

شورای اروپا

دادگاه حقوق بشر اروپا

بخش سوم

ادعای دلوین علیه انگلستان

(درخواست شماره ۴۵/۲۹۵۴۵)

رای (قضاوت)

استراسبورگ

۳۰ اکتبر ۲۰۰۱

نسخه نهایی

۳ ژانویه ۲۰۰۲

این رای طبق مقتضیاتی که در ماده ۴۴-۲ توافقنامه (کنوانسیون) آمده، نهایی خواهد شد. این رای ممکن است تحت اصلاحیاتی قرار گیرد.

در ادعای دلوین علیه انگلستان،

دادگاه حقوق بشر اروپا (بخش سوم)، دبیرخانه ای متشکل از افراد زیر بود:

Mr J.-P. COSTA, *President*, Mr W. FUHRMANN,

Mr L. LOUCAIDES, Mrs F. TULKENS,

Sir Nicolas BRATZA,

Mr K. TRAJA,

Mr M. UGREKHELIDZE, *judges*, and Mrs S. DOLLÉ,

Section Registrar,

پس از بحث و مشورت در این خصوص در تاریخ ۱۱ آوریل و ۹ اکتبر ۲۰۰۱، رای خود را در آخرین تاریخ ذکر شده، ارائه می کند:

آیین دادرسی

۱. این ادعا (پرونده مورد بررسی) توسط درخواست (شماره ۲۹۵۴۵/۴۵) علیه انگلستان و ایرلند شمالی ثبت شده در کمیسیون حقوق بشر اروپا ("کمیسیون") مطابق ماده ۲۵ توافقنامه حفاظت از حقوق بشر و آزادی های اساسی ("توافقنامه") توسط فردی ایرلندی، آقای فرانسیس ویلیام دلوین ("متقاضی")، در تاریخ ۳۰ نوامبر ۱۹۹۵ مطرح گردید.
۲. نماینده متقاضی در دادگاه آقای وینیل وکیل مدافع کمیسیون برابری، بلفاست بود. همچنین نماینده دولت انگلیس ("دولت") آقای ومرسلی بود.
۳. شکایت متقاضی از مقتضیات و شرایطی بود که درخواستش برای پست شغلی مورد تقاضایش در دادگاه عمومی ایرلند شمالی رد شده بود و همچنین شکایت وی از تبعیضات مذهبی صادر شده در بخش ۴۲ قانون استخدام یا بکارگیری عادلانه (ایرلند شمالی) ۱۹۷۶ بود. وی به طور عمده به ماده ۶ توافقنامه، و همچنین ماده های ۸، ۹، ۱۰، ۱۳ و ۱۴ از توافقنامه استناد می کرد.
۴. درخواست وی در تاریخ ۱ نوامبر ۱۹۹۸ به دادگاه فرستاده شد هنگامی که پروتکل شماره ۱۱ توافقنامه به اجرا در آمد (ماده ۵-۲، پروتکل شماره ۱۱).
۵. درخواست به شعبه سوم دادگاه اختصاص داده شد (قانون ۵۲-۱ از قوانین دادگاه). در داخل این بخش، دبیرخانه ای که ادعا را بررسی می کرد (ماده ۲۷-۱ توافقنامه) طبق قانون ۲۶-۱ از قوانین دادگاه تعیین شده بود.
۶. در ۱۱ آوریل ۲۰۰۱، دبیرخانه پذیرش درخواست را اعلام کرد.
۷. متقاضی و دولت تمامی مشاهدات را ثبت کرده اند. دبیرخانه پس از مشورت با طرفین تصمیم گرفت که هیچ استماع دادرسی در مورد شایستگی ها ضروری نیست (قانون ۵۹-۲ در بخش اخیر).

حقایق

۱. شرایط ادعا

۸. در ژوئن ۱۹۹۱، متقاضی موقعیت شغلی را به عنوان دستیار اداری در خدمات مدنی ایرلند شمالی، با کمترین رتبه در خدمات مدنی غیر صنعتی درخواست کرد. وی یک آزمون کتبی را گذراند اما برای آمصاحبه در مرحله بعد دعوت نشد. در سال ۱۹۹۲، متقاضی برای مصاحبه دعوت شد و در ۱۵ سپتامبر ۱۹۹۲ مطلع شد که وی برای استخدام توصیه شده است اما "مشروط به نتایج رضایت بخش از سوالات مختلف پیش از استخدام". وی در ۲۱ اکتبر ۱۹۹۲ مطلع شد که پذیرش نشده است و هیچ دلیلی به وی ارائه نشد.
۹. متقاضی معتقد بود که این تصمیم به دلیل اعتقادات مذهبی اش اتخاذ شده است - وی یک کاتولیک است و عضو انجمنی شناخته شده و به عنوان جنگلبان ایرلندی است و نه برای یک دلیل امنیتی قانونی. تعدادی از بستگان وی در خدمات عمومی در مشاغل گوناگون مشغول به کار هستند و نه وی و نه هیچکدام از اعضای خانواده وی در هیچ نوع فعالیتی سابقه کیفری ندارند. وی تعدادی برخوردهای بد با پلیس داشته است، اما هیچ اقامه دعوی علیه وی نبوده است. در یک مورد، متقاضی شکایتی را در مورد رفتارش با پلیس را داشته است که رفع گردید زمانی که متقاضی مطلع شد که مأموران درگیر "صحبت با وی بوده اند".
- به گفته متقاضی، اتفاقی دیگر در برابر پلیس رخ داده است پس از اینکه مطلع شد درخواست شغلش ناموفق بوده است: یک افسر

پلیس در ایست بازرسی خودرو در کاک استون به درخواست شغلی ناموفق وی اشاره کرده است.

۱۰. متقاضی از طریق کمیسیون استخدام عادلانه از دادگاه استخدام عادلانه تقاضا داد که ادعای تبعیض علیه قانون استخدام عادلانه (ایرلند شمالی) ۱۹۷۶ ("قانون ۱۹۷۶") را صادر کند. خدمات مدنی ایرلند شمالی تأیید کرد که امتناع از نظر امنیتی صورت گرفته است و ادعا می کند که قانون ۱۹۷۶ اعمال نشده است.

۱۱. در تاریخ ۲۱ سپتامبر ۱۹۹۳، وزیر امور خارجه ایرلند شمالی گواهینامه ای را طبق بخش ۴۲ (۲) قانون سال ۱۹۷۶ صادر کرد و این امر نشان داد که امتناع از استخدام متقاضی اقدام به منظور حفاظت از امنیت ملی و حفاظت از امنیت عمومی " بوده است.

۱۲. متقاضی تلاش کرد تا تصمیم وزیر امور خارجه را برای صدور گواهی بخش ۴۲ به وسیله درخواست تجدید نظر در دادگاه عالی مورد چالش قرار دهد. درخواست تجدید نظر در تاریخ ۴ ژانویه ۱۹۹۴ اعطا شد.

۱۳. در مدارک ارائه شده از سوی وزیر امور خارجه، اعلام شد که مطابق با آیین دادرسی معمول، پرسشنامه امنیتی که توسط متقاضی تکمیل شده بود به شورای محافظان رویال ویلستر (RUC) فرستاده شده است که اطلاعات امنیتی مربوط به متقاضی را ارائه می داد. این اطلاعات چنین بود که مأمور ارزیابی در شعبه امنیت اداره تبیان کرده بود که متقاضی برای اشتغال در خدمات مدنی ایرلند شمالی مناسب نمی باشد.

۱۴. پس از این درخواست ناموفق، درخواست تجدید نظر آقای جاستیک کر در دادگاه عالی در تاریخ ۶ سپتامبر ۱۹۹۵ رد شد. در میان موارد دیگر، در مورد رای آقای جاستیک مک کلوم در تاریخ ۳ دسامبر ۱۹۹۱ در ادعای Tinnelly & Sons Limited و دیگران و مک الدوف و دیگران (رای ۱۰ جولای ۱۹۹۸، گزارش رای ها و تصمیمات ۱۹۹۸-۱۷، ص ۱۶۳۳)، وی در نظر داشت که: "تأثیر بخش ۴۲ (۱) به طور کامل برای حذف از فعالیت های قانون استخدام عادلانه به منظور حفاظت از امنیت ملی و حفاظت از نظم عمومی و یا ایمنی انجام شده است. این زمانی اتفاق می افتد که وزیر امور خارجه تصمیم نگیرد از قدرت خود در بخش ۴۲ (۲) استفاده کند و دادگاه ممکن است بررسی کند که آیا اقدامات مورد شکایت واقع شده برای تمام یا هر کدام از موارد مندرج در بند ۴۲ (۱) می باشد یا نه؟ با این حال، در صورتی که طبق بند ۴۲ (۲) گواهی معتبر صادر شده باشد، من اعتقاد ندارم که دادگاه هرگونه نقش را در دادرسی و فرآیند رسیدگی شکایت حفظ می کند."

II. قوانین و رویه های داخلی مربوطه

۱۵. به سبب قانون استخدام عادلانه (ایرلند شمالی) ۱۹۷۶ (قانون ۱۹۷۶) برای یک کارفرما غیرقانونی است که علیه فرد براساس اعتقادات مذهبی یا نظر سیاسی در رابطه با استخدام در ایرلند شمالی اقدام کند، و در برکنار کردن وی و یا قرار دادن وی در برابر هر گونه ضرر دیگر تبعیض قائل شود.

۱۶. به سبب بخش ۲۴ قانون سال ۱۹۷۶ (همان طور که با قانون استخدام عادلانه ۱۹۸۹ (ایرلند شمالی) اصلاح شد) شکایت تبعیض غیرقانونی ممکن است به دادگاه استخدام عادلانه ارائه شود که برای بررسی شکایات تبعیض غیرقانونی توسط قانون بر اساس عقاید دینی یا سیاسی تعیین شده است.

۱۷. بخش ۴۲ قانون سال ۱۹۷۶ (با اصلاحیه) به شرح زیر است:

"(۱) قوانین استخدام عادلانه (ایرلند شمالی) در مورد اقدامات انجام شده به منظور حفاظت از امنیت ملی یا حفاظت از امنیت

عمومی یا نظم عمومی اعمال نمی شود."

" (۲) یک گواهینامه امضا شده از جانب وزیر امور خارجه و تایید اینکه یک اقدام مشخص در گواهینامه برای اهداف مندرج در زیر بخش (۱) می باشد، باید شواهد قانع کننده ای ارائه دهد مبنی بر اینکه برای این منظور انجام شده است."

" (۳) سندی که به عنوان یک مدرک در زیر بخش ۲ ذکر شده، باید به صورت شواهد دریافت شود، مگر اینکه برعکس آن اثبات شود، و به عنوان یک گواهی در نظر گرفته شود."

۱۸. قانون اساسی ایرلند شمالی ۱۹۷۳ (اصلاح شده توسط قانون ۱۹۷۶) در بخش ۱۹ به شرح زیر ارائه شده است:

" (۱) با توجه به زیر بخش (۴) این برای وزیر کروبین و هر مقامی در برنامه ۱ به قانون کمیساریای پارلمانی ۱۹۶۹ (ایرلند شمالی) برای تبعیض، کمک و تحریک در انجام وظایف مربوط به ایرلند شمالی علیه هر فرد یا طبقه از افراد براساس اعتقادات مذهبی یا عقاید سیاسی غیرقانونی خواهد بود.

(۴) این بخش برای هیچ اقدامی که به موجب قانون استخدام عادلانه ۱۹۷۶ (ایرلند شمالی) غیرقانونی است به جز برای برخی از استثنائات ایجاد شده به موجب بند ۷ این قانون، اعمال نمی شود."

۱۹. برنامه ۱ قانون کمیساریای پارلمان ۱۹۶۹ (ایرلند شمالی) لیست ادارات و مقامات مورد بررسی توسط کمیساریای پارلمانی را فهرست می کند. این لیست شامل کمیسیون خدمات مدنی ایرلند شمالی و تمام ادارات دولتی، از جمله وزارت مالیه و کارکنان است. با این وجود، بخش ۴۲ قانون ۱۹۷۶ در بخش ۷ این قانون قرار دارد. بر این اساس، جایی که گواهی بخش ۴۲ صادر شده است (ادعای قانونی برای حفاظت از امنیت ملی یا حفاظت از امنیت عمومی یا نظم عمومی انجام شده است) و بخش (۱) ۱۹ قانون اساسی ایرلند شمالی ۱۹۷۳ (با اصلاحیه) هیچ تاثیری ندارد.

قانون

۱. نقض صریح ماده ۶-۱ از این توافقنامه

۲۰. متقاضی شکایت داشت که وی از حق داشتن درخواست خود تحت قانون استخدام عادلانه که توسط دادگاه تعیین شده است محروم شده است و این در برگیرنده ماده ۶-۱ توافقنامه است و موارد مربوطه را ارائه می دهد:

"در تعیین حقوق و تعهدات مدنی وی، هر کدام برای یک استماع دادرسی عمومی و عادلانه در یک زمان معقول توسط دادگاه مستقل و بی طرف تعیین می شود."

A. کاربرد ماده ۶-۱ توافقنامه

۱. اظهارات طرفین

۲۱. متقاضی اظهار داشت که این ادعا مربوط به حق عدم تبعیض بر اساس عقاید مذهبی یا عقاید سیاسی در بازار کار است و این حق به عنوان یک حق مدنی در محدوده ماده ۶-۱ توافقنامه می باشد. وی ادعا می کرد که حق دسترسی به خدمات مدنی را ندارد اما حق رفتار مشابه را دارد. در جریان اقامه دعوی دادگاه استخدام عادلانه و ماده ۶ یک حق مدنی وجود داشت و ماده ۶ نیز قابل اجرا بود.

۲۲. دولت اظهار داشت که شکایت متقاضیان خارج از محدوده ماده ۶-۱ توافقتنامه می باشد به این دلیل که از درخواست ناموفق خودش برای یک پست خدمات عمومی ناشی شده بود و بنابراین به تعیین یک حق "مدنی" مربوط نمی شود. انجمن فقهی دادگاه این زمینه را نقل کرده است و وضعیت ویژه ای را تشخیص داده که در دولت های متعاهد به خدمتگزاران اعطا شده است و به ویژه حق آنها برای حفظ رویه هایی که لازم است برای اطمینان از صحت کارکنان استخدام شده در خدمات عمومی به رسمیت شناخته شود، (همچنین در بین موارد دیگر ببینید: گلاسناپ در برابر رای آلمانی ۲۸ آگوست ۱۹۸۶، سری A شماره ۱۰۴، و گوت در برابر رای آلمانی ۲۶ سپتامبر ۱۹۹۵، سری A شماره ۳۲۳، و تصمیم کمیسیون در کوین در برابر انگلستان، شماره ۹۶/۳۳۶۹۴، ۲۳ اکتبر ۱۹۹۷، منتشر نشده). در ادعا اخیر پلگرین علیه فرانسه (GC) شماره ۹۵/۲۸۵۴۱، ECHR 1999-II اختلافات در مورد پست هایی که شامل اجرای اختیارات دولتی هستند، رد شده اند و این متقاضی در موقعیتی قرار گرفته است که بخشی از قدرت حاکم دولت را اداره می کند. به نظر آنها، ادعا تینلی (Tinnelly & Sons Limited) و دیگران) و مک الدوف و دیگران علیه رای انگلستان در تاریخ ۱۰ جولای ۱۹۹۸، گزارش ها ۱۹۹۸-IV، ص ۱۶۳۳) مربوط به ادعا حاضر نبوده است، به نظر آنها اختلاف در مورد استخدام به خدمات مدنی در خارج از محدوده توافقتنامه قرار داشته است.

۲. ارزیابی دادگاه

۲۳. دادگاه باید تعیین کند که آیا ماده ۶-۱ توافقتنامه در این مورد قابل اجرا است یا خیر، به ویژه اینکه آیا ادعای ارائه شده توسط متقاضی قبل از دادگاه استخدام عادلانه به تعیین حقوق مدنی مربوط است. این یادآوری می کند که در ادعای تینلی (ذکر شده در بالا، صفحات ۱۶۵۶-۱۶۵۷، بخش های ۶۱-۶۳) دادگاه تصریح کرد که قانون ۱۹۷۶، که همچنین توسط متقاضی در این ادعا مورد استفاده قرار می گیرد، افراد را تضمین می کند که بر اساس باورهای مذهبی یا عقاید سیاسی در بازار کار حق تبعیض ندارند. بدین ترتیب که به وضوح حق تعریف می شود، با توجه به زمینه ای که در آن عمل می شود و ماهیت مالی آن، توسط دادگاه به عنوان "حق مدنی" در معنای ماده ۶-۱ توافقتنامه طبقه بندی شده است.

۲۴. دولت استدلال کرده است که این ادعا باید از آنچه مربوط به ادعای تینلی است، متمایز شود، نه اختلافات در مورد قراردادهای کار، بلکه دسترسی به خدمات مدنی برای آن دسته از ملاحظات خاصی که همیشه متعاقبا بوجود می آید. آنها بر رویه های قبلی در مورد موارد متفاوت، از جمله ادعای کوین علیه انگلستان که توسط کمیسیون تصمیم گرفته شده است (شماره ۹۶/۳۳۶۹۴، تصمیم ۲۳ اکتبر ۱۹۹۷)، متکی بوده اند. این ادعا مربوط به اخراج فردی است که در اداره گذرنامه ایرلند شمالی و بعد از صدور گواهی بخش ۴۲، وی را از دسترسی به دادگاه عادلانه منع می کنند. کمیسیون تصمیم گرفت که درخواست آقای کوین پس از تصمیم دادگاه ادعای نایگل علیه فرانسه (رای ۱۷ مارس ۱۹۹۷، گزارشات II-۱۹۹۷) غیر مجاز بوده است و اختلاف بین متقاضی، کارمند و کارفرما دولتی تعیین کننده حقوق مدنی وی طبق ماده نبوده است.

۲۵. با این حال، دادگاه باید در حال حاضر رای قبلی خود را در ادعای پلگرین علیه فرانسه (نقل قول فوق) را مورد توجه قرار دهد که در مورد ادعاهای مربوط به کارمندان دولت مورد بررسی قرار گرفت و به دنبال حل مشکلات ناشی از آن بود. این مورد یک آزمون جدید را برای تعیین کاربرد قابل اجرا در ماده ۶-۱ به خدمتگزاران اعمال کرد. تحت این آزمون، تنها اختلافات در ماده ۶-۱، مواردی است که توسط خدمتگزاران مطرح شده است "که فعالیت های خاص خدمات عمومی را مشخص می کند تا آنجا که به

عنوان سپرده گذار مقامات دولتی مسئول برای حفاظت از عمومی منافع دولت یا سایر مقامات دولتی می باشد " (نگاه کنید به بند ۶۶). دادگاه به افراد در بخش خدمات عمومی اشاره کرد که "بخشی از قدرت حاکمیت دولت را دارند"، به عنوان کسانی که اختلافات آنها احتمالاً خارج از محدوده ماده ۶-۱ می باشد.

۲۶. دادگاه معتقد است که پست شغلی دستیار اداری (که به عنوان پایین ترین رتبه در خدمات غیر صنعتی مدنی توصیف می شود) پستی نیست که می توان گفت که حاکم "بخشی از قدرت مطلق دولت" است. حتی اگر چنین پستی بخشی از یک گروه بود که چنین نفوذی داشته باشد و به طور بالقوه می تواند برای پست بالاتر درخواست کند. دادگاه این را متمایز نمی کند که در مورد ادعای پلگرین شرح داده شده است. هیچ دلیلی وجود ندارد که اختلاف نظر متقاضی را از مقررات ماده ۶ محروم و رد کند و بنابراین متقاضی می تواند به عنوان مثال در مورد تینلی ادعا کند که تحت قانون ۱۹۷۶ "حق مدنی" ندارد که در زمینه استخدام تبعیض آمیز باشد. بر این اساس، ماده ۶ در مورد رسیدگی برای تبعیض قابل اجرا است که وی را تحت آن قانون قرار داده است.

B. مطابقت با ماده ۶ کنوانسیون

۱. اظهارات طرفین

۲۷. متقاضی اظهار کرد که وی از دسترسی به دادگاه در تعیین حق مدنی با اتکا به رای تینلی محروم شده، (که در بالا ذکر شد) که در آن دادگاه نقض ماده ۶ را به دلیل تاثیر بخش ۴۲ در جلوگیری از دادرسی در دادگاه استخدام عادلانه یافته است. در دیدگاه وی، بخش ۴۲ قانون ۱۹۷۶ برای تعریف حوزه حق اساسی عمل نکرده است اما به کارفرما برای شکایت از تبعیض غیرقانونی کمک کرده است. این بخش ۴۲ گواهی به دلیل ماهیت قاطع آن، اصل حق دسترسی به دادگاه را از بین برده است. علاوه بر این، متقاضی بحث کرد که بخش ۴۲، حتی با در نظر گرفتن هدف حفاظت از امنیت ملی، دخالت نامتناسب خود را با حق دسترسی به دادگاه نشان می دهد.

۲۸. دولت انکار کرد که متقاضی از دسترسی به دادگاه محروم شده است. آن ها ادعا کردند که یک گواهی نامه صادر شده در بخش ۴۲ قانون مصوب سال ۱۹۷۶، وجود هر گونه حق مدنی در موارد امنیت ملی، امنیت عمومی یا نظم عمومی را تایید کرده است. با فرض این که ماده ۶ قابل اجرا باشد، دولت اظهار کرد که وزیر کشور تحت بخش ۴۲ یک هدف مشروع را با استفاده از روش های متناسب دنبال می کند. اگر متقاضی برای پست شغلی منصوب شده بود می توانست به ساختمان های بخش دولتی و اسناد یک شخصیت مهم دسترسی داشته باشد. آن ها در حوزه امنیت ملی استدلال کردند که حاشیه وسیعی از قدرانی باید اعمال شود.

۲. ارزیابی دادگاه

۲۹. دادگاه یادآور می شود که ماده ۶-۱ «حق دادرسی» را شامل می شود و حق دسترسی، در دادگاه در موارد مدنی، یکی از جنبه های این موضوع می باشد. با وجود این حق مطلق نیست. این ممکن است به محدودیت های قانونی محدود شود، به عنوان مثال، دوره های محدودیت قانونی، امنیت سفارشات هزینه ها، مقررات مربوط به افراد زیر سن قانونی و افرادی که دچار نگرانی هستند (نگاه کنید به استابینگس و دیگران علیه انگلستان در ۲۲ اکتبر ۱۹۹۶، گزارشات IV-۱۹۹۶، صفحات ۱۵۰۲-۳، بخش های ۵۱-۵۲، تولستروی میلوسلویسکس علیه رای انگلستان در ۱۳ ژولای ۱۹۹۵، سری A، شماره B-۳۱۶، صفحات ۸۰-۸۱، بخش های

۶۲-۶۷، رای گلدر، اشار شده در بالا، صفحه ۱۹، بخش ۳۹). در صورتی که دسترسی فرد به واسطه عمل قانونی یا در واقعیت محدود شود، دادگاه بررسی خواهد کرد که آیا محدودیت اعمال شده موجب اختلال در ماهیت حق می شود و به ویژه اینکه آیا هدف قانونی را دنبال می کند یا خیر، و یک رابطه منطقی متناسب بین ابزار مورد استفاده و هدف به دست می آید (آشینگدان علیه رای انگلستان در ۲۸ می ۱۹۸۵، سری A، شماره ۹۳، صفحات ۲۴-۲۵، بخش های ۵۷). اگر محدودیت با این اصول سازگار باشد، هیچ نقضی در ماده ۶ به وجود نخواهد آمد.

۳۰. در مورد حاضر، دادگاه یادآور می شود که در هیچ مرحله ای از اقامه دعوی که توسط متقاضی مطرح شده است، بررسی های مستقل توسط موسسات در قانون اسناد رسمی ۱۹۷۶ و ۱۹۸۹ وجود دارد که منجر شده تا وزیر امور خارجه گواهی انحصاری را مطابق بخش ۴۲ قانون سال ۱۹۷۶ صادر کند. شواهدی مبنی بر این که چرا متقاضی به عنوان یک خطر امنیتی محسوب می شود، به دادگاه استخدام عادلانه ارائه نشده است، و هیچ گونه نظارتی بر اصل قانونی تصمیم وزیر کشور در ادعای تجدیدنظر در دادگاه عالی وجود نداشته است. در این راستا، تقاضای کنونی با ادعا تینلی (ذکر شده در بالا، بخش های ۷۲-۷۹) مشابه است، در حالی که دادگاه معتقد است که ماهیت قانع کننده گواهینامه بخش ۴۲ تاثیر پیشگیری از تصمیم گیری قضایی در مورد شکایات متقاضیان و قربانیان تبعیض غیرقانونی است.

۳۱. دولت هر گونه محدودیت دسترسی به دادگاه را با ملاحظات امنیتی توجیه کرده است. همانطور که در ادعای تینلی بیان شده است، لازم است که در نظر بگیریم که آیا رابطه معقول بین اهمیت نگرانی در مورد حفاظت از امنیت ملی مطرح شده توسط مقامات وجود دارد و تأثیر آن برای این هدف برای حق متقاضی دسترسی به یک دادگاه یا دیوان مورد استفاده قرار می گیرد. با این حال دادگاه متوجه شده است که دولت موفق به شناسایی عناصر جدید شده که می تواند منجر به خروج از این مرحله در ادعای تینلی شود که شدت محدودیت اعمال شده توسط گواهی انحصاری بخش ۴۲، و حذف از دادگاه دادگستری توسط هیئت مدیره ipse dixit توسط سایر مکانیسم های شکایات نادیده گرفته شده است و وضعیت در ایرلند شمالی مانع اجرای رویه های ویژه قضایی نشده است و به راحتی درخواست فرد را با عدالت آئین دادرسی رده کرده است. این اشاره می کند که "معرفی یک آئین دادرسی بدون در نظر گرفتن چارچوب استفاده شده، که اجازه می دهد یک قاضی یا دادگاه که به طور کامل الزامات استقلال و بی طرفی ماده ۶-۱ را رضایت بخش بداند و به طور بی طرفانه تمامی شواهد مرتبط، مستند یا دیگر، مزایای ارسالی هر دو طرف را بررسی کند، در واقع می تواند به منظور افزایش اعتماد عمومی عمل کند (زیر بخش ۷۸).

۳۲. به این دلایل، دادگاه در این قضیه دریافته است که این مساله توسط وزیر امور خارجه در بخش ۴۲، محدودیت متناسب با حق دسترسی به دادگاه را تشکیل می دهد. بر این اساس، ماده ۶-۱ توافقنامه نقض شده است.

II. مابقی شکایات متقاضی

۳۳. متقاضی همچنین طبق ماده ۸ (حق احترام به حریم خصوصی و خانوادگی)، ۹ (حق آزادی مذهب)، ۱۰ (آزادی بیان)، ۱۳ (حق برخورداری موثر برای نقض توافقنامه) و ۱۴ (ممنوعیت تبعیض)، ادعا می کند که نقض این مفاد مطابق شرایط فوق بیان شده است (پاراگراف ۸-۱۴ در بالا).

۳۴. دادگاه متذکر شد که نقض ماده ۶ ناشی از بخش ۴۲ را یافته است که از ادعاهای متقاضی مبنی بر تبعیض غیر قانونی که

الزامات قانون را برآورده می‌کند، مورد بررسی قرار گرفته‌است. در این شرایط و بر اساس مواد قبل از آن، بررسی بیشتر این شکایات ضروری نیست.

III. کاربرد ماده ۴۱ توافقنامه

۳۵. ماده ۴۱ توافقنامه بیان می‌کند که:

"اگر دادگاه متوجه شود که نقض توافقنامه یا پروتکل‌های مربوط به آن وجود داشته باشد و اگر قانون داخلی طرف متعاقد اجازه دهد این دادگاه در صورت لزوم، تنها از عهده تامین رضایت طرف خسارت دیده استطاعت خواهد کرد".

A. خسارت

۳۶. متقاضی ادعا کرد که وی از دادرسی عادلانه شکایت خود در مورد تبعیض غیرقانونی محروم شده است و بنابراین قادر به کشف دلیل عدم پذیرش برای تصدیق یا تصحیح هر گونه سوء تفاهم نبوده است. وی از احساس نارضایتی، عدم اطمینان، اضطراب و استرس‌های زندگی شخصی‌ش به خاطر عدم موفقیت‌ش برای بدست آوردن شغل مناسب از عدم استخدام‌ش در سال ۱۹۹۲ رنج می‌برد. وی تقاضای جبران خسارت به منزله آسیب و صدمات نمود.

۳۷. دولت بر این عقیده بود که متقاضی هیچ گونه مدرکی برای اخذ خسارت مالی و غیرمالی را ثابت نکرده است و هرگونه قضاوتی به خودی خود تنها رضایت از متقاضی را تشکیل می‌دهد.

۳۸. دادگاه متذکر می‌شود که ممکن نیست نتیجه جریان اقامه دعوی را حدس بزنید که متقاضی در بخش ۴۲ گواهینامه قرار نداده است. با این وجود، متقاضی این فرصت را برای بدست آوردن حاکمیت در مورد ادعاهای وی رد کرده است و مبنی بر این بود که وی قربانی تبعیض غیرقانونی شده است. علاوه بر این، وی از احساس ناامیدی و بی‌عدالتی از خسارات مالی‌ش رنج می‌برد. بنابراین دادگاه به این نتیجه رسید که متقاضی خسارت مالی غیر مالی را متحمل شده‌است که به اندازه کافی با پیدا کردن نقض توافقنامه جبران نشده است.

۳۹. تصمیم‌گیری براساس یک پایه عادلانه، موجب پرداخت مبلغ ۱۰۰۰۰ پوند استرلینگ (GBT) به متقاضی می‌گردد.

B. هزینه‌ها و مخارج

۴۰. متقاضی در مجموع GBP ۲۸۱۷۰۶۳ را ادعا کرد که شامل مالیات بر ارزش افزوده (VAT) برای هزینه‌ها و مخارج قانونی است و شامل GBP 8078.13 برای کار مشاوران جوان و GBP ۲۰۰۹۲۵۰ برای مشاوران ارشد است. هیچ ادعایی برای کار انجام شده توسط کارکنان قانونی کمیسیون برابری از طرف متقاضی مطرح نشد.

۴۱. دولت اظهار داشت که مبالغ مورد ادعا بیش از حد هستند، به خصوص با توجه به اینکه این ادعا تنها به صورت کتبی بوده است. آنها متقاعد شدند که برای مشاوران ارشد و مددجوی لازم است که مشغول به کار شوند و توجه شود که ادعاهایش نرخ‌های تعیین شده را به اندازه کافی مشخص نمی‌کند.

۴۲. دادگاه یادآور می‌شود که این مسائل تا حد زیادی مشابه با موارد ادعایی تینلی (ذکر شده در بالا) است. همچنین این موردی

نبود که در هر جلسه دادرسی ارائه شود یا در آن ادعاهای کتبی طولانی ارائه شده باشد، به همین خاطر از طرف طرفین درخواست کمک و همراهی کرد. انجام ارزیابی‌ها بر مبنای عادلانه، مبلغ ۱۲,۰۰۰ GBP را اعطا می‌کرد که شامل مالیات بر ارزش افزوده می‌باشد که قابل پرداخت می‌باشد.

C. منافع پیش فرض

۴۳. طبق اطلاعات موجود در دادگاه، میزان منافع قانونی قابل اجرا در انگلستان در تاریخ تصویب دادگاه حاضر ۷,۵٪ در سال است.

برای این دلایل، دادگاه اجماع دارد:

۱. تصدیق یا تصریح می‌کند که در ماده ۶-۱ توافقنامه نقض وجود دارد؛
 ۲. تصدیق می‌کند که شکایات مندرج در ماده‌های ۸، ۹، ۱۰، ۱۳ یا ۱۴ توافقنامه نباید بیشتر مورد بررسی قرار گیرد؛
 ۳. تصدیق می‌کند که
- (a) در طی سه ماه از تاریخی که رای براساس ماده ۴۴-۲ توافقنامه نهایی می‌شود، دولت مسئول حقوق متقاضی را پرداخت می‌کند، که شامل مقادیر زیر است:
- (i) ۱۰,۰۰۰ (ده هزار) پوند استرلینگ در برابر خسارات غیر مالی؛
 - (ii) ۱۲,۰۰۰ (دوازده هزار) پوند استرلینگ در رابطه با هزینه‌ها و مخارج، مالیات بر ارزش افزوده که قابل پرداخت می‌باشد؛
- (b) این منافع با نرخ سالیانه ۷,۵٪ از تاریخ انقضای سه ماهه اشاره شده در بالا قابل پرداخت می‌باشد؛
۴. باقی مانده ادعای متقاضی تنها برای رضایتمندی رد شد.
- بر طبق زبان انگلیسی و به صورت کتبی در تاریخ ۳۰ اکتبر ۲۰۰۱، مطابق با قانون ۲۷-۲ و ۳۷-۳ از قوانین دادگاه انجام شده است.