

Eweida and Others v. the United Kingdom

（受僱人佩戴宗教飾品或以宗教理由拒絕 提供服務案）

歐洲人權法院第四庭於 2013/05/27 之裁判*

案號：48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10

楊雅雯** 節譯

判決要旨

1. 思想、良心和宗教自由的權利，乃指向具有一定程度說服力（cogency）、嚴肅性（seriousness）、整合性（cohesion）與重要性（importance）的觀點。設若以上條件獲得滿足，則締約國所擔負的中立（neutrality）與公正（impartiality）義務，即不容其有權評估宗教信念的正當性、或信仰表達方式。

2. 為了該當第 9 條所指之「表現」，所涉之行為需與宗教或信仰緊密聯繫，例如一敬拜或奉獻行為，以普遍認可的形式，構成宗教或信仰實踐之一部分。但是，宗教或信仰的表現，並不限於上開行為，而需根據每個個案的事實，確認該行為與其基礎信念間，是否存在足夠緊密和直接的關連。尤須指出的是，聲請人不需要證明，其行為是在履行系爭宗教所規定的義務。

3. 有鑒於宗教信仰自由在民主社會中的重要性，當個人申

* 裁判來源：官方英文版

** 英國倫敦大學亞非學院法學博士，中央研究院法律學研究所助研究員

訴其宗教自由在工作場所受到限制，較好的處理方式是，將宗教自由受到限制的可能性，置於該限制是否合乎比例性的考量中整體權衡，而不是認為因為受僱人有可能另謀他就，便抵銷了其權利所受到的干涉。

4. 在決定對宗教自由之干涉是否必要、以及應在何種限度下進行干涉時，本院留給公約締約國相當的評斷餘地。本院的任務是確定在國家層次所採取的措施，是否原則上正當，並合乎比例性。若遭指摘的行為，是由私人公司所為，而非可直接歸因於國家，則必須考量國家機關的積極義務，以確保國家管轄範圍內之人，其第 9 條所定權利受到保護。而無論國家負擔消極或積極義務，都須特別注意在相互競爭之個人利益與社群整體利益之間，於國家所享有的評斷餘地範圍內，尋求公允的衡平。

涉及公約權利

第 9 條（思想、良心和宗教自由）、第 14 條（不受歧視）

事 實

1.-49. 本案係合併四位聲請人之訴，四位均為基督徒。第一位聲請人艾維達女士（Ms. Nadia Eweida）1999 年起擔任英國航空公司（British Airways Plc）地勤櫃臺人員，英國航空規定所有與公眾接觸的員工必須穿著制服。2004 年英國航空公司引進新制服，女性上衣採開領設計並搭配領巾穿著，公司之穿著指引就女性配件，規定為宗教戒律理由（mandatory religious reasons）所穿戴的配件必須以制服遮蓋，性質上無法遮蓋者，需尋求事先許可，不符以上規定的配件不得佩戴。英國航空許可員工基於宗教戒律理由穿戴而無法遮蔽的衣飾，包括男性錫克教員工得穿戴深

藍或白色頭巾、女性穆斯林地勤人員得穿戴頭巾。

艾維達在工作中一直都在衣服下佩戴十字架，2006年5月起她決定公開佩戴，但被要求遵守制服規定，幾次後她因拒絕遵守而被公司要求無薪返家。10月公司提供她毋庸穿著制服、不與客戶接觸的行政工作，但艾維達拒絕接受此職務安排，選擇在家。11月公司諮詢員工代表與工會意見，修正其制服規則，2007年2月起允許佩戴十字架與大衛之星。艾維達同月返回原職，但公司拒絕補償其數月在家之損失，艾維達於是向就業法庭（the Employment Tribunal）提起訴訟，主張公司違反2003年就業平等（宗教與信仰）條例第3條及歐洲人權公約第9條規定，請求遭受間接歧視之損害賠償。其於就業法庭和就業上訴法庭（the Employment Appeal Tribunal）、上訴法院（the Court of Appeal）皆敗訴，最高法院拒絕許可其上訴。

第二位聲請人卓別林女士（Ms. Shirley Chaplin）受僱於國營醫院，皇家德文與艾希特英格蘭國民健保署信託基金（Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust），於老人病房擔任護理師，她從1971年完成堅振禮後就一直佩戴十字架項鍊，她相信移除十字架係違反其信仰。醫院的制服政策規定，為降低交叉感染風險，飾品必須降到最低程度，亦即僅能佩戴一只不會影響手部衛生的素面戒指、一副素面低調的耳環、不得佩戴項鍊以降低照顧病人時受傷的風險等。為了宗教或文化因素必須穿著特定服飾或佩戴特定飾物的員工，須向直屬經理提出，而經理不得無理拒絕許可。2007年醫院引進新的V領寬袍給護理師穿著，2009年6月卓別林的經理要求她移除「項鍊」，卓別林主張這是宗教信物，希望能獲得許可，但是衛生部門認為十字架項鍊可能被病人抓取，導致危險而不予許可，卓別林提出改戴磁吸項鍊，在被抓取時會立刻脫落，但衛生部門仍認為晃動的十字架可能接觸到開放

傷口而造成感染，最後衛生部門建議卓別林將十字架收在識別證吊牌內，但在執行密切接觸病人的臨床任務時，識別證吊牌可能必須移除，聲請人因此拒絕這個提議。卓別林乃向就業法庭提起訴訟，主張其因宗教之故受到直接與間接歧視，在這期間她被暫時安排到不接觸病人的職務。2010年5月就業法庭駁回其訴，聲請人認為因艾維達案之故，繼續上訴就業上訴法庭已無實益。

第三位聲請人拉黛爾女士（Ms. Lillian Ladele）係受僱於倫敦伊斯林頓自治市（London Borough of Islington）之登記官。她堅信婚姻是一男一女一生一世，同性民事結合違反上帝的律法。而伊斯林頓自治市採取「人人有尊嚴」（“Dignity for all”）的平等與多元政策，包括確保其職員能在工作場所獲得公允平等的對待、洽公民眾能公允而平等地獲得各項服務。拉黛爾在2002年成為登記官，2004民事結合法（the Civil Partnership Act 2004）於2005年底生效，提供同性別的兩人得締結民事結合關係，獲得等同於婚姻之權利與義務，伊斯林頓自治市決定指派所有登記官擔任民事結合登記官，相對於有些英國地方機關容許基於宗教理由反對民事結合關係之登記官，得選擇不受指派為民事結合登記官。一開始拉黛爾透過與同事私下安排，避免主持民事結合儀式。但2006年有二位同事申訴拉黛爾拒絕行使職務乃是歧視性的。地方主管機關告知拉黛爾女士不履行此職務將違反行為守則與平等政策，拉黛爾仍拒絕執行，2007年辦公室的氣氛每下愈況，排班也愈發困難，拉黛爾面臨懲戒程序，要求她必須簽署民事結合登記，但不必主持儀式。她於是向就業法庭提起因宗教而遭受直接與間接歧視和工作場所騷擾之訴訟，並獲得勝訴。然而在就業上訴法庭與上訴法院，拉黛爾女士都遭到敗訴判決。最高法院拒絕其上訴。

第四位聲請人麥克法蘭先生（Mr. Gary McFarlane）曾經擔任

教會長老，他堅定真誠地相信聖經有關同性戀行為是罪的敘述，而他不應該有直接促進同性戀行為的任何作為。他的雇主是一私人的諮商機構，若蕾雅芳有限公司（Relate Avon Limited），該公司及其諮商師作為英國性治療與關係治療協會（British Association for Sexual and Relationship Therapy）之成員，均須遵守協會之倫理守則與良好行為原則，其中包括必須尊重客戶的自主與自我決定，治療師不得將自己的價值觀強加在客戶之上，亦必須意識到自身的偏見、刻板印象，以避免歧視客戶，進而影響到治療關係。若蕾雅芳也致力於促進平等的政策。2003 至 2008 年麥克法蘭在若蕾雅芳擔任治療師，他一開始對提供同性伴侶諮商服務有所疑慮，但是與督導討論後，他接受提供諮商並不代表促進同性戀關係。2007 年麥克法蘭接受若蕾雅芳的心理性（psycho-sexual）治療訓練，但他基於聖經教導，不願意諮商同性伴侶的性議題。若蕾雅芳的總經理告知麥克法蘭，不可能篩選客戶以避免他接觸到性少數的客戶。機構其他諮商師也表達他們對於機構內有諮商師，基於宗教理由不願意諮商性少數客戶有所疑慮。總經理於是通知麥克法蘭，他的歧視立場已經違反若蕾雅芳的平等政策，希望他能以書面確認其能提供同性伴侶關係及心理性諮商。麥克法蘭回覆他對於同性伴侶的心理性諮商的看法仍在形成中（evolving）。總經理認為這是拒絕確認他能提供服務之意，因此將他停職，進行懲戒調查。最後公司以其無意遵循公司平等政策之重大違約解僱麥克法蘭。其乃向就業法庭提出直接與間接歧視，和不當解聘之訴，惟在就業法庭、就業上訴法庭均遭敗訴。上訴法院與最高法院均拒絕許可其上訴。

法律問題

I. 合併聲請人之訴

50. 鑒於系爭之各訴訟提出了公約的相關問題，本院決定根

據本院規則第 42 條第 1 項合併眾聲請人之訴。

II. 受理 (admissibility)

51. 第一位，第二位和第四位聲請人指摘，他們遭受在工作上所遭受的懲戒措施，侵害其受公約第 9 條所保障之權利，或一併侵害公約第 14 條之權利。第三位聲請人指摘違反公約第 14 條連結第 9 條。

第 9 條規定：

- 「1. 人人有權享有思想、良心及宗教自由；此項權利包括改變其宗教或信仰的自由，單獨或聚眾、公開或私下，於敬拜儀式、教學、實踐和行為遵奉上，表現其宗教或信仰。
2. 表現自身宗教或信仰之自由，應僅受法律所訂之干涉，且該干涉係民主社會為公眾安全之利益，保護公共秩序、衛生或道德，或為保護他人之權利及自由所必要。」

第 14 條規定：

「公約所訂權利和自由之享有，應不受基於如性別、種族、膚色、語言、宗教、政治意見或其他意見、族群或社會出身，少數族群相關、財產、出生或其他身分之歧視。」

52. 英國政府否認上述指摘，並請求本院對聲請人之訴不予受理，或備位請求本院認定未有上述條文之違反。他們特別提出，第二位聲請人並未用盡國內救濟途徑，故其訴不應受理。政府指出，就業法庭 2010 年 4 月 6 日之決定，駁回第二位聲請人之訴，否准其有關 2003 年條例所訂宗教歧視之主張，但第二位聲請人就此未向就業上訴法庭提出上訴。第二位聲請人的案子與第一

位聲請人艾維達案不同，第二位聲請人受僱於公共機構，而可以根據公約第 9 條規定，直接向國家法院提起訴訟。此外，第二位聲請人抱怨說，她所受待遇劣於錫克教和穆斯林同事，但對就業法庭認定沒有證據支持她受到直接歧視的決定，卻未提起上訴。

53. 第二位聲請人辯稱，上訴法院在艾維達案的判決對她的個案是決定性的，她所提起的任何進一步上訴因此註定沒有成功的希望，只是浪費時間和金錢。

54. 本院指出，本院規則第 35 條的目的，係在違反公約之申訴，提交到公約機構之前，提供締約國防止或修正權利侵害的機會。該規則所根據的假設是（反映在公約第 13 條規定中），針對權利侵害之疑慮，國內系統能提供有效的補救措施。如此說來，它是補充性原則的重要面向，亦即公約所建立的權利保護機制，是在補充國家保障人權之制度（see, amongst many other examples, *Selmouni v. France* ([GC], no. 25803/94, § 74, ECHR 1999 V)。在決定是否要求聲請人應用盡特定救濟程序時，本院認為，聲請人不得僅因懷疑救濟的有效性，而免於提起救濟。然而若「根據在爭訟時已確定之法律見解」，聲請人之爭訟已無獲得救濟的合理預期，聲請人則不需進行該項救濟途徑（see *D. v. Ireland* (dec.), no. 26499/02, §§ 89 and 91, 28 June 2006 and *Fox v. the United Kingdom* (dec.), no. 61319/09, §§ 41-42, 20 March 2012）。

55. 在本案中，本院同意被訴政府，在第二位聲請人依第 9 條和第 14 條提出直接歧視之爭執的範圍內，她未能用盡國內救濟途徑。就業法庭認為，目前尚無證據顯示衛生主管機關，對欲穿著宗教服裝及配件的錫克教和穆斯林醫務人員，較諸基督徒，予以更優惠之待遇。顯然，如果聲請人有理由質疑上開事實調查結果，她大可向就業上訴法庭提出上訴。由於她未提起上訴，根

據規則第 35 條規定，該部分訴訟不得受理。

56. 然而，本院不認為，被訴政府已有效地主張，就聲請人依第 9 條所提出的主要訴求（亦即要求她取下或遮蓋她的十字架，對其宗教表現自由構成不成比例之干涉一節），國內已提供有效的救濟途徑。艾維達案的上訴法院明確指出，第 9 條不適用於該案中，因為限制在工作中穿戴他人可見（visible）之十字架之行為，並不構成對其宗教信仰表現之干涉。本院不認為，被訴政府已有效主張，如果第二位聲請人也曾對就業上訴法庭和上訴法院提出上訴，那麼她的案件在此一爭點上，將獲致不同判決。

57. 姑不論第二位聲請人有關直接歧視之主張，本院認為她的其他主張，與第一位、第三位和第四位聲請人之主張，皆非屬公約第 35 條第 3 項 (a) 款意義下之顯無理由，亦無其他不可受理之原因。因此，本院認定第一位、第三位和第四位聲請人之訴應予受理，而第二位聲請人部分之訴應予受理。

III. 實體 (Merits)

A. 當事人主張

1. 政府

58. 對於第一、第二和第四聲請人，就第 9 條規定單獨提出之主張，被訴政府根據本院案例法，指出第 9 條規定並不保護每一種出於宗教或信仰之動機或啟發而採行之行為或形式。政府主張，一行為雖出於宗教、信仰之動機或啟發，但卻不屬於普遍公認之宗教實踐的形式，即不在第 9 條之保護範圍內。政府提到就業法庭對於第一位和第二位聲請人無爭議的認定，他們都希望佩戴他人可見的十字架，作為個人信仰的表達，無人主張配戴他人可見的十字架，是基督信仰受到普遍公認的實踐形式，更無人主張這是強制的要求。第一位和第二位聲請人希望穿戴他人可見的

十字架，固然其啟發或動機，可能來自虔誠的宗教承諾，但這不是基督宗教受到公認的實踐或要求，因此不屬於第 9 條的保障範圍。正如麥克法蘭先生拒絕向同性伴侶提供心理性治療，也不能說是公認的宗教實踐。

59. 退一步言之，被訴政府認為，即便戴著他人可見之十字架、或拒絕為同性伴侶提供特定的服務，是信仰的表現，因而屬於受第 9 條所保障之權利，本案聲請人之第 9 條權利，亦未受任何干涉（interference）。他們提到上議院之 *R (Begum) v. Governors of Denbigh High School* 判決（見判決第 46 段），在此判決中，Bingham 勳爵分析了歐洲人權法院適用於以下類型案例的判決先例：即個人所自願接受之工作，該工作雖未遷就（accommodate）宗教實踐，但仍有其他不致過度（undue）困難或不便之途徑可供其實踐或遵守宗教信仰。Bingham 勳爵的結論是，歐洲人權法院之判例已構成「連貫且明顯一致的整體規範」，清楚表明在此種情況下，不涉及干涉公約第 9 條所保護之權利。有干涉公約第 9 條權利之疑慮或確信的案件是，即便當事人辭職另謀他就，或參加不同的教育機構，仍無法避免有悖其宗教信仰之要求（for example, *Kokkinakis v. Greece*, 25 May 1993, Series A no. 260-A; *Leyla Şahin v. Turkey* [GC], no. 44774/98, ECHR 2005-XI; *Ahmet Arslan v. Turkey*, dec., no. 41135/98, 23 February 2010）。相反地，在本案件的第一位和第二位聲請人，他們的雇主允許他們在工作中穿戴十字架，只要在與客戶或病人接觸時，十字架遮蓋起來即可。第三位聲請人的案件與 *Pichon and Sajous v. France* (dec.), no. 49853/99, ECHR 2001-X 一案無從區別。在 *Pichon* 案中本院認定，不願提供避孕器具的藥劑師，其第 9 條之權利未受干涉，因為他們在工作外，能以許多方式表現宗教信仰。本案例中每位聲請人均得於他處另行謀職，此外，第一位和第二位聲請人目前的雇主，還提供他們報酬相同的其他職位，且不會限制他們佩戴他人

可見之十字架的自由。

60. 被訴政府進一步強調，第一位和第四位聲請人係受僱於私人公司，其訴因此不涉及來自國家的直接干預，而是指摘國家未能採取第 9 條規定所要求的一切措施，以確保其私人雇主允許他們在工作中，表達其宗教信仰。被訴政府強調，只有在國家之不作為，已使個人無從自由實踐其宗教的情況下，方應考慮第 9 條施加締約國積極義務的可能性。迄今為止，歐洲人權法院僅在一案中，裁判締約國違反第 9 條之積極義務，即 *Members of the Gldani Congregation of Jehovah's Witnesses and Others v. Georgia*, no. 71156/01, 3 May 2007，在一群東正教信徒暴力襲擊耶和華見證人之信眾後，國家機關未採取任何行動。這與本案不可相比擬。本案聲請人可以自由辭職，到他處謀職，或在工作外從事宗教活動，已足以保障其在國內法下享有第 9 條之權利。無論如何，即便締約國根據第 9 條規定，確實就私人雇主的行為負有某些積極義務，在相關時期內，英國已以 2003 年就業平等（宗教或信仰）條例，履行了此種義務（見判決第 41 段）。其第 3 條定義「歧視」包括直接宗教歧視（亦即因受僱人之宗教或信仰，而給予不利之待遇）和間接宗教歧視（適用一項規定、標準或措施，令同一宗教之雇員，處於特定之劣勢地位，且雇主無法證明其為實現正當目的之適當手段）。

61. 更退萬步言，就第 9 條之權利，被訴政府認為在每一件個案中，雇主所採取的措施，均係達成正當目的之合比例手段。就第一位聲請人的情形，英國航空公司有權認為，穿著制服對保持專業形象和加強對公司品牌的認同，有著重要角色，公司並有契約上的權利，要求受僱人穿著制服。在系爭事件之前，該公司限制穿戴他人可見之頸部飾品，並未在為數甚多的制服工作人員中引起任何已知的問題。第一位聲請人對於統一制服規範，並未

藉由請求修改規定、或請求允許佩戴十字架來提出異議，而是違反規定地出勤。當英國航空公司正在考慮聲請人的申訴時，公司提供她相同薪水而不會與客戶接觸的職位，但她選擇留在家裡。2006年11月，第一位聲請人提出申訴程序後5個月，英國航空公司宣布重行審議有關佩戴他人可見之宗教標誌的政策，在與工作人員和工會代表協商後，新政策在2007年1月通過，允許佩戴可見的宗教標誌。

62. 關於第二位聲請人，被訴政府強調限制的目的是減少在照顧病人時受傷的風險。出於健康和安全的考慮，非基督徒也禁止佩戴宗教物品：例如，錫克教的護理師不得佩戴手鐲（kara）或匕首（kirpan）（譯按：kara 是一種鋼或鑄鐵手鐲，kirpan 是一種匕首或短劍，均是第十世上師 Guru Gobind Singh 命令錫克教徒隨身佩戴以彰顯其信仰的物件），而穆斯林護士則須穿著緊貼而非飄動的喜佳伯頭巾（hijab，譯按：穆斯林女性所使用之一種頭巾，通常會遮蓋頭髮、耳朵、頸部，但臉部裸露）。這是以符合比例之方式所追求的正當目的，特別是雇主已提供第二位聲請人相同報酬之非臨床職位。

63. 政府接受第三位聲請人乃誠摯相信民事伴侶關係違反上帝的律法，且麥克法蘭先生亦誠心認為同性戀行為是罪，而他應該不要採取任何會促進同性戀行為的行動。但是被訴政府也認識到，倫敦伊斯林頓自治市致力於不帶歧視地提供市政服務。這顯然是地方主管機關或關係諮商服務所追求的正當目的。而雇主要求所有受僱人不以性取向為由，在任何案件中，都不帶歧視地履行他們的角色，之於該目的，係合於比例之手段。英國之 2003 年條例和 2007 年條例（見判決第 41 至 42 段）係在宗教信仰表達之權利，與不因性取向而受到歧視的權利之間，求取平衡。而確切應如何達到第 9 條之下的平衡，乃屬締約國受允許之評斷餘

地。此外，無論是單獨根據第 9 條提出的案子，還是根據第 9 條結合第 14 條所提出的案子，本院對於比例性和評斷餘地都應該採取相同的判斷。

2. 第一位聲請人

64. 第一位聲請人提出，佩戴他人可見的十字架，是受到普遍認可的基督教實踐。無論如何，聲請人進一步指出，政府所述，欲援用第 9 條需滿足的標準為「以公認形式實踐宗教之行為」（an “act of practice of a religion in a generally recognised form”）並不正確。這樣的標準太過模糊，而無從在實務上操作，並且將會要求法院介入神學辯論以作出判斷，這顯然超出法院的職權能力。而且歐洲人權法院的案例法並不支持被訴政府此一立場。

65. 此外，她認為，若對何謂構成第 9 條權利干涉，採取限制之解釋，將與歐洲人權法院對宗教自由之重視相互矛盾。沒有其他的基本權利，受制於以下之規則：只要個人有可能迴避該干涉，例如藉由辭職並另謀他就，則該干涉即不存在。也不應只因某人繼續任職，就認為他已「拋棄」（“waived”）宗教自由的權利。本院應根據現行狀況解釋公約。聲請人是否有任何方式，可以避免限制，應在第 9 條第 2 項之下，涉及限制是否合理時，方予考慮，而不是以第 9 條第 1 項為基礎，認定根本不存在對權利的干涉。在本案中，對權利的干涉顯然存在：第一位聲請人被禁止佩戴他人可見的十字架，而十字架是她信仰的中心形象，她對制服規定之執行感到羞辱和反感。此外，失去 4 個月的薪資也對聲請人造成重大財務困難。

66. 第一位聲請人認為，英國法院在本案中所解釋及適用之國內法，未能為其受第 9 條保障之權利提供充分保護。聲請人全然真誠而正統的訴求，藉著佩戴十字架來表達自己的信仰，受到

國內法的拒卻，因為她無法提供證據，證明這是聖經的要求，或信仰廣受履踐之表達。此外，國內法所採的標準，須確定該信仰群體受到不利處境，這不僅在法律上不確定，且本質上有易於招致恣意結果的弱點。歐洲人權法院從未認定，僅在例外情況下方應根據第 9 條規定，對締約國加諸積極義務，亦無原則上的理由能說明何以積極義務範圍如此限縮。在本案中，英國政府一直未能充分立法，以令處於聲請人地位之人，足以保護自己之權利。

3. 第二位聲請人

67. 第二位聲請人訴稱，佩戴他人可見的十字架或耶穌受難像，顯然是普遍公認實踐基督宗教的一種形式。區分宗教「要求」（“requirements”）和「非要求」（“non-requirements”），然後僅就宗教「要求」給予第 9 條之保護，並不正確。這種做法設定太高的保護門檻，並與內國法院在例如 *R (Watkins Singh) v. Aberdare High School and Williamson*（見上文）的見解，以及歐洲人權法院於 *Moscow Branch of the Salvation Army v. Russia*, no. 72881/01, ECHR 2006-XI; *Jakóbski v. Poland*, no. 18429/06, 7 December 2010; and *Bayatyan v. Armenia* [GC], no. 23459/03, ECHR 2011 等案之見解不一致。再者，若認為僅有強制性之宗教實踐，方屬於第 9 條保護之範圍，則會對於含有明確規則要求教友遵守的宗教，給予較高的保護，而對沒有類似規則的宗教，給予較低的保護，例如基督宗教。

68. 被訴政府的論點是要求在工作場合取下或遮蓋十字架，並不構成對聲請人表達宗教信仰權利之干涉，而第二位聲請人對此論點不服。儘管委員會和歐洲人權法院的早期的案例法，可能會支持政府的論點，但在近期涉及限制在教育機構或工作場合佩戴宗教物件的案件中，歐洲人權法院認定此種限制構成對宗教自由的干涉（see, for example, *Dahlab v. Switzerland* (dec.), no.

42393/98, ECHR 2001-V; *Leyla Şahin*, cited above; *Dogru v. France*, no. 27058/05, 4 December 2008)。

69. 最後，第二位聲請人主張，對宗教自由之此一干涉，無從依第 9 條第 2 項之規定正當化。雖然該限制之目的，據稱是降低與老年病人工作時受傷的風險，但在就業法庭前，並未提出任何證據，證明佩戴十字架會造成健康和安全性上的問題。第二位聲請人進一步指摘，衛生主管機關對她的待遇，與對其他宗教信仰徒之待遇有所差別，而這對她造成第 14 條連同第 9 條之權利的侵害（就此參閱前揭第 55 段）。

4. 第三位聲請人

70. 第三位聲請人根據第 14 條與第 9 條規定一併起訴，而非單獨根據第 9 條提出其訴，因為她認為自己因宗教因素而受到歧視。聲請人提出她遭受處分之行為，乃其宗教之表現，且其訴求滿足適用第 14 條所需的較低門檻，因為她的行為係屬受第 9 條保護之範圍。她進一步主張，由於未能區別她與其他非出於良心理由而拒絕民事結合之登記者，地方主管機關間接歧視了她，地方主管機關本可合理地遷就她的宗教信仰，卻拒絕採取較小限制之手段，依第 14 條和第 9 條規定，係不合比例。

71. 第三位聲請人主張，法院應要求「非常重大的理由」（“very weighty reasons”）始能正當化基於宗教之差別待遇。與本院迄今認定為需要「非常重大的理由」（例如性別、性取向、族群出身和國籍）的可疑分類一樣，宗教信仰構成個人認同的核心面向。此外，種族、族群和宗教往往相互關聯，歐洲人權法院亦承認其連結（see *Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina* [GC], nos. 27996/06 and 34836/06, § 43, ECHR 2009 and *Cyprus v. Turkey* [GC], no. 25781/94, § 309, ECHR 2001-IV）。

72. 第三位聲請人承認，地方主管機關所追求的目的是正當的，亦即無論人之性傾向如何，均對其提供服務，並明確表達反歧視之作為。但是她不認為被訴政府證明了這些目的與其所採用的手段之間，有合理之比例關係。她強調，她係在法令變更允許締結民事結合關係之前受聘為婚姻登記官，而這根本改變了她受聘僱之基礎。地方主管機關大可以判斷決定，不指定她為民事結合關係的登記官，而仍可在遷就聲請人依良心理由拒絕是項工作的同時，提供有效的民事結合服務。聲請人所拒絕的是參與創造一種法律地位，而這種地位在聲請人看來，除了名稱之外，擁有一切婚姻制度所具備的特徵。聲請人對同性戀沒有表現出任何偏見。無論如何，不能假定一旦地方主管機關遷就聲請人之信仰，這件事會被看作是認可她的信仰。例如，當國家允許其所僱用的醫生，得選擇不進行墮胎時，國家不一定被視為贊成醫生的意見，相反地，這是國家寬容的標誌。但是，在本案中，地方主管機關未充分考慮其中立義務，未在不因性傾向而在服務提供上有所歧視，同時避免因宗教理由歧視自身員工之間，求取平衡。

5. 第四位聲請人

73. 麥克法蘭先生不同意被訴政府有關他堅守猶太基督宗教之性道德，非屬宗教信仰表現的立場，所有宗教均定有明確的道德界線及性界限。他認為，宣稱不是所有基於宗教信仰動機或啟發的行為都受保護，乃是過時的法律，這對任何其他可能受到限制的公約權利也一樣真實，例如言論自由或私人生活受到尊重之權利。歐洲人權法院所採用的適當標準是，任何對於思想、良心或宗教自由之干預，必須是民主社會所必須，且為追求正當目的之合比例手段。在確定國家對宗教自由的限制，是否屬於得允許之評斷餘地，法院必須考慮利害攸關何在，亦即維持真正宗教多元的需求，而宗教多元是民主社會概念裡所固有的。如果第 9 條規定所保護的範圍不大於以普遍認可的形式表現的信仰、或私下

表現信仰或信念，則第 9 條的保護將會被架空，因為受保護與否，將流於由國家決定。

74. 麥克法蘭先生強調，被解僱及專業聲譽受損，是能對個人加諸之最嚴厲制裁之一，而這是在決定本案是否屬於評斷餘地時，需納入考慮的因素之一。聲請人受僱於一家私人公司，而該公司不受任何法定要求，須提供系爭服務。它大可把同性戀客戶轉介給另一位諮商師。要求聲請人基於其在道德上反對同性戀行為的立場，而換工作或轉變生涯是不切實際的；對於因歧視而失業的同性戀者，並不會進行相同要求。

6. 第三方意見

75. 根據本院規則第 44 條第 2 項和公約第 36 條第 2 項規定，總共有 12 名第三人，獲得提出書面意見（見判決第 5 段）之許可。

76. 一些參與人（*interveners*）就佩戴十字架是否能視為是宗教信仰表現一事，表示意見。首要基督教傳媒信託（Premier Christian Media Trust）、切斯特主教彼得·福斯特博士（Bishop of Chester, Dr. Peter Forster）、布萊克本主教尼古拉斯·里德（Bishop of Blackburn, Nicholas Reade）和邁克·納齊爾阿里主教（Bishop Michael Nazir-Ali），除了依據本院最近在 *Lautsi and Others v. Italy* [GC], no. 30814/06, ECHR 2011 (extracts) 一案的見解，亦指出十字架是普遍公認的基督教符號和基督信仰「不言自明之表現」。此外，度賽提價值協會（Associazione “Giuseppe Dossetti: i Valori”）以及凱里克利夫頓勳爵（Lord Carey of Clifton）與平等和人權委員會（the Equality and Human Rights Commission）共同提出，評估的宗教信仰表現之適當方法是依主觀標準。他們尤其主張，「強制要求」（a “mandatory requirement”）之標準過高，亦

過於簡化。首要基督教傳媒信託、度賽提價值協會和邁克·納齊爾阿里主教，敦請本院認定，這不是在讓國家或雇主評估宗教信仰或表現的真實性。平等與人權委員會建議，從歐洲人權法院較近期的案例法中推導而來的適當標準，主張主要焦點放在遵守者本身的信念。相反地，全國世俗協會則指出，國內法院就任何特定的宗教實踐，究係出於「良心之命令」（“command of conscience”）抑或僅是「表達自我之慾望」（“mere desire to express oneself”）的問題已有事實之調查結果。他們建議本院應盡可能不要涉入這些事實裁決。

77. 就何時會認定構成第 9 條所定之干涉的問題上，平等和人權委員會提出英國法院事實上對於主張純粹宗教身分者，相對於宗教與種族身分認同相互交織者，提供不同層級的保護（see *R (Watkins-Singh) v. Governing Body of Aberdare Girls' High School* [2008] EWHC 1865 (Admin)）。此外，他們強調，干涉之問題除了考慮個人的選擇，例如選擇特定工作，亦應考慮雇主的行為。有些參與人也清楚表明，強迫受僱人在工作與信仰之間作一抉擇，是完全錯誤的。全國世俗協會則採取不同立場，強調「辭職的自由是良心自由的最終保證」。在此基礎上，他們主張國家沒有保護受僱人免受制服或其他要求的積極義務。

78. 關於合比例性及正當化第 9 條之干涉的問題，一些參與人，即歐洲法律與司法中心（the European Centre for Law and Justice），楊·卡諾古斯基博士（Dr Jan Carnogurksy）、防禦基金聯盟（the Alliance Defence Fund）、平等與人權委員會、邁克·納齊爾阿里主教、凱里勳爵、卡拉漢機構（the Clapham Institute）與荷蘭皇家航空（KLM），提到「合理遷就」（“reasonable accommodation”）之概念，或如凱里勳爵所稱是「相互尊重」（“mutuality of respect”）。他們主張，總體而言，本院之比例性

分析，應考慮到遷就個人信仰與實踐的可能性。他們強調，在民主多元的社會裡，在相互競爭的權利間必須達成某種折衷。從這個觀點，只要個人的宗教實踐不會對服務提供產生不利影響，或不當地影響到雇主，則這些宗教實踐應被允許，並在工作場所獲得保護。在這方面，防禦基金聯盟提請本院注意美國的判例法，其要求雇主合理遷就宗教信仰與實踐，只要此種遷就不致對雇主造成過分的困難（“undue hardship”）。自由協會（Liberty）主張，在考慮第 9 條權利之限制是否正當時，締約國應被允許擁有相當寬廣的（“significant”）的評斷餘地。這點在全國世俗協會的意見中也獲得肯定，該協會提請本院注意英國國會所通過的 2010 年平等法案。協會指出在立法過程中，英國已經仔細地考慮過「良心拒絕」的例外，但經過全面辯論後，此一例外終至被撤銷，協會指出這表示評斷餘地的空間應該是寬廣的。國際法學家委員會（the International Commission of Jurists）、羅伯·溫德繆教授（Professor Robert Wintemute）、國際人權聯盟（the Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme），國際 LGBTI 聯合會歐洲分會（ILGA-Europe）向本院提出比較法資料，表明歧視法若設有法定例外，一般係提供予宗教機構和組織，而非個人。不同於與其他參與人之觀點，自由協會敦請本院認定，在處理合比例性與遷就措施的相連議題時，應考慮到遷就措施對於其他人的效應，特別當在那些人本身屬於少數及/或弱勢地位時。他們更進一步請本院在必要及適當的情況下，依公約第 17 條判決。

B. 本院判斷

1. 公約第 9 條之一般原則

79. 本院回顧，受第 9 條所保護之思想、良心和宗教自由，是公約所稱的「民主社會」的基礎之一。這些自由的宗教面向，構成信仰者之身分認同及其生活概念最重要的因素之一。但對於無神論者、不可知論者，懷疑論者和對此毫不關心的人來說，宗

教自由也是寶貴的資產。無從與民主社會分離的多元主義，是數百年來付出高昂代價才贏得的成就，其仰賴宗教自由之存續（see *Kokkinakis v. Greece*, 25 May 1993, § 31, Series A no. 260-A）。

80. 宗教自由主要涉及個人思想和良心。這個面向規定在第 9 條第 1 項，即持有任何宗教信仰，以及改變宗教或信仰的權利，是絕對的而無保留的。但是，正如第 9 條第 1 項所進一步規定的，宗教自由亦包括表達自己信仰的自由，既可單獨、私下地表達自己的信仰，也可以在社群中與他人一起、公開地實踐信仰。宗教信仰的表現，可以採取敬拜儀式、教導、實踐或行為遵奉的形式。言說與行動中的見證，與其宗教信念的存在密不可分（see *Kokkinakis*, cited above, § 31 and also *Leyla Şahin v. Turkey* [GC], no. 44774/98, § 105, ECHR 2005-XI）。因為個人宗教信仰的表現，可能對他人有所影響，公約的起草者乃以第 9 條第 2 項之方式，對於宗教自由的表現面向加諸若干保留，第 2 項規定對任何人表現宗教或信仰之自由所加諸之限制，須以法律制定之，且是追求民主社會之正當目的所必要之限制。

81. 思想、良心和宗教自由的權利，乃指向具有一定程度說服力（cogency）、嚴肅性（seriousness）、整合性（cohesion）與重要性（importance）的觀點（see *Bayatyan v. Armenia* [GC], no. 23459/03, § 110, ECHR 2011; *Leela Förderkreis e.V. and Others v. Germany*, no. 58911/00, § 80, 6 November 2008; *Jakóbski v. Poland*, no. 18429/06, § 44, 7 December 2010）。設若以上條件獲得滿足，則締約國所擔負的中立（neutrality）與公正（impartiality）義務，即不容其有權評估宗教信念的正當性、或信仰表達方式（see *Manoussakis and Others v. Greece*, judgment of 26 September 1996, Reports 1996-IV, p. 1365, § 47; *Hasan and Chaush v. Bulgaria* [GC], no. 30985/96, § 78, ECHR 2000-XI; *Refah Partisi (the Welfare Party)*

and Others v. Turkey [GC], nos. 41340/98, 41342/98, 41343/98 and 41344/98, § 1, ECHR 2003-II)。

82. 即使系爭信仰，達到了所需程度的說服力與重要性，亦非指每一種以某種方式受到啟發、激勵或影響的行為，都構成信仰的「表現」（“manifestation”）。因此，例如一行為或不行為，未直接表達有關信仰、或僅與受保護之信念有些微（remotely）聯繫，即不在第 9 條第 1 項的保護之列（see *Skugar and Others v. Russia* (dec.), no. 40010/04, 3 December 2009 and, for example, *Arrowsmith v. the United Kingdom*, Commission’s report of 12 October 1978, Decisions and Reports 19, p. 5; *C. v. the United Kingdom*, Commission decision of 15 December 1983, DR 37, p. 142; *Zaoui v. Switzerland* (dec.), no. 41615/98, 18 January 2001)。為了該當第 9 條所指之「表現」，所涉之行為需與宗教或信仰緊密聯繫，例如一敬拜或奉獻行為，以普遍認可的形式，構成宗教或信仰實踐之一部分。但是，宗教或信仰的表現，並不限於上開行為，而需根據每個個案的事實，確認該行為與其基礎信念間，是否存在足夠緊密和直接的關連。尤須指出的是，聲請人不需要證明，其行為是在履行系爭宗教所規定的義務（see *Cha’are Shalom Ve Tsedek v. France* [GC], no. 27417/95, §§ 73-74, ECHR 2000-VII; *Leyla Şahin*, cited above, §§ 78 and 105; *Bayatyan*, cited above, § 111; *Skugar*, cited above; *Pichon and Sajous v. France* (dec.), no. 49853/99, *Reports of Judgments and Decisions* 2001-X)。

83. 誠然，被訴政府指出，如同 Bingham 勳爵在 *R (Begum) v. Governors of Denbigh High School case*（見判決第 46 段）一案中所觀察的，本院和人權委員會的案例法顯示，如果個人能採取一些方式以迴避對其宗教或信仰表現自由的限制，則不存在對於第 9 條第 1 項規定權利之干涉，因此此種限制，毋庸依第 9 條第 2 項

規定予以正當化。例如，在前文所之引之 *Cha'are Shalom Ve Tsedek* 一案中，本院認定「只有當執行儀式屠宰的禁令，已使極端正統猶太人（ultra-orthodox Jews）不可能食用以他們認為恰當之宗教誡命方式所宰殺的動物之肉品時，方有對其宗教表現自由之干涉可言」。但是這個結論，可以作如下解釋，即本院認為該案所涉及的宗教實踐和遵循方式，僅是食用經過儀式屠宰並經符合宗教飲食法之認證的動物身上所取得之肉類，而不是涉及個人參與儀式屠宰和認證過程本身（參閱該案第 80 和 82 段）。與本案更相關的是，在涉及雇主對受僱人遵守宗教實踐的能力加諸限制的個案中，委員會在幾個案件中決定，受僱人有辭職和另謀他就的可能性，即意謂受僱人的宗教自由並未受到干涉（see, for example, *Konttinen v. Finland*, Commission's decision of 3 December 1996, Decisions and Reports 87-A, p. 68; *Stedman v. the United Kingdom*, Commission's decision of 9 April 1997; compare *Kosteski v. "the former Yugoslav Republic of Macedonia"*, no. 55170/00, § 39, 13 April 2006）。但是，對個人因在工作中行使其他受公約保護之權利而遭雇主抵制的情況，本院卻沒有加諸類似的限制，例如第 8 條私人生活受到尊重的權利、第 10 條言論自由之權利、或第 11 條不加入工會之消極權利（see, for example, *Smith and Grady v. the United Kingdom*, nos. 33985/96 and 33986/96, § 71, ECHR 1999-VI; *Vogt v. Germany*, 26 September 1995, § 44, Series A no. 323; *Young, James and Webster v. the United Kingdom*, 13 August 1981, §§ 54-55, Series A no. 44）。有鑒於宗教信仰自由在民主社會中的重要性，本院認為，當個人申訴其宗教自由在工作場所受到限制，較好的處理方式是，將宗教自由受到限制的可能性，置於該限制是否合乎比例性的考量中整體權衡，而不是認為因為受僱人有可能另謀他就，便抵銷了權利所受到的干涉。

84. 根據本院已確立的案例法，在決定對宗教自由之干涉是

否必要、以及應在何種限度下進行干涉時，本院留給公約締約國相當的評斷餘地。各國對法律和處分之評斷餘地係與歐洲[對人權之]監督並行。本院的任務是確定在國家層次所採取的措施，是否原則上正當，並合乎比例性（see *Leyla Şahin*, cited above, § 110; *Bayatyan*, cited above, §§ 121-122; *Manoussakis*, cited above, § 44）。其中遭到指摘的行為，若是由私人公司所為，而非可直接歸因於被訴國家，如同第一位和第四位聲請人的情形，則本院必須考量國家機關的積極義務，以確保其管轄範圍內之人，其第 9 條所定權利受到保護（see, *mutatis mutandis*, *Palomo Sánchez and Others v. Spain* [GC], nos. 28955/06, 28957/06, 28959/06 and 28964/06, §§ 58-61, ECHR 2011; see also *Otto-Preminger-Institut v. Austria* judgment of 25 November 1994, Series A no. 295, § 47）。雖然締約國在公約之下的積極和消極義務間，其邊界無從精確定義，但二者適用類似的原則。無論是消極或積極義務的脈絡裡，都須特別注意在相互競爭之個人利益與社群整體的利益之間，於國家所享有的評斷餘地範圍內，尋求公允的衡平（see *Palomo Sánchez and Others*, cited above, § 62）。

2. 公約第 14 條規定的一般原則

85. 本院回顧，公約第 14 條非獨立存在，因為它僅對受公約及其議定書之其他實質條款保障的權利和自由有效。但是，第 14 條的適用並不以公約或議定書中之實質條款遭到違反為前提，在這個範圍內，第 14 條規定是自主的。只要個案事實落在公約或其議定書其他實質條款的範圍內，第 14 條便有適用餘地（see, for example, *Thlimmenos v. Greece* [GC], no. 34369/97, § 40, ECHR 2000-IV）。

86. 本院業於案例法中確定，只有當差別待遇是基於可識別的特徵（an identifiable characteristic）或「地位」（“status”），始

能該當於第 14 條意義下之歧視（*Carson and Others v. the United Kingdom* [GC], no. 42184/05, § 61, ECHR 2010）。第 14 條的條文文字明文提到「宗教」為禁止歧視之分類標準。

87. 一般而言，涉及第 14 條的議題，必須是對於處境相當或類似之人，給予差別待遇（*Burden v. the United Kingdom* [GC], no. 13378/05, § 60, ECHR 2008）。然而，這不是第 14 條歧視禁止規定的唯一面向。國家若無客觀合理的理由，未能差別對待情況顯著不同者，亦與公約保障個人不受歧視地享有公約權利之意旨有違（*Thlimmenos*, cited above, § 44; see also *D.H. and Others v. the Czech Republic* [GC], no. 57325/00, § 175, ECHR 2007; *Runkee and White v. the United Kingdom*, nos. 42949/98 and 53134/99, § 35, 10 May 2007）。

88. 若無客觀合理之理由，對處境類似之人予以差別對待——或未對處境不同之人予以差別對待——便構成歧視。而無客觀合理理由，意指非為追求正當目的，或所採取的手段與所要追求的目的之間，欠缺合理的比例關係。就評估一項差異是否、以及在何種限度內，可以正當化不同的待遇，締約國享有評斷餘地（*Burden*, cited above, § 60）。評斷餘地的範圍，將根據個案情形、所涉及的議題和背景而有所不同（*Carson and Others*, cited above, § 61）。

3. 將以上原則適用於本案事實

(a) 第一位聲請人

89. 在國內法庭及本院的訴訟程序中均無爭議的是，艾維達女士堅持要在工作場合佩戴他人可見的十字架，係出於她希望見證自己的基督教信仰。適用前述原則，本院認為，艾維達女士的行為係以敬拜、實踐與遵奉的形式，表達其宗教信仰，其行為乃

受第 9 條之保護。

90. 艾維達女士受僱於私營之英國航空公司。2006 年 9 月 20 日，由於拒絕遮蓋其十字架，違反公司之制服規定，她被要求下班回家。大約一個月後，公司提供她一個不需要穿著制服的行政職位。但是，她拒絕這個職位，選擇無薪留在家裡，直到 2007 年 2 月 3 日英國航空修改制服規則並允許她顯露出十字架為止。

91. 本院認為，英國航空公司在 2006 年 9 月至 2007 年 2 月間，拒絕讓聲請人在佩戴他人可見的十字架的狀況下，繼續留在其工作崗位上，構成對聲請人宗教表現權利之干涉。由於此一干涉不能直接歸因於國家，本院必須審查在此情況下，國家機關是否已遵守第 9 條所定之積極義務，換言之，艾維達女士自由表達宗教的權利，是否已在國內法秩序下獲得充分保障，又是否已在聲請人之權利與他人之權利間，取得公允之平衡。

92. 與許多締約國相同（見判決第 47 段），英國沒有特別規範工作場所宗教服裝和標誌的法律。艾維達女士在國內司法程序中，請求違反 2003 年條例第 3 條之直接和間接歧視所致的損害賠償（見判決第 41 段）。就業法庭無管轄權審理依公約第 9 條分開或獨立提出的請求，在上訴法院聲請人則得以援引第 9 條，不過上訴法院認為聲請人受第 9 條保障之權利並未受到干涉。儘管如此，國內就業法庭和上訴法院對艾維達女士案的審查，雖然主要集中在有關歧視待遇的主張上，但英國航空公司制服規則的正當性，以及該公司就艾維達女士所採取措施之比例性，均受到仔細的審查。因此，本院不認為國內法沒有特定[規範工作場所宗教服飾之]法律，就表示聲請人藉由在工作場所佩戴宗教標誌以表現其宗教的權利，未獲得充分保護。

93. 在考慮英國航空公司為執行其制服規則所採取之措施的比例性時，英國各級法院法官都認為該規則的目的正當，即傳達公司的特定形象，並促進對其品牌與員工之辨識。就業法庭認為，遵守制服規則的要求不符比例性，因為未能區隔作為宗教標誌所佩戴的物品與純粹出於裝飾所佩戴的飾品。就業法庭的認定在上訴法院遭到撤銷，上訴法院認為英國航空公司的行為符合比例性。上訴法院根據就業法庭的事實認定而獲致此一結論，特別是，該服裝規定已經生效數年，並未對聲請人或其他職員造成已知的問題、艾維達女士提出正式申訴，但隨後卻決定在工作場所露出十字架，而不等待申訴程序的結果、英國航空公司在收到正式申訴後，便有意識地在處理這個議題，進行諮商程序，最後並放寬服裝規定，允許佩戴他人可見的宗教標誌、艾維達女士在過程中被提供同等報酬的行政職位，並於2007年2月回復原職。

94. 本院認為，上開因素合在一起觀察，顯然減輕了聲請人遭受干涉的程度，而必須納入考量。此外，在權衡私人企業對其受僱人採取的措施，是否符合比例性，國家主管機關，特別是法院，享有評斷餘地。儘管如此，本院的結論是，本案並未達成公允的衡平。天平的一端是埃維達女士希望表達自己宗教信仰的願望。如前所述，這是一項基本權利：這不僅是因為健康的民主社會需要容忍和支持多元主義與多樣性，也是因為對於將宗教作為生活核心的個人而言，能將信仰傳達予他人，對他們有其價值。在天平的另一端，則是雇主希望能樹立某種企業形象的願望。本院認為，儘管此一目標無疑是正當的，但國內法院卻給予它過高的權重。艾維達女士的十字架並不顯眼，並不損及她的專業外貌。沒有證據顯示其他員工所穿著、事先獲得授權的宗教服飾，如特本頭巾（turbans，譯按：指常見於錫克教男女或某些穆斯林男性所用之頭巾）和喜佳伯頭巾，對英國航空公司的品牌或形象有任何負面影響。此外，該公司能夠修改制服規則，容許佩戴他

人可見的宗教象徵飾品，表示先前的禁止不是那麼重要。

95. 本院因此論結，在無證據顯示對於他人利益有真正侵害的情況下，國內主管機關未充分保護第一位聲請人宗教表現之權利，違反了第 9 條之積極義務。據此，本院認為再無必要分開審查聲請人有關第 14 條連結第 9 條之指摘。

(b) 第二位聲請人

96. 卓別林女士也是一名基督徒，她自 1971 年施行堅振禮以來，就一直在頸上佩戴十字架。在系爭事件發生時，她在老年病房擔任護理師，該病房有一套根據衛生署（the Department of Health）指引所訂定之制服政策。這項政策規定之一是「為降低受傷風險，照護病人時不得佩戴項鍊」，任何為宗教或文化因素，希望穿戴特定物件的工作人員，都必須先向直屬經理提出，而經理不得無理拒絕批准。2007 年採用了新的寬外袍（tunic），V 領取代了以前的領子，因此聲請人的十字架，無論是頸部的前後，都比以前更可見，且易於觸及。聲請人被要求移除十字架和項鍊。當聲請人拒絕，其於 2009 年 11 月被轉到非護理職位，而該職位於 2010 年 7 月後不復存在。她以遭到直接和間接歧視向就業法庭起訴。法庭駁回直接歧視之主張，因為法庭認為沒有證據顯示比其他希望基於宗教理由而穿著其他物件的同事，聲請人受到較差的待遇。法庭亦駁回間接歧視的主張，認為衛生主管機關的政策，之於其所追求的目的，係合乎比例性。

97. 與艾維達女士一樣，根據上述之一般原則，本院認為，第二位聲請人在工作中佩戴十字架項鍊的決定，是其宗教信仰的表現，而衛生主管機關拒絕允許她在佩戴十字架時，繼續擔任護理職務，係對其宗教表達自由的干涉。

98. 第二位聲請人的雇主是公共機構，本院必須確定，對第二位聲請人之干涉，是屬於為追求第9條第2項所定之目的，而於民主社會中必要之干涉。在本案中，限制佩戴首飾，包含宗教象徵符號之飾品，是為了保護護理師與病人的健康與安全，就此目的似無任何爭議。呈現在就業法庭面前的證據是，聲請人的經理認為有可能有一種風險，即病人在不安的狀況下可能抓取項鍊，從而傷害到自己或聲請人，又或者十字架前後擺動，例如可能因此接觸到開放性的傷口。亦有證據顯示，另一位基督徒護理師，亦被要求卸下十字架和項鍊。兩名錫克教護理師被告知不能戴手鐲或匕首（Kirpan），未緊貼固定的喜佳伯頭巾也在禁止之列。聲請人被告知，她可以在制服上別上十字架胸針，或把項鍊摺進寬外袍內所穿的高領上衣內，但她認為那些作法都不足遵奉其宗教信仰。

99. 本院認為，如同艾維達女士之案件，第二位聲請人被允許藉由穿戴可見的十字架，以表達其宗教的重要性，須在利害權衡中佔很大比重。但是，要求她取下十字架的理由，即保護醫院病房的健康和安全，在本質上較諸艾維達女士案中所涉理由更為重大。此外，這是須允許國內主管機關寬廣之評斷餘地的領域。醫院之管理人員比法院，尤其是沒有聽審直接證據的國際法院，更能就臨床安全做決定。

100. 因此，本院無法得出卓別林女士所指摘之措施係欠缺比例性的結論。從而，對第二位聲請人宗教表現自由的干涉，係屬民主社會中必要之干涉，而無悖於第9條之規定。

101. 此外，本院認為，在依第14條連結第9條規定，權衡一措施是否具備比例性所考慮的因素會很相似，因此亦無理由認定本案會違反第14條。

(c) 第三位聲請人

102. 本院指出，第三位聲請人係基督徒，她對婚姻持有正統基督教觀點，亦即婚姻是一男一女一生一世的結合。她認為同性結合違背上帝的旨意，而她若參與了同性伴侶間相當於婚姻關係之締結，則是錯誤的。由於她拒絕被指派為民事結合關係之登記官，因而遭受懲戒，終而導致失業。

103. 第三位聲請人未單獨提起第 9 條之申訴，而是指摘其因基督教信仰而招致歧視，違反第 14 條連結第 9 條規定。對本院而言，顯然聲請人拒絕參與民事結合關係的締結，是直接出自其宗教信仰上的動機。本件乃屬於第 9 條規範的範圍，並有第 14 條適用。

104. 本院認為，在本案中，相關的比較對象，是對同性結合沒有宗教上的異議的登記官。本院同意聲請人的論點，即地方主管機關要求所有出生、結婚與死亡之登記官，均須被指定為民事結合的登記官，由於聲請人宗教信仰的關係，對她造成特別不利的影響。為了審度地方主管機關，不豁免聲請人和其他處境相同之人[擔任民事結合登記官]的決定，是否構成有悖於第 14 條之間接歧視，本院必須考慮該政策是否係追求正當目的之合比例手段。

105. 上訴法院在本案中認定，地方主管機關所追求的目的，不僅是在提供從務實和效率觀之，都稱得上是有效的服務，更是在提供遵循整體政策的服務，而該政策是作為「雇主和公共機關，全面致力於促進平等之機會，並要求其所屬人員，均以不歧視他人的方式執行任務」。本院回顧第 14 條下之案例法，已認定基於性取向之差別待遇，會需要特別重大 (particularly serious) 的理由來正當化 (see, for example, *Karner v. Austria*, no. 40016/98, §

37, ECHR 2003-IX; *Smith and Grady*, cited above, § 90; *Schalk and Kopf v. Austria*, no. 30141/04, § 97, ECHR 2010)。本院亦認為，同性伴侶與異性伴侶，就其受法律承認及保護其關係的需求方面，係居於相關之類似處境，儘管這方面的實踐，在全歐洲仍在持續進展中，締約國就此一目標如何在國內法律秩序中實現，享有寬廣的評斷餘地（*Schalk and Kopf*, cited above, §§ 99-108）。鑒於上開背景，地方主管機關所追求的目的顯係正當。

106. 接著仍須確認，用以實現此一目的之手段，是否具備比例性。本院考慮到，聲請人所面臨的後果嚴峻：基於聲請人宗教信仰的強度，她認為她沒有選擇，只能面對懲戒，而非接受民事結合關係登記官之指派，而最終導致失去工作。此外，亦不能說，當聲請人進入僱傭契約時，便已拋棄藉由拒絕參與民事結合關係締結的方式，來表達其宗教信仰的權利，因為擔任民事結合登記官的要求，是雇主日後才提出的。但另一方面，地方主管機關的政策，旨在確保他人亦受公約保障之權利。當涉及到在相互競爭的公約權利之間求取平衡時，本院一般而言允許國家機關寬廣的評斷餘地（see, for example, *Evans v. the United Kingdom* [GC], no. 6339/05, § 77, ECHR 2007-I）。無論如何，本院都不認為國家機關，即提起發動懲戒的地方機關雇主，以及駁回聲請人所提歧視之訴的國內法院，逾越其評斷餘地。因此就第三名並無悖於第14條連結第9條之規定。

(d) 第四位聲請人

107. 麥克法蘭先生的主要訴求係依公約第9條提出，雖然他也提出第14條連結第9條之申訴。他受僱於一家政策上要求受僱人向異性戀和同性戀伴侶平等提供服務的私人公司，但他拒絕同意向同性伴侶提供心理性諮商，從而導致懲戒程序。他的訴訟，主要是間接歧視的主張，遭到就業法庭和就業上訴法庭駁回，而

上訴法院亦駁回其上訴許可的請求。

108. 本院認為，麥克法蘭先生的異議，直接源自於他對婚姻和性關係的正統基督教信念，他也認為他拒絕為同性伴侶提供諮商，是其宗教信仰之表現。國家在第 9 條之下有積極義務保障聲請人第 9 條之權利。

109. 國家是否遵守這項積極義務，特別是在相互競爭的權利之間，是否達成公允之衡平，則尚有待確定（見前揭第 84 段）。本院的評估，考慮到失去工作對聲請人而言是嚴厲的制裁，對聲請人造成嚴重後果。在另一方面，聲請人自願加入若蕾公司心理性諮商的碩士後培訓計劃（post-graduate training programme），明知若蕾公司採取平等機會政策，以及過濾客戶性取向是不可能的（見判決第 32 至 34 段）。雖然本院不認為個人決定進入僱傭契約中、承擔其明知會影響其宗教信仰表達自由的責任，就其第 9 條之權利是否受到干涉，是決定性的，但在審度是否達到公允之衡平時，這應是納入權衡的事項（見前揭第 83 段）。但是，對於本院而言，應納入考慮的最重要因素，是雇主行為的目的，係在確保執行其不歧視之服務提供政策。因此，國家機關在決定麥克法蘭先生表現宗教信仰之權利，與雇主保障他人權利之利益間，是否取得平衡時，受益於寬廣的評斷餘地。無論如何，本院不認為在本案逾越此一評斷餘地。

110. 綜論之，本院認為國內法院駁回麥克法蘭先生之訴，並無悖於第 9 條規定，或第 9 條結合第 14 條之規定。

III. 公約第 41 條之適用（譯按：即有關損害賠償數額之決定，略）

綜上所述，本院判決

1. 一致決定合併數聲請人之訴；
2. 一致宣告第二位聲請人有關直接歧視之部分訴訟不受理，其餘四位聲請人之訴均受理；
3. 以 5 票對 2 票判決就第一位聲請人部分，有第 9 條之違反；毋庸分別審理其依第 14 條連結第 9 條之主張；
4. 一致判決就第二位聲請人部分，無第 9 條及第 9 條連結第 14 條之違反；
5. 以 5 票對 2 票判決就第三位聲請人部分，無第 14 條連結第 9 條之違反；
6. 一致判決就第四位聲請人部分，無第 9 條及第 9 條連結第 14 條之違反；
7. （譯按：以 5 票對 2 票判決英國政府應給付予第一聲請人之損害賠償數額 2,000 歐元，及給付期限、匯兌方式等，略）；
8. （譯按：一致判決英國政府應負擔第一聲請人之訴訟費用 30,000 歐元，及給付期限、匯兌方式等，略）；
9. 一致判決駁回聲請人其餘損害賠償之請求。

【附錄：判決簡表】

Originating Body	Court (Fourth Section)
Document Type	Judgment (Merits and Just Satisfaction)
Title	CASE OF EWEIDA AND OTHERS v. THE UNITED KINGDOM
App. No(s).	48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10
Importance Level	Key cases
Represented by	AUGHTON AINSWORTH P. DIAMOND

	ORMERODS
Respondent State(s)	United Kingdom
Judgment Date	15/01/2013
Conclusion(s)	<p>Remainder inadmissible</p> <p>Violation of Article 9 - Freedom of thought conscience and religion (Article 9-1 - Manifest religion or belief)</p> <p>No violation of Article 9 - Freedom of thought conscience and religion (Article 9-1 - Manifest religion or belief)</p> <p>No violation of Article 14+9 - Prohibition of discrimination (Article 14 - Discrimination) (Article 9 - Freedom of thought conscience and religion Article 9-1 - Manifest religion or belief)</p> <p>No violation of Article 9 - Freedom of thought conscience and religion (Article 9-1 - Manifest religion or belief)</p> <p>No violation of Article 14+9 - Prohibition of discrimination (Article 14 - Discrimination) (Article 9 - Freedom of thought conscience and religion Article 9-1 - Manifest religion or belief)</p> <p>Pecuniary damage - claim dismissed</p> <p>Non-pecuniary damage - award</p>
Article(s)	9, 9-1, 9-2, 14, 14+9, 35, 41
Separate Opinion(s)	Yes
Strasbourg Case-Law	Arrowsmith v. the United Kingdom, Commission's report of 12 October 1978,

	<p>Decisions and Reports 19, p. 5</p> <p>Bayatyan v. Armenia [GC], no. 23459/03, ECHR 2011</p> <p>Burden v. the United Kingdom [GC], no. 13378/05, § 60, ECHR 2008</p> <p>C. v. the United Kingdom, Commission decision of 15 December 1983, DR 37, p. 142</p> <p>Carson and Others v. the United Kingdom [GC], no. 42184/05, § 61, ECHR 2010</p> <p>Cha'are Shalom Ve Tsedek v. France [GC], no. 27417/95, §§ 73-74, ECHR 2000-VII</p> <p>D. v. Ireland (dec.), no. 26499/02, §§ 89 and 91, 28 June 2006</p> <p>D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], no. 57325/00, § 175, ECHR 2007</p> <p>Evans v. the United Kingdom [GC], no. 6339/05, § 77, ECHR 2007-I</p> <p>Fox v. the United Kingdom (dec.), no. 61319/09, §§ 41-42, 20 March 2012</p> <p>Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC], no. 30985/96, § 78, ECHR 2000-XI</p> <p>Jakóbski v. Poland, no. 18429/06, § 44, 7 December 2010</p> <p>Karner v. Austria, no. 40016/98, § 37, ECHR 2003-IX</p> <p>Kokkinakis v. Greece, 25 May 1993, § 31, Series A no. 260-A</p> <p>Konttinen v. Finland, Commission's decision of 3 December 1996, Decisions and Reports</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>87-A, p. 68</p> <p>Kosteski v. “the former Yugoslav Republic of Macedonia”, no. 55170/00, § 39, 13 April 2006</p> <p>Leela Förderkreis e.V. and Others v. Germany, no. 58911/00, § 80, 6 November 2008</p> <p>Leyla Sahin v. Turkey [GC], no. 44774/98, ECHR 2005-XI</p> <p>Manoussakis and Others v. Greece, judgment of 26 September 1996, Reports 1996-IV, p. 1365, § 47</p> <p>Otto-Preminger-Institut v. Austria, judgment of 25 November 1994, Series A no. 295, § 47</p> <p>Palomo Sánchez and Others v. Spain [GC], nos. 28955/06, 28957/06, 28959/06 and 28964/06, §§ 58-61, ECHR 2011</p> <p>Pichon and Sajous v. France (dec.), no. 49853/99, Reports of Judgments and Decisions 2001-X</p> <p>Refah Partisi (the Welfare Party) and Others v. Turkey [GC], nos. 41340/98, 41342/98, 41343/98 and 41344/98, § 1, ECHR 2003-II</p> <p>Runkee and White v. the United Kingdom, nos. 42949/98 and 53134/99, § 35, 10 May 2007</p> <p>Schalk and Kopf v. Austria, no. 30141/04, ECHR 2010</p> <p>Selmouni v. France [GC], no. 25803/94, §</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>74, ECHR 1999 V</p> <p>Skugar and Others v. Russia (dec.), no. 40010/04, 3 December 2009</p> <p>Smith and Grady v. the United Kingdom, nos. 33985/96 and 33986/96, ECHR 1999-VI</p> <p>Stedman v. the United Kingdom, Commission's decision of 9 April 1997</p> <p>Thlimmenos v. Greece [GC], no. 34369/97, ECHR 2000-IV</p> <p>Vogt v. Germany, 26 September 1995, § 44, Series A no. 323</p> <p>Young, James and Webster v. the United Kingdom, 13 August 1981, §§ 54-55, Series A no. 44</p> <p>Zaoui v. Switzerland (dec.), no. 41615/98, 18 January 2001</p>
Keywords	<p>(Art. 9) Freedom of thought, conscience and religion 思想、良心與宗教自由</p> <p>(Art. 9-1) Manifest religion or belief 表現宗教或信仰</p> <p>(Art. 9-2) Interference 干涉</p> <p>(Art. 9-2) Necessary in a democratic society 民主社會所必要</p> <p>(Art. 14) Prohibition of discrimination 禁止歧視</p> <p>(Art. 14) Discrimination 歧視</p> <p>(Art. 35) Admissibility criteria 可受理之標準</p> <p>(Art. 41) Just satisfaction- {general} 損害賠償 - {一般}</p>

	Margin of appreciation 評斷餘地 Positive obligations 積極義務 Proportionality 比例性
--	---------------------------------------------------------------------------------