

ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΩΝ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Υπόθεση *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου**

Τέταρτο Τμήμα**

Αρ. προσφυγών 48420/10, 59842/10, 51671/10 και 36516/10

Απόφαση της 15^{ης} Ιανουαρίου 2013

[Πειθαρχικά μέτρα εις βάρος εργαζομένων που φορούν θρησκευτικά σύμβολα (σταυρός) στο χώρο εργασίας ή αρνούνται να εκτελέσουν καθήκοντα που θεωρούν ασυμβίβαστα με τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις (δεν) παραβιάζουν το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ (Ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας) αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ (Απαγόρευση διακρίσεων)]

Σύνθεση: **David Thór Björgvinsson** (Πρόεδρος), **Nicolas Bratza**, **Lech Garlicki Päivi Hirvelä**, **Zdravka Kalaydjieva**, **Nebojša Vučinić**, **Vincent A. De Gaetano** (Δικαστές)

Άρθρο 9 ΕΣΔΑ – Ελευθερία της θρησκείας. Άρθρο 14 ΕΣΔΑ – Απαγόρευση διακρίσεων.

Οι βρετανικές αρχές απέτυχαν να προστατέψουν το δικαίωμα της πρώτης προσφεύγουσας να εκδηλώνει τη θρησκεία της, όπως αυτό κατοχυρώνεται στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ, αποδεχόμενες την απαγόρευση της ορατής χρήσης θρησκευτικών συμβόλων στο χώρο εργασίας. Αντίθετη μειοψηφία δύο δικαστών.

Η απαγόρευση ορατής χρήσης θρησκευτικών συμβόλων δεν συνιστά παραβίαση της θρησκευτικής ελευθερίας του άρθρου 9 σε συνδυασμό με το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ σε σχέση με τη δεύτερη προσφεύγουσα, καθώς οι βρετανικές αρχές δεν υπερέβησαν το ευρύ περιθώριο εκτίμησης που διέθεταν στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Οι απολύσεις της τρίτης και του τέταρτου προσφεύγοντος εξαιτίας της άρνησής τους για θρησκευτικούς λόγους να τελέσουν εργασιακά καθήκοντα σχετιζόμενα με την παροχή υπηρεσιών σε ομοφυλόφιλα ζευγάρια, δεν συνιστούν παραβίαση του άρθρου 9 αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ, καθώς οι βρετανικές αρχές δεν υπερέβησαν το ευρύ περιθώριο εκτίμησης που απελάμβαναν σε αυτές τις περιπτώσεις.

* Μετάφραση - επιμέλεια: Αναστασία Πούλου, Υποψ. ΔΝ Χαϊδελβέργης, Υπότροφος Ιδρύματος «Αλ. Σ. Ωνάσης».

** Μετά την απόρριψη στις 27 Μαΐου 2013 των αιτήσεων τριών εκ των διαδίκων για παραπομπή της υπόθεσης ενώπιον του Τμήματος Ευρείας Σύνθεσης, η παρούσα απόφαση κατέστη οριστική κατά το άρθρο 44 § 2 της ΕΣΔΑ.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ (παρ. 1-6 σε περίληψη)

Η υπόθεση προέκυψε μετά από τέσσερις προσφυγές (αριθμ. 48420/10, 59842/10, 51671/10 και 36516/10) κατά του Ηνωμένου Βασιλείου τις οποίες άσκησαν τέσσερις Βρετανοί υπήκοοι, η κ. Nadia Eweida, η κ. Shirley Chaplin, η κ. Lillian Ladele και ο κ. Gary McFarlane (εφεξής «προσφεύγοντες»), οι οποίοι προσέφυγαν ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στις 10 Αυγούστου 2010, 29 Σεπτεμβρίου 2010, 3 Σεπτεμβρίου 2010 και 24 Ιουνίου 2010 αντίστοιχα, κατ' εφαρμογή του άρθρου 34 της Σύμβασης για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (εφεξής «Σύμβαση»).

Οι προσφεύγοντες προέβαλαν τον ισχυρισμό ότι το εθνικό τους δίκαιο απέτυχε να προστατεύσει επαρκώς το δικαίωμά τους να εκδηλώνουν τη θρησκεία τους. Η κ. Eweida και η κ. Chaplin διαμαρτύρονται συγκεκριμένα για τους περιορισμούς που τους επέβαλαν οι εργοδότες τους στο να φορούν ορατά ένα σταυρό στο λαιμό τους. Η κ. Ladele και ο κ. McFarlane διαμαρτύρονται συγκεκριμένα για τις κυρώσεις που έλαβαν εναντίον τους οι εργοδότες τους, ως αποτέλεσμα της επιφύλαξης τους σχετικά με την παροχή υπηρεσιών οι οποίες επιδοκιμάζουν την ένωση ομοφυλοφίλων. Η κ. Eweida, η κ. Chaplin και ο κ. McFarlane επικαλούνται το άρθρο 9 της Σύμβασης, αυτοτελώς και σε συνδυασμό με το άρθρο 14, ενώ η κ. Ladele διαμαρτύρεται μόνο δυνάμει του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9.

Στις 12 Απριλίου 2011 η προσφυγή της κας Chaplin ενώθηκε με αυτή της κας Eweida και η προσφυγή του κ. McFarlane ενώθηκε με αυτή της κας Ladele. Το Δικαστήριο αποφάσισε επίσης να αποφανθεί επί του παραδεκτού και της ουσίας των προσφυγών ταυτόχρονα (άρθρο 29 § 1). Την ημέρα της έκδοσης της παρούσας απόφασης το Δικαστήριο αποφάσισε επιπλέον να ενώσει και τις τέσσερις προσφυγές.

I. Οι περιστάσεις της υπόθεσης

7. Η πρώτη προσφεύγουσα, κ. Eweida, γεννήθηκε το 1951 και ζει στο Twickenham. Η δεύτερη προσφεύγουσα, κ. Chaplin, γεννήθηκε το 1955 και ζει στο Exeter. Η τρίτη προσφεύγουσα, κ. Ladele, γεννήθηκε το 1960 και ζει στο Λονδίνο. Ο τέταρτος προσφεύγων, ο κ. McFarlane, γεννήθηκε το 1961 και ζει στο Bristol.

8. Τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης, όπως κατατέθηκαν από τα μέρη, μπορούν να συνοψιστούν ως εξής.

A. κ. Eweida

9. Η πρώτη προσφεύγουσα, που έζησε τα πρώτα δεκαοκτώ χρόνια της ζωής της στην Αίγυπτο, είναι ενεργή Κόπτρια Χριστιανή. Από το 1999 εργάζεται ως υπάλληλος ελέγχου επιβίβασης της British Airways Plc, ιδιωτικής επιχείρησης.

10. Η British Airways απαιτούσε από το προσωπικό που έρχεται σε επαφή με το κοινό να φορά στολή. Μέχρι το 2004 η στολή των γυναικών περιελάμβανε μια μπλούζα που κάλυπτε το λαιμό. Το 2004 η British Airways εισήγαγε μια νέα στολή, η οποία για τις γυναίκες περιελάμβανε μια μπλούζα που άφηνε το λαιμό ακάλυπτο και συνοδευόταν από ένα μαντήλι, το οποίο μπορούσε να στερεωθεί μες στην μπλούζα ή να δεθεί χαλαρά στο λαιμό. Συντάχθηκε οδηγός ενδυμασίας, ο οποίος όριζε αναλυτικούς κανόνες για κάθε

στοιχείο της στολής. Ένα τμήμα του, με τον τίτλο «Γυναικεία αξεσουάρ», περιελάμβανε το εξής απόσπασμα:

«Κάθε αξεσουάρ ή ρούχο που υποχρεούται να φορά ο εργαζόμενος για θρησκευτικούς λόγους θα πρέπει να καλύπτεται συνεχώς από τη στολή. Εάν ωστόσο αυτό είναι αδύνατο λόγω της φύσης του αντικείμενου και του τρόπου που αυτό φοριέται, τότε απαιτείται έγκριση της τοπικής διεύθυνσης ως προς την καταλληλότητα του σχεδίου, ώστε να εξασφαλιστεί η συμβατότητα με το πρότυπο της στολής, εκτός εάν μια τέτοια έγκριση εμπεριέχεται ήδη στις οδηγίες σχετικά με τη στολή. ... Σημειώσατε. Κανένα άλλο αντικείμενο δεν επιτρέπεται να φορεθεί με τη στολή. Θα σας ζητηθεί να αφαιρέσετε κάθε αντικείμενο κοσμήματος που δεν συμβαδίζει με τους παραπάνω κανόνες.»

11. Όταν ένας εργαζόμενος παρουσιαζόταν για δουλειά, φορώντας ένα αντικείμενο που δεν συμβαδίζει με τον κώδικα ενιαίας ενδυμασίας, η πρακτική της British Airways ήταν να ζητά από τον εργαζόμενο να αφαιρέσει το εν λόγω αντικείμενο ή, εάν ήταν απαραίτητο, να επιστρέψει στο σπίτι του και να αλλάξει ρούχα. Ο χρόνος που ξόδευε ο εργαζόμενος για να διορθώσει τη στολή του, αφαιρούνταν από τις αποδοχές του ή της. Σε ό,τι αφορά στα είδη ρουχισμού που η British Airways θεωρούσε υποχρεωτικά για συγκεκριμένες θρησκείες και τα οποία δεν μπορούσαν να κρυφτούν με τη στολή, είχε δοθεί άδεια σε άντρες εργαζομένους οπαδούς του Σιχισμού να φορούν ένα σκούρο μπλε ή λευκό τουρμπάνι και να αφήνουν να φανεί το βραχιόλι του Σιχισμού το καλοκαίρι, εφόσον είχαν άδεια να φορούν πουκάμισο με κοντό μανίκι. Στις γυναίκες μουσουλμάνες επιτρεπόταν να φοράνε μαντήλα σε χρώματα αποδεκτά από την British Airways.

12. Μέχρι τις 20 Μαΐου 2006 η κ. Eweida φορούσε στη δουλειά της ένα σταυρό που κρυβόταν κάτω από το ρουχισμό της. Στις 20 Μαΐου 2006 αποφάσισε να ξεκινήσει να φορά το σταυρό ανοιχτά, ως ένδειξη της αφοσίωσής της στην πίστη της. Όταν έφτασε στη δουλειά εκείνη την ημέρα, ο προϊστάμενός της της ζήτησε να αφαιρέσει το σταυρό και την αλυσίδα ή να τα κρύψει κάτω από το μαντήλι της. Η κ. Eweida αρχικά αρνήθηκε, αλλά τελικά, αφού συζήτησε το ζήτημα με ένα ανώτερο στέλεχος, συμφώνησε να υπακούσει στις εντολές. Στις 7 Αυγούστου 2006 η κ. Eweida παρέστη ξανά στη δουλειά της με ορατό σταυρό και συμφώνησε ξανά να συμμορφωθεί με τον κώδικα ενιαίας ενδυμασίας, ωστόσο απρόθυμα, καθώς την προειδοποίησαν πως, εάν αρνιόταν, θα την έστελναν σπίτι της απλήρωτη. Στις 20 Σεπτεμβρίου 2006 αρνήθηκε να κρύψει ή να αφαιρέσει το σταυρό και στάλθηκε σπίτι της χωρίς να αμοιβεται, μέχρι να αποφασίσει να συμμορφωθεί με τη συμβατική της υποχρέωση να ακολουθεί τον κώδικα ενιαίας ενδυμασίας. Στις 23 Οκτωβρίου 2006 της προσφέρθηκε διοικητική θέση στην οποία δεν θα είχε επαφή με πελάτες και δεν θα απαιτούνταν να φορά στολή, αλλά εκείνη αρνήθηκε την πρόταση.

13. Στα μέσα Οκτωβρίου 2006 εμφανίστηκε μεγάλος αριθμός άρθρων σε εφημερίδες σχετικά με την υπόθεση της κας Eweida, τα οποία ήταν επικριτικά προς την British Airways. Στις 24 Νοεμβρίου 2006 η British Airways ανακοίνωσε την αναθεώρηση της ενδυματολογικής της πολιτικής σε ό,τι αφορά στην ορατή χρήση θρησκευτικών συμβόλων. Μετά από διαβουλεύσεις με μέλη του προσωπικού και αντιπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, αποφασίστηκε στις 19 Ιανουαρίου 2007 να ακολουθηθεί νέα πολιτική. Με ισχύ από 1^η Φεβρουαρίου 2007, η έκθεση θρησκευτικών και φιλανθρωπικών συμβόλων επιτρεπόταν όπου δινόταν άδεια. Για συγκεκριμένα σύμβολα,

όπως ο σταυρός και το αστέρι του Δαβίδ, δινόταν άμεση άδεια. Η κ. Eweida επέστρεψε στη δουλειά της στις 3 Φεβρουαρίου 2007, με την άδεια να φορά το σταυρό βάσει της νέας πολιτικής. Ωστόσο, η British Airways αρνήθηκε να την αποζημιώσει για τα απωλεσθέντα εισοδήματά της κατά την περίοδο που είχε επιλέξει να μην πηγαίνει στη δουλειά της.

14. Στις 15 Δεκεμβρίου 2006 η κ. Eweida προσέφυγε στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal), ισχυριζόμενη, μεταξύ άλλων, ότι υπέστη ζημίες λόγω έμμεσης διάκρισης εις βάρος της κατά παράβαση της διάταξης 3 του Κανονισμού του 2003 περί ισότητας στην απασχόληση (θρησκεία και πεποιθήσεις) («Κανονισμοί του 2003»: βλ. πιο κάτω παράγραφο 41) και επίσης διαμαρτυρούμενη για προσβολή του δικαιώματός της να εκδηλώνει τη θρησκεία της, κατά παράβαση του άρθρου 9 της Σύμβασης. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal), απέρριψε την προσφυγή της κας Eweida. Έκρινε ότι το να φοράει σταυρό ορατά δεν ήταν δεσμευτική απαίτηση της χριστιανικής πίστης, αλλά προσωπική επιλογή της κας Eweida. Δεν υπήρχαν ενδείξεις ότι οποιοσδήποτε άλλος εργαζόμενος από ένα ένστολο εργατικό δυναμικό 30.000 ατόμων, είχε ποτέ άλλοτε προβάλλει τέτοιο αίτημα ή αξίωση, πολύ δε περισσότερο, ότι είχε αρνηθεί να εργαστεί σε περίπτωση μη ικανοποίησης του. Έκρινε ότι η προσφεύγουσα απέτυχε να τεκμηριώσει ότι η ενδυματολογική πολιτική φέρνει γενικά τους Χριστιανούς σε μειονεκτική θέση, όπως αυτό απαιτείται για την τεκμηρίωση του ισχυρισμού περί έμμεσης διάκρισης.

15. Η κ. Eweida άσκησε έφεση στο Εφετείο Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal), το οποίο την απέρριψε στις 20 Νοεμβρίου 2008. Το Εφετείο Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal) έκρινε ότι δεν ήταν απαραίτητο να αποδείξει η κ. Eweida ότι άλλοι Χριστιανοί είχαν διαμαρτυρηθεί για την ενδυματολογική πολιτική, καθώς ένα άτομο μπορούσε να είναι σε μειονεκτική θέση κατά την έννοια της διάταξης 3(1) του Κανονισμού του 2003, ακόμα και αν αυτός ή αυτή συμμορφώθηκε, παρά τη θέλησή του ή της, στους περιορισμούς των ορατών θρησκευτικών συμβόλων. Ωστόσο, το Εφετείο Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal) κατέληξε πως η έννοια της έμμεσης διάκρισης απαιτεί διάκριση εις βάρος μιας ορισμένης ομάδας και πως η προσφεύγουσα δεν είχε προσκομίσει στοιχεία που να αποδεικνύουν τη μειονεκτική θέση μιας ομάδας.

16. Η κ. Eweida άσκησε έφεση στο Εφετείο (Court of Appeal), το οποίο την απέρριψε στις 12 Φεβρουαρίου 2010. Προβλήθηκε εκ μέρους της πως το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) και το Εφετείο Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal) υπέπεσαν σε νομικό σφάλμα και πως το μόνο που απαιτείται για τη στοιχειοθέτηση έμμεσης διάκρισης είναι αποδεικτικά στοιχεία της μειονεκτικής θέσης ενός μόνο ατόμου. Το Εφετείο (Court of Appeal) απέρριψε αυτό το επιχείρημα, καθώς έκρινε πως δεν υποστηρίζεται από την ερμηνεία του Κανονισμού του 2003. Επιδοκίμασε την προσέγγιση του Εφετείου Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal), κρίνοντας ότι:

«...για να στοιχειοθετηθεί έμμεση διάκριση, πρέπει να μπορούν να γίνουν γενικές διαπιστώσεις που αληθεύουν για μια θρησκευτική ομάδα, έτσι ώστε ο εργοδότης να μπορεί εύλογα να εκτιμήσει ότι μια συγκεκριμένη ρύθμιση μπορεί να έχει ποικίλες δυσμενείς επιπτώσεις σ' αυτή την ομάδα»

Επιπλέον, ακόμα και αν υποτεθεί πως τα νομικά επιχειρήματα της κας Eweida ευσταθούν και μια έμμεση διάκριση ισοδυναμεί με τη μειονεκτική θέση ενός μόνο ατόμου, απορρέουσα από την επιθυμία της να εκδηλώνει την πίστη της με συγκεκριμένο τρόπο, η εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) έδειξε πως η ρύθμιση υπήρξε ένα αναλογικό μέσο για την επιδίωξη ενός θεμιτού σκοπού. Για περίπου επτά χρόνια κανένας, συμπεριλαμβανομένης της κας Eweida, δεν διαμαρτυρήθηκε για τη ρύθμιση και μια φορά που ανέκυψε το ζήτημα, τέθηκε προσεκτικά. Εν τω μεταξύ, η British Airways προσφέρθηκε να μεταθέσει την προσφεύγουσα χωρίς μείωση των αποδοχών της σε θέση που δεν περιελάμβανε δημόσια συναναστροφή, αλλά εκείνη επέλεξε να απορρίψει αυτή την πρόταση και αντ' αυτού να απέχει από την εργασία της και να διεκδικήσει τις αποδοχές της ως αποζημίωση. Επιπρόσθετα, το Εφετείο (Court of Appeal) εκτίμησε πως η σχετική με το άρθρο 9 της Σύμβασης νομολογία του παρόντος Δικαστηρίου δεν θα βοηθούσε την κ. Eweida. Αναφέρθηκε στην απόφαση της Βουλής των Λόρδων (House of Lords) R (SB) κατά Governors of Denbigh High School [2006] UKHL 15, όπου ο Λόρδος Bingham ανέλυσε τη νομολογία του Δικαστηρίου και της Επιτροπής και κατέληξε:

«Τα θεσμικά όργανα του Στρασβούργου δεν ήταν σε θέση να διαπιστώσουν παρέμβαση στο δικαίωμα εκδήλωσης θρησκευτικών πεποιθήσεων μέσω της ενάσκησης και της παρακολούθησης θρησκευτικών καθηκόντων και τελετουργιών, σε περιπτώσεις όπου ένα άτομο αποδέχεται οικειοθελώς μια θέση εργασίας ή ένα ρόλο, που δεν συμβιβάζεται με αυτά τα θρησκευτικά καθήκοντα και τελεουργίες, ενώ παράλληλα υπάρχουν άλλοι τρόποι διαθέσιμοι στο άτομο αυτό για την ενάσκηση ή την παρακολούθηση των θρησκευτικών καθηκόντων και τελετουργιών της θρησκείας του/της χωρίς υπέρμετρες επιβαρύνσεις ή δυσκολίες».

17. Στις 26 Μαΐου 2010 το Ανώτατο Δικαστήριο (Supreme Court) απέρριψε ως απαράδεκτη την προσφυγή της κας Eweida.

B. κ. Chaplin

18. Η δεύτερη προσφεύγουσα είναι επίσης ενεργή Χριστιανή. Φοράει ένα σταυρό σε αλυσίδα ορατά στο λαιμό της από το 1971 που βαπτίστηκε, ως έκφραση της πίστης της. Θεωρεί πως η αφαίρεση του σταυρού θα συνιστούσε προσβολή της πίστης της.

19. Η κ. Chaplin ολοκλήρωσε την εκπαίδευσή της ως νοσοκόμα το 1981 και από τον Απρίλη του 1989 μέχρι τον Ιούλιο του 2010 εργάστηκε στο Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust, δημόσιο νοσοκομείο, με εξαιρετικό ιστορικό απασχόλησης. Την περίοδο των επίμαχων περιστατικών εργαζόταν στη γηριατρική πτέρυγα. Το νοσοκομείο ακολουθούσε συγκεκριμένη πολιτική ενιαίας ενδυμασίας, υπό την καθοδήγηση του Υπουργείου Υγείας. Η πολιτική ενιαίας ενδυμασίας του νοσοκομείου όριζε στην παράγραφο 5.1.5 ότι «Σε περίπτωση που φοριούνται κοσμήματα, αυτά πρέπει να είναι διακριτικά» και στην παράγραφο 5.3.6:

«5.3.6 Για να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος μετάδοσης λοιμώξεων θα είναι [sic] να κρατηθούν τα κοσμήματα στο ελάχιστο (βλ. 5.1.11). Αυτό σημαίνει:

Ένα απλό λείο δαχτυλίδι που δεν εμποδίζει την υγιεινή των χεριών.

Ένα ζευγάρι απλά διακριτικά σκουλαρίκια.

Δεν φοριούνται περιδέραια για να μειωθεί ο κίνδυνος τραυματισμών κατά το χειρισμό των ασθενών.

Εάν υπάρχει piercing προσώπου πρέπει να αφαιρείται ή να καλύπτεται.»

Η παράγραφος 5.1.11 ορίζει:

«Κάθε μέλος του προσωπικού που επιθυμεί να φορά συγκεκριμένα είδη ρουχισμού ή κοσμήματα για θρησκευτικούς ή πολιτισμικούς λόγους πρέπει να το γνωστοποιήσει στον προϊστάμενό του, ο οποίος δεν θα αρνηθεί αδικαιολόγητα την έγκριση.»

Παρουσιάστηκαν στοιχεία ενώπιον του Δικαστηρίου πως, για λόγους υγείας και ασφάλειας, είχε ζητηθεί και από μια άλλη Χριστιανή νοσοκόμα να αφαιρέσει το σταυρό και την αλυσίδα της και πως δύο νοσοκόμες οπαδοί του Σιχισμού είχαν ενημερωθεί ότι δεν μπορούσαν να φορούν το βραχιόλι του Σιχισμού ή το kirpan (μικρό τελετουργικό ξίφος) και ότι έπρεπε να συμμορφωθούν με αυτές τις οδηγίες. Σε δύο μουσουλμάνες γιατρούς δόθηκε άδεια να φοράνε εφαρμοστές «αθλητικές» μαντήλες, που μοιάζουν με κουκούλες κεφαλιού τύπου μπαλακλάβα.

20. Τον Ιούνιο του 2007 εισήχθησαν νέες στολές στο νοσοκομείο, οι οποίες για πρώτη φορά περιελάμβαναν μια μπλούζα με λαιμόκοψη σε σχήμα V για τις νοσοκόμες. Τον Ιούνιο του 2009 ο προϊστάμενος της κας Charlin της ζήτησε να αφαιρέσει το «περιδέραϊό» της. Η κ. Charlin επέμεινε ότι ο σταυρός ήταν θρησκευτικό σύμβολο και ζήτησε την έγκριση να το φοράει. Το αίτημά της απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι η αλυσίδα και ο σταυρός ενδέχεται να προκαλέσουν τραυματισμό, εάν ένας ηλικιωμένος ασθενής τραβηχτεί από πάνω τους. Η κ. Charlin πρότεινε τότε να φοράει το σταυρό με μια αλυσίδα ασφαλισμένη με μαγνητικά κουμπώματα, η οποία θα ξεκουμπώνει αμέσως, εάν τυχόν τραβηχτεί από κάποιο ασθενή. Ωστόσο, η αρμόδια υγειονομική υπηρεσία απέρριψε την πρότασή της, με την αιτιολογία ότι ο σταυρός από μόνος του θα εξακολουθούσε να αποτελεί κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια, εφόσον μπορούσε να ταλαντεύεται ελεύθερα· για παράδειγμα, θα μπορούσε να έρθει σε επαφή με ανοιχτές πληγές. Τελικά, της προτάθηκε να ασφαλίσει το σταυρό και την αλυσίδα της στο κορδόνι το οποίο κρατούσε το καρτελάκι της ταυτότητά της. Όλο το προσωπικό ήταν υποχρεωμένο να φοράει ένα καρτελάκι ταυτότητας καρφίτσωμένο σε μια τσέπη ή σε ένα κορδόνι. Ωστόσο ήταν υποχρεωμένοι να αφαιρούν το καρτελάκι και το κορδόνι κατά την εκτέλεση εξ επαφής κλινικών καθηκόντων και για το λόγο αυτό, η προσφεύγουσα απέρριψε αυτή την πρόταση. Το Νοέμβριο του 2009 η κ. Charlin μετατέθηκε σε μια μη νοσηλευτική προσωρινή θέση, η οποία έπαυσε να υπάρχει τον Ιούλιο του 2010.

21. Προσέφυγε στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal), το Νοέμβριο του 2009, διαμαρτυρούμενη τόσο για άμεση, όσο και για έμμεση διάκριση εις βάρος της για θρησκευτικούς λόγους. Στην απόφασή του της 21^{ης} Μαΐου 2010 το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) έκρινε ότι δεν στοιχειοθετείται άμεση διάκριση, εφόσον η στάση του νοσοκομείου βασίζεται περισσότερο σε λόγους υγείας και ασφάλειας, παρά σε θρησκευτικούς λόγους. Σε ό,τι αφορά στην αιτίαση περί έμμεσης διάκρισης, το εν λόγω Δικαστήριο έκρινε ότι δεν υπήρχαν ενδείξεις πως άλλα «άτομα», πέρα από την προσφεύγουσα, είχαν τεθεί σε συγκεκριμένη μειονεκτική θέση.

Επιπλέον, η απάντηση του νοσοκομείου στο αίτημα της κας Charlin να φορά το σταυρό ορατά ήταν αναλογική.

22. Η προσφεύγουσα προειδοποιήθηκε πως, δεδομένης της απόφασης του Εφετείου (Court of Appeal) στην υπόθεση της κας Eweida, μια έφεση επί νομικών ζητημάτων στο Εφετείο Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal) δεν θα είχε προοπτική επιτυχίας.

Γ. κ. Ladele

23. Η τρίτη προσφεύγουσα είναι Χριστιανή. Έχει την άποψη ότι ο γάμος είναι η ισόβια ένωση ενός άντρα και μιας γυναίκας και ειλικρινά πιστεύει ότι οι πολιτικές ενώσεις¹ (civil partnerships) ατόμων του ίδιου φύλου είναι αντίθετες στο νόμο του θεού.

24. Η κ. Ladele εργαζόταν στο δήμο Islington στο Λονδίνο, μια τοπική δημόσια αρχή, από το 1992. Το Islington ακολουθούσε μια πολιτική ισότητας και ποικιλομορφίας υπό το σύνθημα «Αξιοπρέπεια για όλους», η οποία μεταξύ άλλων όριζε:

«Το Islington είναι περήφανο για την ποικιλομορφία του και το συμβούλιο αποδοκιμάζει τις διακρίσεις κάθε μορφής. Η «Αξιοπρέπεια για όλους» θα πρέπει να είναι η εμπειρία του προσωπικού, των κατοίκων και των χρηστών των υπηρεσιών του Islington, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, πίστης, φυλής, σεξουαλικής προτίμησης, εθνικότητας, εισοδήματος ή κατάστασης υγείας. ...

Το συμβούλιο θα προωθήσει την κοινωνική συνοχή και ισότητα όλων των ομάδων αλλά θα βάλει κυρίως στο στόχαστρο τις διακρίσεις λόγω ηλικίας, αναπηρίας, φύλου, φυλής, θρησκείας και σεξουαλικής προτίμησης. ...

Εν γένει, το Islington θα:

(α) Προωθήσει την κοινωνική συνοχή μέσω της προώθησης κοινών κοινωνικών αξιών και κατανόησης, στηριζόμενες στην ισότητα, στο σεβασμό και στην αξιοπρέπεια για όλους. ...

Η δίκαιη και άνευ διακρίσεων μεταχείριση όλων των ατόμων αποτελεί πολιτική του συμβουλίου. Το Islington στοχεύει να διασφαλίσει ότι:

Το προσωπικό βιώνει δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση στο χώρο εργασίας. Οι πελάτες έχουν δίκαιη και ισότιμη πρόσβαση στις δημοτικές υπηρεσίες. Προσωπικό και πελάτες αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό.

Το συμβούλιο θα απομακρύνει ενεργά τους φραγμούς διακριτικής μεταχείρισης που εμποδίζουν τους ανθρώπους να αποκτήσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης και υπηρεσίες που δικαιούνται. Το συμβούλιο δεν θα ανεχτεί διαδικασίες, στάσεις και συμπεριφορές που ισοδυναμούν με διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένων των παρενοχλήσεων, των θυματοποιήσεων και των εκφοβισμών, μέσω της προκατάληψης, της άγνοιας, της απεισκευσίας και της εμμονής σε στερεότυπα. ...

¹ Επιλέγεται η χρήση του όρου «πολιτική ένωση» ομοφυλοφίλων έναντι του ισχύοντος στην ελληνική έννομη τάξη «συμφώνου ελεύθερης συμβίωσης», καθώς η πρώτη μπορεί να συναφθεί μόνο μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου και το δεύτερο αντίθετα, μόνο μεταξύ ετερόφυλων ατόμων.

Όλοι οι εργαζόμενοι αναμένεται να προωθούν ανά πάσα στιγμή αυτές τις αξίες και να εργάζονται εντός των πλαισίων της πολιτικής. Όσοι εργαζόμενοι εντοπιστούν να δρουν κατά παράβαση αυτής της πολιτικής, ενδέχεται να αντιμετωπίσουν πειθαρχικές κυρώσεις.»

25. Το 2002 η κ. Ladele έγινε ληξιαρχος γεννήσεων, θανάτων και γάμων. Παρότι πληρωνόταν από την τοπική αρχή και είχε υποχρέωση να τηρεί τις πολιτικές της, δεν είχε προσληφθεί από αυτήν, αλλά αντίθετα κατείχε μια θέση υπό την αιγίδα του Γενικού Γραμματέα (Registrar General). Ο νόμος του 2004 για την πολιτική ένωση ομοφυλοφίλων (Civil Partnership Act 2004) τέθηκε σε ισχύ στο Ηνωμένο Βασίλειο στις 5 Δεκεμβρίου 2005. Ο νόμος προέβλεπε την νομική καταχώρηση της πολιτικής ένωσης μεταξύ δύο ατόμων του ίδιου φύλου και τους παρείχε δικαιώματα και υποχρεώσεις ισοδύναμα με αυτά ενός παντρεμένου ζευγαριού. Το Δεκέμβριο του 2005 το Islington αποφάσισε να ορίσει όλους τους υπάρχοντες ληξιαρχους γεννήσεων, θανάτων και γάμων ως ληξιαρχους πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων. Δεν ήταν υποχρεωμένο να πράξει έτσι· η νομοθεσία απλά απαιτούσε από αυτό να εξασφαλίσει ότι υπάρχει επαρκής αριθμός ληξιαρχων πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων για την τέλεση αυτού του καθήκοντος στην περιοχή. Κάποιες άλλες τοπικές αρχές του Ηνωμένου Βασιλείου επέλεξαν διαφορετική στάση και επέτρεψαν σε ληξιαρχους με ειλικρινή θρησκευτική αντίθεση στη δημιουργία πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων να εξαιρεθούν από την κατάταξή τους ως ληξιαρχων πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων.

26. Αρχικά, στην κ. Ladele επιτράπη να κάνει άτυπους διακανονισμούς με συναδέλφους της για ανταλλαγή καθηκόντων, ώστε να μην είναι αναγκασμένη να διεξάγει τελετές πολιτικής ένωσης ομοφυλοφίλων. Ωστόσο, το Μάρτιο του 2006 δύο συνάδελφοί της διαμαρτυρήθηκαν πως η άρνησή της να τελέσει αυτά της τα καθήκοντα εισάγει διακρίσεις. Μέσω επιστολής με ημερομηνία 1 Απριλίου 2006 η κ. Ladele ενημερώθηκε πως, κατά την άποψη της τοπικής αρχής, η άρνηση της διεξαγωγής πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων ισοδυναμούσε με παραβίαση από μέρους της του Κώδικα Συμπεριφοράς και της πολιτικής ισότητας. Της ζητήθηκε να επιβεβαιώσει γραπτώς ότι στο εξής θα διεξάγει τις τελετές πολιτικής ένωσης ομοφυλοφίλων. Η τρίτη προσφεύγουσα αρνήθηκε να συμφωνήσει και ζήτησε από την τοπική αρχή να προβεί σε ρυθμίσεις που λαμβάνουν υπόψη τις πεποιθήσεις της. Μέχρι το Μάιο του 2007 η ατμόσφαιρα στο γραφείο είχε επιδεινωθεί. Η άρνηση της κας Ladele να διεξάγει πολιτικές ενώσεις ομοφυλοφίλων προκαλούσε δυσκολίες και επιβαρύνσεις σε άλλους, ενώ ομοφυλόφιλοι συνάδελφοί της παραπονέθηκαν πως ένιωθαν να στοχοποιούνται. Το Μάιο του 2007 η τοπική αρχή ξεκίνησε μια προκαταρκτική έρευνα, η οποία ολοκληρώθηκε τον Ιούλιο του 2007 με τη σύσταση για άσκηση επίσημης πειθαρχικής καταγγελίας κατά της κας Ladele, η οποία αρνούμενη να διεξάγει πολιτικές ενώσεις ομοφυλοφίλων εξαιτίας των σεξουαλικών προτιμήσεων των μερών, δεν συμμορφωνόταν με τον Κώδικα Συμπεριφοράς και την πολιτική ισότητας και ποικιλομορφίας της τοπικής αρχής. Πραγματοποιήθηκε πειθαρχική ακρόαση στις 16 Αυγούστου 2007. Μετά την ακρόαση, ζητήθηκε από την κ. Ladele να υπογράψει μια νέα περιγραφή των καθηκόντων της, τα οποία περιελάμβαναν απλές υπογραφές του μητρώου πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων και διοικητικές εργασίες σχετικές με τις πολιτικές ενώσεις ομοφυλοφίλων, χωρίς ωστόσο καμία υποχρέωση διεξαγωγής τελετών.

27. Η κ. Ladele υπέβαλε προσφυγή στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal), διαμαρτυρούμενη για άμεση και έμμεση διάκριση εις βάρος της

για λόγους θρησκείας ή πεποιθήσης και παρενόχληση. Στις 1 Δεκεμβρίου 2007 τέθηκε σε ισχύ ο Νόμος περί Στατιστικών και Εγγραφών (Statistics and Registration Act 2007) και η κ. Ladele, αντί να παραμείνει στην υπηρεσία του Γενικού Γραμματέα (Registrar General), έγινε εργαζόμενη της τοπικής αρχής, η οποία τώρα είχε την εξουσία να την απολύσει. Προβλήθηκε και ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) πως, εάν η προσφεύγουσα έχανε τη δίκη, ήταν πιθανό να απολυθεί.

28. Στις 3 Ιουλίου 2008, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) έκανε δεκτές τις αιτιάσεις περί άμεσων και έμμεσων θρησκευτικών διακρίσεων και παρενόχλησης, κρίνοντας πως η τοπική αρχή «έδωσε μεγαλύτερη αξία στα δικαιώματα της λεσβιακής, ομοφυλοφιλικής, αμφιφυλοφιλικής και τρανσέξουαλ κοινότητας, από ό,τι έδωσε στα δικαιώματα της [κας Ladele], ως άτομου ασπασζόμενου την ορθόδοξη χριστιανική πίστη». Η τοπική αρχή άσκησε έφεση στο Εφετείο Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal), το οποίο στις 19 Δεκεμβρίου 2008 ανέτρεψε την απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal). Έκρινε ότι η μεταχείριση της κας Ladele από την τοπική αρχή ένα ήταν αναλογικό μέσο για την επίτευξη ενός θεμιτού σκοπού, δηλαδή για την πρόσδοση στην υπηρεσία μητρώου ενός χαρακτήρα που δεν εισάγει διακρίσεις.

29. Κατά της απόφασης του Εφετείου Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal) ασκήθηκε έφεση στο Εφετείο (Court of Appeal), το οποίο στις 15 Δεκεμβρίου 2009 επιβεβαίωσε τα συμπεράσματα του Εφετείου Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal). Στην παράγραφο 52 έκρινε ότι:

«...το γεγονός ότι η άρνηση της κας Ladele να τελέσει πολιτικές ενώσεις ομοφυλοφίλων βασίστηκε στη θρησκευτική της αντίληψη για το γάμο, δεν δικαιολογεί το συμπέρασμα ότι δεν θα πρέπει να επιτραπεί στο Islington η πλήρης εφαρμογή του στόχου του, δηλαδή η τέλεση πολιτικών ενώσεων ομοφυλόφιλων από όλους τους ληξίαρχους, ως κομμάτι της πολιτικής περί Αξιοπρέπειας για όλους. Η κ. Ladele απασχολείται σε δημόσια θέση εργασίας και δουλεύει για μια δημόσια αρχή· της ζητήθηκε να τελέσει μια καθαρά κοσμική εργασία, η οποία αντιμετωπίζεται ως κομμάτι της δουλειάς της· η άρνηση της κας Ladele να τελέσει αυτή την εργασία, περιλαμβάνει διάκριση εις βάρος ομοφυλόφιλων ατόμων στο πλαίσιο αυτής της θέσης εργασίας· της ζητήθηκε να τελέσει αυτή την εργασία εξαιτίας της πολιτικής του Islington περί Αξιοπρέπειας για όλους, της οποίας αξιόπαινος στόχος είναι να αποτρέψει, ή τουλάχιστον να ελαχιστοποιήσει, τις διακρίσεις τόσο μεταξύ των εργαζομένων του Islington, όσο και μεταξύ του Islington (και των εργαζόμενων σ' αυτό) και των ατόμων στην κοινωνία που εξυπηρετούνται από αυτό· η άρνηση της κας Ladele προσέβαλε τουλάχιστον δύο εκ των ομοφυλόφιλων συναδέλφων της· η ένσταση της κας Ladele βασίζεται στις αντιλήψεις της για το γάμο, οι οποίες δεν ανήκουν στον σκληρό πυρήνα της θρησκείας της· και η απαίτηση του Islington δεν την εμποδίζει να ασκεί τη θρησκεία της όπως εκείνη επιθυμεί.»

Το Εφετείο (Court of Appeal) κατέληξε ότι το άρθρο 9 της Σύμβασης και η νομολογία του Δικαστηρίου στηρίζουν τη θέση ότι η επιθυμία της κας Ladele να γίνουν σεβαστές οι θρησκευτικές της πεποιθήσεις δεν πρέπει «...να υπερισχύει της μέριμνας του Islington να διασφαλίσει ότι όλοι οι ληξίαρχοι εκδηλώνουν τον ίδιο σεβασμό απέναντι στην ομοφυλοφιλική κοινότητα, όσο και στην ετεροφυλοφιλική κοινότητα.» Επιπλέον

σημείωσε πως από τη θέση σε ισχύ των Κανονισμών του 2007 (2007 Regulations) (βλ. πιο κάτω παράγραφο 42), από τη στιγμή που η κ. Ladele ορίστηκε ληξιαρχος πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων (Civil Partnership Registrar), το Islington δεν είχε απλά το δικαίωμα, αλλά την υποχρέωση να απαιτήσει από εκείνη να τελεί πολιτικές ενώσεις ομοφυλοφίλων.

30. Η προσφυγή της προσφεύγουσας στο Ανώτατο Δικαστήριο (Supreme Court) απορρίφθηκε ως απαράδεκτη στις 4 Μαρτίου 2010.

Δ. κ. McFarlane

31. Ο τέταρτος προσφεύγων είναι ενεργός Χριστιανός και στο παρελθόν διετέλεσε πρεσβύτερος μιας μεγάλης πολυπολιτισμικής εκκλησίας στο Bristol. Έχει τη βαθιά και γνήσια πίστη ότι η Αγία Γραφή αναφέρει πως η ομοφυλοφιλική δραστηριότητα είναι αμαρτωλή και ότι ο ίδιος δεν πρέπει να πράττει οτιδήποτε επιδοκιμάζει μια τέτοια δραστηριότητα.

32. Η Relate Avon Limited («Relate») είναι τμήμα της Ομοσπονδίας Relate (Relate Federation), μιας εθνικής ιδιωτικής οργάνωσης που παρέχει υπηρεσίες εμπιστευτικής σεξουαλικής θεραπείας και συμβουλευτικής σχέσεων. Η Relate και οι σύμβουλοί της είναι μέλη της Βρετανικής Ένωσης για σεξουαλική θεραπεία και θεραπεία σχέσεων (British Association for Sexual and Relationship Therapy (BASRT)). Αυτή η ένωση έχει έναν Κώδικα Δεοντολογίας και Αρχών Ορθής Πρακτικής (Code of Ethics and Principles of Good Practice) τον οποίο ακολουθεί η Relate και οι σύμβουλοί της. Οι παράγραφοι 18 και 19 του Κώδικα προβλέπουν τα εξής:

«Αναγνωρίζοντας το δικαίωμα στον αυτοπροσδιορισμό, για παράδειγμα:

18. Σεβόμενοι το αυτόνομο και ύστατο δικαίωμα στον αυτοπροσδιορισμό των πελατών και των άλλων με τους οποίους οι πελάτες μπορεί να εμπλέκονται. Δεν είναι πρόπον για το θεραπευτή να επιβάλει ένα συγκεκριμένο σύνολο προτύπων, αξιών ή ιδανικών στους πελάτες. Ο θεραπευτής πρέπει να αναγνωρίζει και να δουλεύει με τρόπο που σέβεται την αξία και την αξιοπρέπεια των πελατών (και συναδέλφων), λαμβάνοντας δεόντως υπόψη θέματα όπως η θρησκεία, η φυλή, το φύλο, η ηλικία, οι πεποιθήσεις, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η αναπηρία.

Επίγνωση των ιδίων προκαταλήψεων, για παράδειγμα:

19. Ο θεραπευτής πρέπει να έχει επίγνωση των δικό του ή της προκαταλήψεων και να αποφεύγει τις διακρίσεις, για παράδειγμα λόγω θρησκείας, φυλής, φύλου, ηλικίας, πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας. Ο θεραπευτής έχει υποχρέωση να γνωρίζει τα δικά του ζητήματα προκατάληψης και στερεοτύπων και ιδίως να αναλογιστεί τους τρόπους με τους οποίους αυτά ενδέχεται να επηρεάζουν τη θεραπευτική σχέση.»

Η Relate ακολουθεί επίσης μια Πολιτική Ίσων Ευκαιριών (Equal Opportunities Policy), η οποία δίνει έμφαση σε μια θετική υποχρέωση για την επίτευξη της ισότητας. Μέρος της αναφέρει:

«Η Relate Avon δεσμεύεται να διασφαλίσει ότι κανένα πρόσωπο – μέλη της διοίκησης, προσωπικό, εθελοντές, σύμβουλοι και πελάτες, δεν βιώνει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση

λόγω προσωπικών ή ομαδικών χαρακτηριστικών, όπως φυλής, χρώματος, ηλικίας, πολιτισμού, ιατρικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, οικογενειακής κατάστασης, αναπηρίας [ή] κοινωνικο-οικονομικής κατάταξης. Η Relate Avon δεν είναι προσηλωμένη μόνο στο γράμμα του νόμου, αλλά και σε μια θετική πολιτική που θα πετύχει το στόχο της διασφάλισης ισότητας ευκαιριών για όλους όσοι εργάζονται στο Κέντρο (ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους), καθώς και για όλους τους πελάτες μας.»

33. Ο κ. McFarlane εργαζόταν στη Relate ως σύμβουλος από το Μάιο του 2003 έως το Μάρτιο του 2008. Αρχικά, είχε κάποιες επιφυλάξεις σχετικά με την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε ζευγάρια του ίδιου φύλου, αλλά μετά από συζητήσεις με την επόπτριά του, αποδέχτηκε ότι το να συμβουλευτεί απλά ένα ομοφυλόφιλο ζευγάρι δεν συνεπάγεται επιδοκιμασία μιας τέτοιας σχέσης και ήταν επομένως διατεθειμένος να συνεχίσει. Ακολούθως, παρείχε συμβουλευτικές υπηρεσίες σε δύο λεσβιακά ζευγάρια χωρίς κανένα πρόβλημα, αν και σε καμία από τις δύο περιπτώσεις δεν προέκυψε κάποιο αμιγώς σεξουαλικό θέμα.

34. Το 2007 ο κ. McFarlane ξεκίνησε τη μεταπτυχιακή εκπαίδευση της Relate στην ψυχο-σεξουαλική θεραπεία. Μέχρι το φθινόπωρο του ίδιου έτους υπήρχε η αντίληψη στη Relate ότι δεν ήταν πρόθυμος να εργαστεί πάνω σε σεξουαλικά θέματα με ομοφυλόφιλα ζευγάρια. Προς απάντηση αυτών των ανησυχιών, ο Γενικός Διευθυντής της Relate, ο κ. B, συναντήθηκε με τον κ. McFarlane τον Οκτώβριο του 2007. Ο προσφεύγων επιβεβαίωσε ότι δυσκολευόταν να συνδυάσει την εργασία με ζευγάρια σχετικά με σεξουαλικές δραστηριότητες ατόμων του ίδιου φύλου, με το καθήκον του να ακολουθεί τη διδασκαλία της Αγίας Γραφής. Ο κ. B εξέφρασε τον προβληματισμό ότι δεν ήταν δυνατό να ξεδιαλέγει τους πελάτες για να προστατεύσει τον κ. McFarlane από την υποχρέωση να παρέχει ψυχο-σεξουαλική θεραπεία σε λεσβιακά, ομοφυλόφιλα ή αμφιφυλόφιλα ζευγάρια.

35. Στις 5 Δεκεμβρίου 2007 ο κ. B έλαβε μια επιστολή από άλλους θεραπευτές, οι οποίοι εξέφραζαν τον προβληματισμό τους πως ένας ανώνυμος σύμβουλος ήταν απρόθυμος, για θρησκευτικούς λόγους, να εργαστεί με λεσβίες, ομοφυλόφιλους και αμφιφυλόφιλους πελάτες. Στις 12 Δεκεμβρίου 2007 ο κ. B έγραψε στον κ. McFarlane, δηλώνοντας πως καταλαβαίνει ότι αρνείται να εργαστεί με ζευγάρια του ίδιου φύλου πάνω σε συγκεκριμένα ζητήματα και ότι φοβάται πως αυτό ήταν διακριτική μεταχείριση και αντίθετο στις Πολιτικές Ίσων Ευκαιριών της Relate. Ζήτησε έγγραφη βεβαίωση μέχρι τις 19 Δεκεμβρίου 2007 ότι ο κ. McFarlane θα συνεχίσει να συμβουλευτεί ζευγάρια του ίδιου φύλου στο πλαίσιο της συμβουλευτικής σχέσεων και της ψυχο-σεξουαλικής θεραπείας, ειδάλλως τον απείλησε με πειθαρχικές κυρώσεις. Στις 2 Ιανουαρίου 2008 ο κ. McFarlane απάντησε, επιβεβαιώνοντας ότι δεν είχε επιφυλάξεις σχετικά με την παροχή συμβουλών σε ζευγάρια του ίδιου φύλου. Οι απόψεις του για την παροχή ψυχο-σεξουαλικής θεραπείας σε ζευγάρια του ίδιου φύλου βρίσκονταν ακόμα σε εξέλιξη, δεδομένου ότι δεν είχε ακόμη κληθεί να κάνει μια τέτοιου είδους εργασία. Η δήλωση αυτή ερμηνεύτηκε από τον κ. B ως άρνηση του κ. McFarlane να επιβεβαιώσει ότι θα πραγματοποιεί ψυχο-σεξουαλική θεραπεία σε ζευγάρια του ίδιου φύλου και ως εκ τούτου τον έθεσε σε διαθεσιμότητα, εν αναμονή της πειθαρχικής διαδικασίας. Σε μια διερευνητική συνεδρίαση στις 7 Ιανουαρίου 2008, ο προσφεύγων αναγνώρισε ότι υπήρχε μια σύγκρουση μεταξύ των θρησκευτικών του πεποιθήσεων και της ψυχο-σεξουαλικής θεραπείας με ζευγάρια του ίδιου φύλου, αλλά δήλωσε πως εάν του ζητηθεί να κάνει μια

τέτοια εργασία, θα το κάνει και πως εάν προκύψουν οποιαδήποτε προβλήματα, θα απευθυνθεί στην επόπριά του. Ο κ. Β εξέλαβε από αυτό πως ο κ. McFarlane δεσμεύθηκε να συμμορφωθεί με τις πολιτικές της Relate, και σταμάτησε, συνεπώς, την πειθαρχική διαδικασία.

36. Μετά από τηλεφωνική συνομιλία με τον τέταρτο προσφεύγοντα, η επόπριά του επικοινωνήσε με τον κ. Β για να εκφράσει μια βαθιά ανησυχία. Εξέφρασε την εκτίμηση ότι ο κ. McFarlane είτε ήταν σε σύγχυση σχετικά με το θέμα της ψυχο-σεξουαλικής θεραπείας ατόμων του ίδιου φύλου, είτε δεν ήταν ειλικρινής. Όταν αυτές οι ανησυχίες τέθηκαν στον ίδιο, ο κ. McFarlane δήλωσε ότι οι απόψεις του δεν είχαν αλλάξει από την προηγούμενη συζήτηση και ότι κάθε θέμα θα αντιμετωπιζόταν μόλις αυτό ανέκυπτε. Κλήθηκε σε περαιτέρω πειθαρχική συνεδρίαση στις 17 Μαρτίου 2008, κατά την οποία ρωτήθηκε αν είχε αλλάξει γνώμη, αλλά αυτός απλά απάντησε ότι δεν είχε τίποτα άλλο να προσθέσει σε όσα είχε πει στις 7 Ιανουαρίου 2008.

37. Στις 18 Μαρτίου 2008 ο κ. Β απέλυσε τον κ. McFarlane με συνοπτικές διαδικασίες για σοβαρή ανάρμοστη συμπεριφορά, αφού κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο προσφεύγων είχε δηλώσει πως θα συμμορφωθεί με τις πολιτικές της Relate και θα παρέχει σεξουαλική συμβουλευτική σε ζευγάρια του ίδιου φύλου, χωρίς να έχει καμία πρόθεση να το πράξει. Για το λόγο αυτό δεν μπορούσαν να τον εμπιστευτούν πως θα υπηρετούσε τη θέση του τηρώντας τις Πολιτικές Ίσων Ευκαιριών. Στις 28 Απριλίου έλαβε χώρα μια συνεδρίαση κατόπιν προσφυγής. Η προσφυγή αυτή απορρίφθηκε με το σκεπτικό ότι η έλλειψη εμπιστοσύνης του κ. Β προς το κ. McFarlane ότι θα συμμορφωθεί με τις σχετικές πολιτικές ήταν δικαιολογημένη.

38. Ο κ. McFarlane προσέφυγε στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal), προβάλλοντας, μεταξύ άλλων, τους ισχυρισμούς περί άμεσης και έμμεσης διάκρισης εις βάρος του, άδικης απόλυσης και παράνομης απόλυσης. Το Δικαστήριο εξέδωσε την απόφασή του στις 5 Ιανουαρίου 2009. Έκρινε ότι ο κ. McFarlane δεν υπέστη άμεση διάκριση αντίθετη στη διάταξη 3(1)(α) του Κανονισμού του 2003 (βλ. πιο κάτω παράγραφο 41). Δεν είχε απολυθεί λόγω της πίστης του, αλλά επειδή θεωρήθηκε ότι δεν θα συμμορφωνόταν με τις πολιτικές που πρέσβευε το ήθος της Relate. Σε ό,τι αφορά στον ισχυρισμό περί έμμεσης διάκρισης υπό την έννοια του Κανονισμού 3(1)(β), το Δικαστήριο έκρινε ότι η απαίτηση της Relate να συμμορφώνονται οι σύμβουλοί της με την Πολιτική Ίσων Ευκαιριών, θέτει ένα άτομο που έχει τις θρησκευτικές πεποιθήσεις του κ. McFarlane σε μειονεκτική θέση. Ωστόσο, στόχος της απαίτησης είναι η παροχή ενός πλήρους φάσματος συμβουλευτικών υπηρεσιών σε όλα τα τμήματα της κοινωνίας, ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού, ο οποίος είναι θεμιτός. Η δέσμευση της Relate για την παροχή υπηρεσιών που δεν εισάγουν διακρίσεις είναι θεμελιώδης για το έργο της και δικαίως απαιτεί μια σαφή διαβεβαίωση από τον κ. McFarlane ότι θα παρέχει το πλήρες φάσμα των συμβουλευτικών υπηρεσιών σε όλο το φάσμα των πελατών χωρίς επιφυλάξεις. Ο κ. McFarlane απέτυχε να παρέχει μια τέτοια διαβεβαίωση. Η διαλογή των πελατών, παρότι μπορεί να λειτουργεί έως ένα βαθμό, δεν προστατεύει τους πελάτες από ενδεχόμενη απόρριψη του κ. McFarlane, όσο διακριτικά και να χειριστεί εκείνος το ζήτημα. Κατέληξε ότι η απόλυσή του ήταν ένα αναλογικό μέσο για την επίτευξη ενός θεμιτού στόχου. Ως εκ τούτου, ο ισχυρισμός περί διακρίσεων δεν έγινε δεκτός. Τελικώς, το Δικαστήριο απέρριψε και τον ισχυρισμό περί άδικης απόλυσης, κρίνοντας πως η Relate έχασε πραγματικά και εύλογα την εμπιστοσύνη της στον κ. McFarlane, στο βαθμό που εκείνος δεν μπορούσε να είναι βέβαιος πως, εάν προέκυπταν σεξουαλικά θέματα

ατόμων του ίδιου φύλου κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής με ένα ζευγάρι του ίδιου φύλου, θα παρείχε χωρίς περιορισμούς ή επιφυλάξεις τις συμβουλές που είχε ανάγκη το ζευγάρι, εξαιτίας των περιορισμών που του επιβάλλονταν από τις γνήσια εδραιωμένες θρησκευτικές του πεποιθήσεις.

39. Ο κ. McFarlane άσκησε έφεση στο Εφετείο Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal) κατά της κρίσης του Δικαστηρίου σχετικά με την άμεση και έμμεση διάκριση και την άδικη απόλυση. Στις 30 Νοεμβρίου 2009 το Εφετείο Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal) έκρινε ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) ορθά απέρριψε τους ισχυρισμούς του. Απέρριψε το επιχείρημα του κ. McFarlane πως δεν ήταν θεμιτή η διάκριση μεταξύ εναντίωσης σε μια θρησκευτική πεποίθηση και εναντίωσης σε μια συγκεκριμένη πράξη η οποία εκδήλωσε αυτή την πεποίθηση και έκρινε ότι μια τέτοια προσέγγιση ήταν συμβατή με το άρθρο 9 της Σύμβασης. Τόνισε τα επιχειρήματα της Relate, ότι δηλαδή ο συμβιβασμός που πρότεινε ο κ. McFarlane δεν ήταν αποδεκτός για λόγους αρχής, γιατί βαίνει «πλήρως αντίθετα στο ήθος της οργάνωσης η αναγνώριση μιας κατάστασης στην οποία ένας σύμβουλος μπορεί να αποφύγει να ασχοληθεί με συγκεκριμένους πελάτες, επειδή αποδοκιμάζει τη συμπεριφορά τους» και ότι δεν είναι εφικτό να λειτουργήσει ένα σύστημα βάσει του οποίου ένας σύμβουλος μπορεί να αποσυρθεί από την παροχή συμβουλών σε ζευγάρια του ίδιου φύλου, εάν προκύψουν περιστάσεις όπου πιστεύει ότι επιδοκιμάζει τη σεξουαλική τους δραστηριότητα. Η Relate έχει το δικαίωμα να αρνηθεί να δεχθεί απόψεις, οι οποίες αντιτίθενται στις θεμελιώδεις διακηρυγμένες αρχές της. Σε τέτοιες περιπτώσεις δεν έχουν θέση επιχειρήματα σχετικά με το εφικτό της συνεκτίμησης των απόψεων του προσφεύγοντος.

40. Ο κ. McFarlane αιτήθηκε αδείας στο Εφετείο (Court of Appeal) για να ασκήσει έφεση κατά της απόφασης του Εφετείου Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal). Στις 20 Ιανουαρίου 2010 το Εφετείο (Court of Appeal) απέρριψε την αίτηση λόγω της έλλειψης ρεαλιστικής προοπτικής ευδοκίμησης της έφεσης, δεδομένης της απόφασης του Εφετείου (Court of Appeal) το Δεκέμβριο του 2009 στην υπόθεση Ladele. Μετά την απόρριψη από το Ανώτατο Δικαστήριο (Supreme Court) ως απαράδεκτης της προσφυγής στην υπόθεση Ladele, ο κ. McFarlane ανανέωσε την αίτησή του για λήψη αδείας για την άσκηση έφεσης. Μετά από μια ακρόαση, η αίτηση απορρίφθηκε ξανά στις 29 Απριλίου 2010, λόγω του ότι η παρούσα υπόθεση δεν μπορούσε να διακριθεί λογικά από την υπόθεση Ladele.

II. Σχετικό εθνικό δίκαιο

[...]

III. Σχετικό συγκριτικό δίκαιο

[...]

ΤΟ ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΟ ΔΙΚΑΙΟ

I. Συνεκδίκαση των προσφυγών

[...]

II. Επί του παραδεκτού

[...]

III. Επί της ουσίας

A. Επιχειρήματα των διαδίκων

1. Η Κυβέρνηση

[...]

2. Η πρώτη προσφεύγουσα

[...]

3. Η δεύτερη προσφεύγουσα

[...]

4. Η τρίτη προσφεύγουσα

[...]

5. Ο τέταρτος προσφεύγων

[...]

6. Τα τρίτα μέρη

[...]

B. Η εκτίμηση του Δικαστηρίου

1. Γενικές αρχές υπό το άρθρο 9 της Σύμβασης

79. Το δικαστήριο υπενθυμίζει ότι, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 9, η ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας είναι ένα από τα θεμέλια της «δημοκρατικής κοινωνίας» κατά την έννοια της Σύμβασης. Στη θρησκευτική της διάσταση είναι ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία που οδηγούν στη σύνθεση της ταυτότητας των πιστών και της αντίληψή τους για τη ζωή, αλλά είναι επίσης ένα πολύτιμο πλεονέκτημα για άθεους, αγνωστικιστές, σκεπτικιστές, και αδιάφορους. Ο άρρηκτα συνδεδεμένος με μια δημοκρατική κοινωνία πλουραλισμός, που έχει κατακτηθεί με μεγάλες θυσίες κατά τη διάρκεια των αιώνων, εξαρτάται από αυτήν (βλ. *Κοκκινάκης κατά Ελλάδα*, 25 Μαΐου 1993, § 31, Σειρά Α αρ. 260-A).

80. Η θρησκευτική ελευθερία είναι πρωτίστως ζήτημα της ατομικής σκέψης και συνείδησης. Η πτυχή του δικαιώματος που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο του άρθρου 9, δηλαδή το να έχει κανείς οποιαδήποτε θρησκευτική πίστη και το να αλλάζει θρησκεία ή πεποιθήσεις, είναι απόλυτη και ανεπιφύλακτη. Ωστόσο, όπως περαιτέρω ορίζεται στο

άρθρο 9 § 1, η ελευθερία της θρησκείας περιλαμβάνει επίσης την ελευθερία να εκδηλώνει κανείς την πίστη του, μεμονωμένως και κατ' ιδίαν, αλλά και να την ασκεί συλλογικώς και δημόσια. Η εκδήλωση των θρησκευτικών πεποιθήσεων μπορεί να λάβει τη μορφή της λατρείας, της διδασκαλίας, της άσκησης και της παρακολούθησης θρησκευτικών καθηκόντων και τελετουργιών. Η μαρτυρία με λόγια και έργα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ύπαρξη θρησκευτικών πεποιθήσεων (βλ. *Κοκκινάκης*, ό.π., § 31 και επίσης *Leyla Şahin κατά Τουρκίας* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 44774/98, § 105, CEDH 2005-XI). Δεδομένου ότι η εκδήλωση της θρησκευτικής πίστης ενός ατόμου μπορεί να έχει επιπτώσεις σε άλλους, οι συντάκτες της Σύμβασης επεξήγησαν αυτή την πτυχή της ελευθερίας της θρησκείας με τον τρόπο που ορίζεται στο άρθρο 9 § 2. Η δεύτερη παράγραφος ορίζει ότι οποιοσδήποτε περιορισμός τίθεται στην ελευθερία εκδήλωσης της θρησκείας ή των πεποιθήσεων ενός ατόμου πρέπει να προβλέπεται από νόμο και να αποτελεί αναγκαίο μέτρο σε μια δημοκρατική κοινωνία για την επίτευξη ενός ή περισσότερων από τους θεμιτούς σκοπούς που ορίζονται σχετικά.

81. Το δικαίωμα στην ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας χαρακτηρίζει απόψεις που συγκεντρώνουν ένα ορισμένο επίπεδο πειστικότητας, σοβαρότητας, συνοχής και σημασίας. (βλ. *Bayatyan κατά Αρμενίας* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 23459/03, § 110, CEDH 2011· *Leela Förderkreis e.V. και άλλοι κατά Γερμανίας*, αρ. 58911/00, § 80, 6 Νοεμβρίου 2008· *Jakóbski κατά Πολωνίας*, αρ. 18429/06, § 44, 7 Δεκεμβρίου 2010). Υπό την προϋπόθεση ότι αυτό πληρούται, το καθήκον του Κράτους για ουδετερότητα και αμεροληψία είναι ασυμβίβαστο με κάθε άλλη εξουσία εκ μέρους του να αξιολογεί τη νομιμότητα των θρησκευτικών πεποιθήσεων ή τους τρόπους με τους οποίους αυτές οι πεποιθήσεις εκφράζονται (βλ. *Μανουσάκης και άλλοι κατά Ελλάδας*, απόφαση της 26^{ης} Σεπτεμβρίου 1996, Αναφορές 1996-IV, σελ. 1365, § 47· *Hasan και Chaush κατά Βουλγαρίας* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 30985/96, § 78, CEDH 2000 XI· *Refah Partisi (το Κόμμα της Ενημερίας) και άλλοι κατά Τουρκίας* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 41340/98, 41342/98, 41343/98 και 41344/98, § 1, CEDH 2003-II).

82. Ακόμα και όταν η υπό κρίση πίστη πληροί το απαιτούμενο επίπεδο πειστικότητας και σημασίας, δεν μπορεί να λεχθεί ότι κάθε πράξη η οποία είναι κατά κάποιον τρόπο εμπνευσμένη, υποκινούμενη ή επηρεασμένη από αυτή αποτελεί μια «εκδήλωση» της πίστης. Έτσι, για παράδειγμα, οι πράξεις ή παραλείψεις που δεν εκφράζουν άμεσα τη σχετική πεποίθηση ή που μόνο εξ αποστάσεως συνδέονται με ηθική επιταγή πίστης, εκκρίπτουν της προστασίας του άρθρου 9 § 1 (βλ. *Skugar και άλλοι κατά Ρωσίας* (απόφ.), αρ. 40010/04, 3 Δεκεμβρίου 2009 και, για παράδειγμα, *Arrowsmith κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, Αναφορά της Επιτροπής της 12^{ης} Οκτωβρίου 1978, Αποφάσεις και Αναφορές 19, σελ. 5· *Γ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, Απόφαση της Επιτροπής της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1983, Αποφάσεις και Αναφορές 37, σελ. 142· *Zaoui κατά Ελβετίας* (απόφ.), αρ. 41615/98, 18 Ιανουαρίου 2001). Προκειμένου να υπολογιστεί ως «εκδήλωση» κατά την έννοια του άρθρου 9, η υπό κρίση πράξη πρέπει να συνδέεται στενά με τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις. Ένα παράδειγμα θα ήταν μια πράξη λατρείας ή αφοσίωσης που αποτελεί μέρος της άσκησης καθηκόντων της θρησκείας ή των πεποιθήσεων σε μια γενικά αναγνωρισμένη μορφή. Ωστόσο, η εκδήλωση της θρησκείας ή των πεποιθήσεων δεν περιορίζεται μόνο σε τέτοιες πράξεις· η ύπαρξη ενός επαρκώς στενού και άμεσου δεσμού μεταξύ της πράξης και της υποκείμενης πίστης πρέπει να προσδιορίζεται με βάση τα πραγματικά περιστατικά της κάθε περίπτωσης. Ειδικότερα, δεν υπάρχει καμία απαίτηση

από τον προσφεύγοντα να αποδείξει ότι έχει ενεργήσει προς εκπλήρωση μιας υποχρέωσης που επιβάλλεται από την υπό κρίση θρησκεία (βλ. *Cha'are Shalom Ve Tsedek κατά Γαλλίας* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 27417/95, §§ 73-74, CEDH 2000-VII· *Leyla Sahin*, ό.π., §§ 78 και 105· *Bayatyan*, ό.π., § 111· *Skugar*, ό.π.· *Pichon και Sajo* κατά Γαλλίας (απόφ.), αρ. 49853/99, Αναφορές Αποφάσεων 2001-X).

83. Είναι αλήθεια, όπως τόνισε η Κυβέρνηση και παρατήρησε ο Λόρδος Bingham στην υπόθεση *R (Begum) κατά Governors of Denbigh High School* (βλ. ανωτέρω παράγραφο 46), ότι υπάρχει νομολογία του Δικαστηρίου και της Επιτροπής, η οποία δείχνει ότι, εάν ένα άτομο είναι σε θέση να λάβει μέτρα για να παρακάμψει έναν περιορισμό που τέθηκε στην ελευθερία εκδήλωσης της θρησκείας ή των πεποιθήσεων του ή της, δεν υπάρχει παρέμβαση στο δικαίωμα του άρθρου 9 § 1 και ως εκ τούτου ο περιορισμός δεν πρέπει να είναι δικαιολογημένος κατά το άρθρο 9 § 2. Για παράδειγμα, στην ανωτέρω αναφερθείσα υπόθεση *Cha'are Shalom Ve Tsedek*, το Δικαστήριο έκρινε ότι «θα υπήρχε παρέμβαση στην ελευθερία εκδήλωσης της θρησκείας μόνο εάν η παρανομία της εκτέλεσης τελετουργικής σφαγής κατασττούσε αδύνατο στους υπερορθόδοξους Εβραίους να φάνε κρέας από ζώα που σφάζονται σύμφωνα με τις θρησκευτικές προδιαγραφές που θεωρούν εφαρμόσιμες». Ωστόσο, το συμπέρασμα αυτό μπορεί να εξηγηθεί από τη διαπίστωση του Δικαστηρίου ότι, η υπό κρίση άσκηση και παρακολούθηση θρησκευτικών καθηκόντων και τελετουργιών σ' αυτή την υπόθεση ήταν η κατανάλωση κρέατος μόνο από ζώα που είχαν σφαγιαστεί τελετουργικά και πιστοποιημένα σε συμμόρφωση με τους θρησκευτικούς διατροφικές κανόνες, και όχι οποιαδήποτε προσωπική συμμετοχή στην τελετουργική σφαγή και στη διαδικασία πιστοποίησης αυτή καθαυτή (βλ. §§ 80 και 82). Πιο σχετικά, σε περιπτώσεις που αφορούν περιορισμούς τιθέμενους από εργοδότες στη δυνατότητα του εργαζομένου να τηρεί τα θρησκευτικά του καθήκοντα, η Επιτροπή έκρινε σε πολλές αποφάσεις ότι η δυνατότητα παραίτησης από την εργασία και αλλαγής της απασχόλησης σημαίνει ότι δεν υπάρχει παρέμβαση στη θρησκευτική ελευθερία του εργαζομένου (βλ. για παράδειγμα, *Konttinen κατά Φινλανδίας*, Απόφαση της Επιτροπής της 3^{ης} Δεκεμβρίου 1996, Αποφάσεις και Αναφορές 87-A, σελ. 68· *Stedman κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, Απόφαση της Επιτροπής της 9^{ης} Απριλίου 1997· πρβλ *Kosteski κατά «πρώην Γιουγκοσλαβικής Δημοκρατίας της Μακεδονίας»*, αρ. 55170/00, § 39, 13 Απριλίου 2006). Ωστόσο, το Δικαστήριο δεν ακολούθησε παρόμοια προσέγγιση σε ό,τι αφορά στις εργασιακές κυρώσεις που επιβάλλονται σε άτομα ως αποτέλεσμα της από μέρους τους άσκησης άλλων προστατευόμενων από τη Σύμβαση δικαιωμάτων, όπως για παράδειγμα, του δικαιώματος σεβασμού της ιδιωτικής ζωής κατά το άρθρο 8· του δικαιώματος στην ελευθερία της έκφρασης κατά το άρθρο 10· ή του αρνητικού δικαιώματος της μη ένταξης σε συνδικαλιστική οργάνωση, κατά το άρθρο 11 (βλ. για παράδειγμα, *Smith και Grady κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, αρ. 33985/96 και 33986/96, § 71, CEDH 1999-VI· *Vogt κατά Γερμανίας*, 26 Σεπτεμβρίου 1995, § 44, Σειρά Α αρ. 323· *Young, James και Webster κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, 13 Αυγούστου 1981, §§ 54-55, Σειρά Α αρ. 44). Δεδομένης της σημασίας σε μια δημοκρατική κοινωνία της θρησκευτικής ελευθερίας, το Δικαστήριο κρίνει ότι, όταν ένα άτομο διαμαρτύρεται για περιορισμό της θρησκευτικής ελευθερίας στο χώρο εργασίας, αντί να κρίνεται ότι η δυνατότητα αλλαγής της εργασίας ακυρώνει κάθε παρέμβαση στο δικαίωμα, καλύτερη προσέγγιση είναι να σταθμίζεται αυτή η δυνατότητα στην εξέταση της συνολικής ισορροπίας, όταν εξετάζεται εάν ο περιορισμός είναι ανάλογος ή όχι.

84. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του, το Δικαστήριο αφήνει στα Συμβαλλόμενα Κράτη της Σύμβασης ένα ορισμένο περιθώριο εκτίμησης ως προς την απόφαση του εάν και σε ποιο βαθμό η παρέμβαση είναι απαραίτητη. Αυτό το περιθώριο εκτίμησης πηγαίνει χέρι-χέρι με την ευρωπαϊκή εποπτεία που περιβάλλει τόσο το νόμο, όσο και τις αποφάσεις που τον εφαρμόζουν. Αποστολή του Δικαστηρίου είναι να καθορίζει κατά πόσο τα μέτρα που λαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο είναι δικαιολογημένα κατ'αρχήν και αναλογικά (βλ. *Leyla Şahin*, ό.π., § 110· *Bayatyan*, ό.π., §§ 121-122· *Μανουσάκης*, ό.π., § 44). Στις περιπτώσεις όπου, όπως σε αυτές της πρώτης και του τέταρτου προσφεύγοντος, οι πράξεις που καταγγέλλονται διεξήχθησαν από ιδιωτικές εταιρείες και επομένως δεν μπορούν να καταλογιστούν άμεσα στο εναγόμενο Κράτος, το Δικαστήριο πρέπει να εξετάσει τα ζητήματα σχετικά με τη θετική υποχρέωση των κρατικών αρχών να εξασφαλίσουν τα δικαιώματα του άρθρου 9 σε εκείνους που υπάγονται στη δικαιοδοσία τους (βλ. *mutatis mutandis*, *Palomo Sánchez και άλλοι κατά Ισπανίας* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 28955/06, 28957/06, 28959/06 και 28964/06, §§ 58-61, CEDH 2011· βλ. επίσης *Otto-Preminger-Institut κατά Αυστρίας*, απόφαση της 25^{ης} Νοεμβρίου 1994, Σειρά Α αρ. 295, § 47). Μολονότι το όριο μεταξύ των θετικών και αρνητικών υποχρεώσεων του Κράτους στο πλαίσιο της Σύμβασης δεν προσφέρεται για σαφή ορισμό, οι εφαρμοστέες αρχές είναι, παρόλα αυτά, παρόμοιες. Και στα δύο πλαίσια θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ιδίως η δίκαιη ισορροπία που πρέπει να υφίσταται μεταξύ των ανταγωνιστικών συμφερόντων του ατόμου και της κοινωνίας ως συνόλου, με την επιφύλαξη σε κάθε περίπτωση του περιθωρίου εκτίμησης που απολαμβάνει το Κράτος (βλ. *Palomo Sánchez και άλλοι*, ό.π., § 62).

2. Γενικές αρχές υπό το άρθρο 14 της Σύμβασης

85. Το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι το άρθρο 14 της Σύμβασης δεν έχει αυτόνομη ύπαρξη, δεδομένου ότι λειτουργεί μόνο σε συνδυασμό με τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που προστατεύονται από άλλες ουσιαστικές διατάξεις της Σύμβασης και των Πρωτοκόλλων της. Ωστόσο, η εφαρμογή του άρθρου 14 δεν προϋποθέτει την παραβίαση ενός ή περισσότερων τέτοιων διατάξεων και από αυτή την άποψη είναι αυτόνομη. Για να τεθεί σε εφαρμογή το άρθρο 14 αρκεί να εμπíπτουν τα πραγματικά περιστατικά μιας υπόθεσης εντός του πεδίου εφαρμογής μιας άλλης ουσιαστικής διάταξης της Σύμβασης ή των Πρωτοκόλλων της (βλ. για παράδειγμα, *Θλιμμένος κατά Ελλάδα* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 34369/97, § 40, CEDH 2000-IV).

86. Το Δικαστήριο έχει καθιερώσει με τη νομολογία του ότι μόνο οι διαφορές στη μεταχείριση που βασίζονται σε ένα αναγνωρίσιμο χαρακτηριστικό ή «κατάσταση», είναι δυνατόν να συνιστούν δυσμενή διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 14 (*Carson και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 42184/05, § 61, CEDH 2010). Η «θρησκεία» αναφέρεται ειδικά στο κείμενο του άρθρου 14, ως απαγορευμένος λόγος διάκρισης.

87. Γενικώς, για να ανακύψει ζήτημα υπό το άρθρο 14 πρέπει να υπάρχει διαφορετική μεταχείριση ατόμων σε ανάλογες ή σχετικά παρόμοιες καταστάσεις (*Burden κατά Ηνωμένου Βασιλείου* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 13378/05, § 60, CEDH 2008). Ωστόσο, αυτή δεν είναι η μόνη όψη της απαγόρευσης διακρίσεων του άρθρου 14. Το δικαίωμα του να μην υφίσταται κανείς διακρίσεις κατά την απόλαυση των δικαιωμάτων που εγγυάται η Συνθήκη προσβάλλεται επίσης όταν τα Κράτη, χωρίς αντικειμενική και

εύλογη δικαιολόγηση, αποτυγχάνουν να μεταχειριστούν διαφορετικά άτομα των οποίων οι καταστάσεις είναι σημαντικά διαφορετικές (*Θλιμμένος*, ό.π., § 44· βλ. επίσης *D.H. και άλλοι κατά Τσεχικής Δημοκρατίας* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 57325/00, § 175, CEDH 2007· *Runkee και White κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, αρ. 42949/98 και 53134/99, § 35, 10 Μαΐου 2007).

88. Μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ατόμων σε σχετικά παρόμοιες θέσεις – ή μια αποτυχία διαφορετικής μεταχείρισης ατόμων σε σχετικά διαφορετικές καταστάσεις – εισάγει διακρίσεις, εάν δεν έχει αντικειμενική και εύλογη δικαιολόγηση· με άλλα λόγια, εάν δεν επιδιώκει ένα θεμιτό σκοπό ή εάν δεν υπάρχει μια λογική σχέση αναλογικότητας μεταξύ των χρησιμοποιούμενων μέσων και του σκοπού που επιδιώκεται να επιτευχθεί. Το Συμβαλλόμενο Κράτος απολαμβάνει περιθώριο εκτίμησης ως προς την εκτίμηση του εάν και σε ποιο βαθμό, διαφορές σε κατά τα άλλα παρόμοιες καταστάσεις δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση (*Burden*, ό.π., § 60). Το πεδίο εφαρμογής αυτού του περιθωρίου ποικίλει ανάλογα με τις περιστάσεις, το υπό κρίση θέμα και το ιστορικό υπόβαθρο (*Carson και άλλοι*, ό.π., § 61).

3. Εφαρμογή των ανωτέρω αρχών στα πραγματικά περιστατικά των παρουσών υποθέσεων

α. Η πρώτη προσφεύγουσα

89. Δεν αμφισβητήθηκε στο πλαίσιο της διαδικασίας ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων και αυτού του Δικαστηρίου, ότι η επιμονή της κας Eweida να φοράει ορατά ένα σταυρό στην εργασία της προκλήθηκε από την επιθυμία της να επιδεικνύει τη χριστιανική της πίστη. Εφαρμόζοντας τις αρχές που αναπτύχθηκαν ανωτέρω, το Δικαστήριο κρίνει ότι η συμπεριφορά της κας Eweida είναι μια εκδήλωση των θρησκευτικών της πεποιθήσεων, με τη μορφή της λατρείας, της άσκησης και της παρακολούθησης θρησκευτικών καθηκόντων και τελετουργιών και ως τέτοια, προσελκύει την προστασία του άρθρου 9.

90. Η κ. Eweida εργαζόταν σε μια ιδιωτική εταιρεία, την British Airways. Στις 20 Σεπτεμβρίου 2006 στάλθηκε σπίτι της από την εργασία της, λόγω της άρνησής της να κρύψει το σταυρό της, κατά παράβαση του κώδικα ενιαίας ενδυμασίας της εταιρείας. Λίγο περισσότερο από ένα μήνα αργότερα της προσφέρθηκε μια διοικητική θέση, στην οποία δεν θα ήταν υποχρεωμένη να φορά στολή. Ωστόσο, εκείνη επέλεξε να μην αποδεχθεί αυτή την προσφορά και αντ' αυτού παρέμεινε στο σπίτι της χωρίς αποδοχές μέχρι τις 3 Φεβρουαρίου 2007, όταν η British Airways τροποποίησε τους κανόνες της σχετικά με τη στολή και της επέτρεψε να εκθέτει το σταυρό.

91. Το Δικαστήριο θεωρεί ότι η άρνηση της British Airways, μεταξύ Σεπτεμβρίου 2006 και Φεβρουαρίου 2007, να επιτρέψει στην προσφεύγουσα να παραμείνει στη θέση της φορώντας ορατά ένα σταυρό, ισοδυναμεί με παρέμβαση στο δικαίωμα εκδήλωσης της θρησκείας της. Δεδομένου ότι η παρέμβαση δεν είναι άμεσα καταλογιστέα στο Κράτος, το Δικαστήριο πρέπει να εξετάσει εάν σε όλες τις περιπτώσεις οι Κρατικές αρχές συμμορφώνονται με τη θετική υποχρέωσή τους βάσει του άρθρου 9· με άλλα λόγια, αν το δικαίωμα της κας Eweida να εκδηλώνει ελεύθερα τη θρησκεία της είναι επαρκώς εξασφαλισμένο στην εσωτερική έννομη τάξη και εάν έχει βρεθεί μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ των δικαιωμάτων εκείνης και των άλλων.

92. Από κοινού με ένα μεγάλο αριθμό Συμβαλλομένων Κρατών (βλ. ανωτέρω παράγραφο 47), το Ηνωμένο Βασίλειο δεν έχει νομικές διατάξεις που διέπουν ειδικά τη χρήση θρησκευτικών ενδυμάτων και συμβόλων στο χώρο εργασίας. Η κ. Eweida κίνησε εσωτερικές διαδικασίες για αποζημίωση λόγω άμεσης και έμμεσης διάκρισης κατά παράβαση της διάταξης 3 των Κανονισμών του 2003 (βλ. ανωτέρω παράγραφο 41). Έγινε δεκτό ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) ότι αυτό δεν είχε αρμοδιότητα να εξετάσει κάθε χωριστή ή ανεξάρτητη αξίωση κατά το άρθρο 9 της Σύμβασης. Η προσφεύγουσα ήταν σε θέση να επικαλεστεί το άρθρο 9 ενώπιον του Εφετείου (Court of Appeal), αν και αυτό το δικαστήριο έκρινε ότι δεν υπήρξε προσβολή των δικαιωμάτων της υπό το άρθρο 9.

93. Παρόλα αυτά, ενώ η εξέταση της υπόθεσης της κας Eweida από τα εγχώρια δικαστήρια εστίασε κυρίως στην αιτίαση περί διακριτικής μεταχείρισης, είναι σαφές ότι η νομιμότητα του κώδικα ενιαίας ενδυμασίας και η αναλογικότητα των μέτρων που έλαβε η British Airways αναφορικά με την κ. Eweida, εξετάστηκαν λεπτομερώς. Το Δικαστήριο, ως εκ τούτου, δεν θεωρεί ότι η έλλειψη ειδικής προστασίας βάσει του εθνικού δικαίου αυτή καθαυτή σημαίνει ότι δεν προστατεύεται επαρκώς το δικαίωμα της προσφεύγουσας να εκδηλώνει τη θρησκεία της, φορώντας ένα θρησκευτικό σύμβολο στο χώρο εργασίας.

93. Κατά την εξέταση της αναλογικότητας των μέτρων που έλαβε η British Airways για την επιβολή του κώδικα ενιαίας ενδυμασίας, οι εθνικοί δικαστές κάθε βαθμίδας συμφώνησαν ότι ο σκοπός του κώδικα, δηλαδή η μεταβίβαση μιας συγκεκριμένης εικόνας της εταιρείας και η προώθηση της αναγνώρισης του σήματος και του προσωπικού της, ήταν θεμιτός. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) έκρινε ότι η απαίτηση συμμόρφωσης με τον κώδικα ήταν δυσανάλογη, δεδομένου ότι αυτός παρέλειπε να διακρίνει ένα στοιχείο που φοριέται ως θρησκευτικό σύμβολο, από ένα κόσμημα που φοριέται καθαρά για διακοσμητικούς λόγους. Η διαπίστωση αυτή ανατράπηκε κατόπιν έφεσης στο Εφετείο (Court of Appeal), το οποίο έκρινε ότι η British Airways είχε ενεργήσει αναλογικά. Καταλήγοντας στο συμπέρασμα αυτό, το Εφετείο (Court of Appeal) αναφέρεται στα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης, όπως αυτά αποδείχθηκαν στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) και ιδίως στο ότι ο κώδικας ενιαίας ενδυμασίας βρίσκεται σε ισχύ εδώ και μερικά χρόνια και δεν έχει προκαλέσει κανένα γνωστό πρόβλημα στην προσφεύγουσα ή σε οποιοδήποτε άλλο μέλος του προσωπικού· στο ότι η κ. Eweida υπέβαλε επίσημη καταγγελία παραπόνου, αλλά στη συνέχεια αποφάσισε να πηγαίνει στη δουλειά της εκθέτοντας το σταυρό της, χωρίς να περιμένει τα αποτελέσματα της διαδικασίας της καταγγελίας· στο ότι, αφού υποβλήθηκε η καταγγελία, το θέμα αντιμετωπίστηκε με ευσυνειδησία από την British Airways, με τη συμπερίληψη μιας διαδικασίας διαβούλευσης και με αποτέλεσμα τη χαλάρωση του κώδικα ενιαίας ενδυμασίας για να επιτραπεί η χρήση ορατών θρησκευτικών συμβόλων· και στο ότι κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας προσφέρθηκε στην κ. Eweida μια διοικητική θέση με πανομοιότυπη αμοιβή και ότι το Φεβρουάριο του 2007 επαναφέρθηκε στην παλιά της εργασία.

94. Είναι σαφές, κατά την άποψη του Δικαστηρίου, ότι αυτοί οι παράγοντες συνέβαλαν στο να μετριάσουν την έκταση της παρέμβασης που υπέστη η προσφεύγουσα και πρέπει να ληφθούν υπόψη. Επιπλέον, κατά τη στάθμιση της αναλογικότητας των μέτρων που λαμβάνονται από μια ιδιωτική εταιρεία σε σχέση με τους υπαλλήλους της, οι εθνικές αρχές, ιδίως τα δικαστήρια, λειτουργούν στα πλαίσια ενός περιθωρίου εκτίμησης.

Παρόλα αυτά, στην παρούσα υπόθεση το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν βρέθηκε μια δίκαιη ισορροπία. Από τη μια πλευρά της ζυγαριάς είναι η επιθυμία της κας Eweida να εκφράζει τις θρησκευτικές της πεποιθήσεις. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, αυτό συνιστά ένα θεμελιώδες δικαίωμα: επειδή μια υγιή δημοκρατική κοινωνία πρέπει να ανέχεται και να διατηρεί την πολυφωνία και την ποικιλομορφία· αλλά επίσης, και λόγω της εκτίμησης προς ένα άτομο που έχει κάνει τη θρησκεία κεντρικό δόγμα της ζωής του ή της, να είναι σε θέση να επικοινωνήσει αυτή την πίστη σε άλλους. Από την άλλη πλευρά της ζυγαριάς είναι η επιθυμία του εργοδότη να προβάλει μια συγκεκριμένη εταιρική εικόνα. Το Δικαστήριο κρίνει ότι, ενώ ο στόχος αυτός είναι αναμφίβολα θεμιτός, τα εθνικά δικαστήρια του απέδωσαν υπερβολική βαρύτητα. Ο σταυρός της κας Eweida ήταν διακριτικός και δεν μπορούσε να αποσπάσει την προσοχή από την επαγγελματική της εμφάνιση. Δεν υπήρξε καμία ένδειξη ότι η χρήση των άλλων, προηγουμένως εγκεκριμένων, ειδών θρησκευτικής ένδυσης, όπως τουρμπάνια και μαντήλες, από άλλους εργαζομένους, είχε αρνητικές επιπτώσεις στο σήμα ή στην εικόνα της British Airways. Επιπλέον, το γεγονός ότι η εταιρεία ήταν σε θέση να τροποποιήσει τον κώδικα ενιαίας ενδυμασίας για να επιτρέψει την ορατή χρήση των θρησκευτικών συμβολικών κοσμημάτων αποδεικνύει ότι η προηγούμενη απαγόρευση δεν ήταν αποφασιστικής σημασίας.

95. Το Δικαστήριο καταλήγει επομένως ότι υπό αυτές τις περιστάσεις της μη ύπαρξης στοιχείων οποιασδήποτε πραγματικής καταπάτησης συμφερόντων άλλων, οι εθνικές αρχές απέτυχαν να προστατεύσουν επαρκώς το δικαίωμα της πρώτης προσφεύγουσας να εκδηλώνει τη θρησκεία της, κατά παράβαση της θετικής υποχρέωσης του άρθρου 9. Με βάση αυτό το συμπέρασμα, δεν θεωρεί αναγκαίο να εξετάσει χωριστά την αιτίαση της προσφεύγουσας δυνάμει του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9.

β. Η δεύτερη προσφεύγουσα

96. Η κ. Chaplin είναι επίσης μια ενεργή Χριστιανή, η οποία φορά ένα σταυρό σε μια αλυσίδα στο λαιμό της από τη βάπτισή της το 1971. Την περίοδο των επίμαχων περιστατικών εργαζόταν ως νοσοκόμα σε γηριατρική πτέρυγα, η οποία είχε μια ενδυματολογική πολιτική βασισμένη στην καθοδήγηση του Υπουργείου Υγείας. Η πολιτική αυτή προέβλεπε, μεταξύ άλλων, ότι «δεν φοριούνται περιδέραια για να μειωθεί ο κίνδυνος τραυματισμών κατά το χειρισμό των ασθενών» και ότι κάθε μέλος του προσωπικού που επιθυμεί να φορέσει ένα συγκεκριμένο αντικείμενο για θρησκευτικούς ή πολιτιστικούς λόγους, έπρεπε πρώτα να το θέσει στον προϊστάμενό του, ο οποίος δεν θα αρνιόταν αδικαιολόγητα την έγκριση. Το 2007 εισήχθησαν νέες μπλούζες, οι οποίες αντικατέστησαν τον προηγούμενο γιακά με μια λαιμόκοψη σε σχήμα V, έτσι ώστε ο σταυρός της προσφεύγουσας να είναι τώρα πιο ορατός και προσβάσιμος, τόσο στο πίσω μέρος του λαιμού της όσο και στο μπροστά. Ζητήθηκε από την προσφεύγουσα να αφαιρέσει το σταυρό και την αλυσίδα. Όταν εκείνη αρνήθηκε, μετατέθηκε το Νοέμβριο του 2009 σε μια μη-νοσηλευτική θέση, η οποία έπαυσε να υφίσταται τον Ιούλιο του 2010. Προσέφυγε στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) για άμεση και έμμεση διακρίση εις βάρος της. Το δικαστήριο απέρριψε την αιτίασή της περί άμεσης διάκρισης, αφού διαπίστωσε πως δεν υπήρχαν ενδείξεις ότι η προσφεύγουσα αντιμετωπιζόταν λιγότερο ευνοϊκά σε σχέση με συναδέλφους της που επιθυμούσαν να φορούν άλλα αντικείμενα για θρησκευτικούς λόγους. Απέρριψε επίσης τον ισχυρισμό

περί έμμεσης διάκρισης, διαπιστώνοντας ότι η πολιτική της υγειονομικής υπηρεσίας ήταν ανάλογη προς τον επιδιωκόμενο στόχο.

97. Όπως με την κ. Eweida, και σύμφωνα με τις γενικές αρχές που εκτέθηκαν ανωτέρω, το Δικαστήριο κρίνει ότι η αποφασιστικότητα της δεύτερης προσφεύγουσας να φορέσει το σταυρό και την αλυσίδα στο χώρο εργασίας της ήταν μια εκδήλωση των θρησκευτικών της πεποιθήσεων και ότι η άρνηση της υγειονομικής υπηρεσίας να της επιτρέψει να παραμείνει στη νοσηλευτική θέση φορώντας το σταυρό, ήταν μια παρέμβαση στην ελευθερία εκδήλωσης της θρησκείας της.

98. Εργοδότης της δεύτερης προσφεύγουσας ήταν μια δημόσια αρχή και το Δικαστήριο οφείλει να καθορίσει εάν η παρέμβαση ήταν αναγκαία στα πλαίσια μιας δημοκρατικής κοινωνίας για την επίτευξη ενός από τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 9 § 2. Σ' αυτή την περίπτωση, δεν φαίνεται να υπάρχει καμία διαφωνία ως προς το ότι ο λόγος του περιορισμού των κοσμημάτων, συμπεριλαμβανομένων των θρησκευτικών συμβόλων, ήταν η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των νοσηλευτών και των ασθενών. Τα στοιχεία ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) έδειξαν ότι οι προϊστάμενοι της προσφεύγουσας θεώρησαν ότι υπάρχει κίνδυνος ένας διαταραγμένος ασθενής να αρπάξει και να τραβήξει την αλυσίδα, με αποτέλεσμα να τραυματίσει τον εαυτό του ή την προσφεύγουσα ή να ταλαντευτεί ο σταυρός προς τα εμπρός και, για παράδειγμα, να έρθει σε επαφή με μια ανοιχτή πληγή. Υπήρξε επίσης απόδειξη ότι ζητήθηκε και από μια άλλη Χριστιανή νοσοκόμα να αφαιρέσει ένα σταυρό και αλυσίδα· σε δύο νοσοκόμες οπαδούς του Σιχισμού, είχε λεχθεί ότι δεν μπορούν να φορούν βραχιόλι ή kirpan (μικρό τελετουργικό ξίφος)· και ότι φαρδιές μαντήλες είχαν απαγορευθεί. Στην προσφεύγουσα προσφέρθηκε η δυνατότητα να φορά ένα σταυρό με τη μορφή μιας καρφίτσας προσδεμένης στη στολή της ή κρυμμένο κάτω από ένα ρούχο που καλύπτει το λαιμό και φοριέται κάτω από την μπλούζα, αλλά δεν θεώρησε ότι αυτό ήταν επαρκές για τη συμμόρφωση με τις θρησκευτικές της πεποιθήσεις.

99. Το Δικαστήριο θεωρεί ότι, όπως στην περίπτωση της κας Eweida, η σημασία που έχει για τη δεύτερη προσφεύγουσα το να της επιτρέπεται να εκδηλώνει την θρησκεία της με το να φοράει ορατά το σταυρό της, πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στην εύρεση της ισορροπίας. Ωστόσο, ο λόγος για τον οποίο της ζητήθηκε να αφαιρέσει το σταυρό, δηλαδή η προστασία της υγείας και της ασφάλειας σε ένα θάλαμο νοσοκομείου, είναι εγγενώς μεγαλύτερης βαρύτητας από αυτόν που ίσχυσε για την κ. Eweida. Επιπλέον, αυτό είναι ένα πεδίο στο οποίο οι εθνικές αρχές πρέπει να διαθέτουν ένα ευρύ περιθώριο εκτίμησης. Οι διευθυντές του νοσοκομείου είναι σε καλύτερη θέση να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την κλινική ασφάλεια από ότι ένα δικαστήριο, ιδιαίτερα ένα διεθνές δικαστήριο που δεν έχει λάβει καμία άμεση απόδειξη.

100. Συνάγεται ότι το Δικαστήριο δεν είναι σε θέση να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι τα μέτρα τα οποία καταγγέλλει η κ. Chaplin είναι δυσανάλογα. Το Δικαστήριο αποφαινεται ότι η παρέμβαση στην ελευθερία εκδήλωσης της θρησκευτικής πίστης της είναι αναγκαία σε μια δημοκρατική κοινωνία και ότι δεν υπάρχει παραβίαση του άρθρου 9 σε σχέση με τη δεύτερη προσφεύγουσα.

101. Επιπλέον, το Δικαστήριο θεωρεί ότι οι παράγοντες που πρέπει να σταθμιστούν στην αξιολόγηση της αναλογικότητας του μέτρου σύμφωνα με το άρθρο 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9 είναι παρόμοιοι, και ότι δεν υπάρχει βάση πάνω στην οποία μπορεί να διαπιστωθεί παραβίαση του άρθρου 14 σε αυτή την περίπτωση.

γ. Η τρίτη προσφεύγουσα

102. Το Δικαστήριο σημειώνει ότι η τρίτη προσφεύγουσα είναι Χριστιανή, η οποία έχει την ορθόδοξη χριστιανική αντίληψη ότι ο γάμος είναι η δια βίου ένωση ενός άνδρα και μιας γυναίκας. Πιστεύει ότι οι ενώσεις ατόμων του ίδιου φύλου είναι αντίθετες στο θέλημα του Θεού και ότι είναι λάθος για εκείνη να συμμετέχει στη δημιουργία ενός θεσμού που ισοδυναμεί με γάμο μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου. Εξαιτίας της άρνησής της να συμφωνήσει να οριστεί ληξιαρχος πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων, κινήθηκαν πειθαρχικές διαδικασίες εναντίον της, με αποκορύφωμα την απώλεια της εργασίας της.

103. Η τρίτη προσφεύγουσα δεν διαμαρτυρήθηκε με βάση το άρθρο 9 αυτοτελώς, αλλά αντίθετα κατήγγειλε ότι υπέστη διάκριση λόγω της χριστιανικής της πίστης κατά παράβαση του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9. Για το Δικαστήριο, είναι σαφές ότι η άρνηση της προσφεύγουσας να συμμετέχει στη δημιουργία πολιτικών ενώσεων ατόμων του ίδιου φύλου παρακινείται άμεσα από τις θρησκευτικές της πεποιθήσεις. Τα επίμαχα γεγονότα εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 9 και το άρθρο 14 είναι εφαρμοστέο.

104. Το Δικαστήριο θεωρεί ότι κατάλληλος για σύγκριση σε αυτή την περίπτωση είναι ένας ληξιαρχος χωρίς καμία θρησκευτική αντίρρηση σε ενώσεις ατόμων του ίδιου φύλου. Συμφωνεί με τον ισχυρισμό της προσφεύγουσας ότι η απαίτηση της τοπικής αρχής να ορίζονται όλοι οι ληξιαρχοί γεννήσεων, γάμων και θανάτων, επίσης και ως ληξιαρχοί πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων έχει ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις για εκείνη, εξαιτίας των θρησκευτικών της πεποιθήσεων. Προκειμένου να προσδιοριστεί, εάν η απόφαση της τοπικής αρχής να μην κάνει μια εξαίρεση για την προσφεύγουσα και για άλλους στην κατάσταση της ισοδυναμεί με έμμεση διάκριση κατά παράβαση του άρθρου 14, το Δικαστήριο πρέπει να εξετάσει κατά πόσο η πολιτική αυτή ακολουθεί ένα θεμιτό σκοπό και είναι ανάλογη.

105. Το Εφετείο (Court of Appeal) έκρινε στην περίπτωση αυτή ότι ο σκοπός που επιδιώκεται από την τοπική αρχή είναι να παρέχει μια υπηρεσία που δεν είναι απλώς αποτελεσματική από πλευράς χρησιμότητας και αποδοτικότητας, αλλά και που συμβαδίζει με την πρωταρχική πολιτική του να είναι «ένας εργοδότης και μια δημόσια αρχή πλήρως ταγμένη στην προώθηση των ίσων ευκαιριών και στην υποχρέωση όλων των εργαζομένων της να ενεργούν κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις εις βάρος άλλων». Το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι στη σχετική με το άρθρο 14 νομολογία του έκρινε ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού απαιτεί ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους για τη δικαιολόγησή της (βλ. για παράδειγμα, *Karner κατά Αυστρίας*, αρ. 40016/98, § 37, CEDH 2003-IX· *Smith και Grady*, ό.π., § 90· *Schalk και Kopf κατά Αυστρίας*, αρ. 30141/04, § 97, CEDH 2010). Έχει κρίνει επίσης ότι ζευγάρια του ίδιου φύλου είναι σε μια σχετικά παρόμοια κατάσταση με ζευγάρια διαφορετικού φύλου σε ό,τι αφορά στην ανάγκη τους για νομική αναγνώριση και προστασία της σχέσης τους, αν και, εφόσον η πρακτική στο θέμα αυτό βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη σε ολόκληρη την Ευρώπη, τα Συμβαλλόμενα Κράτη απολαμβάνουν ένα ευρύ περιθώριο εκτίμησης ως προς τον τρόπο με τον οποίο αυτό επιτυγχάνεται στην εσωτερική έννομη τάξη (*Schalk και Kopf*, ό.π., §§ 99-108). Στο πλαίσιο αυτό, είναι προφανές ότι ο σκοπός που επιδιώκει η τοπική αρχή είναι θεμιτός.

106. Μένει να εξακριβωθεί αν τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για την επίτευξη αυτού του στόχου ήταν αναλογικά. Το Δικαστήριο λαμβάνει υπόψη ότι οι συνέπειες για την

προσφεύγουσα ήταν σοβαρές: δεδομένης της δύναμης των θρησκευτικών της πεποιθήσεων, έκρινε ότι δεν είχε καμία άλλη επιλογή παρά να δεχτεί πειθαρχικές κυρώσεις, προκειμένου να μην οριστεί ληξιαρχος πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων και τελικά, έχασε τη δουλειά της. Επιπλέον, δεν μπορεί να λεχθεί ότι, όταν εισήλθε στη σύμβαση εργασίας, η προσφεύγουσα παραιτήθηκε ρητά από το δικαίωμα της εκδήλωσης των θρησκευτικών της πεποιθήσεων, με το να αρνείται τη συμμετοχή της στη δημιουργία πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων, δεδομένου ότι η υποχρέωση αυτή εισήχθη από τον εργοδότη της σε μεταγενέστερη ημερομηνία. Από την άλλη πλευρά όμως, η πολιτική της τοπικής αρχής στοχεύει στην εξασφάλιση των δικαιωμάτων των άλλων, που επίσης προστατεύονται από τη Σύμβαση. Το Δικαστήριο γενικά παραχωρεί στις εθνικές αρχές ευρύ περιθώριο εκτίμησης, όταν πρόκειται για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ ανταγωνιστικών δικαιωμάτων της Σύμβασης (βλ. για παράδειγμα, *Evans κατά Ηνωμένου Βασιλείου* [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης], αρ. 6339/05, § 77, CEDH 2007-I). Σε κάθε περίπτωση, το Δικαστήριο δεν θεωρεί ότι οι εθνικές αρχές, δηλαδή η τοπική εργοδότη αρχή που άσκησε την πειθαρχική διαδικασία και επίσης, τα εθνικά δικαστήρια που απέρριψαν τον ισχυρισμό της προσφεύγουσας περί διάκρισης εις βάρος της, υπερέβησαν το περιθώριο εκτίμησης που έχουν στη διάθεσή τους. Δεν μπορεί, συνεπώς, να λεχθεί ότι υπήρξε παραβίαση του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9 ως προς την τρίτη προσφεύγουσα.

δ. Ο τέταρτος προσφεύγων

107. Η κύρια αιτίαση του κ. McFarlane στηρίζεται στο άρθρο 9 της Σύμβασης, παρόλο που διαμαρτυρήθηκε επίσης και βάσει του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9. Εργαζόμενος σε μια ιδιωτική εταιρεία με μια πολιτική που υποχρεώνει τους εργαζομένους να παρέχουν υπηρεσίες ισότιμα σε ετερόφυλα και ομοφυλόφιλα ζευγάρια, αρνήθηκε να δεσμευθεί ως προς την παροχή ψυχο-σεξουαλικής συμβουλευτικής σε ζευγάρια του ίδιου φύλου, γεγονός που οδήγησε στην κίνηση πειθαρχικών διαδικασιών εναντίον του. Η αιτίαση του περί έμμεσης διάκρισης εις βάρος του, μεταξύ άλλων, απορρίφθηκε από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) και το Εφετείο Εργατικών Διαφορών (Employment Appeal Tribunal) και η έφεση του στο Εφετείο (Court of Appeal) απορρίφθηκε ως απαράδεκτη.

108. Το Δικαστήριο δέχεται ότι η άρνηση του κ. McFarlane ήταν άμεσα παρακινημένη από την ορθόδοξη χριστιανική του πίστη για το γάμο και τις σεξουαλικές σχέσεις, και κρίνει ότι η άρνησή του να συμβουλευθεί ζευγάρια ομοφυλοφίλων αποτελεί εκδήλωση της θρησκείας και των πεποιθήσεων του. Η θετική υποχρέωση του Κράτους κατά το άρθρο 9 το υποχρεώνει να εξασφαλίζει τα δικαιώματα του προσφεύγοντος με βάση το άρθρο 9.

109. Απομένει να καθοριστεί εάν το κράτος συμμορφώθηκε με αυτή τη θετική υποχρέωση και ειδικότερα κατά πόσο βρέθηκε δίκαιη ισορροπία μεταξύ των ανταγωνιστικών συμφερόντων (βλ. ανωτέρω παράγραφο 84). Κατά την αξιολόγηση αυτή, το Δικαστήριο λαμβάνει υπόψη το γεγονός ότι η απώλεια της εργασίας του ήταν μια αυστηρή κύρωση με σοβαρές συνέπειες για τον προσφεύγοντα. Από την άλλη πλευρά, ο προσφεύγων εγγράφηκε εθελοντικά σε μεταπτυχιακό πρόγραμμα εκπαίδευσης στην ψυχο-σεξουαλική συμβουλευτική της Relate, γνωρίζοντας ότι η Relate λειτουργεί βάσει μιας Πολιτικής Ίσων Ευκαιριών και ότι η διαλογή των πελατών με βάση το σεξουαλικό τους προσανατολισμό δεν θα ήταν δυνατή (βλ. ανωτέρω παραγράφους 32 -

34). Παρότι το Δικαστήριο δεν θεωρεί ότι η απόφαση ενός ατόμου να συνάψει σύμβαση εργασίας και να αναλάβει ευθύνες που ξέρει ότι θα έχουν αντίκτυπο στην ελευθερία εκδήλωσης των θρησκευτικών του πεποιθήσεων, είναι καθοριστική για το αν υπήρξε ή όχι παρέμβαση στο δικαίωμα του άρθρου 9, αυτό είναι ένα ζήτημα που πρέπει να σταθμιστεί κατά την αξιολόγηση του εάν βρέθηκε μια δίκαιη ισορροπία (βλ. ανωτέρω παράγραφο 83). Ωστόσο, για το Δικαστήριο ο πιο σημαντικός παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι ότι η δράση του εργοδότη είχε ως στόχο να εξασφαλίσει την εφαρμογή της πολιτικής του για την παροχή υπηρεσιών χωρίς διακρίσεις. Συνεπώς, οι κρατικές αρχές επωφελούνται από ένα ευρύ περιθώριο εκτίμησης ως προς την απόφαση του πώς θα βρεθεί η ισορροπία μεταξύ του δικαιώματος του κ. McFarlane να εκδηλώνει τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις και του συμφέροντος του εργοδότη να διασφαλίζει τα δικαιώματα των άλλων. Σε κάθε περίπτωση, το Δικαστήριο δεν θεωρεί ότι στην παρούσα υπόθεση έγινε υπέρβαση αυτού του περιθωρίου εκτίμησης.

110. Συμπερασματικά, το Δικαστήριο δεν θεωρεί ότι η άρνηση των εθνικών δικαστηρίων να δικαιώσουν τις αιτιάσεις του κ. McFarlane οδήγησε σε παραβίαση του άρθρου 9 αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με το άρθρο 14.

III. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 41 ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

111. Το άρθρο 41 της Σύμβασης προβλέπει:

«Εάν το Δικαστήριο κρίνει ότι υπήρξε παραβίαση της Σύμβασης ή των Πρωτοκόλλων της, και αν το εσωτερικό δίκαιο του Υψηλού Συμβαλλόμενου Μέρους δεν επιτρέπει παρά μόνο ατελή εξάλειψη των συνεπειών της παραβίασης αυτής, το Δικαστήριο χορηγεί, εφόσον είναι αναγκαίο, στον παθόντα δίκαιη ικανοποίηση.»

A. Ζημία

112. Η κ. Eweida διεκδικεί αποζημίωση για απώλεια των εισοδημάτων της, ύψους 3,906.69 £ και τους απωλεσθέντες τόκους. Αιτείται επίσης μη χρηματικής αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης. Εξαιτίας της αποτυχίας του Κράτους να παρέχει μια επαρκή εθνική επανόρθωση, υπέστη για μεγάλο διάστημα άνιση μεταχείριση, η οποία θα της έδινε δικαίωμα επιδίκασης μέχρι 30.000 £ σε εθνικό επίπεδο.

113. Η Κυβέρνηση υποστήριξε ότι τα ποσά που διεκδικεί είναι υπερβολικά, δεδομένου ότι η British Airways προέβη σε αναθεώρηση και άλλαξε την ενδυματολογική της πολιτική λίγο μετά την διαμαρτυρία της κας Eweida, καθώς και ότι η διαπίστωση της παραβίασης είναι επαρκής δίκαιη ικανοποίηση.

114. Το Δικαστήριο διαπίστωσε παραβίαση σε σχέση με την κ. Eweida, με το σκεπτικό ότι το εθνικό δίκαιο, όπως εφαρμόστηκε στην περίπτωση της, δεν εξασφάλισε τη σωστή ισορροπία μεταξύ της προστασίας του δικαιώματός της να εκδηλώνει τη θρησκεία της και των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των άλλων. Δεν θεωρεί, ωστόσο, ότι τα στοιχεία ενώπιον του αποδεικνύουν τον ισχυρισμό της κας Eweida ότι έχει υποστεί οικονομική ζημία ως αποτέλεσμα της παραβίασης. Της απαγορεύτηκε να φοράει το σταυρό ορατά στην εργασία της στις 20 Σεπτεμβρίου 2006 και αποφάσισε να επιστρέψει στο σπίτι της και να παραμείνει εκεί, άμισθη, μέχρι να αλλάξει η British Airways τη στάση της τον Φεβρουάριο του 2007. Στις 23 Οκτωβρίου 2006 της προσφέρθηκε η επιλογή μιας μη ένστολης διοικητικής εργασίας, με αμοιβή στο ύψος της

προηγούμενης, εν αναμονή της επίλυσης των σχετικών με την καταγγελία διαδικασιών· μια προσφορά που επέλεξε να μην αποδεχθεί. Επιπλέον, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) διαπίστωσε στην απόφασή του ότι ήταν κοινός τόπος μεταξύ των διαδίκων ενώπιον του ότι, κατά το διάστημα από το Σεπτέμβριο του 2006 έως το Φεβρουάριο του 2007, η προσφεύγουσα απολάμβανε εισόδημα τουλάχιστον διπλάσιο του απολεσθέντος εισοδήματός της, μερικώς από δώρα και δωρεές, μερικώς από εισοδήματα από άλλες πηγές. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Δικαστήριο δεν θεωρεί ότι το εναγόμενο Κράτος υποχρεούται να αποζημιώσει την κ. Eweida για την απώλεια των εισοδημάτων της. Ωστόσο, το Δικαστήριο θεωρεί ότι η προσβολή του δικαιώματος έκφρασης των θρησκευτικών της πεποιθήσεων έχει προκαλέσει στην κ. Eweida σημαντικό άγχος, απογοήτευση και δυσφορία. Για το λόγο αυτό της επιδικάζει 2.000 € για ηθική βλάβη.

B. Έξοδα και δικαστική δαπάνη

115. Η κ. Eweida διεκδικεί επίσης τα έξοδα και τη δικαστική δαπάνη στην οποία υποβλήθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου, που ανέρχονται σε περίπου 37.000 € (συμπεριλαμβανομένου του φόρου προστιθέμενης αξίας), και περιλαμβάνουν 9.218 £ για δαπάνες δικηγόρων και 15.000 £ για αμοιβές συνηγόρων.

116. Η Κυβέρνηση δεν σχολίασε λεπτομερώς αυτή την απαίτηση, παρά μόνο για να επισημάνει ότι δεν είναι σαφές ότι όλες οι δαπάνες ήταν αναγκαίες.

117. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, ένας προσφεύγων δικαιούται την επιστροφή εξόδων και δαπανών, μόνο εφόσον αποδειχθεί ότι αυτά προκλήθηκαν πραγματικά και αναγκαία και ότι είναι λογικά ως προς το ύψος τους. Στην παρούσα υπόθεση, λαμβανομένων υπόψη των εγγράφων που έχει στην κατοχή του το Δικαστήριο και των παραπάνω κριτηρίων και ελλείψει λεπτομερών παρατηρήσεων από την Κυβέρνηση, το Δικαστήριο κρίνει εύλογο να επιδικάσει το ποσό των 30.000 € για τις διαδικασίες ενώπιον του Δικαστηρίου, μαζί με οποιοδήποτε φόρο που μπορεί να χρεωθεί στην κ. Eweida.

Γ. Τόκοι υπερημερίας

118. Το Δικαστήριο κρίνει ότι οι τόκοι υπερημερίας αρμόζει να υπολογισθούν βάσει του επιτοκίου της διευκόλυνσεως οριακού δανεισμού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, προσαναξημένου κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ, ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

1. *Αποφασίζει* ομόφωνα να ενώσει τις προσφυγές,
2. *Κηρύσσει* ομόφωνα τον ισχυρισμό της δεύτερης προσφεύγουσας περί άμεσης διάκρισης απαράδεκτο και το υπόλοιπο των τεσσάρων προσφυγών παραδεκτό,
3. *Αποφαίνεται* με πέντε ψήφους υπέρ και δύο κατά ότι υπήρξε παραβίαση του άρθρου 9 της Σύμβασης σε σχέση με την πρώτη προσφεύγουσα και ότι δεν είναι απαραίτητο να εξετάσει χωριστά την αιτίασή της με βάση το άρθρο 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9,
4. *Αποφαίνεται* ομόφωνα ότι δεν υπήρξε παραβίαση του άρθρου 9, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με το άρθρο 14 σε σχέση με τη δεύτερη προσφεύγουσα,

5. *Αποφαίνεται* με πέντε ψήφους υπέρ και δύο κατά ότι δεν υπήρξε παραβίαση του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9 σε σχέση με την τρίτη προσφεύγουσα,
6. *Αποφαίνεται* ομόφωνα ότι δεν υπήρξε παραβίαση του άρθρου 9, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με το άρθρο 14 σε σχέση με τον τέταρτο προσφεύγοντα,
7. *Αποφαίνεται* με πέντε ψήφους υπέρ και δύο κατά ότι το εναγόμενο Κράτος οφείλει να καταβάλει στην πρώτη προσφεύγουσα, εντός τριών μηνών από την ημέρα κατά την οποία θα καταστεί η απόφαση τελεσίδικη σύμφωνα με το άρθρο 44 § 2 της Σύμβασης, 2.000 € (δύο χιλιάδες ευρώ), καθώς και κάθε φόρο που τυχόν επιβληθεί στην προσφεύγουσα, για ηθική βλάβη, τα οποία πρέπει να μετατραπούν σε λίρες με την ισοτιμία που θα ισχύει κατά την ημέρα της καταβολής και ότι, από τη λήξη των προαναφερθέντων τριών μηνών μέχρι την καταβολή, το παραπάνω ποσό θα προσαυξηθεί με τόκους υπολογιζόμενους με επιτόκιο ίσο με το επιτόκιο οριακού δανεισμού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας κατά την εν λόγω περίοδο, προσαυξημένο κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες,
8. *Αποφαίνεται* ομόφωνα ότι το εναγόμενο Κράτος οφείλει να καταβάλει στην πρώτη προσφεύγουσα, εντός τριών μηνών από την ημέρα κατά την οποία θα καταστεί η απόφαση τελεσίδικη σύμφωνα με το άρθρο 44 § 2 της Σύμβασης, 30.000 € (τριάντα χιλιάδες ευρώ) για έξοδα και δικαστική δαπάνη, τα οποία πρέπει να μετατραπούν σε λίρες με την ισοτιμία που θα ισχύει κατά την ημέρα της καταβολής και ότι από τη λήξη των προαναφερθέντων τριών μηνών μέχρι την καταβολή, το παραπάνω ποσό θα προσαυξηθεί με τόκους υπολογιζόμενους με επιτόκιο ίσο με το επιτόκιο οριακού δανεισμού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας κατά την εν λόγω περίοδο, προσαυξημένο κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες,
9. *Απορρίπτει* ομόφωνα τους υπόλοιπους ισχυρισμούς των προσφευγόντων για δίκαιη ικανοποίηση.

Σύμφωνα με το άρθρο 45 § 2 της Σύμβασης και τον Κανόνα 74 § 2 του Κανονισμού του Δικαστηρίου παρατίθενται κάτωθι και προσαρτώνται στην ως άνω απόφαση οι ακόλουθες χωριστές γνώμες δικαστών:

ΚΟΙΝΗ ΜΕΙΟΨΗΦΟΥΣΑ ΓΝΩΜΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΩΝ BRATZA ΚΑΙ DAVID
THÓR BJÖRGVINSSON (συνοπτικά)

Παρότι συμεριζόμαστε την άποψη της πλειοψηφίας του Τμήματος ότι, με εξαίρεση τον ισχυρισμό της δεύτερης προσφεύγουσας, οι προσφυγές είναι παραδεκτές στο σύνολό τους και δεν υπήρξε προσβολή των δικαιωμάτων της Σύμβασης της δεύτερης, της τρίτης και του τέταρτου προσφευγόντος, δεν μπορούμε να συμφωνήσουμε ότι τα δικαιώματα της πρώτης προσφεύγουσας κατά το άρθρο 9 της Σύμβασης προσβλήθηκαν υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υπόθεσής της.

Επικροτούμε τις γενικές αρχές που διατυπώθηκαν στην απόφαση σχετικά με τις προσφυγές υπό τα άρθρα 9 και 14. Αποδίδουμε ιδιαίτερη σημασία σε τρεις από αυτές τις αρχές:

(α) Η «εκδήλωση» θρησκείας ή πεποιθήσεων υπό την έννοια του άρθρου 9 δεν περιορίζεται μόνο σε πράξεις λατρείας «σε μια γενικά αναγνωρισμένη μορφή». Εφόσον υπάρχει στενός και άμεσος σύνδεσμος μεταξύ μιας πράξης και των υποκείμενων θρησκευτικών πεποιθήσεων, ο προσφεύγων δεν υποχρεούται να αποδείξει ότι έπραξε

προς εκπλήρωση ενός θρησκευτικού του καθήκοντος. Στην παρούσα υπόθεση, δεν έχουμε καμία αμφιβολία ότι ο δεσμός ανάμεσα στην ορατή χρήση ενός σταυρού (ως κυρίου συμβόλου του Χριστιανισμού) και στην πίστη που ακολουθεί η προσφεύγουσα είναι αρκετά ισχυρός, ώστε να ισοδυναμεί με εκδήλωση θρησκευτικών πεποιθήσεων.

(β) Ο περιορισμός στην εκδήλωση μιας θρησκείας ή πεποιθήσεων στο χώρο εργασίας πρέπει να δικαιολογείται ακόμα και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αποδέχεται οικειοθελώς μια εργασία ή ρόλο ή όταν υπάρχουν και άλλα μέσα για το άτομο, όπως, για παράδειγμα, η παραίτησή του από την εργασία ή η λήψη μιας νέας θέσης. Κάθε άλλη ερμηνεία θα αντιμετώπιζε διαφορετικά τα δικαιώματα του άρθρου 9 απ' ό,τι τα δικαιώματα των άρθρων 8, 10 ή 11, για τα οποία έχει κριθεί ότι, το γεγονός πως ο προσφεύγων μπορεί να λάβει μέτρα για να αποφύγει τη σύγκρουση μεταξύ των δικαιωμάτων της Σύμβασης και άλλων απαιτήσεων ή περιορισμών, ανήκει στο ζήτημα της δικαιολόγησης και της αναλογικότητας και όχι στην ερώτηση του αν υπήρξε παρέμβαση στο υπό κρίση δικαίωμα. Στο μέτρο που προηγούμενες αποφάσεις της Επιτροπής και του Δικαστηρίου υποστηρίζουν το αντίθετο, πιστεύουμε ότι δεν πρέπει να ακολουθηθούν.

(γ) Όταν, όπως στην περίπτωση της πρώτης και του τέταρτου προσφεύγοντος, οι καταγγελλόμενες πράξεις δεν μπορούν να αποδοθούν άμεσα στο εναγόμενο Κράτος, το κεντρικό ερώτημα είναι, εάν το Κράτος παραβιάζει τις θετικές του υποχρεώσεις ως προς την διασφάλιση των δικαιωμάτων του άρθρου 9 μέσω του νομικού του συστήματος. Προκειμένου να καθοριστεί αυτό, πρέπει να ληφθεί υπόψη η δίκαιη ισορροπία μεταξύ των ανταγωνιστικών συμφερόντων του ατόμου και της κοινωνίας ως συνόλου, συμπεριλαμβανομένων των συμφερόντων του εργοδότη. Στην επίτευξη αυτής της ισορροπίας, σχετικοί είναι οι στόχοι που αναφέρονται στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου.

Όπως σημειώνεται στην απόφαση, η χρήση των θρησκευτικών ειδών ένδυσης και / ή θρησκευτικών συμβόλων στο χώρο εργασίας δεν ρυθμίζεται ειδικά στη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου. Παρά την έλλειψη ειδικής προστασίας, δεν προκύπτει κατά τη γνώμη μας ότι δεν εξασφαλίζονται επαρκώς τα δικαιώματα της προσφεύγουσας βάσει του άρθρου 9. Παρότι σε εθνικό επίπεδο, η εξέταση της προσφυγής της προσφεύγουσας επικεντρώθηκε στην αιτίαση περί διακρίσεων, τόσο το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) όσο και το Εφετείο (Court of Appeal) εξέτασαν λεπτομερώς, όχι μόνο τη νομιμότητα του σκοπού, αλλά και την αναλογικότητα των μέτρων που έλαβε η British Airways σε σχέση με την προσφεύγουσα. Ο σκοπός κρίθηκε ομόφωνα θεμιτός. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) έκρινε ότι η απαίτηση της British Airways δεν είναι αναλογική, αφού δεν διακρίνει μεταξύ θρησκευτικών συμβόλων και κοσμημάτων. Το Εφετείο (Court of Appeal), ανατρέποντας αυτή τη διαπίστωση, ακολούθησε μια ευρύτερη οπτική για το ζήτημα, αναφερόμενο ειδικά στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της υπόθεσης.

Παρότι θα μπορούσε αναμφίβολα να υποστηριχθεί και μια διαφορετική άποψη - όπως αυτή του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (Employment Tribunal) - δεν θεωρούμε ότι το Εφετείο (Court of Appeal) παρέλειψε να βρει μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ των αντικρουόμενων συμφερόντων ή ότι απέτυχε να διασφαλίσει επαρκώς τα δικαιώματα της προσφεύγουσας βάσει του άρθρου 9. Στην απόφαση υποστηρίζεται ότι το εθνικό δικαστήριο έριξε πάρα πολύ βάρος στην επιθυμία της British Airways να προβάλλει μια ορισμένη εταιρική εικόνα και πολύ λίγο στην επιθυμία της προσφεύγουσας να εκδηλώνει

τις θρησκευτικές της πεποιθήσεις. Πιστεύουμε ότι αυτό αδικεί τη συλλογιστική του Εφετείου (Court of Appeal). Εάν ο κώδικας ενιαίας ενδυμασίας εφαρμόζοταν αδιάλλακτα, χωρίς να ληφθούν υπόψη τα επανειλημμένα αιτήματα της προσφεύγουσας ή εάν η επιμονή της είχε οδηγήσει στην απόλυσή της από την εργασία, θα μπορούσαμε εύκολα να δεχθούμε ότι το ισοζύγιο κλίνει σαφώς υπέρ της. Όμως δεν συνέβη κάτι τέτοιο. Το γεγονός ότι η εταιρεία τροποποίησε τελικά τον κώδικα ενιαίας ενδυμασίας για να επιτραπεί η ορατή χρήση θρησκευτικών συμβόλων μπορεί, όπως υποστηρίζεται στην απόφαση, να αποδεικνύει ότι η προηγούμενη απαγόρευση δεν ήταν «ζωτικής σημασίας». Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει, κατά τη γνώμη μας, ότι δεν ήταν αρκετά σημαντική ώστε να διατηρηθεί μέχρι την ενδελεχή εξέταση του ζητήματος.

Με βάση το συμπέρασμά μας, ότι το άρθρο 9 αυτοτελώς δεν παραβιάστηκε, θεωρούμε απαραίτητο να εξεταστεί χωριστά η αιτίαση της προσφεύγουσας δυνάμει του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9.

Ο κύριος ισχυρισμός ενώπιον του Δικαστηρίου είναι αυτός της έμμεσης διάκρισης με το επιχείρημα ότι λόγω της θρησκείας της, η προσφεύγουσα ήταν σε διαφορετική κατάσταση από τους άλλους εργαζομένους που επιθυμούν να φορούν κοσμήματα. Η προσφεύγουσα δεν αμφισβητεί άμεσα τους Κανονισμούς του 2003. Η αιτίαση της προσφεύγουσας συνδέεται περισσότερο με τον τρόπο που εφαρμόστηκε ο κανονισμός αυτός από το εθνικό δικαστήριο, το οποίο έκρινε ότι η έννοια της έμμεσης διάκρισης απαιτεί διακρίσεις σε σχέση με μια ορισμένη ομάδα και ότι η προσφεύγουσα δεν είχε προσκομίσει ανάλογες αποδείξεις. Το Εφετείο (Court of Appeal) σημείωσε ότι από ένα ένστολο εργατικό δυναμικό 30.000 ατόμων, κανένας άλλος πλην της προσφεύγουσας δεν υπέβαλε ποτέ τέτοιο αίτημα. Η προσφεύγουσα υποστηρίζει ότι είναι μεροληπτικό το να ζητείται από έναν προσφεύγοντα να αποδείξει ομαδικές διακρίσεις εις βάρος των οπαδών μιας θρησκείας που είναι λιγότερο ρυθμιστική του τρόπου ένδυσης ή άλλων εξωτερικών εκδηλώσεων πίστης (όπως ο Χριστιανισμός), σε σχέση με άλλες θρησκείες. Δεν κρίνουμε απαραίτητο να επιλύσουμε το συγκεκριμένο ζήτημα, δεδομένου ότι, ακόμα και αν μπορούσε κατ' αρχήν να οδηγήσει σε έμμεση διάκριση, υπάρχει κατά τη γνώμη μας, υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υπόθεσης μια αντικειμενική και εύλογη δικαιολόγηση του μέτρου, το οποίο ήταν ένα αναλογικό μέσο για την επίτευξη ενός θεμιτού σκοπού.

Για τους λόγους αυτούς, κρίνουμε ότι τα δικαιώματα της προσφεύγουσας κατά το άρθρο 9 αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με το άρθρο 14 δεν προσβλήθηκαν. Αν και δεν θα επιδικάζαμε αποζημίωση στην προσφεύγουσα, σεβόμενοι την άποψη της πλειοψηφίας, δεν αμφισβητούμε την επιδίκαση εξόδων και δικαστικής δαπάνης.

ΚΟΙΝΗ ΜΕΙΟΨΗΦΟΥΣΑ ΓΝΩΜΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΩΝ VUČINIĆ ΚΑΙ DE GAETANO (συνοπτικά)

Δεν είμαστε σε θέση να συμμεριστούμε τις απόψεις της πλειοψηφίας ότι δεν υπήρξε παραβίαση της Σύμβασης σε σχέση με την τρίτη προσφεύγουσα (κ. Ladele).

Η υπόθεση της τρίτης προσφεύγουσας δεν αφορά τόσο πολύ στην ελευθερία των θρησκευτικών πεποιθήσεων όσο στην ελευθερία της συνείδησης - δηλαδή, ότι κανείς δεν πρέπει να εξαναγκάζεται να ενεργεί ενάντια στη συνείδησή του ή να τιμωρείται γιατί αρνείται να ενεργήσει ενάντια στη συνείδησή του. Παρά το γεγονός ότι η θρησκευτική ελευθερία και η ελευθερία της συνείδησης αφορούν το ίδιο άρθρο της Σύμβασης, υπάρχει μια θεμελιώδης διαφορά μεταξύ των δύο που, κατά την άποψή μας, δεν τονίστηκε

επαρκώς στις παραγράφους 79 έως 88 της απόφασης. Ακόμα και το άρθρο 9 παραπέμπει σε αυτή τη θεμελιώδη διαφορά: ενώ η λέξη «συνείδηση» εμφανίζεται στο άρθρο 9 § 1, είναι επιδεικτικά απύσχα από το άρθρο 9 § 2. Συνείδηση είναι αυτό που επιτάσσει ένα πρόσωπο την κατάλληλη στιγμή να πράξει το καλό και να αποφύγει το κακό. Αυτή η ορθολογική απόφαση σχετικά με το τι είναι καλό και τι είναι κακό, αν και μπορεί να καλλιεργηθεί από τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, δεν καλλιεργείται απαραίτητα έτσι και άτομα χωρίς ιδιαίτερες θρησκευτικές πεποιθήσεις κάνουν τέτοιες κρίσεις διαρκώς στην καθημερινή τους ζωή.

Όπως υπάρχει διαφορά μεταξύ συνείδησης και θρησκείας, έτσι υπάρχει διαφορά μεταξύ των επιταγών της συνείδησης και της θρησκείας. Ο θρησκευτικός επιταγές μπορεί να υπόκεινται στους περιορισμούς που προβλέπονται στο άρθρο 9 § 2. Μπορεί όμως να λεχθεί το ίδιο σε σχέση για τις επιταγές της συνείδησης; Είμαστε της άποψης ότι, από τη στιγμή που εμφανίζεται μια *γνήσια* και *σοβαρή* περίπτωση αντίρρησης για λόγους συνείδησης, το Κράτος είναι υποχρεωμένο να σεβαστεί την ελευθερία του αντιρρησία συνείδησης, τόσο θετικά (λαμβάνοντας εύλογα και κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων της συνείδησης), όσο και αρνητικά (με την αποχή από ενέργειες που τιμωρούν τον αντιρρησία ή εισάγουν διακρίσεις εις βάρος του ή της).

Η εναγόμενη Κυβέρνηση αποδέχθηκε ότι η αντίρρηση της τρίτης προσφεύγουσας ήταν γνήσια και σοβαρή, βασιζόμενη στην πεποίθησή της ότι οι ενώσεις ατόμων του ίδιου φύλου είναι αντίθετες στο νόμο του Θεού. Με αυτή την έννοια, η αντίρρησή της για λόγους συνείδησης ήταν *επίσης* μια εκδήλωση της βαθιάς θρησκευτικής της πίστης και πεποίθησης. Η απόφαση της πλειοψηφίας δεν το αμφισβητεί αυτό.

Στο σημείο αυτό είναι σκόπιμο να παρατηρήσουμε ότι, όταν η τρίτη προσφεύγουσα προσχώρησε στην δημόσια υπηρεσία (ως υπάλληλος του δήμου Islington στο Λονδίνο) το 1992 και όταν έγινε ληξιαρχος γεννήσεων, θανάτων και γάμων το 2002, η δουλειά της δεν περιελάμβανε την τέλεση πολιτικών ενώσεων ατόμων του ίδιου φύλου. Αν μη τι άλλο, τόσο ο νόμος (ο νόμος του 2004 για την πολιτική ένωση των ομοφυλοφίλων - Civil Partnership Act 2004), όσο και η πρακτική άλλων τοπικών αρχών επέτρεπε τη δυνατότητα εύρεσης συμβιβασμών που δεν θα εξανάγκαζαν τους ληξιαρχούς να δράσουν κατά της συνείδησής τους (βλ. § 25). Στην περίπτωση όμως της τρίτης προσφεύγουσας, ο συνδυασμός των πιστώσεων μαχαιρωμάτων των συναδέλφων της και της παρωπιδικής πολιτικής ορθότητας του δήμου Islington (που προτίμησε σαφώς «τα δικαιώματα των ομοφυλοφίλων» έναντι των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου) οδήγησε τελικά στην απόλυσή της.

Η κατάσταση της τρίτης προσφεύγουσας είναι σημαντικά διαφορετική από την κατάσταση του τέταρτου προσφεύγοντος. Όταν ο κ. McFarlane εντάχθηκε στη Relate θα έπρεπε να γνωρίζει ότι θα μπορούσε να κληθεί να συμβουλευτεί ζευγάρια του ίδιου φύλου. Ενώ συμφωνούμε ότι σε σχέση με τον τέταρτο προσφεύγοντα, η απόλυσή του δεν οδηγεί σε παραβίαση του άρθρου 9, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με το άρθρο 14, δεν συμφωνούμε πλήρως με το σκεπτικό στην παράγραφο § 109, και ιδίως με τη δήλωση ότι «οι κρατικές αρχές ... επωφελούνται από ένα ευρύ περιθώριο εκτίμησης ως προς την απόφαση του πώς θα βρεθεί η ισορροπία μεταξύ του δικαιώματος του προσφεύγοντος να εκδηλώνει τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις και του συμφέροντος του εργοδότη να διασφαλίζει τα δικαιώματα των άλλων». Κατά την άποψή μας, το περιθώριο εκτίμησης του Κράτους, είτε ευρύ είτε στενό, δεν εισέρχεται στη στάθμιση ζητημάτων ατομικής ηθικής συνείδησης. Κατά τη γνώμη μας, ο λόγος για τον οποίο δεν υπήρξε παραβίαση

του άρθρου 9 σε σχέση με το τέταρτο προσφεύγοντα είναι ότι ουσιαστικά αποποιήθηκε ή παραιτήθηκε του δικαιώματός του να προβάλει αντίρρηση συνείδησης, όταν υπέγραψε οικειοθελώς για τη δουλειά.

Όπως ορθώς επισημαίνει η απόφαση πλειοψηφίας, η τρίτη προσφεύγουσα δεν προβάλλει παραβίαση του άρθρου 9 αυτοτελώς, αλλά ότι «είχε υποστεί διάκριση λόγω της χριστιανικής πίστης της, κατά παράβαση του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9» (§ 103). Συμφωνούμε επίσης ότι για τους σκοπούς του άρθρου 14, κατάλληλος για σύγκριση στην περίπτωση της τρίτης προσφεύγουσας είναι ένας ληξίαρχος χωρίς θρησκευτική αντίρρηση – ή καλύτερα, χωρίς αντίρρηση συνείδησης – ως προς την τέλεση πολιτικών ενώσεων ατόμων του ίδιου φύλου. Από αυτό το σημείο διαφοροποιούμαστε με την πλειοψηφία. Πρώτα απ' όλα, το σκεπτικό και τα επιχειρήματα στην § 105 είναι στην καλύτερη περίπτωση άσχετα και στη χειρότερη περίπτωση δείγμα ανεστραμμένης λογικής: το θέμα στην υπόθεση της κας Ladele δεν είναι αυτό της διάκρισης από έναν εργοδότη, μια δημόσια αρχή ή δημόσιο υπάλληλο έναντι ενός χρήστη των υπηρεσιών του δήμου Islington, λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού του εν λόγω χρήστη. Πράγματι, κανένας χρήστης υπηρεσιών ή υποψήφιος χρήστης υπηρεσιών του δήμου δεν παραπονέθηκε ποτέ (σε αντίθεση με ορισμένους εκ των ομοφυλόφιλων της συναδέλφων) για την τρίτη προσφεύγουσα. Ο στόχος του δήμου Islington να παρέχει ίσες ευκαιρίες και υπηρεσίες σε όλους χωρίς διάκριση, και το θεμιτό αυτού του στόχου, δεν είναι και δεν ήταν ποτέ, υπό αμφισβήτηση. Καμία προσπάθεια στάθμισης δεν μπορεί, συνεπώς, να πραγματοποιηθεί μεταξύ του συγκεκριμένου δικαιώματος της τρίτης προσφεύγουσας στην αντίρρηση συνείδησης, το οποίο είναι ένα από τα πιο θεμελιώδη και εγγενή δικαιώματα του ανθρώπου - ένα δικαίωμα που δεν παρέχεται από τη Σύμβαση, αλλά αναγνωρίζεται και προστατεύεται από αυτή - και μιας θεμιτής πολιτικής ενός Κράτους ή μιας δημόσιας αρχής, η οποία αποσκοπεί στην αφηρημένη προστασία των δικαιωμάτων. Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο δεν καλείται να διαπιστώσει αν «τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι αναλογικά» (§ 106).

Αυτό που είναι υπό αμφισβήτηση είναι η διακριτική μεταχείριση της τρίτης προσφεύγουσας από το δήμο, για την οποία δεν έλαβε αποζημίωση σε εθνικό επίπεδο (πλην ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών πρώτου βαθμού, § 28). Δεδομένης της πειστικότητας, της σοβαρότητας, της συνοχής και της σημασίας των αντιρρήσεων συνείδησής της, ήταν επιβεβλημένο στην τοπική αρχή να την μεταχειριστεί διαφορετικά από αυτούς τους ληξιάρχους που δεν είχαν καμία αντίρρηση συνείδησης ως προς την τέλεση πολιτικών ενώσεων ομοφυλόφιλων - κάτι που σαφώς θα μπορούσε να είχε επιτευχθεί χωρίς αρνητικές συνέπειες για τις συνολικές υπηρεσίες που παρέχονται από το δήμο, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών που παρέχονται από τους ληξιάρχους, όπως αποδεικνύεται από την εμπειρία των άλλων τοπικών αρχών. Αντί να ασκεί την ανοχή και την «αξιοπρέπεια για όλους» που διακηρύττει, ο δήμος Islington ακολούθησε τη δογματική γραμμή, το δρόμο της υπέρμετρης πολιτικής ορθότητας. Ουσιαστικά προσπάθησε να υποχρεώσει την προσφεύγουσα να ενεργήσει ενάντια στη συνείδησή της ή να αντιμετωπίσει την ακραία ποινή της απόλυσης - κάτι το οποίο, ακόμη και αν υποθεθεί ότι οι περιορισμοί του άρθρου 9 § 2 εφαρμόζονται σε επιταγές της συνείδησης, δεν μπορεί να θεωρηθεί αναγκαίο σε μια δημοκρατική κοινωνία. Η κ. Ladele δεν παρέβη το καθήκον της διακριτικότητας: δεν εξέφρασε δημόσια τις πεποιθήσεις της για τους χρήστες των υπηρεσιών. Οι πεποιθήσεις της δεν είχαν καμία επίπτωση στο περιεχόμενο της δουλειάς της, αλλά μόνο στην έκτασή της. Έτσι, ακόμη και αν τελέσει κανείς τον

έλεγχου της αναλογικότητας που αναφέρεται στην παράγραφο 106 σε σχέση με οποιοδήποτε εύλογο σκοπό είχε υπόψη του ο δήμος, προκύπτει ότι τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν ήταν εντελώς δυσανάλογα.

Για τους παραπάνω λόγους, το συμπέρασμά μας είναι ότι υπήρξε παραβίαση του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9 όσον αφορά στην τρίτη προσφεύγουσα.

Παρατηρήσεις

1. Εισαγωγή

Στην υπόθεση *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (στο εξής: ΕΔΔΑ) κλήθηκε να εξετάσει τέσσερις προσφυγές² Βρετανών υπηκόων και Χριστιανών, σχετιζόμενες με εκφάνσεις της θρησκευτικής ελευθερίας και με την απαγόρευση διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Οι τέσσερις υποθέσεις μπορούν να ομαδοποιηθούν ανά ζεύγη: το πρώτο αφορά σε μια υπάλληλο της British Airways και σε μια νοσοκόμα δημόσιου νοσοκομείου στις οποίες απαγορεύτηκε να φορούν ορατά στο λαιμό τους ένα σταυρό στο χώρο της εργασίας τους· το δεύτερο ζεύγος αφορά σε μία ληξιαρχο, υπάλληλο δημόσιας αρχής, και σε ένα σύμβουλο σχέσεων, υπάλληλο ιδιωτικής εταιρείας, οι οποίοι απολύθηκαν, εξαιτίας της άρνησής τους για θρησκευτικούς λόγους να τελέσουν εργασιακά καθήκοντα, σχετιζόμενα με την παροχή υπηρεσιών σε ομοφυλόφιλα ζευγάρια.

Πρόκειται για μια απόφαση που επιβεβαιώνει την αυξανόμενη εμπλοκή της νομολογίας του ΕΔΔΑ στην έντονη συζήτηση περί της θέσης των θρησκευτικών εκδηλώσεων και συμβόλων στον ευρωπαϊκό δημόσιο χώρο³ και αναδεικνύει τη διεκδίκηση φωνής στον αντίστοιχο διάλογο από πληθώρα παραγόντων⁴. Ιδίως μετά την έκταση που έλαβε η υπόθεση της *Eweida* στα βρετανικά και διεθνή μέσα ενημέρωσης και την επικριτική στάση της κοινής γνώμης απέναντι στην εδραιωμένη τακτική των βρετανικών δικαστηρίων να δικαιώνουν τους εργοδότες σε υποθέσεις άρνησης των εργαζομένων να απέχουν από την εκδήλωση των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων στο χώρο εργασίας τους⁵, η σημασία της κρίσης του Δικαστηρίου επί των τεσσάρων αυτών υποθέσεων είχε αξιολογηθεί ως βαρύνουσα⁶. Ιστορικά, πρόκειται για την πρώτη απόφαση που καταφάσκει προσβολή της θρησκευτικής ελευθερίας (άρθρο 9 ΕΣΔΑ) από

² Οι προσφυγές συνεκδικάστηκαν λόγω θεματικής συνάφειας βάσει του άρθρου 42 § 1 του Κανονισμού του ΕΔΔΑ.

³ Βλ. τελευταία *Lautsi κατά Ιταλίας* [ΤΕΣ], αρ. πρ. 30814/06, 18.03.2011, *Ahmet Arslan και άλλοι κατά Τουρκίας*, αρ.πρ. 41135/98, 23.02.2010. Για τη σχετική με τη χρήση θρησκευτικών συμβόλων σε δημόσιους χώρους νομολογία του ΕΔΔΑ, βλ. *Evans*, From cartoons to crucifixes, J.L. & Relig. 2010, 345 (352 επ.).

⁴ Στην απόφαση *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, αρ. πρ. 48420/10, 59842/10, 51671/10 και 36516/10, 15.01.2013, και στην υπόθεση *Lautsi κατά Ιταλίας*, ό.π. (υποσημ. 3), παρενέβησαν δεκατρία και τριάντα τρία τρίτα μέρη αντίστοιχα.

⁵ Πρβλ. την κριτική στάση απέναντι στη σχετική νομολογία των βρετανικών δικαστηρίων της *Vickers*, Religious Discrimination in the Workplace: an emerging hierarchy?, Ecc LJ 2010, 280 – 303.

⁶ Πρβλ. την αξιολόγηση των υποθέσεων από το δικαστή Bratza, The “precious asset”: Freedom of religion under the European Convention on Human Rights, Ecc LJ 2013, 256 (270επ.).

το Ηνωμένο Βασίλειο⁷, τη στιγμή που η πλειοψηφία των παραβιάσεων του άρθρου 9 προέρχεται από τις Χριστιανικές Ορθόδοξες χώρες, με πρώτη εξ αυτών την Ελλάδα⁸.

Η συνεκδίκηση των τεσσάρων υποθέσεων επιτρέπει την ευθεία σύγκρισή τους, ενώ το γεγονός ότι οι υποθέσεις έχουν παρόμοια πραγματικά περιστατικά, αλλά διαφορετική δικαστική έκβαση, προσφέρεται για την οπτικοποίηση λεπτών διαφοροποιήσεων και για την αξιολόγηση της βασιμότητας της νομικής επιχειρηματολογίας του Δικαστηρίου.

2. Τα πραγματικά περιστατικά και η απόφαση του Δικαστηρίου

Η Eweida, πρώτη προσφεύγουσα, είναι Κόπτρια Χριστιανή και εργαζόταν ως υπάλληλος ελέγχου επιβίβασης της British Airways. Μετά από αλλαγή της στολής των υπαλλήλων, η British Airways εισήγαγε κώδικα ενιαίας ενδυμασίας, ο οποίος απαγόρευε στους εργαζομένους να φορούν ορατά αξεσουάρ ή ρούχα για θρησκευτικούς λόγους. Εξαιρετική ρύθμιση προβλεπόταν μόνο για μουσουλμάνες και για οπαδούς του Σιχισμού, εξαιτίας της ύπαρξης αντίστοιχης θρησκευτικής τους υποχρέωσης. Η Eweida αποφάσισε να φορά ορατά την αλυσίδα με το σταυρό της στο χώρο εργασίας της και μετά την άρνησή της να αφαιρέσει το σταυρό, αποπέμφθηκε από την εργασία της. Ακολούθως, της προτάθηκε ομοίως αμοιβόμενη διοικητική θέση, στην οποία, λόγω μη συναναστροφής με το κοινό, δεν θα απαιτούνταν να ακολουθεί το συγκεκριμένο κώδικα ενδυμασίας. Ωστόσο, η Eweida απέρριψε την πρόταση και επέλεξε να παραμείνει στο σπίτι της, άμισθη. Λόγω της δημοσιοποίησης της περίπτωσης της Eweida και της επικριτικής στάσης της κοινής γνώμης απέναντι στην British Airways, η εταιρεία άλλαξε τον εφαρμοζόμενο κώδικα ενδυμασίας, επιτρέποντας πλέον στους εργαζομένους την ορατή χρήση θρησκευτικών συμβόλων. Έτσι, παρότι η Eweida επέστρεψε στη θέση εργασίας της με το δικαίωμα να φορά πλέον το σταυρό, η British Airways αρνήθηκε να την αποζημιώσει για τα εντωμεταξύ απωλεσθέντα εισοδήματά της.

Η Charlin, δεύτερη προσφεύγουσα, είναι Χριστιανή και εργαζόταν ως νοσοκόμα σε γηριατρική πτέρυγα δημόσιου βρετανικού νοσοκομείου. Ο κώδικας ενιαίας ενδυμασίας του νοσοκομείου, επέτρεπε στους εργαζομένους την ελάχιστη χρήση κοσμημάτων εν ώρα εργασίας, προς αποφυγή τραυματισμών και μετάδοσης λοιμώξεων. Για κοσμήματα ή είδη ρουχισμού που επιβάλλονταν για θρησκευτικούς λόγους, προβλεπόταν η δυνατότητα χρήσης τους κατόπιν έγκρισης του προϊσταμένου, διάταξη που είχε ενεργοποιηθεί για μουσουλμάνες γιατρούς του νοσοκομείου. Η Charlin φορούσε πάντα στο λαιμό της ένα σταυρό, ο οποίος καλυπτόταν από τη στολή της. Μετά την εισαγωγή, ωστόσο, νέας στολής ο σταυρός της ήταν πλέον ορατός και της ζητήθηκε να τον αφαιρέσει. Η Charlin αιτήθηκε έγκρισης επικαλούμενη την ιδιότητα του σταυρού ως θρησκευτικού συμβόλου, η οποία απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι ο κρεμάμενος σταυρός αποτελεί κίνδυνο για τους ασθενείς. Μετά την άρνηση της Charlin να συμμορφωθεί με την εντολή απομάκρυνσης του σταυρού, μετατέθηκε σε μια μη νοσηλευτική, προσωρινή θέση, η οποία αργότερα καταργήθηκε.

⁷ Σχετικά με την εφαρμογή της θρησκευτικής ελευθερίας του άρθρου 9 της ΕΣΔΑ στο Ηνωμένο Βασίλειο, βλ. *Hill*, The application of the freedom of religion principles of the European Convention on Human Rights in the United Kingdom, σε: *Emilianides* (επιμ.), Religious Freedom in the European Union, 2011, σελ. 381 - 403.

⁸ Για μια στατιστική προσέγγιση της σχετικής με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ νομολογίας, βλ. *Ferrari*, The Strasbourg Court and article 9 of the European Convention of Human Rights: a quantitative analysis of the case law, σε: *Temperman* (επιμ.), The Lautsi Papers: multidisciplinary reflections on religious symbols in the public school classroom, 2012, σελ. 13 - 34.

Η Ladele, τρίτη προσφεύγουσα, είναι Χριστιανή και εργαζόταν στο δήμο Islington του Λονδίνου ως ληξιαρχος. Μετά την ψήφιση στη Βρετανία του νόμου για την πολιτική ένωση⁹ ομοφυλοφίλων (Civil Partnership Act 2004), όλοι οι ληξιαρχοί της τοπικής αρχής ήταν υποχρεωμένοι να τελούν πολιτικές ενώσεις ομοφυλοφίλων. Η Ladele, ωστόσο, είχε τη χριστιανική αντίληψη ότι οι ενώσεις ατόμων του ίδιου φύλου είναι αντίθετες στο θέλημα του Θεού και για το λόγο αυτό αρνήθηκε να μετέχει στη δημιουργία ενός θεσμού που ισοδυναμεί με γάμο μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου. Εξαιτίας της άρνησής της αυτής, κινήθηκαν πειθαρχικές διαδικασίες εναντίον της για παραβίαση της πολιτικής ίσων ευκαιριών της τοπικής αρχής, που τελικά οδήγησαν στην απόλυσή της.

Ο McFarlane, τέταρτος προσφεύγων, είναι Χριστιανός και εργαζόταν ως σύμβουλος σχέσεων στην ιδιωτική συμβουλευτική εταιρεία Relate. Παρότι αρχικά συμβούλευε ομοφυλόφιλα ζευγάρια, αν και με απροθυμία, καθώς ήταν για θρησκευτικούς λόγους αντίθετος στην ομοφυλοφιλία, όταν μετεκπαιδεύτηκε στη συμβουλευτική επί ψυχοσεξουαλικών ζητημάτων, αρνήθηκε να παρέχει αντίστοιχες συμβουλευτικές υπηρεσίες σε ομοφυλόφιλα ζευγάρια. Η άρνησή του αυτή ερχόταν σε αντίθεση με τον κώδικα δεοντολογίας και ορθής πρακτικής της εργοδότης εταιρείας, η οποία επεδίωξε τη συμμόρφωσή του μέσω πειθαρχικών διαδικασιών. Η μη συμμόρφωση του McFarlane οδήγησε, τελικώς, στην απόλυσή του.

Συνολικά, οι τέσσερις προσφεύγοντες απευθύνθηκαν στο ΕΔΔΑ, διαμαρτυρόμενοι για παραβίαση της κατ' άρθρο 9 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (στο εξής: ΕΣΔΑ ή Σύμβαση) θρησκευτικής τους ελευθερίας (στο εξής: άρθρο 9) και για διακρίσεις εις βάρος τους κατά παράβαση του άρθρου 14 της ΕΣΔΑ (στο εξής: άρθρο 14).

Το Τέταρτο Τμήμα του Δικαστηρίου του ΕΔΔΑ (στο εξής: Δικαστήριο) έκρινε πως υπήρξε παραβίαση της θρησκευτικής ελευθερίας (άρθρο 9) μόνο σε σχέση με την πρώτη προσφεύγουσα και απέρριψε τις αντίστοιχες αιτιάσεις των υπολοίπων τριών προσφευγόντων. Με δεδομένο ότι στις 27 Μαΐου 2013 απορρίφθηκαν οι αιτήσεις των τριών μη δικαιωμένων προσφευγόντων για παραπομπή της υπόθεσης ενώπιον του Τμήματος Ευρείας Σύθεσης, η απόφαση του Τέταρτου Τμήματος κατέστη οριστική σύμφωνα με το άρθρο 44 § 2 της ΕΣΔΑ.

3. Το νομικό πλαίσιο της απόφασης

α. Τα δύο στάδια ελέγχου στα πλαίσια του άρθρου 9

Καταρχάς, το Δικαστήριο προέβη σε σαφή διαχωρισμό των διαφορετικών πτυχών της θρησκευτικής ελευθερίας του άρθρου 9 και της προστασίας που αυτές απολαμβάνουν: η πρώτη πτυχή του δικαιώματος που αφορά στην επιλογή και στην αλλαγή οποιασδήποτε θρησκείας (άρθρ. 9 § 1 εδ. α) είναι απόλυτη και ανεπιφύλακτη· αντίθετα, η δεύτερη πτυχή του δικαιώματος που αφορά στην ελευθερία εκδήλωσης των θρησκευτικών πεποιθήσεων (άρθρ. 9 § 1 εδ. β) μπορεί να έχει επιπτώσεις σε δικαιώματα άλλων και για το λόγο αυτό υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 9 § 2¹⁰. Συνεπώς, ο έλεγχος για τυχόν προσβολή της ελευθερίας εκδήλωσης θρησκευτικών πεποιθήσεων περνάει από δύο στάδια: στο πρώτο στάδιο ελέγχεται εάν υπήρξε παρέμβαση στην ελευθερία εκδήλωσης των θρησκευτικών πεποιθήσεων, όπως αυτή κατοχυρώνεται στο άρθρο 9 § 1 και εφόσον

⁹ Για την επιλογή του συγκεκριμένου όρου βλ. παραπάνω υποσημ. 1.

¹⁰ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 80.

αυτή καταφαθεί, ελέγχεται στο δεύτερο στάδιο η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας. Στα πλαίσια του πρώτου σταδίου ελέγχου, το Δικαστήριο αποσαφήνισε τρία επιμέρους στοιχεία:

i. Δεν κρίνεται η νομιμότητα των θρησκευτικών πεποιθήσεων

Αρχικά, το Δικαστήριο επαναβεβαίωσε τη νομολογία του σύμφωνα με την οποία, για να ενταχθεί μια άποψη ή πράξη στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 9 § 1 και να απολαύσει την προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας, πρέπει να συγκεντρώνει ένα ορισμένο επίπεδο πειστικότητας, σοβαρότητας, συνοχής και σημασίας¹¹. Εφόσον η προϋπόθεση αυτή πληρούται, το κράτος οφείλει να απέχει από κάθε αξιολόγηση της νομιμότητας των θρησκευτικών πεποιθήσεων ή των τρόπων με τους οποίους αυτές εκφράζονται¹². Με τον τρόπο αυτό το Δικαστήριο επανέλαβε με σαφήνεια πως δογματικής φύσης ζητήματα και αρχές εκπίπτουν οποιουδήποτε δικαστικού ελέγχου νομιμότητας. Σχετική με το ζήτημα αυτό και συνεπώς ευκαιρία για άμεση εφαρμογή αυτή της θέσης του Δικαστηρίου είναι η εκκρεμούσα ενώπιον του υπόθεση *Εκκλησία του Ιησού Χριστού των Αγίων των Τελευταίων Ημερών κατά Ηνωμένου Βασιλείου*¹³, όπου σε ναό της προσφεύγουσας θρησκευτικής οργάνωσης δεν δόθηκε η φορολογική απαλλαγή που δίνεται συνήθως σε τόπους λατρείας, με την αιτιολογία ότι ο ναός είναι ανοιχτός για λατρεία μόνο σε άξια μέλη της Εκκλησίας και όχι στο ευρύ κοινό. Αναμένεται, λοιπόν, η κρίση του Δικαστηρίου επί της σύνδεσης προϋποθέσεων χορήγησης φοροαπαλλαγής με την αξιολόγηση δογματικών αρχών μιας θρησκευτικής οργάνωσης.

ii. Δεν απαιτείται η ύπαρξη ρητής θρησκευτικής υποχρέωσης

Στη συνέχεια, το Δικαστήριο πέρασε στη θεωρητική διασαφήνιση της έννοιας της «εκδήλωσης» θρησκευτικών πεποιθήσεων. Αρχικά, επεσήμανε ότι δεν χαρακτηρίζεται κάθε πράξη η οποία κατά κάποιον τρόπο εμπνέεται, υποκινείται ή επηρεάζεται από τη θρησκευτική πίστη κάποιου ως «εκδήλωση» πίστης¹⁴. Προκειμένου να δοθεί ο χαρακτηρισμός αυτός πρέπει να διαπιστωθεί άμεση σύνδεση μεταξύ της θρησκευτικής πεποίθησης και της υπό κρίση πράξης¹⁵. Κατά το Δικαστήριο, το στοιχείο αυτό πληρούται σε δύο κατηγορίες περιπτώσεων: πρώτον, όταν πρόκειται για γενικά αναγνωρισμένη πράξη λατρείας που αποτελεί μέρος της άσκησης θρησκευτικού καθήκοντος και δεύτερον, όταν τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά αποδεικνύουν την ύπαρξη επαρκώς στενού και άμεσου δεσμού μεταξύ της πράξης και της πίστης¹⁶.

Ως παραδείγματα της πρώτης κατηγορίας περιπτώσεων μπορούν να αναφερθούν ενδεικτικά, η υποχρέωση των μουσουλμάνων γυναικών να φορούν μαντήλα και των οπαδών του Σιχισμού να φορούν το kara (σιδερένιο βραχιόλι) ή να φέρουν πάνω τους το kirpan (μικρό τελετουργικό ξίφος). Μια επισκόπηση της νομοθεσίας και της νομολογίας σε εθνικό ευρωπαϊκό επίπεδο, αποδεικνύει πως τα θρησκευτικά αυτά σύμβολα, εξαιτίας της αναγνώρισής τους ως παραμέτρων μιας θρησκευτικής υποχρέωσης, απολαμβάνουν

¹¹ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 81.

¹² *Ibid.*

¹³ Αρ.πρ. 7552/09, κοινοποιήθηκε στην κυβέρνηση στις 26 Απριλίου 2011.

¹⁴ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 82.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

εξαιρετικής και αυξημένης έννομης προστασίας. Αντιθέτως, σε περιπτώσεις της δεύτερης κατηγορίας, παρότι δεν αμφισβητείται η θρησκευτική προέλευση των πράξεων, η έλλειψη σχετικής θρησκευτικής υποχρέωσης οδηγεί στη μη υπαγωγή τους στην έννοια της «εκδήλωσης» θρησκευτικών πεποιθήσεων. Σε αυτή ακριβώς τη διαφοροποίηση στηρίχθηκε το σκεπτικό των αποφάσεων των βρετανικών δικαστηρίων και οι ισχυρισμοί της βρετανικής κυβέρνησης ενώπιον του ΕΔΔΑ στις υποθέσεις *Eweida και Ladele*¹⁷, με αποτέλεσμα η επιλογή των προσφευγουσών χριστιανών να φορούν ένα σταυρό, να αξιολογείται ως προσωπική επιλογή και ο σταυρός να αντιμετωπίζεται ως ένα κοινό κόσμημα¹⁸.

Σε σχέση με τη δεύτερη κατηγορία περιπτώσεων, τόσο η πλειοψηφία¹⁹ του Δικαστηρίου, όσο και το πρώτο ζεύγος μειοψηφούντων δικαστών²⁰ διευκρίνισαν πως, εφόσον υπάρχει στενός και άμεσος σύνδεσμος μεταξύ μιας πράξης και των υποκείμενων θρησκευτικών πεποιθήσεων, ο επικαλούμενος την ελευθερία εκδήλωσης της θρησκείας δεν υποχρεούται να αποδείξει ότι έπραξε προς εκπλήρωση ενός θρησκευτικού του καθήκοντος. Συνεπώς, στις υποθέσεις *Eweida και Ladele* το Δικαστήριο ομόφωνα και χωρίς απαίτηση απόδειξης από τις προσφεύγουσες, αναγνώρισε την ύπαρξη άμεση και στενού δεσμού μεταξύ της χριστιανικής πίστης και της ορατής χρήσης του σταυρού.

Η ευρεία αυτή ερμηνεία της έννοιας της εκδήλωσης θρησκευτικών πεποιθήσεων του άρθρου 9 § 1 αξιολογείται θετικά, καθώς πέραν του ότι πολλαπλασιάζει τους φορείς του εν λόγω δικαιώματος, δεν εξαρτά την απόλαυσή του από το χαρακτηρισμό μια πράξης σχετιζόμενης με την πίστη ως υποχρεωτικής ή εθελοντικής, διάκριση, που δεν είναι πάντοτε δογματικά σαφής και που στην πραγματικότητα εξαρτάται από το βαθμό τήρησης συγκεκριμένων θρησκευτικών επιταγών από τους πιστούς.

iii. Η δυνατότητα παραίτησης δεν αποκλείει την παρέμβαση στη θρησκευτική ελευθερία

Το επόμενο βήμα του δικανικού συλλογισμού αποτελεί αναμφίβολα ένα από τα σημαντικότερα σημεία της απόφασης *Eweida και άλλοι*, καθώς σηματοδοτεί σημαντική στροφή της νομολογίας του Δικαστηρίου. Σε παλαιότερες αποφάσεις του, το Δικαστήριο έχει ισχυριστεί πως σε περιπτώσεις σύγκρουσης των θρησκευτικών με τις εργασιακές υποχρεώσεις ενός ατόμου, δεν στοιχειοθετείται παρέμβαση στη θρησκευτική ελευθερία, όταν ο εργαζόμενος μπορεί να αποφύγει τον περιορισμό που του επιβάλλεται μέσω, για παράδειγμα, της παραίτησής του²¹. Πρόκειται για τον ονομαζόμενο στη θεωρία κανόνα της «συγκεκριμένης περίπτωσης» („specific situation“ rule)²² ή της «μη παρέμβασης»

¹⁷ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 58.

¹⁸ Για κριτική επί της απόφασης του Εφετείου (Court of Appeal), βλ. *Hatzis*, Personal religious beliefs in the workplace: how not to define indirect discrimination, *Modern Law Review* 2011, 287-305.

¹⁹ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 82.

²⁰ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), μειοψηφούσα γνώμη των δικαστών Bratza και David Thor Björgvinsson, παρ. 2 (α).

²¹ Για ενδεικτικές σχετικές αποφάσεις, βλ. *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 46 και 83. Ορώμενη υπό το πρίσμα αυτής της νομολογίας, κρίνεται στρατηγικά ορθή η επιλογή της προσφεύγουσας Ladele να επικαλεστεί το άρθρο 9 αποκλειστικά σε συνδυασμό με το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ.

²² Βλ. για την έννοια του “specific situation” rule, *Sandberg*, *Law and Religion*, 2011, σελ. 84 επ.

(„non-interference“ doctrine)²³, με βάση τον οποίο, η απόλαυση των απορρεόντων από το άρθρο 9 δικαιωμάτων επηρεάζεται από τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υπόθεσης και ειδικότερα, από την εθελοντική υπαγωγή ενός ατόμου σε ένα σύστημα κανόνων, συνήθως μέσω της σύναψης μιας σύμβασης. Μετά την υπαγωγή του ατόμου σ' αυτή την κατάσταση και δεδομένης της δυνατότητας της ανά πάσα στιγμή συμβατικής του αποχώρησης, σε περιπτώσεις περιορισμού της θρησκευτικής ελευθερίας μέσω των συμβατικών υποχρεώσεων, δεν γινόταν δεκτή από το Δικαστήριο η αιτίαση περί παρέμβασης στη θρησκευτική ελευθερία. Η προσέγγιση αυτή είχε υιοθετηθεί και σε εθνικό επίπεδο, όπως αποδείχθηκε εν προκειμένω και από το προβληθέν επιχείρημα της βρετανικής κυβέρνησης, ότι δεν στοιχειοθετείται προσβολή της ελευθερίας εκδήλωσης θρησκευτικών πεποιθήσεων, καθώς «καθένας εκ των παρόντων προσφευγόντων ήταν ελεύθερος να αναζητήσει εργασία κάπου αλλού»²⁴. Συνέπεια αυτής της νομολογιακής προσέγγισης ήταν η περιορισμένη εφαρμογή του άρθρου 9 στην εργασιακή σφαίρα του ατόμου.

Στην απόφαση *Eweida και άλλοι*, ωστόσο, το Δικαστήριο, παρότι έκανε αναφορά σε αυτή την παλαιότερη, σχετική με το άρθρο 9 νομολογία²⁵, αποφάσισε να μην την ακολουθήσει βάσει ενός συστημικού επιχειρήματος: δεδομένης της μη εφαρμογής αυτού του κανόνα σε αντίστοιχες περιπτώσεις σύγκρουσης εργασιακών υποχρεώσεων με το δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής (άρθρο 8 ΕΣΔΑ), με την ελευθερία της έκφρασης (άρθρο 10 ΕΣΔΑ) ή με το δικαίωμα στη μη ένταξη σε συνδικαλιστική οργάνωση (άρθρο 11 ΕΣΔΑ), τυχόν υιοθέτησή του στην περίπτωση της θρησκευτικής ελευθερίας θα σηματοδοτούσε την αξιολόγησή της ως υποδεέστερου δικαιώματος²⁶. Αυτό δεν συμβαδίζει με τη σημασία της σε μια δημοκρατική κοινωνία και για το λόγο αυτό το Δικαστήριο αποφάνθηκε πως η δυνατότητα αλλαγής της εργασίας δεν αποκλείει εξαρχής την παρέμβαση στη θρησκευτική ελευθερία του εργαζομένου, αλλά πρέπει να συνεκτιμάται κατά τον έλεγχο της αναλογικότητας της παρέμβασης²⁷.

Η συγκεκριμένη θέση του Δικαστηρίου είναι επιδοκιμαστέα, καθώς, ιδίως ενόψει των μεσούσης της οικονομικής κρίσης αυξημένων δεικτών ανεργίας, η αξιολόγηση της δυνατότητας εύρεσης άλλης εργασίας ως μέσου αποφυγής της σύγκρουσης μεταξύ θρησκευτικών και εργασιακών υποχρεώσεων μοιάζει μη ρεαλιστική και ως εκ τούτου υπερβολικά σκληρή για τον εργαζόμενο. Παρότι η μεταστροφή της στάσης του Δικαστηρίου δεν αποδίδεται ρητά στις παρούσες οικονομικές συνθήκες, η προσαρμογή της ερμηνείας του άρθρου 9 στα σημερινά δεδομένα επιβεβαιώνει το χαρακτηρισμό της Σύμβασης ως «ζωντανού εργαλείου» (“living instrument”)²⁸ προστασίας των δικαιωμάτων, που «πρέπει να ερμηνεύεται υπό το φως των σημερινών συνθηκών»²⁹ και

²³ Βλ. την κριτική προσέγγιση της θεωρίας της μη παρέμβασης („non-interference“ doctrine) του *Dingemans*, *The need for a principled approach to religious freedoms*, *Ecc LJ* 2010, 371 - 378.

²⁴ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 59.

²⁵ Πρβλ. τη ρητή αποδοκιμασία της εν λόγω νομολογίας στη μειοψηφούσα γνώμη των δικαστών *Bratza* και *David Thor Björgvinsson*, παρ. 2 (β).

²⁶ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 83 και με μεγαλύτερη σαφήνεια σε μειοψηφούσα γνώμη των δικαστών *Bratza* και *David Thor Björgvinsson*, παρ. 2 (β).

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Βλ. σχετικά *Mahoney*, *The European Convention on Human Rights as a living instrument*, *Bull. dr. h.* 2005, 106 - 111.

²⁹ Βλ. την πρώτη απόφαση του ΕΔΔΑ που έκανε αναφορά στη θεωρία του “living instrument”, *Tyrer κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, αρ. πρ. 5856/72, 25.04.1978, παρ. 31.

«απαιτεί μια δυναμική και εξελικτική προσέγγιση που καθιστά τα δικαιώματα πρακτικά και αποτελεσματικά και όχι θεωρητικά και απατηλά»³⁰.

Επίσης, θετικά κρίνεται η αποδοκιμασία από το Δικαστήριο της επί της αρχής ιεράρχησης των δικαιωμάτων της Σύμβασης³¹, καθώς πέραν της προφανούς μειονεκτικής μεταχείρισης των αξιολογηθέντων ως υποδεέστερων δικαιωμάτων, εν προκειμένω της θρησκευτικής ελευθερίας, αφαιρείται η δυνατότητα συνεκτίμησης και διαφορετικής αξιολόγησης των εκάστοτε ειδοποιών στοιχείων μιας υπόθεσης. Πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, πως η συγκεκριμένη προσέγγιση, παρότι είναι ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους, δεν εξασφαλίζει απαραίτητα τη δικαίωσή τους, καθώς δεν εξαλείφει, αλλά απλώς μεταθέτει τη σχετική επιχειρηματολογία σε επόμενο στάδιο ελέγχου: η οικειοθελής σύναψη της σύμβασης εργασίας και η επακόλουθη δυνατότητα παραίτησης δεν εξετάζονται ως λόγοι αποκλεισμού της παρέμβασης στο δικαίωμα εκδήλωσης θρησκευτικών πεποιθήσεων κατ' άρθρο 9 § 1, αλλά συνεκτιμώνται κατά τον έλεγχο της αναλογικότητας της παρέμβασης κατ' άρθρο 9 § 2³², όπου δεν αποκλείεται να αποτελέσουν καθοριστικό παράγοντα υπέρ της κατάφασης της αναλογικότητας.

Με τις διευκρινίσεις του επί των τριών παραπάνω στοιχείων, το Δικαστήριο διασαφήνισε το προστατευτικό πεδίο της ελευθερίας εκδήλωσης θρησκευτικών πεποιθήσεων του άρθρου 9 § 1 και τις περιπτώσεις παρέμβασης σε αυτό. Εφόσον καταφαθεί, λοιπόν, η εφαρμογή της πρώτης παραγράφου του άρθρου 9, έπεται το *δεύτερο* στάδιο ελέγχου, το οποίο αφορά στον έλεγχο της αναλογικότητας του επιβληθέντος περιορισμού κατά το άρθρο 9 § 2.

Σε ό,τι αφορά στο *δεύτερο* στάδιο ελέγχου, το Δικαστήριο τόνισε το περιθώριο εκτίμησης των κρατών στην επιλογή των μέσων και του βαθμού παρέμβασης στη θρησκευτική ελευθερία, διευκρινίζοντας πως ο έλεγχος του άρθρου 9 § 2 έπεται της εθνικής επιλογής και αφορά στην τήρηση μέσω αυτής ενός θεμιτού σκοπού και της αρχής της αναλογικότητας³³. Στο σημείο αυτό, το Δικαστήριο διαχώρισε τις εκδικαζόμενες υποθέσεις με κριτήριο τους φερόμενους ως προσβολείς της θρησκευτικής ελευθερίας: στις υποθέσεις *Charlin* και *Ladele*, όπου οι περιορισμοί επιβλήθηκαν από κρατικές υπηρεσίες (δημόσιο νοσοκομείο και δήμος αντίστοιχα) τυχόν ευθύνη του κράτους θα αναζητηθεί στα πλαίσια της αρνητικής υποχρέωσής του για αποχή από προσβολή των δικαιωμάτων της Σύμβασης· αντίθετα, στις υποθέσεις *Eweida* και *McFarlane*, όπου οι περιορισμοί επιβλήθηκαν από ιδιωτικές επιχειρήσεις (*British Airways* και *Relate* αντίστοιχα) και άρα δεν είναι άμεσα καταλογιστέοι στο κράτος, η ευθύνη του τελευταίου θα κριθεί στα πλαίσια των θετικών του υποχρεώσεων για εξασφάλιση της απόλαυσης των δικαιωμάτων της Σύμβασης³⁴. Το Δικαστήριο επιφυλάχθηκε ως προς τον ορισμό της διαχωριστικής γραμμής μεταξύ αρνητικών και θετικών υποχρεώσεων του κράτους στο πλαίσιο της Σύμβασης, λέγοντας πως και στις δύο περιπτώσεις το κράτος οφείλει να βρει

³⁰ Βλ. μειοψηφούσα γνώμη σε *Scoppola κατά Ιταλίας* (αρ. 2) [ΤΕΣ] αρ. πρ. 10249/03, 17.09.2009.

³¹ Πρβλ. τη θεωρία του Supreme Court περί „preferred freedoms“. Βλ. σχετικά, *The Oxford Companion to the Supreme Court of the United States*, "Preferred Freedoms Doctrine", OUP 2005, προσβάσιμο στη διεύθυνση <<http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780195176612.001.0001/acref-9780195176612-e-0959>>.

³² Όπως συνέβη εν προκειμένω στην υπόθεση *McFarlane*, *Eweida* και άλλοι κατά *Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 109.

³³ *Eweida* και άλλοι κατά *Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 84.

³⁴ *Ibid.*

μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ των αντιτιθέμενων συμφερόντων³⁵. Δεδομένης της εξάρτησης της διαπίστωσης περί της τήρησης ή μη του περιθωρίου εκτίμησης και της αρχής της αναλογικότητας από τα υποκειμενικά χαρακτηριστικά της κάθε υπόθεσης, κρίνεται σκόπιμος ο ειδικότερος σχολιασμός της σχετικής θέσης του Δικαστηρίου μετά την παράθεση της κρίσης του επί των συγκεκριμένων υποθέσεων.

4. Η κρίση του Δικαστηρίου επί των συγκεκριμένων υποθέσεων

α. Το πρώτο ζεύγος υποθέσεων

Με πλειοψηφία πέντε έναντι δύο δικαστών, το Δικαστήριο έκρινε πως στην υπόθεση *Eweida*, έπρεπε να σταθμιστεί το δικαίωμα της προσφεύγουσας να εκδηλώνει τις θρησκευτικές της πεποιθήσεις, φορώντας ορατά το σταυρό της στο χώρο εργασίας της, με το συμφέρον της εργοδότης *British Airways*, να προβάλλει συγκεκριμένη εταιρική εικόνα, επιβάλλοντας συγκεκριμένους κανόνες ενδυμασίας στους εργαζομένους της. Το Δικαστήριο, ενώ αναγνώρισε πως ο στόχος της εταιρείας ήταν θεμιτός, έκρινε πως τα εθνικά δικαστήρια του «απέδωσαν υπερβολική βαρύτητα»³⁶. Ο σταυρός της *Eweida* ήταν διακριτικός και δεν αρκούσε για να αποσπάσει την προσοχή των επιβατών από τη συνολικά ομοιόμορφη και επαγγελματική εμφάνιση των υπαλλήλων της *British Airways*³⁷. Επιπλέον, το γεγονός ότι η εταιρεία τροποποίησε τον κώδικα ενιαίας ενδυμασίας για να επιτρέψει την ορατή χρήση θρησκευτικών συμβόλων απέδειξε ότι η προηγούμενη απαγόρευση δεν ήταν αποφασιστικής σημασίας³⁸. Συνεπώς, οι βρετανικές αρχές απέτυχαν να προστατεύσουν επαρκώς το δικαίωμα της *Eweida* να εκδηλώνει τη θρησκεία της (άρθρο 9). Μετά από αυτή τη διαπίστωση, το Δικαστήριο δεν έκρινε απαραίτητη την εξέταση του ισχυρισμού της προσφεύγουσας περί παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων (άρθρο 14).

Αντίθετα, στη δεύτερη υπόθεση εργαζομένης που της απαγορεύτηκε να φορά το σταυρό της στο χώρο εργασίας, το Δικαστήριο έκρινε ομόφωνα ότι δεν στοιχειοθετείται παραβίαση της θρησκευτικής ελευθερίας (άρθρο 9) αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με την απαγόρευση διακρίσεων (άρθρο 14). Κατά την κρίση του Δικαστηρίου, ειδοποιός διαφορά εν προκειμένω είναι ο λόγος της απαγόρευσης: το νοσοκομείο ζήτησε από την *Charlin* να αφαιρέσει το σταυρό της για λόγους υγείας και ασφάλειας των ασθενών. Το λόγο αυτό το Δικαστήριο τον αξιολόγησε ως μεγαλύτερης βαρύτητας σε σχέση με την προστασία της εταιρικής εικόνας και συνεπώς θεώρησε πως δεν συνιστά δυσανάλογη παρέμβαση στο δικαίωμα της *Charlin* να εκδηλώνει της θρησκεία της κατά το άρθρο 9³⁹. Στο σημείο αυτό, το Δικαστήριο τόνισε το ευρύ περιθώριο εκτίμησης που απολαμβάνουν οι εγχώριες αρχές σχετικά με τη στάθμιση των ανταγωνιστικών συμφερόντων στα πλαίσια του άρθρου 9 § 2, λέγοντας πως οι διευθυντές του νοσοκομείου είναι σε καλύτερη θέση να λαμβάνουν αποφάσεις για την κλινική ασφάλεια από ότι ένα διεθνές δικαστήριο, που δεν έχει καμία άμεση απόδειξη περί του θέματος⁴⁰.

³⁵ *Ibid.* Για την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας σε περιπτώσεις θετικών υποχρεώσεων του κράτους, βλ. *Klatt*, *Positive Obligations under the European Convention on Human Rights*, *ZaōRV* 2011, 691-718.

³⁶ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 94.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 99.

⁴⁰ *Ibid.*

Ερευνητέα είναι η εφαρμογή της κατασκευής του περιθωρίου εκτίμησης στις δύο αυτές υποθέσεις, ιδίως ενόψει των παραπλήσιων πραγματικών περιστατικών σε σχέση με τη συμπεριφορά των αντιτιθέμενων μερών. Καταρχάς, είναι επιδοκιμαστέα η διάκριση στην οποία προέβη το Δικαστήριο σε σχέση με τους λόγους επιβολής της απαγόρευσης της ορατής χρήσης συμβόλων στο χώρο εργασίας, με κριτήριο τη βαρύτητα του επιδιωκόμενου σκοπού. Πράγματι, σε μια αφηρημένη στάθμιση η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των ασθενών ενός νοσοκομείου θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σκοπός μεγαλύτερης βαρύτητας σε σχέση με την διαφύλαξη της εικόνας μιας αεροπορικής εταιρείας. Ωστόσο, η ορθή αυτή θεωρητική διαφοροποίηση, πάσχει εν προκειμένω στην αιτιολογημένη εφαρμογή της. Το Δικαστήριο, πέραν της αναφοράς που έκανε στους ισχυρισμούς των προϊσταμένων της Charlin⁴¹, δεν εξήγησε πειστικά ποιος κίνδυνος ελλοχεύει για την υγεία και την ασφάλεια των ασθενών από το σταυρό της νοσοκόμας τους, ισχυριζόμενο πως, σε κάθε περίπτωση, η εκτίμηση περί ύπαρξης κινδύνου υγείας καλύπτεται από το ευρύ περιθώριο εκτίμησης των εθνικών αρχών, εν προκειμένω της διεύθυνσης του νοσοκομείου, ως ειδικότερων επί του ζητήματος. Το ερώτημα λοιπόν που προκύπτει είναι, γιατί το Δικαστήριο δεν σέβεται το αντίστοιχο περιθώριο εκτίμησης της British Airways και δεν καταλείπει σε εκείνη, ως ειδικότερης σε σχέση με ένα διεθνές δικαστήριο, την κρίση για το τι πλήττει την εταιρική της εικόνα; Αρκεί ο χαρακτηρισμός του σταυρού της Eweida ως «διακριτικού»⁴² για την εξαγωγή του συμπεράσματος ότι δεν κινδυνεύει η αλλοίωση της εικόνας της British Airways; Σε κάθε περίπτωση και ανεξαρτήτως του προκρινόμενου αποτελέσματος, η τεκμηρίωση της διαφορετικής στάσης του Δικαστηρίου στις δύο αυτές περιπτώσεις, σε σχέση με το σεβασμό του περιθωρίου εκτίμησης των εθνικών αρχών δεν εμφανίζεται επαρκώς πειστική. Επιπλέον, τυχόν εδραίωση μιας γενικής επίκλησης της μη αμεσότητας των αποδείξεων και της ακαταλληλότητας του Δικαστηρίου για λήψη αποφάσεων επί συγκεκριμένων κρίσεων, θα αποτελούσε πλήγμα στην αποτελεσματική λειτουργία του.

β. Το δεύτερο ζεύγος υποθέσεων

Στην υπόθεση Ladele το Δικαστήριο έκρινε, με πέντε ψήφους υπέρ και δύο κατά, πως δεν υπήρξε παραβίαση της θρησκευτικής ελευθερίας (άρθρο 9) σε συνδυασμό με την απαγόρευση διακρίσεων (άρθρο 14). Κατά την εξέταση της συνδυαστικής επίκλησης των άρθρων 9 και 14 από τη Ladele, το Δικαστήριο προχώρησε σε τέσσερα στάδια ελέγχου. Πρώτον, διαπίστωσε πως λόγω της υπαγωγής των επίμαχων περιστατικών στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 9, διανοίγεται η δυνατότητα συνδυαστικής εξέτασης του άρθρου 14⁴³. Δεύτερον, συνέκρινε τη Ladele με ένα ληξίαρχο χωρίς αντιρρήσεις θρησκευτικής προέλευσης στις πολιτικές ενώσεις ομοφυλοφίλων και επιβεβαίωσε τον ισχυρισμό της προσφεύγουσας πως ο χαρακτηρισμός όλων των ληξιαρχών ως ληξιαρχών πολιτικών ενώσεων ομοφυλοφίλων, απέβη για εκείνη επιβαρυντικός⁴⁴. Τρίτον, εξέτασε εάν η άρνηση της τοπικής αρχής να προβλέψει εξαιρετική ρύθμιση για τη Ladele,

⁴¹ Βλ. *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 98, «οι προϊστάμενοι της προσφεύγουσας θεώρησαν ότι υπάρχει κίνδυνος ένας διαταραγμένος ασθενής να αρπάξει και να τραβήξει την αλυσίδα, με αποτέλεσμα να τραυματίσει τον εαυτό του ή την προσφεύγουσα ή να ταλαντευτεί ο σταυρός προς τα εμπρός και, για παράδειγμα, να έρθει σε επαφή με μια ανοιχτή πληγή.»

⁴² Βλ. *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 94.

⁴³ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 103.

⁴⁴ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 104.

εξυπηρετούσε ένα θεμιτό σκοπό. Ο επιδιωκόμενος σκοπός της παροχής μιας υπηρεσίας προς όλους, χωρίς την εισαγωγή καμίας διάκρισης, κρίθηκε θεμιτός, καθώς επικροτείται και από προγενέστερη νομολογία του Δικαστηρίου, φιλική προς τα ομοφυλόφιλα ζευγάρια⁴⁵. Τέταρτον, το Δικαστήριο ανακοίνωσε ως επόμενο βήμα την εξέταση της αναλογικότητας των μέσων, στα πλαίσια της οποίας αναγνώρισε πως η απόλυση της Ladele ήταν ιδιαίτερα δυσμενής συνέπεια για εκείνη, κυρίως λαμβανομένης υπόψη της μη προβλεψιμότητας της συγκεκριμένης εξέλιξης, λόγω της μεταγενέστερης σε σχέση με την υπογραφή της σύμβασης εργασίας εισαγωγής της επίμαχης εργασιακής υποχρέωσης⁴⁶. Από την άλλη πλευρά ωστόσο, το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι η τοπική αρχή επιδιώκει την εξασφάλιση δικαιωμάτων άλλων ατόμων, τα οποία προστατεύονται εξίσου από την ΕΣΔΑ⁴⁷. Η στάθμιση μεταξύ των παραπάνω ανταγωνιστικών δικαιωμάτων ανήκει κατά το Δικαστήριο στο ευρύ περιθώριο εκτίμησης των εθνικών αρχών, του οποίου, εν προκειμένω, εκτιμάται πως δεν έγινε υπέρβαση. Στο σημείο αυτό, το Δικαστήριο, αντί να αιτιολογήσει γιατί η συγκεκριμένη επιλογή των εθνικών αρχών κρίνεται σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας, αρκείται στην κατάφαση της τήρησης του περιθωρίου εκτίμησης.

Στην υπόθεση McFarlane το Δικαστήριο έκρινε ομόφωνα ότι δεν καταφάσκει παραβίαση της θρησκευτικής ελευθερίας (άρθρο 9) αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με την απαγόρευση διακρίσεων (άρθρο 14). Το Δικαστήριο ακολούθησε παραπλήσια προσέγγιση με την υπόθεση Ladele, μόνο που το σκεπτικό του αναπτύχθηκε αποκλειστικά στα πλαίσια του άρθρου 9, καθώς το χαρακτήρισε ως την κύρια νόμιμη βάση της αιτίας του McFarlane. Αρχικά, αναγνώρισε πως η άρνηση του McFarlane να συμβουλευτεί ομοφυλόφιλα ζευγάρια, απορρέουσα άμεσα από τη χριστιανική του πίστη, αποτελεί εκδήλωση των θρησκευτικών του πεποιθήσεων, η οποία κατά το άρθρο 9 γεννά θετική υποχρέωση προστασίας του κράτους για εξασφάλιση της πραγματικής απόλαυσης του δικαιώματος⁴⁸. Το Δικαστήριο διέκρινε την ύπαρξη των ίδιων ανταγωνιστικών συμφερόντων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου όπως στην υπόθεση Ladele. Εξετάζοντας την αναλογικότητα των μέσων που χρησιμοποίησε η εργοδότη οργάνωση, το Δικαστήριο έκρινε πως η αυστηρότητα της απόλυσης ως μέσου μετριάζεται από την εθελοντική συμμετοχή του McFarlane στο πρόγραμμα μετεκπαίδευσης στην ψυχοσεξουαλική συμβουλευτική. Ωστόσο, το Δικαστήριο δεν αποφάνθηκε τελικά επί του ζητήματος με βάση την αρχή της αναλογικότητας, αλλά ενέταξε την απόφαση περί εύρεσης ισορροπίας στο περιθώριο εκτίμησης των εθνικών αρχών, το οποίο έκρινε και πάλι πως, εν προκειμένω, δεν ξεπεράστηκε.

Σε ό,τι αφορά σε αυτές τις δύο συναφείς υποθέσεις, αξιοσημείωτο είναι πως το Δικαστήριο παραλείπει να εντοπίσει τις λεπτές διαφοροποιήσεις μεταξύ τους, οι οποίες θα ήταν κρίσιμες κατά τη διαδικασία της στάθμισης των αντιτιθέμενων συμφερόντων. Πιο συγκεκριμένα, ενώ ο McFarlane έπρεπε να γνωρίζει ότι ως σύμβουλος σχέσεων θα καλούνταν να συμβουλευτεί ομοφυλόφιλα ζευγάρια και ότι η διαλογή των πελατών του με βάση τις σεξουαλικές τους προτιμήσεις ήταν αδύνατη, κατά την πρόσληψη της Ladele από το δήμο Islington, ο νόμος περί της πολιτικής ένωσης ομοφυλοφίλων δεν είχε ψηφιστεί ακόμα και συνεπώς η προσφεύγουσα δεν μπορούσε να προβλέψει την

⁴⁵ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 105.

⁴⁶ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ό.π. (υποσημ. 4), παρ. 106.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ *Ibid.*

υποχρέωσή της για τέλεση των συγκεκριμένων ενώσεων. Σε κάθε περίπτωση πάντως, η ανάθεση της συγκεκριμένης εργασιακής υποχρέωσης σε άλλους εργαζομένους πλην της Ladele, δεν θα δημιουργούσε κανένα πρόβλημα στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών του δήμου, όπως αποδεικνύεται άλλωστε και από τους υπόλοιπους δήμους που επέτρεψαν στους αντιτιθέμενους στο θεσμό ληξιαρχούς, να εξαιρεθούν από τη συγκεκριμένη υποχρέωση. Οι σημαντικές αυτές διαφοροποιήσεις εντοπίστηκαν από τη δεύτερη μειοψηφούσα γνώμη των δικαστών Vučinić και De Gaetano⁴⁹, η οποία έκρινε πως στην υπόθεση Ladele υπήρχε παραβίαση του άρθρου 9 σε συνδυασμό με το άρθρο 14. Επιπλέον, ενδιαφέρουσα είναι η προσέγγιση της μειοψηφίας ότι η αντίρρηση της Ladele καλύπτεται από την ελευθερία της συνείδησης του άρθρου 9 § 1, η οποία δεν υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 9 § 2, και όχι από την ελευθερία εκδήλωσης θρησκευτικών πεποιθήσεων, η οποία αφορά μόνο υλικούς τρόπους έκφρασης της πίστης (για παράδειγμα μέσω συγκεκριμένου ρουχισμού, διατροφής κτλ.)⁵⁰. Παρότι η μειοψηφούσα γνώμη συγκεντρώνει εύστοχες παρατηρήσεις σε σχέση με την απόφαση της πλειοψηφίας και αναδεικνύει την απόκρυψη σημαντικών για τη στάθμιση στοιχείων πίσω από την κατασκευή του περιθωρίου εκτίμησης, προκαλεί ιδιαίτερα αρνητική εντύπωση η απόλυτα ιδεολογικά φορτισμένη και εχθρική φρασεολογία της σε σχέση με την ιδέα της ισότητας των ομοφυλοφίλων. Η απόλυση της Ladele περιγράφεται ως «συνδυασμός των πισώπλατων μαχαιρωμάτων των συναδέλφων της και της παρωπιδικής πολιτικής ορθότητας του δήμου Islington (που προτίμησε σαφώς «τα δικαιώματα των ομοφυλοφίλων» έναντι των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου)»⁵¹. Η διατύπωση μιας τέτοιας πρότασης από δικαστές του ΕΔΔΑ ξαφνιάζει, ιδίως αν λάβει κανείς υπόψη την κατά τα άλλα φιλική προς τα δικαιώματα των ομοφυλοφίλων νομολογία του Δικαστηρίου⁵².

5. Συμπέρασμα

Η απόφαση *Eweida και άλλοι* σηματοδοτεί μια θετική εξέλιξη στη νομολογία του ΕΔΔΑ ως προς την ερμηνεία του άρθρου 9, κυρίως διότι εγκαταλείφθηκε η αντίληψη πως η δυνατότητα παραίτησης ενός εργαζομένου ισοδυναμεί με επαρκή προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας στο χώρο εργασίας. Η αλλαγή ωστόσο αυτή, δεν μπόρεσε να επιφέρει θετικά αποτελέσματα για το σύνολο των τεσσάρων προσφευγόντων, καθώς το Δικαστήριο επέλεξε στις υποθέσεις *Chaplin*, *Ladele* και *McFarlane* να καλυφθεί πίσω από την κατασκευή του περιθωρίου εκτίμησης και να μην προβεί σε ενδελεχή έλεγχο αναλογικότητας των επιβληθέντων περιορισμών.

Αξιοσημείωτο είναι εξάλλου ότι στην περίπτωση της μόνης δικαιωθείσας *Eweida* είχε προηγηθεί η «δικαίωση» της προσφεύγουσας από την κοινή γνώμη, η οποία άλλωστε εκφράστηκε και από τον εξαναγκασμό της *British Airways* να αλλάξει τους

⁴⁹ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, όπ. (υποσημ. 4), μειοψηφούσα γνώμη των δικαστών Vučinić και De Gaetano.

⁵⁰ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, όπ. (υποσημ. 4), μειοψηφούσα γνώμη των δικαστών Vučinić και De Gaetano, παρ. 2 επ.

⁵¹ *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, όπ. (υποσημ. 4), μειοψηφούσα γνώμη των δικαστών Vučinić και De Gaetano, παρ. 5.

⁵² Βλ. ενδεικτικά, *Schalk και Kopf κατά Αυστρίας* αρ. πρ. 30141/04, 24.06.2010, *Karner κατά Αυστρίας*, αρ. πρ. 40016/98, 24.07.2003, *Smith και Grady κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, αρ. πρ. 33985/96 και 33986/96, 25.07.2000.

ενδυματολογικούς της κανόνες. Βέβαια, η αλλαγή της στάσης της British Airways ενώ ενώπιον του Εφετείου (Court of Appeal) αξιολογήθηκε θετικά⁵³, στη δικανική επιχειρηματολογία του Δικαστηρίου χρησιμοποιήθηκε εις βάρος της εταιρείας, καθώς αξιολογήθηκε ως απόδειξη της ελάχιστονης σημασίας του συγκεκριμένου κανόνα για την εικόνα της εταιρείας. Δεδομένης της συγκεκριμένης κρίσης του Δικαστηρίου για το μόνο από τους τέσσερις εργοδότες που υποχώρησε σε σχέση με τις αρχικές του απαιτήσεις, αναρωτιέται κανείς εάν σε ανάλογες, μελλοντικές περιπτώσεις οι εργοδότες θα τολμήσουν ένα συμβιβασμό ή θα τον αποφύγουν για να μην χρησιμοποιηθεί εναντίον τους σε ενδεχόμενη δικαστική διαμάχη. Σε κάθε περίπτωση, η υπόθεση της Eweida παρουσιάζει συγκεκριμένες ιδιαιτερότητες (επικριτική στάση της κοινής γνώμης, έμμεση παραδοχή του σφάλματος από την εταιρεία), που καθόρισαν την απόφαση του Δικαστηρίου και που καθιστούν την εξαγωγή ενός γενικού συμπεράσματος για την ενδεχόμενη στάση του Δικαστηρίου σε παρόμοιες μελλοντικές υποθέσεις, επισφαλή.

Συνεπώς, το Δικαστήριο δεν κατάφερε να διαγράψει ένα σαφές μοντέλο συνύπαρξης υλικών και συνειδησιακών εκδηλώσεων των θρησκευόμενων εργαζομένων με ένα εργασιακό περιβάλλον θρησκευτικής ουδετερότητας και ισότητας. Το γεγονός αυτό είναι βέβαια αναμενόμενο, καθώς δεν πρέπει να υπερτιμάται ο ρόλος του Δικαστηρίου ως προς την απάντηση σε τέτοια ερωτήματα, δεδομένης της δυσκολίας επίτευξης ομοφωνίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο για αμφιλεγόμενα και κοινωνικώς εξελισσόμενα ζητήματα, όπως η συνάρθρωση θρησκευτικών συμβόλων και χώρου εργασίας ή θρησκευτικών αντιρρήσεων και σεβασμού της ομοφυλοφιλίας. Σε κάθε περίπτωση είναι βέβαιο πως η απόφαση *Eweida και άλλοι* θα αποτελεί νομολογιακό σημείο αναφοράς για επόμενες σχετικές με τη θρησκευτική ελευθερία υποθέσεις.

⁵³ Βλ. *Eweida και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, όπ. (υποσημ. 4), παρ. 93, «το θέμα αντιμετωπίστηκε με ευσυνειδησία από την British Airways».