предоставянето на услуги, свързани с взаимоотношенията. За работодателя било пропорционално на тази цел да изисква от всички служители да изпълняват функциите си без да проявяват дискриминация въз основа на сексуална ориентация. Правилникът от 2003 г. и Правилникът от 2007 г. (виж параграфи 41-42 по-горе) спазват баланса в Обединеното кралство между правото да се изповядват религиозни убеждения и правото на лицата да не бъдат дискриминирани на основата на сексуална ориентация. Точният начин, по който този баланс да бъде спазен бил въпрос, попадащ в свободата на преценка, предоставена на националните власти по член 9. В допълнение, Съдът следвало да предприеме същия подход по отношение на пропорционалността и на свободата на преценка при разглеждането на тези случаи по член 9 самостоятелно или по член 14 във връзка с член 9.

## *2. Първата жалбоподателка*

64. Първата жалбоподателка твърди, че носенето на кръст на видно място било общопризната форма на практикуване на християнството. Освен това тя поддържа, че формулираният от правителството тест, който следвало да бъде изпълнен с оглед приложимостта на член 9 в случаи на „практики на дадена религия в общопризната форма“, бил неправилен. Подобен тест бил твърде общ за да се изпълни на практика и би изисквал от съдилищата да се произнасят по въпроси от теологически характер, които ясно попадат извън обхвата на тяхната компетентност. Освен това той не се подкрепял от практиката на Съда.

65. Освен това тя изтъква, че едно стеснително тълкуване за това какво представлява намеса в правата по член 9 би било несъвместимо със значението, което Съдът отдава на свободата на религията. Никое друго основно право не било подчинено на разбирането, че няма да е налице намеса ако лицето има възможност да избегне това ограничение, като например напусне работа и си намери друга работа, нито пък може да се счита, че лицето се е „отказало“ от правата си, като е останало на същото работно място. Съдът следвало да тълкува Конвенцията в светлината на съвременните условия. Наличието на средства за жалбоподателя да избегне ограничението трябва да се преценява по член 9 § 2 при разглеждане на въпроса, дали ограничението е оправдано, а не по член 9 § 1 като довод да се приеме, че няма намеса. По настоящото дело било очевидно, че има намеса: първата жалбоподателка нямала възможност да носи кръст на видимо място, който тя считала, че е централен образ в религията ѝ. Счита налагането на правилата за униформата за твърде унижително и обидно. Освен това загубата на работна заплата за четири месеца ѝ създавала значителни финансови затруднения.

66. Първата жалбоподателка поддържа, че вътрешното право, по начина по който е тълкувано и прилагано от английските съдилища по нейното дело, не е дало адекватна защита на правата ѝ по член 9. Тя е била лишена от защита по националното право поради напълно искреното и последователно желание да изповядва религията си чрез носене на кръст, тъй като нямала възможност да представи доказателства, че това е библейско изискване или широко практикувано изразяване на вярата. Освен това тестът по националното право, базиращ се на установяване на неблагоприятно положение за определена група, бил правно несигурен и неминуемо създаващ предпоставки за произволни решения. Съдът никога не е приемал, че позитивното задължение на държавата по член 9 може да бъде налагано само в изключителни случаи, и няма принципна причина това да се приеме. По настоящото дело е налице продължаващо неизпълнение от страна на правителството на Обединеното кралство на задължението му да приеме законодателство,

което адекватно да защитава правата на всички лица, намиращи се в положението на жалбоподателката.

### 3. Втората жалбоподателка

67. Втората жалбоподателка твърди, че носенето на видно място на кръст или разпятие очевидно било част от практикуването на християнската религия в общопризната форма. Било неправилно да се прави разграничение между „изисквания“ и „не-изисквания“ в една религия, като се предоставя защита по член 9 само по отношение на религиозните „изисквания“. Подобен подход би поставил прага на защита твърде високо, а освен това не отговарял на подхода на националните съдилища по такива дела като *R (Watkins Singh) v. Aberdare High School and Williamson* (виж по-горе) и на този Съд в *Moscow Branch of the Salvation Army срещу Русия*, № 72881/01, ECHR 2006-XI; *Jakóbski срещу Полша*, № 18429/06, 7 декември 2010 г.; и *Bayatyan срещу Армения* [ГК], № 23459/03, ECHR 2011. Освен това, да се приеме, че само задължителните религиозни практики попадат в обхвата на член 9 означава да се даде по-висока степен на защита на религии, включващи конкретни правила, които трябва да бъдат спазвани, и съответно по-ниска степен на защита на религии без подобни правила, каквато е Християнството.

68. Втората жалбоподателка оспорва довода на правителството, че изискването да премахне или покрие кръста по време на работа не представлявало намеса в правото ѝ да изповядва религията или убежденията си. Макар по-ранната практика на Комисията и на Съда да подкрепят позицията на правителството, в по-късните дела, засягащи ограничения върху носенето на религиозни предмети в образователните институции и на работното място, съдът е приел, че има намеса. (виж например, *Dahlab срещу Швейцария* (реш. по допустимостта), № 42393/98, ECHR 2001-V; *Leyla Şahin*, цитирано по-горе; *Dogru срещу Франция*, № 27058/05, 4 декември 2008 г.).

69. Накрая, втората жалбоподателка обосновава, че намесата не била оправдана по член 9 § 2. Макар предполагаемата цел на ограничението да е ограничаването на риска от наранявания при работа с възрастни пациенти, пред трудовия трибунал не били представени никакви доказателства, с които да се установява, че носенето на кръста причинява проблеми, свързани със здравето и сигурността. По-нататък втората жалбоподателка претендира, че тези факти представляват нарушение на правата ѝ по член 14 във връзка с член 9, позовавайки се на предполагаемото ѝ различно третиране от страна на здравните власти в сравнение с последователите на други религии (във връзка с което виж параграф 55 по-горе).

#### 4. Третата жалбоподателка

70. Третата жалбоподателка прави оплакване по член 14 във връзка с член 9, а не самостоятелно по член 9, тъй като счита, че е била дискриминирана на основание на религия. Тя поддържа, че действията, поради които спрямо нея са били наложени дисциплинарни мерки, представлявали изповядване на религията ѝ, и че оплакването ѝ със сигурност е достигнало този минимален праг, който се изисква с оглед прилагането на член 14, а именно, че то попада в приложното поле на член 9. Освен това тя претендира, че местните власти са извършили непряка дискриминация спрямо нея, тъй като не са я третирали различно в сравнение с тези служители, които не са имали религиозни съображения да откажат да регистрират граждански съжителства. Местните власти са могли в рамките на разумното да съобразят религиозните ѝ убеждения, поради което отказът им да приложат не толкова рестриктивни мерки бил непропорционален съгласно членове 14 и 9.

71. Третата жалбоподателка поддържа, че Съдът следва да изисква „много сериозни причини“ за да оправдае дискриминация въз основа на религия. Сред подозрителните категории, за които Съдът досега е приел, че се изискват „много сериозни причини“ (като пол, сексуална ориентация, етнически произход и националност) религиозните убеждения представляват основен аспект на самоопределението на лицето. Освен това расата, етносът или религията често били взаимно свързани и Съдът поставял връзка между тях (виж *Sejdić and Finci срещу Босна и Херцеговина* [ГК], №№ 27996/06 и 34836/06, § 43, ECHR 2009 и *Cyprus срещу Турция* [ГК], № 25781/94, § 309, ECHR 2001-IV).

72. Третата жалбоподателка приема, че преследваните от местните власти цели са легитимни, а именно да се осигури достъп до услуги без оглед на сексуална ориентация и да се изрази ясна ангажираност срещу дискриминацията. Тя не приема обаче, че правителството е показало наличието на разумна връзка на пропорционалност между тези цели и използваните средства. Тя подчертава, че е била назначена за регистратор на браковете преди промените в законодателството да позволят установяването на граждански съжителства, и че условията, при които била наета били съществено променени. Местните власти са могли да не я назначават за регистратор на гражданските съжителства и въпреки това да продължават да предоставят ефективна услуга по регистрирането на гражданските съжителства, като едновременно с това се съобразят с нейните възражения, произтичащи от религиозни съображения. Това възражение било срещу участието ѝ в създаването на правна връзка, основана на институт, който тя считала, че по съществото си е брак, макар и да не се нарича така. Жалбоподателката не показвала никакви предразсъдъци спрямо хомосексуалните лица. Не можело да се счита, че съобразяването на местните власти с

жалбоподателката би се приело като одобрение на възгледите ѝ. Например, когато държавата позволява на лекари, наети от нея да не извършват аборти, това не означава непременно, че държавата споделя възгледите на тези лекари. Напротив това било знак на толерантност от страна на държавата. В този случай обаче местните власти не са отчели адекватно задължението си за неутралност. Не са спазили баланса между задължението за предоставянето на услугата по начин, който да не дискриминира на основата на сексуална ориентация и избягването на дискриминация срещу собствените си служители на основата на религия.

#### *5. Четвъртият жалбоподател*

73. Г-н МакФарлан взема повод от твърдението на правителството, че придържането му към Юдео-Християнския сексуален морал не било изповядване на религиозни убеждения, въпреки факта, че обикновено религията проповядва ясни морални и сексуални ограничения. Той изтъква, че бил банален доводът, че не всяко действие, мотивирано или продиктувано от религиозни съображения подлежи на защита. Това било вярно за всяко друго право по Конвенцията, подлежащо на ограничения, като например свободата на изразяване или правото на зачитане на личния живот. Точният стандарт използват от Съда бил, че всяка намеса в свободата на мисълта, съвестта или религията трябва да бъде необходима в едно демократично общество и пропорционална на преследваната легитимна цел. При разглеждане на свободата на преценка, предоставена на държавите във връзка с ограниченията на свободата на религията, Съдът е отчитал засегнатия интерес, а именно необходимостта от поддържане на реален религиозен плурализъм, присъщ на разбирането за демократично общество. Защитата на член 9 би била изпразнена от съдържание ако тя не се простира отвъд простото гарантиране на изповядването на вяра или убеждения в личната сфера в общопризната форма, при положение, че самият този въпрос се преценява от държавата.

74. Г-н МакФарлан подчертава, че уволнението от работа и увреждането на професионалната му репутация били едни от най-тежките санкции, които могат да бъдат наложени на едно лице, и това трябвало да бъде взето под внимание при определяне на свободата на преценка. Жалбоподателят бил нает от частна фирма, която не е била юридически задължена да предоставя въпросната услуга. Било възможно хомосексуалните клиенти да се насочват към друг консултант. Било нереалистично от жалбоподателя да се изисква да смени работата или кариерата си поради моралното си противопоставяне срещу хомосексуално поведение. Същото не би се изисквало от едно хомосексуално лице, загубило работата си на дискриминационна основа.

### 6. Трети страни

75. Общо дванадесет трети страни са допуснати съгласно правило 44 § 2 от Правилата на Съда и член 36 § 2 от Конвенцията да представят писмени бележки (виж параграф 5 по-горе).

76. Част от участниците са представили коментари по въпроса дали носенето на кръст може да се счита за изразяване на религиозно убеждение. Становищата на Обединение Висши християнски медии, д-р Питър Фостър, епископ на Честър, Никълъс Рийди, епископ на Блякбърн и епископ Майкъл Назир-Али, освен че се позовават на скорошното решение на Съда по делото *Lautsi and Others срещу Италия* [ГК], № 30814/06, ECHR 2011 (извадки), отбелязват, че кръстът е общопризнат християнски символ и е „очевидно изразяване“ на Християнската вяра. Освен това заедно с Комисията за равенство и човешки права, Асоциация „Джузепи Досети: Ценностите“ и Лорд Кари от Клифтън изтъкват, че правилният подход при оценка на изразяването на религиозни убеждения бил субективният подход. По-конкретно те оспорват идеята за „задължително изискване“ като твърде обща и като цяло твърде опростена. Обединението Висши християнски медии, Асоциация „Джузепи Досети: Ценностите“ и епископ Майкъл Назир-Али приканват Съда да приеме, че не е предоставено на държавата или работодателя да преценяват правдивостта на дадено религиозно убеждение или изповядване. Комисията за равенство и човешки права препоръчва като подходящ тест, произтичащ от по-новата практика на Съда този, който е съсредоточен основно върху убежденията на последователя на религията. На обратно, Националното светско общество отбелязва, че националните съдилища са направили фактическите си констатации по въпроса дали дадена религиозна практика е водена от „повеля на съвестта“ или от „чистото желание за изява“. Те предлагат Съдът да бъде много внимателен при намесата в тези фактически преценки.

77. По въпроса за установяването на намеса по член 9 Комисията за равенство и човешки права изтъква, че съдилищата в Обединеното кралство на практика гарантират различно ниво на защита на лица, отстояващи чисто религиозната си идентичност, в сравнение с лица, чиято религиозна и расова идентичност са преплетени (виж *R (Watkins-Singh) v. Governing Body of Aberdare Girls' High School* [2008] EWHC 1865 (Admin)). В допълнение те подчертават, че въпросът за намесата трябва да отчете не само избора, който лицето е направило, като например избора на конкретна работа, но също и действията на работодателя. Някои други участници излагат възгледа, че е абсолютно неправилно служителят да бъде заставен да прави неудобния избор между работата и вярата си. Националното светско общество възприема друг подход, подчертавайки, че „свободата на напуснеш работа е основната гаранция за свободата на съвестта“.

Развивайки тезата си, те допускат, че не съществува позитивно задължение за държавата да защитава служителите срещу изискването за носене на униформа или други такива изисквания.

78. Във връзка с въпроса за пропорционалността и оправданието на намесата по член 9, част от участниците (Европейския център за право и справедливост, д-р Ян Карногуркси и Фондация Алианс за защита, Комисията за равенство и човешки права, Асоциация „Джузепи Досети: Ценностите“, епископ Майкъл Назир-Али, Лорд Кари, и Институт Клафам и KLM) разглеждат концепцията за „подходящи условия“ или, както Лорд Кари го нарича, „взаимно зачитане“. Те твърдят най-общо, че анализът на Съда относно пропорционалността следва да отчете възможността за нагаждане на убежденията и практиките на лицето. Подчертават, че в едно демократично и плуралистично общество е необходим определен компромис между конкуриращи се права. От тази гледна точка, доколкото религиозните практики на едно лице не засягат неблагоприятно предоставянето на услуги или не пречат на работодателя, тези религиозни практики следва да бъдат разрешени и защитавани на работното място. В тази връзка Фондация Алианс защита обръща внимание на Съда върху съдебната практика в Съединените американски щати, която изисква разумно съобразяване с религиозните убеждения и практики, доколкото това съобразяване не причинява „прекомерни затруднения“ на работодателя. Либърти излагат, че при преценка на оправданието за ограничаване на правата по член 9 договарящата държава следва да разполага със „значителна“ свобода на преценка. Това се потвърждава и в изложението на Националното светско общество, което насочва вниманието на съда към гласуването на Декларацията за равенството от 2010 в камарите на Парламента. Твърди се, че чрез този процес Обединеното кралство подробно е разгледало възможността за допускане на изключения, основаващи се на „възражения на съвестта“. Фактът, че това изключение в крайна сметка било оттеглено според тях показва, че съответната свобода на преценка трябва да бъде широка. Международната комисия на юристите, професор Робърт Винтемуе, Международната федерация на организациите за правата на човека ILGA-Европа са представили на съда сравнителни материали, сочещи, че там където съществуват нормативни изключения в законите срещу дискриминацията, те засягат основно религиозните институции и организации, а не индивидите. Обратно на възгледите на другите участници, Либърти призовават Съда, когато разглежда свързаните въпроси на пропорционалността и съобразяването, да отчете въздействието, което всяко съобразяване оказва над останалите, особено ако те самите са представители на малцинство и/или на група в неравностойно положение. Те отиват и

по-далеч, като призовават Съда да се позова на член 17 от Конвенцията ако намери това за необходимо и подходящо.

## **В. Преценката на Съда**

### *1. Общи принципи по член 9 от Конвенцията*

79. Съдът припомня, че залегналата в член 9 свобода на мисълта, съвестта и религията е един от фундаментите на „демократичното общество“ по смисъла на Конвенцията. В религиозния си аспект тя е един от най-жизненоважните елементи, изграждащи идентичността на вярващите и концепцията им за живота, но е също и безценна придобивка за атеисти, агностици, скептици и незаинтересовани. Плурализмът, който е неотделим от демократичното общество, и за който през вековете е платена висока цена, зависи от тази свобода (виж *Kokkinakis срещу Гърция*, 25 май 1993 г., § 31, Series A no. 260-A).

80. Религиозната свобода е най-вече въпрос на мисълта и съвестта на индивида. Този аспект на правото, установен с първия параграф на член 9, а именно да се поддържат религиозни убеждения или да се променят религията или убежденията, е абсолютен и безусловен. Както обаче по-нататък гласи член 9 § 1, свободата на религията включва и свободата да се изповядват убеждения индивидуално и в частен кръг, но също да се практикува в общност с други хора и публично. Изповядването на религиозни убеждения може да има формата на богослужение, преподаване, практикуване и спазване на ритуали. Свидетелстването на думи и дела е свързано със съществуването на религиозни убеждения (виж *Kokkinakis*, цитирано по-горе, § 31 и също *Leyla Şahin срещу Турция* [ГК], № 44774/98, § 105, ECHR 2005-XI). Доколкото изповядването на религиозни убеждения може да има въздействие върху другите, авторите на Конвенцията са ограничили този аспект на свободата на религията по начина, залегнал в член 9 § 2. Този втори параграф предвижда, че всяко ограничение, наложено върху свободата на едно лице да изповядва религията или убежденията си трябва да бъде предвидено в закон и необходимо в едно демократично общество за постигане на една или повече от легитимните цели, посочени там.

81. Правото на свобода на мисълта, съвестта и религията обхваща възгледи, притежаващи известна степен на неоспоримост, сериозност, последователност и важност (виж *Bayatyan срещу Армения* [ГК], № 23459/03, § 110, ECHR 2011; *Leela Förderkreis e.V. and Others срещу Германия*, № 58911/00, § 80, 6 ноември 2008 г.; *Jakóbski срещу Полша*, № 18429/06, § 44, 7 декември 2010 г.). Ако това е изпълнено, задължението на държавата за неутралност и безпристрастност е несъвместимо с каквато и да е власт от страна на държавата да оценява

легитимността на религиозните убеждения или на начините, по които тези убеждения се изразяват (виж *Manoussakis and Others срещу Гърция*, решение от 26 септември 1996 г., Reports 1996-IV, p. 1365, § 47; *Hasan and Chaush срещу България* [ГК], № 30985/96, § 78, ECHR 2000-XI; *Refah Partisi (the Welfare Party) and Others срещу Турция* [ГК], №№ 41340/98, 41342/98, 41343/98 и 41344/98, § 1, ECHR 2003-II).

82. Дори в случаите, в които съответните убеждения притежават необходимото ниво на неоспоримост и важност, не може да се каже, че всяка действие, което по някакъв начин е вдъхновено, мотивирано или повлияно от това убеждение представлява „изповядване“ на убеждението. Така например действия или бездействия, които не са пряк израз на съответното убеждение, или които имат само далечна връзка с дадено предписание на вярата, попадат извън защитата на член 9 § 1 (виж *Skugar and Others срещу Русия* (реш. по допустимостта), по. 40010/04, 3 декември 2009 г. и например, *Arrowsmith срещу Обединеното кралство*, Доклад на Комисията от 12 октомври 1978 г., Decisions and Reports 19, p. 5; *C. срещу Обединеното кралство*, решение на Комисията от 15 декември 1983 г., DR 37, p. 142; *Zaoui срещу Швейцария* (реш. по допустимостта), № 41615/98, 18 януари 2001 г.). За да се квалифицира като „изповядване“ по смисъла на член 9, разглежданото действие трябва да бъде интимно свързано с религията или убеждението. Такъв пример биха били богослужебните действия или молитвата, формиращи част от практиката на съответната религия или убеждение в общопризната форма. Изповядването на религия или убеждение обаче не се ограничава до такива действия. Наличието на достатъчно близка и пряка връзка между действието и залегналото в него убеждение трябва да бъде установено от фактите по всеки отделен случай. По-конкретно няма задължение жалбоподателят да доказва, че е действал в изпълнение на задължение, предписано от религията му (виж *Cha'are Shalom Ve Tsedek срещу Франция* [ГК], № 27417/95, §§ 73-74, ECHR 2000-VII; *Leyla Şahin*, цитирано по-горе, §§ 78 и 105; *Bayatyan*, цитирано по-горе, § 111; *Skugar*, цитирано по-горе; *Pichon and Sajous срещу Франция* (реш. по допустимостта), № 49853/99, *Reports of Judgments and Decisions* 2001-X).

83. Както са отбелязали правителството и Лорд Бингам в делото *R (Begum) v. Governors of Denbigh High School case* (виж параграф 46 по-горе), вярно е, че практиката на Съда и Комисията разкрива, че ако едно лице е в състояние да предприеме стъпки за преодоляване на ограничението, наложено върху свободата му на изповядване на религия или убеждение, не е налице намеса в правото по член 9 § 1 и ограничението не е необходимо да бъде оправдавано по член 9 § 2. Например, в цитираното по-горе дело *Cha'are Shalom Ve Tsedek* Съдът е приел, че „би била налице намеса в свободата на изповядване на

религията само ако незаконността на извършването на ритуално колене поставя ултра-ортодоксалните евреи пред невъзможност да се хранят с месо от животни, заклани в съответствие с религиозните предписания, които те считат за приложими“. Това заключение обаче може да бъде обяснено с констатацията на Съда, че въпросните религиозни практики и ритуали по това дело се изразяват в консумиране на месо само от животни, които са били ритуално заклани и одобрени като съответстващи на религиозните закони за хранене, а не в някаква лична намеса в процеса на ритуалното колене и одобрение като такъв (виж §§ 80 и 82). В някои по-релевантни казуси, засягащи ограничения, наложени от работодатели върху възможността на служители да спазват религиозни практики, Комисията е приела няколко решения, че възможността за напускане на работа и смяна на работа означава, че не е налице намеса в религиозната свобода на служителя (виж например, *Konttinen срещу Финландия*, решение на Комисията от 3 декември 1996 г., Decisions and Reports 87-A, стр. 68; *Stedman срещу Обединеното кралство*, решение на Комисията от 9 април 1997 г.; за сравнение *Kosteski срещу „бивша югославска република Македония“*, № 55170/00, § 39, 13 април 2006 г.). Съдът обаче не прилага същия подход по отношение на трудови санкции, наложени на лицата в резултат на упражняването от тяхна страна на други права, защитени от Конвенцията като например: правото на зачитане на личния живот по член 8, правото на свобода на изразяване по член 10, или негативното право на едно лице да не членува в профсъюз по член 11 (виж например, *Smith and Grady срещу Обединеното кралство*, №№ 33985/96 и 33986/96, § 71, ECHR 1999-VI; *Vogt срещу Германия*, 26 септември 1995 г., § 44, Series A № 323; *Young, James and Webster срещу Обединеното кралство*, 13 август 1981 г., §§ 54-55, Series A № 44). С оглед на значението в едно демократично общество на свободата на религията, ако едно лице се оплаква от ограничения на свободата на религията на работното място, Съдът намира, че по-добрият подход при разглеждането на въпроса дали ограничението е било пропорционално би бил да се претеглят възможностите в общия баланс, отколкото да приеме, че наличието на възможност за смяна на работата премахва всяка намеса в правото.

84. Съгласно установената си практика, Съдът е предоставил на държавите, страни по Конвенцията определена свобода на преценка да решават дали и до каква степен е необходима намеса. Тази свобода на преценка върви ръка за ръка с европейския контрол, обхващащ както законодателството, така и решенията по прилагането му. Задача на Съда е да прецени дали мерките, предприети на национално ниво са оправдани по принцип и дали са пропорционални (виж *Leyla Şahin*, цитирано по-горе, § 110; *Bayatyan*, цитирано по-горе, §§ 121-122; *Manoussakis*, цитирано по-горе, § 44). Когато действията, срещу които

е оплакването са извършени от частни фирми и поради това не могат да бъдат директно приписани на държавата ответник, каквито са случаите на първата и четвъртия жалбоподатели, Съдът трябва да разгледа въпросите в светлината на позитивното задължение на държавните власти да гарантират правата по член 9 на лицата под тяхна юрисдикция. (виж, *mutatis mutandis*, *Palomo Sánchez and Others срещу Испания* [ГК], №№ 28955/06, 28957/06, 28959/06 и 28964/06, §§ 58-61, ECHR 2011; виж също *Otto-Preminger-Institut срещу Австрия* решение от 25 ноември 1994 г., Series A № 295, § 47). Макар границата между позитивните и негативните задължения на държавата по Конвенцията да не се поддава на точно определяне, все пак приложимите принципи са сходни. В двата контекста трябва да се обърне внимание по-конкретно на справедливия баланс, който трябва да бъде спазен между конкуриращите се интереси на личността и на обществото като цяло, които във всеки случай са в зависимост от свободата на преценка, предоставена на държавата (виж *Palomo Sánchez and Others*, цитирано по-горе, § 62).

## 2. Общи принципи по член 14 от Конвенцията

85. Съдът припомня, че член 14 от Конвенцията няма самостоятелно съществуване, доколкото той се прилага само във връзка с правата и свободите, защитени от другите основни разпоредби на Конвенцията и протоколите към нея. Приложението на член 14 обаче не предполага нарушение на някоя от тези разпоредби и в това отношение то е автономно. За да се приложи член 14 е достатъчно фактите по делото да попадат в приложното поле на друга основна разпоредба на Конвенцията или на протоколите към нея (виж например, *Thlimmenos срещу Гърция* [ГК], № 34369/97, § 40, ECHR 2000-IV).

86. В практиката си Съдът е приел, че само различно третиране, основано на характеристики или „статус“, които могат да бъдат идентифицирани, може да представлява дискриминация по смисъла на член 14 (*Carson and Others срещу Обединеното кралство* [ГК], № 42184/05, § 61, ECHR 2010). „Религията“ е изрично спомената в текста на член 14 като забранено основание за дискриминация.

87. Общо казано, за да възникне въпрос по член 14 трябва да има различно третиране на лица в аналогични или относително сходни ситуации (*Burden срещу Обединеното кралство* [ГК], № 13378/05, § 60, ECHR 2008-). Това обаче не е единственият аспект на забраната за дискриминация по член 14. Правото едно лице да не бъде дискриминирано при упражняване на правата, гарантирани по Конвенцията ще бъде нарушено и ако държавата, без обективно и разумно оправдание не третира различно лица, намиращи се в съществено различни ситуации (*Thlimmenos*, цитирано по-горе, § 44;

виж също *D.H. and Others срещу Чехия* [ГК], № 57325/00, § 175, ECHR 2007; *Runkee and White срещу Обединеното кралство*, №№ 42949/98 и 53134/99, § 35, 10 май 2007 г.).

88. Различното третиране на лица в сравнително сходна ситуация, или еднаквото третиране на лица в относително различни ситуации е дискриминационно ако няма обективно и разумно оправдание, с други думи ако не преследва легитимна цел или ако няма разумна връзка на пропорционалност между използваните средства и преследваната цел. Договарящата държава разполага със свободата на преценката дали и до каква степен различията в сходни ситуации оправдават различно третиране. (*Burden*, цитирано по-горе, § 60). Обхватът на тази свобода би бил различен в зависимост от обстоятелствата, предмета на разглеждане и предисторията (*Carson and Others*, цитирано по-горе, § 61).

### 3. Приложение на тези принципи към фактите по настоящите дела

#### а. Първата жалбоподателка

89. В производството пред националните съдилища и пред този Съд не се спори, че настояването на г-жа Еуйда да носи кръст на видно място по време на работа е продиктувано от желанието ѝ да засвидетелства Християнската си вяра. Прилагайки изложените по-горе принципи, Съдът приема, че поведението на г-жа Еуйда представлява изповядване на религиозните ѝ убеждения чрез богослужение, практика и ритуали, и в това си качество се ползва със защитата на член 9.

90. Г-жа Еуйда била наета на работа от частна фирма – British Airways. На 20 септември 2006 г. тя била върната от работа поради отказа да прикрие кръста си, което било в нарушение на фирмените правила за носене на униформата. Само около един месец по-късно ѝ била предложена административна длъжност, която не изисквала тя да носи униформа. Тя обаче предпочела да не приеме това предложение като вместо това продължила да не ходи на работа и да не получава възнаграждение до 3 февруари 2007 г., когато British Airways променили правилата си за униформите и ѝ позволили да показва кръста си.

91. Съдът намира, че отказът на British Airways в периода от септември 2006 г. до февруари 2007 г. да позволят на жалбоподателката да продължи да изпълнява функциите си, носейки кръст на видно място, представлява намеса в правото ѝ на изповядване на религия. Тъй като намесата не може да се припише директно на държавата, Съдът трябва да изследва дали с оглед на обстоятелствата държавните власти са изпълнили позитивното си задължение по член

9, с други думи дали правото на г-жа Еуйда свободно да изповядва религията си е било защитено в достатъчна степен от националното законодателство и дали е бил спазен справедливият баланс между нейните права и правата на другите.

92. Както повечето от договарящите държави (виж параграф 47 по-горе), Обединеното кралство няма правна уредба, която конкретно да урежда носенето на религиозно облекло и символи на работното място. Г-жа Еуйда започнала национално производство за вреди в резултат на пряка и непряка дискриминация, извършена в нарушение на правило 3 от Правилника от 2003 г. (виж параграф 41 по-горе). Трудовият трибунал приел, че няма правомощия да разглежда отделни или самостоятелни жалби по член 9 от Конвенцията. Жалбоподателката се позовала на член 9 пред апелативния съд, макар той да приел, че нямало намеса в правата ѝ по член 9. Въпреки това, макар разглеждането на делото на г-жа Еуйда от националните трибунали и съдилища да е било съсредоточено основно върху оплакването за дискриминационно третиране, е очевидно, че в подробности са били разгледани и законността на униформените правила и пропорционалността на мерките, предприети от British Airways по отношение на г-жа Еуйда. Ето защо Съдът не намира, че липсата в самото национално законодателство на конкретна защита е довела до недостатъчна защита на правото на жалбоподателката да изповядва религията си чрез носене на религиозен символ по време на работа.

93. Обсъждайки пропорционалността на мерките, предприемани от British Airways за прилагане на униформените правила, националните съдии на всички нива са приели, че целта на тези правила е легитимна, а именно поддържането на определен имидж на фирмата и повишаване на разпознаваемостта на нейния бранд и служители. Трудовият трибунал приел, че изискването за съобразяване с тези правила било непропорционално, тъй като не е правило разлика между предмет, носен като религиозен символ и бижу, което се носи единствено като украшение. Тази констатация била отхвърлена при обжалването от апелативния съд, който приел, че British Airways са действали пропорционално. За да достигне до това заключение апелативният съд се е позовал на фактите по делото, както са установени от трудовия трибунал и в частност на обстоятелствата, че: униформените правила са се прилагали от години и през това време не е известно да са предизвикали проблеми за жалбоподателката или за който и да е друг служител; г-жа Еуйда е подала формално оплакване, но след това решила да се яви на работа, носейки кръст без да изчака резултатите от процедурата по жалбата ѝ; въпросът бил съвестно разгледан от British Airways след постъпването на жалбата, като в това число се провели консултации, в резултат на което униформените правила били

облекчени, така че да позволяват носенето на религиозни символи на видно място; на г-жа Еуйда била предложена административна длъжност със същото заплащане по време на тази процедура, а през февруари 2007 г. тя била възстановена на предишната си длъжност.

94. За Съда е ясно, че тези фактори в съчетание са смекчили степента на намеса спрямо жалбоподателката и трябва да бъдат отчетени. Освен това при преценката на пропорционалността на мерките, предприети от частна фирма по отношение на неин служител, националните власти, и по-конкретно съдилищата, разполагат с определена свобода на преценка. Въпреки това по настоящото дело Съдът достига до заключението, че не е бил спазен справедлив баланс. От едната страна на взната било желанието на г-жа Еуйда да изповядва религиозните си убеждения. Както беше отбелязано по-рано, това е основно право, както защото нормалното демократично общество трябва да толерира и поддържа плурализъм и разнообразие, но така и поради ценността едно лице, което е възприело религията за основен принцип в живота си, да има възможност да споделя това убеждение с другите. От другата страна на взните е желанието на работодателя да поддържа определен фирмен имидж. Според Съда, макар тази цел безспорно да е легитимна, националните съдилища са ѝ предали твърде голяма тежест. Кръстът на г-жа Еуйда бил дискретен и не би могъл да навреди на деловия ѝ външен вид. Няма доказателства носенето на други предварително разрешени религиозни облекла като тюрбани и хиджаб от други служители да е имало някакво отрицателно въздействие върху бранда или имиджа на British Airways. Освен това обстоятелството, че фирмата променила униформените правила, така че да се позволи носенето на религиозни символи на видно място показва, че на предходната забрана не е било отдавано голямо значение.

95. Поради това Съдът достига до заключението, че поради липсата на доказателства за някакво действително засягане на интересите на другите, националните власти не са защитили в достатъчна степен правото на първата жалбоподателка да изповядва религията си в нарушение на позитивното им задължение по член 9. В светлината на това заключение, съдът не намира за необходимо да разглежда отделно оплакването на жалбоподателката по член 14 във връзка с член 9.

#### **b. Втората жалбоподателка**

96. Г-жа Чаплин също е практикуваща християнка, която носела кръст на верижка около врата си от първото си причастие през 1971 г. По време на събитията по делото тя работела като медицинска сестра в отделение за възрастни хора, което имало униформена политика, основаваща се на указания на Министерството на здравеопазването. Тази политика предвиждала, *inter alia*, че „не могат да се носят

огърлици, с цел да се намали рискът от наранявания при обслужване на пациентите“ и че служител, който желае да носи конкретен предмет по религиозни или културни съображения трябва първо да поиска разрешение от прекия си ръководител, който не може да откаже да даде разрешение без основание. През 2007 г. били въведени нови туники, които заменили досегашните яки с V-образни, така че кръстът на жалбоподателката сега се виждал повече и бил достъпен, както отзад, така и отпред на врата ѝ. Жалбоподателката била помолена да премахне кръста и верижката. През ноември 2009 г. след като отказала, била преместена на немедицинска длъжност, която била закрыта през юли 2010 г. Тя подала оплакване до трудовия трибунал за пряка и непряка дискриминация. Трибунальт отхвърлил жалбата за пряка дискриминация, приемайки, че липсват доказателства жалбоподателката да е третирана по-неблагоприятно в сравнение с нейни колеги, желаещи да носят други предмети по религиозни причини. Той отхвърлил и оплакването ѝ за непряка дискриминация, приемайки, че политиката на здравните власти била пропорционална на преследваната цел.

97. Както в случая на г-жа Еуйда, и в съответствие с изложените по-горе общи принципи, Съдът приема, че решението на втората жалбоподателка да носи кръст и верижка на работното място представлява изповядване на религиозните ѝ убеждения и че отказът на здравните власти да ѝ позволят да остане на същата длъжност, носейки кръст, представлява намеса в свободата ѝ да изповядва религията си.

98. Тъй като работодателят на втората жалбоподателка бил държавна организация, Съдът трябва да прецени дали намесата е била необходима в едно демократично общество в преследване на някоя от целите, посочени в член 9 § 2. В този случай няма никакъв спор, че причината за ограничението върху носенето на бижута, включително религиозни символи, е било с цел защита на здравето и сигурността на медицинските сестри и пациентите. Според доказателствата пред трудовия трибунал, ръководителите на жалбоподателката са смятали, че има опасност неуравновесен пациент да хване и дръпне верижката, като по този начин нарани себе си или жалбоподателката или кръстът да се завърти и да попадне например в контакт с откритата рана. Имало доказателства, че друга медицинска сестра християнка също трябвало да премахне кръста и верижката. Две медицински сестри сикхи също не могли да носят гривна или кирпан, а свободно падащите хиджаб били забранени. На жалбоподателката било предложено да носи кръст във вид на брошка, прикачена към униформата ѝ или пъхната под горнище с висока яка, облечено под туниката, но тя преценила, че това не било достатъчно за да се съобрази с религиозното си убеждение.

99. Както и по случая с г-жа Еуйда, Съдът приема, че при преценка на баланса трябва да се отдаде голяма тежест на значението, което има за втората жалбоподателка разрешението да изповядва религията си чрез носене на кръст на видно място. Причината, поради която обаче тя е трябвало да премахне кръста, а именно защитата на здравето и сигурността в болничното отделение, неминуемо има по-голяма тежест по отношение на тази по делото на г-жа Еуйда. Освен това в тази област на националните власти трябва да бъде призната широка свобода на преценка. Управата на болницата е в по-добра позиция при вземането на решения, касаещи сигурността, в сравнение с един съд, и в частност международен съд, който не е събрал преки доказателства.

100. От това следва, че Съдът не би могъл да приеме, че мерките, от които г-жа Чаплин се оплаква са непропорционални. Следователно намесата в свободата ѝ да изповядва религията си е била необходима в едно демократично общество, и по отношение на втората жалбоподателка няма нарушение на член 9.

101. В допълнение, Съдът приема, че факторите, които следва да бъдат претеглени в баланса при преценка на пропорционалността на мярката по член 14 във връзка с член 9 биха били сходни, и няма основание, на което по това дело да се приеме нарушение на член 14.

### **с. Третата жалбоподателка**

102. Съдът отбелязва, че третата жалбоподателка е християнка, която поддържа последователни християнски възгледи, според които бракът е пожизнен съюз между мъж и жена. Тя била убедена, че еднополовите съюзи противоречат на божията воля и че би било неправилно тя да участва в създаването на институция, еквивалентна на брака, но между лица от един пол. Порази отказа ѝ да приеме назначението си като регистратор на граждански партньорства, срещу нея започнало дисциплинарно производство, приключило в крайна сметка с освобождаването ѝ от работа.

103. Третата жалбоподателка не се оплаква по член 9 самостоятелно, а прави оплакване, че е била подложена на дискриминация въз основа на християнските ѝ убеждения в нарушение на член 14 във връзка с член 9. Съдът приема за установено, че отказът на жалбоподателката да участва във вписването на еднополови граждански партньорства е пряко продиктуван от религиозните ѝ убеждения. Обстоятелствата по делото попадат в обхвата на член 9 и член 14 намира приложение.

104. Според Съда в този случай приложимата съпоставка е с регистратор, който няма религиозни възражения спрямо еднополовите съюзи. Той приема оплакването на жалбоподателката, че изискването на местните власти всички регистратори на раждания, бракове и умирения да бъдат назначени и за регистратори на граждански

партньорства е имало особено неблагоприятно въздействие върху нея поради религиозните и убеждения. За да се прецени дали решението на местните власти да не допуснат изключение за жалбоподателката и за други лица в нейното положение представлява непряка дискриминация в нарушение на член 14 Съдът трябва да обсъди дали тази политика преследва легитимна цел и дали е пропорционална.

105. По този случай апелативният съд приел, че целта, преследвана от местните власти била да се предоставя услуга, която не просто да бъде ефективна от гледна точка на практичност и ефикасност, но също така да бъде в съответствие с общата политика на местната власт да бъде „работодател и обществено учреждение изцяло отдадено на защитата на равните възможности, изискващ всичките му служители да действат по начин, който не дискриминира други лица“. Съдът припомня, че в практиката си по член 14 е приел, че различно третиране, основано на сексуална ориентация изисква особено сериозни причини за да бъде оправдано (виж например, *Karner срещу Австрия*, № 40016/98, § 37, ECHR 2003-IX; *Smith and Grady*, цитирано по-горе, § 90; *Schalk and Kopf срещу Австрия*, № 30141/04, § 97, ECHR 2010). Той е приел също, че еднополовите двойки са в сравнително сходна ситуация с разнополовите двойки що се отнася до необходимостта от юридическо признаване и защита на връзките им, но тъй като европейската практиката в това отношение все още е в процес на развитие, договарящите държави разполагат с широка свобода на преценка относно начините за постигане на тази цел в националните правни системи (*Schalk and Kopf*, цитирано по-горе, §§ 99-108). Поради тези съображения е очевидно, че преследваната от местните власти цел е била легитимна.

106. Остава да се прецени дали използваните средства за постигане на целта са били пропорционални. Съдът отчита, че последиците за жалбоподателката са били сериозни: с оглед силата на религиозните убеждения, тя е решила, че няма друг избор освен да претърпи дисциплинарни мерки, вместо да бъде назначена за регистратор на граждански партньорства и в крайна сметка загубила работата си. Освен това не може да се каже, че още със сключването на трудовия си договор жалбоподателката изрично се е отказала от правото си на изповядване на религиозни убеждения чрез отказ да участва във вписването на граждански партньорства, тъй като това изискване било поставено от работодателя в по-късен етап. От друга страна обаче политиката на местната власт е целяла гарантирането на правата на другите, които също са защитени от конвенцията. Съдът най-общо допуска широка свобода на преценка за националните власти когато става въпрос за спазването на баланс между конкуриращи се права по Конвенцията (виж например, *Evans срещу Обединеното кралство [ГК]*, № 6339/05, § 77, ECHR 2007-I). С оглед на всички обстоятелства

Съдът не намира, че националните власти, т.е. както местната власт - работодател, която е започнала дисциплинарното производство, така и националните съдилища, отхвърлили оплакването на жалбоподателката за дискриминация, са прекрачили предоставената им свобода на преценка. Следователно не може да се каже, че има нарушение на член 14 във връзка с член 9 по отношение на третата жалбоподателка.

**d. Четвъртият жалбоподател**

107. Основното оплакване на г-н МакФарлан е по член 9 от Конвенцията, макар че той се оплаква също и по член 14 във връзка с член 9. След като бил нает в частна фирма с политика, задължаваща служителите да предоставят услуги на равноправна основа както на хетеросексуални така и на хомосексуални двойки, той отказал да се ангажира с предоставянето на психо-социално консултиране на еднополови двойки, в резултат на което срещу него започнало дисциплинарно производство. Жалбата му за непряка дискриминация, *inter alia*, била отхвърлена от трудовия трибунал и от апелативния трудов трибунал, а жалбата му до апелативния съд не била допусната за разглеждане.

108. Съдът приема, че възражението на г-н МакФарлан е пряко мотивирано от последователните му християнски убеждения относно брака и сексуалните отношения и приема, че отказът му да предоставя консултации на хомосексуални двойки представлява изповядване на религиозните му убеждения. Позитивното задължение на държавата по член 9 изисква от нея да гарантира правата му по член 9.

109. Остава да се прецени дали държавата е изпълнила позитивното си задължение, и по-конкретно дали е бил спазен справедливият баланс между конкуриращите се засегнати интереси (виж параграф 84 по-горе). Извършвайки тази преценка съдът отчита, че загубата на работа е била тежка санкция със сериозни последици за жалбоподателя. От друга страна жалбоподателят доброволно се е записал за следдипломната обучителна програма на Рилейт за психо-социално консултиране, знаейки, че Рилейт изпълнява политика на равните възможности и че филтрирането на клиенти въз основа на сексуалната им ориентация не е възможно (виж параграфи 32-34 по-горе). Макар Съдът да не смята, че личното решение за сключване на трудов договор и за поемане на отговорности, за които жалбоподателят знае, че ще окажат въздействие върху свободата му да изповядва религиозните си убеждения е от решаващо значение при решаването на въпроса дали е имало намеса в правата по член 9, този факт все пак ще бъде отчетен при преценката дали е бил спазен справедливият баланс (виж параграф 83 по-горе). За Съда обаче най-важният фактор, който трябва да бъде отчетен е, че действията на

работодателя са били насочени към гарантиране на прилагането на политиката му за предоставяне на услуги без дискриминация. Ето защо държавните власти се ползват с широка свобода на преценка решавайки какъв е балансът между правото на г-н МакФарлан да изповядва религиозните си убеждения и интереса на работодателя да гарантира правата на другите. При всички положения Съдът не намира, че в настоящия случай тази свобода на преценка е била надхвърлена.

110. В заключение, Съдът не намира, че отказът на националните съдилища да уважат жалбите на г-н МакФарлан представлява нарушение на член 9 самостоятелно или във връзка с член 14.

### III. ПРИЛОЖЕНИЕ НА ЧЛЕН 41 ОТ КОНВЕНЦИЯТА

111. Член 41 от Конвенцията гласи:

„Ако Съдът установи нарушение на Конвенцията или на Протоколите към нея и ако вътрешното право на съответната Високодоговаряща страна допуска само частично обезщетение, Съдът, ако е необходимо, постановява предоставянето на справедливо обезщетение на потърпевщата страна.“

#### A. Вреди

112. Г-жа Еуйда претендира обезщетение за загубата на трудово възнаграждение в размер на GBP 3 906.69 заедно с лихвата върху размера на неполучената заплата. Тя претендира и неимуществени вреди заради нахвърнените си чувства. Тъй като държавата не ѝ предоставила адекватно вътрешно правно средство, тя претърпяла дискриминационно третиране в продължителен период от време, което би ѝ дало право на обезщетение по национален ред в размер на GBP 30 000.

113. Правителството твърди, че претендираните суми са прекомерни, отчитайки, че British Airways са преразгледали и променили униформената си политика скоро след жалбата на г-жа Еуйда, и че констатирането на нарушението би било достатъчно справедливо обезщетение.

114. Съдът е установил нарушение спрямо г-жа Еуйда поради това, че приложеното спрямо нея национално законодателство не е спазило точния баланс между защитата на правото ѝ да изповядва религията си и правата и интересите на другите. Той обаче не намира, че представените пред него доказателства подкрепят претенцията на г-жа Еуйда за претърпени финансови загуби в резултат на нарушението. Разрешението за носене на кръст на видно място по време на работа ѝ било отказано на 20 септември 2006 г., когато тя решила да не се явява

на работа и да не получава възнаграждение докато British Airways променили позицията си през февруари 2007 г. На 23 октомври 2006 г. ѝ била предложена длъжност на неуниформен административен персонал със същото възнаграждение докато приключи процедурата по оплакването ѝ, като тя предпочела да не приеме това предложение. Освен това в решението си трудовият трибунал е отбелязал, че между страните по делото не се спори, че в периода от септември 2006 г. до февруари 2007 г. жалбоподателката е получавала доход, надвишаващ повече от два пъти предишното ѝ трудово възнаграждение, част от който идвал от подаръци и дарения, а друга част като доходи от други източници. При тези обстоятелства Съдът не приема, че ответната държава трябва да обезщетява г-жа Еуйда във връзка с неполучените от нея трудови възнаграждения. Съдът обаче намира, че нарушението на правото ѝ да изповядва религиозните си нарушения е причинило на г-жа Еуйда съществено безпокойство, фрустрация и стрес. Ето защо ѝ присъжда EUR 2 000 за неимуществени вреди.

## **В. Разходи и разноси**

115. Г-жа Еуйда претендира и разходи и разноси, извършени пред Съда в размер на приблизително EUR 37 000 (с включен данък върху добавената стойност), включващи GBP 9 218 адвокатски възнаграждения и GBP 15 000 консултантски такси.

116. Правителството не коментира подробно тази претенция, а само отбелязва, че не е ясно дали всички разходи са били извършени по необходимост.

117. Според практиката на Съда жалбоподателят има право на възстановяване на разходите и разноските само ако е доказано, че са били действително и необходимо извършени и че са в разумен размер. В настоящия случай като се отчетат представените документи и посочените по-горе критерии, и при липсата на подробни коментари от страна на правителството, Съдът приема за разумно да присъди сумата от EUR 30 000 за производството пред Съда, заедно с евентуалните данъци, които могат да бъдат наложени на г-жа Еуйда.

## **С. Лихва за забава**

118. Съдът приема за подходящо, лихвеният процент за забава да се определи въз основава на пределния лихвен процент за кредитиране на Европейската централна банка, увеличен с три процентни пункта.

## НА ТЕЗИ ОСНОВАНИЯ СЪДЪТ,

1. *Решава* единодушно да обедини жалбите;
2. *Обявява* единодушно жалбата на втората жалбоподателка за пряка дискриминация за недопустима, а всички четири жалби в останалата си част за допустими;
3. *Приема* с пет гласа на два, че има нарушение на член 9 от Конвенцията по отношение на първата жалбоподателка и че не е необходимо да разгледа отделно оплакването ѝ по член 14 във връзка с член 9;
4. *Приема* единодушно, че няма нарушение на член 9 самостоятелно или във връзка с член 14 по отношение на втората жалбоподателка;
5. *Приема* с пет гласа на два, че няма нарушение на член 14 във връзка с член 9 по отношение на третата жалбоподателка;
6. *Приема* единодушно, че няма нарушение на член 9 самостоятелно или във връзка с член 14 по отношение на четвъртия жалбоподател;
7. *Приема* с пет гласа на два, че в тримесечен срок от датата, на която решението стане окончателно съгласно член 44 § 2 от Конвенцията държавата ответник следва да заплати на първата жалбоподателка сумата от EUR 2 000 (две хиляди евро) за неимуществени вреди, заедно с евентуалните данъци, които могат да бъдат наложени на жалбоподателката, като сумата бъде изчислена в британски паундове по обменния курс към датата на плащането, както и че след изтичането на посочения по-горе тримесечен срок до плащането върху посочената сума ще бъде начислена проста лихва в размер на пределния лихвен процент за кредитиране на Европейската централна банка, увеличен с три процентни пункта за периода на забавата;
8. *Приема* с единодушно, че в тримесечен срок от датата, на която решението стане окончателно съгласно член 44 § 2 от Конвенцията държавата ответник следва да заплати на първата жалбоподателка сумата от EUR 30 000 (тридесет хиляди евро) за разходи и разноски като сумата бъде изчислена в британски паундове по обменния курс към датата на плащането, както и че след изтичането на посочения по-горе тримесечен срок до плащането върху посочената сума ще бъде начислена проста лихва в размер на пределния лихвен

процент за кредитиране на Европейската централна банка, увеличен с три процентни пункта за периода на забавата;

9. *Отхвърля* единодушно претенцията на жалбоподателката за справедливо обезщетение в останалата и част.

Изготвено на английски и обявено писмено на 15 януари 2013 г., съгласно правило 77 §§ 2 и 3 от Правилата на Съда.

Лорънс Ърли  
Секретар

Давид Тор Бьоргвинсон  
Председател

В съответствие с член 45 § 2 от Конвенцията и правило 74 § 2 от Правилата на Съда към настоящото решение са приложени индивидуалните мнения на съдиите Братца и Давид Тор Бьоргвинсон и а съдиите Вучинич и Де Гастано.

ДТВ  
ТЛЪ

Индивидуалните мнения не са преведени, но могат да бъдат намерени на английски и/или френски език във версията/версиите на официалния език на решението, което може да бъде открито в базата данни с практиката на Съда HUDOC.

**© Съвет на Европа/Европейски съд по правата на човека, 2013 г.**

Официалните езици на Европейския съд по правата на човека са английски и френски. Този превод не обвързва Съда и Съдът не поема никаква отговорност за качеството му. Преводът може да бъде свален от базата данни с практиката на Европейския съд по правата на човека HUDOC (<http://hudoc.echr.coe.int>) или от всяка друга база данни, на която Съдът го е предоставил. Преводът може да бъде възпроизвеждан за нетърговски цели, при условие че е цитирано пълното заглавие на делото и посочената по-горе информация за авторските права. В случай че възнамерявате да използвате за търговски цели която и да било част от този превод, моля свържете се с [publishing@echr.coe.int](mailto: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](mailto: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](mailto:publishing@echr.coe.int)