

تحلیل مفهوم تبعیض ناروا با تأکید بر رویه‌ی قضائی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

محمد رضا ویژه *

مرتضی نجابت‌خواه **

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۵/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۳/۲۰

چکیده

منع تبعیض ناروا در اسناد بین‌المللی، رویه‌ی قضایی بین‌المللی و منطقه‌ای، و سرانجام در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران شناسایی و تضمین شده است. برای بررسی و تحلیل آن، ابتدا باید دانست مفهوم تبعیض ناروا و نیز برابری چیست و معیارهای شناسایی آن چیست؟ در عین حال، پرسش مهم دیگر آن است که این مفهوم در رویه‌ی قضایی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، به عنوان یکی از عرصه‌های عملی اعمال آن، چگونه تضمین می‌شود و معیارهای آن برای احراز تبعیض ناروا چیست؟ تحلیل رویه‌ی قضایی آشکار می‌سازد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تشخیص تبعیض ناروا از رویه‌ی منسجمی برخوردار نیست و گاه شاهد آرای متعارض در این خصوص هستیم. در عین حال، معیارهای تشخیص این تبعیض نیز نامشخص و متشتت هستند و این هیأت، در آرای مختلف از معیارهای گوناگون و گاه کاملاً متفاوت استفاده نموده است. افزون بر موارد فوق، دیوان میان احراز تبعیض ناروا و اعمال آن تفکیک قائل نشده و این امر موجب شده است تفسیر دیوان از تبعیض ناروا کاملاً حکمی باشد و به موضوعات وارد نشود. در نهایت، دیوان در بیشتر موارد، تبعیض ناروا را در چارچوب مضیق قانون‌مداری احراز نموده است که این رویه مانعی برای تفسیر پویای این مفهوم و به‌کارگیری معیارهای نوین در این زمینه شده است.

* استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول).

mrezavijeh@yahoo.com

** استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه مازندران

کلیدواژگان: تبعیض، تبعیض ناروا، تبعیض روا، برابری، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، رویه‌ی قضایی.

مقدمه

برابری از زیباترین واژه‌های تاریخ بشری و بی‌گمان در کنار عدالت یکی از آرمان‌های دیرین انسان بوده است. آرمانی که ادیان آسمانی و به ویژه دین اسلام همواره بر آن تأکید نموده‌اند. در نظام جمهوری اسلامی، اصل برابری ارزشی انسان‌ها و بر اساس آن، مردم‌سالاری دینی مورد شناسایی قرار گرفته و هر آنچه آن‌ها را تهدید نماید، نفی شده است.

بند ۹ اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^۱ در این مقوله اهمیت بسیار دارد. نکته‌ی مهم در این بند تأکید بر تبعیضات نارواست. پس تبعیض روا و مثبت و لزوم اعمال آن، در مواردی که شرح داده خواهد شد، ضروری است. از طرف دیگر، بند ۱۴ همین اصل، به تأمین حقوق همه‌جانبه‌ی افراد از زن و مرد و تساوی عموم در برابر قانون اشاره دارد. پس دو جنبه‌ی دیگر اصل برابری یعنی برابری در مقابل قانون و اصل تبعی آن، برابری در مقابل عدالت نیز در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصریح شده‌اند^۲. اصل بنیادین برابری در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصل بیستم است^۳. این اصل بر برابری همه‌ی شهروندان در مقابل قانون تأکید کرده و این حمایت را به تمامی حقوق متصور برای آن‌ها تعمیم داده است. بدین ترتیب به نظر می‌رسد با تأکید فراوانی که قانون اساسی بر اصل برابری در شقوق گوناگون دارد، بتوان چنین نتیجه گرفت که برابری و منع تبعیض ناروا یکی از مبانی مهم این قانون و غایت حمایت از حقوق شهروندان به‌شمار می‌رود. در نتیجه، ضروری است این دو مفهوم به طور کامل واکاوی شود و در عین حال، اعمال آن‌ها در عرصه‌ی عمل مورد بررسی قرار گیرد.

^۱ «دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه‌ی امکانات خود را برای امور زیر به کار برد: ... ۹) رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی. ...».

^۲ ویژه، محمدرضا، «اصل برابری در حقوق عمومی نوین»، حقوق اساسی، شماره ۲، ۱۳۸۳، ص ۲۲۳.

^۳ «همه‌ی افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه‌ی حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند».

بنابراین، در این مقاله به دنبال آن هستیم تا بدانیم مفهوم تبعیض ناروا و نیز برابری چیست و به ویژه، در رویه‌ی قضایی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، به عنوان یکی از عرصه‌های عملی اعمال آن، چگونه تضمین می‌شود؟ به دنبال این پرسش اصلی، پرسش‌های دیگری نیز مطرح می‌شود: این مفهوم در اسناد بین‌المللی و منطقه‌ای و نیز رویه‌ی بین‌المللی و منطقه‌ای چگونه شناسایی و تضمین شده است؟ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با چه معیارهایی تبعیض روا را از ناروا تمیز می‌دهد؟ و سرانجام، معیارهای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری برای احراز تبعیض ناروا چیست؟

در پاسخ باید گفت، به نظر می‌رسد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در شناسایی تبعیض ناروا رویه‌ی ثابت و مشخصی ندارد و در برخی موارد به شناسایی تبعیض ناروا پرداخته است. در عین حال، به‌رغم تلاش هیأت عمومی برای تشخیص تبعیض ناروا در مقررات اجرایی، معیارهای مشخص و منسجمی در این خصوص در رویه‌ی قضایی ارائه نشده است.

برای این منظور، ابتدا، مبانی و منابع تبعیض ناروا را برای تبیین کامل این مفهوم تحلیل خواهیم نمود (۱) سپس، به بررسی تضمین منع تبعیض ناروا در رویه‌ی قضایی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری خواهیم پرداخت (۲).

۱- مبانی و منابع منع تبعیض ناروا

آنچه در حقوق خودنمایی می‌کند، اشاره به حمایت برابر و برخوردارگی یکسان از حقوق و آزادی‌ها توسط اشخاص از یک سو و منع تبعیض و قائل شدن امتیازات ناروا برای اشخاص از سویی دیگر می‌باشد؛ آنچه آن را می‌توان در واقع، دو روی یک سکه دانست؛^۱ چرا که عموماً پذیرفته شده که برابری و عدم تبعیض جلوه‌های اثباتی و سلبی یک اصل مشابه‌اند^۲ و به تعبیری، برابری از یک سو به معنای عدم تبعیض، یعنی رفتار برابر در موقعیت‌های برابر و رفتار نابرابر صرفاً در صورت وجود موقعیت‌های نابرابر است و از سویی دیگر، حمایت از اصل عدم تبعیض

^۱ Arnardóttir, Oddný M., Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights, the Netherlands, Martinus Nijhoff Publishers, 2003, p. 6.

^۲ Bayefsky, Anne F., "The Principle of Equality or Non-discrimination in International Law", Human Rights Quarterly, Vol. 11, No. 1-2, 1990, p. 5.

بین گروه‌ها، برابری را در پی دارد.^۱ بر همین اساس، ماده ۷ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز اشعار می‌دارد: «همگان در برابر قانون یکسانند و بدون هیچ‌گونه تبعیضی، از حق حمایت قانونی برابر برخوردارند». آن‌چه عبارات نسبتاً مشابه آن را در جمله‌ی آغازین ماده ۲۶ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی هم می‌توان مشاهده نمود. با این توصیف، جا دارد پیش از پرداختن به مفهوم تبعیض که موضوع اصلی این مقاله است، مفهوم برابری مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

الف) مفهوم برابری

ماده یک اعلامیه حقوق ۱۷۸۹ فرانسه بیان می‌دارد: «انسان‌ها برابر آفریده شده‌اند و در برابر قانون، آزاد و برابر باقی می‌مانند». اما پرسش این‌جاست که منظور از برابری چیست؟ هرچند به نظر می‌رسد برابری واژه‌ای است که در طی قرون و اعصار تعریفی بسیار روشن و بدیهی باید به خود گرفته باشد، اما چنان‌که یکی از نمایندگان حاضر در خلال مباحثات تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر بیان داشته، اصل برابری حقوق، اصلی بسیار مبهم و پیچیده است؛^۲ به گونه‌ای که می‌توان گفت هیچ تئوری یا تعبیر واحدی در رابطه با برابری در فلسفه، سیاست و حقوق نمی‌توان یافت.^۳

در تعریف برابری، سه مفهوم متفاوت از آن را قائل شده‌اند: نخست، «برابری شکلی» که به معنای رفتار یکسان با اشخاص و گروه‌های دارای وضعیت مشابه صرف‌نظر از هر مبنایی برای امتیاز بخشیدن به شخص یا گروهی خاص است. این تعبیر از برابری با این اشکال مواجه است که در عمل، نابرابری‌هایی را که از تبعیضات قبلی یا فعلی شکل گرفته‌اند هم‌چنان حفظ می‌نماید. برای مثال، وقتی که تبعیض نژادی نسبت به سیاه‌پوستان در امر آموزش اعمال می‌شود، شرط داشتن سواد برای برخوردارگی از حق رأی، حتی اگر نسبت به همگان اعمال شود، در عمل بخش وسیعی از سیاه‌پوستان را از این حق محروم می‌کند. لذا «برابری در نتیجه» به عنوان مفهوم دیگری از برابری، تأکید بر این دارد که باید نتیجه و دستاوردها یکسان باشد. به

¹ Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Explanatory report, ETS No. 177, para. 15.

² Mckean, Warwick, Equality and Non- Discrimination under International Law, Oxford, Clarendon Press, 1983, p. 63.

³ Makkonen, Timo, Main Causes, Forms and Consequences of Discrimination, Chapter 1, p. 2, available at: <http://www.action.web.ca> (last visited on 07/06/2014).

عبارتی دیگر، برابری در نتیجه اساساً نیل به توزیع عادلانه‌تری از منافع را هدف قرار می‌دهد، در حالی که برابری شکلی مبتنی بر مفهوم انصاف آیینی ناشی از رفتار ثابت و همسان است. سومین مفهوم از برابری، «برابری فرصت‌ها» است که رویکردی بینابینی دارد. این مفهوم از برابری با این مبنا که برابری نمی‌تواند زمانی حاصل شود که افراد از نقطه‌ی آغازهای متفاوتی مسابقه را شروع نمایند، در صدد است تا به جای نتیجه‌ی نهایی، نقطه‌ی آغاز را یکسان و یکنواخت سازد؛ نقطه‌ی آغازی که از آن پس، با افراد بر مبنای برابری شکلی رفتار خواهد شد. رویکرد اخیر نه تنها بر یکسان کردن و همتراز نمودن فضای بازی، بلکه بر حذف تعصبات و فرآیندهایی که به نتایج تبعیض‌آمیز منتهی می‌شود، تأکید دارد.^۱ حال با این اشاره‌ی کوتاه به مفهوم برابری، به سراغ مفهوم تبعیض و اشکال مختلف آن می‌رویم.

ب) مفهوم تبعیض

از منظر «کمسیون فرعی پیشگیری از تبعیض و حمایت از حقوق بشر»^۲ که توسط سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۷ به منظور بررسی مسائل مرتبط با تبعیض شکل گرفت، «پیشگیری از تبعیض»، جلوگیری از هرگونه اقدامی است که می‌تواند اشخاص یا گروه‌های مردم را از برابری در رفتار مورد توقع محروم سازد؛ البته با این توضیح که رفتار متفاوت با گروه‌ها و اشخاص در صورتی که با ملاحظه‌ی منافع و رضایت‌مندی و رفاه کل جامعه صورت پذیرد، امری روا و موجه خواهد بود. چنین تعریفی این ابهام را در پی داشته که چه تفاوت‌هایی در رفتار می‌توانند با توسل به مصلحت جامعه، برابری روا و مجاز قلمداد شوند و چه تفاوت‌هایی در رفتار، نامطلوب، غیرمعقول و نفرت‌انگیز قلمداد می‌شوند؟ در این باره باید توجه داشت که گنجانیدن عبارت «موجه» در کنار واژه «برابری» در اعلامیه حقوق بشر، پیشنهاد برخی نمایندگان حاضر در کمسیون حقوق بشر بوده که قائل به این بودند که تعریف ارائه شده از «پیشگیری از تبعیض»، تعریفی بی‌پایه و غیرعلمی است؛ چراکه پذیرش برابری در رفتار بدون وجود شایستگی‌های لازم غیرقابل قبول است و برابری مطلق در رفتار امری است که به روشنی غیرقابل حصول خواهد

^۱ Fredman, Sandra, *Discrimination Law*, New York, Oxford University Press, Second edition, 2011, pp. 8-18.

^۲ The Sub-commission on the Prevention of Discrimination and Protection of Human Rights

بود. البته نظر مخالفی با این ایده نیز وجود داشت که معتقد بود عبارت «برابری» که در اعلامیه در تعبیر حقوقی آن به کار رفته، به معنای برابری «مطلق» نیست و بلکه برابری منصفانه یا موجه را افاده می‌نماید و بنابر این هیچ ضرورتی به مقید نمودن موصوف وجود ندارد.^۱

در دو میثاق حقوق مدنی و سیاسی و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، عبارت «تبعیض» تعریف نشده و عناصر شکل‌دهنده‌ی آن نیز مشخص نشده‌اند؛ اما در ماده یک کنوانسیون رفع تبعیض نژادی^۲، این شکل از تبعیض، به معنای هر نوع تفاوت و تمایز قائل شدن، استثنا، محدودیت یا ترجیح دادن مبتنی بر نژاد، رنگ، نسب یا خاستگاه ملی و یا قومی تعریف شده که هدف یا اثر آن، از بین بردن یا آسیب رساندن به شناسایی، برخورداری و یا اعمال حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و یا هر قلمرو دیگر از حیات عمومی در یک وضعیت و شرایط برابر است. همچنین در ماده یک کنوانسیون محو تبعیض علیه زنان، این شکل دیگر از تبعیض، هرگونه تفاوت قائل شدن، استثنا یا محدودیت مبتنی بر جنسیت تعریف شده که هدف یا اثر آن، آسیب رساندن یا از بین بردن شناسایی، برخورداری و یا اعمال حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین توسط زنان در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و مدنی و یا هر قلمرو دیگر، صرف‌نظر از وضعیت تأهل آن‌ها با توجه به برابری مردان و زنان است.

این کنوانسیون‌ها اگرچه به تعریف نوع و جنبه‌ی خاصی از تبعیض می‌پردازند، اما با توجه به مشترکات این تعاریف می‌توان «تبعیض» را این‌گونه تعریف نمود که عبارت است از هر نوع تفاوت دادن، استثنا، محدودیت یا ترجیح که بر اساس جهات و زمینه‌هایی همچون نژاد، رنگ، جنسیت، زبان، مذهب، اعتقادات سیاسی یا هرگونه عقیده‌ی دیگر، خاستگاه ملی یا اجتماعی، مالکیت، زادگاه یا دیگر زمینه‌ها صورت می‌پذیرد و هدف یا اثر آن، از بین بردن یا آسیب رساندن به شناسایی، برخورداری یا اعمال تمامی حقوق و آزادی‌ها توسط تمامی اشخاصی است که در

^۱ See: UN doc.E/CN. 4/S.R.32-41, cited in: Mckean, op. cit., pp. 82- 83.

^۲ کنوانسیون بین‌المللی رفع هر نوع تبعیض نژادی در ۲۱ دسامبر ۱۹۶۵ تنظیم شد و در ۸ مارس ۱۹۶۷ به امضای نماینده دائمی ایران در سازمان ملل متحد رسید. بعدها در ۱۳۴۷/۴/۳۰ مجلس شورای ملی، قانون مربوط به قرارداد بین‌المللی رفع هر نوع تبعیض نژادی را به تصویب رساند.

یک موقعیت برابر قرار دارند^۱. بدین ترتیب عناصر شکل دهنده‌ی تبعیض را با توجه به تعاریف ارائه شده در کنوانسیون‌های بین‌المللی می‌توان این موارد دانست: حاکی از رفتاری متفاوت و متمایز است؛ اثر خاصی را دربردارد؛ و مبتنی بر یک مبنا و جهت خاصی شکل می‌گیرد که ممنوع است.

یک. تبعیض حاکی از رفتاری متفاوت است

عبارات متداول «تفاوت قائل شدن»، «استثنا»، «محدودیت» و «ترجیح» همگی توصیف‌کننده‌ی رفتاری متفاوت و متمایز هستند. هر یک از این عبارات می‌توانند اقدامی با هدف تبعیض را شکل دهند. «ترجیح» حاکی از اقدامی است که ضرورتاً علیه گروه مدعی تبعیض انجام نشده است، بلکه اثر آن، توسعه‌ی غیرمعمول یک گروه به هزینه‌ی دیگران است.

رفتار متفاوت و متمایز پیش شرط شکل‌گیری تبعیض به‌شمار می‌آید، اما به خودی‌خود برای احراز وقوع آن کافی نیست. برای نمونه، در برخی موارد، ترجیح می‌تواند به طور قانونی و مشروع نسبت به اعضای گروه‌های نژادی خاصی با یک هدف صحیح صورت پذیرد. در قضیه‌ی زنان موریتانیایی^۲، کمیته‌ی حقوق بشر در رسیدگی به ادعای نقض مواد (۱) و ۲ و ۳ میثاق حقوق مدنی و سیاسی خاطر نشان ساخت تفاوت قائل شدن مبتنی بر جنسیت به خودی‌خود قاطع و نهایی نخواهد بود؛ بلکه عامل تعیین‌کننده این است که هیچ «توجیه کافی» برای چنین تفاوتی وجود نداشته باشد^۳. بدیهی است همه‌ی موارد تفاوت در رفتار، اشکال تبعیض موضوع کنوانسیون‌ها را شکل نمی‌دهند؛ لذا کمیته‌ی حقوق بشر در اظهار نظر کلی شماره ۱۸ خود اظهار داشته است تفاوت در رفتار موجه و روا خواهد بود اگر: (۱) هدف از آن، نیل به یک هدف قانونی باشد؛ و (۲) ملاک چنین تفاوت قائل شدن عقلایی و نوعی باشد. در دعوی *Linguistic Belgian* دادگاه اروپایی حقوق بشر حکم داد که اصل عدم تبعیض تنها در صورتی نقض خواهد شد که تفاوت در رفتار، هیچ «توجیه عقلایی و نوعی» نداشته باشد. قطعاً وجود چنین توجیهی با توجه به هدف و آثار اقدامات مورد اعتراض قابل ارزیابی است. این بدان معناست که باید هدفی مشروع و قانونی وجود داشته باشد و همچنین رابطه‌ی عقلایی نسبت بین این هدف قانونی و اقدام تبعیض‌آمیز

^۱. See: The Human Rights Committee General Comment No. 18. (1989), para. 6-7.

^۲. Mauritian Women's Case

^۳. HRC Resen. 9/35, UN Doc.A/36/40, at 134.

مورد نظر وجود داشته باشد. هدف از تفاوت در رفتار باید مشروع و قانونی باشد و ابزار انتخاب شده هم باید مناسب و متناسب با آن هدف باشند.^۱

دو. تبعیض اثر یا هدف خاصی را دربردارد

در چهار معاهده‌ی حقوق بشری، یعنی کنوانسیون رفع تبعیض نژادی و کنوانسیون محو تبعیض علیه زنان که پیش‌تر به آن‌ها اشاره شد، و بند (۱) ماده اول مقاله‌نامه‌ی شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار راجع به تبعیض در زمینه‌ی استخدام و اشتغال (۱۹۵۸)^۲ و ماده یک کنوانسیون یونسکو علیه تبعیض در آموزش (۱۹۶۰)^۳، به تعاریفی صریح از تبعیض اشاره شده است. در تمامی این کنوانسیون‌ها به «اثر» این رفتارهای متفاوت اشاره شده است. در سه مورد از این کنوانسیون‌ها، به جز مقاله‌نامه‌ی سازمان بین‌المللی کار، تبعیض با توجه به «هدف یا اثر» آن تعریف شده است. «هدف» می‌تواند بیان‌گر وجود «قصد» باشد. اما مقاله‌نامه‌ی شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار تنها به «اثر» اشاره دارد و برخلاف سه کنوانسیون دیگر، مفهوم «هدف» را نادیده گرفته است.

استفاده از عبارت «یا» به جای «و» (در عبارت «هدف یا اثر») حاکی از این است که «هدف» نمی‌تواند نسبت به «اثر» تقدم یابد؛ اما از آن‌جا که مفهوم هدف، قصد و نیت را در خود دارد، باید توجه داشت که به دشواری می‌توان قصد و نیت شخصی لازم برای احراز وجود یک عمل تبعیض‌آمیز را تعریف و اثبات نمود. در نتیجه، به‌کارگیری واژگان «هدف یا اثر» می‌تواند این نتیجه را دربرداشته باشد که وجود قصد و نیت تبعیض‌آمیز، مؤلفه‌ی ضروری تبعیض نیست. تأکید بر «اثر» سیاست مورد اعتراض، به جای قصد و نیت بدان معناست که اقدامات بی‌طرفانه هم

^۱. Weiwei, Li, Equality and Non- Discrimination under International Human Rights Law, the Norwegian Centre for Human Rights, 2004, pp. 8- 10, available at:

<http://www.mittendrinundaussenvor.de/fileadmin/bilder/0304.pdf> (last visited on 07/10/2014).

^۲. این مقاله‌نامه در تاریخ ۴ ژوئن ۱۹۵۸ در ژنو به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسید، و در ایران، در ۱۳۴۳/۲/۱۷ به تصویب مجلس شورای ملی وقت رسید و بدین ترتیب دولت ایران از سال ۱۳۴۳ به آن ملحق شد.

^۳. این کنوانسیون در تاریخ ۱۵ دسامبر ۱۹۶۰ به تصویب یازدهمین اجلاس کنفرانس عمومی سازمان تربیتی و علمی و فرهنگی ملل متحد (یونسکو) رسید و دولت ایران در تاریخ ۱۳۴۶/۱۲/۷ به موجب قانون الحاق دولت ایران به قرارداد بین‌المللی مبارزه با تبعیض در امر تعلیمات به آن پیوست.

می‌توانند «تبعیض آمیز» قلمداد شوند اگر که آن‌ها بر گروهی از جامعه که از حمایت‌ها محروم شده‌اند، اثر منفی بگذارد.

با این توصیف، اگرچه عبارت «تبعیض» در واضح‌ترین معنای خود، بر دشمنی یا غرض‌ورزی تکیه دارد؛ اما باید تعریف موسع‌تری از آن اتخاذ شود؛ چراکه اولاً رفتار زیان‌بار مبتنی بر تمایز و تفاوت، چه بسا در نبود دشمنی یا غرض‌ورزی نیز روی می‌دهد و ثانیاً تعریف یا اثبات غرض‌ورزی یا خصومت امری ذاتاً مشکل است.^۱

سه. تبعیض به دلیل وجود مبانی و جهات خاصی ممنوع است

در قوانین و مقررات موجود، سه رویکرد متفاوت نسبت به تبیین مبانی و جهات ممنوعیت تبعیض مشاهده می‌شود:

رویکرد اول، صرفاً حاکی از آن است که تمامی اشخاص در برابر قانون برابرند، بدون این که هیچ منبای خاصی را که به واسطه‌ی آن تبعیض منع شود، تعیین نماید. این رویکرد، به قضات امکان آن را می‌دهد که در هر زمان، در خصوص مواردی که باید منع شوند، تصمیم‌گیری کنند. برای مثال، قانون اساسی ایالات متحده، در الحاقیه‌ی چهاردهم خود، صرفاً مقرر می‌دارد هیچ ایالتی نمی‌تواند «هیچ شخصی را در قلمرو خود، از حمایت برابر قانونی محروم سازد».

رویکرد دوم، مبتنی بر وضع مقرراتی است که در آن‌ها فهرست جامعی از مبانی و جهات تبعیض ارائه می‌شود. تفاوت این رویکرد با رویکرد نخست این است که ارائه‌ی مبانی و جهات تبعیض از سوی قانون‌گذار، هیچ صلاح‌دیدگی را برای قضات باقی نمی‌گذارد. مبانی و جهات تبعیض تنها از طریق قانون می‌توانند افزوده یا کاسته شوند؛ و نه توسط قضات. این رویکرد در قوانین و مقررات ضد تبعیض بریتانیا و قوانین اتحادیه اروپا مشاهده می‌شود.

رویکرد سوم، مبتنی بر ارائه‌ی فهرستی از مبانی و جهات تبعیض است، با این توضیح که این فهرست، جامع و کامل نیست. چنین رویکردی، نه تنها در اسناد حقوق بشری اولیه مانند میثاق حقوق مدنی و سیاسی، اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر و کنوانسیون اروپایی حقوق بشر پذیرفته شده است؛ بلکه در برخی اسناد داخلی مانند منشور کاندایی حقوق بشر و قانون اساسی آفریقای

^۱. Weiwei, op. cit., pp. 10-12.

جنوبی نیز مورد قبول واقع شده است. دو وجه تمایز چنین رویکردی عبارتند از این که اولاً مقررات علیه تبعیض شامل برشمردن مبانی و جهات تبعیض می‌شود که از جمله به «دیگر وضعیت‌ها» نیز اشاره دارد؛ ثانیاً، آن‌ها در خصوص چگونگی ارزیابی آن چه یک رفتار نابرابر را شکل می‌دهد؛ هیچ معیار و استاندارد را تحمیل نمی‌کنند. تبیین آن چه در واقع تبعیض را در فضای این مقررات شکل می‌دهد، به دادگاه‌ها واگذار شده است. این رویکرد به قضات صلاحیت آن را می‌دهد تا استانداردهای متفاوتی را اتخاذ کنند و فهرست را مطابق با مجموعه‌ای از اصول شکل گرفته از طریق رویه‌ی قضایی توسعه بخشند.^۱ روشن است که به‌کارگیری عبارات «از قبیل» به آن معناست که مبانی و جهات بیان نشده‌ی دیگری هم وجود دارند که می‌توانند مقررات عدم تبعیض را نقض کنند. برای مثال، ماده ۱۴ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر با تفسیر دادگاه‌های حقوق بشری اروپایی به مواردی تعمیم یافته که هیچ‌یک از آن‌ها صراحتاً در ماده ۱۴ مورد اشاره قرار نگرفته‌اند؛ مواردی چون افراد بی‌تابعیت، کارگران مهاجر، پناهجویان، زوجین والدینی که هنوز ازدواج رسمی ننموده‌اند، اشخاصی که از ایدز رنج می‌برند، همجنس‌بازها، اشخاص معلول، اشخاص مستمند و اشخاص سالخورده. البته باید باز هم متذکر شد که تمامی تفاوت‌ها در رفتار مبتنی بر چنین جهاتی تبعیض‌آمیز نیستند؛ مثلاً، در شماری از کشورها پذیرفته شده که اشخاص سالخورده می‌توانند از حق اشتغال به دلیل بازنشستگی اجباری محروم شوند.^۲

پ) اشکال مختلف تبعیض

تبعیض را می‌توان با توجه به فاکتورهای مختلفی دسته‌بندی کرد: دوزوره و دوفاکتو، مستقیم و غیرمستقیم، درون‌گروهی یا برون‌گروهی، چندوجهی و مضاعف. تبعیض دوزوره یا قانونی اشاره به تبعیض مبتنی بر قوانین و سیاست‌ها دارد؛ و حال آن که تبعیض دوفاکتو به تبعیض در رویه و عمل اختصاص دارد. تبعیض مستقیم هم اشاره به حالات متداول تبعیض دارد که در آن به طور مستقیم بر مبنای یکی از جهات تبعیض با شخص رفتار نامطلوبی صورت می‌پذیرد که متمایز و متفاوت از رفتاری است که با دیگران در شرایطی مشابه می‌شود؛ و این در حالی است که تبعیض غیرمستقیم، اشاره به وضعیتی دارد که در آن یک رویه یا مقررهِی

^۱. Fredman, op. cit., p. 68.

^۲. Weiwei, op. cit., pp. 12-14.

به ظاهر خنثی، به صورت دفاکتو آثاری تبعیض‌آمیز را بر گروه‌های مختلف مردم در پی دارد که البته با هیچ معیار عقلایی و نوعی قابل توجیه نمی‌باشد. برای مثال، چنان‌چه مقرره‌ای انجام یک حرفه‌ی شغلی را منوط به تسلط بر زبان رسمی کشور نموده باشد، در حالی که انجام آن اساساً چنین تسلطی را ایجاب ننماید؛ و بدین ترتیب تعداد زیادی از مهاجران جوپای کار از این فرصت شغلی محروم خواهند شد.

تبعیض درون‌گروهی و برون‌گروهی نیز با توجه به این که شخص به عنوان عضوی از یک گروه، قربانی رفتاری تبعیض‌آمیز می‌شود یا آن که فارغ از عضویت در یک گروه خاص، به عنوان عضوی از جامعه با تبعیض مواجه می‌شود، از یکدیگر تفکیک می‌شوند. اما تبعیض چندوجهی^۱ اشاره به این دارد که شخص ممکن است بر اساس جهات و مبانی متعددی از تبعیض که به طور هم‌زمان در یک وضعیت خاص عمل می‌نمایند، با نقض حقوق خود مواجه شود؛ حال آن که تبعیض مضاعف و ترکیبی^۲ حالتی است که هر یک از مبانی و جهات تبعیض به طور مستقل از یکدیگر عمل می‌کنند اما آثار جمعی و متراکم دارند.^۳

۱- تمایز تبعیض روا از ناروا در رویه‌ی قضایی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

در بخش پیشین مبانی نظری و معیارهای کلی تبعیض ناروا و برابری را بررسی کردیم. از آن جا که هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع دادرسی اداری، در نظارت قضایی خویش، در برخی پرونده‌ها به گونه‌ای غیرمستقیم و در برخی دیگر به گونه‌ای مستقیم و با استناد و بهره‌گیری از عبارات و اصول قانون اساسی و قوانین عادی اقدامات مقامات اداری در این زمینه را ابطال نموده است^۴، در این بخش، به معیارهای دیوان عدالت اداری در تشخیص تبعیض روا و ناروا از یکدیگر خواهیم پرداخت.

^۱ Intersectional Discrimination

^۲ Multiple and Compound Discrimination

^۳ Vandenhole, Wouter, Non-Discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies, Oxford, Intersentia, 2005, pp. 34-36; Makkonen, op. cit., pp. 3-6.

^۴ هداوند، مهدی؛ و مشهدی، علی، اصول حقوق اداری (در پرتو آرای دیوان عدالت اداری)، تهران: خرسندی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۲.

الف) معیارهای تبعیض روا و ناروا

در رویه‌ی قضایی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، رأی شاخص در شناسایی معیارهای تبعیض روا و ناروا، دادنامه شماره ۱۶/۸۲ به تاریخ ۱۳۸۲/۱/۲۴ است. در این رأی که مربوط به ابطال بخشنامه‌ی وزارت فرهنگ و آموزش عالی در مورد نحوه‌ی انتقال فرزندان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌هاست، هیأت عمومی با دقت هر چه تمام‌تر ابتدا معیارهای گوناگونی را برای سه مفهوم تبعیض روا، تبعیض ناروا و برابری برشمرده است. نخست، معیارهای ایجابی برابری در رأی مورد توجه قرار گرفته است. نخستین معیار برای تحقق برابری، استحقاق اشخاص است. در این معیار، دیوان اصل را بر استحقاق تمامی اشخاص می‌داند مگر آن‌که استثنائی وارد شود. معیار دوم، «استفاده از امکانات مادی و معنوی مشابه و یکسان» است. بدین ترتیب، دیوان مصادیق برابری را گسترش داده و جالب این‌که دو وصف «مشابه» و «یکسان» را به عمد در کنار یکدیگر به کار برده است. در واقع، برای امکانات نیازمند دو وصف ذهنی «مشابه» و عینی «یکسان» هستیم تا اشخاص بتوانند از آن‌ها بهره‌مند شوند. به عبارت دیگر، امکانات گاه می‌توانند «مشابه» باشند اما استفاده از آن‌ها برای آن‌ها یکسان نباشد و می‌توانند «مشابه» نباشند ولی اشخاص به طور «یکسان» از آن‌ها بهره‌مند شوند. بنابر این، استفاده «یکسان» باید از امکانات «مشابه» صورت گیرد. اما برای تحقق معیارهای فوق، معیار سومی نیز ضروری است و آن وجود «شرایط مساوی» برای اشخاص است. به دیگر سخن، استحقاق اشخاص در استفاده از امکانات مادی و معنوی مشابه و یکسان محتاج این است که این اشخاص در شرایط مساوی باشند.

در این رأی جالب توجه و شاید استثنائی، شاهد ارائه‌ی معیارهایی نیز برای تبعیض ناروا هستیم. دیوان مبنای تبعیض را در این رأی «اعطای هرگونه امتیاز به اشخاص» می‌داند. بنابر این، از منظر دیوان، اشخاص در حالت طبیعی دارای وضعیت حقوقی برابر هستند و این اعطای امتیاز است که توازن میان دو وضعیت حقوقی را برهم می‌زند و در نتیجه امتیازات موجود که عدم تعادل میان دو وضعیت حقوقی را به دنبال دارند در حیطه‌ی تعریف دیوان برای ایجاد تبعیض قرار نمی‌گیرند. اما، باز هم هرگونه اعطای امتیاز نامطلوب نیست و گاه تبعیض روا وجود دارد که باید اعمال شود و رأی مورد بحث دو شرط را برای این‌که تبعیض روا تبدیل به تبعیض ناروا شود، برمی‌شمارد: نخست این‌که، این امتیاز بدون وجود علل و اسباب موجه اعطا شده باشد. در مفهوم

«علل و اسباب» باید تأمل بیشتری کرد: بدون تردید، «علت» و «سبب» با یکدیگر تفاوت دارند. برای مثال، در ادبیات حقوق کیفری، از علل توجیه‌کننده‌ی جرم و علل رافع مسئولیت کیفری سخن به میان می‌آوریم^۱ و گاه نیز علل شخصی از علل موضوعی عدم مسئولیت از یکدیگر تفکیک می‌شوند.^۲ در قلمرو مسئولیت مدنی نیز رابطه‌ی سببیت عموماً به رابطه‌ی علت تقلیل می‌یابد، بدین معنا که احراز رابطه‌ی علت میان دو پدیده‌ی موجود، یعنی فعل زیان‌بار و خسارت مدنظر است.^۳ بدیهی است این رابطه‌ی علت نیز عرفی است^۴ و یکی از معیارها نیز در این خصوص، در حقوق کامن‌لا، معیار «اگر ... نبود»^۵ است.^۶ سبب^۷ نیز همین وضعیت را دارد زیرا در رابطه‌ی «سببیت» نیز حادثه یا واقعه‌ی خاص اثر یا برآیند یا نتیجه‌ی عمل شخص یا اشخاص دیگری است.^۸ حال پرسش این است که آیا برای اختصاص امتیاز می‌توان رابطه‌ی علت یا سببیت در نظر گرفت؟ با توجه به پیشینه‌ی کاربرد این مفاهیم در ادبیات حقوقی، به نظر پاسخ منفی است. در واقع، برای اختصاص امتیاز به اشخاص نیاز به احراز علل و اسباب موجه نداریم بلکه دلایل موجه باید مدنظر قرار گیرند. با توجه با شرایط خاص اشخاصی که امتیازات به آن‌ها تعلق می‌گیرد دلایل نیز مصداقی و شخصی است و نمی‌توان از دلایل عینی و عام در این مورد سخن گفت. اما، شگفت‌آورترین معیاری که در این رأی برای تبعیض ناروا دیده می‌شود، معیار «وجه تمایز مطلوب» است که در عین ابهام موضوعی، به بهترین وجه ممکن شخصی بودن دلایل موجه را می‌نمایاند. به عبارت بهتر، «وجه تمایز مطلوب» معیار جداگانه‌ای از «علل و اسباب موجه» نیست بلکه به نوعی در درون همان معیار دوم قابل تحلیل است. در واقع، وجود «وجه تمایز» بدیهی است زیرا این «وجه تمایز» خود از دلایل موجه به‌شمار می‌روند ولی

^۱. نوربها، رضا، زمینه حقوق جزای عمومی، تهران: کانون وکلای دادگستری، چاپ دوم، ۱۳۷۵، ص ۲۶۵.

^۲. استفانی، گاستون؛ لواسور، ژرژ؛ بولوک، برنار، حقوق جزای عمومی، جلد ۱، ترجمه حسن دادبان، دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۷، ص ۴۸۷.

^۳. کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی - الزام‌های خارج از قرارداد: ضمان قهری، دانشگاه تهران، ۱۳۷۴، ص ۳۶۶.

^۴. یزدانیان، علیرضا، حقوق مدنی - قلمرو مسئولیت مدنی، تهران، ادبستان، ۱۳۷۹، ص ۱۴۳.

^۵. But for Test

^۶. بادینی، حسن، فلسفه مسئولیت مدنی، تهران: انتشار، ۱۳۸۴، ص ۲۲۰.

^۷. Cause

^۸. زرگوش، مشتاق، مسئولیت مدنی دولت، جلد ۱، میزان، ۱۳۸۹، ص ۴۹۵.

وصف «مطلوب» این دلایل را مبهم می‌سازد. سرانجام، این امتیاز با شرایط فوق باید با «حکم صریح قانون‌گذار» به اشخاص تعلق گیرد. بنابر این، هرگونه تبعیض روا باید در قالب اصل قانون‌مداری اعمال شود (حکم قانون‌گذار نیز باید صریح باشد و تجویز ضمنی قابل پذیرش نیست) و بدون مستند قانونی، هرگونه عمل اداری در این خصوص قابل ابطال خواهد بود. نکته‌ی بسیار مهم در این مقوله آن است که قانون‌مداری یکی از شرایط اعمال تبعیض رواست و باید توجه داشت که شرایط دیگر اعمال تبعیض روا در لوای قانون‌مداری قرار نگیرد. به عبارت دیگر، صرف ذکر صریح تبعیض روا در قانون دلیل صحت تبعیض روا نیست.

نکته‌ی مهم دیگر در این رأی شاخص این است که ابتدا هیأت عمومی معیارهای برابری و سپس معیارهای تبعیض روا را برشمرده است؛ در نتیجه، معیارهای ایجابی برابری در کنار معیارهای ایجابی تبعیض روا ابتدا مورد توجه قرار گرفته است. سپس، هیأت عمومی در مقام بررسی موضوع پرونده به معیارهای تبعیض ناروا می‌پردازد. این مرجع «انتقال فرزندان اساتید دانشگاه‌ها را که در کنکور سراسری پذیرفته شده‌اند از دانشگاه مبداء به دانشگاه محل خدمت ولی دانشجویان مذکور» را با توسل به معیار «عدم‌انکا به علل و جهات موجه خاص و قانونی» تبعیض ناروا تلقی می‌کند. این معیار نیز باید از جنبه‌هایی تجزیه، و سه وصف «علل و جهات» جداگانه بررسی شود: نخست آن که امتیاز در نظر گرفته شده باید متکی بر علل و جهات موجه باشد. همان‌گونه که گفته شد، منظور از این وصف لزوم وجود علل و جهات توجیه‌کننده‌ی امتیاز در نظر گرفته شده است. وصف دوم «خاص» بودن علل و جهات است که بر اساس آن، امتیاز باید به اشخاص یا گروهی مشخص و به طور استثنائی تعلق گیرد. سرانجام، بر اساس وصف آخر باید علل و جهات قانونی باشند. البته، در مورد وصف سوم به نظر می‌رسد که هیأت عمومی مبنا و علل و جهات امتیاز را با یکدیگر خلط نموده است زیرا علل و جهات نمی‌توانند قانونی باشند اما این امتیاز باید الزاماً یا در قانون پیش‌بینی شده باشد یا مبنای قانونی داشته باشد.^۱

^۱ نظیر شرایط مذکور در دادنامه‌ی شماره ۱۶/۸۲ به تاریخ ۱۳۸۲/۱/۲۴، در دادنامه‌های دیگر هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز دیده می‌شود. برای مثال، در دادنامه‌ی شماره ۵۷۷ به تاریخ ۱۳۸۳/۱۱/۱۸ آمده است: «استحقاق اشخاص در استفاده از امکانات مشابه و یکسان در شرایط مساوی و این که اعطای هرگونه امتیاز به اشخاص بدون وجود علل و اسباب موجه و وجوه تمایز مطلوب منوط به حکم صریح قانون‌گذار می‌باشد و این که رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همگان در تمام زمینه‌های مادی و معنوی به حکم بند ۹ اصل سوم قانون

یک. لزوم تمایز میان تفاوت، ارفاق و تبعیض

اگر تفاوت موجود میان شهروندان در نظر گرفته نشود، آیا تبعیض ناروا ایجاد نخواهد شد؟ بارزترین دادنامه‌های هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در این دو مفهوم، دادنامه‌های مربوط به اعتبار مدارک دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی است. البته، در این دادنامه‌ها کم‌تر شاهد تمایز میان «تفاوت» و «تبعیض» هستیم. برای تبیین بیشتر موضوع، ضروری است دادنامه‌های دیوان در این خصوص را در دو گروه بررسی نماییم: نخست، دادنامه‌های مربوط به اعمال اداری که دارندگان مدارک تحصیلی دانشگاه آزاد اسلامی را در مقابل دارندگان مدارک تحصیلی دانشگاه‌های دولتی از امتیازات مدارک محروم نموده‌اند و دوم، دادنامه‌های مربوط به اعمال اداری که به موجب آن شرایط خاص برای احراز صلاحیت دارندگان مدارک تحصیلی دانشگاه آزاد اسلامی در نظر گرفته‌اند.

در گروه نخست از آرای هیأت عمومی، دادنامه شماره ۱۳۰۶/۸۶ به تاریخ ۱۳۸۶/۱۱/۱۹ مثال مناسبی است.^۱ در این دادنامه، دیوان عدالت اداری از آثار اعتبار یکسان مدارک تحصیلی

اساسی از وظایف دولت جمهوری اسلامی ایران است. همچنین به موجب مدلول اصل سی و یکم قانون اساسی داشتن مسکن متناسب با نیاز، حق هر فرد و خانواده ایرانی است. بنابر این عبارت «خود و همسر و فرزندان تحت تکفل» از ماده ۷ فصل سوم آیین‌نامه اجرایی فروش خانه‌های سازمانی و تبصره ذیل ماده ۸ که مفهوم تبعیض ناروا می‌باشد معایر قانون و خارج از حدود اختیارات تشخیص و به موجب قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال گردید».

^۱. «همان‌طور که در دادنامه‌ی شماره ۲۱۰ مورخ ۱۳۸۵/۴/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری تصریح شده است، حکم مقرر در ماده واحده قانون تأیید رشته‌های دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی مصوب ۱۳۶۷ مبین تکلیف وزارتین فرهنگ و آموزش عالی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در بررسی مدارک فارغ‌التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی و تأیید مدارک تحصیلی معتبر آنان با رعایت مقررات مربوط و نتیجتاً مفید اعتبار ارزش درجات مدارک تحصیلی آنان همانند مدارک تحصیلی مشابه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و لزوم برخورداری آنان از حق استخدام در واحدهای دولتی با شرایط همسان است. نظر به این‌که مجرد فراغت از تحصیل در دانشگاه‌های دولتی الزاماً متضمن احراز اوصاف ممتاز و نخبه نیست و نفی اوصاف مزبور در مورد فارغ‌التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی به طور مطلق نیز مبتنی بر علل و جهات عینی محسوسی نمی‌باشد، بنابر این بند ۶ بخشنامه‌ی شماره ۲۱۳۲۰-۲/۱ مورخ ۱۳۸۵/۹/۹ معاونت منابع انسانی و مدیریت وزارت نفت که امکان جذب و به‌کارگیری عوامل انسانی مورد نیاز را منحصرأً به فارغ‌التحصیلان واجد شرایط دانشگاه‌های دولتی اختصاص داده و با عدم ذکر فارغ‌التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی موجبات محرومیت آنان را در شرایط مساوی از حق اشتغال فراهم ساخته و با این کیفیت سبب تبعیض ناروا شده است خلاف قانون تشخیص داده می‌شود به

دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی حمایت نموده است و یکی از آثار، حق اشتغال دارندگان این مدارک تحصیلی است. دیوان در این دادنامه، هوشمندانه قیدی را متذکر شده و آن این است که «مجرد فراغت از تحصیل در دانشگاه‌های دولتی الزاماً متضمن احراز اوصاف ممتاز و نخبه نیست و نفی اوصاف مزبور در مورد فارغ‌التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی به طور مطلق نیز مبتنی بر علل و جهات عینی محسوسی نمی‌باشد». قید «مطلق» مبین آن است که شرایط خاص می‌توان در نظر گرفت و البته شاید مناسب‌تر می‌بود که قید «عام» نیز بدان افزوده شود. به هر تقدیر، دیوان به درستی از این تبعیض ناروا جلوگیری نموده است. نظیر این امر در آثار استخدامی ناشی از مدارک تحصیلی دانشگاه آزاد اسلامی مشاهده می‌شود. برای مثال، امتیازهای خاصی نظیر استخدام پیمانی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی در نظر گرفته می‌شود که فارغ‌التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی از آن محروم هستند و دیوان نیز با عنوان محرومیت از استخدام پیمانی آن را از مصادیق تبعیض ناروا تلقی نموده است.^۱

در گروه دوم از دادنامه‌ها، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ایجاد شرایط خاص برای استخدام فارغ‌التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی را مصداق تبعیض ناروا برشمرده است. از جمله شرایط خاص، تفاوت در معدل‌های فارغ‌التحصیلان است که یا در قالب در نظر گرفتن نمره‌ی متفاوت برای فارغ‌التحصیلان^۲ و یا در قالب اعمال ضریب متفاوت در احتساب معدل^۳ اعمال می‌شود و

استناد قسمت دوم اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده یک و بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌شود».

^۱ نجابت‌خواه، مرتضی، قانون دیوان عدالت اداری در نظم حقوقی کنونی، تهران: جنگل، ۱۳۹۰، ص ۲۱.

^۲ رأی وحدت رویه‌ی شماره ۹۳ به تاریخ ۱۳۸۷/۲/۲۲: «نظر به این که در اجرای ماده واحده قانون تأیید رشته‌های دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی مصوب ۱۳۶۷ رشته‌های تحصیلی شاکیان پرونده‌های فوق‌الذکر توسط مراجع ذیصلاح وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفته و در نتیجه واجد ارزش و اعتبار رشته‌های تحصیلی همسان فارغ‌التحصیلان دانشکده‌های سراسری دولتی کشور است، بنابر این تعیین شرایط و اعطای امتیازات خاص به فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی از حیث استخدام آنان به طور پیمانی و محرومیت فارغ‌التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی با شرایط مشابه از امتیازات مذکور و نتیجتاً محرومیت از استخدام آنان به صورت پیمانی از مقوله اعمال تبعیض ناروا و خلاف حکم مقنن و بند ۹ اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی است».

^۳ دادنامه‌ی شماره ۲۱۰ به تاریخ ۱۳۸۵/۴/۱۱.

^۴ دادنامه‌ی شماره ۱۷۲ به تاریخ ۱۳۸۶/۳/۲۰.

دیوان هر دو مورد را تبعیض ناروا تلقی نموده است.^۱ نکته‌ی مهم در این دادنامه‌ها همان تمایز قائل نشدن میان «تفاوت» و «تبعیض» توسط دیوان عدالت اداری است. به نظر می‌رسد در صورت وجود امکان استخدام داوطلبان و دارندگان تمامی مدارک تحصیلی اعتبار یکسان مدارک تحصیلی لحاظ می‌شود ولی کیفیت تحصیلی داوطلبان مقوله دیگری غیر از اعتبار مدارک تحصیلی است. به عبارت دیگر، تفاوت معدل فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های گوناگون و حتی درون هر دانشگاه واقعی است که نشان‌گر تفاوت میان دارندگان مدارک تحصیلی است و این تفاوت نمی‌تواند همواره مبین تبعیض باشد. به دیگر سخن، هر تبعیض ناروایی مبتنی بر تفاوت میان اشخاصی با وضعیت حقوقی مشابه است اما هر تفاوت میان اشخاص واجد وضعیت حقوقی مشابه تبعیض ناروا نیست. در مورد مدارک دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های دولتی، به نظر دیوان مرتکب چنین خطایی شده است زیرا موضوع قانون اعتبار این مدارک است که کسی متعرض این موضوع نشده است اما قانون‌گذار بر کیفیت برابر این مدارک صحنه نگذاشته است.^۲ تفاوت در معدل فراغت از تحصیل دقیقاً متضمن همین کیفیت تحصیل است. نظیر همین استدلال در آرای دیگر هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مشاهده می‌شود.^۳ البته، باید توجه داشت که در نظر گرفتن تفاوت در معدل فراغت از تحصیل به طور عام و با هدف جلوگیری از استخدام گروهی از فارغ‌التحصیلان به یقین تبعیض خواهد بود.

در گروه مشابهی از دادنامه‌ها، اختصاص سهمیه به گروهی از شهروندان در صورتی که امتیاز دادن خاص به آن‌ها نباشد تبعیض قلمداد نشده است. برای مثال، در دادنامه شماره ۸۰۴/۸۷ به تاریخ ۱۳۸۷/۱۱/۱۳ دیوان اختصاص سهمیه‌های جداگانه برای مناطق محروم و نیازمند کشور در

^۱ آگاه، وحید، حقوق بنیادین و اصول حقوق عمومی در رویه‌ی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (۱۳۸۸-۱۳۶۱)، تهران: جنگل، ۱۳۸۹، ص ۴۱.

^۲ نظیر همین استدلال در پاسخ مدیرکل حقوقی سازمان تامین اجتماعی دیده می‌شود: «قانون تأیید رشته‌های دانشگاه آزاد اسلامی مصوب سال ۱۳۶۷ صرفاً در مقام بیان چگونگی ارزیابی و تأیید مدارک دانشگاه آزاد اسلامی بوده و دلالتی بر برابری کیفیت آموزشی در دانشگاه آزاد و دولتی و پذیرش یکسان مدارک آن‌ها ندارد».

^۳ دادنامه‌ی شماره ۳۲۵ مورخ ۱۳۸۶/۵/۷: «تعیین شرایط لازم برای اعطای بورس به داوطلبان تحصیل در خارج از کشور از جهت گوناگون از جمله تعیین شرایط حداقل میانگین نمرات داوطلبان بورس در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد و دکتری و کارشناسی ارشد پیوسته که متضمن انتخاب شخص اصح از حیث علمی است، تبعیض ناروا محسوب نمی‌شود و مغایرتی با قانون ندارد و خارج از حدود اختیارات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نیست».

پذیرش دستیار تخصصی را تبعیض ناروا تلقی نمی‌نماید اما اگر این اختصاص سهمیه متضمن جواز تعیین امتیاز خاص برای مشاغل مدیریتی از حیث پذیرش دستیار تخصصی در رشته‌های بالینی باشد از آن‌جا که این امتیازات خاص مدیریتی نافی اعتبار اولویت افراد از حیث نتایج علمی آزمون است از مصادیق تبعیض ناروا میان داوطلبان شرکت در آزمون پذیرش دستیار تخصصی محسوب می‌شود. در واقع، دیوان میان سه شاخص ارتباط برقرار نموده است: نخست، ایجاد امتیاز خاص مدیریتی، دوم، نفی اولویت افراد بر اساس نتایج علمی آزمون و سرانجام، تبعیض ناروا. این ارتباط عبارت است از این‌که: ایجاد امتیاز خاص مدیریتی موجب نفی اولویت افراد بر اساس نتایج علمی آزمون می‌شود و نفی اولویت افراد بر اساس نتایج علمی آزمون منجر به تبعیض ناروا می‌شود.^۱

در رأی دیگری^۲، هیأت عمومی دیوان تعیین تکلیف گروهی از شهروندان و ارفاق به آنان را تبعیض ناروا تلقی نمی‌نماید. در مورد «تعیین تکلیف» در چارچوب قانون مشکلی وجود ندارد اما اگر «تعیین تکلیف» به امتیازی برای گروهی منتهی شود بی‌تردید دو نتیجه به دنبال خواهد داشت: نخست، وضعیت حقوقی جدیدی فراتر از قانون برای آن گروه ایجاد خواهد شد و دوم، امتیاز، به برابری این گروه با گروهی که پیش از این واجد امتیاز بودند، منتهی می‌شود که این شق مستلزم تبعیض نارواست. بنابر این، نکته‌ی مهم در تعیین تکلیف، عدم ایجاد امتیاز خارج از قانون برای گروهی است که تعیین تکلیف شده‌اند. در مورد «ارفاق» نیز نظیر استدلال فوق باید وجود داشته باشد؛ بدین معنا که «ارفاق» نباید مصداق «ترجیح بلامرجح» باشد زیرا در این صورت به تبعیض ناروا منتهی خواهد شد. از این منظر رأی مورد بحث بسیار قابل تأمل و حتی قابل انتقاد به نظر می‌رسد.

^۱. البته، دو نکته‌ی مهم در این دادنامه وجود دارد. نخست این که هیأت عمومی دیوان به «تبعیض» اشاره کرده است نه «تبعیض ناروا» و این بی‌دقتی قابل انتقاد به نظر می‌رسد، زیرا «تبعیض» همیشه «ناروا» نیست بلکه گاه تبعیض «روا» است. دوم این که، هیأت عمومی در احراز تبعیض ناروا استنادی ندارد و به بند ۹ اصل سوم قانون اساسی استنادی نشده است.

^۲. دادنامه‌ی شماره ۳۸۲ به تاریخ ۱۳۹۰/۹/۷ در مورد ابطال بخشنامه‌ی شماره ۲/۱۶۸۹۷-۱۳۸۶/۹/۲۵ معاونت آموزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

دو. تمرکز رویه‌ی قضایی بر اعمال تبعیض ناروا

هنگامی که از وجود تبعیض میان گروه‌های گوناگون اجتماعی سخن می‌گوییم شناسایی تبعیض مستلزم احراز دو معیار است: نخست، شناسایی رفتار تبعیض‌آمیز و دوم، موضوع تبعیض و نتیجه‌ی رفتار تبعیض‌آمیز میان گروه‌های اجتماعی. طبیعی است که دو معیار فوق باید در کنار یکدیگر احراز شوند. در صورتی که یکی از دو معیار به تنهایی احراز شود نظارت قضایی ناقص خواهد بود. رفتار تبعیض‌آمیز باید به تمایز ناروا میان گروه‌های اجتماعی منجر شود. به دیگر سخن، رفتار مقام اداری می‌تواند تبعیض‌آمیز باشد اما می‌تواند منجر به تبعیض عینی ناروا میان موضوعات نشود.

واکاوی رویه‌ی قضایی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد این مرجع میان اعمال مستلزم تبعیض ناروا و مصادیق تبعیض ناروا تفکیک قائل شده است. در واقع، هیأت عمومی بیشتر از موضوع تبعیض ناروا، به اعمال موجد تبعیض ناروا یا رفتار تبعیض‌آمیز متمرکز شده است. این امر موجب شده است دیوان در تشخیص و طبقه‌بندی مصادیق تبعیض ناروا ناتوان باشد. به نظر می‌رسد که دیوان از میان دو معیار فوق تنها به معیار نخست، یعنی رفتار تبعیض‌آمیز، و نه نتایج رفتار تبعیض‌آمیز دلبستگی دارد. نتیجه‌ی این جهت‌گیری رویه‌ی قضایی احراز ناقص تبعیض ناروا در اعمال اداری است. برای مثال، هیأت عمومی در چند دادنامه^۱ به جای تمرکز بر امکان وجود تبعیض ناروا میان متقاضیان اشتغال به کار، تصریح نموده است تأیید مدرک تحصیلی متقاضی توسط مراجع ذیصلاح موجب تبعیض ناروا نیست. به عبارت دیگر، دیوان بر رفتار مراجع واجد صلاحیت در صدور و ارتقای پایه پروانه‌ی اشتغال به کار متمرکز شده است، و به نتایج اعمال این صلاحیت وارد نمی‌شود. در دادنامه دیگری^۲، هیأت عمومی «تعیین شرایط لازم برای اعطای بورس به داوطلبان تحصیل در خارج از کشور از جهات گوناگون از جمله تعیین شرایط حداقل میانگین نمرات داوطلبان بورس در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری و کارشناسی ارشد پیوسته را که متضمن انتخاب شخص اصلح از نظر علمی است» را

۱. برای مثال، دادنامه‌ی شماره ۲۷۱/۸۶ به تاریخ ۱۳۸۶/۴/۲۴ با موضوع ابطال بخشنامه‌ی شماره ۴۰۳/۳۵۲ مورخ ۱۳۸۳/۳/۶ دفتر سازمان‌های مهندسی و تشکل‌های حرفه‌ای وزارت مسکن و شهرسازی.

۲. دادنامه‌ی شماره ۳۲۵/۸۶ به تاریخ ۱۳۸۶/۵/۷ با موضوع ابطال بند ب ماده ۴ دستورالعمل اعطای بورس تحصیلی مصوب ۱۳۷۷/۱۰/۲۸ وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری.

تبعیض ناروا تشخیص نداده است.^۱ به نظر می‌رسد که این امر احراز ناقص تبعیض ناروا باشد. افزون بر این، هیأت عمومی دیوان اصولاً «تشخیص» را رفتار تبعیض‌آمیز تلقی نمی‌کند و این امر قابل انتقاد به نظر می‌رسد. توضیح این‌که، «تشخیص» مقام اداری از مقوله‌ی اعمال صلاحیت‌های اختیاری است و دیوان نمی‌تواند به گونه‌ای مطلق، «تشخیص» مقام اداری را از شمول نظارت قضایی خارج نماید و این امر بخشی مهم از رفتارهای تبعیض‌آمیز را از حوزه‌ی نظارت قضائی خارج می‌نماید.

البته، گاه در رویه‌ی قضایی هیأت عمومی موارد نافی استدلال فوق نیز مشاهده می‌شود و دیوان برخی از شرایط وضع شده توسط مقام اجرایی را که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شهروندان می‌شود، تبعیض ناروا تلقی نموده است. برای مثال، در دادنامه شماره ۲۰۱/۸۳ به تاریخ ۱۳۸۳/۵/۱۸، هیأت عمومی یکی از بندهای مصوبه‌ی چهل‌ونهمین نشست شورای آموزش پزشکی و تخصصی کشور مصوب ۱۳۷۷/۴/۲۸ را که برای داوطلبان ورود به دوره‌ی دستیاری محدودیت سنی در نظر گرفته بود به دلیل «محرومیت این داوطلبان از ارتقای سطح علمی و تجربی خویش» و در نتیجه «برخورداری از امکانات عمومی از جمله امور اجتماعی و فرهنگی»، تبعیض ناروا قلمداد نموده است. لازم به یادآوری است که دادنامه فوق از معدود دادنامه‌هایی است که دیوان در آن مستندات و توجیه قابل توجهی را برای استدلال خویش ارائه نموده است و حتی علاوه بر بند ۹ اصل سوم، به اصول بیستم و سی‌ام قانون اساسی نیز استناد نموده است. افزون بر آن، در این دادنامه بر «تساوی اشخاص در استفاده از کلیه‌ی حقوق انسانی از جمله حقوق اجتماعی و فرهنگی» نیز تأکید شده است. البته، مانند همیشه، دیوان استدلال خویش برای احراز تبعیض ناروا را با تأیید صریح «صلاحیت انحصاری قانون‌گذار در سلب یا تحدید حقوق قانونی اشخاص» با نظارت بر صلاحیت مقام اجرایی نیز تقویت نموده است.

^۱ نظیر همین تشخیص و تعیین شرایط لازم را در بخشنامه‌ای از سازمان ثبت اسناد و املاک کشور در تعیین سقف حق‌التحریر برای دفاتر اسناد رسمی با توجه به شرایطی مانند ظرفیت فعالیت، کیفیت برخورد با مراجعین و تناسب فضای دفترخانه می‌توان مشاهده نمود که هیأت عمومی دیوان وجود این شرایط را موجب تبعیض ناروا میان دفاتر اسناد رسمی قلمداد نموده است. رک. دادنامه‌ی شماره ۱۲۸۱/۸۶ به تاریخ ۱۳۸۶/۱۱/۷ با موضوع ابطل بندهای ۱، ۵، ۶ و ۷ بخشنامه‌ی شماره ۱/۳۴/۳۹۱۴۸ مورخ ۱۳۸۵/۸/۸ سازمان ثبت اسناد و املاک کشور.

ب) حکم قانون‌گذار: شاخص انحصاری تفکیک تبعیض روا از ناروا

بررسی رویه‌ی دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد قضات دیوان علقه‌ی فراوانی به قانون‌مداری دارند؛ بدین معنا که در رسیدگی به دعاوی مطروحه، تمایل دارند ابتدا عمل اداری موضوع دعوا را با سنجه‌ی قانون محک بزنند و قانون‌مداری آن را احراز نمایند.

این وفاداری به مفهوم شکلی قانون‌مداری، در احراز تبعیض ناروا نیز رخ نشان داده است. به عبارت دیگر، معیار اصلی دیوان عدالت اداری در تمیز تبعیض روا از ناروا حکم قانون‌گذار است. این تعلق خاطر به گونه‌ای است که گاه دیوان به موضوع شکایت، یعنی تبعیض ناروا، توجهی نکرده و تنها قانون‌مداری عمل اداری را احراز نموده است. برای مثال، در دادنامه شماره ۸۷۰/۸۷ به تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۸ مربوط به مصوبه‌ی شورای اسلامی شهر تهران در مورد تعرفه‌ی متفاوت برای برخی بناها، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صرفاً قانونی بودن اختیار شورای اسلامی را در وضع تعرفه به موجب تبصره ۱ ماده ۵ قانون موسوم به تجمیع عوارض مصوب ۱۳۸۱ و بند ۱۶ ماده ۷۱ قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران مصوب ۱۳۷۵ احراز نموده است. در واقع، دیوان به خواسته و ادعای طرفین توجه ننموده است؛ بدین معنا که ادعای شاکی نحوه‌ی تبعیض‌آمیز اعمال اختیار بوده است در حالی که دادنامه دیوان معطوف به چارچوب قانونی اعمال اختیار است و اصلاً وارد موضوع نشده است. در مثالی دیگر، در دادنامه شماره ۴۷۴/۸۷ به تاریخ ۱۳۸۷/۷/۱۴ با موضوع درخواست ابطال ماده‌ای از یک بخشنامه‌ی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری باز هم تفسیری کاملاً شکلی از قانون‌مداری نسبت به اعمال اختیارات مقام اداری ارائه نموده است. در نظر دیوان، مقام اداری از صلاحیت اختیاری قانونی در تدوین و تصویب ضوابط و شرایط اعطای گروه‌های تشویقی به مستخدمینی که خدمات برجسته انجام داده باشند و نیز کیفیت اجرا و تعیین تاریخ برخورداری از مزایا برخوردار بوده است. نکته این‌جاست که دیوان به نحوه‌ی اعمال این صلاحیت اختیاری توجه نکرده است. به عبارت دیگر، دیوان میان صلاحیت اختیاری و اعمال آن تفکیک قائل نشده، زیرا درست است که صلاحیت اختیاری باید در قانون برای مقام اداری پیش‌بینی شده باشد اما اعمال آن نیز نباید مستلزم تبعیض ناروا باشد. برای مثال، دیوان باید توجه

می‌کرد که مقام اجرایی چرا سال ۱۳۸۲ را برای تخصیص گروه‌های تشویقی برای مستخدمین برگزیده است و آیا گزینش این تاریخ موجب اعمال تبعیض ناروا میان مستخدمین نمی‌شود؟^۱ جالب است که هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه‌ی دیگری^۲ در استدلالی کاملاً مغایر، صلاحیت اختیاری دولت در ماده ۱۷ قانون نظام پرداخت هماهنگ مصوب سال ۱۳۷۰ را مستلزم اعمال تبعیض ناروا میان شهروندان تلقی نمی‌کند. به عبارت دیگر، در اعمال این صلاحیت اختیاری، «تعیین زمان عضویت در بسیج» و زمان تعیین شده را موجب اعمال تبعیض ناروا می‌داند. در مجموع، به نظر می‌رسد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری باید در مورد اعمال «بازه زمانی» در مصوبات، رویه‌ی مشخصی اتخاذ نماید؛ بدین معنا که اساساً قید تاریخ برای اجرای یک مصوبه نسبت به منتفعین پیش و پس از تاریخ مورد نظر یا محرومین پیش و پس از آن، تبعیض ناروا محسوب می‌شود یا خیر؟

نتیجه‌گیری

با توجه به آن‌چه گفته شد، می‌توان به این نتیجه دست یافت که فرضیه‌های مطرحه در مقدمه صحیح است و هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تشخیص تبعیض ناروا از رویه‌ی قضایی منسجمی برخوردار نیست و گاه شاهد آرای متعارض در این خصوص هستیم. در عین حال، معیارهای تشخیص این تبعیض نیز نامشخص و متشتت هستند و در آرای گوناگون از معیارهای گوناگون و گاه کاملاً متفاوت استفاده شده است. افزون بر این، دیوان میان احراز تبعیض ناروا و اعمال آن تفکیک قائل نشده و این امر موجب شده است تا تفسیر دیوان از تبعیض ناروا کاملاً حکمی باشد و به موضوعات وارد نشود. در نهایت، دیوان در بیشتر موارد، تبعیض ناروا را در چارچوب مضیق قانون مداری احراز نموده است که این رویه مانعی برای تفسیر پویای این مفهوم و به‌کارگیری معیارهای نوین در این زمینه شده است. به نظر می‌رسد با اجتناب از موارد فوق امکان نظارت قضایی مؤثرتر از سوی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری افزایش یابد.

^۱ دادنامه‌ی شماره ۳۰۹/۸۶ تا ۳۱۳ به تاریخ ۱۳۸۶/۵/۲ با موضوع «ابطال بند ۱ مصوبه‌ی شماره ۵۲۸۳/۵۲۸۱۶/۳ مورخ ۱۳۸۴/۲/۳ هیأت وزیران» نیز در این زمینه قابل توجه است. در این دادنامه نیز هیأت عمومی در این مورد که چرا بازه زمانی «تا پایان سال ۱۳۸۴» موجب تبعیض ناروا نشده است، استدلالی ارائه نداده است.

^۲ دادنامه‌ی شماره ۲۲۲/۸۵ به تاریخ ۱۳۸۵/۴/۱۸ با موضوع ابطال قید تاریخ (سال ۱۳۷۳) از دستورالعمل شماره ۴۷۸۹/د مورخ ۱۳۷۲/۸/۲۹ سازمان امور اداری و استخدامی کشور.

منابع

الف) منابع فارسی:

۱. آگاه، وحید، حقوق بنیادین و اصول حقوق عمومی در رویه‌ی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (۱۳۶۱-۱۳۸۸)، تهران: جنگل، ۱۳۸۹.
۲. استفانی، گاستون؛ لواسور، ژرژ؛ بولوک، برنار، حقوق جزای عمومی، جلد ۱، ترجمه حسن دادبان، دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۷.
۳. بادینی، حسن، فلسفه مسئولیت مدنی، تهران: انتشار، ۱۳۸۴.
۴. زرگوش، مشتاق، مسئولیت مدنی دولت، جلد ۱، میزان، ۱۳۸۹.
۵. کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی - الزام‌های خارج از قرارداد: ضمان قهری، دانشگاه تهران، ۱۳۷۴.
۶. مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - سال ۱۳۸۲، تهران: جنگل، ۱۳۸۶.
۷. مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - سال ۱۳۸۳، تهران: جنگل، ۱۳۸۷.
۸. مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - سال ۱۳۸۵، تهران: جنگل، ۱۳۸۷.
۹. مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - سال ۱۳۸۶، ۲ مجلد، تهران: جنگل، ۱۳۸۷.
۱۰. مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - سال ۱۳۸۷، ۲ مجلد، تهران: جنگل، ۱۳۸۸.
۱۱. مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - سال ۱۳۹۰، تهران: جنگل، ۱۳۹۲.
۱۲. نجابت‌خواه، مرتضی، قانون دیوان عدالت اداری در نظم حقوقی کنونی، تهران: جنگل، ۱۳۹۰.
۱۳. نوربها، رضا، زمینه‌ی حقوق جزای عمومی، تهران: کانون وکلای دادگستری، ۱۳۷۵.
۱۴. ویژه، محمدرضا، «مفهوم اصل برابری در حقوق عمومی نوین»، حقوق اساسی، ۱۳۸۳، شماره ۲، صص ۲۵۲-۲۱۳.
۱۵. هداوند، مهدی؛ و مشهدی، علی، اصول حقوق اداری (در پرتو آرای دیوان عدالت اداری)، تهران: خرسندی، ۱۳۸۹.
۱۶. یزدانیان، علیرضا، حقوق مدنی - قلمرو مسئولیت مدنی، تهران: ادبستان، ۱۳۷۹.

ب) منابع انگلیسی:

17. Arnardóttir, Oddný M., "Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights", Netherlands, Martinus Nijhoff Publishers, 2003.
18. Bayefsky, Anne F., "The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law", Human Rights Quarterly, Vol. 11, No. 1-2, 1990, pp. 1- 34.
19. Fredman, Sandra, Discrimination Law, New York, Oxford University Press, Second edition, 2011.
20. Long, Marceau, Weil, Prosper, Braibant, Guy, Delvolvé, Pierre, Genevois, Bruno, Les grands arrêts de la jurisprudence administrative, Paris, Dalloz, 13^e éd., 2001.
21. Makkonen, Timo, Main Causes, Forms and Consequences of Discrimination, available at: <http://www.action.web.ca> (last visited on 07/06/2014).
22. Mckean, Warwick, Equality and Non-Discrimination under International Law, Oxford, Clarendon Press, 1983.
23. Vandenhole, Wouter, Non-Discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies, Oxford, Intersentia, 2005.
24. Weiwei, Li, Equality and Non- Discrimination under International Human Rights Law, the Norwegian Centre for Human Rights (2004), available at: <http://www.mittendrindaussenvor.de/fileadmin/bilder/0304.pdf> (last visited on 07/10/2014).