

**Eweida és társai Egyesült Királyság elleni ügye
(48420/10, 59842/10, 51671/10 és 36516/10. számú ügyek)¹**

- 1 A kérelmezők, Naida Eweida, Shirley Chaplin, Lilian Ladele és Gary McFarlane.
- 2 Az első és második kérelmező hiszi, hogy a kereszt látható viselése fontos része hitük megvallásának.
- 3 Az **első kérelmező** részmunkaidősként 1999-től a British Airways „check-in” részlegén dolgozott, és köteles volt egyenruhát viselni. A British Airways formaruházati szabályzata előírta, hogy a nőknek magas nyakú pulóvert és selyemsálat kell viselniük, látható ékszer nélkül. Minden olyan dolgot, amelyet a személyzet tagjának vallási okokból viselnie kellett, az egyenruhával el kellett fedni, vagy ha ez nem volt lehetséges, engedélyeztetni kellett. Az első kérelmező 2006 májusáig a nyakában egy láncon egy kis ezüst keresztet hordott, amelyet a ruhája alá rejtett. Hite melletti elköteleződése jeleként ekkor döntötte el, hogy nyíltan viseli a keresztet. 2006 szeptemberében fizetés nélküli szabadságra küldték egészen addig, amíg nem lesz hajlandó betartani az öltözködési előírásokat. 2006 októberében egy adminisztratív munkát ajánlottak fel számára, ahol nem kell egyenruhát hordania vagy ügyfelekkel találkoznia, amelyet azonban visszautasított. Végül 2007 februárjában tért vissza munkába, amikor a vallási és jótékonyági jelképek engedélyezése irányába mozdult el a British Airways öltözködési politikája, és közvetlenül engedélyezték a kereszt és a Dávid-csillag viselését.
- 4 A **második kérelmező** szakápolónőként dolgozott a Royal Devon és Exeter NHS Foundation Trust-ban 1989 áprilisától egészen 2010 júliusáig. A kérdéses időszakban a gerontológiai osztályon dolgozott. 2007 júniusában – amikor a V-nyakkivágású egyenruhák bevezetésre kerültek – az igazgatója megkérte, hogy távolítsa el a láncon hordott feszületét a nyakából. A kérelmező engedélyt kért ahhoz, hogy továbbra is viselhesse a feszületet, amelyet elutasítottak azon az alapon, hogy sérülést okozhat, ha egy beteg meghúzza vagy ha például egy nyílt sebbel érintkezik. 2009 novemberében egy nem ápolónői ideiglenes állásba helyezték át, amely 2010 júliusában megszűnt.
- 5 Mindkét kérelmező keresetet nyújtott be a Munkaügyi Bírósághoz sérelmezve különösen, hogy vallási alapon hátrányosan különböztették meg őket. A bíróság az első kérelmező keresetét elutasította úgy ítélve, hogy a kereszt látható viselését a keresztény hit nem követeli meg, az a kérelmező saját választása volt, és elmulasztotta kimutatni, hogy a British Airways egyenruha szabályzata a keresztényeket általában hátrányba hozta. A Fellebbviteli Bíróság elutasította fellebbezését, a Legfelsőbb Bíróság pedig 2010 májusában nem engedett számára fellebbezést. A második kérelmező keresetét ugyancsak elutasították 2010 májusában. A bíróság úgy ítélte, hogy a kórház álláspontja egészségügyi és biztonsági indokokon alapult és nincs bizonyíték arra, hogy a kérelmezőn kívül mást is különleges hátrányba hozott volna. Az első kérelmező ügyében hozott fellebbviteli bírósági határozatból adódóan a második kérelmező azt a tanácsot kapta, hogy a fellebbezésnek esélye sincs a sikerre.
- 6 A harmadik és negyedik kérelmező keresztények, akik hiszik, hogy a homoszexuális kapcsolat ellentétes az Isten törvényével, és hitükkel összeegyeztethetetlen, hogy bármit tegyenek, ami a homoszexualitást elnézi.
- 7 A **harmadik kérelmező** anyakönyvvezető volt London Islington kerületében 1992-től 2009-ig. Amikor az Élettársi kapcsolatról szóló törvény 2005 decemberében hatályba lépett, a munkáltatója arról tájékoztatta, hogy ezt követően köteles hivatalos személyként közreműködni

¹ Az ítélet 2013. május 27-én vált véglegessé.

homoszexuális párok ünnepélyes összedadásánál. Amikor a harmadik kérelmező megtagadta a munkaszerződés-módosítás aláírását, fegyelmi eljárást indítottak ellene 2007 májusában, amely arra a következtetésre jutott, hogy ha elmulasztja a kötelességei közé foglalni az élettársak összedadását, megsérti az Islingtoni Tanács egyenlőségi és különbözőségi politikáját, és az ő munkaviszonyát meg lehet szüntetni.

- 8 A **negyedik kérelmező** 2003 májusától 2008 márciusáig tanácsadóként dolgozott a Relate-nél. 2007-ben kezdte el posztgraduális tanulmányait pszicho-szexuális terápiából, amely különösen a szexuális diszfunkciókkal foglalkozik, és a párok szexuális aktivitásának növelését célozza a kapcsolat egészének javítása révén. A negyedik kérelmező 2007 végére felettese és a többi terepauta felé kifejezte aggályát, hogy vallási meggyőződése és az azonos nemű párokkal kapcsolatos munkája összeütközésben állnak. 2008 januárjában fegyelmi vizsgálatot indítottak ellene. 2008 márciusában a kérelmezőt elbocsátották összességében nagyfokú kötelességmulasztás miatt azon az alapon, hogy azt állította: elfogadja a Relate Egyenlő Lehetőségek Politikáját és tanácsadást biztosít az azonos nemű párok részére, anélkül hogy szándéka lett volna így tenni. A negyedik kérelmező fellebbezését elutasították.
- 9 Mindkét kérelmező keresetet nyújtott be a Munkaügyi Bírósághoz vallási alapú hátrányos megkülönböztetés miatt; a negyedik kérelmező arra is hivatkozott, hogy tisztességtelenül és tévesen bocsájtották el. Másodfokon mindkét kérelmet elutasították azon az alapon, hogy munkáltatójuk nemcsak azt jogosult megkövetelni tőlük, hogy teljesítsék kötelezettségeiket, hanem arra is, hogy elutasítsa olyan nézetek befogadását, amelyek ellentmondanak alapvető, kinyilvánított elveiknek, még inkább akkor, amikor ezeket az alapelveket a törvény teszi kötelezővé, nevezetesen a 2007. évi Esélyegyenlőségi Törvény. Végül a Legfelsőbb Bíróság harmadik kérelmező számára 2010 márciusában nem engedte meg a további fellebbezést és 2010 áprilisában a negyedik kérelmezőnek sem engedték meg, hogy fellebbezzon a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság ítélete ellen, minthogy nem volt valós esélye a sikerre abból adódóan, hogy ügye ésszerűen nem különböztethető meg a harmadik kérelmezőétől.
- 10 Mind a négy kérelmező – az Egyezmény 9. illetve 14. cikkére hivatkozással – azt sérelmezte, hogy a hazai jog elmulasztotta megfelelően megvédeni vallásuk kinyilvánításához való jogukat.
- 11 A Bíróság hangsúlyozta a vallásszabadság mint a hívők önazonosságának lényeges részének és a többszínű, demokratikus társadalom egyik alapkövének fontosságát. A vallásszabadság az Egyezmény 9. cikke alapján magában foglalja azt a vallásos meggyőződés kinyilvánításának szabadságát, a munkahelyeken is. Amikor azonban egy személy vallási kötelezettsége mások jogával ütközik, néhány korlátozás tehető. Elsősorban a Szerződő Államok hatóságainak van joga dönteni ennek szükségességéről. A Bíróság feladata csupán annak felülvizsgálata, hogy a nemzeti szinten hozott intézkedés elvben igazolható-e és tisztességes egyensúlyt teremt-e a különböző versengő jogok és érdekek között.
- 12 Az első és második kérelmező ügyében a Bíróság úgy ítélte, hogy mindkét kérelmező vallási meggyőződés kinyilvánításhoz fűződő jogába beavatkoztak annyiban, hogy munka közben nem tudták láthatóan viselni a keresztjüket.
- 13 Az **első kérelmező** esetében, aki egy magántulajdonban lévő társaságnál dolgozott, és ezért a beavatkozás nem tudható be közvetlenül az Államnak, a Bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy a hazai jogrendben elégségesen védték az ő vallási meggyőződés szabad kinyilvánításához való jogát. Számos Szerződő Államhoz hasonlóan, az Egyesült Királyságban sincsen kifejezetten a vallási ruhák és jelképek munkahelyi viselését rendező jogszabály. Az azonban világos, hogy a British Airways egyenruha szabályzatának törvényességét és a British Airways által hozott intézkedések arányosságát a hazai bíróságok részletesen vizsgálták. Ezért a kifejezett védelem

hiánya az angol jog e területén önmagában nem jelenti azt, hogy az első kérelmező vallási meggyőződés kinyilvánításához fűződő jogát megsértették. Ennek ellenére a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy ügyében nem teremtettek tisztességes egyensúlyt egyrészt azon vágya, hogy kifejezze vallási meggyőződését és mások felé kinyilvánítsa hitét, másrészt munkáltatója azon kívánsága között, hogy egy bizonyos vállalati arculatot mutasson (nem foglalkozva azzal, hogy e cél mennyire lehet legitim). Valójában, más British Airways alkalmazottak számára korábban engedélyezték olyan vallási ruhadarabok viselését, mint a turbán vagy a hidzsáb, anélkül hogy ennek bármiféle kedvezőtlen hatása lett volna a British Airways megítélésére vagy arculatára. Továbbá az a tény, hogy a vállalat módosította az egyenruha szabályzatot annak érdekében, hogy lehetővé tegye a vallási jelképnek minősülő ékszerek, hogy a korábbi tilalomnak nem volt döntő jelentősége. A hazai hatóságok ezért elmulasztották megfelelően védeni az első kérelmező vallási meggyőződése kinyilvánításához való jogát, megsértve az Egyezmény 9. cikkét. A Bíróság nem találta szükségesnek, hogy a kérelmet a 14. cikk alapján is megvizsgálja.

- 14 Másfelől viszont az az ok, ami miatt a **második kérelmezőt** arra kérték, hogy ne viselje a keresztet, nevezetesen az egészség és biztonság védelme a kórházi osztályon, eredendően nagyobb jelentőségű. Továbbá, a kórházigazgatók jobb helyzetben vannak abban, hogy döntsenek a klinikai biztonságról, mint egy bíróság, különösen egy nemzetközi bíróság, amely nem vett fel közvetlenül bizonyítást. A Bíróság ezért arra a következtetésre jutott, hogy a második kérelmező megkérdése arra, hogy vegye le a nyakából a keresztet, nem volt aránytalan és hogy a vallási meggyőződése szabad kinyilvánításába való beavatkozás szükséges volt egy demokratikus társadalomban. Ezzel összhangban az Egyezmény 9. cikkét a második kérelmező tekintetében nem sértették meg. Ugyancsak úgy találta, hogy semmi alapja nem volt, hogy a 14. cikk sérelmét megállapítsa az ügyben.
- 15 A **harmadik és negyedik kérelmező** ügyében a Bíróság úgy ítélte, hogy a legfontosabb figyelembe veendő tényező az, hogy a kérelmezők munkáltatói politikáinak – hogy előmozdítsák az esélyegyenlőséget és megköveteljék a munkavállalóktól, hogy olyan módon járjanak el, amely nem különböztet meg másokat hátrányosan – legitim célja mások – például az azonos nemű párok – jogainak védelme, amelyet az Egyezmény is véd. A korábbi ügyekben a Bíróság úgy ítélte, hogy a nemi irányultságon alapuló eltérő bánásmód különösen komoly igazolást követel meg, és hogy az azonos nemű párok lényegében azonos helyzetben vannak a külön nemű párokkal a kapcsolatuk jogi elismerés és védelme iránti igényük tekintetében. A hatóságoknak ezért széleskörű mérlegelési joga van, amikor megteremtik az egyensúlyt a munkáltatók mások jogainak védelméhez fűződő joga és a kérelmezők vallási meggyőződésük kinyilvánításához való joga között. A Bíróság úgy döntött, hogy a helyes egyensúlyt megteremtették, és ezért úgy ítélte, hogy nem sértették meg az Egyezmény 14. cikkét a 9. cikk tekintetében a harmadik kérelmező vonatkozásában, illetve az Egyezmény 9. cikkét – önmagában, illetve a 14. cikk kapcsán – a negyedik kérelmező vonatkozásában.
- 16 A Bíróság az első kérelmező javára 2.000,-Euro nemvagyonai kártérítést ítelt meg.