



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

© Եվրոպայի Խորհուրդ/Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան, 2013 : Սույն թարգմանությունը պատվիրվել է Մարդու իրավունքների խնամառության հանձնաժողովի աջակցությամբ (www.coe.int/humanrightstrustfund) : Այն պարտադիր ուժ չունի Դատարանի համար: Լրացուցիչ տեղեկությունների համար տես հեղինակային իրավունքի մասին ցուցումն այս փաստաթղթի վերջում:

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It does not bind the Court. For further information see the full copyright indication at the end of this document.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2013. La présente traduction a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

ՄԵԾ ՊԱԼԱՏ

KONSTANTIN MARKIN-Ն ԸՆԴԴԵՄ ՌՈՒՍԱՍԱՆԻ ԳՈՐԾԸ

(Գանգատ թիվ 30078/06)

ԴԱՏԱՎՃԻՌ

ՍՏԴԱՍԲՈՒՐԳ

22-ը մարտի, 2012թ.

Konstantin Markin-ն ընդդեմ Ռուսաստանի գործով,

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը, գումարվելով
Մեծ Պալատով, որի կազմում էին՝

Nicolas Bratza-ն, *Նախագահ,*

Jean-Paul Costa-ն,

Françoise Tulkens-ը,

Josep Casadevall-ը,

Ján Šikuta-ն,

Dragoljub Popović-ը,

Päivi Hirvelä-ն,

Nona Tsotsoria-ն,

Ann Power-Forde,

Zdravka Kalaydjieva-ն,

Işıl Karakaş-ը,

Mihai Poalelungi-ին,

Kristina Pardalos-ը,

Guido Raimondi-ին,

Angelika Nußberger-ը,

Paulo Pinto de Albuquerque-ն, *դատավորներ,*

Olga Fedorova-ն, ad hoc (հատուկ) *դատավոր,*

և Johan Callewaert-ը, *Մեծ պալատի փոխքարտուղար,*

Գաղտնի խորհրդակցելով 2011թ. հունիսի 8-ին և 2012թ.
փետրվարի 1-ին՝

Կայացնում է հետևյալ դատավճիռը, որն ընդունվել է վերոնշյալ
վերջին ամսաթվին՝

ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳ

1. Գործը սկզբնավորվել է Դատարանին գանգատի (թիվ.
30078/06) ներկայացմամբ ընդդեմ Ռուսաստանի Դաշնության
համաձայն Մարդու իրավունքների և հիմնարար
ազատությունների պաշտպանության կոնվենցիայի
("Կոնվենցիան") Հոդված 34-ի, Ռուսաստանի քաղաքացի պարոն
Konstantin Aleksandrovich Markin-ի ("գանգատարկու") կողմից,
2006թ. մայիսի 21-ին:

2. Գանգատարկուին, ում իրավաբանական օգնություն էր տրամադրվել, ներկայացնում էին Մոսկվայում գործող իրավաբաններ տիկին K. Moskalenko-ն և տիկին I. Gerasimova-ն և Բոստոնում, Ամերիկայի միացյալ նահանգներ, գործող իրավաբան տիկին N. Lisman-ը: Ռուսաստանի կառավարությունը (“Կառավարությունը”) ներկայացնում էին Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանում Ռուսաստանի դաշնության ներկայացուցիչ պարոն G. Matyushkin-ը և իրավախորհրդատու տիկին O. Sirotkina-ն:

3. Գանգատարկուն բողոքել էր, որ ներպետական իշխանությունները մերժել են իրեն տրամադրել ծնողական արձակուրդ, որովհետև ինքը պատկանում էր արական սեռին:

4. Գանգատը հանձնվել էր Դատարանի առաջին պալատ (Դատարանի կանոնակարգ, Կանոն 52 § 1): 2010թ. հոկտեմբերի 7-ին այս բաժնի Պալատը, որի կազմում էին՝ Christos Rozakis-ը, Nina Vajić-ը, Anatoly Kovler-ը, Elisabeth Steiner-ը, Khanlar Hajiyev-ը, Dean Spielmann-ը, Sverre Erik Jebens-ը, դատավորներ, և Søren Nielsen-ը, Պալատի քարտուղար, քննեց գործի ընդունելիությունն ու էությունը (նախկինում Կոնվենցիայի Հոդված 29 § 3, ներկայում Հոդված 29 § 1): Այն հայտարարեց, որ գանգատը մասամբ ընդունելի է և գտավ, վեց կողմ և մեկ դեմ ձայնով, որ տեղի չի ունեցել Կոնվենցիայի Հոդված 14-ի խախտում՝ Հոդված 8-ի հետ կապված:

5. 2011թ. փետրվարի 21-ին Մեծ պալատի հինգ դատավորների կազմը որոշեց ընդունել Կառավարության խնդրանքն առ այն, որ գործը հանձնվի Մեծ պալատին (Կոնվենցիայի Հոդված 43 և Կանոն 73):

6. Մեծ պալատի կազմը որոշվել էր համաձայն Կոնվենցիայի Հոդվածներ 26 §§ 4 և 5-ի դրույթների և Կանոն 24-ի:

7. Թե՛ գանգատարկուն և թե՛ Կառավարությունը ներկայացրել էին դիտարկումներ (Կանոն 59 § 1) գործի էության վերաբերյալ: Ի հավելում, ստացվել էին երրորդ կողմի մեկնաբանությունները Գենտի համալսարանի Մարդու իրավունքների կենտրոնից (Կոնվենցիայի Հոդված 36 § 1 և Կանոն 44 § 1 (b)):

8. Տեղի է ունեցել բաց դատական քննություն Մարդու իրավունքների շենքում, Ստրասբուրգ, 2011թ. հունիսի 8-ին (Կանոն 59 § 3):

Դատարանում ներկա էին՝

(a) *Ի դեմս կառավարության*

Պրն. G. MATYUSHKIN-Ը, Ռուսաստանի Դաշնության
ներկայացուցիչը Մարդու իրավունքների եվրոպական
դատարանում, *Ներկայացուցիչ,*
Տկն. O. SIROTKINA-Ն, *Փաստաբան,*
Տկն. I. KORIEVA-Ն,
Պրն. A. SHEMET-Ը, *Խորհրդատուներ*

(b) *Ի դեմս գանգատարկուի*

Տկն. K. MOSKALENKO,
Տկն. N. LISMAN,
Տկն. I. GERASIMOVA, *Փաստաբան*

Դատարանը լսեց տկն. Sirotkina-ի, տկն. Moskalenko-ի,
տկն. Gerasimova-ի և տկն. Lisman-ի ելույթները:

ՓԱՍՏԵՐ

I. ԳՈՐԾԻ ՀԱՆԳԱՄԱՆՔՆԵՐԸ

9. Գանգատարկուն ծնվել է 1976թ. և ապրում է Վելիկի Նովգորոդում:

10. 2004թ. մարտի 27-ին նա ստորագրել է ռազմական ծառայության պայմանագիր: Գանգատարկուի ստորագրած պայմանագիրը ստանդարտ երկու էջից կազմված ձև ուներ, և այնտեղ մասնավորապես նշվում էր, որ նա “պարտավորվել է ծառայել օրենքով նախատեսված կարգով”:

11. Այդ ժամանակ գանգատարկուն ծառայում էր որպես ռադիոհեռախոսության օպերատոր (*оперативный дежурный группы боевого управления в составе оперативной группы радиоэлектронной разведки*) Թիվ 41480 ռազմական զորամասում: Նրա զորամասում համարժեք պաշտոնները զբաղեցնում էին զինվորական կանայք և նրան պարտականությունների կատարման մեջ հաճախ փոխարինում էր իգական սեռի անձնակազմը:

A. Ծնողական արձակուրդի վարույթները

12. 2005թ. սեպտեմբերի 30-ին գանգատարկուի կինը՝ տկն. Շ.-ն, ծննդաբերել է նրանց երրորդ երեխային: Հենց նույն օրը դատարանը բավարարել է ամուսնալուծվելու նրա դիմումը:

13. 2005թ. հոկտեմբերի 6-ին գանգատարկուն և տկն. Շ.-ն համաձայնություն են կայացրել առ այն, որ իրենց երեք երեխաները ապրելու են գանգատարկուի հետ, իսկ տկն. Շ.-ն ալիմենտ կվճարի նրանց համար: Համաձայնությունը հաստատված է եղել նոտարի կողմից:

14. Ըստ գանգատարկուի, մի քանի օր անց տկն. Շ.-ն մեկնել է Սանկտ Պետերբուրգ:

15. 2005թ. հոկտեմբերի 11-ին գանգատարկուն խնդրել է իր գորամասի ղեկավարին իրեն տրամադրել երեք տարվա ծնողական արձակուրդ: 2005թ. հոկտեմբերի 12-ին գորամասի ղեկավարը մերժել է նրա խնդրանքը, քանի որ երեք տարվա ծնողական արձակուրդը կարող էր տրամադրվել միայն կին զինվորական անձնակազմին: Գանգատարկուին թույլատրվել է վերցնել միայն երեք ամսվա արձակուրդ: Սակայն, 2005թ. նոյեմբերի 23-ին նա կանչվել է հերթապահության:

16. Գանգատարկուն վիճարկել է այս որոշումը 2005թ. նոյեմբերի 23-ին դատարանում: 2006թ. մարտի 9-ին Պուշկինի կայագործի Ռազմական դատարանը չեղյալ է հայտարարել այդ որոշումը և վերականգնել մնացած երեսունինը աշխատանքային օրերին ծնողական արձակուրդ ունենալու գանգատարկուի իրավունքը: 2006թ. ապրիլի 17-ին Լենինգրադսկի հրամանատարության ռազմական դատարանը կարճել է այդ վճիռն ու մերժել գանգատարկուի պահանջները:

17. Մինչդեռ, 2005թ. նոյեմբերի 30-ին, գանգատարկուն վարույթ է բերել իր գորամասի դեմ՝ պահանջելով երեք տարվա ծնողական արձակուրդ: Նա ներկայացրել է, որ ինքն իր երեք երեխաների միակ խնամողն է: Նա մասնավորապես անդրադարձել է Զինվորական ծառայության մասին ակտի բաժին 10(9)-ին (տես ստորև ներկայացված պարբերություն 47-ում):

18. Պուշկինի կայագործի Ռազմական դատարանի առջև լսումների ընթացքում գորամասի ներկայացուցիչները ներկայացրել էին, որ գանգատարկուն չի ապացուցել, որ ինքը իր երեխաների միակ խնամողն է: Հնարավոր չէր, որ գանգատարկուն, ով ծառայում էր բանակում, սովորում համալսարանում և

մասնակցում դատական մի շարք վարույթների, միայնակ խնամեր իր երեխաներին: Փաստեր կային, որ տկն. Շ.-ն և այլ մարդիկ օգնում էին նրան: Հետևաբար երեխաները չէին մնացել առանց մայրական խնամքի: Զորամասի ներկայացուցիչները նաև դատարանի ուշադրությունն էին հրավիրել գանգատարկուի ներկայացրած փաստերի և փաստաթղթերի հետ կապված որոշ անհամապատասխանություններին: Օրինակ, նոտարական հաստատում անցած փաստաթղթում երեխաների հասցեն սխալ էր, տկն. Շ.-ի աշխատանքային պայմանագիրը գրանցված չէր ըստ օրենքի պահանջների, չկար ապահարգանի կնիք տկն. Շ.-ի անձնագրում, և գանգատարկուն չէր դիմել երեխաների համար նպաստ ստանալու կամ դատի չէր տվել տկն. Շ.-ին այն բանի համար, որ վերջինը երեխաներին ալիմենտ չի վճարում: Նրանց կարծիքով, գանգատարկուի ամուսնալուծությունը կեղծ էր և հետապնդել էր զինվորական ծառայությունից խուսափելու կամ իր գործամասից լրացուցիչ նպաստներ ստանալու նկատառում:

19. Դատարանը քննեց տկն. Շ.-ի ամուսնալուծվելու հայցը, որում նա նշել էր, որ ապրել է գանգատարկուից առանձին 2005թ. սեպտեմբերից ի վեր, և որ ինքը հետագա ամուսնական փոխհարաբերություններն անհնար էր համարում: Այն նաև քննեց ամուսնալուծությունը հաստատող դատական որոշումը, նոտարով վավերացված պայմանագիրը, համաձայն որի երեխաները պետք է ապրեին գանգատարկուի հետ, ինչպես նաև տկն. Շ.-ի Սանկտ Պետերբուրգում ստորագրված աշխատանքային պայմանագիրը: Այն նաև ուսումնասիրեց 2006թ. փետրվարին մեկ այլ չառնչվող դատական լուումների ձայնագրությունը, որից ի հայտ եկավ, որ տկն. Շ.-ն է ներկայացրել գանգատարկուին:

20. Գանգատարկուն նշել է, որ ինքն ու իր երեխաները բնակվել են Նովոբորոդում տկն. Շ.-ի ծնողների հետ: Չնայած որ տկն. Շ.-ն պարբերաբար օգնել է նրան երեխաների հետ կապված (օրինակ դայակություն է արել ամենափոքրիկ երեխայի համար 2006թ. հունվարի 31-ին, մինչև ինքը մասնակցել է դատական լուումներին), գանգատարկուն ինքն է հոգ տարել երեխաների ամենօրյա խնամքի համար: Տկն. Շ.-ն չէր վճարել ալիմենտ, քանի որ նրա եկամուտը չափից քիչ էր: Տկն. Շ.-ն իսկապես ներկայացրել էր նրան 2006թ. փետրվարի 27-ի դատական լուումներին, որոնք վերաբերում էին մի բողոքի, որը զույգը համատեղ ներկայացրել էր ամուսնալուծությունից առաջ: Տկն. Շ.-ն համաձայնել էր

շարունակել իր օգնությունը մինչև դատավարությունների ավարտը:

21. Տկն. Շ.-ն վկայել է, որ ինքն ապրել է Սանկտ Պետերբուրգում, մինչդեռ երեխաներն ապրել են գանգատարկուի հետ Նովոբորոդում: Նա չի մասնակցել երեխաների խնամքին: Չի վճարել ալիմենտ, քանի որ ստացել է նվազագույն աշխատավարձ:

22. Տկն. Շ.-ի հայրը նշել է, որ ամուսնալուծվելուց հետո իր դուստրը մեկնել է Սանկտ Պետերբուրգ, մինչդեռ գանգատարկուն և նրա երեխաները շարունակել են ապրել իր և իր կնոջ հետ միասին՝ իրենց պատկանող բնակարանում: Չնայած որ նրա դուստրը պարբերաբար խոսել է երեխաների հետ հեռախոսով, նա մասնակցություն չի ցուցաբերել երեխաների խնամքին: Գանգատարկուն հանդիսացել է երեխաների միակ խնամակալը: Նա է երեխաներին տարել դպրոց, բժշկի, ուտելիք պատրաստել նրանց համար, նրանց տարել զբոսնելու և վերահսկել նրանց կրթական գործընթացը:

23. Տկն. Շ.-ի գործատուն վկայեց, որ Տկն. Շ.-ն աշխատել է իր համար Սանկտ Պետերբուրգում: Նա գիտեր, որ աշխատանքային պայմանագրերը պետք է գրանցվեն: Նա փորձել էր հաշվառել Տկն. Շ.-ի աշխատանքային պայմանագիրը Հարկային մարմիններում: Հարկային մարմինը մերժել էր հաշվառել պայմանագիրը՝ տեղեկացնելով, որ նա պետք է հաշվառվեր քաղաքային իշխանությունների մոտ: Մինչդեռ քաղաքային իշխանությունները նրան հայտնել էին, որ հենց Հարկային մարմիններն են պատասխանատու գրանցելու աշխատանքային պայմանագրերը: Քանի որ նա հայտնվել էր արատավոր շրջանում, ի վերջո հրաժարվել էր պայմանագիրը հաշվառելու անպտուղ ջանքերից: Տկն. Շ.-ն վերադարձել էր աշխատանքի ծննդաբերությունից երկու շաբաթ անց: Նա գիտեր, որ տկն. Շ.-ն ապրում էր Նովոբորոդում իր հոր հետ, սակայն տեղյակ չէր իր նախկին ամուսնու կամ երեխաների հետ տկն. Շ.-ի փոխհարաբերությունների մանրամասներին: Մի քանի անգամ լսել էր, թե ինչպես էր տկն. Շ.-ն հեռախոսով խոսում իր ամենաավագ երեխայի հետ:

24. Գանգատարկուի երկրորդ երեխայի ուսուցիչը նշել էր, որ 2005թ. սեպտեմբերին թե՛ գանգատարկուն և թե՛ Տկն. Շ.-ն էին դպրոց բերում երեխային: Սակայն երրորդ երեխայի ծնվելուց և ամուսնալուծվելուց հետո միշտ գանգատարկուն էր դպրոց բերել երեխային առավոտյան և դպրոցից տուն տարել երեկոյան: Գանգատարկուն էր գալիս դպրոցական հավաքույթներին: Մոր

վերաբերյալ իր հարցերին երեխան պատասխանել էր, թե մայրը մեկնել է Սանկտ Պետերբուրգ, որտեղ աշխատում է: Նա կարծում էր, որ գանգատարկուն լավ հայր է, և երեխան ակնհայտորեն սիրում էր նրան: Միննույն ժամանակ նա երբեք չէր խոսում մոր մասին:

25. Երեխաների բժիշկը վկայել էր, որ 2005թ հոկտեմբերի 6-ին տկն. Շ.-ն փոքր երեխային բերել էր բժշկական գնության: 2005թ. նոյեմբերի 1-ից ի վեր երեխաներին բժշկի մոտ միշտ բերել էր հայրը: Երեխաներն առողջ էին, և նրանք լավ էին խնամվում:

26. 2006թ. մարտի 14-ին Պուշկինի կայագորի Ռազմական դատարանը մերժեց իրեն երեք տարով ծնողական արձակուրդ տրամադրելու՝ գանգատարկուի պահանջը՝ ներպետական օրենսդրության մեջ համապատասխան հիմքերի բացակայության պատճառով: Դատարանը վճռեց, որ միայն կին զինվորական անձնակազմին է արտոնված ստանալ երեք տարվա ծնողական արձակուրդ, մինչդեռ տղամարդ զինվորական անձնակազմը նման իրավունք չունի, նույնիսկ այն դեպքերում, երբ երեխաները թողնված են առանց մայրական խնամքի: Նման դեպքերում զինվորականն իրավունք ունեւ կամ վաղաժամկետ ընդհատել ծառայությունն ընտանեկան բնույթի պատճառների հիմքով, կամ ատանալ երեք ամսվա արձակուրդ: Գանգատարկուն օգտվել էր երկրորդ հնարավորությունից:

27. Դատարանն այնուհետև որոշել էր, որ ամեն դեպքում գանգատարկուն չի ապացուցել, որ ինքն իր երեխաների միակ խնամակալն է եղել, և որ երեխաները զուրկ են եղել մայրական խնամքից: Լսումների ժամանակ ուսումնասիրված ապացույցներից հետևում էր, որ նույնիսկ ամուսնալուծվելուց հետո էլ գանգատարկուն և տկն. Շ.-ն շարունակել են իրենց ամուսնական փոխհարաբերությունները: Նրանք ապրել են միասին, երկուսն էլ հոգ են տարել երեխաների մասին և պաշտպանել են իրենց ընտանիքի շահերը: Ուստի գանգատարկուի պնդումները, թե ամեն ինչ հակառակն է եղել, կեղծ էին և հետապնդում էին դատարանին մոլորեցնելու նպատակ: Էական էր, որ տկն. Շ.-ին չէին զրկել ծնողական իրավունքից: Նրան որևէ ձևով չէին խանգարել հոգալ իր երեխաների մասին և գործին չէր վերաբերում, թե արդյոք նրանք միասին են ապրել թե ոչ:

28. Գանգատարկուն բողոքարկել է, պնդելով, որ իրեն երեք տարով ծնողական արձակուրդ տրամադրելու մերժումը ոտնահարել է տղամարդկանց և կանանց միջև

իրավահավասարության սկզբունքը, որը երաշխավորված է Սահմանադրությամբ: Նա այնուհետև պնդել է, որ առաջին ատյանի դատարանի փաստացի վճիռը հակասել է լսումների ընթացքում քննված ապացույցներին:

29. 2006թ. ապրիլի 27-ին Լենինգրադսկի հրամանատարության Ռազմական դատարանն ուժի մեջ է թողել բողոքի վերաբերյալ վճիռը: Այն չի քննել գանգատարկուի պնդումները, թե առաջին ատյանի դատարանի կողմից ընդունված վճիռը սխալ է եղել: Փոխարենը, համաձայն ներպետական օրենսդրության այն վճռել է, որ “արական սեռի զինվորական անձնակազմը որևէ պարագայում չունի ծնողական արձակուրդի իրավունք”: Այնուհետև դատարանն ավելացրել է, որ գանգատարկուի “նկատառումները տղամարդկանց և կանանց միջև իրավահավասարության շուրջ ... [չէին կարող] ծառայել որպես հիմք՝ առաջին ատյանի դատարանի վճիռը բեկանելու համար, որը ըստ էության ճիշտ [էր]:

30. Մինչ դատական վարույթներն ընթացքում էին, գանգատարկուն բազմիցս կարգապահական տույժեր է ստացել աշխատանքից պարբերաբար բացակայելու համար:

31. 2006թ. հոկտեմբերի 24-ի հրամանով թիվ 41480 զորամասի հրամանատարը ծնողական արձակուրդ էր տվել գանգատարկուին մինչև 2008թ. սեպտեմբերի 30-ը՝ նրա ամենակրտսեր որդու երեք ամսական դառնալու օրը: 2006թ. հոկտեմբերի 25-ին գանգատարկուն ստացել է դրամական օգնություն 200,000 ռուսական ռուբլու չափով, ինչը համազոր է մոտավորապես 5,900 եվրոյի: 2006թ. նոյեմբերի 9-ի նամակով թիվ 41480 զորամասի հրամանատարը տեղեկացրել է գանգատարկուին, որ ֆինանսական օգնությունը տրամադրվել է իրեն “նկատի առնելով [նրա] ծանր ընտանեկան վիճակը, երեք անչափահաս երեխաների մասին հոգալու անհրաժեշտությունը և եկամտի այլ աղբյուրների բացակայությունը”:

32. 2006թ. դեկտեմբերի 8-ին Պուշկինի կայազորի ռազմական դատարանը կայացրել է մի որոշում, որում այն քննադատել է թիվ 41480 զորամասի հրամանատարի որոշումը գանգատարկուին երեք տարվա ծնողական արձակուրդ տրամադրելու և դրանով 2006թ. ապրիլի 27-ի վճիռը անտեսելու հետ կապված, որում նշված էր, որ գանգատարկուն նման արձակուրդի իրավունք չունի: Դատարանը զորամասի ղեկավարի ուշադրությունն էր հրավիրել նրա որոշման անօրինական լինելուն:

B. Սահմանադրական դատարանի վճիռը

33. 2008թ. օգոստոսի 11-ին գանգատարկուն դիմել է Սահմանադրական դատարան՝ պնդելով, որ Զինվորական ծառայության ակտի դրույթները երեք տարվա ծնողական արձակուրդի վերաբերյալ չեն համապատասխանում Սահմանադրության իրավահավասարության դրույթին:

34. 2009թ. Հունվարի 15-ին Սահմանադրական Դատարանը մերժել է նրա դիմումը: Վճռի համապատասխան հատվածներում նշված է՝

“2.1 ... [Զ]ինվորական ծառայությունը պետական ծառայության հատուկ տեսակ է, որը երաշխավորում է երկրի պաշտպանությունն ու պետության անվտանգությունը: Հետևաբար այն իրականացվում է ի շահ հանրության: Զինվորական ծառայության մեջ ընդգրկված անձինք իրականացնում են սահմանադրորեն կարևոր գործառնություններ, ուստիև ունեն հատուկ իրավական կարգավիճակ, որը Ռուսաստանի դաշնության քաղաքացու համար հիմնված է իր պարտքը և պարտականությունները հանուն իր հայրենիքի պաշտպանության կատարելու անհրաժեշտության վրա:

Զինվորական անձնակազմի համար հատուկ իրավական կարգավիճակ սահմանելիս դաշնային օրենսդիր մարմինը իրավասու է իր հայեցողության շրջանակներում սահմանափակումներ կիրառել նրանց քաղաքացիական իրավունքների և ազատությունների նկատմամբ և նրանց տալ հատուկ հանձնարարություններ...

... [Ս]տորագրելով զինվորական ծառայության պայմանագիրը՝ քաղաքացիական անձը ... կամավոր ընտրում է մասնագիտական գործունեություն, որը ի հայտ է բերում առաջինը սահմանափակումներ իր քաղաքացիական իրավունքների և ազատությունների նկատմամբ, ինչը բնորոշ է պետական ծառայության այս տեսակին, և երկրորդը՝ պարտականությունների կատարում երկրի պաշտպանությունն ու պետության անվտանգությունը երաշխավորելու նպատակով: Համապատասխանաբար, զինվորական անձնակազմը հանձն է առնում կատարել կանոնադրական այն պահանջները, որոնք սահմանափակում են իր իրավունքներն ու ազատությունները և իրեն հարկադրում կատարել հանրային հատուկ պարտականություններ:

... [Կ]ամավոր ընտրելով ծառայության այս տեսակը՝ քաղաքացիական անձինք համաձայնում են այն պայմաններին և սահմանափակումներին, որոնք վերաբերում են ձեռք բերված իրավական կարգավիճակին: Հետևաբար, քաղաքացիական անձանց իրավունքների և ազատությունների նկատմամբ դաշնային օրենսդրի կիրառած սահմանափակումները որպես այդպիսին անհամատեղելի չեն [Սահմանադրության հետ] և համապատասխանում են 1958թ. հունիսի 25-ի ԱՀԿ (ILO) Թիվ 111 կոնվենցիային Խտրականության (Աշխատանք և զբաղմունք) վերաբերյալ,

որում ամրագրված է, որ ցանկացած տարբերակում, բացառություն կամ նախընտրություն որոշակի աշխատանքի առնչությամբ հիմնված դրան հատուկ պահանջներին չպետք է համարվի խտրականություն (Հոդված 1 § 2):

2.2 Համաձայն [Զինվորական ծառայության մասին ակտի], բաժին 11(13)-ի, ծնողական արձակուրդը տրամադրվում է կին զինվորական անձնակազմին համաձայն Ռուսաստանի Դաշնության դաշնային օրենքներում և կանոնակարգերում մատնանշված ընթացակարգի: Նմանօրինակ մի դրույթ է ներառված Զինվորական ծառայության մասին Կարգի Հոդված 32 § 5-ում, որը նաև նախատեսում է, որ ծնողական արձակուրդի ընթացքում կին զինվորականը պահպանում է իր պաշտոնն ու զինվորական կոչումը:

Պայմանագրային զինծառայողն իրավունք ունի արձակուրդ գնալու մինչև երեք ամիս ժամանակով, եթե նրա կինը մահանում է ծննդաբերության ժամանակ, կամ եթե նա խնամում է 14 տարին չլրացած երեխայի կամ երեխաների (16 տարին չլրացած և հաշմանդամություն ունեցող երեխաների), ովքեր մնացել են առանց մայրական խնամքի (մոր մահվան, ծնողական իրավունքներից զրկվելու, երկարաժամկետ հիվանդության կամ այլ իրավիճակների դեպքում, եթե նրա երեխաները չեն ստանում մայրական խնամք: Նմանօրինակ արձակուրդի նպատակն է զինծառայողին տալ ողջամիտ հնարավորություն՝ կազմակերպելու իր երեխայի խնամքը և կախված արդյունքից, որոշելու, թե արդյոք ինքը ցանկանում է շարունակել զինվորական ծառայությունը: Եթե զինվորականը որոշում է ինքը խնամել իր երեխային, ապա նա իրավունք ունի վաղաժամկետ ընդհատել իր ծառայությունը ընտանեկան պատճառներով ...

Գործող օրենքը զինծառայողին չի տալիս երեք տարվա ծնողական արձակուրդ ունենալու իրավունք: Համապատասխանաբար, պայմանագրային զինծառայողներին արգելվում է համատեղել իրենց զինվորական պարտականությունների կատարումը ծնողական արձակուրդի հետ: Այս արգելքը հիմնված է առաջին հերթին զինվորականների հատուկ իրավական կարգավիճակի վրա և երկրորդ հերթին՝ սահմանադրորեն կարևոր նպատակներին, որոնք հիմնավորում են մարդու իրավունքների և ազատությունների նկատմամբ սահմանափակումները՝ պայմանավորված իրենց հայրենիքը պաշտպանելու իրենց պարտքը կատարող զինծառայողների արդյունավետ մասնագիտական գործունեության համար պատշաճ պայմաններ ստեղծելու անհրաժեշտությամբ:

Շնորհիվ զինվորական ծառայության հատուկ պահանջների, զինվորական պարտականությունների չկատարումը զինվորական անձնակազմի կողմից *en masse* պետք է բացառվի, քանի որ դա կարող է վնաս հասցնել հանրային շահերին, որոնք պաշտպանված են օրենքով: Հետևաբար այն փաստը, որ պայմանագրային զինծառայողները իրավունք չունեն ծնողական արձակուրդ գնալու, չի կարող համարվել որպես նրանց սահմանադրական

իրավունքների կամ ազատությունների, այդ թվում նաև Ռուսաստանի դաշնության Սահմանադրության Հոդված 38 § 2 –ով երաշխավորված՝ երեխաների համար հոգ տանելու և նրանց մեծացնելու իրավունքի ոտնահարում: Բացի այդ, այս սահմանափակումն արդարացված է զինվորական ծառայության պայմանագրի կամավոր բնույթով:

Բացառիկ հիմքերով միայն կին զինծառայողներին շնորհելով ծնողական արձակուրդի իրավունք՝ օրենսդիրը հաշվի է առել առաջին հերթին կանանց սահմանափակ մասնակցությունը զինվորական ծառայությանը և երկրորդ հերթին՝ կնոջ հատուկ սոցիալական դերը մայրության հետ կապված: [Այդ նկատառումները] համահունչ են Ռուսաստանի դաշնության Սահմանադրության Հոդված 38 § 1-ին: Ուստի չի կարող համարվել, որ օրենսդրի որոշումը ոտնահարում է մարդու իրավունքների և ազատությունների հավասարության սկզբունքները կամ կանանց ու տղամարդկանց իրավահավասարությունը, ինչպես երաշխավորված է Ռուսաստանի Դաշնության Սահմանադրության Հոդված 19 §§ 2 –ով և 3-ով:

Վերոնշյալից հետևում է, որ [Զինվորական ծառայության ակտի] բաժին 11(13) -ը, ըստ որի ծնողական արձակուրդի իրավունք է վերապահվում միայն իգական սեռի զինվորական անձնակազմին, չի խախտում գանգատարկուի սահմանադրական իրավունքները...

2.4 Քանի որ անչափահաս երեխաներ ունեցող զինծառայողները չունեն ծնողական արձակուրդ ստանալու արտոնություն, նրանք նաև չունեն երեխայի խնամքի ամսական նպաստ ստանալու իրավունք, ինչը վճարվում է մեկուկես տարին չլրացրած երեխաներին խնամողներին ...”

Սահմանադրական դատարանը եզրակացրել է, որ գանգատարկուի վիճարկած դրույթները համապատասխանում են Սահմանադրությանը:

C. Դատախազի այցը 2011թ. մարտի 31-ին

35. 2011թ. մարտին, օրը մասնավորեցված չէ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանում Ռուսաստանի ներկայացուցիչը տեղի ռազմական դատախազությանը խնդրեց հարցում կատարել՝ գանգատարկուի ընտանեկան իրավիճակը ճշտելու նպատակով: Մասնավորապես նա խնդրեց դատախազին պարզել, թե որտեղ էին այն ժամանակ ապրում գանգատարկուն, տկն. Z.-ն և նրանց երեխաները և արդյոք տկն. Z.-ն ալիմենտ վճարում էր թե ոչ:

36. Ըստ Կառավարության, գանգատարկուն կանչվել է դատախազություն 2011թ. մարտի 30-ին կամ 31-ին: Գանգատարկուն նշել է, որ ինքը որևէ ծանուցագիր չի ստացել:

37. Քանի որ գանգատարկուն չի ներկայացել նշանակված ժամին, դատախազը որոշել է այցելել նրան տանը: Համաձայն գանգատարկուի, դատախազը ժամանել է իր բնակարան 2011թ. մարտի 31-ին, երեկոյան 10:00-ին՝ արթնացնելով և վախեցնելով իր երեխաներին: Կառավարությունը նշել է, որ դատախազն այցելել է գանգատարկուին երեկոյան ժամը 9:00-ին և մնացել է այնտեղ մեկ ժամ:

38. Դատախազը տեղեկացրել է դիմումատուին, որ ինքը հարցում է իրականացնում Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանում Ռուսաստանի ներկայացուցչի խնդրանքով: Նա նշել է, թե ով է բնակվում բնակարանում: Այնուհետև գանգատարկուին խնդրել է ներկայացնել դատական որոշումը կապված երեխայի ալիմենտի հետ՝ նրա ամենակրտսեր որդու առնչությամբ: Այն բանից հետո, երբ գանգատարկուն բացատրել է, որ երեխայի ալիմենտը ֆիքսվել է նոտարով հաստատված պայմանագրով, դատախազը խնդրել է այդ փաստաթղթի պատճենը: Նա զգուշացրել է գանգատարկուին, որ եթե նա մերժի տրամադրել իր խնդրած փաստաթղթերը, ապա կհարցաքննվեն իր հարևանները:

39. Գանգատարկուն գանգահարել է դատարանում իր ներկայացուցչին և հետևելով նրա խորհրդին մերժել է կատարել դատախազի հրամանները կամ պատասխանել նրա հետագա հարցերին: Նա ստորագրել է դա հաստատող գրավոր հայտարարություն: Դատախազն անմիջապես հեռացել է:

40. Դատախազը նաև հարցաքննել է գանգատարկուի հարևաններին, ովքեր վկայել են, որ գանգատարկուն և տկն. Շ.-ն ապրում են միասին:

41. Ըստ Կառավարության, հարցումը պարզել է, որ գանգատարկուն և տկն. Շ.-ն կրկին ամուսնացել են 2008թ. ապրիլի 1-ին և ունեցել են չորրորդ երեխային 2010թ. օգոստոսի 5-ին: 2008թ. դեկտեմբերին գանգատարկուն դադարեցրել է իր զինվորական ծառայությունն առողջական պատճառներով: Գանգատարկուն և տկն. Շ.-ն ներկայում ապրում են միասին իրենց չորս երեխաների և տկն. Շ.-ի ծնողների հետ:

II. ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԴԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

42. Ռուսաստանի Սահմանադրությունը երաշխավորում է յուրաքանչյուրի հավասար իրավունքները և ազատությունները, անկախ մասնավորապես, սեռից, սոցիալական կարգավիճակից

կամ աշխատանքային դիրքից: Տղամարդիկ և կանայք ունեն հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ (Հոդված 19 § 2-3):

43. Սահմանադրությունը նաև երաշխավորում է մայրության և ընտանիքի պաշտպանությունը Պետության կողմից: Երեխաների խնամքը և դաստիարակությունը երկու ծնողների հավասար իրավունքն ու պարտականությունն է (Հոդված 38 § 1-2):

44. 2001թ. դեկտեմբերի 30-ի Աշխատանքային օրենսգիրքը նախատեսում է, որ կանայք այսպես կոչված “հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի” (հետծննդյան արձակուրդ) իրավունք ունեն՝ յոթանասուն օր մինչև երեխայի ծնունդը և յոթանասուն օր ծննդաբերելուց հետո (Հոդված 255): Բացի այդ, կանայք երեք տարվա “երեխայի խնամքի արձակուրդի” (ծնողական արձակուրդ) իրավունք ունեն: Ծնողական արձակուրդը կարող է լրիվ կամ մասամբ վերցնել երեխայի հայրը, տատը, պապը, խնամակալը կամ ցանկացած բարեկամ, ով ըստ էության խնամում է երեխային: Ծնողական արձակուրդում գտնվող անհատի աշխատանքի տեղը պահպանվում է: Ծնողական արձակուրդի ժամանակահատվածը հաշվարկվում է որպես ստաժ (Հոդված 256):

45. Անաշխատունակության կամ մայրության արձակուրդի վերաբերյալ պարտադիր սոցիալական ապահովագրության մասին դաշնային օրենքը (թիվ. 255-FZ, 2006թ. դեկտեմբերի 29) նախատեսում է, որ ծնողական արձակուրդի ժամանակ կինը ստանում է նպաստ, որը ենթակա է վճարման Պետական սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամի կողմից և կազմում է նրա աշխատավարձի 100%-ը (բաժին 11): Ծնողական արձակուրդի առաջին մեկ և կես տարվա ընթացքում անձը, ով խնամում է երեխային, ստանում է ամենամսյա երեխային խնամելու նպաստ, որը ենթակա է վճարման Պետական սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամի կողմից և կազմում է աշխատավարձի 40%-ը, բայց ոչ պակաս քան 1500 ռուսական ռուբլի (մոտավորապես 37.50 եվրո) առաջին երեխայի և 3000 ռուսական ռուբլի (մոտավորապես 75 եվրո) յուրաքանչյուր հաջորդ երեխայի համար (բաժին 11(2)): Ծնողական արձակուրդի երկրորդ մեկ ու կես տարվա ընթացքում սոցիալական ապահովագրության որևէ նպաստ կամ վճարում նախատեսված չէ):

46. Զինվորական անձնակազմի կարգավիճակի մասին Դաշնային օրենքով (թիվ. 76-FZ, 27-ը մայիսի, 1998թ. –

“Զինվորական ծառայության ակտ”) նախատեսված է, որ իգական սեռի զինվորական անձնակազմը մայրական արձակուրդի և ծնողական արձակուրդի իրավունք ունի համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի (բաժին 11(13)): Չկա նմանօրինակ դրույթ արական սեռի անձնակազմի վերաբերյալ:

47. Ակտը նաև ամրագրում է, որ իգական սեռի զինվորական անձնակազմը, ինչպես նաև առանց մայրական կամ հայրական խնամքի մնացած երեխաներին դաստիարակող զինվորական անձնակազմը իրավունք ունի ստանալ սոցիալական նպաստներ համաձայն դաշնային օրենքների և այլ օրենսդրական ակտերի, որոնց նպատակն է պաշտպանել ընտանիքը, մայրությունն ու մանկությունը (բաժին 10(9)):

48. Համաձայն զինվորական ծառայության մասին կանոնակարգերի, որոնք ուժի մեջ են մտել 1999թ. սեպտեմբերի 16-ի թիվ 1237 Նախագահական հրամանագրով, կին զինծառայողը մայրական արձակուրդի, մինչև երեք տարի ծնողական արձակուրդի և դրան առնչվող բոլոր սոցիալական նպաստների իրավունք ունի: Պայմանագրային տղամարդ զինծառայողն ունի երեք ամսվա արձակուրդի իրավունք հետևյալ դեպքերում՝ (a) նրա կինը մահացել է ծննդաբերության ժամանակ կամ (b) նա դաստիարակում է 14 տարին չլրացրած երեխայի կամ երեխաների (16 տարին չլրացրած հաշմանդամություն ունեցող երեխաների), ովքեր զրկված են մայրական խնամքից (մոր մահվան, ծնողական իրավունքներից հրաժարվելու, երկարատև հիվանդության և այլ իրավիճակների դեպքում, երբ երեխաները չեն ստանում մայրական խնամք) (Հոդված 32):

III. ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԵՎ ՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ ՆՅՈՒԹ

A. ՄԱԿ-ի փաստաթղթերը

1. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա

49. 1979թ. ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից ընդունված և 1981թ. Ռուսաստանի կողմից վավերացված՝ Կանանց նկատմամբ

խտրականության բոլոր ձևերի վերացման Կոնվենցիայի Հոդված 5-ում ամրագրված է.

“Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցառումները՝

(a) Փոխելու տղամարդկանց ու կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելները՝ նախապաշարմունքների ու սովորույթների և բոլոր այլ պրակտիկաների վերացմանը հասնելու նպատակով, որոնք հիմնված են այս կամ այն սեռի ստորդասության կամ առավելության, տղամարդկանց ու կանանց կարծրատիպային դերի գաղափարին.

(b) Ապահովելու, որպեսզի ընտանեկան դաստիարակությունը ներառի մայրության՝ որպես սոցիալական գործառնության, պատշաճ գիտակցումը և սեփական երեխաների դաստիարակության ու զարգացման գործում տղամարդկանց ու կանանց ընդհանուր պատասխանատվության ճանաչումը, պայմանով, որ բոլոր դեպքերում երեխաների շահերը գերիշխող են:

50. Նրա հոդված 16 § 1-ում նշվում է, այնքանով, որքանով դա համապատասխան է, հետևյալը.

“Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունն ամուսնության ու ընտանեկան փոխհարաբերություններին վերաբերող բոլոր հարցերում և մասնավորապես տղամարդկանց ու կանանց հավասարության հիման վրա ապահովում են՝...

(d) տղամարդկանց և կանանց համար միևնույն իրավունքներն ու պարտականությունները որպես ծնողներ՝ անկախ ամուսնական կարգավիճակից, իրենց երեխաներին վերաբերող հարցերում. Երեխաների շահերը բոլոր դեպքերում գերակշռող են

...”

51. Ռուսաստանի դաշնության կողմից պարբերական զեկույցների վերաբերյալ ներկայացվող ամփոփիչ դիտարկումներում, որոնք ընդունվել են 2010թ. հուլիսի 30-ին, Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն (ԿՆԽՎԿ/CEDAW) մասնավորապես նշել է.

“20. Կոմիտեն վերահաստատում է իր մտահոգությունը կապված կանանց և տղամարդկանց դերերի և պարտականությունների ոլորտում առկա գործելակերպերի, ավանդույթների, նահապետական վերաբերմունքի և խոր արմատացած կարծրատիպերի հետ կյանքի բոլոր ոլորտներում: Այս առումով Կոմիտեն մտահոգված է նրանով, որ Կոդմ պետությունն անընդհատ շեշտադրում է կանանց դերը որպես մայրերի և խնամողների: Կոմիտեն մտահոգված է ..., որ մինչ այժմ Կոդմ պետությունը չի ձեռնարկել արդունավետ և համակարգված գործողություններ՝ կարծրատիպերը և

բացասական ավանդական արժեքներն ու գործելակերպերը փոխելու կամ վերացնելու ուղղությամբ:

21. Կոմիտեն Կոդմ պետությանը կոչ է անում անհապաղ իրականացնել համապարփակ ռազմավարություն, այդ թվում նաև օրենսդրության ձևակերպման վերանայում և նպատակների ու ժամանակացույցերի սահմանում՝ փոփոխելու կամ վերացնելու ավանդական գործելակերպերը և կարծատիպերը, որոնք խտրականություն են դնում կանանց նկատմամբ ... Կոմիտեն նշում է, որ շեղումը կանանց հիմնականում որպես կանայք և մայրեր բնեղծությունից դեպի կանայք որպես անհատներ և հասարակության մեջ տղամարդկանց հավասար դերակատարներ պահանջվում է Կոնվենցիայի լրիվ կատարման և կանանց ու տղամարդկանց իրավահավասարության հաստատման համար ...”

2. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության փաստաթղթերը

52. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կոնվենցիան Աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված խտրականության մասին (C111), որն ընդունվել է 1958թ. և Ռուսաստանի դաշնության կողմից վավերացվել է 1961թ., ամրագրում է՝

“1. Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար *խտրականություն* տերմինը ներառում է՝

(a) ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախընտրություն, որը կատարված է ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, կրոնի, քաղաքական կարծիքի, ազգային կամ սոցիալական ծագման վրա, որը ունի աշխատանքում կամ զբաղմունքում հավասար հնարավորություններին վնասող կամ դրանք ի չիք դարձնող ազդեցություն:

(b) նման այլ տարբերակում, բացառում կամ նախընտրանք, որն ունի աշխատանքում կամ զբաղմունքում հավասար հնարավորությունների կամ վերաբերմունքի խաթարման կամ վերացման ազդեցություն, ինչը կարող է որոշել խնդրո առարկա Կոդմ պետությունը՝ խորհրդակցելով գործատուների և աշխատավորների կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ, այնտեղ որտեղ դրանք գոյություն ունեն, և համապատասխան այլ մարմինների հետ:

2. Ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախընտրանք կապված որոշակի աշխատանքի հետ՝ հիմնված դրան բնորոշ պահանջներին չի համարվում խտրականություն:

...”

53. 0981թ. ընդունված և 1998թ. Ռուսաստանի դաշնության կողմից վավերացված՝ Տղամարդ և կին աշխատողների հավասար հնարավորություններ և նրանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք. Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների (C156) վերաբերյալ ԱՄԿ կոնվենցիայի Հոդված 3 § 1-ում նշվում է՝

“Նպատակ ունենալով ստեղծել հնարավորությունների և վերաբերմունքի արդյունավետ հավասարություն տղամարդ և կին աշխատողների համար, յուրաքանչյուր Կողմ պետություն իր ներպետական քաղաքականության նպատակ պետք է դարձնի օգնել ընտանեկան պարտականություններ ունեցող մարդկանց, ովքեր ներգրավված են կամ ցանկանում են ներգրավվել աշխատանքային պարտականությունների կատարման գործընթացում, որպեսզի նրանք իրականացնեն իրենց աշխատանքի իրավունքն առանց ենթարկվելու խտրականության և հնարավորինս առանց հակասության իրենց աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունների մեջ”:

54. Սույն կոնվենցիան լրացնող՝ թիվ 165 հանձնարարականի Հոդված 22-ն ամրագրում է՝

“(1) Ծնողներից յուրաքանչյուրը պետք է հնարավորություն ունենա մայրական արձակուրդին անմիջապես հետևող ժամանակահատվածում ստանալ արձակուրդ (ծնողական արձակուրդ) առանց հրաժարվելու աշխատանքից, և աշխատանքից բխող նրա իրավունքները պետք է երաշխավորվեն:

(2) Այս պարբերության 1 կետում վկայակոչված՝ մայրական արձակուրդին հետևող ժամանակահատվածի երկարությունը և ծնողական արձակուրդի տևողությունը և պայմանները պետք է որոշվեն յուրաքանչյուր երկրում սույն Հանձնարարականի 3-րդ պարբերության մեջ մատնանշված միջոցներից որևէ մեկին համապատասխան:

(3) Սույն Պարբերության 1 ենթապարբերությունում մեջբերված արձակուրդը կարող է տրամադրվել աստիճանաբար”:

B. Եվրոպայի խորհրդի փաստաթղթերը

1. Եվրոպական սոցիալական խարտիան

55. Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան վավերացվել է Ռուսաստանի Դաշնության կողմից 2009թ.: Ռուսաստանի դաշնությունը հայտարարել է, որ ի թիվ այլոց համարում է, որ պարտավորված է կատարել Հոդված 27-ը, որում նշվում է հետևյալը՝

“Ընտանեկան պարտավորություններով տղամարդկանց և կանանց համար, ինչպես նաև նման աշխատողների և այլ աշխատողների միջև հնարավորության և վերաբերմունքի հավասարության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

...

2. Մայրության արձակուրդից հետո ընկած ժամանակաշրջանում երեխայի խնամքի համար ծնողներից մեկին ապահովել արձակուրդ ստանալու հնարավորությամբ, ընդորոմ, արձակուրդի տևողությունը և պայմանները պետք է որոշվեն ներպետական օրենսդրությամբ, կոլեկտիվ համաձայնագրերով կամ գործնականորեն...”

2. Խորհրդարանական վեհաժողովի ընդունած բանաձևեր և հանձնարարականներ

56. Ծնողական արձակուրդի մասին իր Թիվ 1274 (2002) բանաձևում Խորհրդարանական վեհաժողովը նշել է հետևյալը՝

“1. Ծնողական արձակուրդը առաջին անգամ ներդրվել է Եվրոպայում ավելի քան մեկ դար առաջ, որպես սոցիալական և զբաղվածության քաղաքականությունների կարևոր տարր աշխատող կանանց համար երեխա ծննդաբերելու ժամանակահատվածում: Նրա նպատակն էր պաշտպանել մայրերին և նրանց հնարավորություն տալ խնամել իրենց երեխաներին:

2. Այն ժամանակից ի վեր ծնողական արձակուրդը հարմարեցվել է համապատասխանելու ոչ միայն կանանց, այլև տղամարդկանց կարիքներին, ովքեր ցանկություն ունեն հավասարակշռելու աշխատանքը և ընտանեկան կյանքը և երաշխավորելու իրենց երեխաների բարեկեցությունը:

3. Ծնողական արձակուրդի խնդիրը սերտորեն կապված է ընտանեկան կյանքում տղամարդկանց դերին, քանի որ այն հնարավոր է դարձնում իրական համագործակցությունը կանանց և տղամարդկանց միջև պարտականությունների բաժանման առումով թե՛ մասնավոր և թե՛ հանրային ոլորտներում ...”

57. Խորհրդարանական վեհաժողովն այնուհետև նշել է, որ ծնողական արձակուրդը հավասար չի կիրառվում բոլոր անդամ պետություններում: Ուստիև այն անդամ պետություններին կոչ է արել մասնավորապես՝

“i. Ձեռնարկել անհրաժեշտ քայլերը՝ երաշխավորելու, որ իրենց օրենսդրությունը ճանաչի ընտանեկան կառուցվածքների տարբեր

տեսակները, եթե իրենք արդեն դա չեն արել և համապատասխանաբար ներմուծել վճարովի ծնողական արձակուրդը, ներառյալ որդեգրման արձակուրդը:

ii. ստեղծել հարմար կառույցներ ծնողական արձակուրդի, ինչպես նաև որդեգրման արձակուրդի կիրառման համար ...”

58. Իր Թիվ 1769 (2006) հանձնարարականում կապված աշխատանքային և ընտանեկան կյանքը համաձայնեցնելու (համատեղելու) հետ Խորհրդարանական վեհաժողովը նշել է, որ աշխատանքային և ընտանեկան կյանքի համաձայնեցման նպատակը հեռու է իրականացված լինելուց Եվրոպայի խորհրդի անդամ շատ պետություններում և որ այս իրավիճակը հիմնականում պատժում էր կանանց, քանի որ նրանք շարունակում էին իրենց ուսերին կրել տնային տնտեսության, փոքր երեխաներին մեծացնելու և շատ հաճախ իրենց խնամքին եղած ծնողների կամ այլ տարիքն առած անձանց խնամելու պարտականությունը: Հետևաբար, Խորհրդարանական վեհաժողովը Նախարարների կոմիտեին կոչ էր անում հանձնարարական հղել անդամ Պետություններին, նրանք խնդրելով մասնավորապես՝

“8.3. միջոցներ ձեռնարկել՝ առավել դյուրին դարձնելու աշխատանքային և ընտանեկան կյանքի համատեղումը, որոնք ուղղված լինեն թե՛ կանանց և թե՛ տղամարդկանց, ներառյալ՝

...

8.3.5. տրամադրելու համապատասխան վարձատրություն /փոխհատուցում մայրական արձակուրդի ժամանակ.

8.3.6. ներմուծելու, եթե դեռ ներմուծված չէ, վճարվող ծնողական արձակուրդ և խրախուսելու տղամարդկանց օգտվելու դրանից.

...

8.3.8. ներմուծելու վճարովի, սոցիալական ապահովությամբ ծնողական արձակուրդ, որը կարող է ճկուն ձևով օգտագործվել թե՛ հոր և թե՛ մոր կողմից՝ հատուկ հոգ տանելով երաշխավորելու, որ թե՛ տղամարդիկ և թե՛ կանայք ըստ էության ի վիճակի են օգտագործելու այն ...”

3. Նախարարների կոմիտեի հանձնարարականները

59. Իր Թիվ R (96) 5 հանձնարարականում աշխատանքային և ընտանեկան կյանքի համապատասխանեցման վերաբերյալ,

Նախարարների կոմիտեն, ընդունելով աշխատանքային և ընտանեկան կյանքը համապատասխանեցնելու նորարարական միջոցների անհրաժեշտությունը՝ անդամ պետություններին հանձնարարել է՝

“I. Գործողություններ ձեռնարկել, հավասար հնարավորություններն ու հավասար վերաբերմունքը խթանելու ընդհանուր քաղաքականության շրջանակներում, հնարավորություն ընձեռելու կանանց և տղամարդկանց, առանց խտրականության, առավել լավ համապատասխանեցնել իրենց աշխատանքային և ընտանեկան կյանքը.

II. Ընդունել և կիրառել այս հանձնարարականի հավելվածում նկարագրված միջոցներն ու ընդհանուր սկզբունքները այնպես, ինչպես իրենց կարծիքով առավել նպատակահարմար է հասնելու նշված նպատակին ներպետական իրավիճակների և գերակայությունների լույսի ներքո”:

60. Մայրության, հայրության և ծնողական արձակուրդի առնչությամբ վերոնշյալ Հանձնարարականի հավելվածում նշվում է՝

“12. Կանայք պետք է իրավունք ունենան ստանալ իրավական պաշտպանություն հղիության դեպքում և մասնավորապես համապատասխան ժամանակահատվածով մայրության արձակուրդ, համապատասխան վճար կամ նպաստ այս ժամանակահատվածում և աշխատանքի պաշտպանություն:

13. Նորածին երեխաների հայրերը պետք է նույնպես իրավունք ունենան ստանալ կարճաժամկետ արձակուրդ՝ իրենց ընտանիքների հետ անցկացնելու համար: Ի հավելումն, թե՛ հայրը և թե՛ մայրը պետք է իրավունք ունենան վերցնելու ծնողական արձակուրդ որոշակի ժամանակահատվածում, որի տևողությունը պետք է որոշեն ներպետական իշխանությունները, առանց կորցնելու իրենց աշխատանքը կամ դրան առնչվող որևէ իրավունք, որը նախատեսված է սոցիալական ապահովագրության կամ աշխատանքային կանոնակարգերում: Յուրաքանչյուր նման ծնողական արձակուրդի հետ կապված պետք է գոյություն ունենա այն կես չափով վերցնելու կամ երկու ծնողների միջև բաշխելու հնարավորություն:

14. Պարբերություն 13-ում նկարագրված միջոցները պետք է հավասարապես կիրառվեն նաև ի շահ երեխա որդեգրող անձանց:

15. Ծնողական արձակուրդի ավարտին աշխատանքի վերադարձը պետք է հեշտացվի, օրինակ, մասնագիտական ուղղորդման և վերապատրաստման դասընթացների միջոցով”:

61. Նախարարների կոմիտեի Թիվ CM/Rec(2007)17 հանձնարարականն անդամ պետություններին գենդերային հավասարության չափանիշների և մեխանիզմների վերաբերյալ մասնավորապես հանձնարարել է, որ՝

“... անդամ պետությունների կառավարությունները պետք է ձեռնարկեն կամ խթանեն անհրաժեշտ միջոցներ՝ գործնականում գենդերային հավասարությունը կյանքի կոչելու նպատակով՝ լիովին հաշվի առնելով հետևյալ սկզբունքներն ու չափանիշները՝

...

B. Չափանիշներ որոշակի ոլորտներում

...

5. Մասնավոր/ընտանեկան կյանքի և մասնագիտական/հանրային կյանքի կարգավորումը

34. Գենդերային կարծրատիպերը և գենդերային դերերի ուժեղ բաժանումը ներգործում են սոցիալական մոդելներին, որոնք միտված են կանանց հիմնականում տեսնել որպես ընտանիքի և մասնավոր կյանքի պատասխանատուներ (չվճարվող աշխատանքի ոլորտում) և տղամարդկանց՝ հանրային ոլորտում և մասնագիտական աշխատանքում (վճարվող աշխատանքի ոլորտում): Նման բաժանումը հանգեցնում է տնային և ընտանեկան պարտականությունների մշտապես ոչ հավասար բաշխմանը, ինչը կանանց նկատմամբ աշխատանքային շուկայում խտրականության և սոցիալական ու քաղաքական կյանքում նրանց սահմանափակ մասնակցության հիմնական պատճառներից մեկն է:

35. Ուստիև կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը մասնագիտական /հանրային և մասնավոր/ընտանեկան կյանքում գենդերային հավասարության առանցքային ոլորտ է և կարևոր է հասարակության զարգացման համար: Մյուս կողմից, աշխատանքային և հանրային կյանքի համաձայնեցումը մասնավոր կյանքի հետ, խթանելով անձի կայացումը հասարակությունում, մասնագիտական, սոցիալական և ընտանեկան կյանքում, իմաստալի որակ ունեցող կյանքի նախապայմանն է բոլորի համար՝ կանանց և տղամարդկաց, աղջիկների և տղաների, ինչպես նաև մարդու իրավունքների իրականացման համար՝ քաղաքական, տնտեսական, մշակութային և սոցիալական ոլորտներում:

36. Գենդերային հավասարության ոլորտում պետությունների քաղաքական կամքի և հանձնառության տարրերն այս առումով ներառում են հետևյալը՝

...

iii. մայրության և հայրության պաշտպանության օրենսդրության ընդունումը/գոյությունը և ամրապնդումը, ներառյալ դրույթները վճարովի մայրական արձակուրդի, երկու ծնողների համար հասանելի վճարովի ծնողական արձակուրդի և վճարովի չփոխանցվող հայրական արձակուրդի վերաբերյալ, ինչպես նաև որոշակի միջոցները, որոնք հավասարապես ուղղված կլինեն թե՛ տղամարդ և թե՛ կին աշխատողներին՝ նրանց հնարավորություն ընձեռելով կատարել իրենց ընտանեկան պարտականությունները, ներառյալ հիվանդ կամ հաշմանդամություն ունեցող երեխաներին կամ խնամարկյալներին խնամելը և նրանց օգնության ցուցաբերելը ...”

62. Եվ վերջապես, զինված ուժերի կազմում ծառայողների մարդու իրավունքների մասին իր Թիվ CM/Rec(2010)4 հանձնարարականում Նախարարների կոմիտեն հանձնարարել է, որ անդամ պետությունների կառավարությունները պետք է մասնավորապես երաշխավորեն, որ “ներպետական օրենսդրություններն ու գործելակերպը համապատասխանում են սույն հավելվածում սահմանված՝ զինված ուժերում ծառայողներին առնչվող սկզբունքներին”: Այդ հանձնարարականի հավելվածում ներառված 39-րդ սկզբունքը նախատեսում է, որ “զինված ուժերի կազմում ծառայողները, ովքեր փոքրիկ երեխաների ծնողներ են, պետք է օգտվեն մայրական կամ հայրական արձակուրդից, երեխայի խնամքի համապատասխան արտոնություններից և նրանց համար պետք է մատչելի լինեն մանկապարտեզները և երեխաների համապատասխան առողջապահական և կրթական համակարգերը”:

C. Եվրոպական միության դիրեկտիվներ

1. Խորհրդի դիրեկտիվները

63. Խորհրդի 1996թ. հունիսի 3-ի թիվ 96/34/EC դիրեկտիվը Մտղական արձակուրդի մասին շրջանակային համաձայնարգի մասին, որը կնքվել էր UNICE-ի [Եվրոպայի արդյունաբերողների և գործատուների կոնֆեդերացիաների միություն/Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe], CEEP-ի [Հանրության մասնակցությամբ և ընդհանուր տնտեսական շահ հետապնդում է ձեռնարկությունների եվրոպական կենտրոն/European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest] և ETUC-ի [Եվրոպայի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիա /European Trade Union Confederation]

միջև՝ նպաստել է այս համաձայնությանը, որը կայացվել է 1995թ. դեկտեմբերի 14-ին՝ արդյունաբերության այս խաչվող ներկայացուցիչ կազմակերպությունների միջև և որը մասնավորապես նախատեսել է հետևյալը՝

“Կետ 2՝ Ծնողական արձակուրդ

1. Այս համաձայնությունը ըստ կետ 2.2-ի տղամարդ և կին աշխատողներին շնորհում է ծնողական իրավունքի անհատական իրավունք երեխայի ծննդի կամ որդեգրման հիմքով՝ նրանց հնարավորություն ընձեռելու խնամել այդ երեխային առնվազը երեք ամսից մինչև որոշակի տարիք մինչև 8 տարեկանը, որը պետք է սահմանվի անդամ պետությունների և/կամ կառավարման և աշխատուժի կողմից:

2. Տղամարդկանց և կանանց միջև հավասար հնարավորություններ և հավասար վերաբերմունք խթանելու նպատակով սույն համաձայնությունը ստորագրած կողմերը համարում են, որ 2.1 կետով նախատեսված ծնողական արձակուրդը պետք է սկզբունքորեն տրամադրվի ոչ փոխանցելի հիմքով...”

64. 2010թ. մարտի 8-ի Խորհրդի թիվ 2010/18/EU դիրեկտիվը BUSINESSEUROPE-ի, UEAPME-ի, CEEP-ի և ETUC-ի միջև Ծնողական արձակուրդի մասին վերանայված շրջանակային համաձայնագրի կիրառման վերաբերյալ փոխարինեց թիվ 96/34/EC դիրեկտիվին: Վերանայված շրջանակային համաձայնագիրը նախատեսում է հետևյալը՝

“Կետ 2՝ Ծնողական արձակուրդ

1. Սույն համաձայնագիրը տղամարդ և կին աշխատողներին տալիս է ծնողական արձակուրդի անհատական իրավունք՝ երեխայի ծննդի կամ որդեգրման հիմքով՝ այդ երեխային խնամելու նպատակով մինչև որոշակի տարիք, մինչև նրա 8 տարին լրանալը, որը պետք է սահմանվի անդամ պետությունների և կամ սոցիալական գործընկերների կողմից:

2. Արձակուրդը պետք է տրամադրվի առնվազը չորս ամիս ժամանակահատվածով և տղամարդկան ու կանանց միջև հավասար հնարավորությունների խթանման նկատառումով սկզբունքորեն պետք է տրամադրվի ոչ փոխանցելի հիմքով: Երկու ծնողների կողմից արձակուրդի առավել հավասար օգտագործումը խրախուսելու նպատակով չորս ամսից առնվազը մեկը պետք է տրամադրվի ոչ փոխանցելի հիմքով: Արձակուրդի ոչ փոխանցելի ժամանակահատվածի կիրառման կարգը պետք է սահմանվի ներպետական մակարդակում՝ օրենսդրության և կամ կոլեկտիվ համաձայնագրերի միջոցով՝ հաշվի առնելով անդամ պետություններում արձակուրդի տրամադրման առկա կարգը”:

2. Եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունք

65. *Joseph Griesmar-ն ընդդեմ Էկոնոմիկայի, ֆինանսների և արդյունաբերության նախարարի, Հանրային ծառայության գործերով նախարարի կապված ապակենտրոնացման բարեփոխումների հետ* գործը վերաբերում է նրան, որ երեխաների համար սպասարկման վարկ է տրամադրվում միայն կին քաղծառայողներին՝ համաձայն Ֆրանսիայի քաղաքացիական և ռազմական կենսաթոշակային համակարգի: 2001թ. նոյեմբերի 29-ի իր դատավճռում Արդարադատության եվրոպական դատարանը (ECJ) նշել է, որ այս վարկի տրամադրումը կապված չէ մայրության արձակուրդին կամ այն անբարենպաստ վիճակին, որ ունեն կին քաղծառայողներն իրենց աշխատանքային կարիերայի ընթացքում՝ երեխայի ծննդին հետևած ժամանակահատվածում աշխատանքից բացակայելու հետևանքով: Այս վարկը կապված էր առանձին ժամանակահատվածի, մասնավորապես երեխաների դաստիարակության հետ: Այս կապակցությամբ ECJ-ը գտավ, որ տղամարդ քաղծառայողների և կին քաղծառայողների իրավիճակը համարժեք էր երեխաների դաստիարակության առումով: Մասնավորապես փաստը, որ կին քաղծառայողներն առավել շատ էին ներգործվում աշխատանքային անբարենպաստ պայմաններից կապված երեխաների դաստիարակության հետ, քանի որ այս առաջադրանքը սովորաբար իրականացնում էին կանայք, չէր խոչընդոտում նրանց իրավիճակի համադրելիությանը տղամարդ քաղծառայողների վիճակին, ովքեր ստանձնել էին երեխաների դաստիարակության առաջադրանքը՝ դրանով ենթարկվելով աշխատանքին առնչվող անբարենպաստ պայմաններին:

66. Այնուհետև, ECJ-ը նշել է, որ Ֆրանսիայի օրենսդրությունը վերաբերմունքի տարբերություններ է ներմուծել սեռի հիմքով կապված տղամարդ քաղծառայողների հետ, ովքեր ստանձնել են իրենց երեխաներին դաստիարակելու գործը: Այդ միջոցն արդարացված չի եղել, քանի որ որպես այդպիսին չի փոխհատուցել այն անբարենպաստ իրավիճակը, որին ենթակա է կին քաղծառայողների կարիերան՝ օգնելով այս կանանց վարելու իրենց մասնագիտական կյանքը տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններով: Փոխարենը, այս միջոցը սահմանափակվում էր կին քաղծառայողներին, ովքեր մայր էին, վարկի տրամադրմամբ իրենց թոշակի անցնելու ամսաթվից՝ չտրամադրելով միջոց այն խնդիրների լուծման համար, որոնց նրանք կարող են հանդիպել

իրենց մասնագիտական կարիերայի ընթացքում: Այսպիսով Ֆրանսիայի օրենսդրությունը ոտնահարել է հավասար վճարման սկզբունքը՝ բացառելով այն տղամարդ քաղճառայողների վարկ ստանալու իրավունքը, ովքեր ի վիճակի էին ապացուցել, որ իրենք ստանձնել են իրենց երեխաների դաստիարակությունը:

67. 2010թ. սեպտեմբերի 30-ին ECJ-ի կայացրած վճիռը *Roca Álvarez-ն ընդդեմ Sesa Start España ETT SA-ի* վերաբերում է այն հարցին, թե արդյոք “կրծքով կերակրման արձակուրդի” չտրամադրումն (աշխատանքային օրվա կրճատումը կես ժամով՝ երեխային կերակրելու նպատակով) աշխատող հայրերին, մինչ աշխատող մայրերն ունեն նման արձակուրդի իրավունք, համազոր էր սեռի հիմքով խտրականության: ECJ-ը գտել է, որ տղամարդ և կին աշխատողների՝ փոքր երեխայի հոր և մոր իրավիճակները համեմատելի են իրենց երեխային խնամելու նպատակով աշխատանքային օրը կրճատելու հնարավոր անհրաժեշտության առումով: Իսպանիայի օրենսդրությունը տարբերություն էր սահմանել մայրերի համար սեռի հիմքով, քանի որ աշխատող մայրերն ու հայրերն ունեին միևնույն աշխատող անձի կարգավիճակը:

68. Ինչ վերաբերում էր վերաբերմունքի նման տարբերությունն արդարացնելուն, ապա ECJ-ը համարեց, առաջինը, որ խնդրո առարկա արձակուրդը կապ չունի կրծքով կերակրելու կենսաբանական փաստի հետ, քանի որ այս իրավունքը տրամադրվում է նույնիսկ շշով կերակրման ժամանակ: Հետևաբար կարելի էր այն համարել ժամանակ, որն ամբողջովին տրամադրվում էր երեխային և որպես միջոց, որը համաձայնեցնում էր ընտանեկան կյանքն աշխատանքային կյանքին՝ մայրությանը հետևած ժամանակահատվածում: Երեխայի կերակրումն ու նրան ժամանակ հատկացնելը կարող էր իրականացվել ինչպես մոր, այնպես էլ հոր կողմից: Հետևաբար թվում էր, որ այս արձակուրդը պետք է տրամադրվեր աշխատողներին որպես երեխայի ծնողների: Հետևաբար այն չէր կարող համարվել հետձննդյան շրջանում կնոջ կենսաբանական կամ մոր ու նրա երեխայի միջև հատուկ փոխհարաբերությունների պաշտպանությունը երաշխավորող միջոց:

69. Երկրորդը, խնդրո առարկա միջոցը չէր հանդիսանում թույլատրելի արտոնություն, որը տրվում էր կնոջը աշխատանքային շուկայում տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններով մրցակցելու վերջինի կարողությունները

բարելավելու նպատակով: Հակառակը, այն փաստը, որ միայն աշխատող անձի կարգավիճակ ունեցող կինը կարող էր վերցնել այս արձակուրդը, մինդեռ միևնույն կարգավիճակ ունեցող տղամարդը չէր կարող, ենթակա էր հավերժացնելու՝ տղամարդկանց և կանանց դերերի ավանդական բաշխումը՝ ծնողական պարտականությունների կատարման ոլորտում տղամարդկանց հատկացնելով լրացնող դեր՝ ի տարբերություն կանանց: Աշխատող անձի կարգավիճակ ունեցող հայրերին նման արձակուրդ տրամադրելու մերժումը զուտ այն հիմքով, որ երեխայի մայրն աշխատող անձի կարգավիճակ չունի կարող էր դառնալ հետևանք, որ երեխայի մայրը ստիպված լիներ սահմանափակելու իր ինքնազբաղ գործունեությունն ու միայնակ տաներ երեխայի ծննդից բխող բեռը, քանի որ երեխայի հայրը չէր կարողանա օգնել թեթևացնել այն: Հետևաբար խնդրո առարկա միջոցը չէր կարող համարվել հասարակության մեջ առկա անհավասարությունները վերացնող կամ նվազեցնող միջոց և ոչ էլ մի միջոց, որը փորձում է հասնել էական և ոչ ձևական հավասարության՝ կրճատելով այն իրական անհավասարությունները, որոնք կարող են ի հայտ գալ հասարակությունում և դրանով խոչընդոտելով համապատասխան անձանց մասնագիտական կարիերայի անբարենպաստ իրավիճակների փոխհատուցմանը:

70. ECJ-ը եզրակացրեց, որ Իսպանիայի օրենքի համապատասխան դրույթները չեն համապատասխանում Եվրոպական միության իրավունքին:

D. Համեմատական իրավունքի նյութ

71. Դատարանը իրականացրել է Եվրոպայի խորհրդի երեսուներեք անդամ պետությունների (Ալբանիա, Հայաստան, Ավստրիա, Ադրբեջան, Բելգիա, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Բուլղարիա, Խորվաթիա, Կիպրոս, Չեխիայի հանրապետություն, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, “Մակեդոնիայի նախկին հարավսլավական հանրապետություն”, Ֆրանսիա, Վրաստան, Գերմանիա, Հունաստան, Իտալիա, Լատվիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Մալթա, Մոլդովայի հանրապետություն, Նիդեռլանդներ, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Ռումինիա, Սերբիա, Իսպանիա, Շվեդիա, Շվեյցարիա, Թուրքիա և Միացյալ Թագավորություն) օրենսդրությունների համեմատական ուսումնասիրություն:

72. Համեմատական ուսումնասիրությունից հետևում է, որ ինչ վերաբերում է քաղաքացիական անձանց, երկու պետությունում (Հայաստան և Շվեյցարիա) ծնողական արձակուրդը տրամադրվում է միայն կանանց: Պետություններից մեկում (Թուրքիա) մասնավոր սեկտորում աշխատող տղամարդիկ ծնողական արձակուրդի իրավունք չունեն, մինչդեռ տղամարդ քաղճառայողներն ունեն նման արձակուրդի իրավունք: Մեկ պետությունում (Բոսնիա և Հերցեգովինա) տղամարդիկ կարող են վերցնել ծնողական արձակուրդ որոշակի պայմանների (օրինակ, երեխայի մայրական խնամքի բացակայության) դեպքում: Մեկ պետությունում (Ալբանիա) օրենքով որևէ ծնողական արձակուրդ չի նախատեսվում: Մնացած քսանութ պետություններում թե՛ տղամարդիկ և թե՛ կանայք քաղաքացիական կյանքում հավասարապես ծնողական արձակուրդի իրավունք ունեն:

73. Որոշ երկրներում ծնողական արձակուրդը ըստանեկան իրավունք է, որը պետք է բաժանվի ծնողների միջև ըստ նրանց ընտրության (օրինակ Ադրբեջանում, Վրաստանում և Ռումինիայում): Այլ երկրներում այն անհատական իրավունք է, և յուրաքանչյուր ծնող ունի ծնողական արձակուրդի որոշակի բաժնի իրավունք (օրինակ Բելգիայում, Խորվաթիայում, Չեխիայի հանրապետությունում, Լյուքսեմբուրգում և Իտալիայում: Շվեդիայում այս իրավունքը մասամբ ընտանեկան է, մասամբ անհատական. Յուրաքանչյուր ծնողի համար նախատեսված է վասթուն օր, իսկ մնացածը բաժանվում է նրանց միջև ըստ նրանց ընտրության: Որոշ երկրներում ծնողական արձակուրդը վճարվող չէ (օրինակ՝ Ավստրիա, Բելգիա, Կիպրոս, Մալթա, Նիդեռլանդներ, Իսպանիա և Միացյալ Թագավորություն): Մյուսներում ծնողական արձակուրդը վճարվում է մասամբ կամ լրիվ (օրինակ, Ադրբեջան, Չեխիայի հանրապետություն, Լյուքսեմբուրգ, Պորտուգալիա և Սերբիա): Գոյություն ունեն նաև տարբեր մոտեցումներ կապված ծնողական արձակուրդի տևողության հետ՝ երեք ամսից (Բելգիա) մինչև երեք տարի (Իսպանիա):

74. Ինչ վերաբերում է զինվորական անձնակազմին, ապա պարզվում է, որ մեկ պետությունում (Ալբանիա) զինվորական անձնակազմը ծնողական արձակուրդի ուղղակի իրավունք չունի: Պետություններից վեցում (Հայաստան, Ադրբեջան, Վրաստան, Մոլդովայի հանրապետություն և Թուրքիա), նման արձակուրդի իրավունք ունեն միայն կին զինճառայողները: Երեք պետությունում (Բոսնիա և Հերցեգովինա, Բուլղարիա և Սերբիա) բոլոր կին

զինծառայողներն ունեն ծնողական արձակուրդի իրավունք, մինչդեռ տղամարդ զինծառայողներն ունեն նման արձակուրդի իրավունք միայն բացառիկ դեպքերում, օրինակ երբ մայրը մահացել է, լքել է երեխային, լուրջ հիվանդ է կամ ունակ չէ խնամել երեխային, կամ որևէ այլ հիմնավոր պատճառի դեպքում: Մնացած քսաներեք պետությունում թե՛ տղամարդ և թե՛ կին զինվորական անձնակազմը հավասարապես ծնողական արձակուրդի իրավունք ունի:

75. Որոշ երկրներում (օրինակ՝ Ավստրիա, Խորվաթիա, Կիպրոս, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Իտալիա, Լյուքսեմբուրգ, Մալթա, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Սերբիա և Շվեյցարիա) ծնողական արձակուրդը զինվորական անձնակազմի համար թվում է կառավարվում է այն նույն ընդհանուր դրույթներով, ինչ որ կիրառելի է քաղաքացիական անձանց համար: Այլ երկրներում (օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետություն, Ֆրանսիա, Հունաստան, Լատվիա, Լիտվա և Ռումինիա), ծնողական արձակուրդը կանոնակարգվում է որոշակի դրույթներով, որոնք այնուամենայնիվ չեն պարունակում որևէ էական տարբերություն քաղաքացիական անձանց նկատմամբ կիրառվող կանոնների հետ համեմատություն կատարելիս: Հինգ երկրում (Բելգիա, Գերմանիա, Նիդեռլանդներ, Իսպանիա և Միացյալ Թագավորություն) ծնողական արձակուրդը կարգավորող հատուկ դրույթները զինվորական անձնակազմի համար պարունակում են որոշակի տարբերություններ կամ սահմանափակումներ, որոնք քաղաքացի անձանց նկատմամբ չեն կիրառվում: Օրինակ, Նիդեռլանդների օրենսդրությունը նախատեսում է, որ ծնողական արձակուրդը կարող է հետաձգվել, եթե “ծառայության կարևոր շահերը” այդպես են պահանջում: Գերմանիայում զինվորական անձնակազմը ծնողական արձակուրդի առումով օգտվում է կանոնադրական իրավունքներից, ինչպես քաղաքացիական անձինք: Սակայն Պաշտպանության նախարարությունը կարող է ընդդիմանալ զինծառայողի ծնողական արձակուրդին կամ նրան աշխատանքի կանչել ներպետական պաշտպանության հրամայական կարիքների հիմքով: Նմանապես, Միացյալ Թագավորությունում ծառայող անձնակազմը, որը սկզբունքորեն ունի ծնողական արձակուրդի նույնպիսի իրավունք, ինչպիսին քաղաքացիական անձինք, կարող է չկարողանալ ծնողական արձակուրդն օգտագործել ըստ իր հարմարության, եթե համարվի, որ դա կազդի զինված ուժերի մարտական արդյունավետության վրա:

ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՀԱՐՑԵՐ

I. ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ ՀՈԴՎԱԾ 14-Ի ԵՆԹԱԴԻՆԼԻ ԽԱԽՏՈՒՄ ՀՈԴՎԱԾ 8-Ի ՀԵՏ ՄԻԱՍԻՆ ՎԵՐՑՎԱԾ

76. Գանգատարկուն բողոքում էր, որ իրեն ծնողական արձակուրդ տրամադրելու մերժումը համազոր էր սեռի հիմքով խտրականության: Նա հիմնվում էր Կոնվենցիայի Հոդված 14 –րդ հոդվածին Հոդված 8-ի առնչությամբ: Համապատասխան դրույթներում նշված է՝

Հոդված 8

“1. Յուրաքանչյուր ոք ունի իր անձնական ու ընտանեկան կյանքի, բնակարանի և նամակագրության նկատմամբ հարգանքի իրավունք:

2. Չի թույլատրվում պետական մարմինների միջամտությունն այդ իրավունքի իրականացմանը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա նախատեսված է օրենքով և անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի շահ պետական անվտանգության, հասարակական կարգի կամ երկրի տնտեսական բարեկեցության, ինչպես նաև անկարգությունների կամ հանցագործությունների կանխման, առողջության կամ բարոյականության պաշտպանության, կամ այլ անձանց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով”:

Հոդված 14

“Սույն Կոնվենցիայում շարադրված իրավունքներից և ազատություններից օգտվելը ապահովվում է առանց խտրականության, այն է՝ անկախ սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, լեզվից, կրոնից, քաղաքական կամ այլ համոզմունքից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելուց, գույքային դրությունից, ծննդից կամ այլ դրությունից”:

...

В. Համապատասխանությունը Հոդված 14-ին՝ Հոդված 8-ի առնչությամբ

1. Պալատի վճիռը

98. Վկայակոչելով *Petrovic-ն ընդդեմ Ավստրիայի գործը* (27-ը մարտի, 1998թ., §§ 26-29, *Զեկույցներ* 1998-II)՝ Պալատը գտավ, որ գանգատարկուն կարող էր հիմնվել Կոնվենցիայի Հոդված 14-ին: Այն նաև գտավ, որ զինվորական հանդիսացող գանգատարկուն վերաբերվել են տղամարդ և կին քաղաքացիական անձանցից, ինչպես նաև կին զինծառայողներից տարբերվող ձևով, ովքեր ունեցել են ծնողական արձակուրդի իրավունք: Գանատարկուն արձակուրդի մերժումը համապատասխանաբար ունեցել էր երկու զուգորդված հիմք՝ զինվորական կարգավիճակ և սեռ: Այն նաև գտավ, որ ծնողական արձակուրդի ընթացքում երեխաների հետ իրենց փոխհարաբերություններում կանայք և տղամարդիկ միանման իրավիճակում են:

99. Պալատը նշեց, որ *Petrovic-ի* գործով (վերը նշված), համարվել է, որ ծնողական արձակուրդի նպաստների տարբերակումը սեռի հիմքով Հոդված 14-ի խախտում չէ, քանի որ տվյալ ժամանակահատվածում առկա չի եղել եվրոպական համաձայնություն այս ոլորտում, քանի որ պայմանավորվող պետությունների մեծամասնությունը ծնողական արձակուրդ կամ դրան առնչվող նպաստներ չի տրամադրել հայրերին: Այնուհետև Պալատը նշեց, որ *Petrovic-ի* գործով վճռի ընդունումից ի վեր իրավական իրավիճակը կապված պայմանավորվող պետություններում ծնողական արձակուրդի իրավունքի հետ զարգացում է ապրել: Բացարձակ մեծամասնությամբ եվրոպական երկրներում օրենսդրությունն այժմ նախատեսում է, որ ծնողական արձակուրդը կարող են վերցնել ինչպես մայրերը, այնպես էլ հայրերը: Պալատի կարծիքով, սա ցույց է տվել, որ հասարակությունը շարժել է դեպի կանանց և տղամարդկանց միջև իրենց երեխաների խնամքի առավել հավասարաչափ բաժանում, և ճանաչվել է տղամարդկանց խնամակալի դերը: Հետևաբար ժամանակն էր հրաժարվել *Petrovic-ի* գործից և վճռել, որ առկա չի եղել օբյեկտիվ կամ ողջամիտ հիմնավորում տղամարդկանց և կանանց միջև տարբերակված վերաբերմունքի համար ծնողական արձակուրդի իրավունքի ոլորտում: Պալատն այնուհետև

դատապարտել է գենդերային կարծրատիպերը երեխաների դաստիարակության ոլորտում:

100. Այնուհետև անդրադառնալով տվյալ գործին առանձնահատուկ զինվորական համատեքստին՝ Պալատը վերահաստատել է, որ զինվորական կարգապահության համակարգը իր բնույթով ենթադրում է զինված ուժերում ծառայողների իրավունքների և ազատությունների նկատմամբ որոշակի սահմանափակումներ կիրառելու հնարավորություն, որոնք չեն կարող կիրառվել քաղաքացիական անձանց նկատմամբ: Այսպիսով, պետություններին վերապահված էր թույլատրելի հայեցողության լայն շրջանակ, եթե նրանք ցանկություն ունեին սահմանափակումներ կիրառելու զինվորական անձնակազմի իրավունքների նկատմամբ՝ համաձայն Կոնվենցիայի Հոդվածներ 5-ի, 9-ի, 10-ի և 11-ի: Այնուհանդերձ Պետություններն ունեին թույլատրելի հայեցողության առավել նեղ շրջանակ ընտանեկան և մասնավոր կյանքի ոլորտում: Իսկապես, չնայած պետություններին թույլ էր տրված որոշակի սահմանափակումներ կիրառել զինվորական անձնակազմի Հոդված 8-ով ամրագրված իրավունքների նկատմամբ, եթե առկա էր իրական սպառնալիք զինված ուժերի գործառնական արդյունավետության նկատմամբ, նման սպառնալիքի առկայության պնդումները պետք է “հիմնավորվեն կոնկրետ օրինակներով”:

101. Պալատին չհամոզեց Կառավարության այն պնդումը, թե ծնողական արձակուրդի իրավունքի տրամադրումը տղամարդ զինծառայողներին այն դեպքում, երբ կին զինծառայողներն արդեն ունեն նման իրավունք, բացասական ներգործություն կունենա զինված ուժերի գործառնական արդյունավետության և մարտունակության համար: Իսկապես, չկար փորձագիտական ուսումնասիրություն կամ վիճակագրական հետազոտություն այն զինծառայողների թվի վերաբերյալ, ովքեր կարող էին լինել այնպիսի դրությունում, որ վերցնեին երեք տարվա ծնողական արձակուրդ որևէ կոնկրետ ժամանակահատվածում և նման արձակուրդ ստանալու ցանկություն կունենային: Բացի այդ, փաստը, որ զինված ուժերում կանայք ավելի քիչ են թվով, քան տղամարդիկ, Պալատի կարծիքով չէր կարող հիմնավորել տղամարդկանց նկատմամբ ծնողական արձակուրդի տրամադրման առումով ոչ բարենպաստ վերաբերմունքը: Եվ վերջապես, պնդումը, թե տղամարդ զինծառայողն ազատ էր թողնելու զինվորական ծառայությունը, եթե նա ցանկանում էր

անձնապես խնամել իր երեխաներին, հատկապես վիճահարույց էր, նկատի առնելով էապես զինվորական որակավորումն ու փորձը քաղաքացիական կյանք ուղղակիորեն փոխանցելու դժվարությունը: Պալատը մտահոգություն հայտնեց, որ տղամարդ զինձառայողները ստիպված էին դժվարին ընտրություն կատարել իրենց նորածին երեխաների մասին հոգ տանելու և զինվորական կարիերայի հետամուտ լինելու միջև, մինչդեռ նման ընտրություն դրված չէր կին զինձառայողների առջև: Համապատասխանաբար, այն գտավ, որ Կառավարության ներկայացրած պատճառաբանությունները չեն ապահովել օրյեկտիվ կամ ողջամիտ հիմնավորում տղամարդ զինձառայողների ընտանեկան կյանքի նկատմամբ շատ ավելի խիստ սահմանափակումների կիրառումը ի տարբերություն կին զինձառայողների:

2. Գանգատարկուի փաստարկները

102. Գանգատարկուն պնդել էր, որ Կառավարության այն դիրքորոշումը, թե ինքը չի կարող հիմնվել Հոդված 14-ին Հոդված 8-ի համակցությամբ, չէր համապատասխանում Դատարանի երկարաժամկետ նախադեպային իրավունքին: Դատարանը բազմաթիվ առիթներով որոշել է, որ ծնողական արձակուրդը, ինչպես նաև ծնողական և երեխայի նպաստները, Հոդված 8-ի շրջանակներում են և որ Հոդված 14-ը, Հոդված 8-ի հետ համատեղ կիրառելի է (տես՝ *Weller-ն ընդդեմ Հունգարիայի*, no. 44399/05, § 29, 31-ը հոկտեմբերի, 2009թ., *Okpysz-ն ընդդեմ Գերմանիայի*, no. 59140/00, § 32, 25-ը հոկտեմբերի, 2005թ., *Niedzwiecki-ն ընդդեմ Գերմանիայի*, no. 58453/00, § 31, 25-ը հոկտեմբերի, 2005թ. և վերոնշյալ *Petrovic-ի գործը*, § 29): Նա այնուհետև պնդել է, որ ծնողական արձակուրդը անհրաժեշտ է եղել իր ընտանեկան կյանքին նպաստելու առումով և բխել է իր երեխաների շահերից: Նրա նախկին կինը ցանկություն չի ունեցել խնամել երեխաներին, գանգատարկուի համար անհրաժեշտություն է ծագել մնալ տանն ու խնամել նրանց, ինչն անհնար կլիներ առանց ծնողական արձակուրդի:

103. Գանգատարկուն նաև պնդել է, որ ինչ վերաբերում է իր իր երեխային խնամել կարողանալու համար ծնողական արձակուրդ վերցնելով՝ ինքը հայտնվել է մի իրավիճակում, որը նման է այլ ծնողների, մասնավորապես կին զինձառայողների և տղամարդ ու կին քաղաքացիական անձանց իրավիճակին: Որպես զինձառայող, նրա նկատմամբ կիրառվել է տարբերվող վերաբերմունք ծնողների

վերոնշյալ դասի համեմատությամբ, քանի որ նրան չի տրվել ծնողական արձակուրդի իրավունք: Կին զինծառայողները, ինչպես նաև կին և տղամարդ քաղաքացիական անձինք բոլորն էլ ունեցել են ծնողական արձակուրդ ստանալու անվերապահ իրավունք, մինչդեռ տղամարդ զինծառայողը կարող էր պահանջել առավելագույնը երեք ամսվա արձակուրդ, եթե նրա կինը մահացել էր կամ անկարող էր խնամել երեխային: Չնայած որ գանգատարկուն ի վերջո ստացել էր ծնողական արձակուրդ, դա չէր կարող փոփոխել այն փաստը, որ նրա նկատմամբ ցուցաբերվել էր մյուս ծնողներից տարբեր վերաբերմունք: Իրականում, նրա ծնողական արձակուրդը եղել էր ավելի կարճաժամկետ և համաձայն ներպետական օրենսդրության տրամադրվել էր անօրինականորեն: Հետևաբար գանգատարկուն անհանգիստ էր եղել ծնողական արձակուրդի ամբողջ ընթացքում, քանի որ տեղյակ էր եղել, որ արձակուրդը կարող է չեղյալ համարվել և իրեն կարող են աշխատանքի կանչել ցանկացած ժամանակ: Եվ վերջապես, գանգատարկուի նկատմամբ նաև ցուցաբերվել էր տարբեր վերաբերմունք կին զինծառայողների նկատմամբ վերաբերմունքի համեմատությամբ այն առումով, որ նա ստիպված էր եղել կատարել դժվարին ընտրություն իր զինվորական կարիերայի և ընտանեկան կյանքի միջև, մինչդեռ կին զինծառայողները նման ընտրության առջև չեն կանգնում:

104. Գանգատարկուն պնդել է, որ այն փաստարկը, թե կանայք ունեն հատուկ սոցիալական դեր երեխաների դաստիարակման գործում, հիմնված է գենդերային կարծրատիպերին: Ինչ վերաբերում էր “դրական խտրականության” հայեցակարգին, ապա այն չէր կարելի կիրառել ծնողական արձակուրդի իրավունքի ոլորտում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունքն արդարացնելու նպատակով: Դրական խտրականության միջոցները պետք է համաչափորեն համապատասխանեցվեին պատմականորեն անբարենպաստ վիճակում գտնվող խմբի, ինչպիսիք կանայք են, կրած դժվարությունների շտկման, փոխհատուցման կամ թեթևացման նպատակի իրականացմանը (տես՝ *Runkee-ն և White-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության*, nos. 42949/98 և 53134/99, §§ 37 և 40-43, 10-ը մայիսի, 2007թ., և *Stec-ը և այլոք ընդդեմ Միացյալ Թագավորության* [GC], no. 65731/01, §§ 61 և 66, ECHR 2006-VI): Հեռու մեղմելուց ցանկացած պատմական անբարենպաստ վիճակ, որից տուժել են կանայք, քաղաքականությունը, որով միայն

կանայք են ստանում ծնողական արձակուրդի իրավունք, հարատև է դարձնում գենդերային կարծրատիպերը, անհավասարությունը և դժվարությունները, որոնք ի հայտ են եկել ավելի շուտ տանը ընտանիքի հոգսերը հոգալու, քան աշխատավայրում դրամ վաստակելու կանանց ավանդական դերից: Արդյունքում այդ քաղաքականությունը խտրականություն է թե՛ տղամարդկանց (ընտանեկան կյանքում) և թե՛ կանանց (աշխատավայրում) նկատմամբ: Գանգատարկուն եզրակացրել է, որ առկա չի եղել ողջամիտ արդարացում տղամարդկանց և կանանց միջև ծնողական արձակուրդ ունենալու իրավունքի տարբերակման համար:

105. Ինչ վերաբերում էր բանակի մարտունակությանն առնչվող պնդումներին, ապա գանգատարկուն նշել է, որ համաձայն Դատարանի նախադեպային իրավունքի, պնդումները, որ առկա են բանակի գործառնական արդյունավետության սպառնալիքներ, պետք է հիմնավորվեին փաստերով, որոնց վավերականությունն ու համարժեքությունը պետք է ենթակա լինեին մանրագնին ուսումնասիրության Դատարանի կողմից (նա վկայակոչել է *Smith-ը և Grady-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության*, nos. 33985/96 և 33986/96, §§ 89-112, ECHR 1999-VI, և *Lustig-Prean-ն ու Beckett-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության*, nos. 31417/96 և 32377/96, §§ 82 և 88-98, 27-ը սեպտեմբերի, 1999թ.): Նրա կարծիքով, Կառավարությունը փաստեր չէր տրամադրել, որոնք ցույց կտային, թե ծնողական արձակուրդի տրամադրումը զինծառայողներին կարող է սպառնալիք ստեղծել բանակի մարտունակության համար: Մասնավորապես, Կառավարության տրամադրած վիճակագրությունը համոզիչ չէր և ավելին, չէր հիմնավորվում որևէ փաստաթղթով: Կառավարության կողմից մատնանշված՝ երեք տարին չբացած երեխաների թիվը ըստ երևույթին նաև ներառում էր կին զինծառայողների, ինչպես նաև զինված ուժերի վարչական անձնակազմի երեխաներին: Ուստիս անհնար էր որոշել այն տղամարդ զինծառայողների թիվը, ովքեր կարող էին հայտնվել մի դրության մեջ, երբ նրանց անհրաժեշտ լինեք վերցնել ծնողական արձակուրդ որևէ կոնկրետ ժամանակահատվածում: Հատկապես Կառավարության այն պնդումը, որ իրենց տրամադրության տակ առկա չի եղել համապատասխան վիճակագրական տեղեկատվություն, ցույց է տվել, որ իրավական դրույթները, որոնք սահմանափակում են ծնողական արձակուրդի իրավունքի տրամադրումը միայն կին զինծառայողներին, չեն ունեցել

փաստացի հիմքեր իրենց ընդունման պահին և երբեք չեն ենթարկվել փաստերի վրա հիմնված որևէ վերանայման կամ թարմացման: Ըստ գանգատարկուի գնահատման, տղամարդ զինծառայողների թիվը, ովքեր կարող էին լինել մի իրավիճակում, որ կարիք ունենային ծնողական արձակուրդ վերցնել որևէ որոշակի ժամանակահատվածում, չէր կարող գերազանցել պայմանագրային զինծառայողների 3.47%-ը: Ավելին, նրանցից բոլորը չէ, որ ցանկություն կունենային ծնողական արձակուրդ ստանալ: Գանգատարկուն պնդել էր, որ համաձայն Ռուսաստանի օրենքի, զորամասի անձնակազմի մինչև 30% -ին թույլատրվում էր արձակուրդ վերցնել միևնույն ժամանակ, քանի որ նման զորամասը համարվում էր լիարժեք գործող:

106. Գանգատարկուն այնուհետև պնդել է, որ չնայած որ ճիշտ էր, թե զինված ուժերում կանանց թիվն ավելի սակավ է, նրանք հաճախ կատարում էին միևնույն պարտականությունները, ինչ որ կատարում էին տղամարդ զինծառայողները: Մասնավորապես, գանգատարկուի վերադասը կին էր եղել 1999թ: Ինչպես ցույց են տալիս հերթապահ անձնակազմի ցուցակները, նրա զորամասում հերթապահ կին զինծառայողների թիվը որոշակի օրերի հասել է մինչև 60%: Այս կին զինծառայողները ծնողական արձակուրդ վերցնելու իրավունք ունեին և սա երբեք որևէ մտահոգություն չէր ի հայտ բերել զորամասի գործառնական արդյունավետությանը վնասելու տեսանկյունից: Նրա կարծիքով, լավ կլիներ, որ զուտ քանակական մոտեցումից բացի Կառավարությունը որդեգրած լիներ նաև որակական մոտեցում՝ հաշվի առնելով յուրաքանչյուր անձի պարտականությունների բնույթը: Գանգատարկուն եզրակացրել է, որ Կառավարությունը չի տրամադրել ծնողական արձակուրդի իրավունքի տրամադրման ոլորտում տղամարդ և կին զինծառայողներին տարբերակված վերաբերմունք ցուցաբերելու ողջամիտ կամ օբյեկտիվ հիմնավորում:

107. Այնուհետև, ի պատասխան Կառավարության այն պնդմանը, թե զինվորական ծառայության պայմանագիր ստորագրելով ինքը համաձայնել է իր իրավունքների սահմանափակման հետ, գանգատարկուն պնդել է, որ Կոնվենցիան վերաբերում է ոչ միայն քաղաքացիական անձանց, այլև զինված ուժերում ծառայողներին (նա վկայակոչել է *Engel-ը և այլոք ընդդեմ Նիդեռլանդների*, 8-ը հունիսի, 1976թ., § 54, շարք A no. 22, և վերը նշված՝ *Lustig-Prean-ի և Beckett-ի գործը*, § 82): Նա նաև պնդել է, որ չնայած հնարավոր էր եղել հրաժարվել Կոնվենցիայով նախատեսված իրավունքներից,

նման հրաժարումը օրինական լինելու համար պետք է բավարարեր որոշակի նախապայմաններ: Առաջինը, հրաժարումը “չպետք է հակասեր որևէ կարևոր հանրային շահի” (նա վկայակոչել էր *Hermi-ն ընդդեմ Իտալիայի գործը* [GC], no. 18114/02, § 73, ECHR 2006-XII): Երկրորդ, դա “պետք է հաստատվեր միանշանակ կերպով և բոլոր փաստերի լիարժեք իմացությամբ, այսինքն գիտակցված համաձայնության հիմքով” (նա վկայակոչել է *D.H.-ն և այլոք ընդդեմ Չեխիայի հանրապետության գործը* [GC], no. 57325/00, § 202, ECHR 2007-IV.): Գանգատարկուի կարծիքով Կառավարության ենթադրած հրաժարումը տվյալ գործում չէր բավարարում վերոնշյալ պահանջները: Դատարանն արդեն վճռել էր, ռասայի հիմքով խտրականության համատեքստում, որ “նկատի առնելով ռասայական խտրականության արգելման հիմնարար կարևորությունը... ռասայական խտրականության չենթարկվելու իրավունքից հրաժարումը [չի կարող] ընդունելի լինել, քանի որ դա կհակասեր հանրային շահին” (նա վկայակոչել էր վերոնշյալ *D.H.-ը և այլոք գործը*, § 204): Նա պնդել էր, որ քանի որ քանի որ սեռային խտրականության արգելումը միևնույն հիմնարար կարևորությունն ուներ (նա վկայակոչել է *Andrle-ն ընդդեմ Չեխիայի հանրապետության*, no. 6268/08, § 49, 17-ը փետրվարի, 2011թ., *Van Raalte-ն ընդդեմ Նիդեռլանդների*, 21-ը փետրվարի, 1997թ., § 39, *Ջեկոյցներ* 1997-I և *Abdulaziz-ը, Cabales-ն ու Balkandali-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության*, 28-ը մայիսի, 1985թ., § 78, Շարք A no. 94), ապա սեռի հիմքով խտրականության չենթարկվելու իրավունքը նույնպես չէր կարող հանվել: Բացի այդ, իրավունքից ենթադրյալ հրաժարումը չէր կարող լինել միանշանակ: Գանգատարկուի ստորագրած պայմանագիրը ստանդարտ մեկ էջանոց ձև ուներ, որը հստակ կերպով չէր տեղեկացնում այն ստորագրողին, որ վերջինս հանձն է առնում հրաժարվել ծնողական արձակուրդի իր իրավունքից:

108. Եվ վերջապես, գանգատարկուն պնդել էր, որ Ռուսաստանի օրենքը որևէ տեղ չի թողնում բանակում ծնողական արձակուրդի տրամադրմանն անհատական մոտեցում ցուցաբերելու համար: Տվյալ գործի հանգամանքները բավականին պատկերավոր էին արտացոլում դա: Իսկապես, այն բանից հետո, երբ գանգատարկուին տրամադրվել էր ծնողական արձակուրդ՝ նկատի ունենալով նրա դժվարին ընտանեկան դրությունը, ներպետական դատարանները հայտարարել էին, որ դա անօրինական է: Գանգատարկուն պնդել է, որ ընդունելի անհատականացված

մոտեցում կլինե՞ր ծնողական արձակուրդը բանակում տրամադրել կապված ոչ թե անձի սեռի, այլ նրա պաշտոնի հետ: Մասնավորապես, անհրաժեշտ է հաշվի առնել, թե արդյոք տվյալ անձի զորամասը մասնակցում է զինվորական ակտիվ գործողությունների կամ նախապատրաստվում է նմանօրինակ գործողություններին, ինչպես նաև զորամասում այդ անձի զբաղեցրած պաշտոնը: Գանգատարկուի կարծիքով, տրամաբանական չէր, որ կին զինծառայողն, ով զորամասում զբաղեցնում էր կարևոր զինվորական պաշտոն, ուներ ծնողական արձակուրդի ավտոմատ իրավունք, մինչդեռ տղամարդ զինծառայողը, ով զբաղեցնում էր հարաբերականորեն ոչ կարևոր զինվորական պաշտոն, նման իրավունք չունե՞ր:

3. Կառավարության պնդումները

109. Իր դիմումում Կառավարությունը պնդել է, որ գանգատարկուն չի կարող հիմնվել Հոդված 14-ին Հոդված 8-ի հետ համատեղ: Հոդված 8-ը չի երաշխավորում ծնողական արձակուրդ կամ ծնողական արձակուրդի նպաստներ ստանալու իրավունքը: Դրանք իրենց բուն բնույթով սոցիալական և տնտեսական իրավունքներ էին, որոնք պաշտպանվում էին Եվրոպական սոցիալական խարտիայով: Նրանք չէին պաշտպանվում Կոնվենցիայով: Համապատասխանաբար, Հոդված 14-ը, որն առանձին գոյություն չունե՞ր, կիրառելի չէր:

110. Կառավարությունը համաձայնել էր, որ գանգատարկուն հայտնվել էր մյուս այլ ծնողներին՝ մասնավորապես կին զինծառայողների և տղամարդ ու կին քաղաքացիական անձանց առանձնահատուկ իրավիճակում: Քանի որ նրան տրամադրվել էր ծնողական արձակուրդ, ապա նրան այլ վերաբերմունք չէր տրամադրվել նրանց համեմատությամբ:

111. Այնուհետև, Կառավարությունը պնդել էր, որ զինվորական անձնակազմը հատուկ կարգավիճակ ունի, քանի որ նրա խնդիրն է երաշխավորել երկրի պաշտպանությունն ու պետության անվտանգությունը: Ուստիև Պետությունն իրավունք ուներ սահմանափակումներ կիրառել նրանց քաղաքացիական իրավունքների և ազատությունների նկատմամբ և նրանց հանձնարարել հատուկ պարտականություններ: Զինվորական կարիերայի ընտրությունը կամավոր էր, և զինվորական ծառայության մասին պայմանագիր ստորագրելով և հավատարմության երդում տալով՝ զինծառայողներն ընդունել են

զինվորական կարգապահության համակարգը, որն իր բուն էությանը ենթադրում էր սահմանափակումների ենթարկվելու հավանականություն, որոնք չեն կարող կիրառվել քաղաքացիական անձանց նկատմամբ (նրանք վկայակոչել են *Kalaç-ն ընդդեմ Թուրքիայի*, 1-ը հուլիսի, 1997թ., § 28, *Զեկույցներ* 1997-IV): Այս կապակցությամբ նրանք նաև վկայակոչել են *W.-ն, X.-ը, Y.-ն և Z.-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության գործը* (nos. 3435/67, 3436/67, 3437/67 և 3438/67, 1968 թ. հուլիսի 19-ին Հանձնաժողովի որոշումը, Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի տարեգիրք /Yearbook of the European Convention on Human Rights, Vol. 11 (1968), էջ. 562, 598) որտեղ Հանձնաժողովը գտել է, որ “ ‘հարգանք ընտանիքի նկատմամբ’ տերմինը [չէր կարող] ողջամտորեն ստանալ այնպիսի լայն մեկնաբանություն, որպեսզի թույլ տար անհատին, նույնիսկ անչափահասին, իրեն ազատել երկարաժամկետ ծառայության պարտականություններից, որոնց ինքն ազատորեն ներգրավվել է, որոնց թվում է իր ընտանիքից հեռու լինելը, բացառությամբ արձակուրդի ժամանակահատվածներից”:

112. Կառավարությունը նաև պնդել է, որ Պետություններն ունեն թույլատրելի հայեցողության լայն շրջանակ ազգային անվտանգությանը, ինչպես նաև տնտեսական և սոցիալական ռազմավարության ընդհանուր միջոցների առնչվող խնդիրների վերաբերյալ հարցերում (նրանք վկայակոչել են *James-ը և այլք ընդդեմ Միացյալ Թագավորության*, 21-ը փետրվարի 1986թ., § 46, Շարք A no. 98, և *National & Provincial Building Society-ն, Leeds Permanent Building Society-ն և Yorkshire Building Society-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության*, 23-ը հոկտեմբերի, 1997թ., § 80, *Զեկույցներ* 1997-VII): Հասարակության և նրա կարիքների վերաբերյալ իրենց ուղղակի գիտելիքների շնորհիվ ներպետական իշխանություններն ավելի լավ դիրքում էին, քան միջազգային դատավորը՝ գնահատելու, թե ինչն էր բխում “հանրային շահերից”: Դատարանը պետք է հարգեր օրենսդրի քաղաքականության ընտրությունը, եթե այն “ակնհայտորեն առանց ողջամիտ հիմնավորման չէր”:

113. Նրանք վկայակոչել են Սահմանադրական դատարանի վճիռը, որի համաձայն զինվորական ծառայությունը ըստ անհրաժեշտության կիրառում է տղամարդ զինծառայողների կողմից ծառայության չընդհատման որոշակի պահանջներ, հետևաբար տղամարդ զինծառայողների կողմից ծնողական

արձակուրդի իրավունքից լայնամասշտաբ օգտվելը կարող էր բացասական ազդեցություն ունենալ զինված ուժերի մարտունակության և գործառնական արդյունավետության վրա: Այս եզրակացությունը օբյեկտիվ և ողջամիտ հիմնավորում ուներ հետևյալ պատճառներով: Առաջինը, ինչպես պնդել էր Միացյալ Թագավորության կառավարությունը (վերը նշված) *W-ն, X-ն, Y-ն և Z-ի ընդդեմ Միացյալ Թագավորության գործում*, “զինվորական ուժերի վարչարարության համար պատասխանատու իշխանությունները (որոնցից կախված է Պետության անվտանգությունը) [պարտավոր են եղել] երաշխավորելու նման ուժերի շարունակական և արդյունավետ համալրումը, եթե պետք է կատարեին իրենց պարտավորությունները”: Երկրորդը, 2011թ. հունվարի 1-ի դրությամբ պայմանագրային զինծառայողների ընդհանուր թիվը եղել է 216,600: Միևնույն օրը բանակի զինվորական և վարչական անձնակազմի խնամքին է եղել երեք տարին չբացրած 50,519 երեխա: Կառավարությունը պնդել է, որ իրենք չեն կարողացել ապահովել հետագա վիճակագրություն: Մասնավորապես, վիճակագրություն առկա չի եղել այն ծառայողների թվի վերաբերյալ, ովքեր ունեցել են երեք տարին չբացրած երեխաներ: Այնուամենայնիվ, քանի որ բոլոր զինծառայողները եղել էին “որդեժնության” տարիքում, այդ թիվը կարող էր եապես մեծ լինել:

114. Կառավարությունն ընդունել է, որ իրենք ի վիճակի չեն եղել տրամադրել որևէ փաստաթուղթ զինվորական անձնակազմին ծնողական արձակուրդ տրամադրելու մասին խորհրդարանական քննարկումների վերաբերյալ: Քանի որ Զինվորական ծառայության ակտն ընդունվել էր երեսուն տարի ավելի վաղ, այսինքն նախքան Ռուսաստանի կողմից Կոնվենցիայի վավերացումը, ապա Ռուսաստանի Խորհրդարանը Կոնվենցիայի համաձայն պարտավոր էր անդրադառնալ վերաբերմունքում տարբերության հիմնավորման հարցին, և Դատարանը իրավասու չէր *ratione temporis* քննելու այն հարցերը, որոնք առնչվում էին խորհրդարանական քննարկումներից առաջ կիրառված օրենքին:

115. Այնուհետև Կառավարությունը պնդել է, որ Եվրոպայի խորհրդի մի շարք անդամ պետություններում զինծառայողներին ծնողական արձակուրդ չի տրվում: Նման երկրներից են Բուլղարիան, Չեխիայի հանրապետությունը, Լեհաստանը, Թուրքիան և Շվեյցարիան: Բացի այդ, շատ երկրներում ծնողական արձակուրդը շատ ավելի կարճատև էր, քան Ռուսաստանում:

Նկատի առնելով, որ Ռուսաստանում ծնողական արձակուրդը երեք տարի էր, նման երկարաժամկետ բացակայությունը ծառայությունից բացասաբար կազդեր զինծառայողների զինվորական հմտությունների վրա, որոնք հաճախ ներառում են բարձրագույն տեխնոլոգիայի բարդ զինվորական սարքավորումների օգտագործումը, և ծառայության վերադառնալիս նրանց թանկարժեք վերապատրաստում անհրաժեշտ կլիներ: Նման հանգամանքներում ողջամիտ էր, որ ծնողական արձակուրդ վերցնելին միայն զինծառայողների կանայք, ում բացակայությունն աշխատանքից առավել քիչ բացասական ազդեցություն կունենար հասարակության վրա: Մասնավորապես գանգատարկուն ծառայում էր որպես ռադիոհետախուզական օպերատոր մի գորամասում, որից պահանջվում էր լինել մշտապես մարտի պատրաստ վիճակում: Միևնույն ժամանակ, նրանք ընդունել են, որ գանգատարկուի պաշտոնը կարող էր զբաղեցնել կին, ով կունենար ծնողական արձակուրդի իրավունք:

116. Այս կապակցությամբ Կառավարությունը պնդել է, որ կին զինծառայողներին բացառապես տրվում էր ծնողական արձակուրդի իրավունք՝ ելնելով հետևյալ նկատառումներից: Առաջինը, համաձայն ժամանակակից գիտական հետազոտությունների, նորածին երեխայի և մոր միջև առկա է հատուկ կենսաբանական և հոգեբանական կապ: Մոր ներկայությունն ու խնամքը երեխայի կյանքի առաջին տարում հատկապես կարևոր է: Հետևաբար ի շահ երեխայի էր, որ մայրը ծնողական արձակուրդ էր վերցնում: Երկրորդը, նկատի առնելով, որ բանակում կանայք առավել փոքրաթիվ էին, նրանց բացակայությունը ծառայությունից ներգործություն չէր ունենա մարտունակության վրա: Իսկապես, 2011թ. հունվարի 1-ին ռուսական բանակում ծառայելիս է եղել ընդամենը 1,948 կին զինվորական: Համապատասխանաբար, 2011թ. կանայք ներկայացրել են զինվորական անձնակազմի ընդամենը 0.8%-ը (10%՝ 2008թ.): Բացի այդ, նրանց մեծամասնությունը ծառայել է այնպիսի պաշտոններում, որոնք ուղղակիորեն ռազմական պարտականություններ չեն ենթադրել, ինչպես՝ բժշկական, ֆինանսական կամ հաղորդակցության բաժիններում: Նկատի առնելով վերոնշյալը, տվյալ գործում առկա էր կանանց արդարացված դրական խտրականություն:

117. Կառավարությունը նաև պնդել է, որ Ռուսաստանի օրենքը նախատեսում է բացառություններ այն օրենքից, որի համաձայն

տղամարդ զինծառայողները ծնողական արձակուրդի իրավունք չունեն։ Մասնավորապես, համաձայն Ձինվորական ծառայության մասին կանոնակարգի Հոդված 32 § 7-ի (տես պարբերություն 48 վերևում), պայմանագրային տղամարդ զինծառայողը նման արձակուրդի իրավունք ունի հետևյալ դեպքերում՝ (a) նրա կինը մահացել էր ծննդաբերությունից կամ (b) նա խնամում է 14 տարին չլրացած երեխայի կամ երեխաների (կամ 16 տարին չլրացած հաշմանդամություն ունեցող երեխաների), ովքեր մնացել են առանց մայրական խնամքի (մոր մահվան և ծնողական իրավունքներից հրաժարման, երկարատև հիվանդության կամ այլ իրավիճակներում, երբ երեխաները գուրկ են մայրական խնամքից)։ Բացառությունների ցանկը սպառնիչ չի եղել։ Կառավարությունը նաև վկայակոչել է Ձինվորական ծառայության մասին ակտի բաժին 10(9)-ը (տես պարբերություն 47 վերևում), համաձայն որի զինվորական անձնակազմը, որը խնամում է առանց մայրական կամ հայրական խնամքի մնացած երեխաների, ունի սոցիալական նպաստների իրավունք համաձայն դաշնային օրենքների և օրենսդրական ակտերի, որոնց նպատակն է պահպանել ընտանիքը, մայրությունը և մանկությունը։ Նրանք ներկայացրել են փաստաթղթեր, որոնք պարունակել են տղամարդ զինծառայողներին և ոստիկաններին տրամադրված ծնողական արձակուրդի վերաբերյալ վիճակագրություն։ Վիճակագրական տեղեկատվությունից կարելի է տեսնել, որ եղել է միայն մեկ դեպք 2007թ., երբ տղամարդ զինծառայողին տրամադրվել է մեկ և կես տարվա ծնողական արձակուրդ կապված նրա կնոջ լուրջ հիվանդության հետ։ 2010թ. մեկ այլ տղամարդ զինծառայողի տրամադրվել է երեք ամսվա հատուկ արձակուրդ, որովհետև նրա որդին մնացել է առանց մայրական խնամքի։ Կառավարությունը նաև վկայակոչել է այն քսանմեկ դեպքերը, երբ երեք տարվա ծնողական արձակուրդ է տրամադրվել տղամարդ ոստիկանական սպաներին։ Արձակուրդ տրամադրելու հիմնական չափանիշը հետևաբար եղել է այն փաստը, որ զինծառայողի երեխաները մնացած են եղել առանց մայրական խնամքի։ Այս փաստը սակայն պետք է ապացուցվեր։ Քանի որ գանգատարկուն չի ապացուցել, որ իր երեխաները գուրկ են եղել մայրական խնամքից, ծնողական արձակուրդի տրամադրման նրա դիմումը մերժվել է։ Մինևույն ժամանակ նա ի վերջո ստացել է ծնողական արձակուրդ նկատի ունենալով իր դժվարին ընտանեկան դրությունը։

118. Վերջապես, Կառավարությունը պնդել է, որ Պալատը գերազանցել է իր լիազորությունները, երբ հրահանգել է համաձայն Կոնվենցիայի Հոդված 46-ի, թե Ռուսաստանի իշխանությունները պետք է փոփոխեն համապատասխան օրենսդրությունը: Նրա կարծիքով դա առանձին մի գործ էր, որը չէր բացահայտել որևէ համակարգային խնդիր ըստ Կոնվենցիայի: Դատարանի խնդիրը չէր գնահատել Կոնվենցիային ներպետական օրենսդրության համապատասխանության վերացական խնդիրը, ուր մնաց զանգատարկուի վիճարկած իրավական դրույթները վերացնելը կամ վերացնելու մասին ուղղություն տալը:

4. *Երրորդ կողմից փաստարկները*

119. Գենտի Մարդու իրավունքների կենտրոնը դատապարտել է կարծատիպերի վտանգը: Նման կարծատիպերը սահմանափակում են անհատների կյանքի ընտրությունը և ծառայում գենդերային անհավասարության և ենթակայեցման հավերժացմանը: Միննույն ժամանակ դրանք խտրական վերաբերմունքի պատճառ և դրսևորում են: Տղամարդկանց և կանանց կարծրատիպացումը և նրանց որոշակի գենդերային դերերի հատկացումը մասնավորապես հանգեցրել է թե՛ այն տղամարդկանց և թե՛ այն կանանց նկատմամբ աջակցության պակասին, ովքեր չեն իրականացնում ավանդական դերեր: Օժանդակության նման պակասը կարող է դրսևորվել օրինակ նրանց սոցիալական նպաստների չտրամադրմամբ: Գենդերային կարծրատիպերը հաճախ նաև վկայակոչվում են որպես տղամարդկանց և կանանց միջև տարբերակված վերաբերմունքի հիմնավորում: Դատարանը սակայն բազմիցս վճռել է, որ նախապաշարմունքներն ու կարծրատիպերը բավարար չեն խտրական վերաբերմունքն արդարացնելու համար (տես՝ *Zarb Adami-ն ընդդեմ Մալթայի*, no. 17209/02, §§ 81 և 82, ECHR 2006-VIII, *L.-ն և V.-ն ընդդեմ Ավստրիայի*, nos. 39392/98 և 39829/98, § 52, ECHR 2003-I, վերը նշված՝ *Lustig-Prean-ը և Beckett-ը*, § 90, և *Inze-ն ընդդեմ Ավստրիայի*, 28-ը հոկտեմբերի, 1987թ., § 44, Շարք A no. 126): Սույն գործի հիմքում ընկած երկու կարծրատիպերն էին առաջինը՝ ավանդական գաղափարը, թե կանայք պատասխանատու են ընտանեկան գործերի և երեխաների, իսկ տղամարդիկ՝ տանից դուրս գումար վաստակելու համար, և երկրորդը, այն գաղափարը, թե պատերազմելն ու զինվորական ծառայությունը ավելի շատ տղամարդկանց, քան կանանց գործն է:

120. Երրորդ կողմը նաև վկայակոչել է Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոնվենցիան, և մասնավորապես նրա Հոդված 5-ը (տես վերը նշված պարբերություն 49), որը պարտավորեցնում է Կողմ պետություններին անդրադառնալ գենդերային կարծրատիպերին՝ փոփոխելով տղամարդկանց և կանանց վարքի սոցիալական և մշակութային կադապարները՝ նպատակ ունենալով հասնել այն կանխակալ վերաբերմունքի և սովորույթների ու բոլոր այլ գործելակերպերի վերացմանը, որոնք հիմնված են սեռերից որևէ մեկի գերաթեքության կամ թերաթեքության կամ տղամարդկանց ու կանանց կարծրատիպային դերերի գաղափարին: Երրորդ կողմը պնդել է, որ չնայած տվյալ գործը վերաբերում էր տղամարդու նկատմամբ խտրականության, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոնվենցիան դրան վերաբերում էր, քանի որ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն (CEDAW) մեկնաբանել էր, որ այն կիրառվում է “բոլոր մարդկային էակների նկատմամբ, անկախ սեռից” և որովհետև տղամարդկանց կարծրատիպերը վնասակար էին ոչ միայն տղամարդկանց, այլև կանանց համար: Գենդերային դերի կարծրատիպերը կանանց կողպում էին տներում, իսկ տղամարդկանց դրանցից դուրս՝ դրանով անբարենպաստ վիճակում դնելով երկու սեռին էլ: CEDAW-ը շեշտել է ավելի քան զուտ հավասարության կարևորությունը և փորձել է պայքարել խտրականության կառուցվածքային պատճառների դեմ: Գենդերային կարծրատիպացումը և մասնավորապես խորն արմատացած իգական սեռի խնամողի ու արական սեռի ապրուստ հայթայթողի կարծրատիպը դրանցից մեկն էր:

121. Երրորդ կողմը նաև վկայակոչել է Եզրափակիչ դիտարկումները Ռուսաստանի դաշնության տրամադրած պարբերական զեկույցների վերաբերյալ, ընդունված 2010թ. հուլիսի 30 –ին CEDAW-ի կողմից (տես պարբերություն 51-ը վերևում): CEDAW-ն պնդել է, մասնավորապես, որ մտահոգված է “այն գործելակերպերի, ավանդույթների, նահապետական մոտեցումների և խորն արմատացած կարծրատիպերի շուրջ, որոնք վերաբերում են կանանց և տղամարդկանց դերերին, պարտականություններին և ինքնությանը կյանքի բոլոր ոլորտներում ... [ինչպես] Կողմ պետության կողմից կրկին ու կրկին անգամ որպես մայրեր և խնամողներ կանանց դերի շեշտադրամամբ”: CEDAW-ի կարծիքով “Կոնվենցիայի լրիվ

իրականացման և կանանց ու տղամարդկանց միջև հավասարության հասնելու համար պահանջվում էր կնոջ դերից, որպես հիմնականում կին և մայր, անցում կատարել դեպի հասարակության մեջ տղամարդուն հավասար անհատի և դերակատարի”:

122. Եվ վերջապես, երրորդ կողմը պնդել է, որ սույն գործում ներառված է այսպես կոչված միջհատվածական խտրականություն, այսինքն խտրականություն՝ մի շարք հիմքերով, որոնք միմյանց հետ փոխհարաբերվելով ստեղծել են խտրականության հատուկ տեսակներ: Նրա կարծիքով տարբերությունն այն վերաբերմունքում, որի մասին բողոքել էր գանգատարկուն, չէր կարելի պատճառաբանել զուտ զինվորական կարգավիճակով կամ սեռով, այլ ավելի շուտ այս երկու հիմքերի զուգորդման արդյունքն էր: Եթե սեռի հիմքով խտրականությունը և զինվորական կարգավիճակի հիմքով խտրականությունը առանձին վերլուծվեին, ապա կին զինծառայողների կարծրատիպերը կմղվեին հետին պլան: Եթե համեմատության մեկ խումբը վերաբերում է ընդհանրապես կանանց և տղամարդկանց, իսկ մյուս խումբը՝ զինվորականներին և քաղաքացիական անձանց, ապա այդ հավասարման մեջ որևէ տեղ տղամարդ զինծառայողների և առավել ևս կին զինծառայողների խնդիրներն ուղղակիորեն ճանաչելի չեն:

123. Այսպիսով, երրորդ կողմը պնդել է, որ անհրաժեշտ է սահմանել գենդերային կարծրատիպերն ու ճանաչել դրանց վնասները: Պետությունները պետք է պատասխանատու լինեն սեռի հիմքով խտրականության և գենդերային կարծրատիպերի վրա հիմնված գենդերային անհավասարության հարատևման համար:

5. *Դատարանի գնահատականը*

(a) Ընդհանուր սկզբունքներ

124. Ինչպես հետևողականորեն նշել է Դատարանը, Հոդված 14-ը լրացնում է Կոնվենցիայի ցանկացած այլ էական դրույթ կամ արձանագրություն: Այն առանձին գոյություն չունի, քանի որ նրա ազդեցությունը բացառապես կապված է “իրավունքների և ազատությունների իրականացման հետ”, որոնք երաշխավորվում են դրանով: Չնայած որ Հոդված 14-ի կիրառումը չի ենթադրում այդ դրույթների խախտում և այդ առումով ինքնուրույն է, չի կարող լինել նրա կիրառման որևէ հնարավորություն, եթե խնդրին

առնչվող փաստերը չհամապատասխանեն դրանցից մեկի կամ մի քանիսի շրջանակներին: Հոդված 14-ով ամրագրված խտրականության արգելումն այսպիսով դուրս է գալիս այն իրավունքների և ազատությունների շրջանակից, որ Կոնվենցիան և նրա արձանագրությունները պահանջում են երաշխավորել յուրաքանչյուր Պետությունից: Այն նաև վերաբերում է այն լրացուցիչ իրավունքներին, որոնք դասվում են Կոնվենցիայի ցանկացած հոդվածի շրջանակներում, որի կիրառումը կամավոր ձևով որոշել է ապահովել Պետությունը: Այս սկզբունքը լավ արմատացած է Դատարանի նախադեպային իրավունքում (շատ այլ լիազորությունների թվում տես՝ *E.B.-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի* [GC], no. 43546/02, §§ 47-48, 22-ը հունվարի, 2008թ.):

125. Դատարանը նաև վճռել է, որ վերաբերմունքում ցանկացած տարբերություն հավասար չէ Հոդված 14-ի ոտնահարման: Պետք է հիմնավորվի, որ այլ անձինք նմանօրինակ կամ բավարար չափով նման իրավիճակում օգտվում են արտոնյալ վերաբերմունքից և որ այս տարբերակումը խտրական է (տես՝ *Ünal Tekeli-ն ընդդեմ Թուրքիայի*, no. 29865/96, § 49, ECHR 2004-X): Վերաբերմունքում տարբերությունը խտրական է, եթե դա չունի օբյեկտիվ և ողջամիտ հիմնավորում, այլ կերպ ասած, եթե այն չի հետապնդում իրավաչափ նպատակ, կամ եթե չկա հիմնավոր համաչափություն կիրառվող միջոցի և հետապնդվող նպատակի միջև (տես վերը նշված՝ *Stec-ը և այլք*, § 51):

126. Կողմ պետություններին վերապահված է թույլատրելի հայեցողության որոշակի շրջանակ՝ գնահատելու, թե արդյոք և ինչ չափով են տարբերությունները այլապես նմանօրինակ իրավիճակներում հիմնավորում վերաբերմունքում տարբերությունը (տես՝ *Gaygusuz-ն ընդդեմ Ավստրիայի*, 16-ը սեպտեմբերի, 1996թ., § 42, *Reports* 1996-IV): Հայեցողության շրջանակը կարող է տարբեր լինել ըստ հանգամանքների, խնդրատարակայի և նրա հիմքի (տես *Rasmussen-ն ընդդեմ Դանիայի*, 28-ը նոյեմբերի, 1984թ., § 40, Շարք A no. 87 և վերը նշված *Inze-ն*, § 41), բայց վերջնական որոշումը կապված Կոնվենցիայի կատարման հետ վերապահված է Դատարանին: Քանի որ Կոնվենցիան առաջին հերթին մարդու իրավունքների պաշտպանության համակարգ է, Դատարանն այնուհանդերձ պետք է հաշվի առնի Կողմ պետություններում փոփոխվող պայմանները և արձագանքի, օրինակ, ցանկացած ի հայտ եկող համաձայնության չափանիշների ապահովման հետ կապված (տես *Weller-ն ընդդեմ Հունգարիայի*, no.

44399/05, § 28, 31-ը մարտի, 2009թ., վերը նշված *Stec-ը և այլք*, §§ 63 և 64, վերը նշված *Ünal Tekeli-ն*, § 54 և *mutatis mutandis*, *Stafford-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության* [GC], no. 46295/99, § 68, ECHR 2002-IV):

127. Դատարանն այնուհետև կրկնում է, որ գենդերային հավասարության առաջխաղացումն այսօր Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետությունների հիմնական խնդիրներից է, և պետք է ի ցույց դրվեն շատ ծանրակշիռ պատճառներ նախքան վերաբերմունքում նման տարբերությունը կարելի լինի համարել Կոնվենցիային համապատասխան (տես՝ *Burghartz-ն ընդդեմ Շվեյցարիայի*, 22-ը փետրվարի, 1994թ., § 27, Շարք A no. 280-B, և *Schuler-Zraggen-ն ընդդեմ Շվեյցարիայի*, 24-ը հունիսի, 1993թ., § 67, Շարք A no. 263): Մասնավորապես, ավանդույթների, ընդհանուր ենթադրությունների և որոշակի երկրում գերակշռող սոցիալական վերաբերմունքի վկայակոչումը բավարար հիմնավորում չեն սեռի հիմքով տարբերակված մոտեցման համար: Օրինակ, պետություններին չի թույլատրվում հարկադրել ավանդույթներ, որոնք բխում են ընտանքում տղամարդու վաղեմի առաջնային և կնոջ երկրորդային դերից (տես վերը նշված *Ünal Tekeli-ն*, § 63):

128. Ինչ վերաբերում է զինված ուժերին առանձնահատուկ համատեքստին, Դատարանը նշում է, որ Կոնվենցիայի նախապատրաստման և համապատասխան ամփոփման ժամանակ Կողմ պետությունների մեծամասնությունն ուներ պաշտպանական ուժեր և հետևաբար ռազմական կարգի համակարգ, որն իր բուն բնույթով ենթադրում էր, որ հնարավոր են այս ուժերի անդամների որոշ իրավունքների և ազատությունների նկատմամբ սահմանափակումներ, որոնք կիրառելի չեն քաղաքացիական անձանց իրավունքների նկատմամբ: Նման համակարգի գոյությունը, որ այդ պետությունները պահպանել են այն ժամանակից ի վեր, ինքնին չի հակասում Կոնվենցիայով նրանց ստանձնած պարտավորություններին (տես վերը նշված *Engel-ը և այլք*, § 57): Դրանից հետևում է, որ յուրաքանչյուր Պետություն իրավասու է կազմակերպել զինվորական կարգի իր սեփական համակարգը և օգտվում է թույլատրելի հայեցողության շրջանակից այս առումով: Դժվար է պատկերացնել որևէ բանակի պատշաճ գործառնությունը առանց իրավական կանոնների, որոնք նախատեսված են դրան ծառայող անձնակազմի կողմից դրա խափանումը կանխելու նպատակով: Այնուհանդերձ, ներպետական իշխանությունները չեն կարող հիմնվել նման կանոնների վրա՝

խափանելու զինված ուժերի անհատ անդամների կողմից իրենց անձնական կյանքի նկատմամբ հարգանքի իրավունքի իրականացումը, որը կիրառելի է ծառայող անձնակազմի համար այնպես, ինչպես այլոց համար, ովքեր Պետության իրավասության ներքո են գտնվում (տես վերը մեջբերված *Smith-ը և Grady-ն*, § 89, և *Lustig-Prean-ը և Beckett-ը*, § 82):

(b) Նշված սկզբունքների կիրառումը սույն գործի առնչությամբ

(i) Թե արդյոք Հոդված 14-ը Հոդված 8-ի հետ միասին կիրառելի է

129. Դատարանը պետք է որոշի ի սկզբանե, թե արդյոք գործի փաստերը համապատասխանում են Կոնվենցիայի Հոդված 8-ի և հետևաբար նաև Հոդված 14-ի շրջանակներին: Այն բազմիցս նշել է, որ Կոնվենցիայի Հոդված 14-ը տեղին է, եթե “վնասի առարկան ... հանդիսանում է երաշխավորված իրավունքի իրականացման ձևերից մեկը ...”, կամ եթե վիճարկվող միջոցները “կապված են երաշխավորված իրավունքի իրականացմանը ...”: Որպեսզի Հոդված 14-ը կիրառելի լինի, բավական է, որպեսզի գործի փաստերը դասվեն Կոնվենցիայի դրույթներից մեկի կամ մի քանիսի շրջանակներում (տես վերը նշված *Thlimmenos-ն ընդդեմ Հունաստանի* [GC], no. 34369/97, § 40, ECHR 2000-IV, *E.B.-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի*, §§ 47-48, և *Fretté-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի*, no. 36515/97, § 31, ECHR 2002-I, ինչպես նաև հետագա հղումները):

130. Ճշմարիտ է, որ Հոդված 8-ը չի ներառում ծնողական արձակուրդի իրավունքը կամ չի հարկադրում պետություններին ծնողական արձակուրդ տրամադրելու որևէ դրական պարտավորություն: Միննույն ժամանակ, հնարավորություն ընձեռելով ծնողներից մեկին մնալ տանը և խնամել երեխաներին, ծնողական արձակուրդն ու դրան առնչվող նպաստները խթանում են ընտանեկան կյանքը և անհրաժեշտաբար ազդում այդ կյանքի կազմակերպման ձևի վրա: Ծնողական արձակուրդը և ծնողական նպաստներն ուստի Կոնվենցիայի Հոդված 8-ի շրջանակներում են: Հետևում է, որ Հոդված 14-ը Հոդված 8-ի հետ միասին վերցված կիրառելի է: Համապատասխանաբար, եթե Պետությունը որոշում է ստեղծել ծնողական արձակուրդի համակարգ, ապա պետք է այդ անի նաև այնպիսի ձևով, որը համապատասխանում է Կոնվենցիայի Հոդված 14-ին (տես վերը նշված *Petrovic-ը*, §§ 26-29):

(ii) *Թե արդյոք տեղի է ունեցել Հոդված 14-ի խախտում Հոդված 8-ի առնչությամբ*

131. Դատարանը նկատում է, որ գանգատարկուն, լինելով զինծառայող, չի ունեցել երեք տարվա ծնողական արձակուրդի կանոնադրական իրավունք, մինչդեռ կին զինծառայողները նման իրավունք ունեցել են: Հետևաբար, այն պետք է առաջին հերթին քննի, թե արդյոք գանգատարկուն եղել է կին զինծառայողներին միանման իրավիճակում:

132. Դատարանն արդեն գտել է, որ ինչ վերաբերում է ծնողական արձակուրդին և ծնողական արձակուրդի նպաստներին, ապա տղամարդիկ գտնվում են կանանց համանման իրավիճակում: Իրոք, ի հակադրություն մայրական արձակուրդի, որի նպատակն է կնոջը ծննդաբերությունից հետո վերականգնվելու և իր երեխային ցանկության դեպքում կրծքով կերակրելու հնարավորություն տալ, ծնողական արձակուրդը և ծնողական արձակուրդի նպաստները վերաբերում են հետագա ժամանակահատվածին և նախատեսված են նրա համար, որպեսզի տվյալ ծնողին հնարավորություն տան մնալ տանը և անձամբ խնամել երեխային (տես վերը նշված *Petrovic-ը*, § 36): Ուստի դատարանին չի համոզել Կառավարության պնդումը հետծննդյան շրջանում մոր և նորածին երեխայի միջև հատուկ կենսաբանական և հոգեբանական կապի վերաբերյալ, ինչն ըստ ասվածի հաստատված է ժամանակակից գիտական հետազոտությամբ (տես վերը նշված պարբերություն 116-ը): Միաժամանակ տեղյակ լինելով այն տարբերություններին, որոնք կարող են գոյություն ունենալ մոր և հոր միջև երեխայի հետ նրանց փոխհարաբերությունների առումով, Դատարանը եզրակացնում է, որ ինչ վերաբերում է ծնողական արձակուրդին համապատասխանող ժամանակահատվածում երեխային խնամելու դերին, ապա տղամարդիկ և կանայք “նման տեղում (իրավիճակում) են”:

133. Վերոնշյալից հետևում է, որ ծնողական արձակուրդի նպատակի տեսանկյունից գանգատարկուն, մի զինծառայող, գտնվում էր կին զինծառայողի իրավիճակին համանման իրավիճակում: Մնում է համոզվել, թե արդյոք տարբերությունը տղամարդ և կին զինծառայողների նկատմամբ վերաբերմունքում օբյեկտիվորեն և ողջամտորեն հիմնավորված է ըստ Հոդված 14-ի:

134. Դատարանի ուշադրությունից չի վրիպում տվյալ գործին հատուկ զինված ուժերի համատեքստը: Այն հատուկ է, որովհետև սերտորեն կապված է պետության անվտանգությանը և

համապատասխանաբար գտնվում է Պետության կենսական շահերի կիզակետում: Պետություններին վերապահվում է թույլատրելի հայեցողության լայն շրջանակ ընդհանուր առմամբ պետական անվտանգությանը և մասնավորապես զինված ուժերին առնչվող դեպքերում (տես վերը նշված նախադեպը պարբերություն 128-ում):

135. Դատարանը տարբեր առիթներով ընդունել է, որ զինվորական անձնակազմի՝ Կոնվենցիայի Հոդվածներ 5, 9, 10 և 11-ով նախատեսված իրավունքները կարող են որոշակի հանգամանքներում սահմանափակվել ավելի մեծ չափով, քան դա թույլատրելի կլինի քաղաքացիական անձանց դեպքում: Այսպիսով, ինչ վերաբերում է Հոդված 14-ին Հոդված 5-ի հետ վերցված, Դատարանը գտել է, որ ազատությունից զրկելը որպես կարգապահական պատիժ, որը կարող է կիրառվել զինված անձնակազմի, և ոչ քաղաքացիական անձանց նկատմամբ, չի հանգեցրել Կոնվենցիային ոչ հարիր որևէ խտրականության, որովհետև զինվորական կյանքի պայմանները և պահանջները իրենց բնույթով տարբերվում են քաղաքացիական կյանքի պայմաններից և պահանջներից (տես վերը նշված *Engel-ը և այլոք*, § 73): Այնուհետև Հոդված 9-ի հետ կապված, Դատարանը նշել է, որ կրոնով հիմնավորված վարքի և վերաբերմունքի որոշակի սահմանափակումները, թեկուզև դրանք չեն կարող կիրառվել քաղաքացիական անձանց նկատմամբ, ընդունելի են բանակում: Կատարելով զինվորական կարիերա վարելու ընտրությունը՝ զինված ուժերի անձնակազմը կամավոր ընդունել է զինվորական կարգապահության և իրավունքների ու ազատությունների նկատմամբ դրանով ենթադրվող սահմանափակումների համակարգը (տես վերը նշված *Kalaç-ը*, § 28, և նայև *Larissis-ը և այլոք ընդդեմ Հունաստանի*, 24-ը փետրվարի, 1998թ., §§ 50-51, *Reports* 1998-I, բանակում հոգևորություն իրականացնելու վերաբերյալ): Նմանապես, Հոդված 10-ին վերաբերող գործեր քննելիս, Դատարանը վճռել է, որ անհրաժեշտ է հաշվի առնել զինվորական կյանքին բնորոշ հատուկ պայմանները և հատուկ “պարտականությունները” և “պարտավորությունները”, որոնք կցված են զինվորական անձնակազմին, քանի որ զինված ուժերի անդամները կապված են հայեցողական պարտավորությամբ այն ամենի առնչությամբ, որը վերաբերում է իրենց պարտականությունների կատարմանը (տես *Hadjianastassiou-ն ընդդեմ Հունաստանի*, 16-ը դեկտեմբերի, 1992թ., §§ 39 և 46, Շարք A

no. 252, և *Pasko-ն ընդդեմ Ռուսաստանի*, no. 69519/01, § 86, 22-րդ հոկտեմբերի, 2009թ., որոնք երկուսն էլ վերաբերում են զինվորական ծառայողի կողմից նրան վստահված տեղեկատվության բացահայտմանը): Դատարանը նաև գտել է, որ տարբերակումը զինվորական անձնակազմի և քաղաքացիական անձանց միջև խոսքի ազատության ոլորտում Հոդված 14-ով արդարացված է զինվորական և քաղաքացիական կյանքի միջև առկա տարբերություններով և առավել որոշակիորեն, զինված ուժերի անդամներին առանձնահատուկ “պարտականություններով” (տես վերը նշված *Engel-ը և այլք*, § 103): Վերջապես անհրաժեշտ է նշել, որ Հոդված 11 § 2-ը հստակ ամրագրում է, որ թույլատրելի է իրավաչափ սահմանափակումներ կիրառել զինված ուժերի կողմից հավաքների և միավորման ազատության իրավունքի կիրառման ոլորտում (տես *Demir-ը և Baykara-ն ընդդեմ Թուրքիայի* [GC], no. 34503/97, § 119, ECHR 2008):

136. Միննույն ժամանակ Դատարանը շեշտել է, որ Կոնվենցիան չի դադարում զինվորական զորամասերի դարպասների առջև, և որ զինվորական անձնակազմը ցանկացած այլ անձանց նման, ովքեր Կողմ պետությունների իրավասության ներքո են, Կոնվենցիայով պաշտպանված լինելու իրավունք ունի: Հետևաբար ներպետական իշխանություններին թույլ չի տրվում հիմնվել զինված ուժերին հատուկ կարգավիճակի վրա՝ զինվորական անձնակազմի իրավունքները խախտելու նպատակով: Կոնվենցիայով նախատեսված նրանց իրավունքների ցանկացած սահմանափակում պետք է հիմնավորվի և պետք է բավարարի ժողովրդավարական հասարակությունում անհրաժեշտ լինելու պայմանը (Հոդված 10-ի առնչությամբ տես *Grigoriades-ն ընդդեմ Հունաստանի*, 25-ը նոյեմբերի, 1997թ., §§ 45-48, *Reports* 1997-VII, և *Vereinigung demokratischer Soldaten Österreichs-ը և Gubi-ն ընդդեմ Ավստրիայի*, 19-ը դեկտեմբերի, 1994թ., §§ 36-40, Շարք A no. 302):

137. Այնուհետև, կապված զինվորական անձնակազմի ընտանեկան և անձնական կյանքի նկատմամբ սահմանափակումների հետ, հատկապես երբ համապատասխան սահմանափակումները վերաբերում են “անհատի անձնական կյանքի առավել ինտիմ ոլորտին”, պետք է առկա լինեն “հատկապես լուրջ պատճառներ” նախքան նման միջամտությունները կկարողանան բավարարել Կոնվենցիայի Հոդված 8 § 2 –ի պահանջները: Մասնավորապես, պետք է առկա լինի հիմնավոր համաչափություն կիրառված

սահմանափակումների և ազգային անվտանգությունը պաշտպանելու իրավական նպատակի միջև: Նման սահմանափակումներն ընդունելի են միայն այն դեպքում, երբ առկա է զինված ուժերի գործառնական արդյունավետությանն իրական սպառնալիք: Գործառնական արդյունավետության վտանգի առկայության մասին պնդումները պետք է “հիմնավորվեն որոշակի օրինակներով” (տես վերը նշված *Smith-ը և Grady-ն*, § 89, և *Lustig-Prean-ը և Beckett-ը*, § 82):

138. Այժմ անդրադառնալով տվյալ գործի հանգամանքներին՝ Դատարանը նշում է, որ Կառավարությունն առաջ է քաշել մի քանի պնդումներ՝ արդարացնելու տղամարդ և կին զինծառայողների նկատմամբ վերաբերմունքում տարբերությունները կապված ծնողական արձակուրդ ստանալու իրավունքի հետ: Դատարանը կքննի դրանք հերթականությամբ:

139. Առաջինը, ինչ վերաբերում է երեխաների դաստիարակության ոլորտում կանանց հատուկ դերին, Դատարանը նկատում է, որ արդեն իսկ (վերը նշված) *Petrovic-ի* գործում ինքը նշել է, որ հասարակության մեջ առկա է աստիճանական զարգացում դեպի պատասխանատվությունների առավել հավասար բաշխում տղամարդկանց և կանանց միջև՝ իրենց երեխաներին դաստիարակելու ասպարեզում: Այդ գործում Դատարանը հնարավոր չի համարել վճռել, որ սեռի հիմքով տարբերակումը կապված ծնողական արձակուրդի նպաստների հետ, որը գոյություն ունի Ավստրիայում 1980-ականներին, հանդիսացել է Հոդված 14-ի խախտում Հոդված 8-ի հետ միասին վերցված: Դատարանը հաշվի է առել մասնավորապես տվյալ ժամանակահատվածում ծնողական նպաստների ոլորտում Կողմ պետությունների իրավական համակարգերի մեծ անհավասարությունը: Միննույն ժամանակ այն բավականությամբ նշել է, որ 1990թ. ավստրիական օրենսդրությունը փոփոխվել է այնպես, որ ծնողական արձակուրդի նպաստները նաև հասանելի լինեն հայրերին: Ավստրիայի իշխանությունները հետևաբար չէին կարող քննադատվել այն բանի համար, որ արտացոլելով տվյալ ոլորտում հասարակության զարգացումը, աստիճանաբար ներմուծել էին մի օրենսդրություն, որն այն ժամանակ շատ առաջադիմական էր Եվրոպայում (տես վերը նշված *Petrovic-ը*, §§ 39-43): *Weller-ի* առավել նոր գործում Դատարանը գտել է, որ բնական հայրերին ծնողական նպաստներ ստանալու իրավունքից զրկելը, երբ մայրերը, որդեգրող ծնողներն ու խնամակալները

ունեին ծնողական նպաստներ ստանալու իրավունք, համազոր էր ծնողական կարգավիճակի հիմքով խտրականության (տես վերը նշված *Weller-ը*, §§ 30-35):

140. Միջազգային և համեմատական համապատասխան իրավական նյութերը (տես վերը՝ պարբերություններ 49-75) ցույց են տալիս, որ հասարակության զարգացումը, որը սկիզբ է առել 1980-ականներին, ինչպես ճանաչվել է *Petrovic-ի* գործում, այդ ժամանակից ի վեր մեծապես առաջընթաց է ապրել: Այն ցույց է տալիս, որ եվրոպական երկրների մեծամասնությունում, ներառյալ հենց Ռուսաստանում, օրենսդրությունը նաև ապահովում է տղամարդ և կին քաղաքացիական անձանց՝ ծնողական արձակուրդի իրավունքը, մինչդեռ երկրները, որտեղ ծնողական արձակուրդի իրավունքը վերապահված է միայն կանանց, կազմում են փոքրամասնություն (տես վերևում՝ պարբերություն 72): Սույն գործի համար նույնիսկ շատ ավելի կարևոր է այն փաստը, որ զգալի թվով անդամ պետություններում թե՛ տղամարդ և թե՛ կին զինծառայողները նույնպես ունեն ծնողական արձակուրդի իրավունք (տես վերևում՝ պարբերություն 74): Վերոնշյալից հետևում է, որ ժամանակակից եվրոպական հասարակություններն առաջ են շարժվել դեպի կանանց և տղամարդկանց միջև իրենց երեխաներին դաստիարակելու պարտականությունների առավել հավասար բաշխում, և որ տղամարդու հոգատար դերը ճանաչում է ստացել: Դատարանը չի կարող անտեսել լայնորեն տարածված և մշտապես զարգացող տեսակետներն ու դրանց հետ կապված իրավական փոփոխությունները Կողմ պետությունների ներպետական օրենսդրություններում՝ կապված սույն խնդրի հետ (տես, *mutatis mutandis*, վերը նշված *Smith-ը և Grady-ն*, § 104):

141. Այնուհետև Դատարանը համարում է, որ Կառավարության կողմից դրական խտրականությունը վկայակոչելը թյուրըմբռնման արդյունք է: Ծնողական արձակուրդի իրավունքի հետ կապված տղամարդ և կին զինծառայողների նկատմամբ տարբերակված մոտեցումը հաստակորեն ուղղված չէ շտկելու հասարակության մեջ կնոջ անբարենպաստ վիճակը կամ կանանց և տղամարդկանց միջև “փաստացի անհավասարությունները” (ի հակադրություն վերը նշված՝ *Stec-ը և այլք*, §§ 61 և 66): Դատարանը համաձայնում է գանգատարկուի և երրորդ կողմի հետ, որ նման տարբերությունն ունի գենդերային կարծրատիպերի հավերժացման հետևանք և անբարենպաստ է թե՛ կանանց կարիերայի և թե՛ տղամարդկանց ընտանեկան կյանքի համար:

142. Նմանապես, վերաբերմունքում տարբերությունը չի կարող արդարացվել որոշակի երկրում գերակշռող ավանդույթները վկայակոչելու միջոցով: Դատարանն արդեն գտել է, որ Պետությունները չեն կարող հարկադրել ավանդական գենդերային դերեր և գենդերային կարծրատիպեր (տես վերը նշված պարբերություն 127-ը): Ավելին, նկատի առնելով, որ Ռուսաստանի օրենսդրության համաձայն կին և տղամարդ քաղաքացիական անձինք երկուսն էլ ծնողական արձակուրդի իրավունք ունեն, և ընտանիքի որոշումն է, թե ծնողներից որ մեկը պետք է վերցնի ծնողական արձակուրդն ու խնամի նորածին երեխային, Դատարանը չի համոզվել, որ ենթադրությունը, թե Ռուսաստանի հասարակությունը պատրաստ չէ ընդունելու նմանօրինակ հավասարությունը տղամարդ և կին զինծառայողների միջև:

143. Դատարանը վերոնշյալից եզրակացնում է, որ հասարակության մեջ գենդերային դերերի ավանդական բաշխման վկայակոչումը չի կարող հիմնավորել տղամարդկանց, ներառյալ տղամարդ զինծառայողների ծնողական իրավունքի բացառումը: Դատարանը համաձայնում է Պալատի հետ, որ գենդերային կարծրատիպերը, ինչպես կանանց ընկալումը որպես հիմնականում երեխա խնամողներ և տղամարդկանց ընկալումը որպես հիմնականում ապրուստ վաստակողներ, չեն կարող ինքնին համարվել տարբերակված վերաբերմունքի դրսևորման համազոր արդարացում, ավելի քան ռասայի, ծագման, մաշկի գույնի կամ սեռական կողմնորոշման հիմքով կրճատիպերի դեպքում:

144. Ոչ էլ Դատարանին համոզել է Կառավարության երկրորդ պնդումը, մասնավորապես, թե ծնողական արձակուրդի իրավունքի տրամադրումը տղամարդ զինծառայողներին բացասական ազդեցություն կարող էր ունենալ զինված ուժերի մարտունակության և գործառնական արդյունավետության վրա, մինչդեռ կին զինծառայողներին ծնողական արձակուրդի տրամադրումը նման վտանգ չի առաջացնում, քանի որ զինված ուժերում կանայք առավել փոքրաթիվ են, քան տղամարդիկ: Չկա որևէ վկայություն, որ որևէ փորձագիտական ուսումնասիրություն կամ վիճակագրական հետազոտություն է երբևէ իրականացվել Ռուսաստանի իշխանությունների կողմից՝ գնահատելու այն տղամարդ զինծառայողների թիվը, ովքեր կարող են հայտնվել երեք տարվա ծնողական արձակուրդ վերցնելու իրավիճակում տվյալ ժամանակահատվածում և ովքեր ցանկություն կունենային վերցնել

այդ արձակուրդը, ինչպես նաև գնահատելու, թե ինչպես կարող էր դա անդրադառնալ բանակի գործառնական արդյունավետության վրա: Դատարանի կարծիքով այն զուտ փաստը, որ բոլոր տղամարդ զինծառայողները “որդեճության” տարիքում են, ինչպես պնդել էր Կառավարությունը (տես վերը նշված պարբերություն 113-ը), բավարար չէ հիմնավորելու տղամարդ և կին զինծառայողների միջև տարբերակված վերաբերմունքը: Դատարանի խնդրանքով Կառավարության կողմից ներկայացված վիճակագրական տեղեկատվությունը սպառիչ չէ (տես վերը նշված պարբերություններ 113-ը և 114-ը): Այնտեղ չի նշվում զինվորական անձնակազմի ընդհանուր թիվը (թե՛ պայմանագրային զինծառայողների և թե՛ ժամկետային զինծառայողների) կամ երեք տարին չլրացած երեխաներ ունեցող տղամարդ զինծառայողների թիվը: Հետևաբար այն չի օգնում պարզելու նույնիսկ մոտավորապես, այն տղամարդ զինծառայողների տոկոսը, ովքեր իրավունք կունենային վերցնելու ծնողական արձակուրդ որևէ որոշակի ժամանակահատվածում: Եվ ոչ էլ հնարավոր է, ծնողական արձակուրդից օգտվելու մասին տղամարդ զինծառայողների շրջանում առանց որևէ հարցման կամ այդ արձակուրդից քաղաքացիական անձանց օգտվելու վերաբերյալ վիճակագրական տեղեկատվության գնահատել, թե քանի տղամարդ զինծառայող կարող էր փաստացի օգտագործել ծնողական արձակուրդը: Կառավարության պնդումը, թե նման տղամարդ զինծառայողները կարող էին բազմաթիվ լինել, հակասում է նրանց այն պնդմանը, թե սա առանձնացված գործ է, որը չի դրսևորում որևէ համակարգային խնդիր՝ կապված Կոնվենցիայի հետ (տես վերը նշված պարբերություն 118-ը): Նման հանգամանքներում Դատարանը չի կարող ընդունել Կառավարության այն պնդումը, թե առկա է եղել բանակի գործառնական արդյունավետության վտանգ, քանի որ դա “չի հիմնավորվել կոնկրետ օրինակներով” (տես վերը նշված նախադեպը պարբերություն 137-ում):

145. Այնուհետև Դատարանը նշում է բանակում ծնողական արձակուրդի վերաբերյալ Ռուսաստանի իրավական դրույթների կոշտ բնույթը: Դատարանին չի համոզել Կառավարության այն պնդումը, թե Ռուսաստանի օրենքը նախատեսում է բացառություններ այն կանոնից, ըստ որի տղամարդ զինծառայողները չունեն ծնողական արձակուրդի իրավունք: Զինվորական ծառայության մասին Կանոնակարգի Հոդված 32 § 7 –

ը (տես վերը նշված պարբերություն 48-ը), որը վկայակոչել է Կառավարությունը, նախատեսում է երեք ամսվա հատուկ արձակուրդ, որը պարզորոշ տարբերվում է երեք տարվա ծնողական արձակուրդից: Սահմանադրական դատարանի վճռից երևում է, որ դա բնականոն ծնողական արձակուրդի չի փոխարինում, քանի որ դրա նպատակն է տղամարդ զինծառայողին տրամադրել ողջամիտ հնարավորություն՝ կազմակերպելու իր երեխայի խնամքը, և կախված արդյունքից, որոշելու, թե արդյոք ինքը ցանկանում է շարունակել զինվորական ծառայությունը (տես վերը նշված պարբերություն 34): Ինչ վերաբերում է Կառավարության կողմից Զինվորական ծառայության ակտի բաժին 10(9)-ի վկայակոչմանը (տես վերևում՝ պարբերություն 47), գանգատարկուն հիմնվել է ներպետական դատավարությունների իրավական դրույթներին, սակայն ներպետական դատարանները գտել են, որ դա չի կարող հիմք ծառայել տղամարդ զինծառայողին երեք տարվա ծնողական արձակուրդի տրամադրման համար (տես վերոնշյալ 17 և 26 պարբերությունները): Այնուհետև, Սահմանադրական դատարանի վճռից, և գանգատարկուի գործով ներպետական դատարանների վճիռներից պարզ է դառնում, որ Ռուսաստանի օրենսդրությունը տղամարդ զինծառայողներին չի տրամադրում երեք տարվա ծնողական արձակուրդ: Այս կապակցությամբ Դատարանը հատուկ ուշադրություն է դարձնում առաջին ատյանի և վերաքննիչի վճիռներին, որոնցում նշված է, որ “արական սեռի զինվորական անձնակազմը չունի երեք տարվա ծնողական արձակուրդի իրավունք նույնիսկ այն դեպքերում, երբ նրանց երեխաները մնացել են առանց մայրական խնամքի” և որ “արական սեռի զինվորական անձնակազմը ցանկացած հանգամանքներում ծնողական արձակուրդի իրավունք չունի (տես վերը նշված պարբերություններ 26 և 29): Այն նաև հաշվի է առնում 2006թ. դեկտեմբերի 8-ի դատական վճիռը, որի համաձայն գորամասի որոշումը գանգատարկուին տրամադրել ծնողական արձակուրդ բացառիկ հիմքով, անօրինական է (տես վերը նշված պարբերություն 32):

146. Ինչ վերաբերում է այն դեպքերի օրինակներին, երբ տղամարդ զինծառայողներին տրամադրվել է ծնողական արձակուրդ, Դատարանը նշում է, որ նման ընդամենը մեկ օրինակ է ներկայացվել Կառավարության կողմից (տես վերը նշված պարբերություն 117), և որ Դատարանի կարծիքով այն բավարար չէ ցույց տալու հիմնավոր ներպետական գործելակերպի գոյությունը

(նմանօրինակ մոտեցման համար տես *Kozhokar-ն ընդդեմ Ռուսաստանի*, no. 33099/08, § 93, 16-ը դեկտեմբերի, 2010թ., և *Horvat-ն ընդդեմ Խորվաթիայի*, no. 51585/99, § 44, ECHR 2001-VIII): Կառավարության կողմից վկայակոչված մնացած օրինակները վերաբերում են տղամարդ ոստիկանական սպաներին ծնողական արձակուրդի տրամադրման դեպքերին, ուստի չեն առնչվում ներկա գործին: Համապատասխանաբար, Կառավարությունը չի ներկայացրել համոզիչ փաստարկներ՝ ցույց տալու, որ այն բացառությունը, որին հղում է կատարվել, գործնականում կիրառվում էր, կամ ապացուցելու, որ դեպքերի առանձին գնահատումն իսկապես հնարավոր էր, և որ տղամարդ զինծառայողներին տրամադրվել էր ծնողական արձակուրդ, երբ այդպես էր պահանջել նրանց առանձնահատուկ իրավիճակը:

147. Այս ասելով՝ Դատարանն ընդունում է, որ նկատի առնելով բանակի կարևորությունը ազգային անվտանգության պաշտպանության համար, ծնողական արձակուրդի իրավունքի նկատմամբ որոշակի սահմանափակումները կարող են արդարացվել, նկատի առնելով, դրանք խտրական բնույթ չունեն: Դատարանի կարծիքով կան ազգային անվտանգության պաշտպանության իրավաչափ նպատակին հասնելու այլ միջոցներ, քան ծնողական արձակուրդի իրավունքի տրամադրումը միայն կին զինծառայողներին վերապահելն է՝ նման իրավունքից բոլոր տղամարդ զինծառայողներին զրկելով: Իսկապես, էական թվով անդամ պետություններում թե՛ տղամարդ և թե՛ կին զինծառայողներն ունեն ծնողական արձակուրդի իրավունք (տես վերը նշված պարբերություն 74-ը): Դատարանն առանձնահատուկ հետաքրքրությամբ է նշում ծնողական արձակուրդի մասին այն իրավական դրույթները, որոնք գոյություն ունեն այնպիսի երկրներում, ինչպես՝ Գերմանիան, Նիդեռլանդներն ու Միացյալ Թագավորությունը (տես վերը նշված պարբերություն 75): Նրանց օրինակը ցույց է տալիս, որ գոյություն ունեն մեթոդներ, որոնք կարելի է կիրառել բանակի գործառնական արդյունավետության իրավաչափ մտահոգությունները փարատելու և միևնույն ժամանակ զինվորական անձնակազմին ծնողական արձակուրդի ոլորտում հավասար վերաբերմունք տրամադրելու նպատակով:

148. Դատարանը նկատի է առնում Աշխատավայրում և զբաղմունքում խտրականության վերաբերյալ ԱՄԿ Թիվ C111 կոնվենցիայի Հոդված 1-ը, որի համաձայն ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախընտրություն որոշակի

աշխատանքի առնչությամբ, որը հիմնված է դրան ներհատուկ պահանջներին, չպետք է համարվի խտրականություն (տես վերը նշված պարբերություն 52): Այնուհանդերձ Դատարանը համոզված չէ, որ ծնողական արձակուրդի իրավունքից բացառումը տվյալ գործում կարող է համարվել որպես զինվորական ծառայությանը ներհատուկ պահանջի վրա հիմնված բացառում: Իսկապես, կին զինվորական անձնակազմը ծնողական արձակուրդի իրավունք ունի, և բացառությունը վերաբերում է միայն տղամարդ զինվորականներին: Միննույն ժամանակ Դատարանը համարում է, որ նկատի առնելով զինվորական ծառայության պարտադրած առանձնահատուկ պահանջները, գուցե արդարացված լինեք ծնողական արձակուրդի չտրամադրումը որևէ զինծառայողի՝ կին կամ տղամարդ, ում հեշտությամբ հնարավոր չէ փոխարինել իր պարտականությունների կատարման առումով, այնպիսի գործոնների պատճառով, ինչպես օրինակ նրանց հիերարխիկ պաշտոնը, հազվագյուտ տեխնիկական որակավորումը կամ ընդգրկվածությունն ակտիվ ռազմական գործողություններում: Ռուսաստանում, ի հակադրություն, ծնողական արձակուրդի իրավունքը բացառապես կախված է զինվորական անձնակազմի սեռից: Բացառելով տղամարդ զինծառայողների ծնողական արձակուրդի իրավունքը՝ դրույթը համընդհանուր սահմանափակում է կիրառում: Այն ինքնաբերաբար կիրառվում է բոլոր տղամարդ զինծառայողների նկատմամբ, անկախ բանակում նրանց զբաղեցրած պաշտոնից, նրանց փոխարինելու հնարավորությունից կամ նրանց անհատական իրավիճակից: Նման ընդհանուր և ավտոմատ սահմանափակման կիրառումը մարդկանց խմբի նկատմամբ՝ նրանց սեռի հիմքով, պետք է դիտվի որպես ընդունելի հայեցողության շրջանակի գերազանցում, որքան էլ որ լայն լինի այդ շրջանակը, և Հոդված 14-ին անհամապատասխանություն:

149. Դատարանը նկատում է, որ գանգատարկուին, ով ծառայում էր որպես ռադիո հետախուզության օպերատոր, կարելի էր փոխարինել այլ տղամարդ կամ կին զինծառայողով: Հատկանշական է, որ գանգատարկուի գորամասում համարժեք պաշտոնները հաճախ զբաղեցրել էին կին զինծառայողներ, և որ իրեն նույնպես հաճախ աշխատանքում փոխարինել էին կին զինծառայողները (տես վերը նշված պարբերություն 11-ը): Այս կին զինծառայողներն ունեին երեք տարվա ծնողական արձակուրդի անվերապահ իրավունք: Գանգատարկուն, ի հակադրություն,

չունենալ նման իրավունք, և սա այն պատճառով միայն, որ ինքը տղամարդ էր: Ուստի և նա ենթարկվում էր խտրականության սեռի հիմքով:

150. Եվ վերջապես, ինչ վերաբերում է Կառավարության այն փաստարկին, թե զինվորական ծառայության մասին պայմանագիր ստորագրելով՝ գանգատարկուն իրաժարվել էր խտրականության չենթարկվելու իր իրավունքից, ապա Դատարանը համարում է, որ նկատի առնելով սեռի հիմքով խտրականության արգելման հիմնարար կարևորությունը, նման հիմքով խտրականության չենթարկվելու իրավունքից որևէ հրաժարում չի կարելի ընդունել, քանի որ դա հակասում է հանրային շահին (տես *D.H.-ն և այլք ընդդեմ Չեխիայի հանրապետության* [GC], no. 57325/00, § 204, ECHR 2007-IV՝ ռասայական խտրականության առնչությամբ նմանօրինակ մոտեցման ծանոթանալու նկատառումով):

151. Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ Դատարանը համարում է, որ ծնողական արձակուրդի իրավունքի բացառումը տղամարդ զինծառայողներին, մինչ կին զինծառայողները նման արձակուրդի իրավունք ունեն, չի կարող համարվել որպես օբյեկտիվորեն կամ ողջամտորեն արդարացված: Դատարանը եզրակացնում է, որ վերաբերմունքում նման տարբերությունը, որի գոհն էր գանգատարկուն, համազոր է սեռի հիմքով խտրականության:

152. Հետևաբար տեղի է ունեցել Հոդված 14-ի խախտում Հոդված 8-ի հետ համակցված:

II. ԿՈՆՎԵՆՏԻԱՅԻ ՀՈԴՎԱԾ 34-Ի ԵՆԹԱԴՐԵԼԻ ԽԱԽՏՈՒՄ

153. Գանգատարկուն բողոքել էր, որ դատախազի այցն իր տուն Մեծ պալատի լսումների կարճ ժամանակ առաջ համազոր էր Կոնվենցիայի Հոդված 34-ով նախատեսված՝ անհատական գանգատ ներկայացնելու իր իրավունքի իրականացումը խոչընդոտելուն: Այս հոդվածում նշված է՝

“Դատարանը կարող է գանգատներ ընդունել ցանկացած անձից, հասարակական կազմակերպությունից կամ անձանց խմբից, որոնք պնդում են, թե դարձել են սույն Կոնվենցիայով կամ նրան կից Արձանագրություններով ճանաչված իրենց իրավունքների՝ որևէ Բարձր պայմանավորվող կողմի թույլ տված խախտման գոհ: Բարձր պայմանավորվող կողմերը պարտավորվում են որևէ կերպ չխոչընդոտել այդ իրավունքի արդյունավետ իրականացմանը”:

A. Կողմերի պնդումները

1. Գանգատարկուն

154. Գանգատարկուն պնդել է, որ դատախազը իր տուն գալու որևէ հիմք չի ունեցել: Առաջինը, նա չի թաքցրել իր նախկին կնոջ հետ կրկին ամուսնանալու փաստը և իրենց չորրորդ երեխայի ծնվելը իշխանություններից: Հակառակը, նա տեղեկացրել է իր գործառնալի հրամանատարին այս փաստերի մասին: Եթե անհրաժեշտություն է եղել հետագա տեղեկատվություն ստանալ իրենց, ապա իրեն կարող էին ծանուցում ուղարկել Դատախազություն ներկայանալու մասին, ինչը տեղի չէր ունեցել: Կառավարության այն պնդումը, թե իրեն ծանուցագրեր են ուղարկվել, չեն հիմնավորվել որևէ փաստով: Ավելին, կարևոր էր, որ գիշերային ժամերին այցելություններն անօրինական են ըստ ներպետական օրենսդրության: Գանգատարկուի կարծիքով վերոնշյալից պարզ էր, որ գիշերային այցի միակ նպատակը նրա վրա ճնշում գործադրելն էր, նախքան Կոնվենցիայի Հոդված 34-ի խախտման համար Մեծ պալատի դատաքննությունը (նա վկայակոչել է *Popov-ն ընդդեմ Ռուսաստանի*, no. 26853/04, § 249, 13 –ը հուլիսի, 2006թ., *Fedotova-ն ընդդեմ Ռուսաստանի*, no. 73225/01, § 51, 13-ը ապրիլի, 2006թ., *Knyazev-ն ընդդեմ Ռուսաստանի*, no. 25948/05, § 115, 8 –ը նոյեմբերի, 2007թ. և *Ryabov-ն ընդդեմ Ռուսաստանի*, no. 3896/04, § 59, 31-ը հունվարի, 2008թ. գործերը): Իսկապես, գանգատարկուն և նրա ընտանիքը ահաբեկվել և վախեցել էին:

155. Ինչ վերաբերում է Կառավարության այն պնդմանը, թե ինքը աղավաղել է այցին առնչվող փաստերը (տես ստորև պարբերություն 157), գանգատարկուն հաստատել է, որ տպագրական տխալ է տեղի ունեցել իր կնոջ ծնողների տարիքի հետ կապված իր դիմումի անգլերեն տարբերակում (ռուսերեն տարբերակը ճիշտ է եղել): Նա այնուամենայնիվ պնդել է, որ իր տրամադրած մնացած տեղեկությունները ճշգրիտ են: Նրա կարծիքով Կառավարությունը փորձել է պախարակել իրեն, որպեսզի թուլացնի իր գործը:

2. Կառավարությունը

156. Կառավարությունը հաստատել է, որ դատախազն իսկապես այցելել է գանգատարկուին 2011թ. մարտի 31-ին, երեկոյան ժամը 9-

ին: Այցի նպատակը սակայն եղել է ոչ թե գանգատարկուին ահաբեկելը, այլ նրա իրավիճակի, մասնավորապես նրա, նրա կնոջ և երեխաների բնակվելու տեղի և մոր կողմից երեխաներին ալիմենտ վճարելու մասին թարմ տեղեկություններ ստանալը: Դատախազը ծանուցում է ուղարկել գանգատարկուին, որպեսզի նա իր մոտ գա 2011թ. մարտի 30-ին կամ 31-ին: Քանի որ գանգատարկուն նշված ժամանակին այնտեղ չի եկել, դատախազը նրան այցելել է տանը: Գանգատարկուն սակայն հրաժարվել է պատասխանել դատախազի հարցերին՝ դրանով ցույց տալով իր անհարգալից վերաբերմունքն իշխանությունների նկատմամբ: Կառավարությունը եզրակացրել է, որ ռուսական իշխանությունները որևէ ձևով չեն խոչընդոտել գանգատ ներկայացնելու գանգատարկուի իրավունքը:

157. Վերջապես, անդրադառնալով իրենց փաստարկներին կապված գանգատ ներկայացնելու իրավունքի ենթադրելի խախտման հետ, Կառավարությունը պնդել է, որ գանգատարկուն միտում ունի չափազանցնել և աղավաղել տեղեկատվությունը: Այսպիսով, այցելությունը տեղի էր ունեցել ոչ թե երեկոյան 10-ին, ինչպես պնդել էր գանգատարկուն, այլ 9-ին: Ավելին, գանգատարկուն նաև ստել էր իր կնոջ ծնողների տարիքի մասին:

B. Դատարանի գնահատականը

158. Դատարանը կրկնում է, որ Հոդված 34-ով ամրագրված՝ անհատական գանգատի ներկայացման համակարգի արդյունավետ իրականացման համար գերկարևոր է, որպեսզի գանգատարկուները կամ հավանական գանգատարկուները կարողանան ազատ հաղորդակցվել Դատարանի հետ՝ առանց ենթարկվելու ճնշման որևէ ձևի իշխանությունների կողմից՝ իրենց բողոքները հետ վերցնելու կամ փոփոխության ենթարկելու նպատակով (այլ իշխանությունների թվում տես *Akdivar-ը և այլոք ընդդեմ Թուրքիայի*, 16-ը սեպտեմբերի, 1996թ., § 105, *Reports* 1996-IV, և *Aksoy-ն ընդդեմ Թուրքիայի*, 18-ը դեկտեմբերի, 1996թ., § 105, *Reports* 1996-VI): Այս համատեքստում, “ճնշումը” ներառում է ոչ միայն ուղղակի հարկադրանք և ահաբեկման կոպիտ գործողություններ, այլև անպատշաճ անուղղակի գործողություններ կամ շփումներ, որոնք նպատակ ունեն տարհամոզելու կամ հիասթափեցնելու գանգատարկուներին՝

Կոնվենցիայով նախատեսված միջոցին դիմելուց (տես *Kurt-ն ընդդեմ Թուրքիայի*, 25-ը մայիսի, 1998թ., § 159, *Reports* 1998-III):

159. Թե արդյոք շփումները իշխանությունների և գանգատարկուի միջև որքանով կարող են համարժեք լինել Հոդված 34-ի տեսանկյունից անընդունելի գործելակերպի, պետք է որոշել տվյալ գործի հատուկ հանգամանքների լույսի ներքո: Այս առումով, ուշադրություն պետք է դարձվի գանգատարկուի խոցելիությանը և իշխանությունների կողմից գործադրվող ազդեցության նկատմամբ նրա խոցելիությանը (տես վերը նշված *Akdivar-ը և այլք*, § 105, և *Kurt-ը*, § 160). Նույնիսկ ոչ ֆորմալ “հարցազրույցը” գանգատարկուի հետ, մի կողմ թողնելով Ստրասբուրգի վարույթների հետ կապված նրա ֆորմալ հարցաքննությունը, կարող է համարվել որպես ահաբեկման ձև (ի հակադրություն, *Sisojeva-ն և այլք ընդդեմ Լատվիայի* (ընդգծելով) [GC], no. 60654/00, §§ 117 et seq., ECHR 2007-I):

160. Դատարանը մի շարք անգամներ շեշտել է, որ սկզբունքորեն պատասխանող Պետության իշխանությունների համար պատշաճ չէ գանգատարկուի հետ Դատարանում քննության ենթակա գործի առնչությամբ ուղղակի շփումների մեջ մտնելը: (տես վերը մեջբերված *Ryabov-ը*, §§ 59-65, *Fedotova-ն*, § 51, *Akdeniz-ը և այլք ընդդեմ Թուրքիայի*, no. 23954/94, §§ 118-21, 31-ը մայիսի, 2001թ., *Assenov-ը և այլք ընդդեմ Բուլղարիայի*, 28-ը հոկտեմբերի, 1998թ., §§ 169-71, *Reports* 1998-VIII և *Ergi-ն ընդդեմ Թուրքիայի*, 28-ը հուլիսի, 1998թ., § 105, *Reports* 1998-IV): Մասնավորապես, եթե Կառավարությունը հիմքեր ուներ կարծելու, որ որոշակի գործում անհատական գանգատ ներկայացնելու իրավունքը ոտնահարվել է, ապա Կառավարության համար պատշաճ գործելակերպը կլինե՞ր ահազանգել Դատարանին և տեղեկացնել իր մտահոգությունների մասին: Ներպետական իշխանությունների կողմից հարցաքննվելը կարող էր գանգատարկուի կողմից նաև մեկնաբանվել որպես իրեն ահաբեկելու փորձ (տես *Tanrikulu-ն ընդդեմ Թուրքիայի* [GC], no. 23763/94, §§ 131-33, ECHR 1999-IV):

161. Միևնույն ժամանակ Դատարանը կրկնում է, որ Դատարան ներկայացված գանգատի վերաբերյալ իշխանությունների կողմից յուրաքանչյուր հարցում չէ, որը կարող է համարվել “ահաբեկում”: Օրինակ, Դատարանը գտել է, որ իշխանությունների շփումները գանգատարկուի հետ հաշտության համաձայնության նպատակով համազոր չեն անհատական բողոքի ներկայացման իրավունքի խոչընդոտմանը, եթե գանգատարկուի հետ համաձայնության

ձեռքբերման բանակցությունների համատեքստում Պետության ձեռնարկած քայլերը չեն ներառում ճնշման, ահաբեկման կամ պարտադրանքի որևէ ձև (տես *Yevgeniy Alekseyenko-ն ընդդեմ Ռուսաստանի*, no. 41833/04, §§ 168-74, 27-ը հունվարի, 2011թ.): Այլ դեպքերում, երբ ներպետական իշխանությունները հարցաքննում են գանգատարկուին նրա գանգատի հիմքում ընկած հանգամանքների առնչությամբ, Դատարանը նաև չի կարողացել ճնշման կամ ահաբեկման փաստերի բացակայության պայմաններում վճռել, որ գանգատարկուի անհատական գանգատ ներկայացնելու իրավունքը խոչընդոտվել է (տես *Manoussos-ն ընդդեմ Չեխիայի հանրապետության և Գերմանիայի* (dec.), no. 46468/99, 9-ը հուլիսի, 2002թ., և *Matyar-ն ընդդեմ Թուրքիայի*, no. 23423/94, §§ 158-59, 21-ը փետրվարի, 2002թ.):

162. Անդրադառնալով սույն գործի հանգամանքներին՝ Դատարանը նշում է, որ 2011թ. մարտի 31-ի երեկոյան տեղական զինվորական դատախազությունից մի պաշտոնյա է եկել գանգատարկուի տուն: Պաշտոնյան նշել է, որ հարցում է իրականացնում Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանում Ռուսաստանի ներկայացուցչի խնդրանքով: Նա հարցեր է տվել գանգատարկուի ընտանեկան կյանքի մասին և խնդրել է փաստաթղթեր տրամադրել: Պաշտոնյան բնակարանում է մնացել մոտ մեկ ժամ և գնացել է միայն այն բանից հետո, երբ գանգատարկուն ստորագրել է գրավոր փաստաթուղթ առ այն, որ մերժում է պատասխանել նրա հարցերին:

163. Դատարանն ընդունում է, որ գանգատարկուն և նրա ընտանիքը ահաբեկվել և վախեցել են իրենց տուն դատախազի այցելության պատճառով: Սակայն, չկա որևէ ապացույց, որ այցելությունը, որը հավանաբար հետապնդել է Դատարանի Կառավարության կողմից գանգատարկուի ընտանեկան դրության վերաբերյալ թարմ տեղեկություններ հաղորդելու նպատակ, (տես վերոնշյալ պարբերություններ 41 և 156) – և դրան վերաբերող հանգամանքները հաշվարկված են եղել գանգատարկուին ստիպելու փոփոխել իր բողոքը կամ հետ վերցնելու այն և կամ այլ ձևով միջամտելու նրա անհատական բողոք ներկայացնելու իրավունքին, կամ որ իսկապես այդ այցելությունն ունեցել է նման ազդեցություն: Այսպիսով, չի կարելի համարել, որ պատասխանող Պետության իշխանությունները խոչընդոտել են գանգատարկուին իրականացնել անհատական բողոք ներկայացնելու իր իրավունքը: Համապատասխանաբար, պատասխանող Պետությունը չի

խախտել Կոնվենցիայի Հոդված 34-ով նախատեսված իր պարտավորությունները:

III. ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ ՀՈԴՎԱԾ 41-Ի ԿԻՐԱՌՈՒՄ

164. Կոնվենցիայի Հոդված 41-ն ամրագրում է՝

“Եթե Դատարանը գտնում է, որ տեղի է ունեցել Կոնվենցիայի կամ դրան կից Արձանագրությունների խախտում, իսկ համապատասխան Բարձր պայմանավորվող կողմի ներպետական իրավունքն ընձեռում է միայն մասնակի հատուցման հնարավորություն, ապա Դատարանը որոշում է, անհրաժեշտության դեպքում, տուժած կողմին արդարացի փոխհատուցում տրամադրել”:

A. Վնաս

165. Գանգատարկուն պահանջել է 400,000 եվրո (EUR) ոչ նյութական վնասի դիմաց: Նյութական վնասի դիմաց նա պահանջել է 59,855.12 ռուսական ռուբլի (RUB), ինչը ներկայացնում է այն բոնուսները (պարգևները), որը ինքը ստացած կլիներ, եթե իրեն չենթարկեին կարգապահական պատժի ընտանեկան արձակուրդի ժամանակ աշխատանքից բացակայելու համար:

166. Կառավարությունը պնդել էր, որ նյութական վնասի պահանջը որևէ փաստաթղթով հիմնավորված չէ: Գանգատարկուն ենթարկվել էր կարգապահական պատիժների նույնիսկ մինչև իր երեխայի ծնունդը: Ավելին, նա ստացել էր ֆինանսական օգնություն այնպիսի չափով, որը գերազանցում էր ըստ նրա պնդումների նրա ունեցած կորուստները: Ոչ նյութական վնասի պահանջը չափազանցված էր: Գանգատարկուն ստացել էր ծնողական արձակուրդ և ստացել էր ֆինանսական օգնություն: Հետևաբար նա չէր ունեցել որևէ զրկանք կապված Կոնվենցիայի ենթադրելի խախտման հետ:

167. Դատարանը նշում է, որ գանգատարկուն չի ներկայացրել որևէ փաստաթուղթ՝ հիմնավորելու նյութական վնասի իր պահանջը: Ուստիս դատարանը մերժում է այդ պահանջը:

168. Ինչ վերաբերում է ոչ նյութական վնասին, Դատարանը համարում է, որ գանգատարկուն պետք է որ կսկիծ և վրդովմունք ապրած լիներ սեռի հիմքով այն խտրականության արդյունքում, որին ինքը ենթարկվել էր: Անաչառ կերպով տալով իր գնահատականը՝ Դատարանը տրամադրում է գանգատարկուն

3,000 եվրո (EUR) ոչ նյութական վնասի համար, գումարած ցանկացած հարկ, որին կարող է ենթակա լինել վերոնշյալ գումարը:

B. Ծախսեր և ծախքեր

169. Հիմնվելով իրավական ոլորտում վճարումների պայմանագրին՝ գանգատարկուն պահանջել է 5,000 եվրո (EUR) Մեծ Պալատի հետ կապված ծախսերի փոխհատուցման համար:

170. Կառավարությունը համարել է, որ գանգատարկուի պահանջած գումարը չափից մեծ է: Գանգատարկուին տրամադրվել է իրավական օգնություն: Գործը բարդ չէր և չէր պահանջել շատ աշխատանք ներկայացուցիչներից: Ավելին, համաձայն իրավական ոլորտում վճարումների պայմանագրի, գանգատարկուն պետք է վճարել իր ներկայացուցիչներին 160,000 ռուբլի, այսինքն մոտավորապես 4,000 եվրո (EUR):

171. Ըստ Դատարանի նախադեպային իրավունքի, գանգատարկուն ունի իր ծախսերի և ծախքերի փոխհատուցման իրավունք, եթե ապացուցվել է, որ դրանք փաստացիորեն և անհրաժեշտաբար կատարվել են և ողջամիտ են իրենց չափով: Տվյալ գործում նկատի են առնելով իր տնօրինության տակ եղած փաստաթղթերը, ինչպես նաև այն փաստը, որ գանգատարկուին տրամադրվել է իրավական օգնություն, Դատարանը ողջամիտ է համարում տրամադրել 3,150 եվրո (EUR) գումարած ցանկացած հարկ, որին ենթակա կլինի գանգատարկուն տվյալ գումարի համար:

C. Տուգանք

172. Դատարանը նպատակահարմար է համարում, որ նախնական տոկոսադրույքը հիմնված լինի Եվրոպական կենտրոնական բանկի նվազագույն փոխարկային տոկոսադրույքին, որին պետք է հավելել երեք տոկոս:

ԱՅՍ ՀԻՄՔԵՐՈՎ ԴԱՏԱՐԱՆԸ՝

...

2. Վճռում է տասնվեց ձայնով ընդդեմ մեկի, որ տեղի է ունեցել Կոնվենցիայի Հոդված 14-ի խախտում Կոնվենցիայի Հոդված 8-ի հետ համակցված.
3. Վճռում է տասնչորս ձայնով ընդդեմ երեքի, որ պատասխանող Պետությունը չի խախտել Կոնվենցիայի Հոդված 34-ով ամրագրված իր պարտավորությունները.
4. Վճռում է տասնչորս ձայնով ընդդեմ երեքի, որ
 - (a) պատասխանող Պետությունը պետք է գանգատարկուին՝ երեք ամսվա ընթացքում վճարի հետևյալ գումարները՝ փոխարկված ռուսական ռուբլու՝ վճռի օրվան համապատասխան փոխարժեքով
 - (i) 3,000 EUR (երեք հազար եվրո), ավելացրած ցանկացած գումար, որը կարող է հարկվել, որպես ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում.
 - (ii) 3,150 EUR (երեք հազար հարյուր հիսուն եվրո), ավելացրած ցանկացած գումար, որը կարող է հարկվել, որպես ծախսերի ու ծախքերի փոխհատուցում:
 - (b) վերոնշյալ եռամսյա ժամկետը լրանալուն պես՝ նշված գումարի չվճարման համար տոկոսադրույքը պետք է հիմնվի Եվրոպական կենտրոնական բանկի՝ չվճարման ժամանակահատվածում նվազագույն փոխարկային տոկոսադրույքի վրա, հավելելով դրան երեք տոկոս:
5. Մերժում է միաձայն արդարացի բավարարման վերաբերյալ դիմողի պահանջի մնացած մասը:

Կատարված է անգլերենով և ֆրանսերենով և հրապարակվել է Մարդու իրավունքների շենքում հանրային լսումների ժամանակ, Ստրասբուրգ, 22-ը մարտի, 2012թ.:

Johan Callewaert
Փոխքարտուղար

Nicolas Bratza
Նախագահ

Համաձայն Կոնվենցիայի Հոդված 45 § 2-ի և Դատարանի կանոնակարգի Թիվ 74 § 2 կանոնի, սույն վճռին են կցվում՝

(a) Դատավոր Pinto de Albuquerque-ի մասնակի համընկնող և մասնակի չհամընկնող հատուկ կարծիքը .

(b) Դատավոր Kalaydjieva-ի մասնակի չհամընկնող հատուկ կարծիքը.

(c) Դատավոր Nußberger-ի և Դատավոր Fedorova-ի մասնակի չհամընկնող միասնական հատուկ կարծիքները

(d) Դատավոր Popović-ի մասնակի չհամընկնող հատուկ կարծիքը:

N.B.
J.C.

© Եվրոպայի Խորհուրդ/Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան, 2013

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի պաշտոնական լեզուներն են անգլերենը և ֆրանսերենը: Սույն թարգմանությունը պատվիրվել է Մարդու իրավունքների խնամառության հանձնաժողովի աջակցությամբ (www.coe.int/humanrightstrustfund): Այն պարտադիր ուժ չունի Դատարանի համար, և Դատարանը որևէ պատասխանատվություն չի կրում դրա որակի համար: Թարգմանությունը կարելի է բեռնել Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի դատական նախադեպերի HUDOC տվյալների բազայից (<http://hudoc.echr.coe.int>) և ցանկացած այլ տվյալների բազայից, որոնց Դատարանը տրամադրել է այն: Այն կարելի է կրկնօրինակել ոչ առևտրային նպատակներով՝ պայմանով, որ հղում կատարվի գործի ամբողջական վերնագրին՝ հեղինակային իրավունքի մասին վերոնշյալ ցուցման և Մարդու իրավունքների խնամառության հանձնաժողովի վկայակոչման հետ միասին: Եթե սույն թարգմանության որևէ մասը նախատեսվում է օգտագործել առևտրային նպատակներով, խնդրում ենք դիմել publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It does not bind the Court, nor does the Court take any responsibility for the quality thereof. It may be downloaded from the HUDOC case-law database of the European Court of Human Rights (<http://hudoc.echr.coe.int>) or from any other database with which the Court has shared it. It may be reproduced for non-commercial purposes on condition that the full title of the case is cited, together with the above copyright indication and reference to the Human Rights Trust Fund. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2013

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (<http://hudoc.echr.coe.int>), ou de toute autre base de données à laquelle HUDOC l'a communiquée. Elle peut être reproduite à des fins non commerciales, sous réserve que le titre de l'affaire soit cité en entier et s'accompagne de l'indication de copyright ci-dessus ainsi que de la référence au Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme. Toute personne souhaitant se servir de tout ou partie de la présente traduction à des fins commerciales est invitée à le signaler à l'adresse suivante : publishing@echr.coe.int