

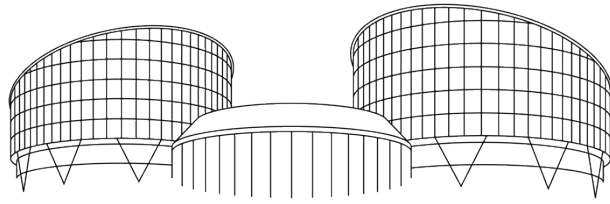


EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

© Këshilli i Evropës/Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut, 2013. Ky përkthim u bë i mundur me mbështetjen e Fondit të Mirëbesimit të të Drejtave të Njeriut të Këshillit të Evropës (www.coe.int/humanrightstrustfund). Ai nuk është detyrues për Gjykatën. Për më shumë informacion, shiko shënimin e plotë në lidhje me të drejtën e autorit në fund të këtij dokumenti.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It 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 a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.



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

SEKSIONI I KATËRT

**ÇËSHTJA EWEIDA DHE TË TJERË
KUNDËR MBRETËRISË SË BASHKUAR**

(Kërkesat nr. 48420/10, nr. 59842/10, nr. 51671/10 dhe nr. 36516/10)

VENDIM
[Pjesë të shkëputura]

STRASBURG

15 janar 2013

Ky vendim do të marrë formë të prerë në rrethanat e përcaktuara nga neni 44 § 2 i Konventës. Ai mund t'i nënshtrohet rishikimit redaktues.

Në çështjen Eweida dhe Të Tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar,

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (Seksioni i Katërt), në Dhomën e përbërë nga:

David Thór Björgvinsson, *Kryetar,*

Nicolas Bratza,

Lech Garlicki

Päivi Hirvelä,

Zdravka Kalaydjieva,

Nebojša Vučinić,

Vincent A. De Gaetano, *gjyqtarë,*

dhe Lawrence Early, *Kancelar i Seksionit,*

Pas shqyrtimit me dyer të mbyllura më 4 shtator dhe 11 dhjetor 2012,

Shpall vendimin e mëposhtëm, i cili u miratua në atë datë:

PROCEDURA

1. Çështja zuri fill me katër kërkesa (nr. 48420/10, nr. 59842/10, nr. 51671/10 dhe nr. 36516/10) kundër Mbretërisë së Bashkuar të Britanisë së Madhe dhe Irlandës Veriore të depozituar në Gjykatë në pajtim me nenin 34 të Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut ("Konventa") nga katër shtetas britanikë, Znj. Nadia Eweida, Znj. Shirley Chaplin, Znj. Lillian Ladele dhe Z. Gary McFarlane ("kërkuesit"), më 10 gusht 2010, 29 shtator 2010, 3 shtator 2010 dhe 24 qershor 2010 respektivisht.

2. Kërkuesit përfaqësoheshin nga Aughton Ainsworth, një firmë avokatore në Manchester, (Znj. Eweida), Z. Paul Diamond, (Znj. Chaplin dhe Z. McFarlane), dhe Ormerods, firmë avokature në Croydon, Surrey, (Znj. Ladele). Qeveria e Mbretërisë së Bashkuar ("Qeveria") u përfaqësua nga Agjentja e saj, Znj. Ahila Sornaraja.

3. Kërkuesit u ankuan që e drejta vendase kishte dështuar në mbrojtjen e të drejtave të tyre për të manifestuar fenë e tyre. Znj. Eweida dhe Znj. Chaplin u ankuan në mënyrë të veçantë në lidhje me kufizimet e vendosura nga punëdhënësit e tyre për mbajtjen e dukshme të kryqit rreth qafës. Znj. Ladele dhe Z. McFarlane u ankuan në mënyrë të veçantë në lidhje me sanksionet e vendosura ndaj tyre nga punëdhënësit e tyre për shkak të shqetësimit të tyre për ofrimin e shërbimeve të cilat ata i konsideronin të atilla që pranonin bashkimin e çifteve homoseksuale. Znj. Eweida, Znj. Chaplin dhe Z. McFarlane iu referuan nenit 9 të Konventës, të marrë veçan dhe së bashku me nenin 14, ndërkohë që Znj. Ladele u ankua vetëm mbi bazën e nenit 14 së bashku me nenin 9.

4. Më 12 prill 2011 kërkesa e Znj. Chaplin u bashkua me kërkesën e Znj. Eweida dhe kërkesa e Z. McFarlane iu bashkua kërkesës së Znj. Ladele. Të

katër kërkesat iu komunikuan Qeverisë. Gjithashtu, Gjykata vendosi të merrte një vendim në lidhje me pranueshmërinë dhe themelet e kërkesave në të njëjtën kohë (neni 29 § 1). Në datën e miratimit të këtij vendimi, ajo vendosi t'i bashkonte të katër kërkesat.

5. Individëve dhe organizatave të mëposhtme iu dha leje nga Kryetari për të ndërhyrë si palë të treta në procedurën me shkrim (neni 36 § 2 i Konventës dhe neni 44 § 2): Komisioni për Barazi dhe të Drejta të Njeriut (angl. Equality and Human Rights Commission); Shoqëria Kombëtare Laike (angl. The National Secular Society); Dr. Jan Camogursky dhe Fondi për Mbrojtjen e Aleancës (angl. The Alliance Defense Fund); peshkopi Michael Nazir-Ali; Trusti Kryesor Medial Kristian (angl. Premier Christian Media Trust); peshkopët nga Chester dhe Blackburn; Shoqata Giuseppe Dossetti: Vlerat (ital. Associazione Giuseppe Dossetti: i Valori); Observatori i Intolerancës dhe Diskriminimit kundër Kristianëve në Evropë (angl. Observatory on Intolerance and Discrimination against Christians in Europe); organizata Liberty; Instituti Clapham dhe KLM; Qendra Evropiane për Ligj dhe Drejtësi (angl. European Center for Law and Justice); Lordi Carey nga Clifton; Federata Ndërkombëtare e ligave të të Drejtave të Njeriut (frëngj. Fédération Internationale des ligues des Droits de l'Homme) (FIDH, ICJ, ILGA-Europe).

6. Në Ndërtesën e të Drejtave të Njeriut në Strasburg u mbajt një seancë dëgjimore më 4 shtator 2012 (neni 59 § 3).

Para Gjykatës dolën:

(a) *për Qeverinë*

Znj. Ahila SORNARAJAH

Agjent për Qeverinë

Z. James EADIE QC

Avokat

Z. Dan SQUIRES

Avokat

Znj. Suzanne LEHRER

Këshilltar

Z. Hilton LESLIE

Këshilltar

Z. Wally FORD

Këshilltar

(b) *për kërkuuesen e parë*

Z. James DINGEMANS QC

Avokat

Znj. Sarah MOORE

Avokat

Z. Thomas ELLIS

Avokat

Z. Gregor PUPPINCK

Këshilltar

(c) *për kërkuuesen e tretë*

Znj. Dinah ROSE QC

Avokat

Z. Ben JAFFEY

Avokat

Z. Chris McCRUDDEN

Avokat

Z. Mark JONES

Këshilltar

Z. Sam WEBSTER

Këshilltar

(d) *për kërkuuesen e dytë dhe kërkuuesin e katërt*

Z. Paul DIAMOND

Avokat

Z. Paul COLEMAN
Z. Pasha HMELIK
Znj. Andrea WILLIAMS
Z. Andrew MARSH

Avokat
Avokat
Këshilltar
Këshilltar

Gjykata dëgjoi fjalime nga Z. Eadie QC për Qeverinë, Z. Dingemans QC për Znj. Eweida, Znj. Rose QC për Znj. Ladele dhe Z. Diamond për Znj. Chaplin dhe Z. McFarlane.

I. RRETHANAT E ÇËSHTJES

7. Kërkuesja e parë, Znj. Eweida, është e lindur në vitin 1951 dhe banon në Twickenham. Kërkuesja e dytë, Znj. Chaplin, është e lindur në vitin 1955 dhe banon në Exeter. Kërkuesja e tretë, Znj. Ladele, është e lindur në vitin 1960 dhe banon në Londër. Kërkuesi i katërt, Z. McFarlane, është i lindur në vitin 1961 dhe banon në Bristol.

8. Faktet e çështjes, siç janë parashtruar nga palët, mund të përmbliidhen si më poshtë.

A. Znj. Eweida

9. Kërkuesja e parë, e cila ka kaluar tetëmbëdhjetë vitet e para të jetës së saj në Egjipt, është praktikuese e besimit fetar kristian koptik (angl. Coptic Christian). Që nga viti 1999 ajo punon në stafin e pritjes (check-in) së pasagjerëve të British Airways Plc, kompani private.

10. British Airways kërkonte që tërë stafi që kishte kontakt me publikun të mbante uniformë. Deri në vitin 2004 uniforma për femrat përfshinte një bluzë me jakë të ngritur. Në vitin 2004 British Airways futi një uniformë të re, e cila përfshinte një bluzë me jakë të hapur për femrat, që duhet të vishej me kravatë e cila mund të ngushtohet apo të lihej e lirë rreth qafës. U hartua një udhërrëfyes për mënyrën e të veshurit, ku përcaktoheshin rregulla të hollësishme në lidhje me çdo aspekt të uniformës. Aty përfshihej paragrafi i mëposhtëm, në kuadër të një pjese të titulluar “Aksesorët e Femrave”:

“Çdo aksesor ose artikull i veshmbathjes që punonjësës i kërkohet ta mbajë për arsye fetare të detyrueshme duhet të jetë gjatë tërë kohës e mbuluar nga uniforma. Megjithatë, nëse kjo është e pamundur për shkak të natyrës së artikullit dhe mënyrës se si duhet mbajtur ai, atëherë do të kërkohet miratimi përmes drejtuesve lokalë për sa i përket përshtatshmërisë së dizajnit për të siguruar respektimin e standardeve të uniformës. ... NB Asnjë artikull tjetër nuk lejohet të mbahet bashkë me uniformë. Ju kërkohet të hiqni çdo lloj bizhuterie që nuk është në përputhje me rregulloret e mësipërme.”

11. Kur një punonjës/e paraqitej në punë me një artikull veshmbathjeje që nuk përputhej me kodin e uniformës, ishte praktikë e British Airways që t'i kërkonte punonjësit/es ta hiqte artikullin në fjalë ose, nëse ishte e nevojshme, të kthehej në shtëpi për të ndërruar veshjen. Koha që

punonjësi/ja shpenzonte për të veshur uniformën e duhur zbritej nga paga e tij/saj. Nga artikujt e veshmbathjes që konsiderohej nga British Airways si i detyrueshëm në disa fe të caktuara dhe i cili nuk mund të fshihej nën uniformë, u autorizua mbajtja nga punonjësit e besimit Sikh e çallmës së kokës (turban) me ngjyrë blu të errët ose të bardhë dhe mbajtja e dukshme e byzylykut Sikh në verë nëse merrnin autorizim për mbajtjen këmishave me mëngë të shkurtra. Punonjëset myslimane në tokë u autorizuan të mbanin shaminë e kokës (hijab) me ngjyra të miratuara nga British Airways.

12. Deri më 20 maj 2006 Znj. Eweida ka mbajtur një kryq në punë të mbuluar nga veshja e saj. Më 20 maj 2006 ajo vendosi ta mbante kryqin hapur, si shenjë e përkushtimi të saj ndaj fesë. Kur arriti në punë atë ditë menaxheri i saj i kërkoi që ta hiqte kryqin me zinxhir ose t'i fshihte ato nën kravatën e saj. Znj. Eweida fillimisht refuzoi, por eventualisht u bind që të vepronte në përputhje me udhëzimin pas diskutimit të çështjes me një menaxher të lartë. Më 7 gusht 2006 Znj. Eweida sërish shkoi në punë me kryqin e zbuluar dhe sërish u bind që të vepronte në përputhje me kodin e uniformës kundër dëshirës së saj, pasi u paralajmërua që nëse refuzonte do të dërgohej në shtëpi pa pagesë. Më 20 shtator 2006 ajo refuzoi ta fshihte ose ta hiqte kryqin dhe u dërgua në shtëpi pa pagesë deri në kohën kur ajo do të vendoste të respektonte detyrimet e saj kontraktuale për të ndjekur kodin e uniformës. Më 23 tetor 2006 asaj iu ofrua një vend pune në administratë pa kontakt me klientët, ku asaj nuk i kërkohet të vishte uniformë, por ajo e refuzoi atë ofertë.

13. Në mes të tetorit 2006 dolën disa artikuj në gazeta lidhur me rastin e Znj. Eweida të cilët kritikonin British Airways. Më 24 nëntor 2006 British Airways lajmëroi rishikimin e politikës së uniformave për sa i përket mbajtjes së simboleve të dukshme fetare. Pas konsultimit me anëtarët e stafit dhe përfaqësuesit e sindikatave, më 19 janar 2007 u vendos që të miratohej një politikë e re. Duke hyrë në fuqi nga 1 shkurti 2007, mbajtja e dukshme e simboleve fetare dhe të bamirësisë u lejua aty ku autorizohet. Disa simbole të caktuara siç është kryqi dhe ylli i Davidit, u autorizuan menjëherë. Znj. Eweida u kthye në punë më 3 shkurt 2007, me lejen që ta mbante kryqin në pajtim me politikën e re. Megjithatë, British Airways refuzoi ta kompensonte pagesën e saj të humbur gjatë periudhës që ajo kishte zgjedhur të mos vinte në punë.

14. Znj. Eweida bëri një ankesë pranë Tribunalit të Punësimit më 15 dhjetor 2006, ku pretendonte, *inter alia*, dëmshpërblim për diskriminim indirekt në kundërshtim me nenin 3 të Rregulloreve për Barazinë në Punësim (Feja dhe Besimi) të vitit 2003 ("Rregulloret e vitit 2003": shih paragrafin 41 poshtë), dhe gjithashtu u ankua për shkelje të së drejtës së saj për të manifestuar fenë e saj në kundërshtim me nenin 9 të Konventës. Tribunali i Punësimit e refuzoi pretendimin e Znj. Eweida. Ai gjeti që mbajtja e dukshme e një kryqi nuk ishte kërkesë e detyrueshme e besimit kristian por zgjedhje personale e Znj. Eweida. Nuk kishte prova që ndonjë

punonjës tjetër i një stafi të madh prej afro 30.000 personash të kishte bërë ndonjëherë ndonjë kërkesë ose pretendim të tillë, e aq më pak të kishte refuzuar të punonte nëse kjo kërkesë nuk plotësohej. Rrjedhimisht, kërkesja kishte dështuar të konstatonte që politika e uniformës i vinte kristianët përgjithësisht në disavantazh, siç ishte e nevojshme në mënyrë që të vërtetohej pretendimi për diskriminim indirekt.

15. Znj. Eweida apeloj në Tribunalin e Apelit të Punësimit, i cili e rrëzoi apelin më 20 nëntor 2008. Tribunali i Apelit të Punësimit vendosi që nuk ishte e nevojshme që Znj. Eweida të tregonte që kristianët ishin ankuar për politikën e uniformës, meqenëse një person mund të vihej në disavantazh të veçantë brenda kuptimit të nenit 3(1) të Rregulloreve të vitit 2003 edhe nëse ai ose ajo vepronte, pa vullnet, në përputhje me kufizimet për simbolet e dukshme fetare. Pavarësisht nga kjo, Tribunali i Apelit të Punësimit arriti në përfundimin që koncepti i diskriminimit direkt nënkuptonte diskriminimin kundër një grupi të caktuar dhe kërkesja nuk kishte siguruar prova që vërtetonin disavantazh grupor.

16. Znj. Eweida apeloj pranë Gjykatës së Apelit, e cila e rrëzoi apelin më 12 shkurt 2010. U diskutua në emër të saj që Tribunali i Punësimit dhe Tribunali i Apelit të Punësimit kishin gabuar në aspektin ligjor dhe që e gjitha ajo çka duhet për të konstatuar diskriminimin direkt ishin prova të disavantazhit të një individi të vetëm. Gjykata e Apelit e refuzoi këtë argument, të cilin ajo nuk e konsideroi të mbështetur nga struktura e Rregulloreve të vitit 2003. Ajo mbështeti qasjen e Tribunalit të Apelit të Punësimit, i cili vendosi që:

“... në mënyrë që të konstatohet diskriminimi direkt, duhet të jetë e mundur të bëhen deklaratatë të përgjithshme të cilat do të ishin të vërteta për një grup fetar të atilla që një punëdhënës do të duhej të ishte në gjendje, në masë të arsyeshme, të vlerësonte që ndonjë dispozitë e veçantë mund të ketë impakt të ndryshëm e të pafavorshëm mbi atë grup.”

Për më tepër, edhe nëse argumenti ligjor i Znj. Eweida të ishte i saktë, dhe diskriminimi indirekt të mund të barazohej me disavantazhin e saj në krahasim me një individ të vetëm nga dëshira e saj për të manifestuar besimin e saj në mënyrë të veçantë, gjetjet e faktit të Tribunalit të Punësimit treguan që rregulla kishte qenë mjet proporcional i arritjes së një qëllimi legjitim. Për rreth shtatë vjet, askush, përfshirë edhe Znj. Eweida, nuk ishte ankuar në lidhje me rregullën dhe pasi u ngrit çështja ajo u adresua në mënyrë të ndërgjegjshme. Në ndërkohë, British Airways kishte ofruar ta lëvizte kërkesën pa humbje në pagë në një post tjetër ku nuk kishte kontakt me publikun, por kërkesja kishte zgjedhur ta refuzonte këtë ofertë dhe përkundrazi kishte vendosur të qëndronte larg punës dhe të pretendonte pagë si kompensim. Përveç kësaj, Gjykata e Apelit nuk konsideroi që praktika gjyqësore e kësaj Gjykate sipas nenit 9 të Konventës do ta ndihmonte Znj. Eweida. Ajo iu referua vendimit të Dhomës së Lordëve në çështjen *R (SB) kundër Guvernatorëve të Shkollës së Mesme Denbigh*

[2006] UKHL 15, ku Lordi Bingham analizoi praktikën gjyqësore të Gjykatës dhe Komisionit dhe arriti në përfundimin:

“Institucionet e Strasburgut nuk kanë qenë fare gati për të gjetur ndërhyrje tek e drejta për të manifestuar besimin fetar në praktikë ose ndjekjen e tij aty ku një person ka pranuar vullnetarisht një vend pune ose një rol i cili nuk lë hapësirë për atë praktikë apo ndjekje dhe personi ka mjete të tjera në dispozicion për të praktikuar ose ndjekur fenë e tij ose të saj pa vështirësi apo shqetësim të panevojshëm”.

17. Më 26 mars 2010 Gjykata Supreme i refuzoi Znj. Eweida lejen për të ngritur apel.

B. Znj. Chaplin

18. Kërkesja e dytë gjithashtu është praktikuese e fesë kristiane. Ajo ka mbajtur një kryq të dukshëm me zinxhir rreth qafës së saj që nga viti 1971 kur është konfirmuar si kristiane, si shprehje e besimit të saj. Ajo beson që heqja e kryqit do të ishte dhunim i besimit të saj.

19. Znj. Chaplin u kualifikua si infermiere në vitin 1981 dhe u punësua në Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust, spital shtetëror, nga prilli 1989 deri në korrik të vitit 2010, me një historik profesional të jashtëzakonshëm. Në kohën e ngjarjeve në fjalë ajo punonte në repartin gjeriatrik. Spitali kishte një politikë për uniforma, të bazuar mbi udhërrëfyesin e marrë nga Departamenti i Shëndetësisë. Politika e spitalit në lidhje me uniformën parashikonte në paragrafin 5.1.5. që “Nëse mbahen bizhuteri, ato duhet të mbahen në mënyrë diskrete” dhe në paragrafin 5.3.6:

“5.3.6 Për të minimizuar rrezikun e transmetimit të infeksioneve [sic] bizhuteritë të mbahen në minimum (shih 5.1.11). Pra:

Një unazë të thjeshtë të lëmuar e cila nuk pengon higjienën e duarve,

Një palë vathë diskrete.

Të mos mbahen varëset në qafë me qëllim që të zvogëlohet rreziku i lëndimeve gjatë punës me pacientët.

Nëse ka vathë apo shpuarje në fytyrë, ato duhet të hiqen ose të mbulohen.”

Paragrafi 5.1.11 parashikonte:

“Çdo anëtar i stafit që dëshiron të mbajë të veshur lloje të caktuara veshjesh apo bizhuterish për arsye fetare ose kulturore duhet ta diskutojë këtë me mbikëqyrësin e linjës i cili ose e cila nuk do ta pengojë miratimin pa arsye.”

Para Tribunalit të Punësimit kishte prova që, po mbi bazën e shëndetit dhe sigurisë, një tjetër infermiereje kristiane i ishte kërkuar të hiqte kryqin dhe zinxhirin dhe dy infermiere Sikh ishin informuar që nuk mund të mbanin byzylykë dore apo thikëzën e quajtur *kirpan*, dhe që ato i kishin respektuar këto udhëzime. Dy mjekeve myslimane u ishte dhënë leje të

mbanin të veshur shami koke të ngushta “sportive”, të cilat u përngjanin kësulave të quajtura *balaclava*.

20. Në qershor 2007 në spital u futën uniforma të reja, të cilat për herë të parë përfshinin një tunikë me jakë në formën e shkronjës V për infermieret. Në qershor 2009 menaxheri i Znj. Chaplin kërkoi që ajo ta hiqte “varësen” (qaforen) e saj. Znj. Chaplin nguli këmbë që kryqi ishte simbol fetar kërkoi miratim që ta mbate atë. Kjo u refuzua, me arsyetimin se zinxhiri dhe kryqi mund të shkaktonin lëndime nëse ndonjë pacient i moshuar i tërhiqte. Pas kësaj Znj. Chaplin propozoi që ta mbante kryqin të varur në një zinxhir me mbërthesë magnetike, e cila do të çlirohej menjëherë në rast se ndonjë pacient e tërhiqte. Megjithatë, autoritetet shëndetësore e refuzuan këtë me arsyetimin se përsëri vetë kryqi përbënte rrezik për shëndetin dhe sigurinë nëse lëkundej; për shembull, ai mund të vihej në kontakt me plagët e hapura. Së fundi, u sugjerua që ajo mund ta mbante kryqin dhe zinxhirin të fiksuar pas shiritit të qafës i cili mbante kartelën e saj të identitetit. Të gjithë anëtarët e stafit ishin të detyruar të mbanin një kartelë identiteti të fiksuar pas një xhepi apo të varur në një shirit të varur rreth qafës. Megjithatë, ata gjithashtu ishin të detyruar ta hiqnin kartelën dhe shiritin kur kryenin detyra klinike në afërsi me pacientët dhe, për këtë arsye, kërkuesja e refuzoi edhe këtë sugjerim. Në nëntor 2009 Znj. Chaplin u caktua infermiere në një vend tjetër pune të përkohshëm i cili u shua në korrik 2010.

21. Ajo iu drejtua Tribunalit të Punësimit në nëntor 2009, duke u ankuar për diskriminim direkt dhe indirekt për shkaqe fetare. Në vendimin e tij të datës 21 maj 2010, Tribunali i Punësimit vendosi që nuk kishte diskriminim direkt meqenëse qëndrimi i spitalit bazohej mbi shëndetin dhe sigurinë dhe jo mbi baza fetare. Për sa i përket ankesës për diskriminim indirekt, Tribunali vendosi që nuk kishte prova që “persona”, përveç kërkueses, ishin vendosur në pozicion disavantazhi. Për më tepër, përgjigjja e spitalit ndaj kërkesës së Znj. Chaplin për të mbajtur kryqin e qafës në mënyrë të dukshme kishte qenë proporcionale.

22. Kërkuesja u këshillua që, duke pasur parasysh vendimin e Gjykatës së Apelit në çështjen e Znj. Eweida, apeli pranë Tribunalit të Apelit të Punësimit mbi bazën e pikave të ligjit nuk do të kishte perspektivë suksesi.

C. Znj. Ladele

23. Kërkuesja e tretë është kristiane. Ajo ka pikëpamjen që martesat është bashkimi i një burri dhe një gruaje për jetë, dhe beson sinqerisht që partneritetet mes personave të të njëjtit seks janë në kundërshtim me ligjin e Zotit.

24. Znj. Ladele u punësua nga London Borough of Islington, autoritet publik lokal, nga viti 1992. Islington kishte një politikë barazie dhe diversiteti të quajtur “Dinjitet për të Gjithë” (angl. Dignity for All), e cila thoshte *inter alia*:

“Islington është krenar për diversitetin e tij dhe këshilli e kundërshton diskriminimin në të gjitha format e tij. ‘Dinjtet për të gjithë’ duhet të jetë përvoja e stafit, banorëve dhe përdoruesve të shërbimeve në Islington, pavarësisht nga mosha, gjinia, aftësia e kufizuar, besimi, raca, orientimi seksual, kombësia, të ardhurat apo gjendja shëndetësore. ...

Këshilli nxit kohezionin dhe barazinë në komunitet për të gjitha grupet por shënjestron në mënyrë të veçantë diskriminimin në aspektin e moshës, aftësisë së kufizuar, gjinisë, racës, fesë dhe orientimit seksual. ...

Në përgjithësi, Islington do të:

(a) Nxisë kohezionin në komunitet duke promovuar vlerat e përbashkëta dhe mirëkuptimin në komunitet, mbi bazën e barazisë, respektit dhe dinjitetit për të gjithë. ...

Sipas politikës së këshillit, secili duhet të trajtohet në mënyrë të drejtë pa u diskriminuar. Islington synon të sigurojë që:

- Stafit të ketë drejtësi dhe barazi trajtimi në vendin e punës
- Klientët të kenë qasje të drejtë dhe të barabartë ndaj shërbimeve të këshillit
- Stafit dhe klientët të trajtohen me dinjitet dhe respekt.

Këshilli do të heqë në mënyrë aktive pengesat diskriminuese që mund t’i pengojnë njerëzit nga pasja e mundësive të punësimit dhe shërbimeve në të cilat kanë të drejtë të kenë qasje. Këshilli nuk toleron proceset, qëndrimet dhe sjelljet që përbëjnë diskriminim, përfshirë ngacmimin, viktimizimin dhe talljen përmes paragjytimeve, injorancës, mendjelehtësisë dhe stereotipizimit. ...

Nga të gjithë punonjësit pritet që t’i promovojnë këto vlera gjatë gjithë kohës dhe të punojnë brenda politikës. Punonjësit që gjendet se e kanë shkelur këtë politikë mund të përballen me veprime disiplinore.”

25. Në vitin 2002 Znj. Ladele u bë sekretare e lindjeve, vdekjeve dhe martesave. Megjithëse ajo paguhej nga autoriteti lokal dhe kishte për detyrë t’u përmbahej politikave të tij, ajo nuk ishte e punësuar nga ai autoritet por e mbante pozicionin e punës në saje të mbështetjes së Sekretarit të Përgjithshëm. Ligji për Partneritetin Civil i vitit 2004 hyri në fuqi në Mbretërinë e Bashkuar më 5 dhjetor 2005. Ligji parashikonte regjistrimin e ligjshëm të partneriteteve civile mes dy personave të të njëjtit seks, dhe u jepte atyre të drejta dhe detyrime të barasvlershme me ato të dhe çifteve të martuara. Në dhjetor 2005 Islington vendosi t’i caktonte të gjithë sekretarët ekzistues të lindjeve, vdekjeve dhe martesave si sekretarë të partneriteteve civile. Kjo nuk ishte e detyrueshme; legjislacioni thjesht kërkonte që të kishte një numër të mjaftueshëm sekretarësh për partneritete civile në atë zonë për ta kryer këtë funksion. Disa autoritete të tjera lokale në Mbretërinë e Bashkuar ndërmorën një qasje ndryshe, dhe lejuan që sekretarët të cilët

kishin kundërshtime fetare ndaj formimit të një partneriteti civil të kishin të drejtë të zgjidhnin që të mos emëroheshin si sekretarë të partneriteteve civile.

26. Në fillim Znj. Ladele u lejua të organizohej në mënyrë informale me kolegët e saj për të ndërruar punën në mënyrë që asaj të mos i duhej të zhvillonte ceremoni të partneriteteve civile. Megjithatë, në mars të vitit 2006 dy kolegë u ankuan që refuzimi i saj për të kryer detyra të kësaj natyre ishte diskriminues. Në një letër të datës 1 prill 2006 Znj. Ladele u informua që, sipas mendimit të autoritetit lokal, refuzimi për të regjistruar partneritetet civile mund të nënkuptonte që ajo po bënte shkelje të Kodit të Sjelljes dhe politikës së barazisë. Asaj iu kërkua të konfirmonte me shkrim që prej tani e tutje ajo do të kryente detyrat zyrtare në ceremoninë e partneriteteve civile. Kërkuesja e tretë refuzoi ta pranonte këtë, dhe kërkoi që autoriteti lokal të organizonte një mënyrë në të cilën të gjenin vend besimet e saj. Deri nga maji i vitit 2007 atmosfera në zyrë ishte përkeqësuar. Refuzimi i Znj. Ladele për të kryer ceremonitë e partneriteteve civile po shkaktonte vështirësi në rotacion dhe po i ngarkonte të tjerët duke shtuar peshë mbi supet e të tjerëve, dhe faktikisht kishte pasur ankesa nga kolegë homoseksualë të cilët ndiheshin të viktimizuar. Në maj 2007 autoriteti lokal filloi hetime paraprake, të cilat përfunduan në korrik 2007 me rekomandimin që kundër Znj. Ladele të bëhej ankesë formale disiplinore sipas së cilës, duke refuzuar të kryente ceremonitë e partneriteteve civile për shkak të orientimit seksual të palëve, ajo kishte shkelur Kodin e Sjelljes të autoritetit lokal, si dhe politikën e barazisë dhe diversitetit. Më 16 gusht 2007 u mbajt një seancë dëgjimore disiplinore. Pas seancës, Znj. Ladele iu kërkua të nënshkruante një përkrahje të ri të punës ku asaj i kërkohet të kryente nënshkrimin e drejtpërdrejtë të regjistrimit të partneriteteve civile dhe punës administrative në lidhje me partneritetet civile, por pa iu kërkuar që të zhvillonte ceremonitë.

27. Znj. Ladele bëri një kërkesë në Tribunalin e Punësimit, ku u ankua për diskriminim direkt dhe indirekt për shkak të fesë apo besimit dhe ngacmimit. Më 1 dhjetor 2007 hyri në fuqi Ligji për Statistikat dhe Regjistrimit i vitit 2007 dhe, në vend që të vazhdonte si bartëse e detyrës e punësuar nga Sekretari i Përgjithshëm, Znj. Ladele u bë punonjëse e autoritetit lokal, i cili tani kishte fuqinë që ta pushonte nga puna. Para Tribunalit të Punësimit u deklarua që nëse kërkuesja i humbte procedurat, kishte gjasa që ajo të shkarkohej.

28. Më 3 korrik 2008, Tribunali mbështeti ankesat për diskriminim fetar direkt dhe indirekt, dhe ngacmim, duke u shprehur që autoriteti i jepte “vlerë më të madhe të drejtave të komunitetit gei, lezbike, biseksual dhe transseksual sesa të drejtave të [Znj. Ladele] si person që i përmbahej besimit tradicional kristian”. Autoriteti lokal apeloj pranë Tribunalit të Apelit të Punësimit, i cili më 19 dhjetor 2008 e përmbysi vendimin e Tribunalit të Punësimit. Ai vendosi që trajtimi nga autoriteti lokal i Znj.

Ladele kishte qenë një mjet proporcional i arritjes së një qëllimi legjitim, që do të thotë ofrimi i shërbimit të regjistrimit mbi baza jo-diskriminuese.

29. Vendimi i Tribunalit të Apelit të Punësimit u apelua pranë Gjykatës së Apelit, e cila, më 15 dhjetor 2009, mbështeti përfundimet e Tribunalit të Apelit të Punësimit. Ai deklaroi në paragrafin 52:

“...fakti që refuzimi i Znj. Ladele për të zhvilluar partneritetet civile bazohej mbi pikëpamjet e saj fetare për martesën nuk mund të justifikonte përfundimin që Islington nuk duhet të lejohej ta zbatonte qëllimin e tij plotësisht, pra që të gjithë sekretarët të kryenin ceremonitë e partneriteteve civile si pjesë e politikës Dinjitet për Të Gjithë. Znj. Ladele ishte e punësuar në një post publik dhe punonte për një autoritet publik; asaj i kërkohej të kryente një detyrë krejtësisht laike, e cila trajtohej si pjesë e punës së saj; refuzimi i Znj. Ladele për ta kryer atë detyrë përmbante diskriminim kundër personave që ishin gei në vazhdimësi e punës së saj; asaj i kërkohej ta kryente atë detyrë për shkak të politikës së Islington Dinjitet për Të Gjithë, qëllimi i lavdërueshëm i së cilës ishte shmangia, ose të paktën minimizimi, i diskriminimit edhe ndaj punonjësve të Islington, edhe mes Islington (dhe punonjësve të tij) dhe atyre në komunitet të cilëve u shërbente; refuzimi i Znj. Ladele po shkaktonte ofendim ndaj të paktën dy prej kolegëve të saj gei; kundërshtimi i Znj. Ladele bazohej mbi pikëpamjet e saj për martesën, çka nuk ishte pjesë thelbësore e fesë së saj; dhe kërkesa e Islington në asnjë mënyrë nuk e ndalonte atë ta ndiqte fenë e saj sipas dëshirës së vet.”

Gjykata e Apelit arriti në përfundimin që neni 9 i Konventës dhe praktika gjyqësore e Gjykatës mbështeste pikëpamjen që dëshira e Znj. Ladele për respektim të pikëpamjeve të saj fetare nuk duhet të lejohej “...të dilte mbi synimin e Islington për t’u siguruar që të gjithë sekretarët e tij të tregonin respekt të njëjtë për komunitetin homoseksual ashtu si edhe për komunitetin heteroseksual.” Më tej, ajo vërejti që nga koha kur kishin hyrë në fuqi Rregulloret e vitit 2007 (shih paragrafin 42 poshtë), në momentin kur Znj. Ladele u caktua Sekretare e Partneriteteve Civile, Islington nuk kishte vetëm të drejtën por edhe detyrimin për t’i kërkuar asaj të kryente ceremoninë e partneriteteve civile.

30. Kërkesa e Znj. Ladele për leje apeli pranë Gjykatës Supreme u refuzua më 4 mars 2010.

D. Z. McFarlane

31. Kërkuesi i katërt është praktikues i fesë kristiane, dhe është një nga ish-kryesuesit e një kishe të madhe shumëkulturore

në Bristol. Ai ka besimin e thellë dhe të sigurtë që Bibla deklaron që aktiviteti homoseksual është mëkat dhe që ai nuk duhet të bëjë asgjë që e pranon këtë aktivitet.

32. Relate Avon Limited (prej këtij “Relate”) është pjesë e Federatës Relate, një organizatë kombëtare private e cila ofron shërbime konfidenciale për terapi seksuale dhe këshillim për marrëdhënie. Relate dhe këshilluesit e saj janë anëtarë të Shoqatës Britanike për Terapi Seksuale dhe të Marrëdhënieve (angl. BASRT). Shoqata ka një Kod të Etikës dhe Parime të Praktikës së Mirë të cilave u përmbahen Relate dhe këshilluesit e saj. Paragrafët 18 dhe 19 të Kodit parashikojnë si vijon:

“Njohja e të drejtës për vetëvendosje, për shembull:

18. Respektimi i autonomisë dhe të drejtës përfundimtare për vetëvendosje të klientëve dhe të tjerëve me të cilët klientët mund të jenë të përfshirë. Nuk është e përshtatshme që terapisti t’i imponojë klientëve standarde, vlera apo ideale të caktuara. Terapisti duhet të njohë dhe të punojë në mënyra të cilat respektojnë vlerën dhe dinjitetin e klientëve (dhe kolegëve) me konsideratën e duhur për çështje të tilla siç janë feja, raca, gjinia, mosha, besimet, orientimi seksual dhe aftësitë e kufizuara.

Vetëdijesimi ndaj paragjytimeve të veta, për shembull:

19. Terapisti duhet të jetë i vetdijshëm për paragjykimet e tij apo të saj dhe të shmangë diskriminimin, për shembull mbi bazën e fesë, racës, gjinisë, moshës, besimeve, orientimit seksual, apo aftësive të kufizuara. Terapisti ka përgjegjësinë që të jetë i vetdijshëm për problemet e veta të paragjykitimit dhe stereotipizimit e posaçërisht të kuptojë se si këto mund të ndikojnë në marrëdhëniet e terapisë.”

Relate po ashtu ka një Politikë të Mundësive të Barabarta e cila thekson detyrimin pozitiv për arritjen e barazisë. Një pjesë e saj thotë:

“Relate Avon është e përkushtuar të sigurojë që asnjë person – administrues i besuar, anëtar i stafit, vullnetar, këshillues dhe klient – të mos ketë trajtim më pak të favorshëm për shkak të tipareve personale apo grupore, siç janë raca, ngjyra, mosha, kultura, gjendja mjekësore, orientimi seksual, gjendja martesore, aftësia e kufizuar [ose] përkatësia në një grup socio-ekonomik. Relate Avon nuk është vetëm e përkushtuar ndaj frymës së ligjit, por gjithashtu edhe ndaj një politike pozitive që përmbush objektivën e sigurimit të barazisë së mundësive për të gjithë ata që punojnë në Qendër (pavarësisht se në çfarë cilësie), dhe të gjithë klientët tanë.”

33. Z. McFarlane punoi në Relate si këshillues nga maji 2003 deri në mars 2008. Fillimisht ai kishte disa shqetësime lidhur me ofrimin e shërbimeve këshilluese çifteve të seksit të njëjtë, por pas diskutimeve me mbikëqyrësin e tij, ai pranoi që thjesht këshillimi i një çifti homoseksual nuk përbënte pranim të një marrëdhënieje të tillë dhe prandaj ai ishte i përgatitur që të vazhdonte. Më tej, ai ofroi shërbime këshilluese dy çifteve lezbike pa asnjë problem, megjithëse në asnjërin rast nuk dolën probleme të natyrës seksuale.

34. Në vitin 2007 Z. McFarlane filloi studimet e Relate për të marrë diplomë pasuniversitare për terapi psiko-seksuale. Deri nga vjeshta e atij

viti, në Relate u krijua përshtypja që ai nuk kishte dëshirë të punonte me çështje të natyrës seksuale me çifte homoseksuale. Duke pasur parasysh këto shqetësime, Menaxheri i Përgjithshëm i Relate, Z. B, u takua me Z. McFarlane në tetor 2007. Kërkuesi konfirmoi që ai kishte vështirësi të pajtonte punën me praktikat seksuale të çifteve të seksit të njëjtë me detyrën e tij për të ndjekur mësimet e Biblës. Z. B shprehu shqetësimin që nuk ishte e mundur të filtroheshin klientët, në mënyrë që të parandalohesh Z. McFarlane nga detyra për t'u ofruar terapi psiko-seksuale çifteve lezbike, gei apo biseksuale.

35. Më 5 dhjetor 2007 Z. B mori një letër nga disa terapistë të tjerë ku shprehej shqetësimi që një këshillues, emri i të cilit nuk jepej, nuk kishte dëshirë, për arsye fetare, të punonte me klientë të cilët ishin gei, lezbike dhe biseksualë. Më 12 dhjetor 2007 Z. B i shkroi Z. McFarlane duke thënë që ai e kuptonte që ai kishte refuzuar të punonte me çifte të seksit të njëjtë për arsye të caktuara, dhe që ai mendonte që kjo ishte diskriminuese dhe në kundërshtim me Politikën e Relate për Mundësi të Barabarta. Ai kërkoi konfirmim me shkrim deri më 19 dhjetor 2007 që Z. McFarlane do të vazhdonte të ofronte këshillim për marrëdhënie dhe terapi psiko-seksuale për çiftet e seksit të njëjtë, dhe nëse nuk vepronte kështu ai do të përballej me veprime disiplinore. Më 2 janar 2008 Z. McFarlane u përgjigj duke konfirmuar që ai nuk kishte rezerva në lidhje me këshillimin e çifteve të seksit të njëjtë. Pikëpamjet e tij lidhur me ofrimin e terapisë psiko-seksuale çifteve të seksit të njëjtë ishin ende në zhvillim e sipër, meqenëse atij ende nuk i ishte kërkuar ta bënte një punë të tillë. Z. B e interpretoi këtë si refuzim nga ana e Z. McFarlane për të konfirmuar që ai do të zhvillonte terapi psiko-seksuale me çifte të seksit të njëjtë dhe prandaj e pezulloi atë, në pritje të hetimeve disiplinore. Në një takim hetimor më 7 janar 2008 kërkuesi pranoi që ekzistonte një konflikt mes besimeve të tij fetare dhe terapisë psiko-seksuale të çifteve të seksit të njëjtë, por tha që nëse do t'i kërkohej ta bënte një punë të tillë atëherë ai do ta bënte, dhe nëse do të dilnin probleme atëherë ai do t'i diskutonte me mbikëqyrësin e tij. Me këtë Z. B kuptoi që Z. McFarlane zotohej të vepronte në pajtim me politikën e Relate, kështu që ai e ndërpreu hetimin disiplinor.

36. Pas një bisede telefonike me kërkuesin e katërt, mbikëqyrësja e tij kontaktoi Z. B për të shprehur një shqetësim të thellë. Ajo konsideronte që Z. McFarlane ose nuk e kishte të qartë çështjen e terapisë psiko-seksuale të çifteve një-seksuale, ose po tregohej i pasinqertë. Pasi iu parashtruan këto shqetësime, Z. McFarlane deklaroi që mendimet e tij nuk kishin ndryshuar që nga diskutimet e mëparshme dhe që çdo problem do të adresohesh menjëherë sapo të shfaqej. Ai u ftua në një takim tjetër disiplinor më 17 mars 2008, në të cilin ai u pyet nëse kishte ndryshuar mendje, por ai u përgjigj thjesht që nuk kishte asgjë tjetër për të shtuar përveç atyre që kishte thënë më 7 janar 2008.

37. Më 18 mars 2008 Z. B e shkarkoi në vend Z. McFarlane për sjellje tepër të pahijshme, pasi kishte konkluduar që kërkuesi kishte thënë që do të respektonte politikat e Relate dhe do të ofronte këshillim seksual për çiftet një-seksuale pa pasur ndërmend të vepronte në këtë mënyrë. Prandaj atij nuk mund t'i besohej më kryerja e rolit të tij në përputhje me Politikën e Mundësive të Barabarta. Më 28 prill u mbajt një takim apelues. Apeli u refuzua mbi bazën e faktit që mungesa e besimit të Z. B tek Z. McFarlane për të vepruar në pajtim me politikat përkatëse ishte e arsyetuar.

38. Z. McFarlane bëri kërkesë pranë Tribunalit të Punësimit, duke pretenduar, *inter alia*, diskriminim direkt dhe indirekt, shkarkim të padrejtë, dhe shkarkim të gabuar. Tribunali shpalli vendimin e tij më 5 janar 2009. Ai gjeti që Z. McFarlane nuk kishte vuajtur diskriminim direkt në kundërshtim me nenin 3(1)(a) të Rregulloreve të vitit 2003 (shih paragrafin 41 poshtë). Ai nuk ishte shkarkuar për shkak të besimit të tij, por për shkak se besohej që ai nuk do të vepronte në përputhje me politikat të cilat pasqyronin karakterin e organizatës Relate. Për sa i përket pretendimit për diskriminim indirekt sipas nenit 3(1)(b), Tribunali gjeti që kërkesa e Relate që këshilluesit e saj të vepronin në përputhje me Politikën e Mundësive të Barabarta të saj e vinte një individ me besimet fetare të Z. McFarlane në pozicion të pafavorshëm. Megjithatë, qëllimi i kërkesës ishte ofrimi i një game të gjerë të shërbimeve këshilluese të gjitha pjesëve të komunitetit, pavarësisht nga orientimi seksual, çka ishte legjitime. Përkushtimi i Relate për të ofruar shërbime jo-diskriminuese ishte themelor për punën e kësaj organizate dhe ajo kishte të drejtë të kërkonte garanci të qarta nga Z. McFarlane që ai do të ofronte shërbime të tërësishme këshillimi të tërë klientëve pa asnjë rezervë. Ai kishte dështuar ta jepte një garanci të tillë. Filtrimi i klientëve, edhe pse mund të funksiononte deri në një masë të kufizuar, nuk do t'i mbronte klientët nga refuzimi i mundshëm nga Z. McFarlane, sado me takt ta menaxhonte situatën ai. Kështu, shkarkimi i tij kishte qenë mjet proporcional për arritjen e një qëllimi legjitim. Pretendimi për diskriminim, pra, dështoi. Së fundi, Tribunali refuzoi pretendimin për shkarkim të padrejtë, pasi gjeti që Relate me të drejtë të sinqertë dhe me arsye e kishte humbur besimin tek Z. McFarlane deri aty sa organizata nuk mund të ishte më e sigurt që, nëse dilnin probleme seksuale të natyrës një-seksuale gjatë këshillimit me një çift të seksit të njëjtë, ai do të ofronte pa kufizime apo rezerva këshillimin që kërkonte çifti për shkak të pengesave që kishte ai për shkak të besimit fetar që ai mbante me aq zemër.

39. Z. McFarlane apeloj pranë Tribunalit të Apelit të Punësimit kundër gjetjeve të Tribunalit në lidhje me diskriminimin direkt dhe indirekt dhe për shkarkimin e padrejtë. Më 30 nëntor 2009 Tribunali i Apelit të Punësimit vendosi që Tribunali ishte treguar i saktë në rrëzimin e pretendimeve. Ai e refuzoi argumentin e Z. McFarlane që nuk ishte legjitime të bëhej dallimi mes kundërshtimit të një besimi fetar dhe kundërshtimit të një veprimi të caktuar i cili e manifestonte atë besim, dhe vendosi që një qasje e tillë ishte

në pajtim me nenin 9 të Konventës. Ai shënoi argumentet e Relate që kompromisi i propozuar nga Z. McFarlane do të ishte i papranueshëm në parim për shkak se ishte “krejtësisht në kundërshtim me karakterin e organizatës të pranonte një situatë ku një këshillues mund të refuzonte të këshillonte klientë të caktuar për shkak se ai nuk ishte dakord me sjelljen e tyre”, dhe që nuk ishte e praktikueshme që të veprohej në një sistem në të cilin një këshillues mund të tërhiqej nga këshillimi i çifteve një-seksuale nëse shfaqej një situatë e tillë ku ai besonte se do të pranonte aktivitetin seksual nga ana e tij. Relate kishte të drejtë të refuzonte krijimin e hapësirës për pikëpamje të cilat ishin në kundërshtim me parimet themelore të deklaruara të organizatës. Në këto rrethana, argumentet në lidhje me praktikueshmërinë e krijimit të hapësirës për pikëpamjet e kërkuesit ishin pa vend.

40. Z. McFarlane kërkoi pranë Gjykatës së Apelit leje për të apeluar kundër vendimit të Tribunalit të Apelit të Punësimit. Më 20 janar 2010 Gjykata e Apelit e refuzoi ankesën me arsyetimin që nuk kishte perspektivë reale që apeli të pranohej duke pasur parasysh vendimin e Gjykatës së Apelit të dhjetorit 2009 në çështjen *Ladele*. Pas refuzimit nga Gjykata Supreme të lejes për apel në çështjen *Ladele*, Z. McFarlane e përtëriu kërkesën e tij për leje për të apeluar. Pas një seance, ajo kërkesë u refuzua sërish më 29 prill 2010, me arsyetimin që çështja në fjalë nuk kishte dallim të ndjeshëm me çështjen *Ladele*.

II. E DREJTA VENDASE PËRKATËSE

41. Neni 3 i Rregulloreve mbi Barazinë e Punësimit (Fesë ose Besimit) të vitit 2003 parashikon:

“3. Diskriminimi për shkak të fesë apo besimit

(1) Për qëllime të këtyre Rregulloreve, një person (‘A’) diskriminon një person tjetër (‘B’) nëse –

....

(b) A zbaton ndaj B një dispozitë, kriter apo praktikë të cilën ai e zbaton ose do ta zbatonte njësoj ndaj personave që nuk i përkasin të njëjtës fe apo besim si B, por –

(i) e cila i vë ose do t’i vinte personat e të njëjtës fe apo besim si B në disavantazh të caktuar në krahasim me personat e tjerë,

(ii) e cila e vë B në atë disavantazh, dhe

(iii) për të cilën A nuk mund të vërtetojë se është mjet proporcional për arritjen e një qëllimi legjitim.”

Neni 2(1) parashikon që “fe” nënkupton çdo fe dhe “besim” nënkupton çdo besim fetar ose filozofik.

42. Neni 3 i Rregulloreve të Ligjit për Barazinë (Orientimi Seksual) të vitit 2007 parashikon:

“3. Diskriminimi për arsye të orientimit seksual

(1) Për qëllime të këtyre Rregulloreve, një person (‘A’) diskriminon një person tjetër (‘B’) nëse, për arsye të orientimit seksual të B apo ndonjë personi tjetër përveç A, A e trajton B në mënyrë më pak të favorshme në krahasim me mënyrën se si trajton të tjerët (në rastet kur nuk ka dallim material në rrethanat përkatëse).

....

(3) Për qëllime të këtyre Rregulloreve, një person (‘A’) diskriminon një person tjetër (‘B’) nëse A zbaton ndaj B një dispozitë, kriter apo praktikë –

(a) të cilën ai e zbaton ose do ta zbatonte njësoj ndaj personave që nuk kanë orientimin seksual të B,

(b) e cila i vë personat e orientimit seksual të B në disavantazh ndaj disa ose të gjithë të tjerëve (aty ku nuk ka dallim material në rrethanat përkatëse),

(c) e cila e vë B në disavantazh ndaj disa ose të gjithë personave të cilët nuk kanë orientimin seksual të tij (aty ku nuk ka dallim material në rrethanat përkatëse), dhe

(d) të cilën A nuk mund ta justifikojë duke iu referuar arsyeve të tjera përveç orientimit seksual të B.”

Në lidhje me ofrimin e të mirave, shërbimeve dhe lehtësirave, neni 4 parashikon:

“(1) Është e paligjshme që një person (‘A’) që merret me ofrimin ndaj publikut apo një seksioni të publikut të të mirave, lehtësirave dhe shërbimeve të diskriminojë ndaj një personi (‘B’) i cili synon të marrë ose t’i përdorë ato të mira, lehtësira apo shërbime—

(a) duke refuzuar t’i ofrojë B të mirat, lehtësirat apo shërbimet,

(b) duke refuzuar t’i ofrojë B të mirat, lehtësirat apo shërbimet e një cilësie që është e njëjtë apo e ngjashme me cilësinë e të mirave, lehtësirave dhe shërbimeve që A normalisht i ofron—

(i) publikut, ose

(ii) një seksioni të publikut të cilit i përket B,

(c) duke refuzuar t’i ofrojë B të mirat, lehtësirat apo shërbimet në mënyrë të atillë e cila është e njëjtë ose e ngjashme me mënyrën se si A normalisht i ofron të mira, lehtësira apo shërbime—

(i) publikut, ose

(ii) një seksioni të publikut të cilit i përket B, ose

(d) duke refuzuar t'i ofrojë B të mira, lehtësira apo shërbime në kushte të cilat janë të njëjta apo të ngjashme me kushtet në të cilat A normalisht i ofron të mira, lehtësira apo shërbime—

(i) publikut, ose

(ii) një seksioni të publikut të cilit i përket B.

(2) Paragrafi (1) i zbatohet, në mënyrë të veçantë—

(a) qasjes në dhe përdorimit të një vendi ku publiku lejohet të hyjë,

(b) qëndrimit në një hotel, konvikt apo ndërtesë e ngjashme,

....”

Neni 8(1) parashikon që është e paligjshme që një autoritet publik që ushtron një funksion të kryejë një akt që përbën diskriminim. Neni 30 parashikon që çdo veprim i kryer nga një person gjatë punës së tij do të trajtohet si i kryer nga punëdhënësi ashtu si edhe nga personi.

43. Urdhëresa Kornizë e BE për Trajtimin e Barabartë në Punësim dhe Vendin e Punës 2007/78/EC ngërthen në vetvete të dyja këto grupe rregulloresh. Në lidhje me konceptin e diskriminimit, ajo parashikon në nenin 2(2)(b) që:

“... diskriminimi indirekt merret të ketë ndodhur kur një dispozitë, kriter apo praktikë në dukje asnjëherë i vë personat e një feje apo besimi, aftësie të kufizuar, moshe, apo orientimi seksual të caktuar në disavantazh të veçantë në krahasim me personat e tjerë, përderisa:

(i) ajo dispozitë, kriter apo praktikë nuk justifikohet në mënyrë objektive nga një qëllim legjitim dhe mjeti për arritjen e atij qëllimi është i përshtatshëm dhe i nevojshëm, ose

(ii) për sa u përket personave me aftësi të kufizuar të caktuar, punëdhënësi apo çdo person apo organizata së cilës i zbatohet kjo Urdhëresë nuk është e detyruar, sipas legjislacionit kombëtar, të marrë masat e përshtatshme në pajtim me parimet e përmbajtura në nenin 5 për të eliminuar disavantazhet e përmbajtura në këtë dispozitë, kriter apo praktikë.”

44. Brenda Mbretërisë së Bashkuar, gjykatat vendase i kanë shqyrtuar çështjet e ngritura në këto kërkesa me hollësi. Në mënyrë të veçantë, Dhoma e Lordëve ka pasur rastin në dy çështje kryesore të merret me çështje që kanë të bëjnë me manifestimin e besimit fetar dhe me rrethanat në të cilat mund të gjendet ndërhyrje në nenin 9.

45. Në çështjen *R (Williamson dhe të Tjerë) kundër Sekretarit të Shtetit për Arsimit dhe Punësim* [2005] UKHL 15, kërkuarësit u ankuan që ndalimi në Mbretërinë e Bashkuar i ndëshkimit trupor të fëmijëve në rrethana të caktuara shkelte të drejtën e tyre të lirisë së manifestimit të besimit të tyre fetar sipas nenit 9 të Konventës. Në paragrafin 23, gjatë shqyrtimit se çfarë

përbënte “manifestim” të besimit, Lordi Nicholls i Birkenhead, me të cilin Lordët Bingham, Brown dhe Walker dhe Lady Hale ishin dakord, vuri në pah disa parime bazë:

“... një besim duhet të përmbushë disa kërkesa minimale objektive modeste. Këto kërkesa me kufi janë të nënkuptuara në nenin 9 të Konventës Evropiane dhe janë garanci të krahasueshme në instrumente të tjera të të drejtave të njeriut. Besimi duhet të jetë në përputhje me standardet bazë të dinjitetit ose integritetit njerëzor. Manifestimi i besimit fetar, për shembull, i cili përfshin nënshkrimin e të tjerëve ndaj torturës apo ndëshkimit çnjerëzor nuk do të kualifikohej për mbrojtje. Besimi duhet të ketë lidhje me çështje të cilat nuk janë të parëndësishme. Ai duhet të ketë një shkallë serioziteti dhe rëndësie. Siç është thënë, duhet të jetë besim në lidhje me një çështje themelore. Me besimin fetar ky kusht plotësohet menjëherë. Gjithashtu, besimi duhet të jetë koherent në sensin e të qenit i kuptueshëm dhe i mundur për t’u kuptuar. Por, përsëri, nuk duhet të kërkohej shumë në këtë aspekt. Zakonisht, feja përfshin besimin tek e mbinatyrshmja. Ai nuk është gjithmonë i ndjeshëm ndaj ekspozimit të kthjellët apo, edhe më pak, ndaj arsytimit racional. Gjuha e përdorur shpesh është gjuha e alegorisë, simboleve dhe metaforës. Varësisht nga tema, nuk mund të pritët gjithmonë nga individët që të shprehen në mënyrë bindëse ose me saktësi. Po kështu, besimet e një individi nuk janë të fiksuara dhe statike. Besimet e secilit individ mund të ndryshojnë gjatë jetës së tij apo të saj. Në tërësi, këto kërkesa në kufi nuk duhet të caktohen në një nivel i cili do të privonte besimin e pakicës tek mbrojtjet që ata synohet të gëzojnë përmes Konventës....”

Më poshtë, në paragrafin 32, Lordi vazhdon:

“... gjatë përcaktimit nëse... sjellja përbën manifestimin e një besimi në praktikë për qëllimet e nenit 9, duhet së pari të identifikohet natyra dhe fushëveprimi i besimit. Nëse... besimi merr formën e një detyrimi të perceptuar për të vepruar në një mënyrë të caktuar, atëherë, në parim, kryerja e atij akti në përputhje me atë besim është në vetvete manifestim i atij besimi në praktikë. Në raste të tilla akti është ‘i lidhur ngusht’ me besimin, sipas frazeologjisë së Strasburgut....”

46. Çështja e *R (Begum) kundër Kryemësuesit dhe Guvernatorëve të Shkollës së Mesme Denbigh* [2006] UKHL 15 kishte të bënte me një pretendim që përjashtimi i kërkuësës nga shkolla, për shkak të shkeljeve të përsëritura të kodit të uniformës, në mënyrë të paarsyeshme kufizonte, *inter alia*, të drejtën e saj sipas nenit 9 të Konventës për të manifestuar fenë dhe besimet e saj. Lordi Bingham, duke diskutuar për çështjen nëse kishte pasur ndërhyrje në të drejtën e kërkuësës nga neni 9, foli kështu në paragrafët 23 dhe 24:

“23. Institucionet e Strasburgut nuk kanë qenë fare të gatshme të gjenin ndërhyrje në të drejtën për manifestimin e besimit fetar në praktike ose ndjekjen e fesë aty ku një person ka pranuar me vullnetin e tij një vend pune apo një rol i cili nuk ka hapësirë për atë praktikë apo ndjekje dhe ka mjete të tjera në dispozicion të personit për ta praktikuar apo ndjekur fenë e tij apo të saj pa vështirësi apo shqetësime të panevojshme. Kështu, në çështjen *X kundër Danimarkës* (1976) 5 DR 157, një klerik u konstatua se kishte pranuar disiplinën e kishës së tij kur u punësua, dhe e drejta e tij për ta lënë kishën garantonte lirinë e tij të fesë. Pretendimi i tij sipas nenit 9 dështoi. ... *Karaduman kundër Turqisë* (1993) 74 DR 93 është një çështje me argumente të forta. Kërkuësës iu mohua certifikata e diplomimit sepse kërkohej një fotografi e saj pa shaminë e kokës ndërkohë që ajo nuk donte të fotografohej pa shaminë e kokës për

arsye fetare. Komisioni nuk gjeti (p 109) ndërhyrje në të drejtën e saj sipas nenit 9 sepse (p 108) ‘duke zgjedhur të ndiqte studimet e larta në një universitet laik, një student i nënshtrohet rregullave të atij universiteti, të cilat e bëjnë lirinë e studentëve për të manifestuar fenë e tyre që të jetë në përputhje me kufizimet në aspektin e vendit dhe mënyrës së synuar për të siguruar bashkëkzistencën në harmoni mes studentëve të besimeve të ndryshme’. Duke refuzuar pretendimin e kërkuarit në çështjen *Kontinen kundër Finlandës* (1996) 87-A DR 68 Komisioni theksoi, në paragrafin 1, faqe 75, që atij nuk i ishte bërë presion për të ndryshuar pikëpamjet e tij fetare apo nuk ishte ndaluar nga manifestimi i fesë ose besimit të tij; pasi kishte gjetur që orari i tij i punës binte ndesh me bindjet e tij fetare, ai ishte i lirë të hiqte dorë nga vendi i punës. ... Në çështjen *Stedman kundër Mbretërisë së Bashkuar* (1997) 23 EHRR CD 168, fakti që kërkuarja ishte e lirë të jepte dorëheqjen në vend që të punonte të shtunave ishte fatal për pretendimin e saj sipas nenit 9. Kërkuarja në çështjen *Kalaç [kundër Turqisë]* (1997) 27 EHRR 552], par. 28-29, dështoi sepse, duke zgjedhur një karrierë ushtarake, ai kishte pranuar me miratimin e vet një sistem të disiplinës ushtarake i cili nga natyra nënkuptonte mundësinë e kufizimeve të caktuara ndaj disa të drejtave dhe lirive, dhe ai kishte mundur të përmbushte detyrimet e zakonshme të besimit mysliman. Në çështjen e *Shoqatës Liturgjike Çifute Cha'are Shalom Ve Tsedek kundër Francës* (2000) 9 BHRC 27, par. 81, kontestimi i kërkuarve për rregulloren e ritualit të therjes në Francë, e cila nuk i përmbushte standardet e tyre të rrepta fetare, u refuzua sepse ata mund të merrnin mjaft lehtë furnizim me mish, të therur në përputhje me ato standarde, nga Belgjika.

24. Kjo linjë autoriteti është kritikuar nga Gjykata e Apelit si tepër kufizuese (*Copsey kundër WWB Devon Clays Ltd* 2005 EWCA Civ 932, [2005] 1CR 1789, prg 31-39, 44-66), dhe në [*R (Williamson) kundër Sekretarit të Shtetit për Arsim dhe Punësim* [2005] UKHL 15], prg 39, Dhoma vuri në pyetje nëse mjetet alternative të krijimit të hapësirës për manifestimin e besimit fetar, siç u sugjerua në çështjen e *Liturgjisë Çifute*, lart, par. 80, duhet të ishte ‘e pamundur’ para se pretendimi për ndërhyrje sipas nenit 9 të mund të dilte me sukses. Por autoritetet, sipas mendimit tim, e mbështesin propozimin me të cilin unë e hapa par. 23 të këtij opinioni. Edhe sikur të jetë e pranuar që institucionet e Strasburgut kanë gabuar nga ana e rreptësisë së refuzimit të ankesave për ndërhyrje, mbetet ende një tërësi koherente dhe dukshëm e qëndrueshme autoriteti të cilën gjykatat tona vendase duhet ta marrin parasysht dhe e cila tregon që ndërhyrja nuk është e lehtë për t’u konstatuar.”

III. E DREJTA KRAHASUESE PËRKATËSE

A. Shtetet Anëtarë të Këshillit të Evropës

47. Një analizë e ligjit dhe praktikës lidhur me mbajtjen e simboleve fetare në punë në njëzet e gjashtë Shtetet Kontraktuese të Këshillit të Evropës tregon që në shumicën e Shteteve mbajtja e veshjeve fetare dhe/ose simboleve fetare në vendin e punës është e parregulluar. Në tre Shtete, Ukraina, Turqia dhe disa kantone të Zvicrës, mbajtja e veshjeve fetare dhe/ose simboleve fetare për shërbyesit civilë dhe punonjësit e tjerë të sektorëve civilë është e ndaluar, por në parim lejohet për punonjësit e kompanive private. Në pesë Shtete - Belgjikë, Danimarkë, Francë, Gjermani

dhe Holandë - gjykatat vendase kanë pranuar shprehimisht, të paktën në parim, të drejtën e punëdhënësit për të caktuar kufizime të caktuara për mbajtjen e simboleve fetare nga punonjësit; megjithatë, nuk ka as ligje as rregullore në ndonjërin prej këtyre vendeve të cilat shprehimisht e lejojnë punëdhënësin të veprojë kështu. Në Francë dhe Gjermani, është rreptësisht e ndaluar mbajtja e simboleve fetare nga shërbyesit civilë dhe punonjësit e Shtetit, ndërsa në tre vende të tjera ka më shumë fleksibilitet. Ndalimi gjithëpërfshirës i mbajtjes së veshjeve dhe/ose simboleve fetare nga punonjësit në punë nuk lejohet askund. Përkundrazi, në Francë është rreptësisht e ndaluar me ligj. Sipas legjislacionit francez, në mënyrë që të shpallet i paligjshëm çdo kufizim i tillë duhet të ketë një qëllim legjitim, të ketë lidhje me normat sanitare, me mbrojtjen e shëndetit dhe moralit, besueshmërinë e imazhit të kompanisë në sytë e klientëve, si dhe të kalojë një test proporcionaliteti.

B. Vendet e treta

1. Shtetet e Bashkuara të Amerikës

48. Për shërbyesit civilë dhe punonjësit e Qeverisë, mbajtja e simboleve fetare është e mbrojtur me Kushtetutën e Shteteve të Bashkuara (Klauzola e Vendosjes dhe Klauzola e Ushtrimit të Lirë) dhe me Ligjin për të Drejtat e Njeriut të vitit 1964. Kur ngrihet ndonjë pretendim nga një punonjës publik, gjykatat zbatojnë standardin e këqytjes së ndërmjetme, sipas të cilit Qeveria mund të vendosë kufizime për mbajtjen e simboleve fetare nëse veprimi është “substancialisht i lidhur” me promovimin e ndonjë interesi “të rëndësishëm” të Qeverisë (shih *Tenafly Eruv Association kundër Krahinës Tenafly*, 309 F.3d 144, 157 (3rd Cir. 2002)). Kur ngrihet një pretendim statutor, punëdhënësi duhet të ketë ofruar ose “hapësirë të arsyeshme” për praktikën fetare, ose të ketë vërtetuar që lejimi i atyre praktikave fetare do të kishte imponuar “vështirësi të panevojshme” për punëdhënësin (shih *Ansonia Board of Education kundër Philbrook*, 479 US 60 (1986); *Shtetet e Bashkuara kundër Bordit të Arsimit të Qarkut Shkollor në Filadelfia*, 911 F.2d 882, 886 (3rd Cir. 1990); *Webb kundër Qytetit të Filadelfias*, 562 F.3d 256 (3rd Cir. 2009)). Për punonjësit privatë nuk ka kufizime kushtetuese lidhur me mundësinë e punëdhënësve për të kufizuar mbajtjen e veshjeve fetare dhe/ose simboleve fetare. Megjithatë, kufizimet nga Titulli VII i Ligjit për të Drejtat e Njeriut vazhdojnë të zbatohen për sa kohë që punëdhënësi ka mbi 15 punëtorë.

2. Kanadaja

49. Liria fetare mbrohet në mënyrë kushtetuese me Kartën Kanadeze të të Drejtave dhe Lirive të vitit 1982 (prej këtu Karta). Seksioni 1 i Kartës i

jep autoritet shtetit për të shkelur lirinë e fesë në mënyrën më pak kufizuese të mundur për “interesa të theksuara të qeverisë” (shih *B(R) kundër Shoqatës së Ndihmave për Fëmijë të Metropolit të Torontos* (1995) 1 SCR 315). Punëdhënësit kanadezë, në përgjithësi, pritët t’i përshtaten rregulloreve të cilat kanë ndikim ‘joproporcional’ mbi disa pakica fetare të caktuara. Standardi i zbatuar nga gjykatat në këtë pikë është ai i “hapësirës së arsyeshme” (shih *R kundër Big M Drug Mart Limited* (1985) 1 SCR 295). Mosmarrëveshjet e kohëve të fundit në lidhje me këtë temë janë fokusuar tek të drejtat e personave Sikh për të veshur çallmë ose *kirpan* në punë. Në çështjen *Bhinder kundër Hekurudhave Kombëtare Kanadeze Co.* (1985) 2 SCR 561, Gjykata Supreme vendosi që kërkuuesi nuk mund të mbante çallmë në kokë sepse ajo e pengonte për të veshur helmetë të fortë. Kjo u gjet të përfaqësonte një “kërkesë profesionale *bona fide*”. Gjykatat kanadeze, në vend që të synojnë të përkufizojnë fenë apo praktikat fetare, janë më të interesuara në sinqeritetin e besimit në një praktikë që ka një lidhje me një fe të caktuar (shih *Syndicat Northcrest kundër Amselem* (2004) 2 SCR 551). Në çështjen *Multani kundër Komisionit shkollor Marguerite-Bourgeoys* (2006) 1 SCR 256, në të cilin Gjykata Supreme e Kanadasë mbështeti të drejtën e një studenti Sikh për të mbajtur një *kirpan* në shkollë, gjykata nuk mori përsipër një analizë teologjike të rëndësisë së *kirpanëve* në besimin Sikh. Përkundrazi, gjykata konsideroi që kërkuuesi “vetëm duhej[] të vërtetonte që besimi i tij personal dhe subjektiv në domethënien fetare të *kirpanit* [ishte] i sinqertë”.

E DREJTA

...

51. Kërkuësja e parë, e dytë dhe kërkuuesi i katërt u ankuan që sanksionet të cilat u vendosën në vendin e punës shkelën të drejtat e tyre nga neni 9 i Konventës, i marrë vetëm dhe në lidhje me nenin 14. Kërkuësja e tretë u ankua për shkelje të neneve 14 dhe 9 të marrë së bashku.

Neni 9 parashikon:

“1. Secili ka të drejtën e lirisë së mendimit, të ndërgjegjes e të fesë; kjo e drejtë nënkupton lirinë për të ndryshuar fenë ose besimin dhe lirinë, qoftë individualisht ose kolektivisht, publikisht ose privatisht nëpërmjet kultit, mësimdhënies, praktikave dhe kryerjes së riteve.

2. Liria e shfaqjes së fesë ose besimeve të dikujt nuk mund t’i nënshtrohet kufizimeve të tjera, përveç atyre të parashikuara nga ligji dhe që përbëjnë masa të nevojshme në një shoqëri demokratike në interes të sigurisë publike, për mbrojtjen e

rendit publik, të shëndetit ose të moralit ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve.”

Neni 14 parashikon:

“Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”

...

III. THEMELET

A. Argumentet e palëve

1. Qeveria

58. Për sa u përket ankesave nga kërkuesja e parë, e dytë dhe kërkuesi i katërt sipas nenit 9 të marrë vetëm, Qeveria u mbështet në praktikën gjyqësore të Gjykatës në lidhje me faktin që dispozita nuk mbron çdo akt apo formë sjelljeje të motivuar apo të frymëzuar nga feja ose besimi. Ajo argumentoi që sjellja e cila ishte e motivuar apo e frymëzuar nga feja ose besimi, por e cila nuk ishte akt i praktikës së një feje në një formë përgjithësisht të njohur, ishte jashtë mbrojtjes së nenit 9. Qeveria iu referua gjetjeve të pakontestueshme të Tribunalit të Punësimit në lidhje me kërkuesen e parë dhe të dytë, ku secila dëshironte të mbante të varur në mënyrë të dukshme kryqin rreth qafës si shprehje personale e besimit. Nuk u sugjerua që mbajtja e dukshme e kryqit ishte praktikë përgjithësisht e njohur e praktikimit të besimit kristian, e aq më pak kërkesë e detyrueshme. Dëshira e kërkueses së parë dhe të dytë për të mbajtur kryqin në mënyrë të dukshme, ndërkohë që mund të jetë frymëzuar apo motivuar nga përkushtimi i singertë fetar, nuk ishte praktikë apo kusht i njohur fetar i Kristianizmit, dhe prandaj nuk hynte brenda fushëveprimit të nenit 9. Në mënyrë të ngjashme, kundërshtimi i Z. McFarlane për të ofruar terapi psiko-seksuale për çiftet e seksit të njëjtë nuk mund të përshkruhej si praktikë e fesë në një formë përgjithësisht të njohur.

59. Përndryshe, Qeveria argumentoi që edhe sikur mbajtja e dukshme e kryqit rreth qafës, ose refuzimi për të ofruar shërbime të caktuara për çiftet homoseksuale, të ishin manifestime të besimit e rrjedhimisht një e drejtë e mbrojtur nga neni 9, nuk kishte pasur ndërhyrje tek kjo e drejtë në lidhje me asnjërin prej kërkuesve. Ajo iu referua vendimit të Dhomës së Lordëve *R (Begum) kundër Guvernatorëve të Shkollës së Mesme Denbigh* (shih paragrafin 46 lart), ku Lordi Bingham analizoi jurisprudencën e Strasburgut e cila ishte e zbatueshme në çështjet ku individët pranonin me vullnetin e

tyre të lirë punësimin në një vend ku nuk kishte hapësirë për praktikën fetare, por ku ka mënyra të tjera në dispozicion të tyre për të praktikuar apo për t'iu përmbajtur fesë së tyre pa vështirësi apo shqetësime të panevojshme. Lordi Bingham kishte arritur në përfundimin që praktika gjyqësore e Strasburgut përbënte një “tërësi koherente dhe dukshëm të qëndrueshme autoriteti” e cila bëri të qartë që nuk do të kishte ndërhyrje në nenin 9 në këto rrethana. Çështjet në të cilat supozohej apo konstatohej një shkelje e nenit 9 ngriheshin kur, edhe pas dorëheqjes dhe kërimit të punësimit alternativ apo ndjekjes së studimeve në një institucion tjetër arsimor, individët nuk kishin mundur t'i shmangeshin një kushti i cili ishte në papajtueshmëri me besimet e tyre fetare (për shembull, *Kokkinakis kundër Greqisë*, 25 maj 1993, Seria A nr. 260-A; *Leyla Şahin kundër Turqisë* [GC], nr. 44774/98, ECHR 2005-XI; *Ahmet Arslan kundër Turqisë*, dec., nr. 41135/98, 23 shkurt 2010). Ndryshe nga këto, në çështjet në fjalë kërkesja e parë dhe e dytë u lejuan nga punëdhënësit e tyre të mbanin kryqin në punë me kusht që ta mbanin të mbuluar gjatë punës me klientë ose me pacientë. Çështja e kërkeses së tretë nuk ndryshonte nga çështja *Pichon dhe Sajous kundër Francës* (dec.), nr. 49853/99, ECHR 2001-X, ku Gjykata kishte gjetur që tek farmacistët të cilët nuk donin të ofronin kontraceptivë nuk kishte ndërhyrje në të drejtat e tyre nga neni 9 sepse ata ishin në gjendje të manifestonin besimet e tyre fetare në shumë mënyra jashtë punës. Secili prej kërkesësve të çështjeve të tanishme ka qenë e/i lirë të kërkonte punësim diku tjetër; për më tepër, kërkeses së parë dhe të dytë i janë ofruar poste të tjera nga punëdhënësit e tyre aktualë me të njëjtën pagesë, poste në të cilat nuk kishte kufizime në lirinë e tyre për të mbajtur kryqin e dukshëm rreth qafës.

60. Më tej, Qeveria theksoi që kërkesja e parë dhe kërkesi i katërt ishin të punësuar nga kompani private. Prandaj, ankesat e tyre nuk përfshinin ndonjë akuzë ndërhyrjeje direkte nga Shteti, por përkundrazi pretendimin që Shteti nuk ka bërë gjithçka që kërkohej nga ai sipas nenit 9 për të siguruar që punëdhënësit e tyre privatë t'i lejonin ata të shprehnin besimet e tyre fetare në punë. Qeveria nënvizoi që mundësia e caktimit të detyrimeve pozitive nga neni 9 duhet të mbështetet atëherë kur dështimi i Shtetit për të marrë masa e pengonte një individ nga praktikimi i lirë i fesë së tij ose të saj. Deri më sot ka pasur vetëm një rast në të cilën Gjykata ka gjetur që një Shtet ka shkelur një detyrim pozitiv nga neni 9, në çështjen *Anëtarët e Grupimit Gldani të Dëshmitarëve të Jehovait dhe Të Tjerë kundër Gjeorgjisë*, nr. 71156/01, 3 maj 2007, ku autoritetet shtetërore nuk kishin marrë masa pas një sulmi të dhunshëm kundër një grupi Dëshmitarësh të Jehovait nga një grup besimtarësh ortodoksë. Kërkesat e tanishme nuk ishin të krahaseshme. Fakti që këto kërkesë ishin të lirë të jepnin dorëheqjen dhe të kërkonin punë diku tjetër, ose të praktikonin fenë e tyre jashtë punës, ishte i mjaftueshëm për të garantuar të drejtat e tyre nga neni 9 sipas të drejtës vendase. Sido që të jetë, edhe nëse Shteti do të kishte

disa detyrime pozitive nga neni 9 në lidhje me veprimet e punëdhënësve privatë, ai detyrim është përmbushur në Mbretërinë e Bashkuar gjatë periudhës përkatëse nga Rregulloret e Barazisë së Punësimit (Fesë ose Besimit) të vitit 2003 (shih paragrafin 41 lart). Neni 3 përcaktonte “diskriminimin” si i tillë që përfshin diskriminimin fetar direkt (d.m.th. trajtimi i një punonjësi në mënyrë më pak të favorshme për shkak të fesë ose besimit të tij/saj) dhe diskriminimin fetar indirekt (zbatimi i një dispozite, kriteri apo praktike e cila i vë personat e të njëjtës fe si punonjës në disavantazh të caktuar dhe të cilën punëdhënësi nuk mund ta vërtetojë si mjet proporcional i arritjes së një qëllimi legjitim).

61. Në mënyrë alternative, sipas nenit 9, Qeveria argumentoi që masat e marra nga punëdhënësit kishin qenë proporcionale me një qëllim legjitim në secilin rast. Për sa i përket kërkuësës së parë, British Airways kishte të drejtë të dilte në përfundimin që mbajtja e uniformës luante një rol të rëndësishëm në ruajtjen e imazhit profesional dhe fuqizimit të njohjes së markës së kompanisë, dhe kishte të drejta kontraktuale për të ngulur këmbë që punonjësit e saj të mbanin uniformë. Para ngjarjeve në fjalë, kufizimet lidhur me sendet e dukshme të mbajtura rreth qafës nuk kishin shkaktuar probleme të njohura mes fuqisë punëtore në uniformë, e cila ishte mjaft e madhe në kompani. Kërkuësja e parë nuk e ngriti kundërshtimin e saj ndaj kodit të uniformës duke kërkuar rishikimin e tij, apo autorizimit për të mbajtur kryqin, por përkundrazi u paraqit në punë në shkelle të tij. Ndërkohë që British Airways po merrte në konsideratë ankimin e kërkuësës, kompania i ofroi kësaj të fundit një post me pagë identike pa kontakt me klientët, por ajo vendosi të qëndronte në shtëpi. Në nëntor 2006, pesë muaj pasi që kërkuësja kishte hapur procedurën e ankimimit, British Airways shpalli rishikimin e politikës së saj në lidhje me mbajtjen e simboleve fetare të dukshme dhe, pas konsultimeve me anëtarët e stafit dhe përfaqësuesit e sindikatave, u miratua një politikë e re në janar 2007, e cila lejonte mbajtjen e simboleve fetare në mënyrë të dukshme.

62. Për sa i përket kërkuësës së dytë, Qeveria theksoi që qëllimi i kufizimit ishte minimizimi i rrezikut të lëndimeve gjatë punës me pacientët. Po ashtu, kishte kufizime për mbajtjen e simboleve fetare nga jo-kristianët për arsye shëndetësore dhe sigurie: për shembull, infermieret Sikh nuk lejoheshin të mbanin bylyzykun *kara* apo thikëzën *kirpan*, dhe infermieret myslimane duhet të mbanin vetëm shami koke të mbështjella mirë rreth kokës në vend të shamisë valëvitëse. Ky ishte një qëllim legjitim, i ndjekur nga një mënyrë proporcionale, sidomos duke pasur parasysh që trusti shëndetësor i kishte ofruar kërkuësës së dytë një post jo-klinik me të njëjtën pagë.

63. Qeveria pranoi që kërkuësja e tretë besonte sinqerisht që partneritetet civile ishin kundër ligjit të Zotit dhe që Z. McFarlane sinqerisht besonte që aktiviteti homoseksual ishte mëkat dhe që ai nuk duhet të bënte asgjë për ta pranuar atë. Megjithatë, Qeveria po ashtu njohu faktin që Krahina

Londineze e Islington dhe organizata Relate ishin të përkushtuara të ofronin shërbimet mbi baza jo-diskriminuese. Ky ishte qëllim krejtësisht legjitim për t'u ndjekur nga një autoritet lokal apo nga një qendër ofruese e shërbimeve këshilluese të marrëdhënieve. Në secilin rast, ishte proporcionale nga ana e punëdhënësit të kërkonte që të gjithë punonjësit të kryenin detyrat e tyre pa diskriminuar mbi bazat e orientimit seksual. Rregulloret e vitit 2003 dhe Rregulloret e vitit 2007 (shih paragrafët 41-42 lart) vendosnin ekuilibrin në Mbretërinë e Bashkuar mes të drejtës për manifestimin e besimeve fetare dhe të drejtave të individëve për të mos u diskriminuar për arsye të orientimit seksual. Mënyra e saktë e arritjes së këtij ekuilibri ishte çështje që hynte brenda hapësirës së vlerësimit të lejuar nga autoritetet kombëtare sipas nenit 9. Për më tepër, Gjykata duhet të ndërmerre të njëjtën qasje drejt proporcionalitetit dhe hapësirës së vlerësimit nëse i shqyrton këto çështje sipas nenit 9 i marrë vetëm ose sipas nenit 14 i marrë së bashku me nenin 9.

2. Kërkuesja e parë

64. Kërkuesja e parë parashtroi që mbajtja e një kryqi të dukshëm ishte një formë përgjithësisht e njohur e praktikimit të Kristianizmit. Sidoqoftë, ajo më tej parashtroi që formulimi i Qeverisë për testin që duhej kaluar për të angazhuar nenin 9 duke iu referuar një “akti të praktikimit të një feje në një formë përgjithësisht të njohur” ishte i pasaktë. Një test i tillë ishte tepër i mjegullt për të qenë i përdorshëm në praktikë dhe do të kërkonte që gjykatat të gjykonin në lidhje me çështje të debateve teologjike, të cilat ishte e qartë që binin jashtë hapësirës së kompetencës së tyre. Për më tepër, ai nuk mbështetej nga praktika gjyqësore e Gjykatës.

65. Përveç kësaj, ajo argumentoi që një interpretim kufizues për sa i përket asaj që përbënte ndërhyrje në të drejtat e nenit 9 do të ishte në mospërputhje me rëndësinë që Gjykata i vinte lirisë së fesë. Asnjë e drejtë tjetër themelore nuk i nënshtrohej doktrinës që nuk do të kishte ndërhyrje aty ku ishte e mundur në mënyrë që individit të shmangte kufizimin, për shembull përmes dorëheqjes dhe gjetjes së një pune tjetër, dhe, nga ana tjetër, as nuk duhej që një individ të konsiderohej se kishte “hequr dorë” nga e drejta e tij/saj duke vazhduar të qëndronte në të njëjtin vend pune. Gjykata duhet ta interpretojë Konventën nën dritën e kushteve aktuale. Mundësia e shfrytëzimit nga kërkuesja të çdo mjeti për të shmangur kufizimin duhet të merret parasysh nën prizmin e nenit 9 § 2, kur shqyrtohet nëse kufizimi ka qenë i justifikuar, dhe jo sipas nenit 9 § 1 si bazë për të vendosur që nuk ka pasur ndërhyrje. Në rastin konkret, ishte e qartë se kishte pasur ndërhyrje: kërkuesja e parë u ndalua të mbante kryq të dukshëm, çka ajo e konsideronte të ishte imazhi qendror i besimit të saj; ajo e gjente zbatimin e kodit të uniformës thellësisht poshtërues dhe ofendues; përveç kësaj, humbja e pagës së saj për katër muaj kishte krijuar vështirësi financiare të konsiderueshme.

66. Kërkuesja e parë parashtroi që e drejta vendase, siç ishte interpretuar dhe zbatuar nga gjykatat angleze në çështjen e saj, kishte dështuar të jepte mbrojtjen e duhur për të drejtat e saj sipas nenit 9. Asaj i ishte mohuar mbrojtja nga ligji vendas për dëshirën e saj krejtësisht të singertë dhe tradicionale për të manifestuar besimin e saj duke mbajtur kryqin, për shkak se ajo nuk kishte mundësi të paraqiste prova që kjo ishte kërkesë biblike apo një manifestim i besimit që praktikohej gjerësisht. Përveç kësaj, testi sipas ligjit vendas për konstatimin e disavantazhit grupor ishte ligjërish i pasigurt dhe thelbësisht i pafuqishëm ndaj rezultateve arbitrare në fund. Gjykata nuk kishte sugjeruar asnjëherë që një detyrim pozitiv mbi një Shtet duhet të imponohej sipas nenit 9 vetëm në raste të jashtëzakonshme dhe nuk kishte arsye parimore përse të ishte kështu. Në rastin konkret, kishte pasur një dështim në vazhdimësi nga ana e Qeverisë së Mbretërisë së Bashkuar për të vendosur legjislacion të përshtatshëm për t'u mundësuar atyre në pozicionin e kërkueses mbrojtjen e të drejtave të tyre.

3. Kërkuesja e dytë

67. Kërkuesja e dytë argumentoi që mbajtja e dukshme e kryqit apo kryqit me Krisht ishte qartësisht një aspekt i praktikimit të Kristianizmit në një formë përgjithësisht të njohur. Ishte e pasaktë të bëhej dallimi mes “kërkesave” dhe “jo-kërkesave” në një fe, duke ia dhënë mbrojtjen e nenit 9 vetëm “kërkesave” fetare. Një qasje e tillë do të vinte një kufi tepër të lartë për pasjen e mbrojtjes dhe ishte në papajtueshmëri me qasjen e gjykatave vendase në çështje të tilla si *R (Watkins Singh) kundër Shkollës së Mesme Aberdare dhe Williamson* (shih lart) dhe të kësaj Gjykate në çështjen *Dega e Moskës së Salvation Army kundër Ruisë*, nr. 72881/01, ECHR 2006-XI; *Jakóbski kundër Polonisë*, nr. 18429/06, 7 dhjetor 2010; dhe *Bayatyan kundër Armenisë* [GC], nr. 23459/03, ECHR 2011. Për më tepër, duke vendosur që vetëm praktikën fetare të detyrueshme hynin brenda fushëveprimit të nenit 9 u jepej një nivel më i lartë i mbrojtjes feve të cilat përfshijnë rregulla të veçanta që duhen ndjekur dhe një nivel më i ulët i mbrojtjes feve pa rregulla të tilla, siç është Kristianizmi.

68. Kërkuesja e dytë e kontestoi argumentin e Qeverisë që një kërkesë për ta hequr ose mbuluar kryqin në punë nuk përbënte ndërhyrje në të drejtën e saj për të manifestuar fenë ose besimin e saj. Ndërkohë që praktika e mëparshme gjyqësore e Komisionit dhe Gjykatës mund ta mbështeste diskutimin e Qeverisë, në çështjet e kohëve të fundit lidhur me kufizimet në mbajtjen e sendeve fetare në institucione arsimore dhe në punë Gjykata ka gjetur që ka pasur ndërhyrje (shih, për shembull, *Dahlab kundër Zvicrës* (dec.), nr. 42393/98, ECHR 2001-V; *Leyla Şahin*, cituar lart; *Dogru kundër Francës*, nr. 27058/05, 4 dhjetor 2008).

69. Së fundi, kërkuesja e dytë arsyetoi që ndërhyrja nuk ishte e justifikuar sipas nenit 9 § 2. Megjithëse qëllimi i synuar i kufizimit ishte reduktimi i rrezikut të lëndimeve gjatë punës me pacientët e moshuar, para

Tribunalit të Punësimit nuk doli asnjë provë që tregonte se mbajtja e kryqit shkaktonte probleme shëndetësore dhe sigurie. Më tej, kërkesja e dytë argumentoi që këto fakte tregonin shkelje të të drejtave të saj nga neni 14 i marrë së bashku me nenin 9, duke u mbështetur në ndryshimin e pretenduar mes trajtimit të saj nga autoriteti shëndetësor në krahasim me ndjekësit e feve të tjera (në lidhje me të cilën, shih paragrafin 55 lart).

4. Kërkesja e tretë

70. Kërkesja e tretë u ankua në bazë të nenit 14 të marrë së bashku me nenin 9, e jo në bazë të nenit 9 vetëm, sepse ajo konsideronte që ajo ishte diskriminuar për shkak të fesë së saj. Ajo parashtroi që veprimet e saj, për të cilat ajo ishte disiplinuar, ishin manifestim i fesë së saj dhe që pretendimi natyrisht se e arrinte kufirin e ulët të kërkuar për zbatueshmërinë e nenit 14, pra që ai hynte brenda cakut të nenit 9. Më tej ajo diskutoi që, duke mos e trajtuar atë ndryshe nga anëtarët e tjerë të stafit të cilët nuk kishin kundërshtime të ndërgjegjshme ndaj regjistrimit të partneriteteve civile, autoriteti lokal e kishte diskriminuar atë në mënyrë indirekte. Autoriteti lokal mund të kishte krijuar hapësirë në mënyrë të arsyeshme për besimet e saj fetare, dhe refuzimi i tij për të përdorur mjete më pak kufizuese ishte jo-proporcional sipas neneve 14 dhe 9.

71. Kërkesja e tretë diskutoi që Gjykata duhet të kërkojë “arsye me shumë peshë” në mënyrë që të justifikojë diskriminimin për shkak të fesë. Ashtu si me kategoritë e dyshimta të identifikuara deri tani nga Gjykata të cilat kërkojnë “arsye me shumë peshë” (siç janë seksi, orientimi seksual, origjina etnike dhe nacionaliteti) besimi fetar përbënte një aspekt thelbësor të identitetit të një personi. Për më tepër, raca, përkatësia etnike dhe feja ishin shpesh të ndërlidhura dhe janë lidhur nga Gjykata (shih *Sejdić dhe Finci kundër Bosnje dhe Hercegovinës* [GC], nr. 27996/06 dhe nr. 34836/06, § 43, ECHR 2009 dhe *Qipro kundër Turqisë* [GC], nr. 25781/94, § 309, ECHR 2001-IV).

72. Kërkesja e tretë pranoi që qëllimet e synuara nga autoriteti lokal ishin legjitime, pra ofrimi i qasjes ndaj shërbimeve, pavarësisht nga orientimi seksual dhe komunikimi i një përkushtimi të qartë ndaj jo-diskriminimit. Megjithatë, ajo nuk konsideronte që Qeveria kishte treguar që ekzistonte një marrëdhënie e arsyeshme proporcionaliteti mes atyre qëllimeve dhe mjeteve të përdorura. Ajo theksoi që ajo ishte punësuar si sekretare para ndryshimit në legjislacion i cili lejonte kurorëzimin e partneriteteve civile, dhe baza mbi të cilën ajo ishte punësuar kishte ndryshuar në themel. Autoriteti lokal kishte pasur diskrecionin që të mos e caktonte atë si sekretare për partneritete civile dhe mund të kishte vazhduar të ofronte shërbime efikase për partneritete civile duke krijuar njëkohësisht hapësirë për kundërshtimin e ndërgjegjshëm të kërkeses. Ai kundërshtim ishte për pjesëmarrjen në krijimin e një statusi ligjor të bazuar mbi një institucion të cilin ajo e konsideronte të ishte martesë në të gjitha aspektet

përveç emrit; kërkuesja nuk manifestoi ndonjë paragjykim kundër homoseksualëve. Sidoqoftë, nuk mund të supozohej që, sikur autoriteti lokal të kishte krijuar kushte për kërkuesen, do të ishte parë si diçka që miratonte besimet e saj. Për shembull, kur Shteti i lejonte mjekët të cilët i kishte marrë në punë vetë që të zgjidhnin mos-kryerjen e aborteve, Shteti nuk shihej domosdoshmërisht si i tillë që i miratonte pikëpamjet e mjekëve; përkundrazi, ishte shenjë tolerance nga ana e Shtetit. Megjithatë, në këtë rast autoriteti lokal nuk e mori parasysh si duhet detyrën e tij të asnjësisë. Ai dështoi të vendoste ekuilibrin mes ofrimit të shërbimit në një mënyrë e cila nuk do të diskriminonte mbi bazat e orientimit seksual, dhe shmangies së diskriminimit kundër punonjësve të vet mbi baza fetare.

5. Kërkuesi i katërt

73. Z. McFarlane kishte problem me qëndrimin e Qeverisë që ndjekja nga ana e tij e moralitetit judeo-kristian nuk ishte manifestim i besimit fetar, pavarësisht nga fakti që, universalisht, feja propagandon kufij të qartë moralë dhe seksualë. Ai parashtroi që ishte krejtësisht e rëndomtë të konstatohej se jo çdo veprim i motivuar apo i frymëzuar nga feja është i mbrojtur; kjo ishte e vërtetë për të gjitha të drejtat e tjera të Konventës që mund të kufizoheshin, si e drejta e shprehjes apo e drejta për respekt ndaj jetës private. Standardi i duhur i përdorur nga Gjykata ishte që çdo ndërhyrje në lirinë e mendimit, ndërgjegjes apo fesë duhet të ishte i nevojshëm në një shoqëri demokratike dhe proporcional me një qëllim legjitim të synuar. Kur përcaktohet hapësira e vlerësimit që duhet t'i lejohet Shtetit në aspekt të kufizimeve mbi lirinë e fesë, Gjykata duhet të marrë parasysh se çfarë është rrezikuar, pra nevojën e ruajtjes së pluralizmit të vërtetë fetar, i cili ishte i ngërthyer në konceptin e një shoqërie demokratike. Mbrojtja e nenit 9 do të ishte me përmbajtje të zbrazët nëse nuk do të shkonte përtej thjesht mbrojtjes së manifestimit privat të besimit apo pikëpamjeve, në një formë përgjithësisht të njohur, aty ku ishte Shteti ai që e përcaktonte këtë çështje.

74. Z. McFarlane theksoi që shkarkimi nga punësimi dhe dëmi ndaj reputacionit profesional ishte një nga sanksionet më të rrepta që mund të caktoheshin ndaj një individi, dhe kjo duhet të merrej parasysh gjatë përcaktimit të hapësirës së vlerësimit në dispozicion. Kërkuesi ishte i punësuar nga një kompani private e cila nuk i nënshtrohej ndonjë kushti statusor për të ofruar shërbimin në fjalë. Do të kishte qenë e mundur që klientët homoseksualë t'i referoheshin një këshilluesi tjetër. Ishte jo reale që të pretendoheshin nga kërkuesi që të ndryshonte vendin e punës apo karrierën për shkak të kundërshtimit të tij moral ndaj sjelljes homoseksuale; e njëjta gjë nuk do të kërkohej nga një homoseksual i cili kishte humbur vendin e punës për shkaqe diskriminuese.

6. Palët e treta

75. Në total dymbëdhjetë palë të treta morën leje sipas nenit 44 § 2 të Rregullores së Gjykatës dhe Nenit 36 § 2 të Konventës për të parashtruar komente me shkrim (shih paragrafin 5 lart).

76. Disa nga ndërhyrësit parashtruan komente lidhur me çështjen nëse mbajtja e kryqit mund të konsiderohej manifestim i besimit fetar. Parashtresat nga Trusti Kryesor Mediatik Kristian; Dr. Peter Forster, Peshkopi i Chester; Nicholas Reade, Peshkopi i Blackburn dhe Peshkopi Michael Nazir-Ali, përveç mbështetjes në vendimin e kohëve të fundit të Gjykatës në çështjen *Lautsi dhe Të Tjerë kundër Italisë* [GC], nr. 30814/06, ECHR 2011 (pjesë të shkëputura), vërejtën që kryqi është simbol kristian i njohur universalisht dhe “manifestim i vetëkuptueshëm” i besimit kristian. Më tej, së bashku me Komisionin për Barazi dhe të Drejta të Njeriut, Shoqata Giuseppe Dossetti: Vlerat dhe Lord Carey nga Clifton, ata parashtruan që qasja e duhur ndaj vlerësimit të manifestimeve të besimit fetar ishte subjektive. Në mënyrë të veçantë, ata argumentuan që ideja e një “kërkese të detyrueshme” ishte tepër e lartë dhe e mbithjeshtëzuar. Trusti Kryesor Medial Kristian, Shoqata Giuseppe Dossetti: Vlerat dhe Peshkopi Michael Nazir-Ali e ftuan Gjykatën të gjente që nuk i takonte Shtetit ose punëdhënësit të vlerësonte vërtetësinë e bindjes fetare apo të manifestimit të saj. Komisioni për Barazi dhe të Drejta të Njeriut rekomandoi që testi i përshtatshëm, që dilte nga praktika gjyqësore e Gjykatës kohët e fundit, të mbante në fokus të veçantë tek bindja e atij që i përmbahet fesë. Ndryshe nga këto, Shoqëria Laike Kombëtare u shpreh që gjykatat vendase kishin bërë gjetjet e tyre të faktit mbi çështjen nëse ndonjë praktikë fetare nxitej nga “komanda e ndërgjegjes” apo nga një “dëshirë e thjeshtë për t’u shprehur”. Ajo sugjeroi që Gjykata duhet të tregonte tendencë të lartë për të mos ndërhyrë në këto konstatime faktike.

77. Lidhur me çështjen se kur gjendet ndërhyrja në nenin 9, Komisioni për Barazi dhe të Drejta të Njeriut parashtroi që gjykatat në Mbretërinë e Bashkuar efektivisht kanë garantuar nivele të ndryshme mbrojtjeje për individët që konstatojnë të kenë identitet të mirëfilltë fetar kundrejt individëve tek të cilët identitetet fetare dhe racore janë të gërshetuara (shih *R (Watkins-Singh) kundër Bordit Qeverisës të Shkollës së Mesme të Vajzave Aberdare* [2008] EWHC 1865 (Admin)). Përveç kësaj, ajo theksoi që çështja e ndërhyrjes duhet të marrë parasysh jo vetëm zgjedhjet që ka bërë një person, siç është zgjedhja e një vendi të caktuar të punës, por gjithashtu edhe veprimet e punëdhënësit. Disa ndërhyrës të tjerë e bënë të qartë pikëpamjen e tyre që ishte krejt e gabuar që një punonjës të detyrohej të bënte një zgjedhje të papëlqyeshme mes punës së tij/saj dhe besimit. Shoqëria Laike Kombëtare ndërmori një qasje ndryshe, duke theksuar që “liria për të dhënë dorëheqje është garancia përfundimtare e lirisë së ndërgjegjes”. Në vazhdim, ajo sugjeroi që nuk ekzistonte detyrim pozitiv

mbi një Shtet për të mbrojtur punonjësit kundër uniformave apo kërkesave të tjera.

78. Në lidhje me çështjen e proporcionalitetit dhe justifikimit të një ndërhyrjeje në nenin 9, disa ndërhyrës (Qendra Evropiane për Ligj dhe Drejtësi; Dr. Jan Carnogurksy dhe Fondi për Mbrojtjen e Aleancës; Komisioni për Barazi dhe të Drejta të Njeriut; Shoqata Giuseppe Dossetti: Vlerat; Peshkopi Michael Nazir-Ali; Lordi Carey; dhe Instituti Clapham dhe KLM) iu referuan konceptit të “krijimit të kushteve të arsyeshme” ose, siç e emërtoi Lordi Carey një “reciprocitet respekti”. Ata argumentuan, në përgjithësi, që një analizë proporcionaliteti nga Gjykata duhet të marrë në konsideratë mundësinë e krijimit të kushteve për besimet dhe praktikat e një individi. Ata theksuan se njëfarë kompromisi mes të drejtave konkurruese ishte i nevojshëm në një shoqëri demokratike dhe pluraliste. Në vijim të këtij pohimi, për sa kohë që praktikat fetare të një individi nuk ndikonin në dëm të ofrimit të shërbimit ose nuk ndikonin tek një punëdhënës, ato praktika fetare duhet të lejohen dhe mbrohen në punë. Në këtë aspekt, Gjykatës iu tërhoq vëmendja nga Fondi për Mbrojtjen e Aleancës drejt praktikës gjyqësore të Shteteve të Bashkuara të Amerikës, ku kërkohej krijimi i arsyeshëm i kushteve për besimet dhe praktikat fetare, për sa kohë që kjo nuk shkaktoi “vështirësi të panevojshme” për punëdhënësin. Organizata Liberty parashtrroi që, duke shqyrtuar justifikimin e kufizimit të të drejtave të nenit 9, një Shteti Kontraktues duhet t’i lejohej një hapësirë “domethënëse” vlerësimi. Kjo u afirmua në kontributin e Shoqërisë Laike Kombëtare e cila synoi të tërhoqte vëmendjen e Gjykatës drejt miratimit të Ligjit të Barazisë të vitit 2010 përmes Dhomave të Parlamentit. Përgjatë këtij procesi, u parashtrua që Mbretëria e Bashkuar i kishte dhënë konsideratë të hollësishme mundësisë së një përjashtimi të “kundërshtimit të ndërgjegjshëm”. Fakti që ky përjashtim përfundimisht u tërhoq pas një debati të plotë, u tha, tregonte që hapësira përkatëse e vlerësimit duhet të ishte e gjerë. Komisioni Ndërkombëtar i Juristëve, Profesori Robert Wintemute, Federata Ndërkombëtare e ligave të të Drejtave të Njeriut dhe ILGA-Europe e referuan Gjykatën drejt materialeve krahasuese, duke treguar që, aty ku lejohen, përjashtimet statutores ndaj ligjeve të diskriminimit janë përgjithësisht për institucionet dhe organizatat fetare dhe jo për individët. Në kontrast me pikëpamjet e ndërhyrësve të tjerë, Liberty ftoi Gjykatën të gjente që, po të shiheshin çështjet e ndërlidhura të proporcionalitetit dhe krijimit të kushteve, duhet të merret në konsideratë impakti i çfarëdo krijimi të kushteve tek të tjerët, posaçërisht aty ku të tjerët kanë vetë statusin e një pakice dhe/ose grupi në disavantazh. Më tej, ajo e ftoi Gjykatën të mbështetej në nenin 17 të Konventës, nëse ishte e nevojshme dhe e përshtatshme.

B. Vlerësimi i Gjykatës

1. Parimet e përgjithshme sipas nenit 9 të Konventës

79. Gjykata kujton që, siç është mishëruar në nenin 9, liria e mendimit, ndërgjegjes dhe fesë është një nga themelet e një “shoqërie demokratike” brenda kuptimit të Konventës. Në dimensionin e saj fetar është një prej elementeve më jetike që përbëjnë identitetin e besimtarëve dhe konceptimit të tyre të jetës, por është njëkohësisht një pasuri e çmuar për ateistët, agnostët dhe të painteresuarit. Prej tij varet pluralizmi i pandashëm nga një shoqëri demokratike, i cili është fituar me çmim të lartë përgjatë shekujve (shih *Kokkinakis kundër Greqisë*, 25 maj 1993, § 31, Seria A nr. 260-A).

80. Liria fetare është kryesisht çështje e mendimit dhe ndërgjegjes individuale. Ky aspekt i së drejtës së përcaktuar në paragrafin e parë të nenit 9, mbajtja e besimit fetar dhe ndryshimi i fesë apo besimit, është absolut dhe i pakualifikuar. Megjithatë, siç përcaktohet më tej në nenin 9 § 1, liria e fesë gjithashtu përfshin lirinë për manifestimin e besimit, vetëm dhe privatisht por edhe të praktikimit të tij në komunitet me të tjerë dhe në publik. Manifestimi i besimit fetar mund të marrë formën e kultit, mësimdhënies, praktikës dhe kryerjes së riteve. Dëshmia me fjalë dhe me vepra është e lidhur me ekzistencën e bindjeve fetare (shih *Kokkinakis*, cituar lart, § 31 dhe gjithashtu *Leyla Şahin kundër Turqisë* [GC], nr. 44774/98, § 105, ECHR 2005-XI). Meqenëse manifestimi nga një person i besimit të tij/saj fetar mund të ketë ndikim tek të tjerët, hartuesit e Konventës e kualifikuan këtë aspekt të lirisë së fesë në mënyrën e përcaktuar në nenin 9 § 2. Ky paragraf i dytë parashikon që çdo kufizim i vendosur ndaj lirisë së një personi për të manifestuar fenë duhet të jetë i përcaktuar me ligj dhe i nevojshëm në një shoqëri demokratike në vijim të një ose më shumë prej qëllimeve legjitime të përcaktuara aty.

81. E drejta për lirinë e mendimit, ndërgjegjes dhe fesë përmban pikëpamje të cilat arrijnë një shkallë bindjeje, serioziteti, kohezioni dhe rëndësie (shih *Bayatyan kundër Armenisë* [GC], nr. 23459/03, § 110, ECHR 2011; *Leela Förderkreis e.V. dhe të Tjerë kundër Gjermanisë*, nr. 58911/00, § 80, 6 nëntor 2008; *Jakóbski kundër Polonisë*, nr. 18429/06, § 44, 7 dhjetor 2010). Nëse kjo përmbushet, detyra e Shtetit për asnjësi dhe paanshmëri është në papajtueshmëri me çdo pushtet nga ana e Shtetit për të vlerësuar legjitimitetin e besimeve fetare apo mënyrave në të cilat shprehen ato besime (shih *Manoussakis dhe të Tjerë kundër Greqisë*, vendimi i datës 26 shtator 1996, Raporte 1996-IV, p. 1365, § 47; *Hasan dhe Chaush kundër Bullgarisë* [GC], nr. 30985/96, § 78, ECHR 2000-XI; *Refah Partisi (Partia për Mirëqenie) dhe të Tjerë kundër Turqisë* [GC], nr. 41340/98, nr. 41342/98, nr. 41343/98 dhe nr. 41344/98, § 1, ECHR 2003-II).

82. Edhe aty ku besimi në fjalë arrin nivelin e kërkuar të bindjes dhe rëndësisë, nuk mund të thuhet që çdo veprim i cili në njëfarë mënyrë është i

frymëzuar, i motivuar apo i ndikuar prej tij përbën “manifestim” të besimit. Kështu, për shembull, veprimet apo mosveprimet të cilat nuk e shprehin drejtpërdrejt besimin në fjalë ose të cilat kanë vetëm lidhje të largëta me normat e besimit bien jashtë mbrojtjes së nenit 9 § 1 (shih *Skugar dhe Të Tjerë kundër Rusisë* (dec.), nr. 40010/04, 3 dhjetor 2009 dhe, për shembull, *Arrowsmith kundër Mbretërisë së Bashkuar*, raporti i Komisionit i datës 12 tetor 1978, Vendime dhe Raporte 19, p. 5; *C. kundër Mbretërisë së Bashkuar*, vendimi i Komisionit datë 15 dhjetor 1983, DR 37, p. 142; *Zaoui kundër Zvicrës* (dec.), nr. 41615/98, 18 janar 2001). Në mënyrë që të llogaritet si “manifestim” brenda kuptimit të nenit 9, veprimi në fjalë duhet të jetë i lidhur ngusht me fenë apo besimin. Një shembull i tillë do të ishte një veprim adhurimi apo devocioni i cili përbën pjesë të praktikës së një feje apo besimi në një formë përgjithësisht të njohur. Megjithatë, manifestimi i fesë apo besimit nuk është i kufizuar me këto veprime; ekzistenca e një lidhjeje mjaft të afërt dhe të drejtpërdrejtë mes veprimit dhe besimit pas tij duhet të përcaktohet mbi bazën e fakteve të secilës çështje. Në mënyrë të veçantë, kërkuesit nuk i vihet kusht që të konstatojë që ai ose ajo ka vepruar në përmbushje të një detyre të caktuar nga feja në fjalë (shih *Cha'are Shalom Ve Tsedek kundër Francës* [GC], nr. 27417/95, §§ 73-74, ECHR 2000-VII; *Leyla Şahin*, cituar lart, §§ 78 dhe 105; *Bayatyan*, cituar lart, § 111; *Skugar*, cituar lart; *Pichon dhe Sajous kundër Francës* (dec.), nr. 49853/99, *Përmbledhje e Vendimeve* 2001-X).

83. Është e vërtetë, siç thekson Qeveria dhe siç vërejtë në çështjen *R (Begum) kundër Guvernatorëve të Shkollës së Mesme Denbigh* (shih paragrafin 46 lart), që ekziston praktikë gjyqësore e Gjykatës dhe Komisionit e cila tregon që, nëse një person ka mundësi të ndërmarrë hapa për të anashkaluar një kufizim të vendosur mbi lirinë e tij/saj për të manifestuar fenë apo besimin, nuk ka ndërhyrje tek e drejta nga neni 9 § 1 dhe prandaj kufizimi nuk kërkohet të justifikohet sipas nenit 9 § 2. Për shembull, në çështjen e cituar më lart të *Cha'are Shalom Ve Tsedek*, Gjykata vendosi që “do të kishte ndërhyrje tek liria për të manifestuar fenë vetëm nëse paligjshmëria e kryerjes së ritualit të therjes e bënte të pamundur që çifutët ultra-tradicionalë të hanin mishin e kafshëve të therura në pajtim me shkrimet fetare që ata i konsideronin të zbatueshme”. Megjithatë, ky përfundim mund të shpjegohet me gjetjen e Gjykatës që praktika dhe kryerja e riteve fetare në këtë rast kishte të bënte me konsumimin e mishit vetëm të kafshëve që ishin therur dhe certifikuar sipas riteve dhe ligjeve dietale fetare, e jo me përfshirjen personale në ritualin e therjes dhe vetë procesin e certifikimit (shih §§ 80 dhe 82). Çka është edhe më relevante, në çështjet që kishin të bënin me kufizimet e vendosura nga punëdhënësit mbi mundësinë e punonjësit për ndjekjen e praktikave fetare, Komisioni përcaktoi në disa vendime që mundësia e dorëheqjes nga puna dhe ndërrimit të punësimit nënkuptonte që nuk kishte ndërhyrje në lirinë fetare të punonjësit (shih, për shembull, *Kontinen kundër Finlandës*, vendimi i

Komisionit i datës 3 dhjetor 1996, Verndime dhe Raporte 87-A, p. 68; *Stedman kundër Mbretërisë së Bashkuar*, vendimi i Komisionit i datës 9 prill 1997; krahaso *Kosteski kundër “ish-Republikës Jugosllave të Maqedonisë”*, nr. 55170/00, § 39, 13 prill 2006). Megjithatë, Gjykata nuk ka zbatuar një qasje të ngjashme në lidhje me sanksionet e punësimit të caktuara ndaj individëve si pasojë e ushtrimit prej tyre të të drejtave të tjera të mbrojtura nga Konventa, si për shembull e drejta për respekt ndaj jetës private nga neni 8; e drejta për lirinë e shprehjes nga neni 10; apo e drejta negative për të mos iu bashkuar një sindikate nga neni 11 (shih, për shembull, *Smith dhe Grady kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr. 33985/96 dhe nr. 33986/96, § 71, ECHR 1999-VI; *Vogt kundër Gjermanisë*, 26 shtator 1995, § 44, Seria A nr. 323; *Young, James dhe Webster kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 13 gusht 1981, §§ 54-55, Seria A nr. 44). Duke pasur parasysh rëndësinë në një shoqëri demokratike të lirisë së fesë, Gjykata konsideron që, aty ku një individ ankohet për kufizim të lirisë së fesë në vendin e punës, në vend që të vendoset që mundësia e ndërrimit të punës do të mohonte çdo ndërhyrje tek e drejta, qasja më e mirë do të ishte peshimi i asaj mundësie në ekuilibrin e tërësishëm gjatë shqyrtimit nëse kufizimi ka qenë proporcional apo jo.

84. Sipas praktikës gjyqësore të vendosur, Gjykata u lë Shteteve palë të Konventës njëfarë hapësire vlerësimi kur vendosin nëse dhe në çfarë mase ndërhyrja është e nevojshme. Kjo hapësirë vlerësimi shkon paralelisht me mbikqyrjen evropiane që përfshin edhe të drejtën edhe vendimet që e zbatojnë atë. Detyra e Gjykatës është të përcaktojë nëse masat e marra në nivel kombëtar kanë qenë të justifikuara dhe proporcionale (shih *Leyla Şahin*, cituar lart, § 110; *Bayatyan*, cituar lart, §§ 121-122; *Manoussakis*, cituar lart, § 44). Aty ku, si në rastin e kërkuarës së parë dhe kërkuarës të katërt, veprimet e ankimuara janë kryer nga kompani private dhe prandaj nuk i atribuoheshin Shtetit përgjegjës, Gjykata duhet t'i shqyrtojë çështjet duke pasur parasysh detyrimin pozitiv të autoriteteve shtetërore për t'i siguruar të drejtat nga neni 9 për ato brenda juridiksionit të tyre (shih, *mutatis mutandis*, *Palomo Sánchez dhe të Tjerë kundër Spanjës* [GC], nr. 28955/06, nr. 28957/06, nr. 28959/06 dhe nr. 28964/06, §§ 58-61, ECHR 2011; shih gjithashtu *Otto-Preminger-Institut kundër Austrisë* vendimi i datës 25 nëntor 1994, Seria A nr. 295, § 47). Ndërkohë që kufiri mes detyrimeve pozitive dhe atyre negative të Shtetit sipas Konventës nuk ka përkufizim të saktë, parimet e zbatueshme janë të ngjashme, sidoqoftë. Në të dy kontekstet duhet të merret parasysh në mënyrë të veçantë ekuilibri i drejtë që duhet të gjendet mes interesave konkurruese të individit dhe komunitetit në tërësi, sipas hapësirës së vlerësimit që ka Shteti (shih *Palomo Sánchez dhe Të Tjerë*, cituar lart, § 62).

2. Parimet e përgjithshme sipas nenit 14 të Konventës

85. Gjykata kujton që neni 14 i Konventës nuk ekziston në mënyrë të pavarur, meqenëse ai ka efekt vetëm në lidhje me të drejtat dhe liritë e mbrojtura nga dispozita të tjera substanciale të Konventës dhe Protokolleve të saj. Megjithatë, zbatimi i nenit 14 nuk presupozon shkeljen e një ose më shumë dispozitave të tilla dhe deri në këtë masë ai është autonom. Në mënyrë që neni 14 të jenë i zbatueshëm mjafton që faktet e një çështjeje të hyjnë brenda caqeve të një dispozite tjetër substanciale të Konventës ose Protokolleve të saj (shih, për shembull, *Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, § 40, ECHR 2000-IV).

86. Gjykata ka konstatuar në praktikën e saj gjyqësore që vetëm dallimet në trajtim mbi bazën e një tipari, ose “statusi”, të identifikueshëm kanë mundësi të shkojnë deri në diskriminim brenda kuptimit të nenit 14 (*Carson dhe Të Tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar* [GC], nr. 42184/05, § 61, ECHR 2010). “Feja” përmendet në mënyrë të veçantë në tekstin e nenit 14 si bazë e ndaluar për diskriminim.

87. Në përgjithësi, në mënyrë që të ngrihet një çështje mbi bazën e nenit 14 duhet të ketë një dallim në trajtimin e personave në situata analoge, ose përkatësisht të ngjashme (*Burden kundër Mbretërisë së Bashkuar* [GC], nr. 13378/05, § 60, ECHR 2008-). Megjithatë, ky nuk është i vetmi aspekt i ndalimit të diskriminimit në nenin 14. E drejta për të mos u diskriminuar në gëzimin e të drejtave të garantuara nga Konventa gjithashtu shkelet kur Shtetet, pa ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, nuk i trajtojnë ndryshe personat situatat e të cilëve janë të ndryshme në masë të konsiderueshme (*Thlimmenos*, cituar lart, § 44; shih gjithashtu *D.H. dhe të Tjerë kundër Republikës Çeke* [GC], nr. 57325/00, § 175, ECHR 2007; *Runkee dhe White kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr. 42949/98 dhe nr. 53134/99, § 35, 10 maj 2007).

88. Një dallim i tillë në trajtim mes personave në pozicione të ngjashme në mënyrë relevante - ose mos trajtimi i ndryshëm i personave në situata të ndryshme në mënyrë relevante - është diskriminues nëse nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm; me fjalë të tjera, nëse nuk synon një qëllim legjitim ose nëse nuk ka një marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti mes mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. Shteti Kontraktues gëzon një hapësirë vlerësimi në matjen e faktit nëse dhe shkallës deri ku dallimet në situata të ngjashme justifikojnë trajtimin e ndryshëm (*Burden*, cituar lart, § 60). Fushëveprimi i kësaj hapësire varion sipas rrethanave, temës dhe sfondit (*Carson dhe Të Tjerë*, cituar lart, § 61).

3. Zbatimi i parimeve të mësipërme në faktet e çështjeve në fjalë

a. Kërkuesja e parë

89. Nuk u kontestua në procedurat para tribunaleve vendase dhe kësaj Gjykate që këmbëngulja e Znj. Eweida për të mbajtur kryqin e dukshëm në punë motivohej nga dëshira e saj për të dhënë dëshmi për besimin e saj kristian. Duke zbatuar parimet e cekura më lart, Gjykata konsideron që sjellja e Znj. Eweida ka qenë manifestim i besimit të saj fetar, në formën e adhurimit, praktikës dhe kryerjes së riteve, dhe si i tillë ka tërhequr mbrojtjen e nenit 9.

90. Znj. Eweida ishte e punësuar nga një kompani private, British Airways. Më 20 shtator 2006 ajo u dërgua në shtëpi nga puna për shkak të refuzimit të saj për të fshehur kryqin, në shkelje të kodit të uniformës së kompanisë. Pak më shumë se një muaj më vonë, asaj iu ofrua një post në administratë ku nuk i kërkohej të vishte uniformë. Megjithatë, ajo zgjodhi që të mos e pranonte këtë ofertë, dhe në vend të kësaj zgjodhi të vazhdonte të rrinte në shtëpi pa pagesë deri më 3 shkurt 2007, kur British Airways ndryshoi rregullat për uniformat dhe e lejoi atë ta shfaqte kryqin.

91. Gjykata konsideron që refuzimi i British Airways mes shtatorit 2006 dhe shkurtit 2007 për ta lejuar kërkuesen të qëndronte në vendin e saj të punës duke mbajtur kryqin në mënyrë të dukshme përbënte ndërhyrje në të drejtën e saj për të manifestuar fenë e saj. Megjithatë, ndërhyrja nuk i atribuohet direkt Shtetit, Gjykata duhet të shqyrtojë nëse në të gjitha rrethanat autoritetet shtetërore kanë vepruar në pajtim me detyrimin pozitiv nga neni 9; me fjalë të tjera, nëse e drejta e Znj. Eweida për të manifestuar lirisht fenë e saj ka qenë e siguruar mjaftueshëm në kuadër të rendit të brendshëm ligjor dhe nëse është vendosur një ekuilibër i drejtë mes të drejtave të saj dhe të drejtave të të tjerëve.

92. Ashtu si një numër i madh i Shteteve Kontraktuese (shih paragrafin 47 lart), Mbretëria e Bashkuar nuk ka dispozita ligjore që rregullojnë në mënyrë të posaçme mbajtjen e veshjeve dhe simboleve fetare në vendin e punës. Znj. Eweida hapi procedura për dëme të shkaktuara nga diskriminimi direkt dhe indirekt në kundërshtim me nenin 3 të Rregulloreve të vitit 2003 (shih paragrafin 41 lart). Para Tribunalit të Punësimit u pranua që ai nuk kishte juridiksion për të shqyrtuar ndonjë pretendim të ndarë apo të veçuar sipas nenit 9 të Konventës. Kërkuesja arriti të mbështetej në nenin 9 para Gjykatës së Apelit, megjithëse ajo gjykatë u shpreh që nuk kishte pasur ndërhyrje në të drejtat e saj sipas nenit 9. Megjithatë, ndërkohë që shqyrtimi i çështjes së Znj. Eweida nga tribunalet dhe gjykata vendase u fokusua kryesisht tek ankesa për trajtim diskriminues, është e qartë se legjitimiteti i kodit të uniformës dhe proporcionaliteti i masave të marra nga British Airways në lidhje me Znj. Eweida janë shqyrtuar në hollësi. Prandaj, Gjykata nuk konsideron që mungesa e mbrojtjes së veçantë nga ligjet

vendase në vetvete nënkuptonte që e drejta e kërkueses për të manifestuar fenë e saj duke mbajtur simbole fetare në punë ishte e mbrojtur në mënyrë të pamjaftueshme.

93. Duke shqyrtuar proporcionalitetin e hapave të ndërmarrë nga British Airways për të zbatuar kodin e saj të uniformës, gjyqtarët kombëtarë në secilën shkallë ishin dakord që qëllimi i kodit ishte legjitim, pra komunikimi i një imazhi të caktuar të kompanisë dhe promovimi i njohjes së markës dhe stafit të saj. Tribunali i Punësimit konsideroi që kërkesa për të vepruar në pajtim me kodin ishte joproporcionale, meqenëse ajo dështoi të dallonte një artikull të mbajtur si simbol fetar nga një bizhuteri që mbahej thjesht për qëllime dekorative. Gjetja u përmbys në apelin drejtuar Gjykatës së Apelit, e cila gjeti që British Airways i ishte referuar fakteve të çështjes ashtu siç ishin konstatuar nga Tribunali i Punësimit dhe, në mënyrë të veçantë, faktit që kodi i veshjes kishte qenë në fuqi për vite me radhë dhe nuk kishte shkaktuar asnjë problem të ditur për kërkuesen apo ndonjë anëtar tjetër të stafit; që Znj. Eweida kishte bërë një ankesë formale për ofendim por më pas kishte vendosur të vinte në punë duke shfaqur kryqin e saj, pa pritur rezultatet e procedurës së ankimimit; që çështja ishte adresuar në mënyrë të ndërgjegjshme nga British Airways pas depozitimit të ankesës, duke përfshirë procesin e konsultimit dhe duke rezultuar me relaksim të kodit të veshjes që tashmë lejonte mbajtjen e simboleve fetare të dukshme; dhe që Znj. Eweida iu ofrua një post administrativ me pagë identike gjatë këtij procesi dhe në shkurt 2007 ajo u rikthye në postin e saj të mëparshëm.

94. Është e qartë, sipas mendimit të Gjykatës, që këto faktorë u kombinuan për të lehtësuar masën e ndërhyrjes të vuajtur nga kërkuesja dhe duhet të merren parasysh. Për më tepër, gjatë peshimit të proporcionalitetit të masave të marra nga një kompani private në lidhje me punonjësen e saj, autoritetet kombëtare, në mënyrë të veçantë gjykatat, veprojnë brenda një hapësire vlerësimi. Pavarësisht nga kjo, Gjykata ka arritur në përfundimin në rastin konkret që nuk është arritur një ekuilibër i drejtë. Nga njëra anë e peshores ndodhej dëshira e Znj. Eweida për të manifestuar besimin e saj fetar. Siç u shënuar më lart, kjo është një e drejtë themelore: për shkak se një shoqëri e shëndetshme demokratike duhet të tolerojë dhe të ruajë pluralizmin dhe diversitetin; por edhe për shkak të vlerës që ka për një individ i cili e ka bërë fenë bosht qendror të jetës së tij/saj mundësia për ta komunikuar atë besim tek të tjerët. Nga ana tjetër e peshores ndodhej dëshira e punëdhënësit për të projektuar një imazh të caktuar të korporatës. Gjykata konsideron që, ndërkohë që ky qëllim ishte pa dyshim legjitim, gjykatat vendase i kanë dhënë atij peshë të tepërt. Kryqi i Znj. Eweida ishte diskret dhe nuk mund ta ketë pakësuar profesionalitetin e paraqitjes së saj. Nuk kishte prova që mbajtja e sendeve të tjera, paraprakisht të autorizuar, të veshjes fetare, siç janë çallmat dhe mbulesat e kokës, nga punonjës të tjerë, kishte pasur ndonjë impakt negativ mbi markën apo imazhin e British Airways. Për më tepër, fakti që kompania arriti ta ndryshonte kodin e

uniformës duke lejuar mbajtjen e dukshme të bizhuterive simbolike fetare tregon që ndalimi i mëparshëm nuk kishte rëndësi thelbësore.

95. Prandaj, Gjykata arrin në përfundimin që, në këto rrethana ku nuk ka prova të ndonjë cenimi të interesave të të tjerëve, autoritetet vendase kanë dështuar në mbrojtjen e mjaftueshme të së drejtës së kërkuësës për të manifestuar fenë e saj, në shkelje të detyrimit pozitiv nga neni 9. Nën dritën e këtij përfundimi, ajo nuk e konsideron të nevojshme të shqyrtojë ndaras ankesën e kërkuësës sipas nenit 14 në lidhje me nenin 9.

b. Kërkuësja e dytë

96. Znj. Chaplin është gjithashtu praktikuese e fesë kristiane, e cila ka mbajtur kryq të varur në zinxhir rreth qafës që nga konfirmimi i saj në vitin 1971. Në kohën e ngjarjeve në fjalë ajo punonte si infermiere në repartin gjeriatrik i cili kishte një politikë të uniformës të bazuar mbi udhërrëfyesin nga Departamenti i Shëndetësisë. Ajo politikë parashikonte, *inter alia*, që “nuk lejohet të mbahen varëse në qafë për të reduktuar rrezikun e lëndimeve gjatë punës me pacientët” dhe që nëse një anëtar i stafit dëshironte të mbante një send të caktuar për arsye fetare apo kulturore duhet ta diskutonte këtë fillimisht me menaxherin e linjës i cili nuk do ta pengonte miratimin pa arsye. Në vitin 2007 u futën tunika të reja, të cilat zëvendësuan bluzat e mëparshme me jakë në formën e shkronjës V, kështu që kryqi i kërkuësës tani ishte më i dukshëm dhe i prekshëm, si nga pjesa e pasme e qafës së saj ashtu edhe pjesa e përparme. Kërkuësës iu tha ta hiqte kryqin dhe zinxhirin. Pasi ajo refuzoi, u lëviz në nëntor 2009 në një vend tjetër pune jo si infermiere, post i cili u shua në korrik 2010. Ajo u ankua pranë Tribunalit të Punësimit për diskriminim direkt dhe indirekt. Tribunali e refuzoi ankesën për diskriminim direkt meqenëse gjeti që nuk kishte prova që kërkuësja ishte trajtuar në mënyrë më pak të favorshme sesa kolegët e saj të cilët dëshironin të mbanin sende të tjera për arsye fetare. Gjithashtu ai refuzoi ankesën e saj për diskriminim indirekt, pasi gjeti që politika e autoritetit shëndetësor ishte proporcionale me qëllimin e synuar.

97. Ashtu si në rastin e Znj. Eweida, dhe në pajtim me parimet e përgjithshme të cekura më lart, Gjykata konsideron që vendosmëria e kërkuësës së dytë për të mbajtur kryqin dhe zinxhirin në punë ishte manifestim i besimit të saj fetar dhe që refuzimi nga autoriteti shëndetësor për ta lejuar atë të mbetej në vendin e punës si infermiere ishte ndërhyrje në lirinë e saj për të manifestuar fenë e saj.

98. Punëdhënësi i kërkuësës së dytë ishte autoritet publik, dhe Gjykata duhet të përcaktojë nëse ndërhyrja ka qenë e nevojshme në një shoqëri demokratike në synim të njërit prej qëllimeve të përcaktuara në nenin 9 § 2. Në këtë rast, nuk duket se kontestohet se arsyeja për kufizimin e bizhuterive, përfshirë edhe simbolet fetare, ishte për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e infermiereve dhe pacientëve. Provat para Tribunalit të Punësimit ishin që menaxherët e kërkuësës konsideruan që ekzistonte

rreziku që një pacient i trazuar mund ta kapte dhe ta tërhiqte zinxhirin, duke u lënduar vetë ose duke lënduar kërkuesen, ose që kryqi mund të lëkundej përpara dhe, për shembull, mund të binte në kontakt me ndonjë plagë të hapur. Po ashtu, kishte prova që një tjetër infermiereje kristiane i ishte kërkuar ta hiqte kryqin dhe zinxhirin; dy infermiereve Sikh u ishte thënë që nuk mund të mbanin byzylyk apo kirpan; dhe mbulesat e kokës të cilat valëviteshin ishin të ndaluara. Kërkueses iu ofrua mundësia e mbajtjes së kryqit në formën e një karfice zbukurimi të kapur pas uniformës së saj, ose të mbrojtur pas një bluze me qafë të lartë nën tunikën e saj të punës, por ajo nuk konsideroi që një gjë e tillë do të ishte e mjaftueshme për të vepruar në pajtim me bindjen e saj fetare.

99. Gjykata konsideron që, ashtu si në rastin e Znj. Eweida, rëndësia për kërkuesen e dytë e të lejuarit të manifestimit të fesë së saj përmes mbajtjes së kryqit të dukshëm duhet të ketë peshë të rëndë. Megjithatë, arsyeja pse asaj iu kërkuar ta hiqte kryqin, pra mbrojtja e shëndetit dhe sigurisë së repartit të spitalit, ishte pa dyshim e një rëndësie shumë më të madhe sesa arsyeja në çështjen e Znj. Eweida. Për më tepër, kjo është një fushë në të cilën autoriteteve vendase u duhet lejuar një hapësirë e gjerë vlerësimi. Menaxherët e spitalit ishin në pozicion më të mirë sesa gjykata për të marrë vendime në lidhje me sigurinë klinike, posaçërisht një gjykatë ndërkombëtare e cila nuk kishte dëgjuar prova të drejtpërdrejta.

100. Rrjedh që Gjykata nuk ka mundësi të konkludojë që masat për të cilat ankohet Znj. Chaplin kanë qenë joproporcionale. Rrjedh që ndërhyrja në lirinë e saj për të manifestuar fenë e saj ka qenë e nevojshme në një shoqëri demokratike dhe që nuk ka pasur shkelje të nenit 9 në lidhje me kërkuesen e dytë.

101. Për më tepër, ajo konsideron që faktorët që vihen në peshore gjatë vlerësimit të proporcionalitetit të masës sipas nenit 14 të marrë së bashku me nenin 9 do të ishin të ngjashëm, dhe që nuk ka bazë mbi të cilën ajo të mund të gjejë shkelje as të nenit 14 në këtë çështje.

c. Kërkuesja e tretë

102. Gjykata shënon që kërkuesja e tretë është kristiane, e cila i përmbahet pikëpamjes tradicionale kristiane që martesë është bashkimi i një mashkulli dhe një femre për jetë. Ajo besonte që bashkimet e seksit të njëjtë janë në kundërshtim me vullnetin e Zotit dhe që do të ishte e gabuar nga ana e saj të merrte pjesë në krijimin e një institucioni të barasvlershëm me martesën mes një çifti të seksit të njëjtë. Për shkak të refuzimit të saj për t'u caktuar si sekretare e partneriteteve civile, filluan procedurat civile, të cilat kulminuan me humbjen e vendit të saj të punës.

103. Kërkuesja e tretë nuk u ankua sipas nenit 9 të marrë vetëm, por u ankua që ajo kishte vuajtur diskriminim si pasojë e besimeve të saj kristiane, në shkelje të nenit 14 të marrë në lidhje me nenin 9. Për Gjykatën është e qartë që kundërshtimi i kërkueses për pjesëmarrjen në partneritetet civile të

seksit të njëjtë ishte e motivuar drejtpërdrejt nga besimet e saj fetare. Ngjarjet në fjalë hynin brenda caqeve të nenit 9 dhe neni 14 është i zbatueshëm.

104. Gjykata konsideron që krahasuesi përkatës në këtë rast është një sekretar pa kundërshtim fetar ndaj bashkimit të çifteve një-seksuale. Ajo është dakord me argumentin e kërkuases që kërkesa e autoritetit vendas që të gjithë sekretarët e lindjeve, martesave dhe vdekjeve të caktoheshin gjithashtu si sekretarë të partneriteteve civile kishte pasur ndikim dëmtes tek ajo për shkak të besimit të saj fetar. Për të përcaktuar nëse vendimi i autoritetit vendas për të mos bërë përjashtim për kërkuesen dhe të tjerët në situatën e saj përbënte diskriminim indirekt në shkelje të nenit 14, Gjykata duhet të konsiderojë nëse politika synonte një qëllim legjitim dhe nëse ka qenë proporcionale.

105. Gjykata e Apelit u shpreh në këtë çështje që qëllimi i synuar nga autoriteti lokal për të ofruar një shërbim i cili nuk ishte thjesht efektiv për arsye të praktikitetit dhe efikasitetit, por një shërbim i cili ishte në pajtim me politikën e tërësishme të të qenit “punëdhënës dhe autoritet publik tërësisht i përkushtuar ndaj promovimit të mundësive të barabarta dhe ndaj kërkesës për të gjithë punonjësit që të vepronin në mënyrë të atillë që të mos diskriminonin ndaj të tjerëve”. Gjykata kujton se në praktikën e saj gjyqësore sipas nenit 14 ajo ka vendosur që dallimet në trajtim për shkak të orientimit seksual kërkojnë arsye posaçërisht serioze që të justifikohen (shih, për shembull, *Karner kundër Austrisë*, nr. 40016/98, § 37, ECHR 2003-IX; *Smith dhe Grady*, cituar lart, § 90; *Schalk dhe Kopf kundër Austrisë*, nr. 30141/04, § 97, ECHR 2010). Ajo gjithashtu ka vendosur që çiftet e seksit të njëjtë janë në një situatë përkatësisht të ngjashme me çiftet e sekseve të ndryshme për sa i përket nevojës së tyre për njohje dhe mbrojtje të marrëdhënies së tyre, megjithëse, ndërkohë që kjo praktikë është ende në zhvillim e sipër anekënd Evropës, Shtetet Kontraktuese gëzojnë një hapësirë të gjerë vlerësimi për sa i përket mënyrës se si arrihet kjo brenda rendit ligjor brenda vendit (*Schalk dhe Kopf*, cituar lart, §§ 99-108). Në këto rrethana, është e qartë se qëllimi i synuar nga autoriteti lokal ka qenë legjitim.

106. Mbetet të përcaktohet nëse mjetet e përdorura për të arritur këtë qëllim kanë qenë proporcionale. Gjykata merr parasysh faktin që pasojat për kërkuesen ishin serioze: duke ditur fuqinë e bindjes së saj fetare, ajo konsideronte që nuk kishte zgjidhje përveç përballjes me veprimet disiplinore në vend që të caktohej si sekretare për partneritetet civile dhe, përfundimisht, ajo e humbi vendin e punës. Më tej, nuk mund të thuhet që, kur ajo e filloi kontratën e punës, kërkuësja në mënyrë të veçantë hoqi dorë nga e drejta e saj për të manifestuar besimin e saj fetar duke kundërshtuar pjesëmarrjen në krijimin e partneriteteve civile, meqenëse kjo kërkesë u bë nga punëdhënësi i saj në një kohë të mëvonshme. Megjithatë, nga ana tjetër, politika e autoritetit lokal synonte të siguronte të drejtat e të tjerëve të cilat

gjithashtu janë të mbrojtura nga Konventa. Gjykata përgjithësisht u lejon autoriteteve kombëtare një hapësirë të gjerë vlerësimi për sa i përket vendosjes së një ekuilibri mes të drejtave konkurruese të Konventës (shih, për shembull, *Evans kundër Mbretërisë së Bashkuar* [GC], nr. 6339/05, § 77, ECHR 2007-I). Në të gjitha rrethanat, Gjykata nuk konsideron që autoritetet kombëtare, domethënë punëdhënësi i autoritetit lokal që zbatoi procedurat disiplinore dhe po ashtu gjykatat vendase të cilat e refuzuan pretendimin e kërkuësës për diskriminim, e kanë tejkaluar hapësirën e vlerësimit që kanë në dispozicion. Prandaj, nuk mund të thuhet që ka pasur shkelje të nenit 14 të marrë në lidhje me nenin 9 në lidhje me kërkuësen e tretë.

d. Kërkuësi i katërt

107. Ankesa kryesore e Z. McFarlane ishte në bazë të nenit 9 të Konventës, megjithëse ai u ankua edhe në bazë të nenit 14 në lidhje me nenin 9. I punësuar nga një kompani private e cila kishte një politikë që u kërkonte punonjësve të ofronin shërbime të njëjta çifteve heteroseksuale dhe atyre homoseksuale, ai kishte refuzuar të ofronte këshillim psiko-seksual çifteve të seksit të njëjtë, çka kishte rezultuar në procedura disiplinore kundër tij. Ankesa e tij për diskriminim indirekt, *inter alia*, u refuzua nga Tribunali i Punësimit dhe nga Tribunali i Apelit të Punësimit dhe atij iu refuzua leja për të apeluar pranë Gjykatës së Apelit.

108. Gjykata pranon që kundërshtimi i Z. McFarlane ka qenë direkt i motivuar nga besimi i tij fetar tradicional kristian rreth martesës dhe marrëdhënieve seksuale, dhe vendos që refuzimi i tij për të marrë përsipër këshillimin e çifteve homoseksuale përbënte manifestim të fesë dhe besimit të tij. Detyrimi pozitiv i Shtetit sipas nenit 9 i kërkonte këtij të fundit që të siguronte të drejtat e tij sipas nenit 9.

109. Mbetet të përcaktohet nëse Shteti ka vepruar në përputhje me detyrimin e tij pozitiv dhe veçanërisht nëse është vendosur një ekuilibër i drejtë mes interesave konkurruese për të cilat bëhet fjalë (shih paragrafin 84 lart). Duke vlerësuar në këtë mënyrë, Gjykata merr parasysh që humbja e vendit të punës ka qenë një sanksion i rreptë me pasoja të rënda për kërkuësin. Nga ana tjetër, kërkuësi ka hyrë në mënyrë vullnetare në programin e aftësimit pasuniversitar të organizatës Relate për këshillim psiko-seksual, duke e ditur që Relate vepronte mbi bazën e Politikës së Mundësive të Barabarta dhe që filtrimi i klientëve mbi bazën e orientimit seksual nuk do të ishte i mundur (shih paragrafët 32-34 lart). Ndërkohë që Gjykata nuk konsideron që vendimi i një individi për të hyrë në një kontratë punësimi dhe për të marrë përsipër përgjegjësi të cilat ai e di se do të ndikojnë tek liria e tij për të manifestuar besimin e tij fetar është vendimtare për çështjen nëse ka pasur ose jo ndërhyrje tek të drejtat nga neni 9, kjo është çështje që duhet peshuar mirë gjatë vlerësimit nëse është gjetur ekuilibri i drejtë (shih paragrafin 83 lart). Megjithatë, për Gjykatën faktori

më i rëndësishëm që duhet marrë parasysh është që veprimi i punëdhënësit ka pasur për synim të siguronte zbatimin e politikës së tij për ofrimin e një shërbimi pa diskriminim. Prandaj, autoritetet shtetërore kanë përfituar nga një hapësirë e gjerë vlerësimi gjatë marrjes së vendimit se ku të vendosej ekuilibri mes të drejtës së Z. McFarlane për të manifestuar besimin e tij fetar dhe interesit të punëdhënësit për të siguruar të drejtat e të tjerëve. Në të gjitha rrethanat, Gjykata nuk konsideron që kjo hapësirë vlerësimi është tejkaluar në rastin konkret.

110. Në përfundim, Gjykata nuk konsideron që refuzimi nga gjykatat vendase për të mbështetur ankesat e Z. McFarlane i jep shkas shkeljes së nenit 9, i marrë veçan ose së bashku me nenin 14.

III. ZBATIMI I NENIT 41 TË KONVENTËS

111. Neni 41 i Konventës parashikon:

“Kur Gjykata konstaton se ka pasur një shkelje të Konventës ose të protokolleve të saj dhe, nëse e drejta e brendshme e Palës së Lartë Kontraktuese lejon të bëhet vetëm një ndreqje e pjesshme, Gjykata, kur është e nevojshme, i akordon shpërblim të drejtë palës së dëmtuar.”

A. Dëmshpërblim

112. Znj. Eweida kërkoi kompensim për humbjen e pagës, në shumën 3,906.69 GBP dhe interes në humbjen e pagës. Gjithashtu ajo pretendoi dëme jo-materiale në lidhje me lëndimin e ndjenjave të saj. Për shkak të dështimit të Shtetit në ofrimin e një zgjidhjeje të përshtatshme në vend, ajo kishte vuajtur një fushatë të gjatë trajtimi diskriminues, si pasojë e të cilit asaj do t'i takonte një shpërblim në shumën 30,000 GBP në nivel vendas.

113. Qeveria parashtroi që shumat e pretenduara ishin të tepërta, duke pasur parasysh që British Airways kishte rishikuar dhe ndryshuar politikën e uniformës pak kohë pas ankesës së Znj. Eweida, dhe që gjetja e një shkeljeje do të ishte shpërblim i drejtë i mjaftueshëm.

114. Gjykata ka gjetur shkelje në çështjen e Znj. Eweida, mbi bazën e faktit që e drejta vendase, siç zbatohet në rastin e saj, nuk ka vendosur ekuilibrin e duhur mes mbrojtjes së të drejtës së saj për të manifestuar fenë e saj dhe të drejtave dhe interesave të të tjerëve. Megjithatë, ajo nuk konsideron që provat që ka përpara e mbështesin pretendimin e Znj. Eweida për humbjen financiare si pasojë e shkeljes. Asaj iu refuzua leja për të mbajtur kryqin e dukshëm në punë më 20 shtator 2006, dhe ajo vendosi të kthehej në shtëpi dhe të qëndronte aty, pa u paguar, dëri në kohën kur British Airways ndryshoi qëndrim në shkurt 2007. Më 23 tetor 2006 asaj iu ofrua opsioni i një vendi pune në administratë ku nuk ishte e detyruar të mbante uniformë, me të njëjtën pagë, në pritje të zgjidhjes së procedurës,

ofertë të cilën ajo vendosi të mos e pranonte. Për më tepër, Tribunali i Punësimit vërejti në vendimin e tij që të dy palët në procedurë para tij ishin dakord që, gjatë periudhës nga shtatori 2006 e deri në shkurt 2007, kërkuesja kishte pasur të ardhura më të mëdha se dyfishi i humbjes së pagës së saj, një pjesë e të cilave përmes dhuratave dhe donacioneve, disa në formën e të ardhurave nga burime të tjera. Në këto kushte, Gjykata nuk konsideron që nga Shteti përgjegjës duhet të kërkohet kompensimi i Znj. Eweida për pagën e humbur. Megjithatë, Gjykata konsideron që shkelja e së drejtës së saj për të manifestuar besimin e vet duhet t'i ketë shkaktuar Znj. Eweida ankth, shqetësim dhe zemërim. Prandaj, ajo i cakton Znj. Eweida 2,000 euro për dëme jo-materiale.

...

PËR KËTO ARSYE, GJYKATA

...

3. *Vendos* me pesë vota pro dhe dy vota kundër që ka pasur shkelje të nenit 9 të Konventës në lidhje me kërkuesen e parë dhe që nuk është e nevojshme të shqyrtohet ndaras ankesa e saj nga neni 14 i marrë së bashku me nenin 9;
4. *Vendos* njëzëri që nuk ka pasur shkelje të nenit 9, i marrë veçmas ose së bashku me nenin 14, në lidhje me kërkuesen e dytë;
5. *Vendos* me pesë vota pro dhe dy vota kundër që nuk ka pasur shkelje të nenit 14 të marrë së bashku me nenin 9 në lidhje me kërkuesen e tretë;
6. *Vendos* njëzëri që nuk ka pasur shkelje të nenit 9, të marrë veçmas ose në lidhje me nenin 14, në lidhje me kërkuesin e katërt;
7. *Vendos* me pesë vota pro dhe dy vota kundër që Shteti përgjegjës duhet t'i paguajë kërkueses së parë, brenda tre muajsh pas datës kur vendimi merr formë të prerë në pajtim me nenin 44 § 2 të Konventës, 2,000 euro (dy mijë euro), plus taksat e zbatueshme për kërkuesen, në lidhje me dëme jo-materiale, të cilat do të konvertohen në paund dhe stërlina me kursin në datën e pagesës, dhe që nga skadimi i tre muajve të lartpërmendur deri në pagesë do të paguhet interes i thjeshtë mbi shumën e mësipërme në përqindjen e shkallës marginale të kreditimit të Bankës Qendrore Evropiane gjatë periudhës së caktuar plus tri pikë përqindjeje;

...

9. *Rrëzon* njëzëri pjesën tjetër të pretendimeve të kërkuësve për shpërblim të drejtë.

E bërë në anglisht dhe e shpallur me shkrim më 15 janar 2013, në pajtim me nenin 77 §§ 2 dhe 3 të Rregullores së Gjykatës.

Lawrence Early
Kancelar

David Thór Björgvinsson
Kryetar

Në pajtim me nenin 45 § 2 të Konventës dhe nenit 74 § 2 të Rregullores së Gjykatës, opinionet e mëposhtme të ndara të Gjyqtarëve Bratza dhe David Thór Björgvinsson dhe të Gjyqtarëve Vučinić dhe De Gaetano i bashkëngjiten këtij vendimi.

DTB
TLE

Opinionet e veçanta nuk janë përkthyer, por ato janë pjesë e versionit(eve) zyrtar(e) në gjuhën angleze dhe/ose franceze të vendimit i cili gjendet në bazën e të dhënave të Gjykatës HUDOC.

© **Këshilli i Evropës/Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut, 2013.** Gjuhët zyrtare të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut janë anglisht dhe frëngjisht. Ky përkthim është realizuar me mbështetjen e Fondit të Mirëbesimit të të Drejtave të Njeriut pranë Këshillit të Evropës (www.coe.int/humanrightstrustfund). Ai nuk është detyrues ndaj Gjykatës, dhe Gjykata nuk mban përgjegjësi për cilësinë e tij. Ai mund të shkarkohet nga baza e të dhënave të praktikës gjyqësore HUDOC të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (<http://hudoc.echr.coe.int>) ose nga çdo bazë tjetër të dhënash në të cilën e shpërndan Gjykata. Ai mund të rishtypet për qëllime jo komerciale me kusht që të citohet titulli i plotë i çdo çështjeje, së bashku me përshkrimin e mësipërm të të drejtave të autorit dhe referencën për Fondin e Mirëbesimit të të Drejtave të Njeriut. Nëse synohet që ndonjë pjesë e këtij përkthimi të përdoret për qëllime komerciale, lutemi kontaktoni 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 was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It 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 and reference to the Human Rights Trust Fund. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© **Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2013.** Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, sa 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 ainsi que de la référence au Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme. 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.