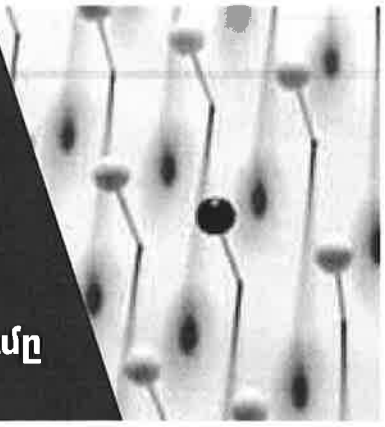
1

Խտրականության դեմ եվրոպական օրենքի ներկայացում՝ համատեքստը, զարգացումը և հիմնական սկզբունքները



Այս ներածական գլուխը ներկայացնում է Եվրոպայում խտրականության դեմ իրավունքի ակունքները, ինչպես նաև ներկա և ապագա փոփոխությունները հիմնարար իրավունքում և պաշտպանության ընթացակարգերում:

Ի սկզբանե կարևոր է նշել, որ թե՛ դատավորները, թե՛ դատախազները պարտավոր են կիրառել պաշտպանության այն միջոցները, որոնք նախատեսված են Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայով (ՄԻԵԿ) և Եվրոպական միության (ԵՄ) խտրականության դեմ հրահանգներով՝ անկախ վարույթի մասնակցի կողմից դրանց վկայակոչման փաստից: Ազգային դատարանները և արդարադատություն իրականացնողները չեն սահմանափակվում կողմերի առաջ քաշած իրավական փաստարկներով, այլ սահմանում են կիրառվող ներպետական օրենքը ներգրավված կողմերի կողմից փոխանցված փաստական համատեքստի հիման վրա: Ըստ էության՝ դա նշանակում է, որ իրականում վարույթի ներկայացրած կողմերի փաստարկներն ու ապացույցներն են պայմանավորելու խտրականության վերաբերյալ գանգատի հետագա զարգացումը: Սա բխում է յուրաքանչյուր համապատասխան համակարգում իրավական հիմնական սկզբունքների կարևորումից, օրինակ՝ ԵՄ օրենքների անմիջական ազդեցությունը ԵՄ անդամ 27 երկրում և ՄԻԵԿ-ի ուղղակի կիրառումը, ինչը նշանակում է, որ վերջիններիս պետք է համապատասխանեն ԵՄ և ԵԽ անդամ պետություններում գործող

դրույթները: Այնուամենայնիվ, առկա է այս պահանջի զգալի սահմանափակում վաղեմության ժամկետի ձևով: Մինչև խտրականությունից պաշտպանության միջոցների կիրառելը, գործող մասնագետները համապատասխան ատյան դիմելուց առաջ պետք է ծանոթանան կիրառելի վաղեմության ժամկետի պայմաններին և որոշեն, թե արդյոք տվյալ ատյանը կարող է քննել այդ գործը:

Վերոնշյալից հետևում է, որ գործող իրավաբաններն անհրաժեշտության դեպքում ներպետական դատարաններում և իշխանությունների առաջ կարող են վկայակոչել խտրականության դեմ համապատասխան գործիքները և կիրառվող նախադեպային իրավունքը:

Ուստի, գործող իրավաբանների համար հրամայական է ըմբռնել խտրականության արգելման ոլորտում առկա համակարգը և համապատասխան իրավիճակներում դրանց կիրառման ձևերը:

1.1 Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի համատեքստը և ակունքները

«Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունք» եզրույթն առաջարկում է խտրականության դեմ ոլորտում ամբողջ Եվրոպայում կիրառել միայն մեկ համակարգ: Մինչդեռ իրականում այդ իրավունքը ներառում է մի շարք համատեքստեր: Սույն ձեռնարկի հիմքում հիմնականում ընկած են ՄԻԵԿ-ը և ԵՄ հրահանգները: Այս երկու համակարգերն ունեն առանձին ակունքներ թե՛ իրենց ստեղծման ժամանակաշրջանի, թե՛ պատճառների առումով:

1.1.1 Եվրոպայի խորհուրդը և Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան

Եվրոպայի խորհուրդը միջկառավարական կազմակերպություն (ՄԿ) է, որը ստեղծվել է Համաշխարհային երկրորդ պատերազմից հետո՝ ի թիվս այլ հարցերի, օրենքի գերակայության, ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և սոցիալական զարգացման խթանման նպատակով (տե՛ս Եվրոպայի խորհրդի կանոնադրության նախաբանը և 1-ին հոդվածը): Այս



2

Խտրականության կատեգորիաները և պաշտպանության միջոցները

2.1 Ներածություն

Խտրականության դեմ իրավունքը նպատակ ունի թույլ տալ բոլոր անձանց ունենալ հասարակությունում առկա հնարավորություններից օգտվելու հավասար և արդար հեռանկարներ: Ամեն օր մենք ընտրություն ենք կատարում, թե ում հետ շփվել, որտեղ գնումներ կատարել և որտեղ աշխատել: Մենք գերադասում ենք որոշ առարկաներ և որոշ անձանց: Երբ մեր սուբյեկտիվ նախասիրությունները հայտնելը սովորական և նորմալ երևույթ է, երբեմն մենք կարող ենք իրականացնել գործառույթներ, որոնք մեզ կարող են գերակա դիրք հաղորդել կամ թույլ տան մեզ ընդունել որոշումներ, որոնք կարող են այլ անձանց կյանքի վրա ուղղակի ազդեցություն ունենալ: Մենք կարող ենք լինել քաղաքացիական ծառայողներ, խանութպաններ, գործատուներ, հողատերեր կամ բժիշկներ, որոնք որոշում են, թե ինչպես պետք է օգտագործվի հանրային իշխանությունը կամ ինչպես պետք է մատուցվեն մասնավոր ապրանքներն ու ծառայությունները: Այս ոչ անձնական համատեքստում խտրականության դեմ իրավունքը միջամտում է մեր ընտրություն կատարելու գործում երկու ճանապարհով:

Նախ, այն սահմանում է, որ նմանատիպ իրավիճակներում գտնվող անհատները պետք է ստանան հավասար վերաբերմունք և զուտ իրենց «որոշակի» հատկանիշների համար չպետք է արժանանան նվազ վերաբերմունքի: Այս երևույթը հայտնի է որպես «ուղղակի»

> Խտրականության դեմ իրավունքն արգելում է այնպիսի դեպքերը, երբ համանման իրավիճակում գտնվող անձանց կամ խմբերին վերաբերվում են այլ կերպ, իսկ տարբեր իրավիճակներում գտնվող անձանց կամ խմբերին՝ համանման ձևով[14]

խտրականություն: Ուղղակի խտրականությունը, եթե այն դիտարկենք ՄԻԵԿ-ի տեսանկյունից, թույլատրվում է, եթե այն պայմանավորված է նման վերաբերմունքն օբյեկտիվորեն հիմնավորող ընդհանուր բացառությամբ, մինչդեռ ԵՄ օրենսդրությամբ խտրականությունը հիմնավորող միջոցները բավականին սահմանափակ են:

Երկրորդ, խտրականության դեմ իրավունքը սահմանում է, որ տարբեր իրավիճակներում գտնվող անձինք պետք է ստանան տարբեր վերաբերմունք այնքանով, որքանով անհրաժեշտ է, որպեսզի նույն հիմքով, ինչ մյուսները, վերջիններս նույնպես կարողանան օգտվել իրենց հատուկ հնարավորություններից: Թերևս, այս նույն «որոշակի հատկանիշները» պետք է հաշվի առնվեն հատուկ գործնական գործողություններ իրականացնելիս կամ հատուկ կանոններ սահմանելիս: Այստեղ բախվում ենք «անուղղակի» խտրականությանը: Անուղղակի խտրականության բոլոր ձևերն ընդունելի են օբյեկտիվ հիմնավորման դեպքում՝ անկախ նրանից, թե հայցը ներկայացված է ՄԻԵԿ-ի, թե ԵՄ իրավունքի շրջանակներում:

Այս գլուխն ավելի խորքային է քննարկում ուղղակի կամ անուղղակի խտրականության իմաստը, դրանց հատուկ դրսևորման որոշ ձևերը, ինչպիսիք են հետապնդումները կամ խտրականության հրահրումը, և ինչպես են գործնականում դրանք իրագործվում նախադեպային իրավունքի միջոցով: Այնուհետև կդիտարկենք, թե ինչպես են գործում խտրականության հիմնավորման համար պաշտպանության միջոցները:

2.2 Ուղղակի խտրականություն

ՄԻԵԿ-ը և ԵՄ իրավունքը նմանատիպ կերպով են սահմանում ուղղակի խտրականությունը: ԵՄ «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգի 2-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ

14 Տե՛ս, օրինակ, ՄԻԵԴ-ի Հուջենդիյկն ընդդեմ Նիդեռլանդների (Ընդունելիություն) [Hoogendijk v. the Netherlands (Admissibility)] (թիվ 58641/00), 6 հունվարի, 2005թ.:

ուղղակի խտրականության դրսևորման դեպք է համարվում այն դեպքը, երբ «որևէ անձի նկատմամբ ռասայական կամ էթնիկական ծագման հիման վրա ցուցաբերվել է ավելի վատ վերաբերմունք, քան այն վերաբերմունքը, որը նմանատիպ իրավիճակում ցուցաբերվել է, ցուցաբերվում է կամ կցուցաբերվեր մեկ այլ անձի նկատմամբ»[15], ՄԻԵԴ-ի ձևակերպմամբ «նմանատիպ կամ գրեթե նույն իրավիճակում գտնվող անձանց նկատմամբ պետք է լինի տարբեր վերաբերմունք՝ հիմնված նրանց որոշակի հատկանիշների վրա»[16]:

> Ուղղակի խտրականությունն առկա է, եթե
>
> - անձն արժանացել է ոչ բարենպաստ վերաբերմունքի,
> - որը համեմատելի է համանման իրավիճակում գտնվող այլ անձանց նկատմամբ կիրառված, կիրառվող կամ կիրառվելիք վերաբերմունքի,
> - և նման վերաբերմունքի պատճառը նրանց հատուկ առանձնակի հատկանիշն է, որը ներառված է «որոշակի հատկանիշների» շրջանակում:

2.2.1 Անբարենպաստ վերաբերմունք

Ուղղակի խտրականության հիմքում ընկած է անհատի նկատմամբ ցուցաբերած վերաբերմունքի տարբերությունը: Հետևաբար, ուղղակի խտրականության առաջին առանձնահատկությունն անբարենպաստ վերաբերմունքի առկայությունն է: Սա համեմատաբար ավելի հեշտ է բացահայտել՝ ի տարբերություն անուղղակի խտրականության, որի դեպքում շատ հաճախ անհրաժեշտ են վիճակագրական տվյալներ

15 Նմանապես «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող հրահանգ» [Employment Equality Directive]), հոդված 2(2)(ա), «Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների՝ և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ (վերամշակված) [Gender Equality Directive (Recast)], հոդված 2(1)(ա), «Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման հարցում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի կիրառման մասին» հրահանգ [Gender Goods and Services Directive], հոդված 2(ա):

16 ՄԻԵԴ, Կարսոնը և այլոք ընդդեմ Միացյալ Թագավորության [Կարսոնն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության [Carson and others v. UK]][ՄՊ] (թիվ 42184/05), 16 մարտի, 2010թ., կետ 61: Նաև ՄԻԵԴ, Դ.Հ.-ն և այլոք ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության [D.H. and others v. the Czech Republic] [ՄՊ] (թիվ 57325/00), 13 նոյեմբերի, 2007թ., կետ 175, ՄԻԵԴ, Բարդենն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության [Burden v. UK] [ՄՊ] (թիվ 13378/05), 29 ապրիլի, 2008թ., կետ 60:

(տե՛ս ստորև): Այս ձեռնարկում ներառված գործերից դուրս են բերվել օրինակներ՝ ռեստորան կամ խանութ մուտքի արգելում, ավելի ցածր թոշակ կամ աշխատավարձի ստացում, բանավոր վիրավորանքների կամ բռնության ենթարկում, անցակետում մուտքի թույլտվության մերժում, ավելի բարձր կամ ցածր կենսաթոշակային տարիք, որոշակի մասնագիտության արգելք, ժառանգության նկատմամբ իրավունքների պահանջի ներկայացման անհնարինություն, հիմնական կրթական համակարգից հեռացում, արտաքսում, կրոնական խորհրդանիշներ կրելու արգելք, սոցիալական ապահովության վճարումների մերժում կամ չեղյալ համարում:

2.2.2 Համեմատական հիմունքներ

Անբարենպաստ վերաբերմունքի առկայությունը բավարար է խտրականության հաստատման համար, եթե այն անբարենպաստ է համանման իրավիճակում գտնվող մեկ այլ անձի նկատմամբ ցուցաբերած վերաբերմունքի համեմատությամբ: «Ցածր» աշխատավարձի վերաբերյալ բողոքը խտրականության դեմ բողոք չէ, քանի դեռ չի ապացուցվել, որ այն ցածր է նույն գործատուի կողմից նույն առաջադրանքը կատարող մեկ այլ աշխատակցի աշխատավարձից: Այդ պատճառով «համեմատական հիմունքներն» անհրաժեշտ են, այսինքն՝ նյութապես համանման հանգամանքներում գտնվող անձ, իսկ երկու անձանց միջև հիմնական տարբերությունը պետք է լինի խտրականության դեմ իրավունքով նախատեսված «որոշակի հատկանիշը»: Այս ձեռնարկում քննարկվող գործերը ցույց են տալիս, որ համեմատական հիմունքի ապացուցումը հաճախ չի կրում վիճաբանական բնույթ, և երբեմն ո՛չ վիճող կողմերը, ո՛չ էլ դատարանն ակնհայտորեն չեն քննարկում համեմատական հիմունքը: Ստորև ներկայացված են գործեր, ուր որոշող մարմնի կողմից համեմատական հիմունքի ապացուցումն ակնհայտորեն բարձրացվել է խնդրի մակարդակի:

Օրինակ՝ *Մուստաքիմ [Moustaquim]* գործում Մարոկկոյի քաղաքացիներից մեկը մեղադրվել է բազմաթիվ քրեական հանցագործությունների կատարման մեջ և արդյունքում կայացվել է վերջինիս

արտաքսման որոշում[17]: Մարոկկոյի քաղաքացին բողոքել է, որ իրեն արտաքսելու որոշումը համարվում է խտրական վերաբերմունք: Վերջինս պնդում է, որ իր նկատմամբ կիրառվել է խտրականություն ազգային պատկանելության հիմքով, և որ Բելգիայի քաղաքացիները քրեական հանցագործությունների մեջ մեղադրման դեպքում արտաքսման չեն ենթարկվում: ՄԻԵԴ-ն այդ գործով վճռել է, որ նա Բելգիայի քաղաքացիների հետ չի գտնվում համանման իրավիճակներում, քանի որ, համաձայն ՄԻԵԿ-ի, պետություններին արգելվում է արտաքսել սեփական քաղաքացիներին: Ուստի, վերջինիս արտաքսումը չէր կարող համարվել խտրական վերաբերմունք: Այնուամենայնիվ, ՄԻԵԴ-ն ընդունել է, որ նա գտնվել է համեմատելի իրավիճակում ԵՄ այլ պետությունների քաղաքացի օտարերկրացիների հետ, որոնք նույնպես չեն կարող արտաքսվել՝ համաձայն ԵՄ ազատ տեղաշարժման իրավունքի: Սակայն, Դատարանը վճռել է, որ տարբերակված վերաբերմունքը հիմնավորված է եղել:

Օրինակ՝ *Ալոնբայ [Allonby]* գործում քոլեջում որպես ուսուցիչ աշխատող դիմումատուի պայմանագիրը քոլեջը չի վերակնքել[18]: Այնուհետև նա գնացել է աշխատելու մի ընկերությունում, որն ուսուցիչներ էր տրամադրում կրթական հաստատություններին: Այս ընկերությունը դիմումատուին ուղարկել է աշխատելու իր նախկին աշխատավայր նույն աշխատանքը կատարելու համար, սակայն նրան վճարվել է ավելի քիչ աշխատավարձ, քան նախկինում վճարել է քոլեջը: Նա պնդել է, որ տեղի է ունեցել խտրականություն սեռային պատկանելության հիմքով՝ նշելով, որ քոլեջում աշխատող արական սեռի ուսուցիչները վճարվել են ավելի շատ: ԱԵԴ-ը համարել է, որ արական սեռի ուսուցիչները չեն գտնվել համեմատելի իրավիճակում, քանի որ քոլեջը պատասխանատու չի եղել միաժամանակ իր կողմից ուղղակիորեն աշխատանքի ընդունած արական սեռի ուսուցիչների համար և

17 ՄԻԵԴ, *Մուսթաքիմն ընդդեմ Բելգիայի* [*Moustaquim v. Belgium*] (թիվ 12313/86), 18 փետրվարի, 1991թ.:

18 ԱԵԴ, *Ալոնբայն ընդդեմ Ակրինգթոնի և Ռոսենդալ քոլեջի* [*Allonby v. Accrington and Rossendale College*], գործ C-256/01 [2004] ECR I-873, 13 հունվարի, 2004թ.:

մեկ այլ արտաքին ծառայությունների ընկերության աշխատակից դիմումատուի աշխատավարձի մակարդակի սահմանման համար: Ուստի, նրանք չեն գտնվել բավարար կերպով համանման իրավիճակում:

Օրինակ՝ *Լուկզակ [Luczak]* գործում ֆրանսիացի ֆերմերը, որն ապրում և աշխատում էր Լեհաստանում, գանգատ է ներկայացրել Լեհաստանի կառավարության դեմ, քանի որ վերջինս նրան մերժել է թույլ տալ անդամակցել լեհական սոցիալական ապահովության հատուկ ռեժիմին, որը ստեղծվել է հատկապես լեհ ֆերմերներին աջակցություն ցուցաբերելու համար: Մերժումը հիմնավորվել է այն փաստով, որ տվյալ ռեժիմը նախատեսված չէ օտարերկրացիների համար[19]: ՄԻԵԴ-ն ընդունել է այն փաստը, որ դիմումատուն գտնվել է այս ռեժիմից օգտվող լեհ ֆերմերների հետ համեմատելի իրավիճակում, քանի որ նա հանդիսանում է մշտական ռեզիդենտ, վճարել է հարկեր, ինչպես Լեհաստանի քաղաքացիները՝ այդպիսով նպաստելով սոցիալական ապահովության համակարգի ֆինանսավորմանը, և նախկինում անդամակցել է սոցիալական ապահովության ընդհանուր ռեժիմին:

Օրինակ՝ *Ռիչարդս [Richards]* գործում դիմումատուն վիրահատվել է սեռափոխման նպատակով՝ տղամարդուց դառնալով կին: Նա ցանկացել է թոշակի գնալ 60 տարեկանում, որը Միացյալ Թագավորությունում կանանց համար կենսաթոշակային տարիք է: Կառավարությունը մերժել է թոշակի տրամադրումը՝ պնդելով, որ դիմումատուն չի արժանացել անբարենպաստ վերաբերմունքի՝ ի համեմատություն համանման իրավիճակում գտնվող այլ անձանց: Կառավարությունը պնդել է, որ համեմատական ճիշտ հիմունքը պետք է վերաբերվի «տղամարդկանց», քանի որ դիմումատուն իր ողջ կյանքն ապրել է որպես այդպիսին: ԱԵԴ-ը գտավ, որ քանի որ ներպետական օրենքը թույլ է տալիս անհատներին փոխել իրենց սեռը, այդ դեպքում համեմատական ճիշտ հիմունքը պետք է վերաբերվեր «կանանց»: Այսպիսով, դիմումատուի նկատմամբ ցուցաբերվել

19 ՄԻԵԴ, *Լուկզակն ընդդեմ Լեհաստանի* [*Luczak v. Poland*] (թիվ 77782/01), 27 նոյեմբերի, 2007թ., տե՛ս նաև, *Գայգուսուզն ընդդեմ Ավստրիայի [Gaygusuz v. Austria]*] (թիվ 17371/90), 16 սեպտեմբերի, 1996թ.:

էր նվազ բարենպաստ վերաբերմունք, քան այլ կանանց, եթե նրան պարտադրվել էր թոշակի անցնելու ավելի բարձր տարիք[20]:

Օրինակ՝ *Բարդենն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության [Burden v. UK]* գործում երկու քույրեր համատեղ ապրել են 31 տարի[21]: Նրանց գույքը համատեղ կարգով պատկանել է երկուսին, և յուրաքանչյուրն իր մահից հետո իրեն պատկանող բաժնեմասը կտակել է մյուսին: Դիմումատուները կառավարության դեմ գանգատ են ներկայացրել այն պատճառով, որ, քանի որ գույքի արժեքը գերազանցում է թույլատրվող շեմը, նրանցից որևէ մեկի մահվան դեպքում մյուսը պետք է վճարի ժառանգության տուրք: Նրանք բողոքել են, որ դա խտրական միջամտություն է նրանց սեփականության իրավունքին, քանի որ ամուսնացած զույգերը կամ քաղաքացիական միությամբ ապրող զույգերն ազատված են ժառանգության տուրքից: Այնուամենայնիվ, ՄԻԵԴ-ը եզրակացրեց, որ դիմումատուները՝ որպես քույրեր, չեն կարող իրենց համեմատել համատեղ ապրող ամուսնացած կամ քաղաքացիական միությամբ ապրող զույգերի հետ: Ամուսնությունը և քաղաքացիական կացության այլ ձևերը համարվում են հատուկ հարաբերություններ, որոնք կազմվում են ազատ և գիտակցաբար պայմանագրով հիմնված իրավունքներ և պարտավորություններ ստեղծելու համար: Մինչդեռ, դիմումատուների հարաբերությունները հիմնված են արյունակցության վրա, և այսպիսով, հիմնովին տարբեր են:

Օրինակ՝ *Կարսոնն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության [Carson v. UK]* գործում դիմումատուները գանգատ են ներկայացրել այն մասին, որ Միացյալ Թագավորության կառավարությունը չի կատարել կենսաթոշակների բարձրացում արտասահմանում բնակվող թոշակառուների համար, ինչը կատարվել է Միացյալ Թագավորությունում բնակվող թոշակառուների դեպքում[22]: Համաձայն ներպետական օրենքի՝

20 ԱԵԴ, *Ռիչարդսն ընդդեմ Աշխատանքի և կենսաթոշակների հարցերով պետքարտուղարի [Richards v. Secretary of State for Work and Pensions]*, գործ C-423/04 [2006] ECR I-3585, 27 ապրիլի, 2006թ.:

21 ՄԻԵԴ, *Բարդենն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության* [*Burden v. UK*][ՄՊ] (թիվ 13378/05), 29 ապրիլի, 2008թ.:

22 ՄԻԵԴ, *Կարսոնն և այլոք ընդդեմ Միացյալ Թագավորության [Carson and others v. UK]* [ՄՊ] (թիվ 42184/05), 16 մարտի, 2010թ.:

բարձրացումները կիրառելի են միայն Միացյալ Թագավորության այն քաղաքացիների համար, որոնք թոշակի են անցել այն պետություններում, որոնց հետ Միացյալ Թագավորությունն ունի սոցիալական ապահովության փոխադարձ կարգավորման պայմանավորվածություն: Դիմումատուները, որոնք բնակվել են մի երկրում, որը նման պայմանագիր չի կնքել, բողոքում են, որ նրանց նկատմամբ կիրառվել է խտրականություն իրենց բնակության վայրի հիմքով: ՄԻԵԴ-ը չի ընդունել դիմումատուների դիրքորոշումը, համաձայն որի՝ Միացյալ Թագավորությունում կամ վերջինիս հետ կենսաթոշակների վերաբերյալ պայմանագիր կնքած մեկ այլ երկրում բնակվող թոշակառուների հետ իրենք գտնվել են համանման իրավիճակում: ՄԻԵԴ-ը համարել է, որ չնայած այս բոլոր խմբերն իրենց ներդրումն են ունեցել պետական եկամուտներում՝ շարունակ վճարելով նաև ազգային ապահովագրության համակարգին, սակայն դա չի համարվում կենսաթոշակային ֆոնդ, այլ հանրային ընդհանուր եկամուտներ, որոնք ուղղված են եղել պետական ծախսերի տարբեր ասպեկտների ֆինանսավորմանը: Ավելին՝ կառավարության պարտավորությունը կենսաթոշակների բարձրացման հարցում հիմնավորված է եղել Միացյալ Թագավորությունում կենսամակարդակի բարձրացմամբ: Ուստի, դիմումատուները այլ խմբերի հետ չեն գտնվել համեմատելի իրավիճակում, հետևաբար, չի եղել խտրական վերաբերմունք:

Առնվազն ԵՄ իրավունքի համատեքստում աշխատանքային իրավահարաբերությունների առումով համապատասխան «համեմատական» հիմունքի ներկայացման պարտավորությունը կարելի է բացառել միայն այն դեպքերում, երբ խտրականությունը պայմանավորված է եղել կնոջ հղիությամբ: ԱԵԴ-ի նախադեպային իրավունքի ողջ ընթացքում՝ սկսած *Դեքքեր [Dekker]* նախադեպային վճռից, հստակ սահմանվել է, որ եթե անհատի կրած վնասը պայմանավորված է նրա հղիությամբ, ապա այս դեպքը դասակարգվում է որպես սեռային պատկանելության հիմքով ուղղակի խտրականություն, որի դեպքում համեմատական հիմունքն անհրաժեշտ չէ[23]:

23 ԱԵԴ, *Դեքքերն ընդեմ Երիտասարդների կրթական հիմնադրամի [Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus]*, գործ C-177/88 [1990] ECR I-3941, 8 նոյեմբերի, 1990թ.: Նմանապես, ԱԵԴ, *Վեբբն ընդդեմ ԷՄՈ Այր Կարգո ՍՊԸ-ի (ՄԹ) [Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd]*, գործ C-32/93 [1994] ECR I-3567, 14 հուլիսի, 1994թ.:

2.2.3 Որոշակի հատկանիշներ

4-րդ գլխում քննարկվելու են մի շարք «որոշակի հատկանիշներ», որոնք գոյություն ունեն խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքում, մասնավորապես՝ սեռը, սեռական կողմնորոշումը, հաշմանդամությունը, տարիքը, ռասան, էթնիկական ծագումը, ազգային ծագումը և կրոնը կամ համոզմունքները: Այս բաժնում հատուկ ուշադրություն է դարձվում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի և որոշակի հատկանիշների միջև պատճառահետևանքային կապին: Այս պահանջը բավարարելու համար մի պարզ հարց է ծագում. տվյալ անձի նկատմամբ կցուցաբերվե՞ր նվազ բարենպաստ վերաբերմունք, եթե նա այլ սեռի լիներ, տարբեր ռասայի, տարբեր տարիքի կամ որոշակի հատկանիշների հակառակ իրավիճակում: Եթե այո, ապա նվազ վերաբերմունքը հստակորեն պայմանավորված է տվյալ որոշակի հատկանիշով:

Պարտադիր չէ, որ կիրառվող կանոնը կամ պրակտիկան անդրադառնա ուղղակիորեն «որոշակի հատկանիշին», քանի դեռ այն անդրադառնում է «որոշակի հատկանիշից» անբաժանելի մեկ այլ հանգամանքի: Մասնավորապես, պարզելու համար, թե արդյոք տեղի է ունեցել ուղղակի խտրականություն, ըստ էության, անհրաժեշտ է գնահատել, թե արդյոք նվազ բարենպաստ վերաբերմունքը կապված է «որոշակի հատկանիշի» հետ, որը հնարավոր չէ առանձնացնել գանգատի առարկա հանդիսացող հատուկ գործոնից:

> Օրինակ՝ ըստ *Ջեյմսն ընդդեմ Իստլեյի քաղաքային խորհրդի [James v. Eastleigh Borough Council]* գործի՝ պրն Ջեյմսն իստլեյի տարածքում լողավազան մուտք գործելու համար պետք է վճարի, իսկ իր կինը՝ ոչ[24]: Երկուսն էլ 61 տարեկան են: Ազատ մուտքի հնարավորությունից կարող էր օգտվել միայն տիկին Ջեյմսը որպես թոշակառու, իսկ պարոն Ջեյմսը դեռևս թոշակառու չէր, քանի որ Միացյալ Թագավորությունում տղամարդկանց համար կենսաթոշակային տարիք է համարվում 65 տարեկանը, իսկ կանանց համար՝ 60-ը: Չնայած որ լողավազան ազատ մուտքի կարգը հիմնված էր թոշակառուի կարգավիճակի վրա՝ կենսաթոշակի իրավունքը կախված էր սեռից: Միացյալ Թագավորության Լորդերի պալատը

24 *Ջեյմսն ընդդեմ Իստլեյի քաղաքային խորհրդի* [*James v. Eastleigh Borough Council*] [1990] ՄԹ Լորդերի պալատ 6, 14 հունիսի, 1990թ.:

եզրակացրել է, որ եթե պարոն Ջեյմսը հակառակ սեռի ներկայացուցիչ է, ուստի, նրան պետք է ցուցաբերվի նույն վերաբերմունքը, ինչ նրա կնոջը: Ավելին՝ այն սահմանեց, որ տվյալ վերաբերմունքի մտադրությունը և դրդապատճառները կարևոր նշանակություն չունեն, քանի որ շեշտադրումը կատարվել է վերաբերմունքի վրա:

Օրինակ՝ *Մարուկո [Maruko]* գործում, համասեռամոլ զույգը կնքել է քաղաքացիական միության պայմանագիր[25]: Դիմումատուի զուգընկերոջ մահից հետո վերջինս ցանկացել է օգտվել «կերակրողի մահվան դեպքում ընտանիքի անդամներին տրվող թոշակից», որի համար նա դիմել է այն ընկերությանը, որը զբաղվել էր հանգուցյալի մասնագիտական թոշակի պարտադիր ռեժիմով: Ընկերությունը մերժել է վճարել դիմումատուին՝ մերժումը հիմնավորելով այն փաստով, որ կերակրողի մահվան դեպքում ընտանիքին անդամների տրվող թոշակը տրամադրվում է միայն կանանց, իսկ վերջինս ամուսնացած չի եղել հանգուցյալի հետ: ԱԵԴ-ը եզրակացրել է, որ թոշակի վճարման մերժումը համարվում է անբարենպաստ վերաբերմունք, և նմանատիպ վերաբերմունքի նվազ բարենպաստ բնույթը գնահատելու համար որպես համեմատական հիմունք են ծառայել «ամուսնացած» զույգերը: ԱԵԴ-ը համարել է, որ Գերմանիայում «քաղաքացիական միության» ինստիտուտը շատ դեպքերում ստեղծել է նույն իրավունքները և պարտավորությունները քաղաքացիական զուգընկերների համար, ինչը նախատեսված է կանանց համար, մասնավորապես՝ պետության կողմից տրամադրվող կենսաթոշակների հարցում: Վերոնշյալը թույլ է տվել դատարանին եզրակացնելու, որ այս գործի առումով քաղաքացիական զուգընկերները գտնվում են կանանց հետ համանման իրավիճակում: Այնուհետև ԱԵԴ-ը հայտարարել է, որ թոշակի տրամադրման մերժումը համարվում է խտրականություն՝ պայմանավորված սեռական կողմնորոշմամբ: Ուստի, փաստը, որ նրանք չեն կարողացել ամուսնանալ, անբաժանելի է նրանց սեռական կողմնորոշումից:

25 ԱԵԴ, *Մարուկոն ընդդեմ Գերմանական կենսաթոշակային հիմնադրամի* [*Maruko* v. *Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*], գործ C-267/06 [2008] ECR I-1757, 1 ապրիլի, 2008թ.:

Օրինակ՝ *Ազիզն ընդդեմ Կիպրոսի [Aziz v. Cyprus]* գործում դիմումատուն բողոքել է, որ զրկված է ընտրության իրավունքից, քանի որ պատկանում է Կիպրոսի թուրք ազգաբնակչությանը[26]: Կիպրոսում այդ ժամանակ գործող օրենսդրությունը թույլ էր տալիս Կիպրոսի թուրք և հույն բնակչությանը խորհրդարանական ընտրությունների ժամանակ քվեարկել միայն իրենց էթնիկական ծագումն ունեցող թեկնածուների օգտին: Սակայն թուրքական զորքերի կողմից Հյուսիսային Կիպրոսի գրավումից հետո թուրք համայնքը լքել է այդ տարածքը և խորհրդարանում վերջինիս մասնակցությունը կասեցվել է: Հետևաբար չկար այլևս թեկնածուների որևէ ցանկ, որոնց համար դիմումատուն կարող էր քվեարկել: Երբ կիպրոսյան կառավարությունը պնդում էր, որ քվեարկելու անհնարինությունը պայմանավորված է եղել այն թեկնածուների բացակայությամբ, որոնց օգտին նա կարող էր քվեարկել, ՄԻԵԴ-ը պաշտպանում էր այն տեսակետը, որ հաշվի առնելով ընտրական կանոնների և Կիպրոսի թուրքական համայնքի պատկանելության միջև սերտ կապը, ինչպես նաև այն փաստը, որ կառավարությունը չի համապատասխանեցրել ընտրական կանոնները ներկա իրավիճակին, տեղի էր ունեցել խտրականություն ազգային պատկանելության հիմքով:

Դատարանները բավականին լայն մեկնաբանում են տալիս «որոշակի հատկանիշներին»: Այն կարող է ներառել «զուգակցմամբ խտրականությունը», երբ խտրականության զոհը որոշակի հատկանիշներ կրող անձը չէ, ինչպես նաև այլ առանձնահատուկ հատկանիշներ, որոնք կարող են մեկնաբանվել վերացական կերպով: Ուստի անհրաժեշտ է, որ գործող մասնագետներն ավելի մանրամասն վերլուծեն նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի հիմնավորումը՝ փնտրելով ապացույցներ, որոնք ունակ կլինեն ցույց տալու, որ նման վերաբերմունքի հիմքում ուղղակիորեն՝ թե անուղղակիորեն ընկած է որոշակի հատկանիշը:

Օրինակ՝ *Կոլեման [Coleman]* գործում մի մայր բողոքում է, որ աշխատավայրում նրա նկատմամբ ցուցաբերվել է անբարենպաստ վերաբերմունք այն պատճառով, որ իր որդին հաշմանդամ է[27]: Որդու

26 ՄԻԵԴ, *Ազիզն ընդդեմ Կիպրոսի* [*Aziz v. Cyprus*] (թիվ 69949/01), 22 հունիսի, 2004թ.:
27 ԱԵԴ, *Կոլեմանն ընդդեմ Արթրիջ Լոուի և Սթիվ Լոուի* [*Coleman v. Attridge Law and Steve Law*], գործ C-303/06 [2008] I-5603, 17 հուլիսի, 2008թ.:

հաշմանդամության պատճառով նա երբեմն ստիպված է եղել ուշանալ աշխատանքից, ուստի խնդրել է աշխատաժամանակը հարմարեցնել իր որդու կարիքներին: Դիմումատուի խնդրանքը մերժվել է և նրան սպառնացել են հեռացնել աշխատանքից, ինչպես նաև արվել են վիրավորական մեկնաբանություններ իր որդու առողջական վիճակի վերաբերյալ: ԱԵԴ-ը որպես համեմատական հիմունք ընդունել է նրա համանման պաշտոն զբաղեցնող և երեխաներ ունեցող գործընկերներին, որոնց աշխատաժամանակը անհրաժեշտության դեպքում ճկուն է եղել: Դատարանը նաև ընդունել է, որ վիճարկվող գործողությունները համարվում են խտրականություն և հետապնդումներ նրա որդու հաշմանդամության հիմքով:

Օրինակ՝ *Վելլեր [Weller]* գործում մի ռումինուհի ամուսնացած է եղել մի հունգարացի տղամարդու հետ, որից ունեցել է չորս երեխա[28]: Հունգարիայի քաղաքացի չլինելու պատճառով նա իրավունք չի ունեցել պահանջել մայրության նպաստ: Ամուսինը փորձել է պահանջել նպաստը, սակայն կառավարությունը մերժել է՝ պատճառաբանելով, որ նպաստ տրամադրվում է միայն մայրերին: ՄԻԵԴ-ը եզրակացրել է, որ նա ենթարկվել է խտրականության հայրության հիմքով (քան սեռի), քանի որ նպաստ տրամադրվում է որդեգրող հայրերին կամ արական սեռի խնամակալներին, իսկ կենսաբանական հայրերին՝ ոչ: ՄԻԵԴ-ն ընդունել է մեկ այլ գանգատ, որը ներկայացվել է երեխաների կողմից իրենց հորը նպաստի տրամադրման մերժմամբ պայմանավորված խտրականության դեմ: Դատարանը եզրակացրել է, որ խտրականության են ենթարկվել նաև երեխաները իր ծնողի «կենսաբանական հոր» կարգավիճակի հիմքով:

Օրինակ՝ *Պ-ն ընդդեմ Ս-ի և Կորնվելի կոմսության խորհրդի [P. v. S. and Cornwall County Council]* գործում դիմումատուն սեռափոխման գործընթացում է եղել այն պահին, երբ իր գործատուն նրան հեռացրել է աշխատանքից: ԱԵԴ-ը համարել է, որ այս հեռացումը համարվում

28 ՄԻԵԴ, *Վելլերն ընդդեմ Հունգարիայի [Weller v. Hungary]* (թիվ 44399/05), 31 մարտի, 2009թ.:

է որպես անբարենպաստ վերաբերմունք[29]: Ինչ վերաբերում է համապատասխան համեմատական հիմունքին, ԱԵԴ-ը նշել է, որ «եթե անձին աշխատանքից հեռացնում են, երբ նա մտադրված է իրականացնել կամ իրականացրել է սեռափոխման գործողություններ, ուրեմն նրա նկատմամբ ցուցաբերվում է անբարենպաստ վերաբերմունք՝ ի համեմատություն այն անձանց, որոնք պատկանում են նույն սեռին, ինչ տվյալ անձը մինչև սեռափոխումը»: Ինչ վերաբերում է հիմքին, չնայած հնարավոր չէր ապացուցել, որ դիմումատուին վերաբերվել են այլ կերպ, քանի որ նա տղամարդ էր կամ կին, սակայն կարելի է եզրակացնել, որ տարբերակված վերաբերմունքը հիմնված է եղել նրա սեռական ինքնության վրա:

2.3 Անուղղակի խտրականություն

Անուղղակի խտրականության բաղադրիչները հետևյալն են՝

- չեզոք դրույթ, չափանիշ կամ պրակտիկա,
- որը զգալիորեն ավելի բացասական է ազդում «որոշակի հատկանիշով» պայմանավորված խմբի վրա,
- համանման իրավիճակում գտնվող այլ անձանց համեմատությամբ:

Թե՛ ԵՄ իրավունքը, թե՛ ՄԻԵԿ-ն ընդունում են, որ խտրականություն կարող է տեղի ունենալ ոչ միայն համանման իրավիճակներում գտնվող անձանց նկատմամբ ցուցաբերած տարբեր վերաբերմունքի արդյունքում, այլև այն դեպքում, երբ նույն վերաբերմունքը ցուցաբերվում է տարբեր իրավիճակներում գտնվող անձանց: Խտրականության այս ձևը որակվում է որպես «անուղղակի խտրականություն», քանի որ ոչ թե վերաբերմունքն է տարբեր, այլ տվյալ վերաբերմունքի հետևանքները, որոնք տարբեր կերպ կարող են ընկալվել տարբեր հատկանիշներ ունեցող անձանց կողմից: «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգի 2-րդ հոդվածի 2-րդ մասի (բ) կետում սահմանված է, որ «անուղղակի խտրականության դրսևորման դեպք է համարվում այն դեպքը, երբ ակնհայտ չեզոք դրույթը, չափանիշը կամ գործելակերպը կարող են որևէ ռասայական և էթնիկական

29 ԱԵԴ, *Պ-ն ընդդեմ Ս-ի և Կորնվելի կոմսության խորհրդի* [*P. v. S. and Cornwall County Council*], *Գործ* C-13/94 [1996] ECR I-2143, 30 ապրիլի, 1996թ.:

ծագման անձանց համար որոշակի անշահավետ պայմաններ ստեղծել այլ անձանց համեմատ»[30]: ՄԻԵԴ-ն անուղղակի խտրականության սահմանմանն անդրադարձել է իր վերջին վճիռներում՝ սահմանելով, որ վերաբերմունքի տարբերությունը կարող է անհամաչափ վնասակար ազդեցություն թողնել ընդհանուր քաղաքականության կամ միջոցառման վրա, որը, անկախ իր չեզոք բնույթից, կարող է խտրական լինել որևէ խմբի նկատմամբ[31]:

2.3.1 Չեզոք դրույթ, չափանիշ և պրակտիկա

Նույնականացման ենթակա առաջին պահանջը վերաբերում է ակնհայտորեն չեզոք դրույթին, չափանիշին և պրակտիկային: Այլ կերպ՝ պետք է լինի պահանջի ինչ-որ ձև, որը կիրառելի է յուրաքանչյուրի նկատմամբ: Ստորև ներկայացնում ենք երկու գործ վերոնշյալն ավելի պարզ դարձնելու համար: Այլ օրինակներին կարելի է ծանոթանալ 5-րդ գլխում, որը վերաբերում է ապացուցման խնդիրներին և վիճակագրության դերին:

> Օրինակ՝ *Շոյնհայթ* [*Schönheit*] գործում կես դրույքով աշխատողների կենսաթոշակային ֆոնդի վճարումները հաշվարկվում են այլ դրույքաչափով, որը տարբեր է լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող

30 Նմանապես «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող հրահանգ» [Employment Equality Directive], հոդված 2(2)(բ), «Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների և կանանց ու տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ (վերամշակված) [Gender Equality Directive (Recast)], հոդված 2(1)(բ), «Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման և դրանց հասանելիության հարցում կանանց և տղամարդկանց միջև հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ [Gender Goods and Services Directive], հոդված 2(բ):

31 ՄԻԵԴ, *Դ.Հ-ն ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության* [*D.H. and others v. the Czech Republic*] [ՄՊ] (թիվ 57325/00), 13 նոյեմբերի, 2007թ., կետ 184, ՄԻԵԴ *Օպուզն ընդդեմ Թուրքիայի [Opuz v. Turkey]* (թիվ 33401/02), 9 հունիսի, 2009թ., կետ 183. ՄԻԵԴ, *Զարբ Ադամին ընդդեմ Մալթայի* [*Zarb Adami v. Malta*] (թիվ 17209/02), 20 հունիսի, 2006թ., կետ 80:

անձանց համար կիրառվող դրույքաչափից[32]: Այս տարբեր դրույքաչափը հիմնված է ստաժային տարբերության վրա: Այսպիսով, կես դրույքով աշխատողներն ավելի քիչ թոշակ են ստանում, քան լրիվ դրույքով աշխատողները, նույնիսկ եթե հաշվի էր առնվում ծառայությունների տարբեր տևողությունները: Սա նշանակում է, որ կես դրույքով աշխատողներին ավելի քիչ էր վճարվում: Կենսաթոշակների հաշվարկման այս չեզոք դրույթը հավասարապես կիրառվում էր կես դրույքով աշխատող բոլոր անձանց նկատմամբ: Այնուամենայնիվ, քանի որ կես դրույքով աշխատողների մոտ 88 տոկոսը կանայք են, այս դրույթի ազդեցությունն անհամաչափորեն ավելի բացասական էր կանանց համար, քան տղամարդկանց:

Օրինակ՝ *Դ.Հ-ը և այլոք ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության [D.H. and others v. the Czech Republic]* գործում խնդիրը վերաբերում է մի շարք թեստերի, որոնք կիրառվել են աշակերտների մտավոր կարողություններն ու համապատասխանությունը գնահատելու միջոցով վերջիններիս սովորական հանրակրթական կամ հատուկ դպրոցներում ներգրավելու վերաբերյալ որոշում կայացնելու նպատակով[33]: Այդ հատուկ դպրոցները նախատեսված էին մտավոր հետամնաց և ուսման ոլորտում այլ դժվարություններ ունեցող երեխաների համար: Նույն թեստը կիրառվում էր նաև այն աշակերտների դեպքում, որոնք ի սկզբանե պետք է ուսումնառվեին հատուկ դպրոցներում: Սակայն, գործնականում թեստը մշակվել էր չեխ բնակչության համար, ուստի, արդյունքում գնչուական ծագում ունեցող աշակերտների կողմից այդ թեստերի ձախողումը, ըստ էության, ավելի հավանական էր: Ձախողումն իրականում տեղի էր ունենում, որի արդյունքում գնչուական ծագմամբ երեխաների 50-90 %-ն ուսումնառվում էին սովորական հանրակրթական համակարգից դուրս: ՄԻԵԴ-ը համարել է, որ այս դեպքում տեղի է ունեցել անուղղակի խտրականություն:

32 ԱԵԴ, *Հիլդե Շոյնհայթն ընդդեմ Ֆրանկֆուրտ քաղաքի* [*Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main*] և *Սիլվիա Բեքերն ընդդեմ Հեսսենի շրջանի* [*Silvia Becker v. Land Hessen*], համատեղ գործեր C-4/02 և C-5/02 [2003] ECR I-12575, 23 հոկտեմբերի, 2003թ.:

33 ՄԻԵԴ, *Դ.Հ-ն և այլոք ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության* [*D.H. and others v. the Czech Republic*] [ՄՊ] (թիվ 57325/00), 13 նոյեմբերի, 2007թ., կետ 79:

2.3.2 Պաշտպանված խմբի վրա զգալիորեն ավելի բացասական հետևանքներ

Նույնականացման ենթակա երկրորդ պահանջով ակնհայտորեն չեզոք դրույթը, չափանիշը կամ պրակտիկան պետք է «պաշտպանված խմբին» դնեն առանձնահատուկ անբարենպաստ պայմաններում: Այստեղ առավել, քան ակնհայտ է անուղղակի խտրականության տարբերությունն ուղղակի խտրականությունից, քանի որ ուշադրություն է դարձվում ոչ թե տարբերակված վերաբերմունքին, այլև տարբեր հետևանքներին:

Եթե վիճակագրական տվյալների ուսումնասիրության արդյունքում պարզվում է, որ անհամաչափ և բացասական հետևանքները կրել է պաշտպանված խումբը համանման իրավիճակում գտնվող այլ անձանց կամ խմբերի համեմատությամբ, ԱԵԴ-ը և ՄԻԵԴ-ը փորձում են գտնել այնպիսի ապացույցներ, համաձայն որոնց բացասական հետևանքները կրողների մեծ մասը կազմել են «պաշտպանված խմբերը»: 5-րդ գլխում ավելի մանրամասնորեն կքննարկվեն ապացուցողական խնդիրները: Այժմ հղում կատարենք մի քանի ձևակերպումների, որոնք օգտագործվել են ԱԵԴ-ի կողմից սեռային խտրականության դեպքերի առումով և որոնք գլխավոր փաստաբան Լեժեն թվարկել է *Նոլտե* [*Nolte*] գործի վերաբերյալ իր եզրակացության մեջ:

Խտրական համարվելու համար միջոցառումը պետք է ազդի «ավելի մեծ թվով կանանց, քան տղամարդկանց վրա [*Ռիններ-Կուն [Rinner-Kuhn] գործով վճիռ*][34], «տղամարդկանց զգալիորեն ավելի ցածր տոկոսի վրա» [*Նիմց [Nimz],*[35] *Կովալսկա [Kowalska] գործերով վճիռներ*] [36]

34 ԱԵԴ, *Ռիններ-Կունն ընդդեմ FWW Spezial-Gebaeudereinigung ընկերության* [*Rinner-Kuhn v. FWW Spezial-Gebaeudereinigung*], գործ C-171/88 [1989] ECR 2743, 13 հուլիսի, 1989թ.:

35 ԱԵԴ, *Նիմցն ընդդեմ Համբուրգ քաղաքի [Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg]*, գործ C-184/89 [1991] ECR I-297, 7 փետրվարի, 1991թ.:

36 ԱԵԴ, *Կովալսկան ընդդեմ Համբուրգ քաղաքի [Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg]*, գործ C-33/89 [1990] ECR I-2591, 27 հունիսի, 1990թ.:

կամ «ավելի շատ կանանց, քան տղամարդկանց վրա» [*Դի Վիրդ [De Weerd]*[37] *գործով վճիռ*][38]:

2.3.3 Համեմատական հիմունք

Ինչպես ուղղակի խտրականության դեպքում, այստեղ էլ դատարանին անհրաժեշտ է համեմատական հիմունք՝ պարզելու համար, թե արդյոք առանձնահատուկ կանոնի, չափանիշի կամ պրակտիկայի հետևանքները զգալիորեն ավելի բացասական են եղել, քան համանման իրավիճակում գտնվող անձանց կրած հետևանքները: Այս հարցում դատարանների մոտեցումը չի տարբերվում ուղղակի խտրականության դեպքերում ցուցաբերած մոտեցումներից:

2.4 Հետապնդումները և խտրականության հրահրումը

2.4.1 Հետապնդումները և խտրականության հրահրումը ԵՄ խտրականության դեմ հրահանգների տեսանկյունից

Հետապնդման կամ խտրականության հրահրման արգելքը՝ որպես ԵՄ խտրականության դեմ իրավունքի բաղկացուցիչ մաս, հարաբերականորեն վերջին շրջանի զարգացումների արդյունք է, որը ներմուծվել է ավելի համակողմանի պաշտպանություն ապահովելու նպատակով:

---

37 ԱԵԴ, *Դի Վիրդը, օրիորդական ազգանունը Ռոկս, և այլոք ընդդեմ Առողջության, մտավոր, սոցիալական շահերի պաշտպանության ընկերությունների կազմակերպության տնօրինության և այլոց* [*De Weerd, nee Roks, and others v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen and others*], գործ C-343/92 [1994] ECR I-571, 24 փետրվարի, 1994թ.:

38 ԱԵԴ-ում գլխավոր փաստաբան Լեժեի կարծիքը, 31 մայիսի, 1995թ, կետեր 57-58, *Նոլթեն ընդդեմ անկախ արհեստավորների և առևտրականների կենսաթոշակային ապահովագրության [Nolte v. Landesverischerungsanstalt Hannoverr*], գործ C-317/93 [1995] ECR I-4625, 14 դեկտեմբերի, 1995թ., ՄԻԵԴ-ի կողմից նման մոտեցման կիրառման օրինակին ծանոթանալու համար, տե՛ս *Դ.Հ-ն և այլոք ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության [D.H. and others v. the Czech Republic] գործը* [ՄՊ] (թիվ 57325/00), 13 նոյեմբերի, 2007թ. (քննարկվել է 5-րդ գլխի 2.1 բաժնում):

2.5 Հատուկ կամ առանձնահատուկ միջոցառումներ

Ինչպես նշվեց վերևում, անուղղակի խտրականության դեպքում համարվում է, որ տեղի է ունեցել խտրականություն, եթե նույն դրույթը կիրառվում է բոլորի նկատմամբ՝ առանց հաշվի առնվելու համապատասխան առանձնահատկությունները: Համանման իրավիճակը կարգավորելու և կանխելու համար կառավարությունները, գործատուները և ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունները կամ անհատները պետք է երաշխավորեն, որ ձեռնարկել են բոլոր անհրաժեշտ քայլերն իրենց կանոններն ու գործելակերպը նման տարբերություններին համապատասխանեցնելու ուղղությամբ, այսինքն՝ նրանք պետք է համապատասխանաբար փոփոխեն իրենց ներկա քաղաքականությունը և իրականացվող միջոցառումները: ՄԱԿ-ի փաստաթղթերի համատեքստում այս գործողությունները ձևակերպվել են որպես «հատուկ միջոցառումներ», իսկ ԵՄ իրավունքի համատեքստում՝ «առանձնահատուկ միջոցառումներ» կամ «դրական գործողություն»: Ձեռնարկելով հատուկ միջոցառումներ՝ կառավարությունները երաշխավորում են «փաստացի հավասարությունը»՝ առկա արտոնություններից օգտվելու հավասար հնարավորությունները, այլ ոչ թե սոսկ «ձևական հավասարությունը»: Երբ կառավարությունները, գործատուները կամ ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունները չեն ուսումնասիրում հատուկ միջոցառումների ձեռնարկման նպատակահարմարությունը, մեծ է վտանգը, որ նրանց կանոններն ու գործելակերպը համարվեն անուղղակի խտրականություն:

ՄԻԵԴ-ն այս կապակցությամբ սահմանել է, որ «ՄԻԵԿ-ով երաշխավորված իրավունքների իրականացման դեպքում խտրականության չենթարկվելու իրավունքը խախտվում է նաև այն դեպքերում, երբ պետությունը չի ցուցաբերում տարբեր վերաբերմունք զգալիորեն տարբեր իրավիճակներում գտնվող անձանց նկատմամբ»[49]: ԵՄ խտրականության դեմ հրահանգները նույնպես հստակորեն նախատեսում են

49 ՄԻԵԴ, *Թլիմմենոսն ընդդեմ Հունաստանի [Thlimmenos v. Greece]* [ՄՊ] (թիվ 34369/97), 6 ապրիլի 2000թ, կետ 44: Նաև՝ ՄԻԵԴ, *Փրիթթին ընդդեմ Միացյալ Թագավորության [Pretty v. the United Kingdom]* (թիվ 2346/02), 29 ապրիլի 2002թ, կետ 88:

դրական գործողությունների իրականացման հնարավորությունները՝ սահմանելով, որ «նպատակ ունենալով գործնականում երաշխավորել լիարժեք հավասարություն՝ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը չի խոչընդոտում անդամ պետությանը որոշակի հատկանիշով պայմանավորված անբարենպաստ իրավիճակները կանխելու կամ փոխհատուցելու համար առանձնահատուկ միջոցառումների պահպանման կամ ընդունման հարցում»[50]:

«Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող հրահանգի» 5-րդ հոդվածը հատուկ կերպով է սահմանում հաշմանդամների հետ կապված առանձնահատուկ միջոցառումների ընդհանուր կարգը, որը գործատուներից պահանջում է ապահովել «ողջամիտ հարմարություններ» ֆիզիկական կամ մտավոր հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքում հավասար հնարավորություններից օգտվելու համար: Խոսքը վերաբերում է «համապատասխան միջոցառումներին, որոնք անհրաժեշտ են հատուկ դեպքերում, որպեսզի հաշմանդամություն ունեցող անձին հնարավորություն տրվի աշխատանք, մասնակցություն կամ առաջխաղացում ունենալ, կամ վերապատրաստվել առանց գործատուի համար անհամաչափ ծախսեր առաջացնելու»: Այս գործողությունները կարող են ներառել նաև վերելակի կամ թեքահարթակի կամ հաշմանդամների համար նախատեսված զուգարանի տեղադրում, ուր հնարավոր կլինի սայլակով մուտք գործել:

Օրինակ՝ *Թլիմմենոսն ընդդեմ Հունաստանի [Thlimmenos v. Greece]* գործում ներպետական օրենքն արգելում է դատվածություն

50 «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ [Racial Equality Directive], հոդված 5, «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող հրահանգ» [Employment Equality Directive], հոդված 7, «Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման հարցում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի կիրառման մասին» հրահանգ [Gender Goods and Services Directive], հոդված 6, նաև այլ ձևակերպմամբ՝ «Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների ու կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ (վերամշակված) Gender Equality Directice (Recast), հոդված 3:

ունեցող անձանց դառնալ երդվյալ հաշվապահներ, քանի որ դատվածությունն ենթադրում է այս աշխատանքն իրականացնելու համար ազնվության և վստահելիության պակաս: Դիմումատուն նախկինում դատապարտվել էր զինվորական ծառայության ընթացքում զինվորական հագուստից հրաժարվելու համար, քանի որ նա խաղաղության ջատագով Եհովայի վկաներ կրոնական կազմակերպության անդամ է: ՄԻԵԴ-ը գտել է, որ պատճառներ չկան տվյալ մասնագիտությունն արգելելու համար, քանի որ դիմումատուի դատվածությունը կապ չունի վստահելիության կամ ազնվության որակների հետ: Հետևաբար, նման իրավիճակներում ընդհանուր կանոնից բացառություններ չնախատեսելով, կառավարությունը խտրական վերաբերմունք է ցուցաբերել դիմումատուի նկատմամբ՝ խախտելով վերջինիս կրոնական համոզմունքներն ազատորեն արտահայտելու իրավունքը (Կոնվենցիայի 9-րդ հոդված)՝ խտրականության չենթարկվելու իրավունքի համակցությամբ:

Օրինակ՝ Կիպրոսի իրավահավասարության մարմնի կողմից քննարկված գործում դիմումատուն, որը տեսողական խանգարումներ է ունեցել, մասնակցել է քաղաքացիական ծառայության որակավորման քննություններին[51]: Դիմումատուն լրացուցիչ ժամանակ է խնդրել, և նրան տրամադրվել է ևս 30 րոպե, սակայն ընդմիջման հաշվին, որի իրավունք ունեցել են բոլորը: Իրավահավասարության մարմինը նշել է, որ գոյություն չունի ստանդարտ ընթացակարգ, որը թույլ կտար որոշել հատուկ կարիքներ ունեցող անձանց համար ողջամիտ հարմարություններ ապահովելու անհրաժեշտությունը: Սակայն հաշվի առնելով գործի փաստական հանգամանքները՝ եզրակացրել է, որ դիմումատուի համար չեն ստեղծվել բավարար պայմաններ մյուս թեկնածուների հետ հավասար մրցակցություն ապահովելու համար: Իրավահավասարության մարմինն առաջարկել է կառավարությանը՝ որպես ստանդարտացված ընթացակարգի

51 Իրավահավասարության մարմին (Կիպրոս) [Equality Body (Cyprus)], Ref. A.K.I. 37/2008, 8 հոկտեմբերի, 2008թ.: Անգլերեն սեղմագիրը հասանելի է Խտրականության դեմ ոլորտում իրավական փորձագետների եվրոպական ցանցում [European Network of Legal Experts on the Non-Discrimination Field], 8 (հուլիսի 2009) «Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի ամսագիր» [European Anti-Discrimination Law Review], էջ 43:

մաս, ներգրավել փորձագետների խումբ անհատական հիմունքներով ողջամիտ հարմարությունների ապահովման անհրաժեշտության դեպքերն ուսումնասիրելու համար:

Օրինակ՝ Ֆրանսիական դատարանում շարժասայլակով տեղաշարժվող դիմումատուն հայց է ներկայացրել Կրթության նախարարության դեմ, երբ վերջինս որոշում է կայացրել չնշանակել նրան կոնկրետ հաստիքում[52]: Դիմումատուն եղել է թեկնածուների ցուցակի երրորդ տեղում: Երբ առաջին երկու թեկնածուները չեն ընդունել աշխատանքի առաջարկը, առաջարկը կատարվել է չորրորդ թեկնածուին, այլ ոչ թե դիմումատուին: Փոխարենը դիմումատուին աշխատանք է առաջարկվել մեկ այլ մարզում, ուր արդեն եղել են շարժասայլակի համար անհրաժեշտ հարմարությունները: Կառավարությունն այս որոշումը հիմնավորել է այն փաստով, որ ողջամիտ հարմարություններ ապահովելու պարտականության կատարման ուղղությամբ կատարվելիք ներդրումները չէին բխում հանրային շահից: Դատարանը համարել է, որ Կրթության նախարարությունը չի կատարել հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ողջամիտ հարմարություններ ապահովելու իր պարտականությունը, որը չի կարող չիրականացվել կառավարչական նկատառումներով:

«Հատուկ միջոցառումներ» եզրույթը շատ հաճախ դիտարկվում է որպես իրավիճակ, երբ տարբերակված վերաբերմունքը որոշակի հատկանիշներ ունեցող անձանց համար ավելի շատ նպաստավոր է, քան անբարենպաստ: Օրինակ՝ երբ կոնկրետ աշխատանքի համար նախապատվությունը տրվում է կնոջը, քան տղամարդուն, և երբ գործատուն կիրառում է իր աշխատակազմում կանանց թերի ներկայացվածության շտկման քաղաքականություն: Այս գործողությունները

52 Ռուենի վարչական դատարան, *Բուտեյեն ընդդեմ կրթության նախարարության* [*Boutheiller c. Ministère de l'éducation*], Վճիռ թիվ 0500526-3, 24 հունիսի, 2008թ.: Անգլերեն սեղմագիրը հասանելի է Խտրականության դեմ ոլորտում իրավական փորձագետների եվրոպական ցանցում [European Network of Legal Experts on the Non-Discrimination Field], 8 (հուլիս 2009) «Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի ամսագիր» [European Anti-Discrimination Law Review], էջ 46:

նկարագրող տերմինաբանությունում օգտագործվում են զանազան տարբերակներ՝ «դրական» կամ «հակառակ» խտրականություն, «արտոնյալ վերաբերմունք», «ժամանակավոր հատուկ միջոցառումներ» կամ «դրական գործողություններ»[53]: Սա արտացոլում է արդեն ընդունված գործառույթը, որպես սովորաբար խտրականության զոհ հանդիսացող անձանց նկատմամբ կանխակալ վերաբերմունքի դեմ պայքարելու կարճաժամկետ և բացառիկ միջոց, ինչպես նաև նույն հատկանիշը կրող այլ անձանց ոգեշնչման միջոց:

Խոցելի խմբերի նկատմամբ դրական գործողություններ իրականացնելու թույլատրելիությունը հզորացվել է նաև ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների մասին պայմանագրերի մեկնաբանման համար պատասխանատու մոնիթորինգային մի շարք մարմինների ցուցումներով: Այս մարմիններն ընդգծել են, որ նմանատիպ միջոցառումները պետք է կրեն ժամանակավոր բնույթ՝ չգերազանցելով տվյալ անհավասարությունը կարգավորելու համար անհրաժեշտ ժամանակը և շրջանակը[54]: ՄԱԿ-ի Ռասայական խտրականության վերացման հարցերով

53 Օրինակ՝ ՄԱԿ-ի Ռասայական խտրականության վերացման կոմիտե [UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination], «Ընդհանուր հանձնարարական թիվ 32 - Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիայի իմաստը և շրջանակը» [The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination'] UN Doc. CERD/C/ՄՊ/32, 24 սեպտեմբերի, 2009թ., ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտե [UN Committee on Economic Social and Cultural Rights], «Ընդհանուր մեկնաբանություն [General Comment] 13 - Կրթության իրավունքը» [he Right to Education] UN Doc. E/C.12/1999/10, 8 դեկտեմբերի,1999թ., ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե [UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women], «Ընդհանուր հանձնարարական թիվ 25 - Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին կետ (ժամանակավոր հատուկ միջոցառումներ)» UN Doc. A/59/38(SUPP), 18 մարտի, 2004թ., ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտե [UN Human Rights Committee], «Ընդհանուր մեկնաբանություն թիվ 18 - Խտրականության արգելում» [Non-Discrimination] UN Doc. A/45/40 (Հատ.I.) (SUPP), 10 նոյեմբերի, 1989թ., ՄԱԿ-ի Ռասայական խտրականության վերացման կոմիտե [UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination], «Ընդհանուր հանձնարարական 30 - Օտարերկրացիների դեմ խտրականություն» [Discrimination against Non-Citizens] UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.7/Add.1, 4 մայիսի, 2005թ.:

54 *Նույն տեղում:*

կոմիտեի համաձայն՝ որպեսզի նմանատիպ միջոցառումները թույլատրելի լինեն, նրանց միակ նպատակը պետք է լինի գոյություն ունեցող անհավասարության վերացումը և հետագա անհավասարակշռության կանխումը[55]: ՄԱԿ-ի Կանանց դեմ խտրականության վերացման կոմիտեն սահմանել է, որ նմանատիպ «ժամանակավոր հատուկ միջոցառումները» կարող են ներառել «արտոնյալ վերաբերմունք, թիրախային հավաքագրում, աշխատանքի ընդունում և առաջխաղացում, ժամկետային թվային նպատակներ և քվոտաների համակարգ»[56]: Համաձայն ԱԵԴ-ի նախադեպային իրավունքի՝ նմանատիպ միջոցառումների համաչափությունը պետք է հստակորեն գնահատվի:

Այս համատեքստում խտրականությունը դատարանները հակված են եղել դիտարկել ոչ որպես խտրականության ձև, այլ որպես խտրականության արգելքի բացառություն: Այլ ձևակերպմամբ՝ դատարաններն ընդունել են, որ տեղի է ունեցել տարբերակված վերաբերմունք, սակայն որը կարող է հիմնավորվել նախկինում գոյություն ունեցող անբարենպաստ իրավիճակը շտկելու անհրաժեշտությամբ, ինչպիսին, օրինակ, որոշակի խմբերի թերի ներկայացվածությունն է աշխատավայրում:

Ժամանակ առ ժամանակ տարբերակված վերաբերմունքի այս հիմնավորումն առաջ է քաշվել պետությունների կողմից: Շահառուի տեսանկյունից համանման իրավիճակում գտնվող մեկ այլ անձի համեմատությամբ ավելի բարենպաստ վերաբերմունք է ցուցաբերվում որոշակի հատկանիշների հիման վրա: Զոհի տեսանկյունից որոշակի հատկանիշի բացակայության պատճառով ցուցաբերվում է

55 ՄԱԿ-ի Ռասայական խտրականության վերացման կոմիտե [UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination], «Ընդհանուր հանձնարարական թիվ 32 - Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիայի իմաստը և շրջանակը» [The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination] UN Doc. CERD/C/GC/32, 24 սեպտեմբերի, 2009թ. կետեր 21-26:

56 ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե [UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women], «Ընդհանուր հանձնարարական թիվ 25 - Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին կետ (ժամանակավոր հատուկ միջոցառումներ)» UN Doc. A/59/38(SUPP), 18 մարտի 2004թ. 22:

նվազ բարենպաստ վերաբերմունք: Բնորոշ օրինակ է կանանց նշանակումն այն աշխատատեղերում, ուր գերակշռում են տղամարդիկ, կամ ազգային փոքրամասնությունների ներգրավումը հանրային ծառայությունների ոլորտում, օրինակ՝ հասարակական կարգի պահպանությունում հասարակության կազմն ավելի լավ արտացոլելու համար: Այն երբեմն կոչում են «հակառակ խտրականություն», քանի որ խտրական վերաբերմունքը տեղի է ունենում ի նպաստ այն անձի, որը նվազ բարենպաստ վերաբերմունք էր ակնկալում՝ հաշվի առնելով անցյալում տեղ գտած սոցիալական միտումները: Երբեմն այս գործողություններն անվանում են «դրական», քանի որ դրանք ձեռնարկվել են, մասնավորապես, անցյալի թերությունները շտկելու համար՝ խթանելով ավանդաբար խոցելի խմբերի մասնակցությունը, և այս իմաստով այն կատարվում է բարեգործական նկատառումներով և ուղղված չէ կոնկրետ խմբի դեմ:

Այս հայեցակարգը հազվադեպ է առանձնանում ՄԻԵԴ-ի նախադեպային իրավունքում, սակայն ավելի մեծ ուշադրության է արժանացել ԵՄ իրավունքի համատեքստում, քանի որ ԱԵԴ-ը քննում է աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտի գործեր: Հատուկ միջոցառումները խտրականության դեմ հրահանգների և ԱԵԴ-ի նախադեպային իրավունքի տեսանկյունից դիտարկվում են որպես խտրականությունը հիմնավորող ընդհանուր պաշտպանության միջոց, ինչպես նաև ներառված են «իրական մասնագիտական պահանջի» հատուկ պաշտպանության շրջանակում, որը հետագայում կքննարկվի 2.6.4 բաժնում:

Հիմնականում հատուկ միջոցառումներին առնչվող ԱԵԴ-ի կողմից քննված գործերը վերաբերում են գենդերային իրավահավասարությանը, մասնավորապես՝ *Կալանկե [Kalanke]*,[57] *Մարշալ [Marschall]*[58] և *Աբրահամսոն [Abrahamsson]* գործերը[59]: Այս գործերը հստակեցրել են այն սահմանները, որոնց շրջանակներում կարող են ձեռնարկվել հատուկ

57 ԱԵԴ, *Կալանկեն ընդդեմ Բրեմեն քաղաքի* [*Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*], գործ C-450/93 [1995] ECR I-3051, 17 հոկտեմբերի, 1995թ.:

58 ԱԵԴ, *Մարշալն ընդդեմ Հյուսիս-հռենոսյան Վեստֆալենի շրջանի* [*Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*], գործ C-409/95 [1997] ECR I-6363, 11 նոյեմբերի, 1997թ.:

59 ԱԵԴ, *Աբրահամսոնը և Լիվ Անդերսոնն ընդդեմ Էլիզաբեթ Ֆեգելքվիստի* [*Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvis*]*t*, գործ C-407/98 [2000] ECR I-5539, 6 հուլիսի, 2000թ.:

միջոցառումներ տարիներ շարունակ հատկապես կին աշխատավորների նկատմամբ անբարենպաստ վերաբերմունքը փոխհատուցելու համար:

Օրինակ՝*Կալանկե [Kalanke]* գործում ԱԵԴ-ը խիստ մոտեցում է ցուցաբերել հատուկ հաստիքներում կանանց թերի ներկայացվածությունը շտկելու նպատակով վերջիններիս արտոնյալ վերաբերմունքի ցուցաբերման փաստի նկատմամբ: Գործը վերաբերում է շրջանային մակարդակում ընդունված օրենքին, որն ավտոմատ առաջնահերթություն էր տալիս կանանց աշխատանքի ընդունման կամ առաջխաղացման հարցերում: Եթե կին և տղամարդ թեկնածուներն ունեն հավասար որակավորումներ և եթե այդ ոլորտում կին աշխատակիցների ներկայացվածության տոկոսը ցածր է, ապա նախապատվությունը տրվում է կանանց: Թերի ներկայացվածություն են համարվում այն դեպքերը, երբ կանանց թիվը տվյալ հաստիքով աշխատակիցների թվի կեսն էլ չի կազմում: Այս գործում աշխատանքի չնշանակված տղամարդ թեկնածուն՝ պարոն Կալանկեն, ներպետական ատյաններում գանգատ է ներկայացրել սեռի հիմքով խտրականության վերաբերյալ: Ներպետական դատարանը գործը փոխանցել է ԱԵԴ-ին՝ խնդրելով պարզաբանել, թե արդյոք այս նոր օրենքը համատեղելի է 1976թ. «Կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգի 2-րդ հոդվածի 4-րդ մասի հետ (նախորդել է «Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների ու կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգի «դրական գործողության» վերաբերյալ 3-րդ հոդվածին), ուր սահմանվում է. «Սույն հրահանգը չի խոչընդոտում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար հնարավորությունների խթանման միջոցառումներին՝ մասնավորապես վերացնելով առկա անհավասարությունները, որոնք ազդում են կանանց հնարավորությունների վրա»[60]:

ԱԵԴ-ը նշել է, որ 2-րդ հոդվածի 4-րդ մասը նախատեսում է ապահովել միջոցառումներ, որոնք «թեև թվում են խտրական, սակայն, ըստ էության, միտված են վերացնելու կամ նվազեցնելու անհավասարության

60 «Կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ [Equal Treatment Directive]76/207/EEC, OJ L 39, 14.02.1976, էջ 40:

առկա փաստացի դեպքերը, որոնք կարող են գոյություն ունենալ իրական հասարակական կյանքում»[61]: Դատարանն ընդունել է, որ վերոնշյալ օրենքը հետապնդում էր աշխատավայրում գոյություն ունեցող անհավասարության դեպքերը վերացնելու իրավաչափ նպատակ: Ուստի, սկզբունքորեն այն միջոցառումները, որոնք կանանց աշխատավայրում հատուկ առավելություններ են տալիս, այդ թվում նաև՝ առաջխաղացումը, ընդունելի են այնքանով, որքանով դրանք կատարվում են առանց խտրականության աշխատանքի շուկայում նրանց մրցակցային ունակությունները բարելավելու նպատակով:

Այնուամենայնիվ, նշվել է նաև, որ հավասար վերաբերմունքի իրավունքի ցանկացած բացառություն պետք է ճշգրտորեն մեկնաբանվի: Դատարանը եզրակացրել է, որ եթե վերոնշյալ օրենքը երաշխավորել է «կանանց բացարձակ և անվերապահ առավելությունն աշխատանքի նշանակման կամ առաջխաղացման դեպքերում, ապա այն, ըստ էության, անհամաչափ է հավասար վերաբերմունքի իրավունքի առումով անհավասարության վերացման նպատակին հասնելու տեսանկյունից»: Ուստի, այս դեպքում արտոնյալ վերաբերմունքը չի կարող հիմնավորված լինել:

Այնուամենայնիվ, հետագա գործերը ցույց տվեցին, որ առանձնահատուկ միջոցառումները կարող են ընդունելի լինել, եթե գործող օրենսդրությունը չի պահանջում տալ ավտոմատ և անվերապահ առավելություն:

> Օրինակ՝ *Մարշալ [Marschall]* գործում ուսումնասիրվել է *Կալանկե [Kalanke]* գործում քննարկված օրենքի էությանը նման մեկ այլ օրենք: Այնուամենայնիվ, քննարկվող օրենքը սահմանել է, որ

61 Այս ձևակերպումը լայնորեն օգտագործվել է խտրականության դեմ հրահանգների նախաբաններում. տե՛ս «Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների ու կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ (վերամշակված) [Gender Equality Directive (Recast)] կետ 21, «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող հրահանգ» [Employment Equality Directive] կետ 26, «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ [Racial Equality Directive] կետ 17:

հավասար որակավորումներ ունեցող կանանց պետք է առավելություն տրվի, «եթե կոնկրետ տղամարդ թեկնածուին հատուկ հիմքերը հավասարակշռությունը չեն ուղղում վերջինիս օգտին»: Պարոն Մարշալը, որի նշանակումը մերժվել էր ի օգուտ կին թեկնածուի, ներպետական ատյաններին գանգատ է ներկայացրել՝ վիճարկելով այս օրենքի օրինականությունը: Գործը փոխանցվել է ԱԵԴ-ին՝ կրկին խնդրելով պարզաբանել, թե տվյալ օրենքը համատեղելի է «Կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգի հետ: ԱԵԴ-ը գտավ, որ այս օրենքի բնույթն անհամաչափ չէ վերջինիս կողմից հետապնդվող իրավաչափ նպատակի հետ, այն է՝ վերացնել անհավասարությունը, քանի որ «յուրաքանչյուր առանձին դեպքում այն կին թեկնածուների հետ հավասար որակավորումներ ունեցող տղամարդ թեկնածուներին երաշխավորում է թեկնածության օբյեկտիվ գնահատում, որը հաշվի է առնում առանձին թեկնածուներին հատուկ բոլոր չափանիշները և նկատի չի առնում կին թեկնածուներին նախապատվություն տալու սկզբունքը, եթե մեկ կամ մի քանի չափանիշներ որոշումն ուղղում են ի օգուտ տղամարդ թեկնածուի»: Այսպիսով, օրենքով նախատեսված այս հայեցողությունը կանխում է բացարձակ առաջնահերթությունը, և հետևաբար այն համաչափ է աշխատավայրում անհավասարությունները շտկելու նպատակի հետ:

Օրինակ՝ *Աբրահամսոն [Abrahamsson]* գործը վերաբերում է շվեդական օրենսդրության հիմնավորվածությանը: Այստեղ քննարկվող հարցը ներառում է և՛ *Կալանկե [Kalanke]* գործում քննարկված անվերապահ առաջնահերթության դրույթը, և՛ *Մարշալ [Marschall]* գործում առկա հայեցողության դրույթը: Օրենքը սահմանում է, որ թերի ներկայացվածություն ունեցող սեռի թեկնածուին, որն ունի բավարար որակավորումներ իրականացնելու տվյալ հաստիքով նախատեսված պարտականությունները, պետք է առաջնահերթություն տրամադրվի, եթե «թեկնածուների որակավորումների միջև տարբերությունն այնքան մեծ չէ, որպեսզի արդյունքում խախտվի աշխատանքի նշանակման օբյեկտիվության պահանջը»: ԱԵԴ-ը համարել է, որ իրականում օրենսդրությունն ավտոմատ

> առաջնահերթություն է շնորհում թերի ներկայացված սեռի ներկայացուցիչներին: Այն փաստը, որ օրենքի դրույթները կանխում են առաջնահերթության շնորհումը միայն որակավորումների զգալի տարբերության դեպքում, բավարար չի, որպեսզի ապահովվի օրենքի հետևանքների համաչափությունը:

Այս գործերը ցույց են տալիս, որ ԱԵԴ-ն ընդհանուր առմամբ զգուշությամբ է մոտենում հատուկ միջոցառումների թույլատրմանը, որի ժամանակ հաշվի չի առնվում արդարության սկզբունքը: Միայն սահմանափակ հանգամանքներում, երբ հատուկ միջոցառումները բացարձակ և անվերապահ չեն, ԱԵԴ-ը թույլ է տալիս ներպետական օրենսդրության շրջանակներում շեղվել 2-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված դրույթներից:

Գործող իրավաբանները ԵՄ խտրականության հրահանգների շրջանակներում նախատեսված հատուկ միջոցառումների վերաբերյալ խնդիրներին առնչվելիս պետք է հատուկ ուշադրություն դարձնեն «գործողությանը», որն իրականացվել է անձանց առանձնահատուկ խմբավորման օգտին: ԱԵԴ-ի վերը նշված նախադեպային իրավունքի հստակ դիրքորոշմամբ հատուկ միջոցառումների կիրառումը պետք է լինի խնդրի լուծման ամենավերջին միջոցը: Հատուկ միջոցառումներ ներառող գործերը քննելիս գործող իրավաբաններն ու դատավորները պետք է վստահ լինեն, որ գործատու կողմից ուսումնասիրված բոլոր թեկնածությունները, այդ թվում նաև՝ այն անձանց թեկնածությունները, որոնք չեն օգտվում հատուկ միջոցառումների դրույթից, վերոնշյալ պաշտոնի համար օբյեկտիվորեն և արդարացիորեն են գնահատվել: Հատուկ միջոցառումները կարող են կիրառվել միայն այն դեպքում, երբ նման օբյեկտիվ գնահատման արդյունքում առանձնացվել են մի խումբ թեկնածուներ, այդ թվում՝ նպատակային խմբի ներկայացուցիչներ, որոնք ունեն հավասար հմտություններ թափուր պաշտոնը ստանձնելու համար: Միայն այս հանգամանքներում է, որ նպատակային խմբի անդամը, որն ընտրվել է ավանդաբար աշխատավայրում խտրականության ենթարկվելու պատճառով, կարող է նախապատվություն ստանալ վերոնշյալ խմբին չպատկանող մեկ այլ անձի նկատմամբ:

ՄԻԵԴ-ը դեռևս հնարավորություն չի ունեցել ավելի խորը քննել հատուկ միջոցառումների վերաբերյալ գործերը, սակայն այդ հարցերին անդրադարձել է սահմանափակ թվով գործերում:

Օրինակ՝ *Վինթերսբերգերն ընդդեմ Ավստրիայի [Wintersberger v. Austria]*[62] գործում, ՄԻԵԴ-ը որոշում է կայացրել գանգատի ընդունելիության վերաբերյալ: Դիմումատուն, որը հաշմանդամ է, հեռացվել է պետական ծառայությունից: Համաձայն ներպետական օրենսդրության՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք աշխատանքից ազատման հարցերում օգտվում են հատուկ պաշտպանությունից, այսինքն՝ աշխատանքից ազատման որոշումը պետք էր նախապես ստանալ հատուկ կոմիտեի համաձայնությունը: Այն դեպքերում, երբ գործատուն տեղյակ չի եղել հաշմանդամության մասին, հատուկ կոմիտեի համաձայնությունը տրվում է հետադարձ ուժով: Հաշմանդամություն չունեցող անձանց համար նման համաձայնություն չի նախատեսվում: Դիմումատուն վիճարկում է այն փաստը, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հետադարձ ուժով համաձայնության անհրաժեշտությունը, որը չի պահանջվում ոչ հաշմանդամների դեպքում, համարվում է խտրականություն: ՄԻԵԴ-ը համարել է, որ իրականում այս դրույթը գոյություն է ունեցել հօգուտ հաշմանդամություն ունեցող անձանց և, հետևաբար, հիմնավորված է եղել որպես հակառակ խտրականություն: Ուստի, գանգատն անընդունելի է համարվել:

Հիմնական կետեր

- Խտրականությունն առկա է այն իրավիճակում, երբ անձն իր «որոշակի հատկանիշի» պատճառով արժանանում է անբարենպաստ վերաբերմունքի:
- Խտրականությունն ունի տարբեր դրսևորումներ՝ ուղղակի խտրականություն, անուղղակի խտրականություն, հետապնդում և խտրականության հրահրում:
- Ուղղակի խտրականությունը բնութագրվում է տարբերակված վերաբերմունքով: Պետք է ապացուցել, որ ենթադրյալ զոհի նկատմամբ

62 ՄԻԵԴ, *Վինթերսբերգերն ընդդեմ Ավստրիայի* [*Wintersberger v. Austria*] (թիվ 57448/00), 5 փետրվարի, 2004թ.:

ցուցաբերվել է նվազ բարենպաստ վերաբերմունք՝ վերջինիս «որոշակի հատկանիշով» պայմանավորված:

- Նվազ բարենպաստ վերաբերմունքը սահմանվում է՝ համեմատելով նույն իրավիճակում ենթադրյալ զոհի և «որոշակի հատկանիշներ» չունեցող մեկ այլ անձի նկատմամբ ցուցաբերած վերաբերմունքը:
- Հնարավոր է, որ տարբերակված վերաբերմունքը հիմնավորող պատճառը չհամապատասխանի «որոշակի հատկանիշներից» և որևէ մեկին: Սակայն բավական է, որ հիմնավորող պատճառն անբաժանելի լինի այդ հատկանիշներից:
- ԱԵԴ-ը և ներպետական դատարաններն ընդունել են զուգակցմամբ խտրականություն հասկացությունը, որի դեպքում անձն արժանանում է նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի «որոշակի հատկանիշներ» ունեցող անձի հետ զուգակցման արդյունքում:
- Հետապնդումը, որը ԵՄ իրավունքում տարանջատվել է խտրականության այլ ձևերից, ուղղակի խտրականության առանձնահատուկ դրսևորում է:
- Անուղղակի խտրականությունը բնութագրվում է տարբերակված ազդեցությամբ կամ հետևանքներով: Անհրաժեշտ է ապացուցել, որ համեմատական հիմունք հանդիսացող խմբի համեմատությամբ տվյալ որոշման արդյունքում խումբը հայտնվել է ավելի անբարենպաստ իրավիճակում:
- Անուղղակի խտրականության ապացուցումն անհատից պահանջում է ներկայացնել ապացույցներ, որ որպես խումբ նույն որոշակի հատկանիշներն ունեցող անձինք կրել են տարբերակված հետևանքներ կամ ազդեցություն՝ ի համեմատություն այս որոշակի հատկանիշները չկրող անձանց:
- Որպեսզի յուրաքանչյուրը հավասարապես օգտվի իր իրավունքներից, պետությունները, գործատուները և ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունները կարող են կիրառել հատուկ կամ առանձնահատուկ միջոցառումներ իրենց դրույթներն ու գործելակերպը տարբեր հատկանիշներ ունեցող անձանց համապատասխանեցնելու համար:
- «Հատուկ միջոցառումները» և «առանձնահատուկ միջոցառումները» կարող են ձեռնարկվել շտկելու համար անցյալում տեղի ունեցած թերությունները, որոնցից տուժել են որոշակի հատկանիշներ ունեցող անձինք: Եթե այս միջոցառումները համաչափ են, ապա խտրականությունը հիմնավորված է:

2.6 Նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի հիմնավորման համար պաշտպանության միջոցները Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի շրջանակներում

2.6.1 Ներածություն

Երբեմն հատուկ հանգամանքներում դատարանը կարող է ընդունել, որ տեղի է ունեցել տարբերակված վերաբերմունք, որը, սակայն, ընդունելի է: Ինչ վերաբերում է պաշտպանության այս միջոցների նկատմամբ մոտեցման ձևերին, ապա դրանք տարբեր են Եվրոպական միության և Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքում, բայց էության առումով դրանք շատ նման են:

Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի շրջանակներում պաշտպանության միջոցը կարող է դիտարկվել ընդհանուր առմամբ կամ ավելի շուտ սահմանափակվել հատուկ շրջանակներով: ՄԻԵԴ-ի մոտեցման համաձայն պետք է գործի դրվի ընդհանուր պաշտպանության միջոց թե՛ ուղղակի, թե՛ անուղղակի խտրականության համատեքստում: Մինչդեռ ԵՄ իրավունքը հատուկ սահմանափակ պաշտպանություն է նախատեսում ուղղակի խտրականության դեպքում, իսկ ընդհանուր պաշտպանություն՝ անուղղակի խտրականության դեպքում: Այլ կերպ՝ խտրականության դեմ հրահանգների շրջանակներում ուղղակի խտրականությունը կարող է հիմնավորված լինել միայն այն դեպքում, երբ հետապնդում է այս հրահանգներում հստակորեն սահմանված հատուկ նպատակները:

Խտրականության դեմ հրահանգներով նախատեսված խտրականության հիմնավորման համար հատուկ պաշտպանությունը կարելի է դիտարկել ՄԻԵԴ-ի կողմից ընդունված ընդհանուր պաշտպանության ավելի լայն համատեքստում: Հատուկ պաշտպանությունը համահունչ է նախադեպային իրավունքում ընդհանուր պաշտպանության կիրառման ձևին: Այլ կերպ ասած՝ խտրականության դեմ հրահանգների շրջանակներում հատուկ պաշտպանությունն ընդհանուր պաշտպանության

հատուկ արտահայտումներն են, որոնք հստակեցվում են, մասնավորապես, զբաղվածության բնագավառում և համապատասխանեցվում վերջինիս:

2.6.2 Ընդհանուր պաշտպանության միջոցների վերլուծություն

Տարբերակված վերաբերմունքը հիմնավորելու համար պետք է ցույց տալ, որ

- տվյալ դրույթը կամ գործելակերպը հետապնդում են օրինաչափ նպատակ,
- այդ նպատակին հասնելու համար ընտրված միջոցը (միջոց, որ առաջացնում է տարբերակված վերաբերմունք) համաչափ է և անհրաժեշտ այս նպատակին հասնելու համար:

Ինչպես արդեն նշվել է, ընդհանուր պաշտպանությունը կիրառվում է թե՛ուղղակի, թե՛ անուղղակի խտրականության դեպքում՝ համաձայն ՄԻԵԿ-ի, և կիրառվում է միայն անուղղակի խտրականության դեպքում՝ համաձայն ԵՄ իրավունքի: Ըստ ՄԻԵԴ-ի՝

> *«Համեմատելի իրավիճակներում գտնվող անձանց նկատմամբ վերաբերմունքի տարբերությունը ... խտրական է, եթե այն չունի օբյեկտիվ և ողջամիտ հիմնավորում, այլ կերպ ասած՝ եթե այն չի հետապնդում օրինաչափ նպատակ կամ եթե առկա չէ համաչափության ողջամիտ հարաբերություն օգտագործված միջոցների և հետապնդվող նպատակի միջև»*[63]:

Խտրականության դեմ ԵՄ հրահանգներում գրեթե նույն ձևակերպումն է տրված անուղղակի խտրականության հետ կապված: «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգը սահմանում է.

> *«Անուղղակի խտրականության դրսևորման դեպք է համարվում այն դեպքը, երբ ակնհայտ չեզոք դրույթը, չափանիշը կամ գործելակերպը կարող է որևէ ռասայական և էթնիկական ծագմամբ անձանց համար որոշակի անշահավետ պայմաններ ստեղծել այլ անձանց համեմատ, եթե միայն այդ դրույթը, չափանիշը կամ գործելակերպն*

63 ՄԻԵԴ, *Բարդենն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության* [*Burden v. UK*] [ՄՊ] (թիվ 13378/05), 29 ապրիլի, 2008թ., կետ 60:

օբյեկտիվորեն արդարացված չեն որևէ օրինական նպատակի համար, և եթե այդ նպատակին հասնելու միջոցները նպատակահարմար են ու անհրաժեշտ»[64]:

Համաձայն ՄԻԵԴ-ի և խտրականության դեմ հրահանգների ձևակերպման՝ ավելի ստույգ լինելու համար այստեղ գործ ունենք ոչ թե դրսևորված խտրականության պաշտպանության, այլ տարբերակված վերաբերմունքի հիմնավորման հետ: Այնուամենայնիվ, ըստ էության, եթե ոչ ձևի առումով, դատարանները հիմնավորման խնդիրները դիտարկում են որպես դրսևորված խտրականության պաշտպանություն:

Օրինակ՝ *Բիլկա-Կաուֆհաուս ՍՊԸ-ն ընդդեմ Վեբեր Ֆոն Հարցի [Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz]* գործում ԱԵԴ-ը տվել է օբյեկտիվ հիմնավորման գաղափարի մանրակրկիտ բացատրությունը[65]: Այս գործում կես դրույքով աշխատող կանայք, որոնց բացառել էին Բիլկա հանրախանութի կողմից հիմնադրված կենսաթոշակային կորպորատիվ համակարգից, գանգատ են ներկայացրել՝ հիմնավորելով, որ այս գործողությունն անուղղակի խտրականություն է հանդիսանում աշխատակցուհիների նկատմամբ, քանի որ վերջիններս կազմում են կես դրույքով աշխատողների ճնշող մեծամասնությունը: ԱԵԴ-ը եզրակացրել է, որ վերոնշյալ գործողությունը կարող է համարվել անուղղակի խտրականություն, եթե տարբերակված վերաբերմունքը չի կարող հիմնավորվել: Հիմնավորելու համար անհրաժեշտ է ապացուցել,

64 Հոդված 2(բ), «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ [Racial Equality Directive], հոդված 2(2)(բ), «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող հրահանգ» [Employment Equality Directive], հոդված 2(բ), «Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման հարցում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի կիրառման մասին» հրահանգ [Gender Goods and Services Directive], հոդված 2(1)(բ), «Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների ու կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ (վերամշակված) [Gender Equality Directive (Recast)]:

65 ԱԵԴ, *Բիլկա-Կաուֆհաուս ՍՊԸ-ն ընդդեմ Վեբեր Ֆոն Հարցի* [*Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz*], գործ 170/84 [1986] ECR 1607, 13 մայիսի, 1986թ.:

Տարբերակված վերաբերմունքի համաչափությունը գնահատելու համար, դատարանը պետք է համոզվի, որ՝

- չկա այդ նպատակին հասնելու մեկ այլ միջոց, որն ավելի քիչ միջամտություն կպատճառեր հավասար վերաբերմունքի իրավունքին: Այլ կերպ ասած՝ ստեղծված անշահավետ իրավիճակը հետապնդվող նպատակին հասնելու համար անհրաժեշտ վնասի հնարավոր նվազագույն մակարդակն է,
- հետապնդվող նպատակը բավարար կերպով կարևոր է միջամտության նման մակարդակը հիմնավորելու համար:

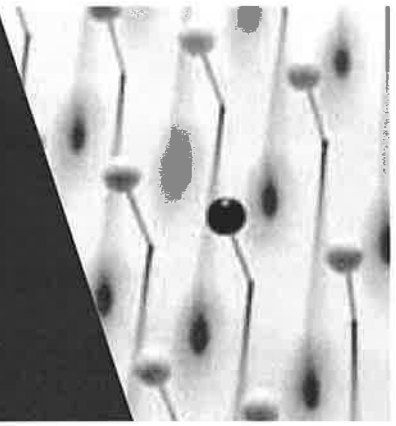
որ «Բիլկայի կողմից ընտրված միջոցառումները համապատասխանում են ձեռնարկության իրական պահանջներին, հետապնդվող նպատակներին և անհրաժեշտ են դրանց իրականացման համար»: Բիլկան պնդել է, որ տարբերակված վերաբերմունքը նպատակ ուներ չխթանել կես դրույքով աշխատանքը և առաջ քաշել լրիվ դրույքով աշխատանքը, քանի որ կես դրույքով աշխատակիցներն այնքան էլ հակված չէին աշխատել երեկոյան ժամերին կամ կիրակի օրերին, ինչն էլ դժվարություններ էր առաջացնում համապատասխան թվով աշխատակազմ ապահովելու հարցում: ԱԵԴ-ը համարել է, որ այս պնդումները կարող են օրինաչափ նպատակ հանդիսանալ: Այնուամենայնիվ, այն չի տվել պատասխան այն հարցին, թե արդյոք կենսաթոշակային կորպորատիվ համակարգից կես դրույքով աշխատակիցների բացառումը համաչափ էր այս նպատակին հասնելու հետ: Ձեռնարկված միջոցառումների «անհրաժեշտության» պահանջը ենթադրում է, որ պետք է ցույց տալ, որ գոյություն չի ունեցել այլ ողջամիտ այլընտրանք, որը կարող էր ավելի նվազ միջամտություն ունենալ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին: Դատարանը եզրակացրել է, որ գործի փաստերին համապատասխան օրենսդրության կիրառումը պետք է թողնել ներպետական դատարանի հայեցողությանը:

2.6.3 Ընդհանուր պաշտպանության միջոցների կիրառումը

Զբաղվածության համատեքստում ԱԵԴ-ն այնքան էլ հակված չէ ընդունել տարբերակված վերաբերմունքը, որը հիմնվում է գործատուների տնտեսական խնդիրների հետ կապված կառավարչական

3

Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի շրջանակը



3.1 Ներածություն

Երբ Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքն արգելում է ուղղակի և անուղղակի խտրականություն, ապա դա արվում է միայն որոշակի համատեքստում: Եվրոպական միությունում Խտրականության դեմ իրավունքն ընդունվել է ներքին շուկայի գործունեությունը դյուրացնելու համար, հետևաբար, ավանդաբար այն սահմանափակվել է միայն զբաղվածության ոլորտով: 2000թ. «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգի ներմուծումով այս ոլորտն ընդլայնվեց՝ ներառելով ապրանքների մատակարարումն ու ծառայությունների մատուցումը, պետական կենսաթոշակային համակարգը՝ առաջնորդվելով այն համոզմամբ, որ աշխատավայրում հավասար վերաբերմունք երաշխավորելու համար անհրաժեշտ էր հավասարությունն ապահովել նաև այլ ոլորտներում, որոնք կարող են ազդեցություն ունենալ զբաղվածության ոլորտի վրա: Այնուհետև ներմուծվեց «Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման հարցերում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք կիրառելու մասին» հրահանգը հավասար վերաբերմունքի շրջանակում ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ոլորտները ներառելու նպատակով: Սակայն, «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող հրահանգը», որն արգելում

է սեռական կողմնորոշման, հաշմանդամության, տարիքի և կրոնի կամ համոզմունքների հիմքով խտրականության դրսևորումը, կիրառվում է միայն աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում: Ինչպես արդեն նշվել էր 1.1.2 գլխում, այս որոշակի հատկանիշների պաշտպանության շրջանակի ընդլայնումը դեպի ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ոլորտ, ինչպես նաև պետական կենսաթոշակային համակարգ, ներկայումս քննարկվում է օրենսդիր մարմինների կողմից:

Ինչ վերաբերում է Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցայի 14-րդ հոդվածին, ապա այն երաշխավորում է հավասար վերաբերմունքը Կոնվենցիայով ամրագրված հիմնարար իրավունքներից օգտվելու առումով: Բացի այդ, ՄԻԵԿ-ի թիվ 12 Արձանագրությունը, որն ուժի մեջ է մտել 2005թ., տարածում է խտրականության արգելքի շրջանակը ներպետական մակարդակներում երաշխավորվող իրավունքների վրա, եթե նույնիսկ դրանք չեն ներառվել ՄԻԵԿ-ով ամրագրված որևէ իրավունքի շրջանակներում: Սակայն Արձանագրությունը վավերացրել են 47 անդամ պետությունից միայն 17-ը, որից վեցը ԵՄ անդամ պետություններ են: Սա նշանակում է՝ ԵՄ անդամ պետությունների միջև առկա է խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի առումով պարտավորությունների տարբեր մակարդակներ:

Այս գլուխը նպատակ ունի սահմանել Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի կիրառման շրջանակները: Սկզբում ընդհանուր կներկայացվեն Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածը և թիվ 12 Արձանագրությունը, ինչպես նաև այս դրույթների կիրառման ոլորտի սահմանման համար ՄԻԵԴ-ի կողմից ընդունված մեթոդը: Կքննարկվեն նաև խտրականության դեմ հրահանգներում ընդգրկված որոշակի ոլորտները՝ նշելով, թե որ դեպքերում են վերջիններս ընդգրկվում նաև 14-րդ հոդվածի շրջանակներում: Եվ վերջապես կդիտարկենք այնպիսի ոլորտները, ուր ՄԻԵԿ-ի դրույթները կիրառվում են ԵՄ իրավունքի հատուկ համատեքստից դուրս, ինչպիսիք հարկադիր կատարման կամ «անձնական» ոլորտներն են:

3.3 Եվրոպական կոնվենցիայի շրջանակը՝ 14-րդ հոդված և թիվ 12 Արձանագրություն

3.3.1 Կոնվենցիայում խտրականության արգելքի բնույթը

Կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածը երաշխավորում է հավասար վերաբերմունքը ՄԻԵԿ-ով սահմանված «իրավունքների և ազատությունների իրագործման» ժամանակ: ՄԻԵԴ-ը հետևաբար իրավասու է քննել խտրականության վերաբերյալ գանգատները, եթե նրանք մտնում են ՄԻԵԿ-ով ամրագրված իրավունքներից մեկի շրջանակներում:

Այն ժամանակ, երբ ՄԻԵԴ-ը համարում է, որ տեղի է ունեցել 14-րդ հոդվածի խախտում, այդ հարցը դիտարկում է հիմնարար իրավունքի հետ կապված: Շատ հաճախ դիմումատուն կարող է պնդել, որ տեղի է ունեցել հիմնարար իրավունքի խախտում և, ի լրումն դրա, այն ուղեկցվել է 14-րդ հոդվածի խախտմամբ: Այսինքն՝ իրենց իրավունքներին միջամտությունը, բացի այն, որ չի համապատասխանել տվյալ իրավունքով պահանջվող ստանդարտներին, խտրական է եղել, քանի որ համեմատելի իրավիճակներում գտնված այլ անձինք չեն բախվել նման անբարենպաստ վերաբերմունքի: Ինչպես նշվել է 4-րդ գլխում, հաճախ, երբ ՄԻԵԴ-ը համարում է, որ տեղի է ունեցել հիմնարար իրավունքի խախտում, կարող է չուսումնասիրել խտրականության վերաբերյալ բողոքը, եթե նա համարում է, որ արդյունքում քննարկվելու է էապես նույն բողոքը:

Այս բաժինը նախ հակիրճ կներկայացնի ՄԻԵԿ-ով երաշխավորված իրավունքները և կպարզաբանի, թե ինչպես է ՄԻԵԴ-ը մեկնաբանում Կոնվենցիայի շրջանակը 14-րդ հոդվածի կիրառման նպատակով:

3.3.1.1 Կոնվենցիայով երաշխավորված իրավունքներ

Քանի որ 14-րդ հոդվածն ամբողջությամբ կախված է ՄԻԵԿ-ով երաշխավորված հիմնարար իրավունքներից մեկի հիմքով

խտրականությունից, անհրաժեշտ է ճշգրիտ գնահատել ՄԻԵԿ-ում ամրագրված իրավունքները: Կոնվենցիան պարունակում է մի շարք իրավունքներ, որոնք մեծ մասամբ բնութագրվում են որպես «քաղաքացիական և քաղաքական», սակայն ներառված են նաև որոշ «տնտեսական և սոցիալական» իրավունքներ:

Կոնվենցիայով ամրագրված հիմնարար իրավունքներն ընդգրկում են բացառիկ լայն շրջանակ, օրինակ՝ կյանքի իրավունք, անձնական և ընտանեկան կյանքը հարգելու իրավունք, մտքի, խղճի և կրոնի ազատություն:

Երբ խտրականության խնդիրը կապված է Կոնվենցիայի իրավունքներից մեկի գործողության ոլորտի հետ, ՄԻԵԴ-ը գանգատը քննարկում է նաև 14-րդ հոդվածի համակցությամբ:

ԵՄ իրավունքի և Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի տարբերակումը չափազանց կարևոր է, քանի որ խտրականությունից պաշտպանություն ՄԻԵԿ-ը նախատեսում է այն ոլորտներում, որոնք չեն կարգավորվում Խտրականության դեմ ԵՄ իրավունքով: Թեև ԵՄ Հիմնարար իրավունքների խարտիան պարտավորեցնում է անդամ պետություններին ձեռնարկված միջոցառումներով չմիջամտել մարդու իրավունքներին (այդ թվում՝ խտրականության արգելքը), Խարտիան անդամ պետությունների համար պարտադիր է միայն ԵՄ իրավունքը կիրառելիս: Խարտիան անդամ պետություններին վերաբերում է միայն այս սահմանափակ հանգամանքում այն պարզ պատճառով, որ ԵՄ-ն անդամ պետություններում չունի վարչական ապարատ ԵՄ իրավունքի իրականացման համար, իսկ ԵՄ իրավունքն իրականացվում է անդամ պետությունների վարչական մարմինների կողմից: Հետևաբար, այն ոլորտներում, ուր անդամ պետությունները չեն պատվիրակել իրենց լիազորությունները ԵՄ-ին, խարտիան ազդեցություն չունի:

Խտրականության դեմ հրահանգների ներմուծումից և պաշտպանությունն ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ոլորտների, ինչպես նաև պետական կենսաթոշակային համակարգերի վրա տարածումից ի վեր ՄԻԵԿ-ի և հրահանգների կողմից ապահովվող պաշտպանության շրջանակների տարբերությունը

նվազել է: Այնուամենայնիվ, հնարավոր է վերհանել կոնկրետ ոլորտները, որոնց համար ՄԻԵԿ-ը պաշտպանություն է ապահովում ԵՄ իրավունքից դուրս: Այս մանրամասները կքննարկվեն ավելի ուշ:

3.3.1.2 Կոնվենցիայի իրավունքների շրջանակը

Կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածը կիրառելիս ՄԻԵԴ-ը լայնորեն մեկնաբանել է ՄԻԵԿ-ով ամրագրված իրավունքների շրջանակները.

Առաջին՝ Դատարանը հստակեցրել է, որ այն կարող է գանգատները քննել 14-րդ հոդվածի համաձայն՝ դիտարկելով այն հիմնարար իրավունքի համակցությամբ, եթե նույնիսկ հիմնարար իրավունքի խախտում որպես այդպիսին տեղի չի ունեցել[86]:

Երկրորդ՝ Դատարանը որոշել է, որ ՄԻԵԿ-ի շրջանակներն ընդլայնվում են երաշխավորված իրավունքների ձևակերպումից էլ դուրս: Իրականում բավական է, որ գործի փաստական հանգամանքներն ընդհանուր առումով վերաբերեն ՄԻԵԿ-ով պաշտպանված ասպեկտներին:

> Օրինակ՝ *Զարբ Ադամին ընդդեմ Մալթայի [Zarb Adami v. Malta]* գործում դիմումատուն գանգատ է ներկայացրել սեռային խտրականության վերաբերյալ՝ մատնանշելով երդվյալ ատենակալների ծառայությունում անհամաչափ թվով տղամարդկանց ներգրավումը[87]: ՄԻԵԿ-ի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետն արգելում է հարկադիր աշխատանքը: Սակայն, 4-րդ հոդվածի 3-րդ կետի դ) ենթակետը սահմանում է, որ «քաղաքացիական նորմալ պարտականությունները» չեն համընկնում «հարկադիր աշխատանք» հասկացության շրջանակներին: ՄԻԵԴ-ը եզրակացրել է, որ, չնայած «քաղաքացիական նորմալ պարտականություններն» ընդգրկված չեն այս հոդվածում (այլ կերպ ասած՝ ՄԻԵԿ-ը իրավունք չի տալիս ազատվել երդվյալ ատենակալների ծառայության ապահովման պարտականությունից), գործի փաստական հանգամանքները չեն համընկնում իրավունքի շրջանակի հետ: Իր հիմնավորումը

86 Տե՛ս, օրինակ, ՄԻԵԴ, *Սոմմերֆելդն ընդդեմ Գերմանիայի [Sommerfeld v. Germany]* [ՄՊ] (թիվ 31871/96), 8 հուլիսի, 2003թ.:

87 ՄԻԵԴ, *Զարբ Ադամին ընդդեմ Մալթայի* [*Zarb Adami v. Malta*] (թիվ 17209/02), 20 հունիսի, 2006թ.:

պատճառաբանեց այն փաստով, որ այն, ինչ համարվում է «քաղաքացիական նորմալ պարտականություններ», կարող է դառնալ «ոչ նորմալ», եթե այն իրականացվում է խտրական ձևով:

Օրինակ՝ *Է.Բ-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի [E.B. v. France]* գործում պետական մարմինները մերժել են իր զուգընկերուհու հետ ապրող համասեռամոլ կնոջ որդեգրման դիմումը[88]: Դիմումատուն պնդել է, որ տեղի է ունեցել 8-րդ հոդվածի խախտում 14-րդ հոդվածի համակցությամբ: ՄԻԵԴ-ը նշել է, որ այս գործում իրենից չեն պահանջել պարզել, թե արդյոք խախտվել է 8-րդ հոդվածը, ինչը Դատարանի կարծիքով կարևոր է, քանի որ 8-րդ հոդվածն ինքնին չի երաշխավորում ընտանիք հիմնելու կամ որդեգրելու իրավունքը: Այնուամենայնիվ, ՄԻԵԴ-ն ընդգծել է, որ հնարավոր էր՝ խտրականության վերաբերյալ գանգատը մտներ որոշակի իրավունքի շրջանակներում, նույնիսկ եթե վերոնշյալ խնդրի առարկան չի վերաբերում ՄԻԵԿ-ով երաշխավորված կոնկրետ իրավունքին: Դատարանը համարել է, որ, քանի որ Ֆրանսիան իր ներպետական օրենսդրության մեջ ստեղծել է որդեգրման իրավունքը, գործի փաստական հանգամանքներն անկասկածելիորեն ընդգրկվում է 8-րդ հոդվածի շրջանակներում: Հիմնվելով գործի փաստական հանգամանքների վրա՝ Դատարանը որոշել է, որ դիմումատուի սեռական կողմնորոշման փաստը որոշիչ դեր է ունեցել պետական մարմինների կողմից որդեգրման թույլատրման մերժման հարցում, որն էլ համարվում է խտրական վերաբերմունք՝ ի համեմատություն ամուրի այլ անձանց, որոնց ներպետական օրենսդրությունը թույլ է տալիս որդեգրել:

Օրինակ՝ *Սիդաբրասը և Ջիաուտասն ընդդեմ Լիտվայի [Sidabras and Džiautas v. Lithuania]* գործում դիմումատուները գանգատ են ներկայացրել, ըստ որի՝ իրենց անձնական կյանքը հարգելու իրավունքի նկատմամբ ենթարկվել է պետական միջամտություն՝ նրանց համար հանրային ծառայության ոլորտում և մասնավոր հատվածի մի շարք ոլորտներում աշխատանքի

88 ՄԻԵԴ, *Է.Բ-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի* [*E.B. v. France*] [ՄՊ] (թիվ 43546/02), 22 հունվարի, 2008թ.:

հասանելիությանը խոչընդոտելու առումով[89]: ՄԻԵԿ-ը չի նախատեսում աշխատանքի իրավունքը: Սակայն, ՄԻԵԴ-ը համարել է, որ գանգատի առարկան ենթարկվում է 8-րդ հոդվածի շրջանակներին, քանի որ պետության միջամտությունը «զգալի չափով ազդել է արտաքին աշխարհի հետ հարաբերությունները զարգացնելու կարողության վրա և ստեղծել է լուրջ դժվարություններ ապրուստը վաստակելու առումով՝ անձնական կյանքի իրավունքի վրա ակնհայտ հետևանքներով»[90]:

Օրինակ՝ *Կարսոնը և այլոք ընդդեմ Միացյալ Թագավորության [Carson and others v. U.K]* գործում դիմումատուները գանգատ են ներկայացրել կառավարության դեմ, քանի որ վերջինս նրանց նկատմամբ ցուցաբերել է խտրական վերաբերմունք բնակության վայրի հիմքով՝ մերժելով բարձրացնել կենսաթոշակները՝ ի տարբերություն Միացյալ Թագավորությունում կամ վերջինիս հետ այս կապակցությամբ երկկողմանի պայմանագրի կնքած երկրում բնակվող թոշակառուների[91]: ՄԻԵԴ-ը եզրակացրել է, որ, չնայած ՄԻԵԿ-ը չի ընդգրկում սոցիալական ապահովության կամ կենսաթոշակային վճարումների իրավունք, բնագավառ, ուր պետությունն ինքն է որոշում իր գործողությունները, սակայն հարցը սեփականության հետ կապված շահեր է բարձրացնում, ուստի, այն պետք է պաշտպանվի թիվ 1 արձանագրության 1-ին հոդվածով:

ՄԻԵԴ-ն այլ գործերի կապակցությամբ ևս եզրակացրել է, որ երբ առաջանում է պետական նպաստի ցանկացած ձևի վճարման հարց, 14-րդ հոդվածը կիրառելու համար խնդիրը դիտարկվում է կամ Թիվ 1 արձանագրության 1-ին հոդվածի[92] (քանի որ հարցը գույքային է

89 ՄԻԵԴ, *Սիդաբրասը և Ջիաուտասն ընդդեմ Լիտվայի* [*Sidabras and Džiautas v. Lithuania*] (թիվ 55480/00 և 59330/00), 27 հուլիսի, 2004թ.:

90 *Նույն տեղում*՝ կետ 48:

91 ՄԻԵԴ, *Կարսոնը և այլոք ընդդեմ Միացյալ Թագավորության [Carson and others v. UK] [ՄՊ] (թիվ 42184/05), 16 մարտի, 2010թ.*:

92 Թիվ 1 Արձանագրությանն 1-ին հոդվածի վերաբերյալ ուսումնասիրությանն ամբողջովին կարելի է ծանոթանալ ԵԽ իրավական ոլորտի մասնագետների համար մարդու իրավունքների ուսուցման ծրագրի կայքում՝ Գրգիչ, Մատագա և Վիլֆան «Սեփականության իրավունքը ՄԻԵԿ-ում», *Մարդու իրավունքների ձեռնարկ թիվ 10, 2007* [Grgić, Mataga, Longar and Vilfan, 'The right to property under the ՄԻԵԿ', *Human Rights Handbook*, թիվ 10, 2007], հետևյալ հասցեում.
http://www.coehelp.org/course/view.php?id=54:

համարվում)[93] կամ 8-րդ հոդվածի տեսանկյունից (քանի որ վերաբերում է անձնական կամ ընտանեկան կյանքին)[94]: Սա հատկապես կարևոր է ազգային հիմքով խտրականության առումով, որը քննարկվել է 3.1.2 բաժնում, քանի որ այս բնագավառում ԵՄ իրավունքն շատ ավելի սահմանափակ է:

3.3.1.3 Թիվ 12 Արձանագրություն

Թիվ 12 Արձանագրությունն արգելում է խտրականությունն «օրենքով սահմանված ցանկացած իրավունքից օգտվելու» հետ կապված: Այսպիսով, Արձանագրության շրջանակն ավելի լայն է, քան 14-րդ հոդվածի, որը վերաբերում է միայն Կոնվենցիայով ամրագրված իրավունքներին: Այս դրույթների նշանակության վերաբերյալ մեկնաբանությունը տրամադրված է Եվրոպայի խորհրդի Բացատրական զեկույցում, որը սահմանում է, որ այս Թիվ 1 արձանագրության 1-ին հոդվածը վերաբերում են խտրականությանը, կապված՝

«i. ներպետական օրենսդրությամբ անհատին ուղղակիորեն շնորհված ցանկացած իրավունքի հետ,

ii. այն իրավունքից օգտվելու հետ, որը կարող է ներպետական իրավունքի համաձայն ենթարկվել պետական մարմինների միջամտությանը, այսինքն՝ պետական մարմինը ներպետական իրավունքով պարտավորված է գործել որոշակի ձևով,

iii. պետական մարմնի հայեցողական իրավասությունների իրականացման հետ (օրինակ՝ որոշ սուբսիդիաների տրամադրումը),

---

93 Օրինակ՝ ՄԻԵԴ, *Ստեկը և այլոք ընդդեմ Միացյալ Թագավորության* [*Stec and others v. UK*] [ՄՊ] (թիվ 65731/01 և 65900/01), 12 ապրիլի, 2006թ. (կենսաթոշակ և հաշմանդամության նպաստ), ՄԻԵԴ, *Անդրեևան ընդդեմ Լատվիայի* [*Andrejeva v. Latvia*] [ՄՊ] (թիվ 55707/00), 18 փետրվարի 2009թ. (կենսաթոշակ), ՄԻԵԴ, *Կուա Պուարեսն ընդդեմ Ֆրանսիայի* [*Koua Poirrez v. France*] (թիվ 40892/98), 30 սեպտեմբերի, 2003թ. (հաշմանդամության նպաստ), ՄԻԵԴ, Գայգուսուզն ընդդեմ Ավստրիայի *[Gaygusuz v. Austria]* (թիվ 17371/90), 16 սեպտեմբերի, 1996թ. (գործազրկության նպաստ):

94 Օրինակ՝ ՄԻԵԴ, *Վելլերն ընդդեմ Հունգարիայի [Weller v. Hungary]* (թիվ 44399/05), 31 մարտի, 2009թ. (Երեխաներ ունեցող ընտանիքներին աջակցելու նպատակով սոցիալական ապահովության վճարումներ):

iv. պետական մարմնի այլ գործողության կամ անգործության հետ (օրինակ՝ խռովությունների վերահսկման ժամանակ իրավապահ մարմինների վարքագիծը)»[95]:

Մեկնաբանությունում նաև նշվում է, որ թեև արձանագրությունը սկզբունքորեն պաշտպանում է անհատներին պետության կողմից իրականացված խտրականությունից, այն նաև վերաբերում է մասնավոր անձանց միջև հարաբերություններին, որոնց համար սովորաբար ակնկալվում է պետական կարգավորում «կամ օրինակ՝ աշխատանքի տրամադրման, ռեստորանների կամ հանրության համար մասնավոր անձանց կողմից մատուցվող այլ ծառայությունների՝ բժշկական օգնության կամ կոմունալ՝ ջրի և էլեկտրաէներգիայի ծառայությունների հասանելիության առումով կամայական մերժման դեպքերում»[96]: Ընդհանուր առմամբ, թիվ 12 Արձանագրությունն արգելում է խտրականությունը զուտ անձնական համատեքստից դուրս ոլորտներում, ուր անձինք իրականացնում են գործառույթներ, որոնք նրանց թույլ են տալիս որոշել, թե ինչպես առաջարկել հանրությանն ուղղված ապրանքներն ու ծառայությունները:

Թիվ 12 արձանագրության 1-ին հոդվածի համաձայն՝ ՄԻԵԴ-ը ուսումնասիրել է միայն մեկ գործ՝ *Սեյդիչը և Ֆինսին ընդդեմ Բոսնիայի և Հերցեգովինայի [Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina]*, որը կքննարկվի 4.6 գլխում: Այս կապակցությամբ Դատարանը հայտարարել է, որ այս փաստաթուղթը «ներկայացնում է խտրականության ընդհանուր արգելք», իսկ խտրականության դեպքերի վերլուծությունը պետք է իրականացվի նույն կերպ, ինչ Դատարանը հաստատել է 14-րդ հոդվածի համատեքստում վերլուծությունների համար:

95 Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին եվրոպական կոնվենցիայի թիվ 12 Արձանագրություն (ETS թիվ 177), Բացատրական զեկույց, կետ 22: Հասանելի է հետևյալ հասցեում՝ http://conventions.coe.int/Treaty/en/Reports/Html/177.htm:

96 *Նույն տեղում*, կետ 28: