

KONSTANTIN MARKIN v. RUSSIA

(拒絕男性軍職人員申請育嬰假 是否違反性別平等)

歐洲人權法院大法庭於 2012/3/22 之裁判*

案號：30078/06

倪伯萱** 節譯

判決要旨

1. 公約第 14 條係公約及其各議定書所定其他實體規範之補充規範，須與所保障之「各項權利與自由之實際享有」相關--除公約及其議定書要求締約國必須承諾之各項權利與自由外，尚包括那些落在公約條款一般範圍內、並為締約國自願訂定的附加權利--第 14 條始能適用。

2. 公約第 14 條禁止歧視性之差別待遇，即該差別待遇欠缺客觀與合理的正當理由 (objective and reasonable justification)；換言之，係指其並未追求合法目的 (legitimate aim)，或其所使用之手段與所追求之目的間欠缺符合比例之合理關聯 (reasonable relationship of proportionality)。當涉及性別差別待遇時，尤應注意舉凡傳統文化、一般假設或普遍社會觀感等，均不足以構成性別差別待遇之正當理由。

3. 關於軍事武裝的特殊脈絡，儘管軍紀制度在本質上即意

* 裁判來源：官方英文版。

** 律師，美國哈佛大學法學碩士。

味著對於服役者之權利與自由（例如公約第 5 條、第 9 條、第 10 條、第 11 條等之權利），得施加比一般平民為多之限制，但公約並非止步於軍營之大門外。對軍事人員家庭及私生活之限制，須存在著「特別重大之理由」（particularly serious reasons），且在限制手段與保障國家安全之合法目的之間，必須具有合乎比例性之合理關聯，始不抵觸公約。該等限制唯有在軍事武裝之執行效果受到真正威脅（real threat）時，方被容許，且主張該等執行效果之威脅者，必須「以特定事例證實」（substantiated by specific examples）。

4. 衡量自 1980 年代以來，各締約國關於申請育嬰假權益的法律環境已經有所轉變。目前絕大多數歐洲國家，包括俄羅斯在內，均允許平民男性及女性申請育嬰假；更有相當數量的會員國係同時允許男性軍職人員及女性軍職人員申請育嬰假。這顯示出整個社會已朝男女應更平等地分擔養育子女責任的方向前進，以及男性作為照顧者的角色已獲得更多認可。故應認為以性別作為得否申請育嬰假之差別待遇基準，實乏客觀或合理的正當理由。政府亦未能證明將申請育嬰假之權益延伸至男性軍職人員，確實會對軍力及武裝執行之實效產生負面影響。故本案抵觸公約第 14 條連結第 8 條。

涉及公約權利

歐洲人權公約第 14 條連結第 8 條

事 實

I. 本案相關情形

原告為一男性，自 2004 年 3 月起在軍中服務。依其所簽署之兵役契約（military service contract），雖然女性軍職人員得申請為

期 3 年之育嬰假；但男性軍職人員僅在其妻子生產死亡或其 14 歲以下子女無母親照顧之情況下，始得申請至多 3 個月之育嬰假。若期滿後該男性決定親自照顧子女，則得申請提早退役。俄羅斯之兵役法（Military Service Act）另規定，僅女性軍職人員得申請育嬰假。

原告於案發時在編號第 41480 號軍事單位擔任無線電情報操作員（radio intelligence operator）一職，該單位中從事相同職務的人均為女性，她們也常代理原告的工作。2005 年 9 月 30 日，原告的第 3 個孩子出生，當天法院判決原告與妻子 Z 小姐准予離婚。根據雙方協議，三個孩子將與原告同住，Z 小姐應付贍養費；該協議並經公證。

原告於 2005 年 10 月 11 日向其單位首長申請為期 3 年的育嬰假，結果被拒絕，原告乃向軍事法院起訴。一審法院於 2006 年 3 月 14 日判決駁回原告請求准予 3 年育嬰假之訴；理由在於，根據雙方契約，只有女性軍職人員才能申請 3 年育嬰假，而男性卻只能申請 3 個月的育嬰假、或申請提早退役。法院並認定原告未能證明其為子女的唯一照顧者（sole carer），從而判其敗訴。

原告於上訴時主張拒絕男性申請 3 年育嬰假，有違憲法保障男女平等之旨意。上訴審法院認定男女平等之保障不構成推翻原審判決之理由，且援引內國法律「男性軍職人員不得申請育嬰假」之規定，駁回原告之上訴。

原告進而向憲法法院提出聲請，主張兵役法關於育嬰假之規定違反憲法平等條款。憲法法院則以軍職具有特殊性，且兵役契約係自願性質為由，認定系爭規定合憲。

其後原告向歐洲人權法院起訴，初由第一庭審理。該庭以 6 比 1 之表決結果，認定有違反公約第 14 條連結第 8 條之情事。

II. 相關內國法與實務（下略）

III. 重要的國際法資料（下略）

判決理由

I. 關於訴稱違反歐洲人權公約第 14 條連結第 8 條之主張

76. 原告主張：拒絕男性申請育嬰假構成性別歧視。其所依據之法條為公約第 14 條連結第 8 條。（下略）

A. 政府提出之初步異議（preliminary objections）（下略）

B. 遵守第 14 條連結第 8 條

1. 分庭之判決

98. 參照 *Petrovic v. Austria* 一案（1998 年 3 月 27 日，§§ 26-29, *Reports* 1998-II），分庭認定該原告得依公約第 14 條主張權利。分庭進而認定，該原告身為男性軍職人員，與得申請育嬰假之一般平民（不分男女）及女性軍職人員相比，確已受到不同對待。而該原告之所以無法申請育嬰假，是「軍人身份」及「性別」兩項因素共同造成的。分庭進而認定，在申請育嬰假期間，男性及女性與其子女間之關係，係處於類似的狀態下。

99. 分庭注意到，在 *Petrovic v. Austria* 一案（引註如上）中，是否得申請育嬰假的性別差異被認為不牴觸公約第 14 條，係因為當時全歐洲尚未就此議題具有共識，亦即多數締約國並未提供父親育嬰假或相關津貼。分庭進而注意到，自從 *Petrovic* 的判決作

成後，各締約國中關於申請育嬰假權益的法律環境已經有所轉變，如今絕大多數的歐洲國家規定，不論母親或父親都可以申請育嬰假。依分庭之見，這顯示出整個社會已朝男女應更平等地分擔養育子女之責的方向前進，而且男性作為照顧者的角色已獲得更多認可。因此推翻 *Petrovic* 案判決，並明確宣告對於男性及女性得否申請育嬰假之差別對待，無客觀或合理的正當理由（objective or reasonable justification）存在，時機已經來到。分庭進而譴責任何關於養育子女的性別刻板印象。

100. 另就本案中所涉兵役的特殊問題，分庭重申軍事紀律體制在本質上即具有對於武裝人員之特定權利與自由，施加一般平民所無之限制的可能性，從而國家擬限制軍事人員依公約第 5 條、第 9 條、第 10 條、第 11 條所享有之權利時，即擁有相當大之評斷餘地（margin of appreciation）。然而，當國家擬限制者為家庭及私生活領域時，其評斷餘地則相對減縮。誠然，雖然國家於武裝執行之實效遭受真實威脅（real threat）時，得限制軍事人員在公約第 8 條之權利，但必須以特定事例證實（to be “substantiated by specific examples”）該等威脅確實存在。

101. 關於政府主張在女性軍職人員得申請育嬰假之情況下，將該權益延伸至男性軍職人員，會對軍力及武裝執行之實效產生負面影響的說法，分庭並未被說服；蓋政府未提供男性軍職人員於任何時點可能申請或可能擬申請 3 年育嬰假的專家報告或統計數據。再者，依分庭之見，武裝的女性人數少於男性之主張，亦無法正當化政府在育嬰假權益一事上，對男性之不利對待。最後，關於有意親自照顧子女的男性軍職人員得自由選擇退役之主張，由於其服役之資格與經驗無法直接而實質的轉化至一般平民生活中，故該主張乃是大有問號的。分庭審慎的注意到，男性軍職人員其實是被迫在照顧新生兒及追求其軍旅生涯之間，不得不作出

困難的抉擇；而這點是女性軍職人員所無須面臨的。因此，分庭認定政府提出之各項主張，均無法作為其對男性軍職人員的家庭生活較諸女性軍職人員採取更嚴格限制，所需之客觀或合理的正當理由。

2. 原告之主張（略）

3. 政府之主張（略）

4. 第三方之主張（略）

5. 法院之判斷

(a) 一般原則

124. 如同本院一再指出的，公約第 14 條係歐洲人權公約及其各議定書所定其他實體規範之補充規範。由於其效果僅與公約所保障之「各項權利與自由之實際享有」相關，故無法獨立存在。若非系爭事實涉及其中之一或更多的實體規範，第 14 條即無適用空間，儘管第 14 條之適用並不以抵觸該等實體規範為前提要件——就此而言，第 14 條仍具有獨立自主之價值。從而，第 14 條所定禁止歧視原則之範圍，較諸公約及其議定書要求締約國必須承諾之各項權利與自由更廣。就那些落在公約條款一般範圍內、並為締約國自願訂定的附加權利，第 14 條亦得適用。此乃本院判例法中根深蒂固的原則（參見如 *E.B. v. France* [GC], no. 43546/02, §§ 47-48, 22 January 2008）。

125. 本院並已指出，並非所有差別待遇均構成第 14 條之違反；尚須處在相同或相對類似的其他人竟享有優惠待遇，且該差別待遇係歧視性的（discriminatory），始能認定違反第 14 條（參 *Ünal Tekeli v. Turkey*, no. 29865/96, § 49, ECHR 2004-X 節本）。所

謂差別待遇為歧視性的，係指其欠缺客觀與合理的正當理由（objective and reasonable justification）；換言之，係指其並未追求合法目的（legitimate aim），或其所使用之手段與所追求之目的間欠缺符合比例之合理關聯（reasonable relationship of proportionality）。

126. 締約國就其他條件類似之情形下，是否具有足以正當化差別待遇之不同情形，及該不同情形之程度是否足以正當化該差別待遇等項，享有相當之評斷餘地（參 *Gaygusuz v. Austria*, 16 September 1996, § 42, *Reports* 1996-IV）。評斷餘地之多寡，依環境條件、所涉議題及其背景事實而異（參 *Rasmussen v. Denmark*, 28 November 1984, § 40, *Series A* no. 87, and *Inze*, cited above, § 41）；但對於是否遵守公約義務的最終決定，仍由本院判斷。由於歐洲人權公約係保障人權之首要且最重要機制，本院必須儘可能注意締約國各項處境之變遷，且必須就諸如整體社會對於需要達成之標準所新形成之共識（emerging consensus），作出回應（參見 *Weller v. Hungary*, no. 44399/05, § 28, 31 March 2009; *Stec and Others*, cited above, §§ 63 and 64; *Ünal Tekeli*, cited above, § 54; and, *mutatis mutandis*, *Stafford v. the United Kingdom* [GC], no. 46295/99, § 68, ECHR 2002-IV）。

127. 本院進一步重申，促進性別平等是目前歐洲理事會各會員國的重要目標。故為此種差別待遇時，必須指出非常重要之理由（very weighty reasons）（參見 *Burghartz v. Switzerland*, 22 February 1994, § 27, *Series A* no. 280-B, and *Schuler-Zgraggen v. Switzerland*, 24 June 1993, § 67, *Series A* no. 263）；尤應注意舉凡傳統文化、一般假設或普遍社會觀感等，均不足以構成性別差別待遇之正當理由。例如，凡是源自於男性在家庭中核心地位及女性從屬地位之各種傳統，國家均不得採行（參見 *Ünal Tekeli*, cited above, § 63）。

128. 關於軍事武裝的特殊脈絡，本院注意到在歐洲人權公約之草擬及後續擬定時期，大部分締約國均設置防禦性武力；從而，軍紀制度在本質上即意味著對於服役者之權利與自由，施加較多限制之可能性，儘管該等限制不得加給一般平民。而這些締約國迄今仍然保留之軍紀機制，其存在本身並不當然違背締約國之公約義務（參見 *Engel and Others*, cited above, § 57）。依此，各國得形成自己的軍紀制度，並就此享有評斷餘地。雖然軍力功能的適當發揮必然伴隨著紀律控管，以防止服役人員漸漸腐蝕軍力基礎，然而政府不得濫用該等控管，妨礙個別武裝人員行使有關其私生活之權利；該等權利同等適用於締約國管轄權範圍內之服役人員及其他人民（參 *Smith and Grady*, cited above, § 89, and *Lustig-Prean and Beckett*, cited above, § 82）。

(b) 適用上開原則於本案

(i) 關於第 14 條連結第 8 條是否可適用

129. 本院首先必須決定本案事實是否屬於第 8 條，從而也是第 14 條之範圍。本院已多次認定公約第 14 條於「受不利益之議題構成所保障權利行使的態樣之一」，或系爭措施「與所保障權利之行使相關」時，方有適用。第 14 條之適用，於系爭事實該當於一項或多項公約條款之範圍內時，即為已足（參 *Thlimmenos v. Greece* [GC], no. 34369/97, § 40, ECHR 2000-IV; *E.B.*, cited above, §§ 47-48; and *Fretté v. France*, no. 36515/97, § 31, ECHR 2002-I, with further references）。

130. 誠然，公約第 8 條之內涵不包含申請育嬰假之權利，亦未課予國家提供育嬰假補助的積極義務。但在此同時，藉由允許父母其中一人留在家裡照顧孩子，育嬰假及相關津貼確能促進家庭生活，且必然會影響家庭組成之方式，從而育嬰假及育兒津貼

屬於公約第 8 條之範圍。據此，公約第 14 條連結第 8 條即可適用。因此，當國家明確決定要建立育嬰假之機制時，它必須符合公約第 14 條之方式。

(ii) 關於是否抵觸第 14 條連結第 8 條

131. 本院注意到原告為一名男性軍職人員，其並無申請 3 年育嬰假的法律上權利，但女性軍職人員卻可以申請 3 年育嬰假。因此本院必須先考量原告與女性軍職人員是否處於類似的情況。

132. 就育嬰假及育兒津貼之事物而言，本院已確立男性與女性係處於類似情況。不同於產假之目的係為婦女產後身體之復原及哺餵母乳之需求（假如她願意的話），育嬰假及育兒津貼涉及下一段時期，讓請假的父親或母親留在家裡，親自照顧嬰兒（參 *Petrovic*, cited above, § 36）。因此，本院無法接受政府所主張之現代科學實驗證實，新生兒在出生後之階段與母親仍有特殊的生理或心理連結之論點。儘管本院認知母親及父親與孩子間的關係或許存有差異，但本院仍然認為，就育嬰假時期照顧孩子的角色而言，男性及女性係屬「類似處境」。

133. 由上可知，就育嬰假之目的來說，原告身為一名男性軍職人員，與女性軍職人員係處於類似的情況。尚待確認的是，對男性軍職人員及女性軍職人員的系爭差別待遇，在第 14 條之下是否有客觀與合理的正當理由。

134. 本院並非無視於本案涉及軍事武裝的特殊情況；其之所以特殊，乃因其與國家安全緊密相關，從而屬於國家最重要利益的核心領域。對於國家安全相關、特別是與軍事武裝相關之事務，國家被賦予廣泛的評斷餘地。

135. 本院曾數度承認在特定情況下，軍事人員享有之公約第 5 條、第 9 條、第 10 條、第 11 條等權利，相較於一般平民可容許的情形，或將遭受程度更大的限制。因此，以公約第 14 條連結第 5 條而言，本院曾指出，由於軍事生活的條件及需求與平民生活有本質上之差異，使用剝奪自由之手段作為對軍事人員之懲戒性制裁，但未對一般平民實施相同手段，並不構成抵觸公約之歧視（參 *Engel and Others*, cited above, § 73）。再者，關於第 9 條，本院曾宣示，儘管對一般平民出於宗教動機的行為及態度不能施予某些限制，類似限制在軍隊中卻是可接受的。因為，在軍隊成員選擇軍旅生涯為其職業時，已經自願接受了軍紀制度，及其隱含的對權利與自由之限制（參 *Kalaç*, cited above, § 28, and also *Larissis and Others v. Greece*, 24 February 1998, §§ 50-51, *Reports* 1998-I, 關於在軍中改變信仰）。同樣的，在檢視第 10 條之案件時，本院曾認定必須考慮附隨於軍旅生活之特殊情況，以及軍事人員無可旁貸之特定「職務」與「責任」。蓋就任何與其職務執行有關之事務，軍事人員皆負有審慎義務（obligation of discretion）（參 *Hadjianastassiou v. Greece*, 16 December 1992, §§ 39 and 46, Series A no. 252, and *Pasko v. Russia*, no. 69519/01, § 86, 22 October 2009, 兩案均涉及男性軍職人員洩漏因職務交託之機密資料）。本院另認定，由於軍旅生活與平民生活之情況有別，更具體來說是由於軍事人員特殊之「職務」與「責任」，故對於軍人和平民在表現自由領域的差別待遇不抵觸第 14 條（參 *Engel and Others*, cited above, § 103）。最後必須注意第 11 條第 2 項明文容許對軍事人員集會及結社自由權利之行使，施予法律上之限制（參 *Demir and Baykara v. Turkey* [GC], no. 34503/97, § 119, 12 November 2008）。

136. 在此同時，本院也曾強調歐洲人權公約並非止步於軍營之大門外。軍事人員就像締約國管轄境內之所有其他人一樣，享有公約之保障。因此，國家有權機關不得任意誣稱軍事武裝的特

殊地位，以圖謀妨礙軍事人員之權利。任何對其公約所保障權利之限制，必須滿足民主社會中必要性之審查標準（the test of necessity in a democratic society），始屬正當（有關第 10 條，參 *Grigoriades v. Greece*, 25 November 1997, §§ 45-48, *Reports* 1997-VII, and *Vereinigung demokratischer Soldaten Österreichs and Gubi v. Austria*, 19 December 1994, §§ 36-40, Series A no. 302）。

137. 再者，有關對軍事人員家庭及私生活之限制，特別是當相關限制手段涉及「個人私生活中非常私密的部分」時，則須存在著「特別重大之理由（particularly serious reasons）」，系爭侵犯行為始得滿足公約第 8 條第 2 項之要件。尤其是在限制手段與保障國家安全之合法目的之間，必須具有合乎比例性之合理關聯（reasonable relationship of proportionality）。該等限制唯有在軍事武裝之執行效果受到真正威脅（real threat）之情況下，方被容許。主張該等執行效果之威脅者，必須「以特定案例證實（substantiated by specific examples）」（參 *Smith and Grady*, cited above, § 89, and *Lustig-Prean and Beckett*, cited above, § 82）。

138. 現在回到本案情形，本院注意到政府提出數項理由，企圖正當化其就男性軍職人員及女性軍職人員申請育嬰假權益之差別對待。本院將逐項檢視之。

139. 首先，關於女性在養育孩童方面有特殊社會地位之主張，本院注意到 *Petrovic v. Austria* 案（引註同上）中已經表明：整個社會已逐漸朝男女應更平等地分擔養育子女之責的方向前進。該案涉及奧地利於 1980 年代有關育嬰假津貼之性別差別待遇，本院認定尚難謂該規定抵觸第 14 條連結第 8 條。當時本院特別考量到系爭時點時各締約國育兒福利法制之重大差異；本院也注意到奧地利已於 1990 年修法，使父親亦有資格領取育嬰假津

貼。故當時不能僅因奧地利政府為反映該領域之社會演變而採取漸進式立法，但整個歐洲於系爭時點卻做出急進的立法變革，即認為其違反公約（參 *Petrovic*, cited above, §§ 39-43）。在較晚近的 *Weller v. Hungary* 案中，本院認定規定母親、養父母及監護人均可享有之育兒津貼，卻僅排除生父該項權益，構成以親權地位（parental status）為差別待遇之歧視（參 *Weller*, cited above, §§ 30-35）。

140. 相關國際法和比較法之資料可以證明，一如 *Petrovic* 案所示，從 1980 年代開啟之社會演變確已顯著進展，顯示目前絕大多數歐洲國家，包括俄羅斯在內，均允許平民男性及女性申請育嬰假；僅有極少數國家將申請育嬰假之權益限於女性獨享。就本案而言，更重要的事實是，有相當數量的會員國係同時允許男性軍職人員及女性軍職人員申請育嬰假。由上述事實可推知，現代歐洲社會已朝男女應更平等地分擔養育子女之責的方向前進，且男性作為照顧者的角色已獲得更多認可。本院實無法忽視這些廣為流傳且發展趨勢一致之觀點，及在此議題上各締約國內國法之相應修正。

141. 再者，本院認為，政府主張本案涉及積極差別待遇（positive discrimination），實為誤解。對於男性軍職人員及女性軍職人員申請育嬰假權益之不同對待，顯非為矯正女性在社會上之弱勢地位或男女間之「事實上不平等」（factual inequalities）而設（對照 *Stec and Others*, cited above, §§ 61 and 66）。本院認同原告與第三方之見，即此種差別待遇之結果將延續性別刻板印象，對女性之職業生涯及男性之家庭生活均屬不利。

142. 同樣的，此種差別待遇亦不因涉及特定國家內盛行的傳統文化而為正當。本院早已認定，國家不得複製傳統性別角色與

性別刻板印象。更甚者，由於俄羅斯法規定一般平民不分男女均得申請育嬰假，讓每個家庭自己決定由父親或母親申請育嬰假來照顧新生兒，則所謂俄羅斯社會尚未能接受軍中服役之男性與女性亦得享有此種平等之主張，實無法說服本院。

143. 基此，本院認為拒絕男性（包括男性軍職人員）申請育嬰假權益之，無法基於社會中傳統的性別角色分配而被正當化；本院與分庭一致認為，如視女性為小孩主要照顧者及視男性為主要經濟來源之性別刻板印象，就像基於種族、來源、膚色或性傾向之相類似刻板印象一般，其本身尚不足以被視為差別待遇之正當理由。

144. 本院亦未被政府的第二項主張--即賦予男性軍職人員亦得享有申請育嬰假之權益，將對軍事武裝之戰鬥力及執行效果產生負面影響；但僅准予女性軍職人員申請育嬰假並不會發生同樣的風險，蓋從事軍事工作之女性人數遠較男性少云云--所說服。沒有證據顯示俄羅斯政府曾製作任何專家報告或統計數據，以評估於任何時點可能申請或可能擬申請3年育嬰假的男性軍職人員人數，及其將如何影響軍力之執行效果。依本院之見，僅憑政府聲稱所有男性軍職人員均落在「養育幼兒」之年紀一事，尚不足以正當化對男性軍職人員及女性軍職人員之系爭差別待遇。政府依本院要求所提之統計數據，亦不具說服力（見上述第113及114段，翻譯文省略未譯）；其未能指出軍職人員（包括簽約及徵召之軍事人員）之總人數，或男性軍職人員中有三歲以下幼兒之人數，從而其無法證實於任何時點有資格申請育嬰假之男性軍職人員之人數比例，甚至連概估都不行。另也欠缺任何有關男性軍職人員申請育嬰假之意願調查，及任何在平民人口中申請育嬰假比例之統計數據，故無法預估有多少男性軍職人員可能運用此項申請育嬰假之權益。政府一方面主張這樣的男性人數可能很多，一

方面又說本案純屬個案，並非公約之通案問題云云，顯有矛盾。在此情形下，由於未能「以特定案例證實」，故本院無法認同政府有關妨礙軍事執行效果之主張。

145. 再者，本院注意到俄羅斯軍隊中有關申請育嬰假法律規定之僵化。雖然政府主張，俄羅斯法律在禁止男性軍職人員申請育嬰假之原則外，另有例外規定；也就是兵役規則第32條第7項提供3個月的特休乙節，本院仍舊無法被說服。因為其顯與3年的育嬰假有別。從憲法法院的判決來看，該特休之目的係為提供男性軍職人員一個合理的機會以安排其孩子的托育，並依其結果決定是否繼續服役，故該特休並非一般育嬰假之替代品。（下略）

146. （略）

147. 話雖如此，本院同意基於軍隊保障國家安全之重要性，故在不構成歧視之前提下，對於申請育嬰假權益之特定限制可能是正當的。依本院之見，確實有可達成國家安全之合法目的，卻不必排除所有男性軍職人員、僅限女性軍職人員申請育嬰假的替代手段存在。誠然，為數眾多的會員國同時賦予男性軍職人員與女性軍職人員得申請育嬰假。本院特別注意到特定國家如荷蘭、德國與英國等國中，有關育嬰假之法律規定，其例顯示確有方法一方面足以達成軍隊執行成效之合法目的，一方面卻仍能提供軍事人員申請育嬰假之平等對待。

148. （略）

149. 本院注意到，原告是一名無線電情報操作員，其工作得由男性軍職人員或女性軍職人員替換。重要的是在原告的軍事單位中，同樣的職位多由女性軍職人員擔任，而他自己的職務也經

常由女性軍職人員代理。這些女性軍職人員均可無條件享有申請3年育嬰假之權益；相反的，原告卻無此權益，只因為他是男性。因此原告的確遭受性別歧視。

150. 最後，關於政府主張原告既簽署兵役契約，便已拋棄其不受歧視之權利的說法，本院認為，鑑於禁止性別歧視之根本重要性，不受性別歧視之權利不得拋棄，否則將違反公共利益（參 *D.H. and Others v. the Czech Republic* [GC], no. 57325/00, § 204, ECHR 2007-IV, 係有關種族歧視之類似處理路徑）。

151. 綜上所述，本院認定賦予女性軍職人員享有申請育嬰假之權益，卻排除男性軍職人員同等權益，無法認為係具有合理或客觀之正當理由。本院認定原告為系爭差別待遇構成性別歧視，原告是歧視之被害人。

152. 因此，本案違反公約第14條連結第8條。

（下略）

據上論結，法院判決：

1. 駁回政府所提之初步異議（16票通過、1票反對）；
2. 認定本案牴觸歐洲人權公約第14條連結第8條（16票通過、1票反對）；
3. （下略）。

JUDGE PINTO DE ALBUQUERQUE 主筆之部分協同、部分不同意見書（略）

JUDGE KALAYDJIEVA 之部分不同意見書（略）

JUDGE NUBBERGER 主筆、JUDGE FEDOROVA 參加之部分不同意見書（略）

JUDGE POPOVIĆ 之不同意見書

很遺憾在本案中，我無法採信多數同僚的意見。我並非不同意多數意見提出之論據，而是不同意其對諸多事實之評價。它涉及兩個不同的面向，其一涉及公約第 8 條連結第 14 條，另一涉及公約第 34 條。

（略）

鑑於上述理由，我認為政府有關原告是否具備公約第 8 條被害人資格之異議為有理由。依我之見，該異議理應成立。從而我認為，依公約第 37 條第 1 項 b 款，本案到此為止已經解決。依我之見，本院無庸繼續探究本案有無牴觸公約第 8 條連結第 14 條之情事。

（下略）

【附錄：判決簡表】

審判庭	大法庭
裁判形式	判決
語言	阿爾巴尼亞語、英語、亞美尼亞語、亞塞拜然語、波士尼亞語、保加利亞語、西班牙語、法語、喬治亞語、希臘語、馬其頓語、羅馬尼亞語、俄羅斯語、塞爾維亞語、土耳其語、烏克蘭語
案名	<i>Case of Konstantin Markin v. Russia</i>
案號	30078/06
重要等級	Case Reports
被告國家	俄羅斯

裁判日期	2012/3/22
裁判結果	違反公約第十四條連結第八條-禁止歧視 (第十四條-歧視) (第八條第一項-尊重家庭生活 第八條-隱私及家庭生活受尊重之權利)
相關公約條文	第八條；第八條第一項；第十四條；第十四條連結第八條；第三十四條；第三十五條；第三十七條；第三十七條第一項第二款；第四十一條
意見書	有
系爭內國法	兵役規則第三十二條第七項 兵役法第十條第九項
本院判決先例	Akdeniz and Others v. Turkey, no. 23954/94, §§ 118-121, 31 May 2001 Akdivar and Others v. Turkey, 16 September 1996, § 105, Reports 1996-IV Aksoy v. Turkey, 18 December 1996, § 105, Reports 1996-VI Amuur v. France, 25 June 1996, § 36, Reports of Judgments and Decisions 1996-III Assenov and Others v. Bulgaria, 28 October 1998, §§ 169-171, Reports 1998-VIII Aydin v. Turkey, 25 September 1997, § 60, Reports 1997-VI Burghartz v. Switzerland, 22 February 1994, § 27, Series A no. 280-B Capital Bank AD v. Bulgaria, no. 49429/99, §§ 78 to 79, ECHR 2005-XII (extracts) D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], no. 57325/00, § 204, ECHR 2007-IV

<p>Dalban v. Romania [GC], no. 28114/95, § 44, ECHR 1999-VI</p> <p>Demir and Baykara v. Turkey [GC], no. 34503/97, § 119, 12 November 2008</p> <p>E.B. v. France [GC], no. 43546/02, §§ 47-48, 22 January 2008</p> <p>Engel and Others v. the Netherlands, 8 June 1976, Series A no. 22</p> <p>Ergi v. Turkey, 28 July 1998, § 105, Reports 1998-IV</p> <p>Fedotova v. Russia, no. 73225/01, § 51, 13 April 2006</p> <p>Fretté v. France, no. 36515/97, § 31, ECHR 2002-I</p> <p>Gaygusuz v. Austria, 16 September 1996, § 42, Reports 1996-IV</p> <p>Grigoriades v. Greece, 25 November 1997, §§ 45-48, Reports 1997-VII</p> <p>Guzzardi v. Italy, 6 November 1980, § 86, Series A no. 39</p> <p>Hadjianastassiou v. Greece, 16 December 1992, §§ 39 and 46, Series A no. 252</p> <p>Horvat v. Croatia, no. 51585/99, § 44, ECHR 2001-VIII</p> <p>Inze v. Austria, 28 October 1987, § 41, Series A no. 126</p> <p>Ireland v. the United Kingdom, 18 January 1978, § 154, Series A no. 25</p> <p>K. and T. v. Finland [GC], no. 25702/94, § 145, ECHR 2001-VII</p>
--

<p>Kaftailova v. Latvia (striking out) [GC], no. 59643/00, § 48, 7 December 2007</p> <p>Kalaç v. Turkey, 1 July 1997, § 28, Reports 1997-IV</p> <p>Karner v. Austria, no. 40016/98, § 26, ECHR 2003-IX</p> <p>Kozhokar v. Russia, no. 33099/08, § 93, 16 December 2010</p> <p>Kurt v. Turkey, 25 May 1998, §§ 159-160, Reports 1998-III</p> <p>Larissis and Others v. Greece, 24 February 1998, §§ 50-51, Reports 1998-I</p> <p>Lustig-Prean and Beckett v. the United Kingdom, nos. 31417/96 and 32377/96, § 82, 27 September 1999</p> <p>Manoussos v. the Czech Republic and Germany (dec.), no. 46468/99, 9 July 2002</p> <p>Matyar v. Turkey, no. 23423/94, §§ 158-159, 21 February 2002</p> <p>Mooren v. Germany [GC], no. 11364/03, §§ 57-59, ECHR 2009-...</p> <p>N.C. v. Italy [GC], no. 24952/94, § 44, ECHR 2002-X</p> <p>Pasko v. Russia, no. 69519/01, § 86, 22 October 2009</p> <p>Petrovic v. Austria, 27 March 1998, Reports 1998-II</p> <p>Rantsev v. Cyprus and Russia, no. 25965/04, § 197, 7 January 2010</p> <p>Rasmussen v. Denmark, 28 November 1984, § 40, Series A no. 87</p>

	<p>Ryabov v. Russia, no. 3896/04, §§ 59-65, 31 January 2008</p> <p>Sakhnovskiy v. Russia [GC], no. 21272/03, § 67, 2 November 2010</p> <p>Schuler-Zgraggen v. Switzerland, 24 June 1993, § 67, Series A no. 263</p> <p>Sisojeva and Others v. Latvia [GC], no. 60654/00, §§ 117 et seq., ECHR 2007-I</p> <p>Smith and Grady v. the United Kingdom, nos. 33985/96 and 33986/96, §§ 89-112, ECHR 1999-VI</p> <p>Stafford v. the United Kingdom [GC], no. 46295/99, § 68, ECHR 2002-IV</p> <p>Stec and Others v. the United Kingdom [GC], no. 65731/01, ECHR 2006-VI</p> <p>Tanrikulu v. Turkey [GC], no. 23763/94, §§ 131-133, ECHR 1999-IV</p> <p>Thlimmenos v. Greece [GC], no. 34369/97, § 40, ECHR 2000-IV</p> <p>Ünal Tekeli v. Turkey, no. 29865/96, ECHR 2004-X (extracts)</p> <p>Vereinigung demokratischer Soldaten Österreichs and Gubi v. Austria, 19 December 1994, §§ 36-40, Series A no. 302</p> <p>Weller v. Hungary, no. 44399/05, § 28, 31 March 2009</p> <p>Yevgeniy Alekseyenko v. Russia, no. 41833/04, §§ 168-174, 27 January 2011</p>
國際法	國際勞工組織(ILO)公約第 C111 號「就業與職業歧視」第一條

關鍵字	隱私及家庭生活受尊重之權利、尊重家庭生活、禁止歧視、性別、客觀與合理的正當理由、判斷餘地
------------	--