**Case of Eweida and Others v. the United Kigdom**

**事實**

本案係合併四位原告之訴，四位均為基督徒。第一位原告艾維達女士(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。

第二位原告卓別林女士(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，原告因此拒絕這個提議。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，原告認為因艾維達案之故，繼續上訴就業上訴法庭已無實益。

第三位原告拉黛爾女士(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，提供同性別的二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行使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。

第四位原告麥克法蘭先生(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裡性諮商。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雇麥克法蘭。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。

**判決理由**

**A. 各方論點**

1. 被告政府

歐洲人權公約第9條規定並不保護每一種出於宗教或信仰之動機或靈感而採行之行為或形式。政府主張，一行為雖出於宗教、信仰之動機或靈感，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。

再者，第一位和第四位原告受僱於私人公司，因此不涉及來自國家的直接干預，而是指摘英國政府不作為，使個人無從自由實踐其宗教的情況下。但是本案原告可以自由辭職，到他處謀職，或在工作外從事宗教活動，這都足以保障其在國內法下享有宗教自由。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，英國已以2003年就業平等（宗教或信仰）條例，履行了此種義務。 更退萬步言，被告政府認為在每一件個案中，雇主所採取限制宗教自由的措施，都是達成正當目的之合比例手段。

2. 第一位原告

第一位原告提出，佩戴他人可見的十字架，是受到普遍認可的基督教實踐。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。

3. 第二位原告

第二位原告訴稱，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。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。

第二位原告主張，醫院要求他取下十字架，不能依公約第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，但並未無證據證明佩戴十字架會造成健康和安全上的問題。

4. 第三位原告

第三位原告提出她遭受處分之行為，乃其宗教之表現，受第9條保護，但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，而 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。

原告承認地方主管機關所追求的目的是正當的，但是她不認為被告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，她是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，而仍可在遷就原告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。在本案中，地方主管機關未充分考慮其中立義務，未能平衡相衝突的利益。

5. 第四位原告

第四位原告不同意英國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。他強調，被解雇及專業聲譽受損，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。原告受僱於一家私人公司，而該公司大可把同性戀客戶轉介給另一位諮商師。要求原告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。

**B. 法院之認定**

1. 公約第9條之一般原則

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。

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。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，須以法律訂定之，且是追求民主社會之正當目的所必要之限制。

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。

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”)。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，以普遍認可的形式，構成宗教或信仰實踐之一部分。但是，原告不需要證明，其行為是在履行系爭宗教所規定的義務。

有鑑於宗教信仰自由在民主社會中的重要性，法院認為，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。

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，法院留給公約締約國相當的評斷餘地。法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

2.**第一位原告**

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。法院認為，其行為係以敬拜、實踐與遵奉的形式，表達其宗教信仰，其行為受公約第9條之保護。

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。上訴法院認為英國航空公司的行為符合比例性，特別是，該服裝規定已經生效數年，並沒對原告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。

歐洲人權法院同意上述因素合在一起觀察，減輕了原告遭受干涉的程度，而必須納入考量。但歐洲人權院的結論卻是，本案並未達成公允的衡平。天平的一端是原告希望表達自己宗教信仰的願望。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。儘管雇主的目標無疑是正當的，但國內法院卻給予它過高的權重。原告的十字架並不顯眼，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，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。 法院的結論因此是，在無證據顯示對於他人利益有真正侵害的情況下，英國未充分保護第一位原告宗教表現之權利，違反了第9條之積極義務。

**3. 第二位原告**

法院認為，第二位原告在工作中佩戴十字架項鍊的決定，是其宗教信仰的表現，而醫院不允許她在佩戴十字架時，繼續擔任護理職務，是對宗教表達自由的干涉。  法院認為第二位原告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。 因此對第二位原告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。

**c. 第三位原告**

本案英國上訴法院認定，地方主管機關所追求的目的，於貫徹平等政策，法院認為，儘管對於同性伴侶保護的實踐，在全歐洲仍在持續進展中，但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。地方主管機關所追求的目的顯係正當。 至於用以實現此一目的之手段，是否具備比例性。法院認為原告所面臨的後果嚴峻，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，因此就第三名原告之案件，英國並未違反宗教自由與宗教平等。

**d. 第四位原告**

法院認為，拒絕為同性伴侶提供諮商，是其宗教信仰之表現，並考慮到失去工作對原告而言是嚴厲的制裁，對原告造成嚴重後果。但在另一方面，原告自願加入其公司心理性諮商的碩士後培訓計劃，明知公司採取平等機會政策，以及不可能過濾客戶性取向是。雖然個人決定進入雇傭契約中、承擔其明知會影響其宗教信仰表達自由的責任，就其宗教自由是否受到干涉，不是決定性的因素，但在審度國家是否達到公允之衡平時，這應是納入權衡的事項。

法院並認為，本案中應納入考慮的最重要因素，是雇主行為的目的，在確保執行其不歧視之服務提供政策。因此，國家機關在決定原告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，可以享有寬廣的評斷餘地。歐洲人權法院認為在本案英國並未逾越此一評斷餘地，未違反公約規定。