

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი
დავით ბატონიშვილის სამართლის ინსტიტუტი

სიმონ ტაკაშვილი

პოლიტიკური ან სხვა
შეხედულების გამო
დისკრიმინაციის აკრძალვა
შიომის სამართალში

სულხან-საბა ორბელიანის
უნივერსიტეტის გამომცემლობა

UDC (უაკ) 349.2
ტ-20

სიმონ ტაკაშვილი

**პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო
დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომის სამართალში**

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის დავით ბატონიშვილის
სამართლის ინსტიტუტი

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2025

Simon Takashvili

**PROHIBITION OF POLITICAL AND OTHER OPINION-BASED
DISCRIMINATION IN LABOR LAW**

Prince David Institute for Law of Sulkhan-Saba Orbeliani University
Sulkhan-Saba Orbeliani University Press, 2025

კორექტურა: თინათინ ფეიქრიშვილი

Copy Editor: Tinatin Peikrishvili



წინამდებარე კვლევა და, შესაბამისად, საგრანტო პროექტი
განხორციელდა „შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული
სამეცნიერო ფონდის“ მხარდაჭერით. გრანტის ნომერი: YS-23-664

This work was supported by Shota Rustaveli National Science
Foundation of Georgia. (SRNSFG) Grant Number: YS-23-664

© სიმონ ტაკაშვილი, 2025

© დავით ბატონიშვილის სამართლის ინსტიტუტი, 2025

© სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი, 2025

ISBN 978-9941-8-8297-5

აკტორისგან

წინამდებარე მონოგრაფია მომზადებულია სსიპ „შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდის“ მხარდაჭერით. კერძოდ, 2023 წლის ახალგაზრდა მეცნიერთა კვლევების გრანტით დაფინანსების კონკურსში წარვადგინე საპროექტო წინადადება (საგრანტო პროექტის ნომერი: YS-23-664) სახელწოდებით – „შრომის სამართალში პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლებრივი მონესრიგებისა და ქართული სასამართლო პრაქტიკის შესაბამისობა ევროკავშირის სამართალთან ჰარმონიზების კონტექსტში“. კონკურსში გამარჯვების შედეგად, 2024 წლიდან 2025 წლის ბოლომდე განვახორციელე სამეცნიერო აქტივობები, რომელთა ფარგლებშიც გამოვაქვეყნე 2 სამეცნიერო სტატია მაღალრეიტინგულ და სხვადასხვა სამეცნიერო ბაზაში ინდექსირებულ საერთაშორისო ჟურნალში, მონაწილეობა მივიღე საერთაშორისო კონფერენციაში და ბოლოს, გამოვაქვეყნე წინამდებარე მონოგრაფია, სადაც უპირატესად გამოკვლეულია სასამართლო პრაქტიკის ბოლოდროინდელი ტენდენციები პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო გამოვლენილ შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით.

საგრანტო პროექტის განხორციელებისას სამეცნიერო მივლინებით ვიმყოფებოდი „მაქს პლანკის სახელობის შედარებითი და საერთაშორისო სამართლის ინსტიტუტში“

(ჰამბურგი, გერმანია), სადაც შესაძლებლობა მქონდა გაცნობოდი უახლოეს სამართლებრივ მიდგომებს შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციასა და განსაკუთრებით კი პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო გამოვლენილ დისკრიმინაციაზე. ამ საკითხების კვლევა მნიშვნელოვანია ევროპასთან და ზოგადად ევროპულ სამართალთან დაახლოების გზაზე. წინამდებარე მონოგრაფია სწორედ აღნიშნული კვლევის შედეგებს აერთიანებს.

ნაშრომი არ არის გამიზნული თეორიული ცოდნის მიღებისთვის. მისი მიზანია საკვლევი საკითხების პრაქტიკულად წარმოჩენა და გამოყენება. შესაბამისად, სასამართლო გადაწყვეტილებებიც, უპირატესად, პრაქტიკული თვალსაზრისითაა გაანალიზებული და მასში თეორიული და დოგმატური მსჯელობები არ არის მოცემული. თეორიული მსჯელობები მოცემულია მხოლოდ ქართული და საერთაშორისო აქტების მოკლე ანალიზში. საერთო ჯამში, ვფიქრობ, გაანალიზებული საკითხები და სასამართლო პრაქტიკის ბოლოდროინდელი ტენდენციები დაეხმარება სტუდენტებს, იურისტებს (მათ შორის მოსამართლეებსა და ადვოკატებს), უკეთ შეაფასონ არსებული მიდგომები დისკრიმინაციის ისეთ სპეციფიკურ ნიშანთან მიმართებით, როგორიც პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებაა.

წინამდებარე მონოგრაფიის გარკვეული მცირე ნაწილი შესრულებულია ლუბლინის კათოლიკური უნივერსიტეტის

ბიბლიოთეკაში, სადაც მომეცა საშუალება სამეცნიერო მივლინების ფარგლებში გავცნობოდი უახლეს იურიდიულ ლიტერატურას, გამეანალიზებინა ევროპული სასამართლოების მიდგომები და უახლესი ქართული სასამართლო პრაქტიკა, რათა დამედგინა ამ უკანასკნელის შესაბამისობა ევროპული სამართლით დადგენილ სტანდარტებთან.

ბოლოს, მინდა მადლობა გადავუხადო ჩემს მეუღლეს დახმარებისა და გვერდში დგომისთვის. მისი ჩართულობისა და დახმარების გარეშე წინამდებარე მონოგრაფიის გამოცემა შეუძლებელი იქნებოდა. აქვე, წინამდებარე ნაშრომს ვუძღვნი ჩემს შვილებს ანდრიას და ალექსანდრეს.

*სიმონ ტაკაშვილი
სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი
დავით ბატონიშვილის სამართლის ინსტიტუტის
მკვლევარი*

*2025 წლის 20 აგვისტო
ლუბლინი, პოლონეთი.*

სანრჩჷპი

I. შესავალი	1
II. პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების საფუძველზე დისკრიმინაციის სამართლებრივი რეგულირება და დასაქმებულის უფლების დაცვის მექანიზმები (ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე)	3
1. დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო-სამართლებრივი რეგულირება	3
1.1. გაეროს სამართლებრივი აქტები	3
1.1.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია	3
1.1.2. სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ პაქტი	5
1.2. ევროპის საბჭოს სამართლებრივი აქტები	5
1.2.1. ევროპის სოციალური ქარტია	5
1.2.2. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია	7
1.2.3. ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ	9
1.3. ILO-ის კონვენცია და დეკლარაცია	10
2. დასაქმებულის მიმართ პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციის აკრძალვა ეროვნულ დონეზე	11
2.1. საქართველოს კონსტიტუცია	11
2.2. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი	13
2.3. საქართველოს შრომის კოდექსი	15

3. უფლების სასამართლოს გზით დაცვა	18
4. დავის გადანყვეტის ალტერნატიული მექანიზმების როლი	20
4.1. არბიტრაჟი	20
4.2. მედიაცია	21
5. სახალხო დამცველის რეკომენდაციის როლი	22
III. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოსა და საქართველოს სასამართლოების პრაქტიკა	24
1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილებები/განჩინებები	25
1.1. პრაქტიკა სამოქალაქო საქმეებზე	25
1.2. პრაქტიკა ადმინისტრაციულ საქმეებზე	55
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება	68
3. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილებები	70
4. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადანყვეტილებები	78
5. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადანყვეტილებები	119
IV. დასკვნა	140
გამოყენებული ლიტერატურა	144

I. შესავალი

თანამედროვე შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების მზარდი განვითარების ფონზე, სულ უფრო აქტუალური ხდება დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების პრაქტიკაში გამოყენების საკითხი. შრომითი ურთიერთობების სფეროში დისკრიმინაციის ამკრძალავი საკანონმდებლო აქტებიდან ყველაზე მნიშვნელოვანი საქართველოს შრომის კოდექსია, თუმცა, ცხადია, გარდა შრომის კოდექსისა, დისკრიმინაციის აკრძალვა და აკრძალული ნიშნები განმტკიცებულია საქართველოს კონსტიტუციასა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონშიც.

თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გარანტიები ასახულია სხვადასხვა ქვეყნის კონსტიტუციასა და ადამიანის უფლებათა მომწესრიგებელ სამართლებრივ აქტებში. როგორც წესი, ეს ნორმები ზოგადი ხასიათისაა და არ შეიცავს დისკრიმინაციული ნიშნების დეტალურ ჩამონათვალს ან/და განმარტებას.¹ ამის საპირისპიროდ, ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა მიმართულია იქით, რომ ნათლად და გასაგებად მოაწესრიგოს როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორის დამსაქმებლების ვალდებულებები დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით.²

წინამდებარე ნაშრომის მიზანია გააანალიზოს დისკრიმინაციის ისეთი სპეციფიკური ნიშანი, როგორიცაა პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, ნაშრომში გააანალიზებულია როგორც ქართული კანონმდებლობა და არსებული სასამართლო პრაქტიკა, ასევე ევროპული გამოცდილება და მიდგომები, რომლებიც, უპირატესად, ევროპული სასამართლოების საქმეების განხილვის გზითაა წარმოჩენილი.

დასახული მიზნების მისაღწევად, ნაშრომში გამოყენებულია დესკრიფციული კვლევის მეთოდი საკანონმდებლო ბაზის გაანა-

¹ European Labour Law, 2019, 141.

² იქვე, 142.

ლიზების მიზნით, ასევე, ანალიტიკური კვლევის მეთოდის გამოყენებით ეტაპობრივად განხილული საქართველოს კანონმდებლობა, საქართველოს სასამართლოებისა და ევროსასამართლოს პრაქტიკის ტენდენციები. ამასთან, შედარებით-სამართლებრივი კვლევის მეთოდის გამოყენებით შესწავლილია ქართული პრაქტიკის შესაბამისობა ევროკავშირში არსებულ მიდგომებთან და გაკეთებულია პრაქტიკული დასკვნები.

საკვლევი საკითხის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, წინამდებარე ნაშრომში დიდი ყურადღება ეთმობა სასამართლო პრაქტიკას, სხვადასხვა საქმის ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზს. აქედან გამომდინარე, ნაშრომში წარმოდგენილია ამონარიდები სასამართლო გადაწყვეტილებების სამოტივაციო ნაწილებიდან. ციტირებისას შესწორებულია მხოლოდ კორექტურა, ხოლო შინაარსობრივი ავთენტურობა სრულად შენარჩუნებულია. აღნიშნული საშუალებას იძლევა გაკეთდეს პრაქტიკული დასკვნები და შემუშავდეს რეკომენდაციები, რომლებიც პრაქტიკოს იურისტებს დაეხმარება საკითხის უკეთ გაანალიზებასა, დასაქმებულის უფლებების ეფექტურ დაცვასა და წარმატებულ პრაქტიკულ საქმიანობაში.

წარმოდგენილი ნაშრომის სპეციფიკა იმაშიც გამოიხატება, რომ მასში მოცემულია პრაქტიკული რეკომენდაციები, თუ როგორ უნდა მოხდეს პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო შესაძლო დისკრიმინირებული პირის მიერ უფლებების დაცვა, როგორ და რა ფორმით უნდა მიმართოს მან შესაბამის უწყებას შესაძლო დარღვეული უფლებების აღდგენის მიზნით. ამასთან, როგორია მტკიცების პროცესი სასამართლო დავის დროს, რისი მითითების ან/და დამტკიცების ვალდებულება აქვს დასაქმებულს და ა.შ. ეს ყველა საკითხი უშუალოდ სასამართლო პრაქტიკის განხილვის შედეგადაა გაანალიზებული. ნაშრომის ბოლოს მოცემულია მოკლე შეჯამება/დასკვნა, სადაც წარმოჩენილია კვლევის შედეგად მიღწეული შედეგები და რეკომენდაციები, რომელთა პრაქტიკაში გათვალისწინება მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს დასაქმებულის უფლებების დაცვაში.

**II. პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების
საფუძველზე დისკრიმინაციის
სამართლებრივი რეგულირება და
დასაქმებულის უფლების დაცვის მექანიზმები
(ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე)**

**1. დისკრიმინაციის აკრძალვის
საერთაშორისო-სამართლებრივი რეგულირება**

1.1. გაეროს სამართლებრივი აქტები

1.1.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია

დასაქმების უფლების რეალიზაციისთვის განსაკუთრებული პრაქტიკული მნიშვნელობა აქვს დისკრიმინაციის გამორიცხვას, რადგან შრომითი უფლებების რეალიზაცია დასაქმების თანაბარი ხელმისაწვდომობის გარეშე შეუძლებელია.³ თანამედროვე სამართლებრივი ურთიერთობების დინამიკის ფონზე, დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმა გამოვლინდა, რაც მის სამართლებრივ ბუნებას კიდევ უფრო კომპლექსურს ხდის.⁴ შესაძლებელია ითქვას, რომ ანტიდისკრიმინაციული სამართალი ძალიან სწრაფად განვითარდა დროის ძალიან მოკლე მონაკვეთში.⁵ აღნიშნული სხვადასხვა საერთაშორისო სამართლებრივი აქტის მიღებამ და, შესაბამისად, სამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებამ განაპირობა. ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა ყველა ქვეყანაში დისკრიმინაციისგან დაცული სფეროების ჩამონათვალს შეიცავს და ხშირია შემთხვევა, როდესაც ეს დაცული სფეროები დროთა განმავლობაში უფრო მეტად ფართო და მოცულობითი ხდება.⁶

³ სმიტი, 2005, 415.

⁴ დემეტრაშვილი, 2021, 93.

⁵ ო'კინაიდა, 2021, 238.

⁶ Mercat-Brus, 2016, 145.

ადამიანის უფლებების დაცვის სფეროში ეროვნულ და საერთაშორისო მექანიზმებს განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება, რადგან მათი როლი არამხოლოდ სამართლის უზენაესობის დაცვის, არამედ უფლებათა მართებულად განმარტებისა და დამკვიდრების უზრუნველყოფაა.⁷ ამ თვალსაზრისით, საერთაშორისო მასშტაბით მნიშვნელოვანია გაეროს ეგიდით შექმნილი სამართლებრივი დოკუმენტები. მათგან ძირითადი და ყველაზე მნიშვნელოვანი აქტია „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“.⁸ მისი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ის რატიფიცირებულია მსოფლიოს 190-ზე მეტი ქვეყნის მიერ.⁹ ის არის პირველი საერთაშორისო აქტი, რომელში ჩამოთვლილი უფლებები მისადაგებულია ყველა ქვეყნის ხალხზე¹⁰ და, შესაბამისად, ძირითადი უფლებების დაცვას ისახავს მიზნად. აღნიშნული დეკლარაციის რამდენიმე მუხლი შეიცავს დებულებებს, რომლებიც კრძალავს პირის პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციას. მაგალითად, დეკლარაციის მე-2 მუხლი კრძალავს დისკრიმინაციას მათ შორის პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულების გამო. ამასთან, დეკლარაცია შემდგომ მუხლებშიც, მაგალითად, მე-7 მუხლში აღიარებს პირთა თანასწორობასა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობას, ხოლო მე-19 მუხლი კი მრწამსისა და ადამიანის იდეების თავისუფლად რეალიზებას განამტკიცებს. საგულისხმოა 23-ე მუხლიც, რომელიც უშუალოდ შრომის თავისუფლებასა და ამ სფეროში ადამიანის უფლებების დაცვას შეეხება. ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი მუხლის ანალიზის საფუძველზე, შეიძლება ითქვას, რომ ჯერ კიდევ 1948 წელს მიღებული დეკლარაცია კრძალავდა დისკრიმინაციას პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო შრომით ურთიერთობებში. ამდენად, საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ეს აქტი მნიშვნელოვანი სა-

⁷ შესავალი საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალში, 2021, 64.

⁸ Universal Declaration of Human Rights.

⁹ კონსტიტუციონალიზმი, 2018, 165.

¹⁰ სმიტი, 2005, 87.

მართლებრივი გარანტიაა დასაქმებულის უფლებების დაცვისა და აღდგენის თვალსაზრისით.

1.1.2. სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ პაქტი

გაეროს ეგიდით მიღებული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სამართლებრივი დოკუმენტია 1966 წლის „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტი.¹¹ აღნიშნული პაქტი მკაფიოდ განსაზღვრავს ხელშეკრულების მონაწილე მხარეებისთვის დაკისრებულ ვალდებულებებს.¹² მაგალითად, მე-2 მუხლი კრძალავს პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო პირის მიმართ რაიმე სახის დისკრიმინაციას. აღნიშნული პრინციპი ასევე განმტკიცებულია პაქტის 26-ე მუხლშიც. მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კი თითოეულ ადამიანს აქვს საკუთარი აზრის შეუფერხებლად გამოხატვის უფლება. შესაბამისად, ეს საერთაშორისო აქტიც მნიშვნელოვანია ზოგადად შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვისა და კონკრეტულად პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო გამოვლენილი დისკრიმინაციის აღმოფხვრა/პრევენციისთვის.

1.2. ევროპის საბჭოს სამართლებრივი აქტები

1.2.1. ევროპის სოციალური ქარტია

ევროპის მასშტაბით ადამიანის უფლებები, მათ შორის შრომის უფლება, შესაძლებელია ითქვას, კონსტიტუციურ დონეზეა აყვანილი.¹³ შესაბამისად, სამართლის ამ სფეროს მოწესრიგებისთვის არაერთი სამართლებრივი დოკუმენტი არსებობს. ევროპის საბჭოს მიერ მიღებული სამართლებრივი დოკუმენტებიდან პოლიტიკური

¹¹ საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან.

¹² სმიტი, 2005, 99.

¹³ Accession of The EU to the ECHR: The permeative power of human rights, 2016, 189.

ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი და ძირითადი სამართლებრივი აქტი 1996 წლის 3 მაისს მიღებული „ევროპის სოციალური ქარტია“.¹⁴ ქარტია ადამიანის სოციალური და ეკონომიკური უფლებების გარანტიას განამტკიცებს¹⁵ და ადამიანის უფლებების დაცვის კომპლექსური ინსტრუმენტია.¹⁶ აღნიშნული დოკუმენტის შესავალი ნაწილი დათმობილი აქვს შრომით უფლებებს და ამ სამართლებრივ ურთიერთობაში დასაქმებულთა სოციალურ გარანტიებს.¹⁷ ამასთან, ქარტიით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცული უნდა იყოს დისკრიმინაციისგან, მათ შორის, პოლიტიკური ან სხვაგვარი მოსაზრების საფუძველზე. როგორც იურიდიულ ლიტერატურაშია მითითებული, ქარტიის პირველი მუხლი არის ფუნდამენტური მუხლი, რომელიც ქარტიაზე ხელმომწერ ყველა ქვეყანას ამ უფლების რეალიზების ვალდებულებას აკისრებს, რადგან სხვა დანარჩენი მუხლები, ფაქტობრივად, პირველ მუხლს ეფუძნება და გამომდინარეობს მისგან.¹⁸

ქარტიის V ნაწილის “E” მუხლის თანახმად, ამ ქარტიით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცული იქნება დისკრიმინაციისგან რასის, ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვაგვარი მოსაზრების, ეროვნული წარმოშობის ან სოციალური წარმომავლობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი

¹⁴ საქართველოში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან.

¹⁵ სმიტი, 2005, 156.

¹⁶ Accession of The EU to the ECHR: The permeative power of human rights, 2016, 192.

¹⁷ ევროპის სოციალური ქარტიის და ზოგადად, ამ ქარტიით გათვალისწინებული ვალდებულებების გამოყენება საკმაოდ ხშირია ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში. სასამართლო საკმაოდ ხშირად ასაბუთებს გადაწყვეტილებებს ქარტიით დადგენილი პრინციპებით. მაგალითად, იხილეთ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 10 ივლისის გადაწყვეტილება Nას-943-2022; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 29 აპრილის გადაწყვეტილება Nას-688-2021 და სხვა.

¹⁸ The European Social Charter and the Employment Relation, 2017, 147-148.

კუთვნილების, დაბადებისა ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე. ეს ჩანანერი, ფაქტობრივად, იდენტურია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლისა, თუმცა გარკვეული სახესხვაობები მაინც არსებობს.¹⁹ ამდენად, ევროპის სოციალური ქარტია ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სამართლებრივი დოკუმენტია შრომით ურთიერთობაში ყველა სახის, მათ შორის კი პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო, დისკრიმინაციის აკრძალვის თვალსაზრისით. შესაბამისად, გასაზიარებელია ლიტერატურაში გამოთქმული შეხედულება, რომ ქარტიით გათვალისწინებული უფლებები ფუნდამენტური უფლებებია,²⁰ რაც მასში მოცემული უფლებების მნიშვნელობასა და დაცვის მაღალ სტანდარტზე მიუთითებს.

1.2.2. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია

რეგიონულ დონეზე ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია ყველაზე მნიშვნელოვანი სამართლებრივი აქტია, რადგან ის პირველი დოკუმენტია, რომელმაც პირის ინდივიდუალური საჩივრების საშუალებით უზრუნველყო ადამიანის უფლებათა სახელმწიფოს გარეთ, საერთაშორისო სასამართლოს მეშვეობით დაცვა.²¹ აღნიშნული კონვენციის მე-14 მუხლი დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ნიშნად პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო პირის გამორჩევასაც აღიარებს. კონვენციის მე-14 მუხლს სუბსიდიური და შემავსებელი ხასიათი აქვს კონვენციის სხვა ფუძემდებლურ მუხლებთან მიმართებით.²² ლიტერატურაში გამოთქმული შეხედულების თანახმად, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის გაანალიზების შედეგად, შესაძლებელია ითქვას, რომ კონვენციის მე-14 მუხლი ხშირად სხვა უფლებებთან ერთად გა-

¹⁹ იქვე, 498.

²⁰ Research Handbook on EU Labour Law, 2016, 203.

²¹ კონსტიტუციონალიზმი, 2018, 166. დამატებით იხილეთ: Research Handbook on EU Labour Law, 2016, 174-ე და შემდგომი გვერდები.

²² Schabas, 2015, 562.

ნიხილება.²³ ლიტერატურაში გამოთქმულია საინტერესო შეხედულება, რომლის თანახმადაც სიტყვა „სხვა“ ნებისმიერი სახის შეხედულებას გამოხატავს და, შესაბამისად, სიტყვა „პოლიტიკური“ საერთოდ ზედმეტია,²⁴ რადგან კონვენცია ყველანაირ შეხედულებას იცავს და, შესაბამისად, ნებისმიერი შეხედულების, მათ შორის პოლიტიკურ შეხედულების გამო, პირის მიმართ განსხვავებულად მოპყრობა უკვე დისკრიმინაციის საფუძველია.

დისკრიმინაციის აკრძალვა სულ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას, რომელთაც ბოლო წლებში ახალი სიცოცხლე შესძინა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებმა.²⁵ აღნიშნული გადაწყვეტილებებიდან შრომით ურთიერთობებში პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო გამოვლენილ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით რამდენიმე გადაწყვეტილება განხილულია წინამდებარე ნაშრომის სასამართლო გადაწყვეტილებების ანალიზის თავში.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლში მოცემული პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო პირის დისკრიმინაციის აკრძალვა დაკავშირებულია კონვენციის მე-10 მუხლთან, რომელიც გამოსატვის თავისუფლებას განამტკიცებს.²⁶ ამასთან, კონვენციის მე-10 მუხლი გამოიყენება არამხოლოდ მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი სახელმწიფოა, არამედ მაშინაც, როდესაც დამსაქმებელი კერძო პირია, რადგან კონვენცია სახელმწიფოს აკისრებს ვალდებულებას, უზრუნველყოს გამოსატვის თავისუფლების პრინციპის დაცვა კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებშიც.²⁷

²³ ჯიქია, 2021, 171.

²⁴ Schabas, 2015, 580.

²⁵ ო'კინაიდა, 2021, 242.

²⁶ Schabas, 2015, 580.

²⁷ იქვე, 464.

1.2.3. ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ

„ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტია“²⁸ ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში ყველაზე განვითარებული და ყოვლისმომცველი აქტია ევროკავშირის მასშტაბით. აღნიშნული სამართლებრივი დოკუმენტი მოიცავს სამოქალაქო, პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური უფლებების მთლიან პაკეტს ევროკავშირის მოქალაქეებისა და ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში მცხოვრები პირებისათვის.²⁹

ამ აქტის მე-11 მუხლით განმტკიცებულია გამოხატვისა და ინფორმაციის თავისუფლება. გამოხატვის თავისუფლება, როგორც უფლება, თავისთავად, მხოლოდ უფლება არ არის, არამედ ფუძემდებლური პრინციპია, რომელზეც სხვა მნიშვნელოვანი პრინციპები და უფლებებია აგებული.³⁰ ამ აქტის მე-11 მუხლს კავშირი აქვს მე-10, მე-12 და 21-ე მუხლებთან, რომლებიც, თავის მხრივ, ადამიანის სხვადასხვა ძირითად უფლებას, მათ შორის აზრის თავისუფლად გამოხატვისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპებს განამტკიცებს.³¹ ამ მუხლებიდან საინტერესოა მე-11 მუხლი, რომელიც გამოხატვის თავისუფლებას შეეხება, ამდენად, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულება მისი გამოხატვის კონტექსტში შესაძლებელია ამ მუხლის მოწესრიგების ფარგლებშიც მოექცეს. რაც შეეხება გამოხატვის ფორმას, მე-11 მუხლი კონკრეტულად არ ადგენს გამოხატვის საშუალებას და მასში ნებისმიერი გამოხატვის ფორმა და არამხოლოდ პირის შეხედულების საუბრით გამოხატვა უნდა მოიაზრებოდეს.³² ამდენად, ნებისმიერი ფორმითა და საშუალებით

²⁸ Charter of Fundamental Rights of the European Union.

²⁹ The EU Charter of Fundamental Rights, 2016, 161.

³⁰ The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation, 2019, 296.

³¹ იქვე, 297.

³² The EU Charter of Fundamental Rights, 2021, 346.

გამოთქმული შეხედულება დაცულია ამ მუხლით. საგულისხმოა, რომ კონკრეტულად დისკრიმინაციას ეხება ცალკე მუხლი. კერძოდ, განსახილველი აქტის 21-ე მუხლი ჩამოთვლის დისკრიმინაციის კონკრეტულ ნიშნებს და ამ ნიშნებიდან ერთ-ერთი სწორედ პოლიტიკური ან სხვა ნებისმიერი შეხედულებაა.³³ იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული შეხედულების თანახმად, 21-ე მუხლში მოცემული ნიშნები არაა ამომწურავად ჩამოთვლილი და ნებისმიერი პირი, რომელიც რაიმე სახის სხვა ნიშნით დისკრიმინაციას განიცდის, ექცევა ამ მუხლით დაცულ სფეროში.³⁴

1.3. ILO-ის კონვენცია და დეკლარაცია

შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტურ და უნივერსალურ პრინციპად აღიარება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებიდან გამომდინარეობს.³⁵ შრომის საერთაშორისო სტანდარტების დამდგენი, უპირველეს ყოვლისა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაა (ILO). ორგანიზაციის ძირითადი ფუნქცია კონვენციებისა და რეკომენდაციების შემუშავების გზით სამუშაო ადგილზე მინიმალური პირობების განმსაზღვრელი სტანდარტების შემუშავება და იმპლემენტაციაა.³⁶ შესაბამისად, პოლიტიკური ან სხვა სახის შეხედულების გამო დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვის კვლევისას, აუცილებელია ILO-ს მიერ დადგენილი სამართლებრივი დოკუმენტების ანალიზიც.

ILO-ის მიერ მიღებული სამართლებრივი აქტიდან ყველაზე მნიშვნელოვანი და ცნობილი დოკუმენტია 1958 წელს მიღებული

³³ CFREU-ის სასამართლოების მიერ დისკრიმინაციისა და სხვა ტიპის დავებში გამოყენებისა და ფართო გავრცელების შესახებ იხილეთ: *The EU Charter of Fundamental Rights*, 2016, 167.

³⁴ *The EU Charter of Fundamental Rights*, 2021, 622.

³⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, 10.

³⁶ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 49.

დისკრიმინაციის შესახებ C111 კონვენცია³⁷, რომლის პირველივე მუხლი კრძალავს დისკრიმინაციას დასაქმებულის პოლიტიკური შეხედულებების გამო. 1998 წელს ILO-მა მიიღო შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ დეკლარაცია. აღნიშნული დეკლარაციით ყველა ხელმომწერი სახელმწიფო იღებს შრომითი უფლებების დაცვის მთელ რიგ ვალდებულებას,³⁸ მათ შორის დისკრიმინაციისგან დასაქმებულის დაცვის ვალდებულებას.

2. დასაქმებულის მიმართ პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციის აკრძალვა ეროვნულ დონეზე

2.1. საქართველოს კონსტიტუცია

2018 წლის საკონსტიტუციო ცვლილებების შედეგად ადამიანის ძირითადი უფლების მომწესრიგებელმა თავმა ძირეული შინაარსობრივი ცვლილებები განიცადა.³⁹ კონსტიტუციის ტექსტში კანონის წინაშე თანასწორობის ნაცვლად სამართლის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გაჩნდა,⁴⁰ რომელიც უფრო ფართო და ყოვლისმომცველია, ვიდრე კანონის წინაშე თანასწორობა. ზოგადად, სამართლის წინაშე თანასწორობის უფლება არ განეკუთვნება აბსოლუტურ უფლებათა კატეგორიას და ცალკეულ შემთხვევაში დასაშვებია თანასწორ სუბიექტთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა.⁴¹ საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, რომელიც თანასწორობის პრინციპს განამტკიცებს, აკრძალულია დისკრიმინაცია პოლიტიკური ან სხვა შეხედუ-

³⁷ Discrimination (Employment and Occupation) Convention [ILO C111].

³⁸ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 70.

³⁹ შესავალი საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალში, 2021, 63.

⁴⁰ იქვე, 63.

⁴¹ ლაშხია, 2021, 37.

ლების გამო. კონსტიტუციის მე-17 მუხლი კი იცავს აზრისა და მისი გამოხატვის თავისუფლებას.

საქართველოს კონსტიტუციაში პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო გამოვლენილი დისკრიმინაციის აკრძალვა, როგორც აღინიშნა, თანასწორობის პრინციპიდან გამომდინარეობს. თავის მხრივ, თანასწორობის პრინციპი თავისუფალი დემოკრატიული წესნყობილების აუცილებელი ელემენტია⁴² და გულისხმობს დისკრიმინაციის აკრძალვას.⁴³ შესაბამისად, ამ პრინციპზე დგას ყველა სხვა უფლება, რომლებიც შეიძლება ადამიანს, მაგალითად, შრომის სამართალში და შრომით ურთიერთობებში ჰქონდეს. უნდა აღინიშნოს, რომ ყველაფერი, რაც ექცევა შეხედულების (აზრის) ფარგლებში, ყოველთვის ხვდება კონსტიტუციით დაცულ სფეროში და მნიშვნელოვანია, რომ შეხედულების დაცვა არ არის დამოკიდებული იმაზე, არღვევს თუ არა მოცემული გამონათქვამი სხვის უფლებებს, საფრთხეს უქმნის თუ არა საზოგადოებრივ სიკეთეს და კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს თუ არა სახელმწიფოს ძირითად პრინციპებს.⁴⁴ ამდენად, საქართველოს კონსტიტუციიდან გამომდინარე, სამართლის წინაშე თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპს პირდაპირი კავშირი აქვს აზრის გამოხატვის უფლებასთან. მთლიანობაში ამ მუხლების ერთიანობით კი შესაძლებელია ითქვას, რომ ქვეყნის უზენაესი კანონი იცავს პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციისგან პირს და ამ უფლების დარღვევის შემთხვევაში უფლებადარღვეულ სუბიექტს უფლებების დაცვის შესაძლებლობას აძლევს.

დისკრიმინაციული მოპყრობა შესაძარებელ პირებთან შედარებით პირის მიმართ ნაკლებად ხელსაყრელ, განსხვავებულ მოპყრობას გულისხმობს. ამავდროულად, დისკრიმინაციულია პირთა

⁴² კუბლაშვილი, 2019, 310.

⁴³ ერემაძე, 2020, 20.

⁴⁴ კუბლაშვილი, 2019, 183.

მიმართ ისეთი მოპყრობაც, როდესაც განსხვავებულ ვითარებაში ყველა პირს ერთნაირად ეპყრობა დამსაქმებელი ყოველგვარი გამართლებისა და დასაბუთების გარეშე.⁴⁵ საგულისხმოა, რომ პირთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ერთნაირ ვითარებაში აუცილებლად იდენტურ მდგომარეობას არ გულისხმობს და მასში დაახლოებით მსგავს პირობებში ყოფნაც იგულისხმება.⁴⁶

ცხადია, არსებობს გარკვეული გამონაკლისებიც, როდესაც თანასწორ პირთა განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია. განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაზომიერება ჩარევის ლონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის.⁴⁷ მათ შორის, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ითვალისწინებს სახელმწიფოთა დისკრეციას, შეაფასოს გამართლებულია თუ არა განსხვავებული მოპყრობა და რა ხარისხით.⁴⁸ ჩარევის გამართლება გონივრული და ნონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს.⁴⁹

2.2. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველივე მუხლის თანახმად, კანონის მიზანია კანონით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობა და სხვა დისკრიმინაციულ ნიშნებთან ერთად, პოლიტიკური ან სხვა

⁴⁵ The European Social Charter and the Employment Relation, 2017, 504.

⁴⁶ Schabas, 2015, 564.

⁴⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 მარტის განჩინება Nას-901-2020; დემეტრაშვილი, 2021, 102.

⁴⁸ მჭედლიძე, 2015, 153.

⁴⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 მარტის განჩინება Nას-901-2020.

შეხედულების გამო პირის მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვა. აღნიშნული კანონი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სხვადასხვა ტიპის და მათ შორის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მსგავსად საქართველოს შრომის კოდექსისა, დისკრიმინაციის ორივე სახის – პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის აკრძალვას ითვალისწინებს. განსაკუთრებით საინტერესოა კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე:

ა) შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის:

ა. ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;

ა. ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამალღების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;

ა. გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე.

შრომით ურთიერთობებში ყველა ჩამოთვლილი შემთხვევა ძალიან მნიშვნელოვანია და კანონისმიერი დათქმა დისკრიმინაციის მსგავს შემთხვევებში აკრძალვის შესახებ უდავოდ წინგადადგმული ნაბიჯია. მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციის აკრძალვა, უშუალოდ წინასახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობებში.

2.3. საქართველოს შრომის კოდექსი

საქართველოს შრომის კოდექსი დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმებს საკმაოდ დეტალურად განამტკიცებს. საგულისხმოა, რომ 2020 წელს ჩატარებული სამართლის რეფორმის ფარგლებში დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საკითხების სამართლებრივი მოწესრიგება კიდევ უფრო დეტალური და მრავალფეროვანი გახდა. ისიც უნდა ითქვას, რომ შრომის სამართლის აღნიშნული რეფორმის შემდეგ, სასამართლო პრაქტიკაში რაიმე არსებითად განსხვავებული მიდგომები დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით არ შეიმჩნევა.⁵⁰ ზოგადად, ქართული სასამართლო პრაქტიკა შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით საკმაოდ განვითარებულია, თუმცა უშუალოდ პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციის ცალკე სახესთან მიმართებით გადაწყვეტილებები არც თუ ისე მრავალფეროვანია.

საქართველოს შრომის კოდექსი დისკრიმინაციის ორივე სახეს – პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას კრძალავს. პირდაპირი დისკრიმინაციაა პირის (დასაქმებულის, კანდიდატის) მიმართ სხვა არსებითად თანასწორ პირობებში მყოფ პირებთან შედარებით არათანაბარი მოპყრობა ან განსხვავებულ პირობებში მყოფი პირების მსგავსი მოპყრობა.⁵¹ პირდაპირი დისკრიმინაციისას თანასწორუფლებიანობის დარღვევა ხორციელდება გამოხატული – ამოცნობადი ნიშნის მიხედვით.⁵² ამ შემთხვევაში პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ნიშნით. შესაბამისად, პირდაპირი დისკრიმინაცია შემდეგი ელემენტებისგან შედგება: არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა ან არსებითად არათანაბარ პირობებში მყოფ პირთა ერთნაირი მოპყრობა, კონ-

⁵⁰ შველიძე, 2024, 31.

⁵¹ Tobler, 2005, 56.

⁵² საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, 33.

კრეტული, ამოცნობადი ნიშნით, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება.⁵³

შრომით ურთიერთობაში პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ერთმანეთისგან გარჩევა შესაძლოა რთული იყოს. როგორც წესი, პირდაპირი დისკრიმინაცია ღიად გამოიხატება, მაშინ როდესაც არაპირდაპირი დისკრიმინაცია უფრო შენიღბულია.⁵⁴ ირიბი დისკრიმინაცია, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობა ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მანე შედეგი, რაც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე.⁵⁵ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის მტკიცებისას, პრეტენზიის ავტორმა (სავარაუდო დისკრიმინირებულმა პირმა) ნეიტრალური დებულების ან პრაქტიკის მასზე გავლენა უნდა შეადაროს სხვა პირზე ან პირებზე მის გავლენას, დამდგარ შედეგს და დაადასტუროს, რომ ის სხვა პირი ან პირები უკეთეს მდგომარეობაში არიან ჩაყენებულები მასთან შედარებით.⁵⁶ ამ შემთხვევაშიც საჭიროა შედარებითობის ფაქტორი, რომელსაც სასამართლო ითვალისწინებს საქმის გადანყვეტის დროს.⁵⁷

ამდენად, ირიბი დისკრიმინაციაა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა,

⁵³ მჭედლიძე, 2015, 147.

⁵⁴ Evelyn, Philippa, 2012, 144.

⁵⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 მარტის განჩინება Nას-901-2020.

⁵⁶ Evelyn, Philippa, 2012, 152.

⁵⁷ კინწურაშვილი, 2013, 163.

როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ ლეგიტიმურ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია (პროპორციულია) ასეთი მიზნის მისაღწევად.⁵⁸

მთავარი, რაც ორივე სახის დისკრიმინაციას ახასიათებს შრომის სამართალში, არის ის, რომ ქმედების პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაციის დასაკვალიფიცირებლად აუცილებელია „შედარების ობიექტი“.⁵⁹ სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, გარდა იმისა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა, მნიშვნელოვანია მეორე საკითხი – ე.წ. შესადარებელ პირთა წრე – კომპარატორი, რომელიც არის ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში/პირობებში მყოფი პირი/პირები და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება (რითაც, რა ნიშნითაც გამოარჩევს დამსაქმებელი დასაქმებულს) ე.წ. „დაცული სფეროა“.⁶⁰ მოსარჩელემ უნდა დააიდენტიფიციროს და მიუთითოს კონკრეტულ მტკიცებულებებზე, რომ შეიქმნას პრეზუმფცია დისკრიმინაციის არსებობის შესახებ.⁶¹

საქართველოს შრომის კოდექსი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაშიც კრძალავს დისკრიმინაციას, რაც ძალიან მნიშვნელოვანი სამართლებრივი გარემოებაა. ცხადია, პრაქტიკული თვალსაზრისით, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დასაქმების კანდიდატის მიერ იმის მტკიცება, რომ შერჩევის ეტაპზე მის ნაცვლად სხვა კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულების დადება დისკრიმინაციულ ხასიათს ატარებდა, ხშირ შემთხვევაში ურთულესი ან საერთოდ გა-

⁵⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 15 სექტემბრის განჩინება Nას-816-764-2017; ერემაძე, 2020, 98.

⁵⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, 26.

⁶⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 მარტის განჩინება აNს-901-2020.

⁶¹ European Labour Law, 2019, 195.

მორიცხებულია.⁶² იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული შეხედულებების თანახმად, ამ დროს მტკიცების სტანდარტი უფრო მაღალი უნდა იყოს.⁶³ კერძოდ, მტკიცების ტვირთი, რომ სხვა კანდიდატის შერჩევას არა დისკრიმინაცია, არამედ კონკრეტული კრიტერიუმები დაედო საფუძვლად, დამსაქმებელს უნდა ეკისრებოდეს.⁶⁴

რაც შეეხება უშუალოდ პოლიტიკურ ან სხვა შეხედულებას, უნდა აღინიშნოს, რომ, ზოგადად, აზრსა და შეხედულებაში იგულისხმება ნებისმიერი შეფასებითი გამონათქვამი, რომელიც შედგება განსჯის, დამოკიდებულებისა ან/და შეფასებისგან და რომლის მართებულობა თუ არამართებულობა ობიექტურად არ დგინდება და მთლიანად პირად შეხედულებებზეა (წარმოდგენებზეა) დამოკიდებული.⁶⁵ შესაბამისად, შრომით ურთიერთობაში (როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე სახელშეკრულებო ურთიერთობაში) დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი შეხედულებისა და შეფასების გამო დამსაქმებლის მხრიდან ნებისმიერი სახის შეზღუდვა, შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, დისკრიმინაციად უნდა დაკვალიფიცირდეს.

3. უფლების სასამართლოს გზით დაცვა

შრომითი დისკრიმინაციიდან გამომდინარე დავის შემთხვევაში, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლი განამტკიცებს სასამართლოს მეშვეობით უფლების დაცვას. კერძოდ, აღნიშნული მუხლის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დანესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს

⁶² Evelyn, Philippa, 2012, 157.

⁶³ იქვე, 157-158.

⁶⁴ შეად., Takashvili, 2024, 105.

⁶⁵ კუბლაშვილი, 2002, 113.

მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.⁶⁶ აღნიშნული ჩანაწერი განმტკიცებულია საქართველოს საპროცესო კოდექსითაც.⁶⁷ ამასთან, შესაძლო დისკრიმინირებულ პირს სასამართლოს მეშვეობით მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების გარდა შეუძლია მოითხოვოს დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა.⁶⁸

გარდა ამისა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს სპეციალურ წესებს, რომლებითაც უნდა იხელმძღვანელოს სასამართლომ მსგავსი ტიპის დავის განხილვისას. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა (მათთვის მიმართვა).⁶⁹

სასამართლო პრაქტიკის თვალსაზრისით, უნდა ითქვას, რომ არც თუ ისე ხშირი შემთხვევაა, როდესაც შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაცია დგინდება და, შესაბამისად, დისკრიმინირებული პირისთვის მორალური ზიანის ანაზღაურება ხდება,⁷⁰ თუმცა, რა თქმა უნდა, არსებობს უიშვიათესი გამონაკლისებიც.⁷¹ მიუხედავად ამისა, სასამართლოს გზით შესაძლო დარღვეული

⁶⁶ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტი.

⁶⁷ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე მუხლის პირველი ნაწილი და მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი.

⁶⁸ იქვე, მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

⁶⁹ იქვე, პირველი ნაწილი.

⁷⁰ სწორედ პოლიტიკური შეხედულებიდან გამომდინარე არსებულ დისკრიმინაციაზე მიუთითებდა დასაქმებული ერთ-ერთ საქმეში, სადაც მის მიერ მოთხოვნილი იყო მორალური ზიანის ანაზღაურებაც, თუმცა სასამართლომ მოსარჩელის ეს მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა. იხილეთ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 სექტემბრის განჩინება Nას-968-2023.

⁷¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 30 ნოემბრის განჩინება Nას-49-2023. აღნიშნული განჩინების ფაქტობრივი გარემოებები და სასამართლოს შეფასებები განხილულია წინამდებარე მონოგრაფიაში.

უფლებების დაცვა საკმაოდ გავრცელებულია და დიდ როლს ასრულებს შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულის უფლებების დაცვის თვალსაზრისით.

4. დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მექანიზმების როლი

4.1. არბიტრაჟი

მნიშვნელოვანი საკითხია აქვს თუ არა არბიტრაჟს უფლებამოსილება, განიხილოს შრომითი დისკრიმინაციიდან გამომდინარე დავა,⁷² მათ შორის ისეთ დისკრიმინაციულ ნიშანთან დაკავშირებით, როგორც პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებაა. ამ საკითხზე ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმულია შეხედულება, რომ „არბიტრაჟის შესახებ“⁷³ საქართველოს კანონიდან გამომდინარე, არბიტრაჟი უფლებამოსილია განიხილოს მხოლოდ ქონებრივი დავა, რომელშიც დისკრიმინაციის დადგენის მოთხოვნა არ ექცევა.⁷⁴ ამდენად, დავის გადაწყვეტის ისეთი ალტერნატიული და, ამავდროულად, ძალიან ეფექტიანი საშუალება – არბიტრაჟი, „არბიტრაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველივე მუხლიდან გამომდინარე, სავარაუდოდ, მოკლებულია შესაძლებლობას განიხილოს დისკრიმინაციის დადგენის მოთხოვნით წარდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა. ამასთან, არბიტრაჟმა განსჯადობა რომც დაიდგინოს, დიდია ალბათობა იმისა, რომ არბიტრაჟის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ცნობა-აღსრულება საჯარო წესრიგთან წინააღმდეგობის გამო ვერ მოხდეს.⁷⁵

⁷² In Legibus Fundamentum Rei Publicae, 2025, 236.

⁷³ „არბიტრაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

⁷⁴ ტაკაშვილი, ხვედელიძე, შენგელია, 2021, 28.

⁷⁵ In Legibus Fundamentum Rei Publicae, 2025, 240. დამატებით საჯარო წესრიგთან წინააღმდეგობაზე იხილეთ: ტყემალაძე, 2013.

4.2. მედიაცია

მედიაცია შრომითი დავების გადაწყვეტისთვის საკმაოდ კარგი და გავრცელებული მეთოდია, რადგან სასამართლოსთან შედარებით არაფორმალურია და ფოკუსირებულია მხარეთა ინტერესებზე.⁷⁶ ამასთან, მედიაციას ნებაყოფლობითობა ახასიათებს, რაც მის უპირატესობად უნდა შეფასდეს.⁷⁷ სწორედ ამიტომ, მედიაციის ყველაზე დიდი დადებითი მხარე ისაა, რომ მხარეებს თავისუფლად და ყოველგვარი ფორმალობის გარეშე, ნებაყოფლობით შეუძლიათ შეთანხმდნენ იმ პირობებზე, რომლებზეც სასამართლო დავის შემთხვევაში შესაძლოა ვერ შეთანხმებულიყვნენ.⁷⁸

შრომის კოდექსში მედიაციის საშუალებით შრომითი დავის გადაწყვეტის შესაძლებლობაზე საუბარია **ნ3**-ე მუხლში, რომელიც კოლექტიური დავის დროს მედიაციას მიიჩნევს დავის გადაწყვეტისთვის ერთ-ერთ გზად. ამასთან, ზოგადად, მედიაცია შესაძლოა ინდივიდუალური დავის გადაწყვეტის მექანიზმადაც იქნას გამოყენებული. მით უფრო, რომ „მედიაციის შესახებ“⁷⁹ საქართველოს კანონი იცნობს კერძო მედიაციის ცნებას, რომლის თანახმადაც კერძო მედიაცია ხორციელდება მხარეთა ინიციატივით მედიაციის თაობაზე შეთანხმების საფუძველზე სასამართლოს მიერ საქმის მედიატორისათვის გადაცემის გარეშე.⁸⁰ ამასთან, საგულისხმოა, რომ „მედიაციის შესახებ“ კანონი არ ვრცელდება კოლექტიურ შრომით მედიაციაზე. ამდენად, ინდივიდუალური დავის დროს შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას ეს კანონი, თუმცა კოლექტიური დავისას მოქმედებს უშუალოდ შრომის კოდექსითა და შესაბამისი ნორმატიული აქტებით დადგენილი წესები მედიაციის შესახებ.

⁷⁶ In Legibus Fundamentum Rei Publicae, 2025, 252.

⁷⁷ ყანდაშვილი, 2020, 91.

⁷⁸ In Legibus Fundamentum Rei Publicae, 2025, 256.

⁷⁹ „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

⁸⁰ იქვე, მე-2 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი.

იმისთვის, რომ მხარეებმა „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად გადანყვიტონ დავა, საჭიროა არსებობდეს მედიაციის დაწყების რომელიმე წინაპირობა, კერძოდ, მედიაციის თაობაზე შეთანხმება ანდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლით ან მხარეთა შუამდგომლობით სასამართლოს ან სხვა უფლებამოსილი ორგანოს მიერ საქმის მედიატორისათვის გადაცემა.⁸¹ ამდენად, დისკრიმინაციიდან გამომდინარე დავის შემთხვევაში, შესაძლებელია დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის კერძო მედიაციის წარმართვა.

5. სახალხო დამცველის რეკომენდაციის როლი

სახალხო დამცველის ინსტიტუტი საკმაოდ ეფექტიან მექანიზმად მიიჩნევა ადამიანის უფლებების დაცვის სფეროში.⁸² საქართველოს სახალხო დამცველს მრავალი ფუნქცია აკისრია და მათგან ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დისკრიმინაციას აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობაა.⁸³ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობის განხორციელებისთვის სახალხო დამცველს მთელი რიგი უფლებამოსილებები აქვს, რომლებიც შესაბამისი რეკომენდაციებისა და შენიშვნების გაცემას გულისხმობს.⁸⁴

სახალხო დამცველის მანდატის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, მის რეკომენდაციებს დიდი მნიშვნელობა ენიჭება შრომით დავაში მტკიცების პროცესის წარმართვის დროს.⁸⁵ ერთ-ერთ პრე-

⁸¹ იქვე, მე-7 მუხლის პირველი პუნქტი.

⁸² კონსტიტუციონალიზმი, 2018, 196.

⁸³ შესავალი საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალში, 2021, 67.

⁸⁴ იქვე, 71.

⁸⁵ Takashvili, 2024, 104.

ცედენტულ გადაწყვეტილებაში, რომელიც განხილულია წინამდებარე მონოგრაფიის შემდგომ თავში, სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია დისკრიმინაციული მოპყრობის დამადასტურებელი ერთ-ერთი მტკიცებულებაა და მისი შეფასება სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში ხდება.⁸⁶ ამდენად, სახალხო დამცველი და მის მიერ მიღებული რეკომენდაცია მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შრომითი დისკრიმინაციის დადგენის, აღმოფხვრისა და მორალური ზიანის ანაზღაურებაში.

⁸⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 30 ნოემბრის განჩინება Nას-49-2023.

III. ადამიანის უფლებათა ეკროპული სასამართლოს, ეკროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოსა და საქართველოს სასამართლოების პრაქტიკა

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა შრომით ურთიერთობებში პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო გამოვლენილ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით ძალიან მწირია. სასამართლოების მიერ განხილულ საქმეთა აბსოლუტურ უმრავლესობაში კი სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ არ არსებობს დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტი პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. აღნიშნული ხშირ შემთხვევაში განპირობებულია შესაძლო დისკრიმინირებული პირის მიერ შესაბამისი მტკიცებულების წარუდგენლობით, რომლებიც გონივრულ და დასაბუთებულ ვარაუდს შექმნიდა ქმედების დისკრიმინაციად მიჩნევისათვის.

წინამდებარე ნაშრომის ამ თავში განხილულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს (როგორც სამოქალაქო, ისე ადმინისტრაციული პალატის) და საერთაშორისო სასამართლოების მიერ პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო გამოვლენილ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით არსებული მნიშვნელოვანი და გამორჩეული გადაწყვეტილებები. შესაბამისად, ნაშრომის ამ ნაწილში მოცემულია სასამართლო გადაწყვეტილებების შემოკლებული ვერსიები, რაც მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს დასაქმებულებს თავიანთი უფლებების დაცვაში, როგორც ეროვნული, ისე საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით. ამ გადაწყვეტილებებში დადგენილი სტანდარტების გაცნობა დასაქმებულებსა და დაინტერესებულ პირებს მისცემს შესაძლებლობას, გააანალიზონ, როგორია მტკიცებების სტანდარტი ეროვნული და საერთაშორისო პრაქტიკის მიხედვით და როგორაა შესაძლებელი დასაქმებულებმა თავიანთი შესაძლო დარღვეული უფლება ეფექტიანად დაიცვან.

ამასთან, საკვლევი საკითხის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, ნაშრომის ამ თავში მოცემული სასამართლო პრაქტიკა მთლიანად ეძღვნება უშუალოდ პოლიტიკური ან სხვა სახის შეხედულების გამო გამოვლენილ დისკრიმინაციას და ცალკეული სასამართლო გადაწყვეტილებები მხოლოდ ამ კუთხითაა შეფასებული. განხილული გადაწყვეტილებების უმეტეს ნაწილში სასამართლო სხვა საინტერესო და მნიშვნელოვან საკითხებზეც მსჯელობს, თუმცა წინამდებარე ნაშრომის მიზნიდან გამომდინარე, ყურადღება უშუალოდ საკვლევ საკითხზე არსებული პრაქტიკის წარმოჩენასა და განხილვაზეა ორიენტირებული.

1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები/განჩინებები

1.1. პრაქტიკა სამოქალაქო საქმეებზე

საქმე #1

2023 წლის 15 მარტის №ას-1167-2021 განჩინება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი, გარდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენისა, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და, შესაბამისად, ზიანის ანაზღაურებაა.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. დასაქმებულის შეხედულებები და მოსაზრებები, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანი;
- ბ. დისკრიმინაციის მტკიცების პროცესი;
- გ. შესადაარებელი სუბიექტების მითითების მნიშვნელობა და მიუთითებლობის შედეგები.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, მოსარჩელე ერთ-ერთი უნივერსიტეტის იურიდიული განყოფილების უფროსის

პოზიციაზე იყო დასაქმებული. მოსარჩელეს ამავე უნივერსიტეტში ეკავა სამართლის ფაკულტეტის კერძო სამართლის პროფესორის აკადემიური თანამდებობა. მოგვიანებით მოსარჩელე არჩეულ იქნა სხვა უნივერსიტეტში ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე, რის გამოც პირველი უნივერსიტეტიდან (სადაც იქამდე იყო დასაქმებული) გათავისუფლდა იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ანუ გათავისუფლდა „სხვა ობიექტური საფუძველით“.

უნივერსიტეტის განმარტებით, მოსარჩელის სხვა უნივერსიტეტში დასაქმების გამო, იგი ველარ დაუთმობდა იმდენ დროს ძველ დამსაქმებელთან არსებულ სამუშაოს, რადგან ორ უნივერსიტეტში აკადემიურ თანამდებობაზე ყოფნა ობიექტურად ხელს შეუშლიდა იურისტის მოვალეობის განხორციელებასაც. ამასთან, მოპასუხე უნივერსიტეტის განმარტებით, მოსარჩელის ყოველდღიური საქმიანობა დაკავშირებული იყო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან მჭიდრო თანამშრომლობასთან, რაც სხვა უნივერსიტეტში დასაქმების გამო, ფაქტობრივად, შეუძლებელი იქნებოდა. საგულისხმოა, რომ მოსარჩელე სრული განაკვეთით იყო უნივერსიტეტში დასაქმებული და ახალ უნივერსიტეტში აფილირების პირობით დასაქმება არღვევდა მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების პირობას, რადგან მოსარჩელეს მხოლოდ თავისუფალ დროს მხოლოდ დამსაქმებლის თანხმობით შეეძლო შეთავსებით სამუშაოზე მუშაობა.

მოსარჩელეს უნივერსიტეტის ეს მიდგომა მიაჩნია დისკრიმინაციულად, რადგან უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი, ასევე სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები, როგორც მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დროს, ისე სარჩელის აღძვრის ეტაპზე, შეთავსებით საქმიანობდნენ სხვა სასწავლო დაწესებულებებში, თუმცა აღნიშნული არ გამხდარა მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ განსხვავებული მოპყრობა განაპირობა იურიდიული ფაკულ-

ტეტის ადმინისტრირებასთან დაკავშირებით მის მიერ გამოთქმულმა განსხვავებულმა პროფესიულმა მოსაზრებებმა, რაც საბოლოოდ დასრულდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება

და დასაბუთება:

სააპელაციო სასამართლომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნების გამოსარიცხად მიუთითა, რომ მოსარჩელის მიერ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობის მხოლოდ მითითება დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისთვის არ არის საკმარისი.

სასამართლომ განმარტა შემდეგი:

განსხვავებული მოპყრობა ყოველთვის არ გულისხმობს დისკრიმინაციას. მნიშვნელოვანია, წარმოჩინდეს, რომ ეს განსხვავებული მოპყრობა უშუალოდ სამართლის წყაროებით დაცული რომელიმე ნიშნით განხორციელდა. ანუ პირი, რომლის უფლებაც დარღვეულია, უნდა იყოს რომელიმე დაცული ნიშნის მატარებელი. ამავე დროს, ადამიანის უფლებაში შეჭრა უნდა განხორციელდეს სწორედ ამ ნიშნის გამო და ეს გარემოება სათანადოდ უნდა დადასტურდეს სამართალწარმოების დროს. აღნიშნულთან მიმართებით კი გასათვალისწინებელია მტკიცების ტვირთის სპეციფიკური ხასიათი დისკრიმინაციულ დავებში, კერძოდ, განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთება ამ მოპყრობის განმარტაციელებელს აწევს, ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ, თავდა-

პირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციე-
ლდა განსხვავებული მოპყრობა და ამავე დროს, ეს განსხვავე-
ბული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება:

სააპელაციო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა სააპელაციო
საჩივარი და უცვლელად დატოვა პირველი ინსტანციის მიერ მიღე-
ბული გადაწყვეტილება. აღნიშნული განჩინება გასაჩივრდა მესამე
ინსტანციაში. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ იმსჯელა
და განმარტა დისკრიმინაციის არსებობა/არარსებობასთან დაკავ-
შირებული მტკიცების პროცესის თავისებურებები.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეფასებები:

საკასაციო სასამართლომ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით
განმარტა შემდეგი:

შრომითი ურთიერთობების სუბორდინაციული ბუნება
დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტობრივ შესაძლებლობას
ანიჭებს ურთიერთობის ძლიერ მხარეს – დამსაქმებელს, სწო-
რედ ამიტომ, შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობის სპე-
ციფიკის გათვალისწინებით, შეიცავს ანტიდისკრიმინაციულ
დებულებებს, რომლებიც შეესაბამება (დასაქმებასა და საქ-
მიანობაში) დისკრიმინაციის შესახებ შრომის საერთაშორისო
ორგანიზაციის (ILO) 111-ე კონვენციის პრინციპებს.

საგულისხმოა, რომ მხარეთა შრომითი ურთიერთობის
დასრულების შემდგომ, 2020 წლის 29 სექტემბერს, შრომითი
დისკრიმინაციის მომწესრიგებელმა ნორმებმა მნიშვნელოვანი
სახეცვლილება განიცადეს შრომის კოდექსში, თუმცა ახლე-
ბური მოწესრიგების გავრცელება უკვე დასრულებულ სამა-
რთალურთიერთობაზე ეწინააღმდეგება რა კანონის დროში
მოქმედების წესს, წინამდებარე საქმის მიმართ გამოყენებული
უნდა იქნეს ნორმები ცვლილებამდელი რედაქციით.

დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრა და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც, მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. უფრო მეტიც, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა, აღნიშნული გამონკვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ.

„განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე უთანასწორო მოპყრობის განმაპირობებელ ნიშნად ასახელებს განსხვავებულ შეხედულებებს, კერძოდ, უნივერსიტეტის რექტორსა და დეკანთან სასწავლო პროგრამით გათვალისწინებული სასწავლო დისციპლინების ცალკე საგნებად გამოყოფასა და სავალდებულო განრიგიდან საგნის არასავალდებულო მოდულში გადატანის საკითხებზე წარმოშობილ შეუთანხმებლობას, აგრეთვე აკადემიური პერსონალის საათობრივი დატვირთვის გაზრდის წესსა და წინაპირობებზე დეკანის მოსაზრებისგან განსხვავებული დასკვნის მომზადებას.

საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შეხედულების ნიშნით განპირობებული განსხვავებული მოპყრობის დასადგენად აუცილებელია, გამოხატული განსხვავებული შეხედულებები აღწევდეს სიმწვავის გარკვეულ ზღვარს, რათა შეიქმნას ვარაუდი, რომ შეხედულების შინაარსსა და განსხვავებულ მოპყრობას შორის არსებობს მიზეზობრივი კავშირი, ვინაიდან ნების-

მიერი აზრობრივი შეუსაბამობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არ შეიძლება, გონიერი დამკვირვებლის თვალში დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს აღძრავდეს.

განსახილველ შემთხვევაში, სამუშაო პროცესში გამოხატული პროფესიული მოსაზრებები, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების (მაგ: დეკანისა და მოსარჩელის ორი ურთიერთგამომრიცხავი დასკვნა აკადემიური პერსონალის საათობრივი დატვირთვის გაზრდის საკითხზე) შინაარსის გათვალისწინებით, არ ადასტურებს მოსარჩელის იმგვარ დაპირისპირებას მოპასუხე უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან, რომ ხსენებული აზრობრივი დისონანსი აღქმულ იქნეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოტივად.

ამგვარად, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, დასაქმებულმა ვერ დაასაბუთა რომ განსხვავებული შეხედულების გამოხატვა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მხრიდან აღიქმებოდა არა ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობის ნაწილად, არამედ სადამსჯელო ღონისძიების გამოყენების საფუძვლად. ამრიგად, სასამართლოს მოსაზრებით, მოსარჩელემ ვერ შეძლო განსხვავებული შეხედულების გამო მისი გათავისუფლების ვარაუდის შექმნა.

ამასთან, სასამართლომ ცალკეული დისციპლინების სასწავლო პროგრამაში გათვალისწინების საკითხზე დეკანატისგან განსხვავებული პროფესიული მოსაზრებების გამოთქმას (მოსარჩელის პოზიციას წარმოადგენდა საგან ვალდებულებითი სამართლიდან სახელშეკრულებო სამართლისა და კანონისმიერი ვალდებულებითი ურთიერთობების ცალკე საგნებად გამოყოფა და საგან საკორპორაციო სამართლის სავალდებულო სწავლება), რასაც დასაქმებული უკავშირებს მის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას, აღნიშნულთან მიმართებით საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ხსენებული

გარემოების დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, რაც სასამართლოს შესაძლებლობას მისცემდა, შეეფასებინა გამოხატული განსხვავებული შეხედულების სიმწვავის ხარისხი და გათავისუფლების გადაწყვეტილებაზე ზეგავლენის მოხდენის უნარი, საქმის მასალებში წარმოდგენილი არ არის, რაც თავისთავად გამორიცხავს მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადასვლის შესაძლებლობას.

ამრიგად, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, კასატორმა ვერ დაძლია იმ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს წარმოშობდა, რაც დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასა და დისკრიმინაციული მოპყრობით გამომწვეული მორალური ზიანის ანაზღაურების სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია. ამასთან, საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოთა დასკვნას მასზედ, რომ მოსარჩელემ ვერ შეძლო შესადარებელი პირების სწორად მითითებაც, ვინაიდან შესადარებელი პირი, როგორც აღინიშნა, მოსარჩელისგან განსხვავებით, მოპასუხე სასწავლო დაწესებულების აფილირებულ პროფესორს წარმოადგენდა და საბიბლიოთეკო დღეს მისი აკადემიური აქტივობები, განხორციელებული თუნდაც ამავე უნივერსიტეტის გარეთ, ეთვლებოდა სწორედ მოპასუხე უნივერსიტეტს, განსხვავებით მოსარჩელისგან, რომელმაც აფილირება განახორციელა სხვა უნივერსიტეტთან.

უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება:

არც საკასაციო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა საკასაციო საჩივარი და, შესაბამისად, ძალაში დატოვა პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოების გადაწყვეტილება.

კომენტარი:

განხილული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისით, რომ სასამართლომ მოსარჩელის შეხედულების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობის კონტექსტში განსაზღვრა მტკიცების პროცესი. ზოგადად, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან პირდაპირაა დაკავშირებული ისეთი პროცესუალური საკითხი, როგორცაა სასამართლო დავის დროს მტკიცების ტვირთის მხარეებს შორის განაწილება.⁸⁷ განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მოსარჩელეს მხოლოდ დისკრიმინაციული ვარაუდის შექმნის ვალდებულება დააკისრა, რაც მოსარჩელემ ვერ შეძლო. საგულისხმოა, რომ განსახილველ დავაში მოსარჩელეს არასწორად ჰყავდა შერჩეული ე.წ. შესადარებელი პირები. ეს საკითხი გადამწყვეტია მსგავსი ტიპის დავებში, რადგან დასაქმებულის შეხედულების (ან ნებისმიერი სხვა) საფუძვლით დისკრიმინაციის მტკიცებისას მოსარჩელეზე იმის ვალდებულება, რომ სწორად შეარჩიოს და მიუთითოს შესადარებელი პირები და ამის საფუძველზე შექმნას დისკრიმინაციის ვარაუდი.⁸⁸ განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებული გათავისუფლდა ადმინისტრაციული პოზიციიდან და არა აკადემიური თანამდებობიდან, რის გამოც, აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფი პირი არ ექცევა შესადარებელ პირთა სიაში ამ კონკრეტული შემთხვევის მიზნებისთვის. აღნიშნულს ადასტურებს უზენაესი სასამართლოს უახლესი პრაქტიკაც, რომლის თანახმადაც „მოსარჩელეს მართებდა, მოეყვანა კონკრეტული გარემოებები, რომლებიც მიუთითებდა დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე, მხოლოდ ამის შემდეგ გადადის მოპასუხეზე აღნიშნულის საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი. მოსარჩელე ვალდებულია, მიუთითოს კონკრეტულ პირთა წრეზე, რომელთან შედარებით ის იმყოფება არასათანადო მოპყრობაში“.⁸⁹

⁸⁷ ტაკაშვილი, ხვედელიძე, შენგელია, 2021, 27.

⁸⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 16 მაისის განჩინება Nას-186-2024.

⁸⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2025 წლის 20 მაისის განჩინება Nას-159-2025.

საქმე #2

2023 წლის 28 აპრილის Nას-36-2023 განჩინება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონობის დადგენასა და თანმდევ მოთხოვნებთან ერთად, მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ფაქტის დადგენა და, შესაბამისად, არაქონებრივი ზიანის ანაზღაურება იყო.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. დასაქმებულის პოლიტიკური პარტიის წევრობა და ამ პარტიის შეხედულებების/მოსაზრებების გაზიარება, როგორც დისკრიმინაციის საფუძველი;
- ბ. დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ჩატარებული რეორგანიზაციის მტკიცება;
- გ. პოლიტიკური შეხედულების გამო გამოვლენილი შესაძლო დისკრიმინაციის მტკიცების პროცესი.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

მოსარჩელის მოსაზრებით, მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა ეფუძნება მის პოლიტიკურ შეხედულებებს. ამასთან, მოსარჩელის განმარტებით, ის არამხოლოდ იზიარებდა კონკრეტული პოლიტიკური პარტიის შეხედულებებს, არამედ ამ პარტიის წევრიც იყო. შესაბამისად, მისი მტკიცებით, მასთან შრომითი ურთიერთობა სწორედ მისი პოლიტიკური მოსაზრებების მიუღებლობის გამო შეწყდა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:

გორის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 26 ნოემბრის გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კერძოდ, გათავისუფლება უკანონოდ იქნა ცნობილი და ამის გამო მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება. სასამართლომ დისკრიმინაცია არ დაადგინა და, შესაბამისად, არც მორალური ზიანის ანაზღაურება არ დააკისრა მოპასუხეს.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინებით უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება – არც მეორე ინსტანციის სასამართლომ არ დაადგინა მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციის ფაქტი. აღნიშნული განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეფასებები:

უზენაესი სასამართლოს მიერ აღინიშნა შემდეგი:

მოსარჩელე, მის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობად მიიჩნევს პოლიტიკური მოსაზრების ნიშნით სამსახურიდან გათავისუფლებას, ამდენად, დამსაქმებელი დაწესებულების მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის დადასტურება მოსარჩელეს ევალებოდა. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ჩატარებული რეორგანიზაცია, რაც უკანონოდ მიიჩნია ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან კანონიერი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლება არ შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობად. მხოლოდ ის გარემოება, რომ მოსარჩელე არის პოლიტიკური პარტიის წევრი, სხვა გარემოებების არარსებობის პირობებში, არ ქმნის დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს. ამდენად, პალატის მოსაზრებით, მოსარჩელემ ვერ დაძლია მისი მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების სათანადო არგუმენტებით და მტკიცებულებებით დადასტურება, რაც მართებულად გახდა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი, აღნიშნული კი, თავის მხრივ, გამორიცხავს არაქონებრივი ზიანის არსებობას და ამ თვალსაზრისით სასარჩელო მოთხოვნის დასაბუთებულობას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება:

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგინდა, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა იყო სწორი და ის შეძლებისდაგვარად ადეკვატურად უზრუნველყოფდა უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულების კომპენსირებას. ამასთან, უზენაესმა სასამართლომ არ დააკმაყოფილა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა.

კომენტარი:

განხილული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისით, რომ სასამართლომ პირის პოლიტიკური პარტიის წევრობა და ამ პარტიის პოლიტიკური შეხედულების გაზიარება არ მიიჩნია საკმარისად იმისთვის, რომ შექმნილიყო ვარაუდი დისკრიმინაციის არსებობისთვის. როგორც საქმიდან იკვეთება, სასამართლომ მოპასუხე კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის უკანონობა სხვა მტკიცებულებებითაც ცალსახად დაინახა და ამის გამო ცნო დასაქმებულის გათავისუფლება უკანონოდ. ამდენად, ამ გადაწყვეტილების ფაქტობრივი გარემოებებისა და სამართლებრივი დასაბუთებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია გაკეთდეს დასკვნა, რომ შესაძლო დისკრიმინირებულის მიერ მარტოოდენ პოლიტიკური პარტიის წევრობა და ამ პარტიის შეხედულებების გაზიარება არ არის საკმარისი ვარაუდის შექმნისთვის, რომ დისკრიმინაცია მოხდა. დისკრიმინირებულმა პირმა, დისკრიმინაციის ნიშნის მითითების გარდა, უნდა მიუთითოს მიზეზობრივ კავშირზე, რომ სწორედ ამ ნიშნის გამო შეიზღუდა/შეილახა მისი უფლებები.

საქმე #3

2019 წლის 12 აპრილის Nას-130-2019 განჩინება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი იყო დასაქმებულის მიმართ მიღებული დისციპლინური სახდელის ბათილობა, სამსა-

ხურიდან გათავისუფლების უკანონობის აღიარება და თანმდევ მოთხოვნებთან ერთად, მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. რეორგანიზაციის მართლზომიერება და შესაძლო დისკრიმინაციის როლი ამ პროცესში;
- ბ. დისციპლინური სახდელის დაკისრების მიზანშეწონილობა;
- გ. დასაქმებულის ოჯახის წევრის პოლიტიკური პარტიის წევრობა და ამ პოლიტიკური პარტიის შეხედულებების გაზიარება დასაქმებულის მიერ, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანი;
- დ. შესადარებელი სუბიექტის არსებობა/არ არსებობის მნიშვნელობა;
- ე. დასაქმებულების ერთი და იმავე პოლიტიკური ორგანიზაციის წევრობა და დისკრიმინაციის არარსებობის მტკიცება.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

მოსარჩელის განმარტებით ის წლებია მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში, თუმცა მის მიმართ ბოლო პერიოდში დაიწყო ერთგვარი დევნა. მოსარჩელის განმარტებით, მისმა უფროსმა მოსთხოვა სამსახურიდან წასვლა იმის გამო, რომ დასაქმებულის სიძე იყო ერთ-ერთი პოლიტიკური პარტიის წევრი, ამასთან, მოსარჩელესა და მის ოჯახს ჰქონდათ დამსაქმებლისთვის მიუღებელი პოლიტიკური შეხედულებები. მოსარჩელისგვე განმარტებით, მას დაუსაბუთებლად გამოეცხადა საყვედური, ხოლო შემდეგ კი ეკონომიკური გარემოებების გამო რეორგანიზაციაზე მითითებით გააუქმეს მისი სამუშაო ადგილი. მისი განმარტებით, შემცირება იყო მოჩვენებითი, პირიქით გაიზარდა სხვა დასაქმებულების თანამდებობრივი ხელფასი.

მოპასუხე ორგანიზაციის განმარტებით, დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ჩატარდა რეორგანიზაცია და შემცირდა არსებული პოზი-

ციები. ამასთან, მოპასუხის განმარტებით, შემოსავლების სამსახურის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, დასაქმებული დროულად არ ახორციელებდა აღრიცხვის კვანძების დალუქვას, ამასთან, სამსახურის მიერ რეაგირება ხორციელდებოდა ინფორმაციის მიწოდებიდან 3-4 თვის შემდეგ, რაც აღემატება ყოველგვარ გონივრულ ვადას. დამსაქმებელმა ასევე აღნიშნა, რომ აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის რეკომენდაცია იყო მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების სახედ გამოყენებულიყო „თანამდებობიდან ჩამოქვეითება“, მაგრამ სახდელის სახედ მოპასუხე კომპანიამ გამოიყენა „საყვედური“. შესაბამისად, მოპასუხის განმარტებით, აქედანაც ჩანს, რომ დისკრიმინაცია არ მომხდარა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა მხოლოდ ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და პირგასამტეხლოს ნაწილში. შესაბამისად, სხვა სასარჩელო მოთხოვნები, მათ შორის დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და გათავისუფლების უკანონოდ ცნობა სასამართლომ არ დაადგინა. აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრდა სააპელაციო სასამართლოში.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხე კომპანიაში ეკონომიკური გარემოებების გამო, ორგანიზაციული ცვლილებები (სახელფასო ფონდის შემცირება, რამაც აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის შემცირება) მართლზომიერი იყო. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ მიზეზით მოსარჩელის საშტატო ერთეულის გაუქმება და მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილება კანონიერი იყო.

სასამართლომ ცალკე იმსჯელა დისკრიმინაციის თაობაზე და მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელის პროცესუალური ვალდებულებაა მიუთითოს კონკრეტული ფაქტები, ხოლო მოპასუხე-დამსაქმებელი ვალდებულია, უარყოს მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, ამტკიცოს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია და, რომ ამ საფუძველით მოსარჩელის განთავისუფლება არ მომხდარა. მოსარჩელემ, მის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დასამტკიცებლად და ამ საფუძველით განთავისუფლების დასადასტურებლად მიუთითა იმ ფაქტზე, რომ მისი სიძე არის პოლიტიკური ორგანიზაციის [...] წევრი და თავადაც სხვა პოლიტიკური შეხედულება გააჩნია. მოპასუხემ, ამ ფაქტის უარსაყოფად მიუთითა, რომ მათ კომპანიაში ამჟამადაც დასაქმებულნი არიან სხვადასხვა პოლიტიკური ორგანიზაციის წევრები, მათ შორის [...], წევრი.

შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ ამ ნაწილშიც გაიზიარა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება და არ დააკმაყოფილა სააპელაციო საჩივარი. აღნიშნული მოსარჩელემ გაასაჩივრა საქართველოს უზენაეს სასამართლოში.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეფასებები:

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავისი განჩინების, ფაქტობრივად, მთლიანი ნაწილი რეორგანიზაციის მართლზომიერების კრიტერიუმებზე მსჯელობას დაუთმო და სრულიად გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს შეფასება, რომ პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაცია საქმეში არ გამოვლენილა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება:

ამდენად, საქართველოს უზენაესი სასამართლო დაეთანხმა ქვედა ინსტანციის სასამართლოების განმარტებას და არ დააკმაყოფილა (განუხილველად დატოვა) მოსარჩელის (კასატორის) საკასაციო საჩივარი.

კომენტარი:

განხილული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისით, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის შედავება პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციის არარსებობასთან დაკავშირებით გამყარებული იყო იმით, რომ იგივე პოლიტიკური ორგანიზაციის წევრი სხვა პირი მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში მტკიცების პროცესის თვალსაზრისით, მოსარჩელემ შესადარებელი პირის შესახებ საერთოდ ვერ მიუთითა. მეტიც, შესადარებელი პირი გამოიყენა მოპასუხემ თავისი პოზიციის დასაბუთებლად და ამ შედარებით გამორიცხა სარჩელის მნიშვნელოვანი ნაწილის დაკმაყოფილების შესაძლებლობა. საგულისხმოა, რომ უზენაეს სასამართლოს ამ ნაწილში უფრო მყარი და დასაბუთებული მსჯელობა არ ჰქონია. ასევე, უზენაესი სასამართლო ზედაპირული მსჯელობით შემოიფარგლა დისკრიმინაციის მტკიცების პროცესსა და მხარეთა ვალდებულებებზე. ამ ნაწილში, მნიშვნელოვანი იქნებოდა სასამართლოს ხაზი გაესვა მტკიცების ხარისხსა და შესადარებელი სუბიექტის მოსარჩელის მხრიდან ვერ/არ დასახელებაზე.

საქმე #4

2023 წლის 23 თებერვლის №ას-497-2021 გადაწყვეტილება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი იყო დასაქმებულის სამუშაოდან გაათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობა თანმდევი შედეგებით, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და მორალური ზიანის ანაზღაურება.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. პოლიტიკური ორგანიზაციის მხარდაჭერისა და წევრობის გამო დისკრიმინაცია;
- ბ. დისკრიმინაციული ფაქტების სრულყოფილად მითითების ვალდებულება;

გ. რეორგანიზაციის მართლზომიერება და შეთავაზებული სა-
მუშაო პოზიციის ტოლფასობა.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების დიდი ნაწილი დათმობილი აქვს რეორგანიზაციას, რაც, კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, არაა რელევანტური. მნიშვნელოვანია, რომ მოსარჩელე რეორგანიზაციამდე პერიოდის განმავლობაში მიუთითებდა პოლიტიკური შეხედულების გამო მის მიმართ განხორციელებულ უკანონო მოპყრობასა და ამ ნიშნით დისკრიმინაციას.

მოსარჩელის განმარტებით მისი დანიშვნა მოხდა ერთ-ერთი პოლიტიკური პარტიის მმართველობის პერიოდში. ხელისუფლების შეცვლის მიუხედავად, მოსარჩელე განაგრძობდა ამ პოლიტიკური პარტიის მხარდაჭერას, იზიარებდა მათ შეხედულებებს და ამ პარტიის ლიდერებთან მეგობრობდა. ის დაუფარავად აფიქსირებდა თავის პოლიტიკურ შეხედულებებს, აქტიურად დადიოდა პარტიის მიერ ორგანიზებულ შეხვედრებზე და აქციებზე, პარტიის პოლიტიკური ლიდერების სასამართლო პროცესებზე. ამასთან, არასამუშაო საათებში ჩართული იყო საპარლამენტო არჩევნებში, კერძოდ, ერთ-ერთი მაჟორიტარი დეპუტატობის კანდიდატის საარჩევნო შტაბის მუშაობაში. შესაბამისად, მოსარჩელის მოსაზრებით, მოპასუხე ორგანიზაციაში ჩატარებული რეორგანიზაციის რეალური მიზანი მის მიერ გამოვლენილი პოლიტიკური შეხედულებებს გამო შრომითი ხელშეკრულების მოშლა იყო.

მოპასუხე ორგანიზაციის განმარტებით, მოსარჩელესთან ერთად გათავისუფლდნენ სხვა პირებიც. ყველა მათგანისთვის შეთავაზებული იყო სხვა პოზიცია, თუმცა მოსარჩელემ უარი განაცხადა მასზე. შესაბამისად, არანაირი უკანონო რეორგანიზაცია და მით უფრო დასაქმებულის მიმართ პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაცია არ მომხდარა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა სარჩელი. აღნიშნული გადაწყვეტილება მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება:

სააპელაციო სასამართლომ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელემ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით უნდა მიუთითოს დაცული ნიშანი, რომელიც მას გააჩნია ან მოპასუხის შეხედულებით გააჩნია, მიუხედავად იმისა, რეალურად ამ დაცული ნიშნის მატარებელი არის თუ არა მოსარჩელე. მან ასევე უნდა მიუთითოს კონკრეტული ფაქტები, რომლებიც მისი მოსაზრებით იძლევა დისკრიმინაციულად მოპყრობის (გონივრული) ვარაუდის შესაძლებლობას, რის შემდეგაც მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტების უარყოფისა და სხვებთან შედარებით თანაბრად (არადისკრიმინაციულად) მოპყრობის მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ მიუთითა დაცული ნიშანი – კონკრეტული პოლიტიკური პარტიისადმი მისი ოჯახის წევრების კუთვნილება და მხარდაჭერა, ხოლო ფაქტების მითითების ნაწილში მიიჩნია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა სწორედ პოლიტიკური შეხედულებებისა და კუთვნილების თვალსაზრისით და არა რეორგანიზაციის გამო, თუმცა სასამართლომ აღნიშნული მითითება არასაკმარისად მიიჩნია, ვინაიდან მოსარჩელემ მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, ახსნა-განმარტების მიცემისას მიუთითა კონკრეტული ფაქტების შესახებ (იუსტიციის მინისტრის მიერ გაჟღერებული ნეგატიური შეხედულება ა.ე.ბ–ოს თანამშრომელთა თათბირზე [...] მხარდამჭერ თანამშრომელთა მიმართ),

რაც მას საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 219.1 მუხლით ეზღუდება. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მართებულად ჩათვალა საქალაქო სასამართლოს მოსაზრება, რომ მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების არასრულყოფილად მითითების გამო, მოპასუხე მოკლებულია შესაძლებლობას ამტკიცოს სანინალმდეგო, ხოლო სასამართლო – შეაფასოს ქმედება მოსარჩელესთან მიმართებით წარმოადგენს თუ არა დისკრიმინაციულს.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეფასებები:

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ვრცლად იმსჯელა რეორგანიზაციის განხორციელების კრიტერიუმებსა და მართლზომიერებაზე. ამავდროულად, ცალკე გამოყო პოლიტიკური შეხედულების გამო შესაძლო დისკრიმინაციის მტკიცებასთან დაკავშირებული საკითხები და მიუთითა შემდეგი:

კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, ვინაიდან ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „ამოსაცნობ ნიშანს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ ჩარევის

გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს. შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს დამსაქმებლის მხრიდან მის შრომით უფლებებში დისკრიმინაციული მოტივით ჩარევაზე, კერძოდ, დაკავებული თანამდებობიდან პოლიტიკური შეხედულების გამო გათავისუფლებაზე, თუმცა მას არც სარჩელში და არც საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე მიუთითებია კონკრეტული ფაქტები, თუ რაში გამოიხატა მის შრომით უფლებაში პოლიტიკური ნიშნით ჩარევა და არ წარუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რაც სასამართლოს დისკრიმინაციული მოპყრობის დასაბუთებული ვარა-

უდის საფუძველს შეუქმნიდა და, შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის მიხედვით, აღნიშნულის უარყოფის მტკიცების ტვირთს მოპასუხეზე გადაიტანდა. მხოლოდ რომელიმე პოლიტიკური პარტიის ღიად მხარდაჭერა და მათ პოლიტიკურ აქტივობებში მონაწილეობის მიღება, ამგვარი ვარაუდის საფუძველს არ იძლევა. მოსარჩელის მითითება, რომ აღნიშნულის გამო სამსახურში არაერთხელ შეექმნა პრობლემები, ზოგადი და დაუსაბუთებელია. უფრო მეტიც, მან თავად დაადასტურა, რომ 2012 წლიდან, ხელისუფლების შეცვლის მიუხედავად, იგი განაგრძობდა პოლიტიკური პარტიის [...] მხარდაჭერას, დაუფარავად აფიქსირებდა თავის პოლიტიკურ შეხედულებებს და აქტიურად დადიოდა პარტიის მიერ ორგანიზებულ შეხვედრებზე და აქციებზე. ამასთან, სადავო არაა, რომ 2012 წლიდან გათავისუფლებამდე (18.04.2017წ.), თითქმის ხუთი წლის განმავლობაში, მოსარჩელე სსიპ ა.ე.ბ-ში სხვადასხვა პოზიციებს იკავებდა და სამსახურებრივად დანიშნურდა. ეს გარემოებები კი ერთობლიობაში, არათუ ქმნის, არამედ აქარწყლებს მოსარჩელის თანამდებობიდან დისკრიმინაციული მოტივით გათავისუფლების ვარაუდს.

გარდა ამისა, დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა სსიპ ა.ე.ბ-ოს 7 სამსახურის უფროსი, მათ შორის, მოსარჩელე. თითოეული მათგანისთვის ა.ე.ბ-ოს ხელმძღვანელის მიერ შეთავაზებულ იქნა ახალი, გაერთიანებული სამსახურის უფროსის ან განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რაზეც თანხმობა განაცხადა ყველა თანამშრომელმა, ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსისა და მოსარჩელის გარდა. ამდენად, დამსაქმებლის მხრიდან სსიპ ა.ე.ბ-ოს სამსახურების უფროსების, ანუ არსებითად მსგავს პირობებში მყოფი პირების მიმართ თავი

ნაბარი მოპყრობა განხორციელდა, რაც ასევე დისკრიმინაციული მოპყრობის გამომრიცხველ გარემოებას წარმოადგენს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ვერ გაართვა თავი დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის წარმოშობისათვის აუცილებელი ფაქტების მითითებისა და მტკიცების მისთვის დაკისრებულ მოვალეობას და დამაჯერებლად ვერ ახსნა პოლიტიკური შეხედულებების ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის არსებობა.“

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება:

ამდენად, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაცია გამორიცხა, თუმცა არ დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას რეორგანიზაციის საკითხებსა და პოზიციის ტოლფასობასთან დაკავშირებით და საქმე ხელახლა განსახილველად დააბრუნა სააპელაციო სასამართლოში.

კომენტარი:

განხილული სასამართლო გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია მტკიცების ტვირთის თვალსაზრისით. ზოგადად, დისკრიმინაციის თავისებურება ისაა, რომ არ არის აუცილებელი ის ღია და აშკარა ფორმით იყოს გამოხატული⁹⁰ და აქედან გამომდინარე, მისი დადასტურების კუთხით მტკიცების ტვირთის სტანდარტიც ცალსახად განსხვავებულია. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო ფაქტების იმგვარად მითითება, რომ მტკიცების ტვირთი შებრუნებულიყო. ამ შემთხვევაში, სასამართლო გადაწყვეტილება მართებულია იმ თვალსაზრისით, რომ დასაქმებულს ევალეზა პირველ ეტაპზე მტკიცებულებების წარდგენისა და გა-

⁹⁰ კინურაშვილი, 2013, 167.

რემოებებზე მითითების გზით ვარაუდის შექმნა, რომ დისკრიმინაცია მართლაც მოხდა. ანალოგიური მიდგომაა, მაგალითად, ფრანგულ სამართალში.⁹¹

ამასთან, საგულისხმოა, რომ განსახილველ საქმეში მოსარჩელეს არ ჰყავდა მითითებული შესადარებელი სუბიექტები. საყურადღებოა სასამართლოს განმარტებაც, სადაც აღნიშნულია, რომ მოსარჩელეს ფაქტები არ მიუთითებია არც სარჩელში და არც მომზადების ეტაპზე, ერთადერთი ფაქტი მოსარჩელემ ახსნა-განმარტების ეტაპზე დაასახელა, რომელიც ვერ იქნებოდა მხედველობაში მიღებული პროცედურულად. რაც შეეხება კონკრეტულ მითითებას იუსტიციის მინისტრის მიერ გაკეთებული განცხადების თაობაზე (რომელიც პროცესუალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არ იქნა გათვალისწინებული საქმეში), სასამართლომ ფაქტის მითითების სტანდარტში მოაქცია. თუმცა, ძნელი სათქმელია მტკიცებულებათა ერთობლიობაში განხილვის შემთხვევაში მიიჩნევდა თუ არა მას სასამართლო ვარაუდის შექმნისა და მტკიცების ტვირთის შებრუნებისთვის საკმარის საფუძვლად.

ეს გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია იმიტაც, რომ სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა პოზიციის ტოლფასოვნება, მაშინ როდესაც ამაზე მხარეს არ მიუთითებია. სწორედ ეს საკითხი და რეორგანიზაციის მართლზომიერების კრიტერიუმების ხელახლა გამოკვლევა გახდა საქმის უკან სააპელაციო სასამართლოში დაბრუნების პროცესუალურ-სამართლებრივი საფუძველი.

⁹¹ დანვრილებით იხილეთ: *International Workplace Discrimination Law, 2024, 58*. ასევე, *Mercat-Brus, 2016, 62*. ამასთან, იტალიური სასამართლოების მიდგომის შესახებ იხილეთ: *International Workplace Discrimination Law, 2024, 19*.

საქმე #5

2023 წლის 7 ივლისის Nას-584-2023 განჩინება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი იყო დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობა თანმდევი შედეგებით და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. სოციალური ქსელის საშუალებით პოლიტიკური პარტიის წევრის წარმომადგენლის ფოტოს გაზიარება, როგორც დისკრიმინაციის განმაპირობებელი გარემოება;
- ბ. ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებული ხელშეკრულების გარდაქმნა უვადო შრომით ხელშეკრულებად;
- გ. მოწმის მიერ გაკეთებული განმარტებების მნიშვნელობა დისკრიმინაციის დადგენისთვის.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

მოსარჩელე დასაქმებული იყო ერთ-ერთი მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებულ არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირში. მისი გათავისუფლება მოხდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძვლით, თუმცა მოსარჩელის მითითებით, რეალურად, მასთან კანონდარღვევით ხელშეკრულების ვადაზე კანონდარღვევით შეთანხმდნენ, რის გამოც, მასთან დადებული ხელშეკრულება უვადო შრომით ხელშეკრულებად უნდა დაკავლიფიცირებულიყო. ამდენად, მოსარჩელის მტკიცებით ხელშეკრულებას ვადა ვერ გაუვიდოდა. ამასთან, აღნიშნა, რომ მისი გათავისუფლება განპირობებული იყო პოლიტიკური შეხედულებით. კერძოდ, დასაქმებულის განმარტებით, მის მიმართ მიზანმიმართულად იქნა გამოყენებული ჯერ დისციპლინური სახდელი, რადგან მან წინასაარჩევნოდ სოციალური ქსელის მეშვეობით გააზიარა ერთ-ერთი პოლიტიკოსის

ფოტო, მაშინ როდესაც მას სპეციალური კანონით აკრძალული ჰქონდა წინასაარჩევნო აგიტაცია. პროცესუალური თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია, რომ მოსარჩელეს გასაჩივრებული არ ჰქონდა დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანება.

აღნიშნული სასამართლო გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანი და საინტერესოა იმ თვალსაზრისითაც, რომ სასამართლომ განმარტება გააკეთა თუ როგორ გადაკვალიფიცირდება ერთ ნელზე ნაკლები ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ, თუ ხელშეკრულებაში დასაბუთებული არ არის აღნიშნული ვადით ხელშეკრულების დადების მიზანშეწონილობა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით არცერთ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სარჩელი. აღნიშნული გადაწყვეტილება მოსარჩელემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებები და გადაწყვეტილება:

სააპელაციო სასამართლომ განმარტა შემდეგი:

დისკრიმინაციული მოპყრობის ნაწილში მოსარჩელე შემოიფარგლა მხოლოდ ზოგადი ხასიათის განმარტებით, რაც საკმარისი არ არის დასაქმებულის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით განხორციელებულ დისკრიმინაციის ფაქტის დასადასტურებლად. მხოლოდ ის გარემოება, რომ წინასაარჩევნო პერიოდში კონკრეტული პოლიტიკური ლიდერის ფოტოს „ფეისბუქის“ გვერდზე გაზიარებისათვის დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა, მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს არ ადასტურებს. საყურადღებოა ისიც, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ ბრძანების კანონსაწინააღმდეგობა შესაბამისი წესით დადგე-

ნილი არ არის. სადავო არ არის, რომ დასაქმებულს, როგორც ა(ა)იპ-ის თანამშრომელს, სამუშაო საათებში ეკრძალებოდა წინასაარჩევნო აგიტაციის განწევა და აგიტაციაში მონაწილეობა, საქართველოს საარჩევნო კოდექსის 45-ე მუხლის მე-4 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტით დადგენილი წესის შესაბამისად. ამასთან, ბრძანება დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ მოსარჩელეს სათანადო წესით სადავოდ არ გაუხდია (სარჩელი, გამოხმობის გამო, დარჩა განუხილველად), რის გამოც სააპელაციო სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, იმსჯელოს ამ სახდელის კანონსაწინააღმდეგო ხასიათზე. ნიშანდობლივია ისიც, რომ აპელანტმა, მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლო პროცესზე დაიკითხა მის მიერვე მოწვეული მოწმე, ვერ დაადასტურა ააიპ-ის დირექტორის მხრიდან მის მიმართ ფსიქოლოგიური ზემოქმედების ფაქტი, მათ შორის, დასაქმებულის პოლიტიკური შეხედულებების გამო. ასეთ ვითარებაში, მოპასუხეს შებრუნებული მტკიცებების ტვირთი ვერ დაეკისრება, ხოლო სასამართლო მოსარჩელის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს დადასტურებულად ვერ მიიჩნევს. მხოლოდ ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დაარღვია შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნები, არ ქმნის მისი ქმედების დისკრიმინაციულად მიჩნევის საკმარის საფუძველს.

ზემოაღნიშნული მსჯელობისა და საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მართალია, მოხდა მართლზომიერი საფუძვლის გარეშე, თუმცა, დისკრიმინაციული ნიშნის გარეშე, რაც გამორიცხავს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილებას.

ამგვარად, სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მოთხოვნები. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება:

საკასაციო სასამართლო დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას, რომ მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაცია პოლიტიკური შეხედულების გამო არ განხორციელებულა და დამატებით ყურადღება აღარ გაუმახვილებია დისკრიმინაციის ფაქტზე. ამავდროულად, სასამართლომ გადაწყვეტილების უდიდესი ნაწილი დაუთმო იმაზე მსჯელობას, რომ ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულება, თუ მასში მოცემული და ახსნილი არ არის აღნიშნული ვადით დადების მიზანშეწონილობა, მიიჩნევა უვალოდ.

კომენტარი:

დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა განხილვის ერთ-ერთი მთავარი სირთულე დისკრიმინაციის თაობაზე ფაქტის დადგენა და, შესაბამისად, უპირველეს ყოვლისა, ვარაუდის შექმნაა.⁹² მოცემულ სასამართლო გადაწყვეტილებაში მოსარჩელემ ვერ დაძლია მტკიცების ტვირთი და ვერ შექმნა პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდი. ამასთან, საგულისხმოა, რომ მოსარჩელეს არ მიუთითებია შესაძარებელ სუბიექტებზე.

საქმე #6

2023 წლის 30 ნოემბრის Nას-49-2023 განჩინება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და ამის საფუძველზე მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურება, ასევე, დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრაა.

⁹² საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 162.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. სახალხო დამცველის რეკომენდაციის მნიშვნელობა პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციის დადგენისათვის;
- ბ. დასაქმებულის შეხედულებების საფუძველზე მასთან ხელშეკრულების არ დადების დასაბუთება და მიმართება დისკრიმინაციასთან.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, მოპასუხე უნივერსიტეტს გამოცხადებული ჰქონდა ასოცირებული პროფესორის აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსი, სადაც მოსარჩელემ მიიღო მონაწილეობა და ვერ გაიმარჯვა. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით, მოსარჩელე ღიად გამოხატავდა მოპასუხე უნივერსიტეტის მიმართ თავის უარყოფით შეხედულებებს სხვადასხვა საშუალებებით, როგორც სოციალურ ქსელში, ისე მედია საშუალებებში.

საქმეში ასევე წარმოდგენილი იყო სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, რომელიც მიუთითებდა, რომ განმცხადებლის (მოსარჩელის) მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია მის მიერ გამოთქმული შეხედულებების გამო. ფაქტობრივი გარემოებებით დადგინდა, რომ მოსარჩელე იყო მონვეული ლექტორი და მასთან აღარ დაიდო ხელშეკრულება იმაზე მითითებით, რომ მის საგანს სხვა ლექტორი წაიკითხავდა, თუმცა, საგულისხმოა, რომ აღნიშნულ სხვა ლექტორს ეს საგანი იქამდე არ ჰქონდა წაკითხული და, ამავდროულად, მას უნდა ეხელმძღვანელა მოსარჩელის მიერ შედგენილი სილაბუსით. სხვა გარემოებებთან ერთად, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ მოსარჩელის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია და რეკომენდაცია გასცა, რომ უნივერსიტეტს სხვა სემესტრებში დაედო მოსარჩელესთან ხელშეკრულება.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით დადგინდა მოსარჩელის შეხედულების გამო დისკრიმინაციის ფაქტი. შესაბამისად, მოპასუხე ორგანიზაციას დაეკისრა მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება მოსარჩელის სასარგებლოდ. ეს გადაწყვეტილება გასაჩივრდა სააპელაციო წესით.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებები და გადაწყვეტილება:

სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და უცვლელად დატოვა ის. ამავდროულად, სასამართლომ მიუთითა შემდეგი:

საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ გამოტანილი რეკომენდაცია დისკრიმინაციული მოპყრობის დამადასტურებელი ერთ-ერთი მტკიცებულება იყო და მისი შეფასება სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში ხორციელდებოდა. იგი სადავო შეიძლებოდა გამხდარიყო სასამართლო განხილვის ფარგლებში, როგორც საქართველოს სახალხო დამცველის საარჩელის განხილვისას, ასევე ასეთი რეკომენდაციის მიღების შემდეგ დისკრიმინაციაში მხილებული ფიზიკური თუ იურიდიული პირის მხრიდან, ასევე დისკრიმინაციის მსხვერპლის საარჩელის განხილვისას უფლებებში აღდგენასთან დაკავშირებით, რა დროსაც საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ მიღებული რეკომენდაცია შესაძლებელი იყო დაქვემდებარებულიყო სასამართლოს მხრიდან სამართლებრივ კონტროლს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობა/არარსებობის თვალსაზრისით. საგულისხმო იყო, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს რეკომენდაციის მიმართ, რომლითაც დადგინდა მოსარჩელის მიმართ 2019-2020 სასწავლო წლის საშემოდგომო სემესტრის დროის დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, რაიმე პრეტენზია არ დაუფიქსირებია. მოპასუხემ არათუ არ გაა-

საჩივრა ზემოაღნიშნული დოკუმენტი, მან მისი აღსრულებაც დაიწყო. კერძოდ აღიარა, რომ განხილული იქნებოდა მოსარჩელის კანდიდატურა, ასევე საათების განაწილების წესსაც გადახედავდა მასში ცვლილებების შეტანის მიზნით. ამასთან, აღნიშნული დავის განხილვის ფარგლებში, მოპასუხეს არცერთი წერილობითი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია, მაშინ როდესაც დისკრიმინაციულად მოპყრობის უარყოფის მტკიცების ტვირთი მოპასუხეზე იყო.

გარდა ამისა, სასამართლომ მნიშვნელოვან მტკიცებულებად ჩათვალა მხარეთა შორის არსებული მიმონერა, რითაც დასტურდებოდა დისკრიმინაციული მოპყრობა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გასაჩივრდა მესამე ინსტანციაში.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება:

საკასაციო სასამართლომ უცვლელად დატოვა ქვედა ინსტანციის სასამართლოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები. ეს არის ერთ-ერთი საქმე, სადაც საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ცალსახად დაადგინა პირის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტი მის მიერ გამოხატული შეხედულებების გამო.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ საინტერესო განმარტება გააკეთა სახალხო დამცველის რეკომენდაციის შესრულებასთან დაკავშირებით და მიუთითა შემდეგი:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე მუხლის მე-4 ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველის სარჩელის მიზანი ის არის, რომ მისი რეკომენდაცია შესრულდეს. დისკრიმინაციის საქმესთან დაკავშირებით საქართველოს სახალხო დამცველის მიმართვის საფუძველზე კი, სასამართლოს გამოაქვს გადაწყვეტილება დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურებისა და იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის, პირთა გაერთიანების იური-

დიული პირის შეუქმნელად ან მენარმე სუბიექტის მიმართ საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ გამოცემული რეკომენდაციის აღსრულებასთან დაკავშირებით ან გადანყვეტილება საქართველოს სახალხო დამცველის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა არ ეპასუხა/არ გაეზიარებინა საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, რა დროსაც იგი შესაძლოა დაქვემდებარებულიყო სასამართლოს მხრიდან სამართლებრივ კონტროლს და სასამართლოს ან დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურების თაობაზე გამოეტანა გადანყვეტილება ან უარი ეთქვა საქართველოს სახალხო დამცველის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოპასუხემ საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაციას უპასუხა და გამოთქვა მზადყოფნა, რომ შესაბამისი ღონისძიებები გაეტარებინა რეკომენდაციის საფუძველზე, რის გამოც, სახალხო დამცველის მხრიდან საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად, აღარ არსებობდა სასამართლოსათვის მიმართვის წინაპირობები. შესაბამისად, მოპასუხემ თავადვე გამოაცალა საფუძველი სახალხო დამცველის რეკომენდაციის სამართლებრივი კონტროლის განხორციელების შესაძლებლობას.

კომენტარი:

განხილული სასამართლო გადანყვეტილება საინტერესო და გამონაკლისია, რადგან ამ შემთხვევაში ცალსახად დადგინდა დასაქმებული პირის მიმართ მის მიერ გამოთქმული შეხედულებების გამო დისკრიმინაცია. საგულისხმოა, რომ ამ გადანყვეტილებაში მოსარჩელეს ძალიან დაეხმარა სახალხო დამცველის რეკომენდაცია. ამით კიდევ ერთხელ დადასტურდა, რომ სახალხო დამცველის მიერ ჩატარებულ მოკვლევასა და რეკომენდაციას დიდი მნიშვნე-

ლობა აქვს მსგავსი ტიპის დავებში მტკიცების პროცესის გამარტივებისა და დასაქმებულის (შესაძლო დისკრიმინირებულის) უფლებების ეფექტიანად დაცვაში.

1.2. პრაქტიკა ადმინისტრაციულ საქმეებზე

საქმე #1

2020 წლის 2 აპრილის №ბს-643(კ-კს-19) გადაწყვეტილება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი იყო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, საშვებულებო თანხის ანაზღაურება, დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციის არსებობის გავლენა ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილობაზე;
- ბ. პოლიტიკური შეხედულების გამო არსებული დისკრიმინაციის შედეგად მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება;
- გ. ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულება ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთებაზე.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, მოსარჩელე მუშაობდა ერთ-ერთ ადმინისტრაციულ ორგანოში (გამგეობაში), საიდანაც გათავისუფლდა. მოსარჩელის მითითებით, ადმინისტრაციულმა ორგანომ არასწორად და დაუსაბუთებლად მიიღო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი – არ შეისწავლა

საქმისთვის მნიშვნელოვანი გარემოებები, რამაც, საბოლოო ჯამში, დაუსაბუთებელი და კანონსაწინააღმდეგო აქტის გამოცემა განაპირობა. მოპასუხემ ვრცელი მსჯელობა წარმოადგინა, თუ რატომ არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო მოსარჩელის სარჩელი. ის აპელირებდა სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობაზე, სამსახურებრივი ავტომანქანის არამიზნობრივად გამოყენებაზე და სხვა. ამასთან, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდებოდა, რომ ერთ-ერთ სამუშაო დღეს მოსარჩელემ გამგებელს წერილით მიმართა, რომლითაც აცნობა, რომ იგი დღის პირველ ნახევარში მიდიოდა აქციაზე და არ გამოცხადდებოდა სამსახურში.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, საქმეში წარმოდგენილი იყო სხვადასხვა ანგარიშები და მტკიცებულებები, რომლებიც სადავოდ იყო გამხდარი როგორც მოსარჩელის, ისე მოპასუხის მხრიდან. მოპასუხე ორგანიზაცია გამორიცხავდა ყოველგვარ დისკრიმინაციას და მოსარჩელის გათავისუფლებას კანონიერად მიიჩნევდა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სარჩელი და მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს დისკრიმინაციული ქმედების გამო მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მიზნით დაეკისრა თითო-თითო ლარის გადახდა. ასევე, მოსარჩელის გათავისუფლების ნაწილში ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა საქმის ხელახალი გამოკვლევა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღება. აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრდა სააპელაციო წესით.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება შეიცვალა ნაწილობრივ, თუმცა უცვლელად დარჩა დისკრიმინაციის დადგენის შედეგად მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება. ამდენად, მეორე ინსტანციის სასა-

მართლომაც მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაცია განხორციელდა. ეს გადაწყვეტილება კვლავ გასაჩივრდა მესამე ინსტანციის სასამართლოში.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება:

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დეტალურად იმსჯელა საქმის ფაქტობრივ გარემოებებზე და იმ ფაქტზე, რომ ადმინისტრაციულ ორგანოს არ ჰქონდა გასაჩივრებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასა და, შესაბამისად, მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში. ამავდროულად, სასამართლომ განმარტა შემდეგი:

თანასწორობის პრინციპი წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს სამართლებრივ პრინციპს, საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით გარანტირებულ უფლებას, რომლის დაუცველობაც იმთავითვე იწვევს პირთა სხვა უფლებების დარღვევას. სწორედ ამიტომ, თანასწორობის უფლებაში ნებისმიერი გაუმართლებელი ჩარევა მიიჩნევა რა დისკრიმინაციად, ყოველგვარ სამართლებრივ საფუძველს აცლის დისკრიმინაციული ქმედების თანმიმდევრულ, მის შედეგად განხორციელებულ სხვა ქმედებებსაც.

დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა ავტომატურად გულისხმობს პირის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესახებ აქტის უკანონობასაც. დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურებას აქვს მატერიალურ – სამართლებრივი მნიშვნელობა. შესაბამისად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურებას ავტომატურად მოყვება დისკრიმინაციის შედეგის აღმოფხვრის სახით სადავო აქტების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა სრულიად უსაგნოს ხდის დისციპლინური საფუძველის არსებობა/არარსებობის საკი-

თხის მოკვლევას და საკითხის ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4 მუხლით გადანყვევების საჭიროებას. ამდენად, აღნიშნულ ნაწილში უსაფუძვლოა კასატორის პრეტენზია, რომელიც სააპელაციო საჩივრის წარუდგენლობით დაეთანხმა საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული გადანყვევებით დაყენებულ სამართლებრივ შედეგს, რამეთუ მოსარჩელის მიერ სადავო აქტების გამოცემის საფუძვლად მითითებული დისკრიმინაციული მოპყრობა დადგენილია თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადანყვევებით, რომელიც გამგეობას არ გაუსაჩივრებია და შესულია კანონიერ ძალაში, შემდგომ წარმოდგენილი მოსაზრებები და საქმეზე არსებული გარემოებები კი ვერ შეცვლის დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენით გამოწვეულ სამართლებრივ შედეგებს. საკასაციო საჩივარში კასატორის მიერ გამოთქმული პრეტენზიები შეეხება კანონიერ ძალაში შესული გადანყვევებით დამდგარ შედეგს, რომელიც გამგეობას კანონით დადგენილი წესით სადავოდ არ გაუხდია. ამასთან, აღნიშნულ ნაწილში გაურკვეველი და არათანმიმდევრულია საკასაციო საჩივარში წარმოდგენილი პოზიცია, სადაც კასატორი თავდაპირველად საქალაქო სასამართლოს გადანყვევებას აკრიტიკებს, რომელსაც დაეთანხმა და არ გაუსაჩივრებია, ხოლო ამავე საკასაციო საჩივარში ამავედროულად საქალაქო სასამართლოს მსჯელობის მართებულობაზე მიუთითებს.

კომენტარი:

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განხილული გადანყვევება მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისით, რომ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ ურთიერთობაში სასამართლო მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს საკმაოდ მაღალ მტკიცების სტანდარტს უწესებს. ცხადია, ეს მიდგომა აბსოლუტურად სწორია, რადგან ადმინისტრაციული ორგანო, რომელიც უფრო ძლიერი სუბიექტია ამ

სამართალურთიერთობაში, მეტადაა ვალდებული დაასაბუთოს მის მიერ მიღებული აქტის მიზანშეწონილობა და კანონიერება. მით უფრო გამართლებულია მსგავსი სტანდარტის დაწესება დისკრიმინაციის არარსებობის მტკიცებასთან დაკავშირებით.

საქმე #2

2018 წლის 11 იანვრის №ბს-663-659(კ-17) გადაწყვეტილება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი არაა პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დასაქმებულის მიმართ შესაძლო დისკრიმინაციული ქმედების აღიარება და მორალური ზიანის ანაზღაურება, თუმცა მოსარჩელე მის მიმართ ამ ნიშნით განხორციელებულ დისკრიმინაციასა და, შესაბამისად, სამსახურიდან არასწორად გათავისუფლებაზე აპელირებს.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციის დადასტურება ადმინისტრაციულ წარმოებაში;
- ბ. ფარული აუდიოჩანანერით პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციის დადასტურება;
- გ. დასაქმებულის მიერ საკუთარი ინიციატივით დაწერილი სამსახურიდან გათავისუფლების განცხადების გავლენა დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცებაზე.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

მოსარჩელე დასაქმებული იყო ერთ-ერთ ადმინისტრაციულ ორგანოში – გამგეობაში, სადაც ურთიერთობა დაეძაბა გამგებელთან მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ პოზიცია დააფიქსირა ერთ-ერთ მუნიციპალიტეტში ვადამდელ საპარლამენტო არჩევნებთან დაკავშირებით და აღნიშნა, რომ არასახელისუფლებო კანდიდატს არჩევნები გაუყალბეს. მოსარჩელის მითითებით, აღნიშნულის შემდგომ დაიწყო მის მიმართ არასათანადო მოპყრობა და შევიწრო-

ება. მოსარჩელე ასევე მიუთითებდა, რომ ის დაიბარა გამგებელმა და მოსთხოვა საკუთარი განცხადებით სამსახურის დატოვება, რაზეც მოსარჩელემ უარი განუცხადა. ამის შემდგომ, კვლავ გაგრძელდა მოსარჩელის მიმართ ზენოლა, რის გამოც იძულებული გახდა დაეტოვებინა სამსახური. აღნიშნულის საფუძველზე, მოსარჩელე მოითხოვდა მისი გათავისუფლების უკანონოდ ცნობას. საგულისხმოა, რომ საქმეში წარდგენილი იყო ფარული აუდიოჩანაწერი, რომლითაც მოსარჩელე ცდილობდა დაედასტურებინა მის მიმართ გამოვლენილი დისკრიმინაცია.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საინტერესოდ შეფასდა საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებები და პოლიტიკური შეხედულებების გამო დისკრიმინაციის საკითხი. კერძოდ, სასამართლომ განმარტა შემდეგი:

რაიონული სასამართლომ განმარტებით, იმისათვის, რომ დადასტურებულად იქნეს მიჩნეული მოსარჩელის მიმართ მისი პოლიტიკური კუთვნილების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობა ან ისეთი პირობების შექმნა, რომელიც მას კონსტიტუციით და კანონით მინიჭებული შრომის თავისუფლების უფლებით სარგებლობისას, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, უნდა დადგინდეს – დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მხრიდან ჰქონდა თუ არა ადგილი პირის კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით განმტკიცებულ შრომის უფლებაში ჩარევას.

რაიონული სასამართლომ მითითებით, მოსარჩელის მიერ აუდიომასალის სახით წარდგენილ მტკიცებულებასთან მიმართებაში განმარტავს, რომ ფარული ჩანერა თვითდახმარების ან „თვითდახმარებასთან მიახლოებულ“ ფარგლებში ჩადენილ მოქმედებად შეიძლება შეფასდეს იმ შემთხვევაში, თუ ფარული ჩანაწერი ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად, რადგან სხვაგვარად პირი საკუთარ უფლებას ვერ დაი-

ცავს ან არსებობს ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების რეალური საშიშროება. ასეთ ვითარებაში ფარული ჩანანერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია. ამდენად, თუ პირზე ხორციელდება ზენოლა, მუქარა, შანტაჟი, საკუთარი უფლებების დაუშვებელი ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, კონსტიტუციურ ღირებულებათა მრავალმხრივი ანონ-დანონვის შედეგად, შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს სხვის პირად სფეროში ჩარევა, თუმცა, აღნიშნული დაუშვებელია მაშინ, როდესაც სხვის პირად სფეროში ჩარევა თვითდახმარებას კი არა, მეორე მხარისათვის სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას ემსახურება. პირად სფეროში ჩარევა კი, საჭირო გახდა მხოლოდ იმიტომ, რომ უფლება-მოვალეობათა კრედიტორმა თავის დროზე არ იზრუნა შესაბამისი მტკიცებულების (ხელშეკრულების, ხელწერილის და ა.შ) შექმნაზე. ასეთ ვითარებაში, როდესაც გაუმართლებელია ჩარევა პირად სფეროში, ამგვარი გზით მოპოვებული მტკიცებულება, დაუშვებელი მტკიცებულებაა. საქმე ეხებოდა აუდიოდისკზე განხორციელებულ ფარულ აუდიოჩანანერს, რომელიც მეორე მხარის ნებართვის გარეშე, ფარულად იყო ჩანწერილი იმ ვითარებაში, როდესაც ჩანანერი არ ეხებოდა ინტიმურ სფეროს, არამედ განხორციელებული იყო თვითდახმარების ფარგლებში და იცავდა კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი საკუთრების დაუშვებელ ხელყოფას. ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული აუდიოჩანანერიდან არ გამომდინარეობს მოსარჩელის მიმართ ზემდგომი თანამდებობის პირის მხრიდან განხორციელებული ზენოლის და პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციული შევიწროების ფაქტები. ამრიგად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან ვერ იქნა დადასტურებული მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:

მცხეთის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რადგან სასამართლომ დასაქმებულის მიერ დანერგილი პირადი განცხადება მიიჩნია მისი ნების გამოხატვად და, შესაბამისად, სურვილად, რომ შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრდა სააპელაციო სასამართლოში.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და ბათილად ქნა ცნობილი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების აქტი.

სააპელაციო სასამართლომ განმარტა შემდეგი:

ადმინისტრაციულმა ორგანომ ისე გაათავისუფლა პირადი განცხადების საფუძველზე მოსარჩელე სამსახურიდან, რომ არ გამოუკვლევია საქმის გარემოებები, კერძოდ, ის გარემოება, თუ რატომ გადაწყვიტა მოსარჩელემ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების დანერგა, აღნიშნული წარმოადგენდა თუ არა მისი ნამდვილი ნების გამოხატვას. ადმინისტრაციულ ორგანოს, სულ მცირე, სურვილი უნდა გასჩენოდა, მისი საჯარო უფლებამოსილების განხორციელების მიზნებიდან გამომდინარე, გაებათილებინა განცხადებაში მოყვანილი მოსაზრებები მოხელეზე განხორციელებული ზეწოლის შესახებ.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება:

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დააკმაყოფილა საკასაციო საჩივარი და გააუქმა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება. შესაბამისად, არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სარჩელი არცერთ ნაწილში. სხვა მსჯელობებთან ერთად, მნიშვნელოვანია

საკასაციო სასამართლოს მსჯელობა პოლიტიკური შეხედულების გამო გამოვლენილ დისკრიმინაციასა და ამ ფაქტის მტკიცების პროცესზე. სასამართლომ განმარტა შემდეგი:

დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის შელახვა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა. ადამიანთა გარკვეული კატეგორიის დისკრიმინაცია შეიძლება ხდებოდეს მათი რასობრივი კუთვნილების, ეროვნების, სარწმუნოების პოლიტიკური მრწამსისა და სხვა ამგვარი ნიშნებითა თუ მოტივით. დისკრიმინაცია რა ფორმითაც უნდა იყოს იგი გამოსატყული, ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია როგორც შიდასახელმწიფოებრივი, ისე საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.

ამის შემდგომ საკასაციო სასამართლო მსჯელობს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონზე, შრომის კოდექსზე, ასევე საერთაშორისო კონვენციებსა და სხვა ნორმატიულ აქტებზე და მიუთითებს შემდეგს:

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვასთან დაკავშირებული საერთაშორისო სტანდარტები კრძალავს ყველა სახის განსხვავებულ მოპყრობას, მაგრამ იმ შემთხვევაში თუ სახელმწიფომ, მოხელის სახით, ვინმეს მიმართ განახორციელა განსხვავებული მოპყრობა, მაშინ ამ განსხვავებულ მოპყრობას თან უნდა სდევდეს „ობიექტური და გონივრული გამართლება“. ხოლო იმისათვის, რომ განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულად ჩაითვალოს, პირველ რიგში იგი უნდა ემსახურებოდეს კანონიერი მიზნის მიღწევის ინტერესებს და დაცული უნდა იყოს გონივრული პროპორციულობა მისაღწევ მიზანსა და გამოყენებულ საშუალებებს შორის, ანუ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალებები უნდა იყოს აუცილებელი და შესაფერისი (დისკრიმინაციის ტესტი).

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ დადასტურებულად იქნეს მიჩნეული მოსარჩელის მიმართ მისი პოლიტიკური კუთვნილების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობა ან ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც მას კონსტიტუციით და კანონით მინიჭებული შრომის თავისუფლების უფლებით სარგებლობისას არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, უნდა დადგინდეს – დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მიერ ადგილი ჰქონდა თუ არა მოსარჩელის მიმართ კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით განმტკიცებულ შრომის უფლებაში ჩარევას, მით უფრო მაშინ, როდესაც მოსარჩელემ თავად გამოხატა ნება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ (სადავო პერიოდში მოქმედი) საქართველოს კანონი პრეამბულაშივე ახდენს დეკლარირებას, რომ ეს კანონი ადგენს საქართველოში საჯარო სამსახურის ორგანიზაციის სამართლებრივ საფუძვლებს, აწესრიგებს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, განსაზღვრავს მოსამსახურის სამართლებრივ მდგომარეობას.

ადგილობრივ თვითმმართველობაში სამსახური დასახელებული კანონის მე-3 მუხლის მიხედვით განეკუთვნება საჯარო სამსახურის ერთ-ერთ სახეს, რამდენადაც საქართველოში საჯარო სამსახური ერთიანია და ეს სისტემა საქართველოს საჯარო შრომითი ურთიერთობების მოდელს წარმოადგენს. სწორედ მითითებული კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის ცნებას, სახეებს, სამსახურში მიღების, დანიშნურების, წახალისების, დისციპლინური გადაცდომის, პასუხისმგებლობის სახეებს და მათი დაკისრების, სამსახურიდან გათავისუფლების კრიტერიუმებს, სტანდარტებს, პროცედურ-

რასა და წესებს, შესაბამისად, ამავე კანონითვეა დადგენილი საჯარო მოსამსახურეთა უფლება-მოვალეობათა ძირითადი სამართლებრივი ჩარჩო.

საკასაციო სასამართლო სადავო სამართალურთიერთობის შინაარსიდან გამომდინარე განმარტავს, რომ მოსარჩელე წარმოადგენს ადგილობრივი თვითმმართველობის მოსამსახურეს, რომლის სამართლებრივ მდგომარეობას განსაზღვრავს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი. მითითებული კანონის 2.4 მუხლის მიხედვით გამგეობაში, როგორც ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებაში საქმიანობა ითვლება საჯარო სამსახურად, ხოლო 4.2 მუხლი ადგილობრივი თვითმმართველობის ერთეულთან სამსახურებრივ ურთიერთობაში მყოფ პირს განიხილავს და მიიჩნევს ადგილობრივი თვითმმართველობის მოსამსახურედ. შესაბამისად, მის მიმართ სრულად ვრცელდება ამ კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი გარანტიები, როგორც საჯარო სამსახურის ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპი: „მოსამსახურის ეკონომიკური, სოციალური და სამართლებრივი დაცვა“ (მე-13 მუხლის „ი“ ქვეპუნქტი). საკასაციო სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელე იყო დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის წარმომადგენელი ქვეშეთის ადმინისტრაციულ ერთეულში. დუშეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 26 სექტემბრის №25 დადგენილებით დამტკიცებული დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის დებულების მე-16 მუხლის შესაბამისად, გამგებლის წარმომადგენელი ადმინისტრაციულ ერთეულში არის საჯარო მოხელე, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გამგებელი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით. გამგებლის წარმომადგენელი ინიშნება დუშეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ შესაბამისი დადგენილებით განსაზღვრულ ადმინისტრა-

ციულ ერთეულებში (16.2 მუხლი). ამავე მუხლის მე-3 ნაწილით კი რეგლამენტირებულია გამგებლის წარმომადგენლის უფლებამოსილებები, კერძოდ: ა) აკონტროლებს და გამგებელს წარუდგენს ინფორმაციას შესაბამის ადმინისტრაციული ერთეულის ტერიტორიაზე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებათა შესრულების მიმდინარეობის შესახებ; ბ) გამგებელს წარუდგენს წინადადებებს შესაბამის ტერიტორიაზე არსებული პრობლემების და მათი შესაძლო გადაწყვეტის გზების შესახებ; გ) უზრუნველყოფს მის სამოქმედო ტერიტორიაზე სტატისტიკურ და სხვა მონაცემთა შეგროვებას კანონმდებლობის შესაბამისად; დ) ორგანიზებას უწევს ადმინისტრაციულ ერთეულში მოსახლეობის გამოკითხვას და სახალხო განხილვების ჩატარებას და სხვა მრავალ უფლებამოსილებასთან ერთად ასევე ახორციელებს სხვა უფლებამოსილებებს გამგებლის დავალებით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ადმინისტრაციულ ერთეულში გამგებლის წარმომადგენლის თანამდებობაზე პირის დასანიშნად საჭიროა, პირველ ყოვლისა, ამის თაობაზე გამგებლის ნება-სურვილი. ამასთან, გარკვეულწილად გამგებლის წარმომადგენლის მუშაობაზე დამოკიდებული ტერიტორიული ერთეულის გამართული და სტაბილური ფუნქციონირება, შესაბამისად, ბუნებრივია გამგებელი ამ თანამდებობაზე დასანიშნად შეარჩევს ისეთ პირს, რომელთან მუშაობაც არ გაუჭირდება და მისი დახმარებით წარმართავს მუნიციპალიტეტის ეფექტიან საქმიანობას.

საკასაციო სასამართლოს მითითებით, როგორც საქმეში არსებული მასალებიდან ირკვევა, მოსარჩელეს არ აქვს კარგი დამოკიდებულება გამგებელთან, ასევე მის დაქვემდებარებაში მყოფ პირებთან, არ აქვს კომუნიკაცია მოსახლეობასთან, რაც მხოლოდ უარყოფითად იმოქმედებდა და ზიანის

მიაყენებდა საჯარო ინტერესს და ნეგატიურ ზეგავლენას მოახდენდა მისი უფლებამოსილების შესრულებაზე, რასაც არც თავად მოსარჩელე უარყოფს.

საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს განმარტებებს, იმასთან მიმართებაში, რომ ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებული იყო ჩაეტარებინა ადმინისტრაციული წარმოება და გამოერკვია მოსარჩელის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების დანერგა წარმოადგენდა მის ნამდვილ ნებას, თუ აღნიშნული გამონკვეული იყო მასზე განხორციელებული ზეწოლის შედეგად, როგორც ამას განცხადებაში მიუთითებდა და აღნიშნულთან მიმართებაში განმარტავს, რომ საჯარო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები, რომლებიც თავისი არსითა და ფორმით სუბორდინაციულ სამართალურთიერთობათა კატეგორიას განეკუთვნება, მონერვიგებულია ადმინისტრაციული სამართლის კერძო ნაწილის სამოხელეო სამართლის კანონმდებლობით, რაც, თავის მხრივ, გამომდინარეობს და ეფუძნება საქართველოს კონსტიტუციასა და საერთაშორისო აქტებით აღიარებულ და გარანტირებულ ადამიანის უფლებებსა და თავისუფლებების სტანდარტს.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებიდან არ დგინდება ის გარემოება, რომ მოსარჩელის განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან დათხოვნის თაობაზე არ შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას, მით უფრო იმ დროს, როდესაც მის მიერ წარმოდგენილი აუდიო ჩანაწერიდან ირკვევა, რომ მას ზეპირი განცხადებით არაერთხელ მიუმართავს დუშეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლისათვის.

კომენტარი:

ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია რამდენიმე თვალსაზრისით, მათ შორის საჯარო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობებისა და დასაქმებულის მიერ ნების გამოვლენის კა-

ნონიერების შეფასების კუთხით, თუმცა ყველაზე მნიშვნელოვანი მაინც უზენაესი სასამართლოს მხრიდან პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციის გამოვლინებაა. ფაქტობრივად, უზენაესი სასამართლო მხოლოდ იმის შეფასებით შემოიფარგლა, რომ რადგან დასაქმებულმა ნება გამოავლინა, ე.ი. ეს ნება მის ნამდვილ სურვილს შეესაბამებოდა, თუმცა არ გაითვალისწინა ის გარემოებები, რომლებიც ამ ნების გამოვლენას უძღოდა წინ. ამ საკითხების გამოკვლევის შედეგად, შესაძლოა, დადგენილიყო კიდევ პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაცია, ანუ მოსარჩელის გათავისუფლება უკანონოდ ყოფილიყო ცნობილი, როგორც ეს სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია.

2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება

2019 წლის 16 სექტემბრის N2/12073-17 გადანყვეტილება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონოდ ცნობასთან ერთად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და, შესაბამისად, მორალური ზიანის ანაზღაურება იყო.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ იგი მუშაობდა აღსრულების ეროვნულ ბიუროში და, ამავდროულად, მეგობრობდა ერთ-ერთი პოლიტიკური პარტიის ლიდერებთან, რის შესახებაც ინფორმაცია ყველას, მათ შორის დამსაქმებელი ორგანიზაციის ხელმძღვანელობასაც, ჰქონდა. მოსარჩელის განმარტებით, მას ეცნობა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის შესახებ, რის ფარგლებშიც მისთვის შეთავაზებული იყო სხვა პოზიცია/თანამდებობა, თუმცა აღნიშნულზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა. ამის შემდგომ, მოსარჩელე

გათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელეს მი-
აჩნია, რომ რეალური მიზეზი მასთან შრომითი ურთიერთობის შე-
წყვეტისა, იყო ის, რომ მას ჰქონდა დამსაქმებელი ორგანიზაციის
ხელმძღვანელებისგან განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებ-
ები და, ამავდროულად, ახლო მეგობრული ურთიერთობა ოპოზი-
ციური პოლიტიკური პარტიის წარმომადგენლებთან. შესაბამისად,
მისი გათავისუფლება დისკრიმინაციულ ნიშანს ატარებდა.

მოპასუხე ორგანიზაციის პოზიციით, დისკრიმინაცია არ მო-
მხდარა და განხორციელებული რეორგანიზაცია იყო კანონიერი.
გადანწყვეტილებაში სასამართლო ვრცლად მსჯელობს რეორგანი-
ზაციის პროცედურაზე, დასაბუთებასა და შედეგებზე.

სასამართლოს გადაწყვეტილება:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარ-
ჩელი არცერთ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

სასამართლოს გადაწყვეტილების ძირითადი მოტივები:

პირველი ინსტანციის სასამართლომ პოლიტიკური შეხედულებ-
ების გამო დისკრიმინაციის მტკიცების პროცესთან დაკავშირე-
ბით მიუთითა შემდეგი:

*მოსარჩელე ამტკიცებდა, რომ მის მიმართ განხორციე-
ლდა დისკრიმინაცია, რადგან მისი ოჯახის წევრები იყვნენ კო-
ნკრეტული პარტიის წევრები და თავადაც უჭერდა მას მხარს.
მისი თქმით, სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი სწორედ
ეს იყო და არა რეორგანიზაცია. სასამართლომ მიიჩნია, რომ
მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა საკმარისი ფაქტები, რომლე-
ბიც დისკრიმინაციის არსებობას დაადასტურებდა.*

კომენტარი:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, ამ
შემთხვევაში მოსარჩელის მხრიდან მტკიცების ტვირთის სათანა-
დოდ განხორციელებას უკავშირდება. რეალურად, მოსარჩელემ

მარტოდენ ფაქტები მიუთითა, თუმცა გონივრული ვარაუდი იმისა, რომ დისკრიმინაცია მოხდა, ვერ შექმნა. შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის შებრუნებაც ვერ მოხდებოდა.⁹³ სასამართლო პრაქტიკით ცალსახად დადგენილია, რომ დისკრიმინაციის ფაქტების დასახელებისა და იმ მასშტაბით მტკიცების ვალდებულება, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას, დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლის მოვალეობაა.⁹⁴ სწორედ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე დაძლევს „ერთი შეხედვით“ დისკრიმინაციული მოპყრობის დადასტურების ვალდებულებას, მტკიცების ტვირთი გადაინაცვლებს მოპასუხის მხარეს, რათა მან დაადასტუროს, რომ განსხვავებულ მოპყრობა მოსარჩელის მიერ მითითებული ნიშნით არ განხორციელებულა, ან განსხვავება გამართლებული იყო ობიექტური და აუცილებელი ფაქტორებით.⁹⁵

3. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილებები

საქმე #1

2020 წლის 15 აგვისტოს N2-1204/22 გადანყვეტილება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი იყო დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობა თანმდევი შედეგებით, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და კომპენსაციის დაკისრება.

⁹³ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია.

⁹⁴ შეად., Rutherglen, 2021, 55.

⁹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 26 ივნისის განჩინება Nას-351-2024.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციის მტკიცების პროცესი;
- ბ. გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის დამადასტურებელი მტკიცებულებები;
- გ. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არ გაგრძელება დისკრიმინაციული მოტივებით.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, მოსარჩელე წლების განმავლობაში დასაქმებული იყო ერთ-ერთი მუნიციპალიტეტის მერიაში. მოსარჩელემ შემთხვევით გაიგო, რომ მას სხვა ადმინისტრაციული ერთეულის წარმომადგენლებისგან განსხვავებით, არ უგრძელდებოდა შრომითი ხელშეკრულება, რაც მოსარჩელემ პირდაპირ დაუკავშირა მის პოლიტიკურ შეხედულებებს. გარდა ამისა, მოსარჩელე აპელირებდა დისკრიმინაციის კიდევ ერთ ნიშანზე – გენდერზე.

მოპასუხე ორგანიზაციამ სარჩელი არცერთ ნაწილში არ ცნო და მიუთითა, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობა მოსარჩელის მიმართ არ განხორციელებულა. კერძოდ, მოპასუხემ მიუთითა, რომ ის საფუძვლები, რომლებსაც მოსარჩელე პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტებად ასახელებს, ახალი პოლიტიკური თანამდებობის პირის უფლებამოსილების დაწყების ეტაპზევე არსებობდა, თუმცა მოსარჩელესთან, მიუხედავად ვალდებულების არარსებობისა, ადმინისტრაციული ხელშეკრულება დაიდო. რაც შეეხება, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტს, საყურადღებოა, რომ დღეის მდგომარეობით კურსების ადმინისტრაციულ ერთეულში მერის წარმომადგენლის მოვალეობას ქალი საჯარო მოსამსახურე ასრულებს. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე ვერ დაასახელებს ფაქტებსა და ვერ წარმოადგენს მტკიცებულებებს, რომლებიც სასამართლოს გაუჩენს დასაბუთებულ ეჭვს მის

მიმართ ადმინისტრაციული ხელშეკრულების დადებიდან შეწყვეტამდე პერიოდში სხვა წარმომადგენლებთან მიმართებით განსხვავებულ მოპყრობაზე. ამდენად, მოსარჩელის მტკიცება გენდერული და პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტთან დაკავშირებით დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლოა.

სასამართლოს გადაწყვეტილება:

ქუთაისის საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელის სარჩელი არ დააკმაყოფილა.

სასამართლოს გადაწყვეტილების ძირითადი მოტივები:

სასამართლომ ძირითადი ყურადღება გაამახვილა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციაზე და პოლიტიკური შეხედულების გამო დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით ზედაპირული მითითებით შემოიფარგლა. ამავდროულად, სასამართლომ დისკრიმინაციის მტკიცების პროცესთან დაკავშირებით განმარტა შემდეგი:

საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გასამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადანონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (Chassagnou

and Others v. France [GC], N25088/94, N28331/95). რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (*Nachova and Others*), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებობასთან დაკავშირებით ან წინასწარგანსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად. სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით რომლებიც შესაძლოა გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან. დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისობაში მყოფი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცებულების ტვირთის დაკისრება ურთიერთკავშირშია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსახილველ უფლებასთან.

სასამართლომ სხვადასხვა მტკიცებულებაზე მითითებით, განმარტა, რომ მოსარჩელემ ვერ დაასაბუთა განსხვავებული მოპყრობის არსებობა და გათავისუფლების გადაწყვეტილების მიღება დისკრიმინაციის საფუძველით. შესაბამისად, განსხვავებული მოპყრობის გამართლების ან მისი არარსებობის მტკიცების მოპასუხისათვის გადაკისრებასა და მისი მხრიდან ამ ტვირთის დაძლევის საკითხზე სასამართლომ აღარ იმსჯელა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი დისკრიმინაციის მსხვერპლად აღიარების შესახებ არ დაკმაყოფილდა.

კომენტარი:

განხილული სასამართლო გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციის მტკიცების პროცესის თვალსაზრისით. ფაქტობრივად, პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილებაში იკვეთება ის ტენდენცია, რომ შესაძლო დისკრიმინირებული პირის მიერ დისკრიმინაციის ვარაუდის შექმნა საკმაოდ დასაბუთებული და მტკიცებულებებზე დამყარებული უნდა იყოს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლო არ აბრუნებს მტკიცების ტვირთს, რაც, ცხადია, მოსარჩელისთვის არასასურველი შედეგით მთავრდება.

საქმე #2

2023 წლის 22 ივნისის N2/ 3588-22 გადაწყვეტილება

დავის საგანი:

განსახილველ საქმეში დავის საგანი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და დისკრიმინაციული მოპყრობიდან გამომდინარე მორალური ზიანის ანაზღაურება იყო.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

- ა. მოსარჩელის შეხედულებები და სამოქალაქო აქტიურობა, როგორც დისკრიმინაციის საფუძველი;
- ბ. დისკრიმინაციის დროს შესადარებელ პირთა წრის განსაზღვრა;
- გ. მტკიცების პროცესი და მტკიცებულებების არასათანადობა დისკრიმინაციის შეფასებისას.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, მოსარჩელისთვის სრულიად მოულოდნელად ცნობილი გახდა ინფორმაცია 2022 წლის პირველი სექტემბრიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოსარჩე-

ლის განმარტებით, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განპირობებული იყო მისი განსხვავებული შეხედულებებით. კერძოდ, მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ იგი იყო 2020 წელს დაწყებული სამოქალაქო მოძრაობის „რიონის ხეობის“ გადარჩენისთვის აქტიური წარმომადგენელი. „რიონის ხეობის მცველები“ ნამახვანჭყვისის მშენებლობის შეჩერებას მოითხოვდნენ. თვეების განმავლობაში მიმდინარე პროცესის განმავლობაში მოძრაობა იძულებული გახდა პროტესტის უკიდურესი ფორმებისათვის მიემართა. ზემოაღნიშნული სამოქალაქო აქტიურობა და განსხვავებული მოსაზრებები გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების რეალური მიზეზი, რის შესახებაც გათავისუფლებისას ზეპირსიტყვიერად, ირიბად მიუთითეს. ამდენად, მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ ის გათავისუფლდა მისი განსხვავებული შეხედულების გამო.

მოპასუხე ორგანიზაციის პოზიციით, ის მიმართულება, რაზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული, გაუქმდა და, შესაბამისად, მოსარჩელის პოზიციის საჭიროება აღარ იყო, რაც, ცხადია, მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას გამორიცხავდა.

სასამართლოს გადაწყვეტილება:

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სასამართლოს გადაწყვეტილების ძირითადი მოტივები:

სასამართლომ ვრცლად ისაუბრა დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილებასა და შრომის უფლებაზე. ამავდროულად, სასამართლომ ისაუბრა შრომითი ხელშეკრულების ვადებთან დაკავშირებულ სამართლებრივ საკითხებსა და შედეგებზე.

უშუალოდ დასაქმებულის შეხედულებებისა და მის მიერ გამოხატული მოსაზრებების გამო დისკრიმინაციასთან მიმართებით კი განმარტა შემდეგი:

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა კონვენციის მე-10 მუხლის მიხედვით, ყველას აქვს უფლება გამოხატვის თავისუფლებაზე. ეს უფლება მოიცავს პირის თავისუფლებას, ჰქონდეს შეხედულებები, მიიღოს და გაავრცელოს ინფორმაცია და მოსაზრებები საჯარო ხელისუფლების ჩარევის გარეშე და საზღვრების მიუხედავად. ხოლო მეორე ნაწილის მიხედვით, ამ თავისუფლებათა განხორციელება, რამდენადაც ისინი განუყოფელია შესაბამისი ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობისაგან, შეიძლება დაექვემდებაროს კანონით დადგენილ ისეთ წესებს, პირობებს, შეზღუდვებს ან სანქციებს, რომლებიც აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, ტერიტორიული მთლიანობის ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, საზოგადოებრივი უნესრიგობის თუ დანაშაულის აღსაკვეთად, ჯანმრთელობის ან მორალის დაცვის მიზნით, სხვათა უფლებების ან ღირსების დასაცავად, საიდუმლოდ მიღებული ინფორმაციის გამჟღავნების თავიდან ასაცილებლად, ანდა სასამართლოს ავტორიტეტისა და მიუკერძოებლობის უზრუნველსაყოფად. განსახილველ შემთხვევაში საქმის გამოკვლევის შედეგად სასამართლოს არ გაუჩნდა ვარაუდი მასზე, რომ მოსარჩელის სამოქალაქო აქტიურობას მოჰყვა შედეგად მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოძრაობა „რიონის ხეობის გადაარჩენისთვის“ აქტიურად ატარებდა აქციებს 2020 წელს, ხოლო მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა 2022 წლის აგვისტოში, ამასთან, გათავისუფლების ბრძანებას საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, რაც არ შეიძლება ჩაითვალოს დისკრიმინაციულ მოპყრობად მოპასუხის მიმართ. გარდა ამისა, სასამართლომ განმარტა:

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან განსხვავებული მოპყრობა ვერ დადა-

სტურდა მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებების კვლევისას. სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენისას, უნდა არსებობდეს შესაძარებელი პირთა წრე (დასაქმებულები), ანალოგიური ვითარება და გარემოებები, რომელთა მიმართებითაც მოხდა განსხვავებული მოპყრობა. მოსარჩელის განმარტებით, მის მიერ სამოქალაქო აქტიურობისას დაფიქსირებული კრიტიკული და მწვავე მოსაზრებები გახდა განსხვავებული მოპყრობის საფუძველი. მოსარჩელის განმარტებით, კომპარატორს ანუ შესაძარებელ ჯგუფს წარმოადგენენ მოპასუხე გაერთიანებაში დასაქმებული თანამშრომლები, რომლებიც არ გამოირჩეოდნენ სამოქალაქო აქტიურობით, ხელისუფლების გადანყვეტილების მიმართ კრიტიკული და მწვავე მოსაზრებებით და მეორე მხრივ, მოსარჩელე მხარე, რომელმაც არაერთხელ გააუღერა კრიტიკული მოსაზრებები, როგორც „რიონის ხეობის მცველების“ წარმომადგენელმა სახელმწიფოს მიერ დაგეგმილი პროექტის განხორციელების საწინააღმდეგოდ. თუმცა მოსარჩელის წარმომადგენელმა თავის საპაექრო სიტყვაში აღნიშნა, რომ კომპარატორებს წარმოადგენენ ყველა ის პირები, რომლებიც ჰავიოგრაფიის მიმართულებით იყვნენ დასაქმებულები დაწესებულებაში, თუმცა არ გათავისუფლდნენ დაწესებულებიდან და გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მიღებული იქნა მხოლოდ მოსარჩელის მიმართ. აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო განმარტავს, რომ მტკიცებულებათა გამოკვლევის ეტაპზე მოსარჩელე მხოლოდ ზოგადად მიუთითებდა სამსახურში დარჩენილ ყველა თანამშრომელზე, ხოლო საპაექრო სიტყვაში გამოყო ჰავიოგრაფიის მიმართულებით დასაქმებულები ყოველგვარი კონკრეტულის გარეშე, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემული საქმის განხილვისას არ არსებობდა შესაძარებელ პირთა წრე (დასაქმე-

ბულები), ანალოგიური ვითარება და გარემოებები, რომელთა მიმართებითაც მოხდა განსხვავებული მოპყრობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ მტკიცების თვალსაზრისით, ვერ მიუთითა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები იმ მინიმალური სტანდარტით, რაც მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ვარაუდის საფუძველს შექმნიდა. ამდენად, არ არსებობს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის და შესაბამისად, თანმდევი შედეგის სახით მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი და ამ ნაწილშიც სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

კომენტარი:

განსახილველ საქმეში მნიშვნელოვანია, რომ მოსარჩელე დისკრიმინაციულ ნიშნად საკუთარ მოსაზრებებსა და სამოქალაქო აქტიურობას ასახელებდა, რაც, მისი აზრით, მიუღებელი იყო დამსაქმებელი ორგანიზაციის წარმომადგენლებისთვის. ამასთან, როგორც საქმიდან ირკვევა, მოსარჩელეს არ ჰყავდა მითითებული შესადარებელი პირების ზუსტი წრე. საგულისხმოა, რომ აღნიშნულ საკითხს სასამართლო დეტალურად არ შლის და არ აფასებს. შესაბამისად, შესაძლოა, ამ ნაწილში სასამართლოს დასაბუთება სრულყოფილი და ზედმინევნით მტკიცებულებებით გამყარებული არ იყოს.

4. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო „ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის“ საფუძველზე შექმნილი საერთაშორისო ინსტიტუტია, რომლის მიზანი ინდივიდებისგან დარღვეული უფლებების შესახებ საჩივრების მიღება და განხილვაა.⁹⁶

⁹⁶ სმიტი, 2005, 161.

აღნიშნული სასამართლოს გადაწყვეტილებებს დიდი მნიშვნელობა აქვს როგორც ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისთვის, ისე არაწევრი ქვეყნებისთვის, მათ შორის საქართველოსთვის. შესაბამისად, მიზანშეწონილია აღნიშნული სასამართლოს პრაქტიკიდან რამდენიმე გადაწყვეტილების განხილვა, რომელიც პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო შრომით ურთიერთობაში გამოვლენილ დისკრიმინაციას შეეხება.

საქმე #1

2012 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე REDFEARN v. THE UNITED KINGDOM

დავის საგანი:

საქმე შეეხებოდა განმცხადებლის გათავისუფლებას სამსახურიდან მისი პოლიტიკური შეხედულებებისა და პოლიტიკური პარტიის წევრობის გამო. განმცხადებელი უთითებდა კონვენციის მე-10 და მე-11 მუხლებით გათვალისწინებული უფლებების დარღვევაზე.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

სასამართლოს მიერ განსახილველი მთავარი საკითხია მოპასუხე სახელმწიფოს მიერ მიღებული ზომების „გონივრულ და შესაბამის“ ზომებად შეფასება განმცხადებლის კონვენციის მე-11 მუხლით გათვალისწინებული უფლებების უზრუნველყოფის მიზნით.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

განმცხადებელი უთითებდა, რომ სხვა მიზეზებთან ერთად იგი სამსახურიდან გაათავისუფლეს მისი პოლიტიკური შეხედულებებისა და პოლიტიკური პარტიის წევრობის გამო. განმცხადებელი დასაქმებული იყო Serco Limited-ში (შემდგომში – კომპანია) 2003 წლის 5 დეკემბრიდან 2004 წლის 30 ივნისამდე. კომპანია ტრანსპორტირებით უზრუნველყოფდა ადგილობრივ ხელისუფლებას, მათ შორის, ბრედფორდის საქალაქო საბჭოს.

განმცხადებელი, რომელიც თეთრკანიანი ბრიტანელია, ადრე დასაქმებული იყო მძღოლის ესკორტად, ხოლო მოგვიანებით – მძღოლად. იგი პასუხისმგებელი იყო ბრედფორდის ტერიტორიაზე ფიზიკური და/ან ფსიქიკური შეზღუდვის მქონე ბავშვებისა და ზრდასრულების გადაყვანაზე. მისი მგზავრების უმეტესობა აზიური წარმოშობისა იყო. მის სამუშაოსთან ან სამსახურში ქცევასთან დაკავშირებით არანაირი პრეტენზია არ ყოფილა და მისმა უფროსმა, რომელიც ასევე აზიური წარმოშობის გახლდათ, წარადგინა იგი „პირველი კლასის თანამშრომლის“ ჯილდოზე.

2004 წლის 26 მაისს, ბრედფორდსა და მიმდებარე ტერიტორიებზე გამოქვეყნებულ ადგილობრივ გაზეთში განმცხადებელი მოხსენიებული იყო, როგორც ბრიტანეთის ნაციონალური პარტიის (შემდგომში – პარტია) კანდიდატი მომავალ ადგილობრივ არჩევნებში. იმავე დღეს, განმცხადებელს დროებით დაევალა ადგილობრივი საბჭოს ოფისებში ფოსტის მიტანა.

2004 წლის 15 ივნისს განმცხადებელი აირჩიეს პარტიის ადგილობრივ მრჩეველად. იურიდიული კონსულტაციის მიღების შემდეგ, კომპანიამ იგი დაუყოვნებლივ გაათავისუფლა 2004 წლის 30 ივნისს. კომპანიამ, სხვა საკითხებთან ერთად, მიუთითა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პოტენციურ რისკებზე, რადგან განმცხადებლის დასაქმების გაგრძელება მგზავრებსა და მათ მომვლელებს შორის მნიშვნელოვან შეშფოთებას გამოიწვევდა. მან ასევე გამოთქვა შიში, რომ განმცხადებლის დასაქმების გაგრძელებამ შეიძლება საფრთხე შეუქმნას მის რეპუტაციას და შესაძლოა, ბრედფორდის საქალაქო საბჭოსთან კონტრაქტის შეწყვეტა გამოიწვიოს.

განმცხადებელი ამტკიცებდა, რომ იგი დისკრიმინირებული იყო რასობრივი ნიშნით. რასობრივ ნიშანზე დაყრდნობით, საქმე ეხებოდა კომპანიის მგზავრებსა და თანამშრომლებს, რომლებიც აზიური წარმოშობის იყვნენ. იგი ასევე ამტკიცებდა, რომ რადგან პარტია „მხოლოდ თეთრკანიანების“ პარტია იყო, მისი გათავისუფლება არაპირდაპირი რასობრივი დისკრიმინაცია იყო.

დასაქმების ტრიბუნალმა უარყო პირდაპირი დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელი, რადგან დარწმუნდა, რომ თუ განმცხადებლის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა არსებობდა, ეს არა რასობრივი დისკრიმინაციის, არამედ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მოტივით ხდებოდა. ტრიბუნალმა ასევე უარყო არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელი იმ საფუძვლით, რომ განმცხადებლის გათავისუფლება ლეგიტიმური მიზნის, კერძოდ, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შენარჩუნების, მიღწევის პროპორციული საშუალება იყო.

განმცხადებელმა სააპელაციო საჩივარი შეიტანა დასაქმების სააპელაციო ტრიბუნალში. 2005 წლის 27 ივლისს მისი სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა იმ საფუძვლით, რომ ტრიბუნალმა შეცდომა დაუშვა ფრაზის „რასობრივი ნიშნით“ ინტერპრეტაციისას, რადგან არ განმარტა მისი მნიშვნელობა ფართოდ და არ მიუთითა, თუ როგორ მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ განმცხადებლის გათავისუფლება ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიზნის მიღწევის პროპორციული საშუალება იყო, კერძოდ, სხვა საკითხებთან ერთად, არ განხილულა გათავისუფლების ალტერნატივები.

კომპანიამ გაასაჩივრა გადაწყვეტილება და 2006 წლის 25 მაისს სააპელაციო სასამართლომ დააკმაყოფილა კომპანიის სააპელაციო საჩივარი და აღადგინა დასაქმების ტრიბუნალის გადაწყვეტილება. სააპელაციო სასამართლომ განმცხადებლის მტკიცება, რომ იგი პირდაპირი რასობრივი დისკრიმინაციის მსხვერპლი გახდა, პრინციპულად არასწორად და კანონმდებლობის მიზნებთან შეუსაბამოდ მიიჩნია.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ განმცხადებელს ნაკლებად კეთილგანწყობილად მოეპყრნენ არა იმიტომ, რომ ის თეთრკანიანი იყო, არამედ იმიტომ, რომ ისეთი პოლიტიკური პარტიის წევრი იყო, როგორცაა BNP. კომპანიისათვის არ იყო მისაღები პოლიტიკა, რომელიც დისკრიმინაციას ახდენდა ფერის

ან რასის საფუძველზე. კომპანია იგივე მიდგომას გამოიყენებდა ისეთი პოლიტიკური პარტიის წევრის მიმართ, რომელიც თავის წევრობას მხოლოდ შავკანიანებით ზღუდავდა. რასობრივი დისკრიმინაცია კომპანიამ კი არ განახორციელა, არამედ პარტიამ, რომელიც საკუთარ შემადგენლობას კანის ფერის ან რასის მიხედვით განსაზღვრავდა.

არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შესახებ პრეტენზიის უარყოფისას სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: არაპირდაპირი დისკრიმინაციისთვის აუცილებელია იმ „დებულების, კრიტერიუმების ან პრაქტიკის“ იდენტიფიცირება, რომელსაც კომპანია იყენებს ან გამოიყენებს განსხვავებული რასის ან ფერის მქონე პირებისთვის. განმცხადებელმა ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლებიც აკმაყოფილებდა არაპირდაპირი რასობრივი დისკრიმინაციის აუცილებელ ელემენტებს და რომლის საფუძველზეც ტრიბუნალს შეეძლო არაპირდაპირი რასობრივი დისკრიმინაციის დადგენა.

ბოლოს, განმცხადებლის მტკიცებასთან დაკავშირებით, რომ იგი დაექვემდებარა ნაკლებად ხელსაყრელ მოპყრობას პოლიტიკური პარტიის წევრობის გამო, რაც ეწინააღმდეგებოდა კონვენციის მე-9, მე-10, მე-11 და მე-14 მუხლებით გათვალისწინებულ უფლებებს, სააპელაციო სასამართლომ განაცხადა, რომ დისკრიმინაცია არ მომხდარა.

სასამართლოს გადაწყვეტილება:

სასამართლო არ მიიჩნევს განმცხადებლის მიერ მე-14 მუხლის საფუძველზე წარდგენილ პრეტენზიებს აშკარად დაუსაბუთებლად. იგი აღნიშნავს, რომ ისინი არ არის დაუშვებელი სხვა რაიმე საფუძვლით და, შესაბამისად, უნდა გამოცხადდეს დასაშვებად. თუმცა, მე-11 მუხლის საფუძველზე მიღებული დასკვნების გათვალისწინებით, სასამართლო არ მიიჩნევს საჭიროდ იმის შესწავლას, დაირღვა თუ არა კონვენციის მე-14 მუხლი მე-10 და მე-11 მუხლებთან ერთად.

სასამართლოს გადაწყვეტილების ძირითადი მოტივები:

მიუხედავად იმისა, რომ მე-11 მუხლის არსებითი მიზანია ინდივიდის დაცვა საჯარო ხელისუფლების თვითნებური ჩარევისაგან უფლებების განხორციელებაში, გარკვეულ გარემოებებში ეროვნული ხელისუფლება შეიძლება ვალდებული იყოს ჩაერიოს კერძო პირებს შორის ურთიერთობებში გონივრული და შესაბამისი ზომების მიღებით, რათა უზრუნველყოს გაერთიანების თავისუფლების უფლებით ეფექტიანი სარგებლობა.

ხელისუფლებას ასევე აქვს პოზიტიური ვალდებულება უზრუნველყოს კერძო დამსაქმებლების მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დაცვა, როდესაც გათავისუფლება მოტივირებულია მხოლოდ იმ ფაქტით, რომ თანამშრომელი ეკუთვნის კონკრეტულ პოლიტიკურ პარტიას (ან სულ მცირე, უზრუნველყოს საშუალებები, რომლებითაც შესაძლებელი იქნება ასეთი გათავისუფლების პროპორციულობის დამოუკიდებელი შეფასება კონკრეტული საქმის ყველა გარემოების გათვალისწინებით).

სასამართლომ განმარტა შემდეგი:

გარკვეულ გარემოებებში დამსაქმებელს შეუძლია კანონიერად შეზღუდოს თანამშრომლების გაერთიანების თავისუფლება, როდესაც ეს დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებლად ითვლება, მაგალითად, სხვათა უფლებების დასაცავად ან საჯარო მოხელეების პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის შესანარჩუნებლად (იხ., მაგალითად, აჰმედი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, 1998 წლის 2 სექტემბერი, § 63, 1998-VI გადაწყვეტილებებისა და გადაწყვეტილებების ანგარიშები). პარტიის პოლიტიკის ხასიათის გათვალისწინებით, სასამართლო აღიარებს იმ რთულ მდგომარეობას, რომელშიც კომპანია შესაძლოა აღმოჩენილიყო, როდესაც განმცხადებლის კანდიდატურა საჯაროდ გახდა ცნობილი. კერძოდ, იგი ეთანხმება, რომ მომსახურების მომხმარებლების მხრიდან

კონკრეტული საჩივრების არარსებობის შემთხვევაშიც კი, განმცხადებლის პარტიაში წევრობას შეეძლო გავლენა მოეხდინა კომპანიის მიერ ბრედფორდის საქალაქო საბჭოსთვის მომსახურების მიწოდებაზე, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ მომსახურების მომხმარებლების უმრავლესობა აზიური წარმოშობის იყვნენ.

ასევე გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ განმცხადებელი იყო „პირველი კლასის თანამშრომელი“ და სანამ მისი პოლიტიკური კუთვნილება საჯარო გახდებოდა, მის წინააღმდეგ არც მომსახურების მომხმარებლების და არც მისი კოლეგების მხრიდან არანაირი საჩივარი არ შეტანილა. მიუხედავად ამისა, მას შემდეგ, რაც იგი პარტიის ადგილობრივ მრჩეველად აირჩიეს და პროფკავშირებისა და თანამშრომლებისგან საჩივრები მიიღეს, ის დაუყოვნებლივ გაათავისუფლეს, ყოველგვარი განხილვის გარეშე იმის შესახებ, შეიძლებოდა თუ არა მისი გადაყვანა ისეთ თანამდებობაზე, სადაც მომხმარებელთან ურთიერთობა არ ექნებოდა. კერძოდ, სასამართლო ვაოცებულია იმ ფაქტით, რომ ეს საჩივრები ეხებოდა პოტენციურ პრობლემებს და არა განმცხადებლის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესს.

გარდა ამისა, განმცხადებელი მუშაობდა თანამდებობაზე, რომელიც, როგორც ჩანს, არ მოითხოვდა მნიშვნელოვან გამოცდილებას, გათავისუფლების თარიღისთვის იგი ორმოცდათექვსმეტი წლის იყო და, შესაბამისად, სავარაუდოა, რომ მას მნიშვნელოვანი სირთულეები ექნებოდა ალტერნატიული სამსახურის პოვნაში.

შესაბამისად, სასამართლო ეთანხმება, რომ მისი გათავისუფლების შედეგები სერიოზული იყო და შეეძლო კონვენციის მე-11 მუხლით გათვალისწინებული უფლებების არსებითი ხელყოფა. ამიტომ, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, განმცხადებლის საქმის გარემოებებში დაცული იყო თუ არა სამართლიანი

ბალანსი კონკურენტ ინტერესებს შორის, ერთი მხრივ, განმცხადებლის მე-11 მუხლით გათვალისწინებულ უფლებასა და, მეორე მხრივ, იმ რისკს (თუ ეს საერთოდ არსებობდა) შორის, რომელსაც მისი დასაქმების გაგრძელება უქმნიდა კოლეგებსა და მომსახურების მიმღებ პირებს.

სასამართლომ აღიარა, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს არ შეუძლიათ გაერთიანების თავისუფლების უფლებით ეფექტიანად სარგებლობის აბსოლუტურად გარანტირება. მე-11 მუხლით გათვალისწინებული პოზიტიური ვალდებულების კონტექსტში, მან დაადგინა, რომ როდესაც კონკურენტ ინტერესებს შორის სათანადო ბალანსის მიღწევაში და სახელმწიფო ჩარევის მიზანშეწონილობის შეფასებაში ჩართულია მგრძობიარე სოციალური და პოლიტიკური საკითხები, ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს უნდა ჰქონდეთ ფართო შეფასების ზღვარი გამოსაყენებელი საშუალებების არჩევისას.

სასამართლოს აზრით, 1996 წლის კანონის შესაბამისად, უსამართლო გათავისუფლების შესახებ სარჩელი იქნებოდა შესაბამისი შიდასამართლებრივი საშუალება იმ პირისთვის, რომელიც გათავისუფლებულია მისი პოლიტიკური შეხედულებების ან პოლიტიკური კუთვნილების გამო. მას შემდეგ, რაც ასეთი სარჩელი შეტანილია დასაქმების ტრიბუნალში, დამსაქმებლის მოვალეობაა დაამტკიცოს, რომ არსებობდა გათავისუფლების „არსებითი მიზეზი“. 1998 წლის „ადამიანის უფლებათა შესახებ“ კანონის ძალაში შესვლის შემდეგ, შიდა სასამართლოებს მოუწევთ სრულად გაითვალისწინონ მე-11 მუხლი იმის გადანყვეტისას, საქმის ყველა გარემოების გათვალისწინებით, იყო თუ არა გათავისუფლება გამართლებული.

კომენტარი:

აღნიშნული გადანყვეტილება მნიშვნელოვანია, რადგან სასამართლომ დაადგინა დასაქმებულის უფლებების დარღვევა. სასა-

მართლოს მოსაზრება, რომ კონვენციის მე-11 მუხლის არსებითი მიზანია ინდივიდის დაცვა საჯარო ხელისუფლების თვითნებური ჩარევისაგან დაცული უფლებების განხორციელებაში, მართებულა და, ამავდროულად, ისიც მნიშვნელოვანია, რომ სასამართლოს დასკვნით, გარკვეულ გარემოებებში ეროვნული ხელისუფლება შეიძლება ვალდებული იყოს ჩაერიოს კერძო პირებს შორის ურთიერთობებში გონივრული და შესაბამისი ზომების მიღებით, რათა უზრუნველყოს გაერთიანების თავისუფლების უფლებით ეფექტიანი სარგებლობა.

მნიშვნელოვანია სასამართლოს განმარტება იმაზეც, რომ გარკვეულ გარემოებებში დამსაქმებელს შეუძლია კანონიერად შეზღუდოს თანამშრომლების გაერთიანების თავისუფლება, როდესაც ეს დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებლად ითვლება, მაგალითად, სხვათა უფლებების დასაცავად ან საჯარო მოხელეების პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის შესანარჩუნებლად, თუმცა განსახილველ შემთხვევაში, ეს შეზღუდვა გამართლებულად არ იქნა მიჩნეული. ამ გადაწყვეტილებაში მნიშვნელოვანი გარემოებაა ისიც, რომ დასაქმებულმა სასამართლოს შეუქმნა ვარაუდიც და რწმენაც, რომ მის მიმართ დისკრიმინაცია განხორციელდა. შესაბამისად, იმის გამო, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეძლო სათანადო მტკიცებულებებით მის მიერ განხორციელებული ქმედების გამართლება, ეს ნიშნავს იმას, რომ დისკრიმინაცია განხორციელდა.

საქმე #2

2025 წლის 17 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე

BAKRADZE v. GEORGIA

დავის საგანი:

საქმე შეეხებოდა განმცხადებლის, ყოფილი მოსამართლის, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ დისკრიმინაციას მოსამართლეთა კონკურსებში მისი მონაწილეობისას იმ მიზეზით, რომ

იგი არასამთავრობო ორგანიზაცია „საქართველოს მოსამართლეთა ერთობის“ დამფუძნებელი და პრეზიდენტი იყო და ქვეყნის სასამართლო სისტემის მდგომარეობის შესახებ კრიტიკულ შეხედულებებს აფიქსირებდა. წინამდებარე საქმე ეხება განმცხადებლის მიერ მოსამართლის ვაკანტურ თანამდებობაზე გამართული ორი კონკურსის შედეგების გასაჩივრებას.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

სასამართლოს უნდა შეეფასებინა დაირღვა თუ არა კონვენციის მე-14 მუხლი მე-10 და მე-11 მუხლებთან ერთობლიობაში.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

განმცხადებელი 2005 წელს იგი ათი წლის ვადით დაინიშნა წალკის რაიონული სასამართლოს მოსამართლედ. მოგვიანებით გადაიყვანეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში, სადაც 2006 წლამდე მუშაობდა. შემდგომში იგი მოსამართლედ მუშაობდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოში. 2015 წლის 22 სექტემბერს იგი გაათავისუფლეს მოსამართლის თანამდებობიდან ათწლიანი ვადის გასვლის გამო. მოსამართლედ მუშაობის პერიოდში განმცხადებლის მიმართ დისციპლინური დევნის ფაქტი არ დაფიქსირებულა.

განმცხადებელი ასევე იყო არასამთავრობო ორგანიზაციის „საქართველოს მოსამართლეთა ერთობის“ („მოსამართლეთა ერთობა“) დამფუძნებელი წევრი და პრეზიდენტი. 2015 წლის ოქტომბერსა და 2016 წლის მაისში განმცხადებელმა მონაწილეობა მიიღო ორ კონკურსში მოსამართლის ვაკანტური თანამდებობების დასაკავებლად თბილისის სააპელაციო სასამართლოში. მისი ორივე განაცხადი წარუმატებელი აღმოჩნდა.

2015 წლის 6 ოქტომბერს იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ გამოაცხადა მოსამართლეთა კონკურსი რაიონულ (საქალაქო) და სააპელაციო სასამართლოებში ვაკანტური თანამდებობების შესავსებად. განმცხადებელმა განაცხადი შეიტანა თბილისის სააპელა-

ციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში მოსამართლის ვაკანტურ თანამდებობაზე. განმცხადებლის მიერ წარდგენილი დოკუმენტების განხილვის შემდეგ, იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ იგი ოთხმოცდათვრამეტ სხვა კანდიდატთან ერთად დაუშვა მოსამართლის ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად. ყველა კანდიდატის წარსულის შემოწმების შემდეგ, იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ გასაუბრების პროცესი დაიწყო.

2015 წლის 15 დეკემბერს, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები განმცხადებელს დაახლოებით ოცდაათი წუთის განმავლობაში ესაუბრებოდნენ. პირველი რამდენიმე კითხვა მის განათლებას, გამოცდილებასა და სამსახურში განაცხადის შეტანის მოტივაციას ეხებოდა. გასაუბრების დაწყებიდან რვა წუთის შემდეგ მას მოსამართლეთა გაერთიანებასთან დაკავშირებით დაუსვეს რამდენიმე კითხვა, რომლებიც შეეხებოდა ორგანიზაციის მიზნებსა და ამოცანებს, მის შიდა ორგანიზაციას და წევრების რაოდენობას. შემდეგ განმცხადებელს დაუსვეს კითხვა „მოსამართლეთა ერთობის“ აღმასრულებელი დირექტორის მიერ გამოქვეყნებული რამდენიმე კრიტიკული „Facebook“ პოსტის შესახებ. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრებს სურდათ სცოდნოდათ რას ფიქრობდა იგი ამ პოსტებზე, იყო თუ არა ისინი გაკეთებული „მოსამართლეთა ერთობის“ სახელით და იყო თუ არა ისინი წინასწარ შეთანხმებული განმცხადებელთან. ასევე, ეთანხმებოდა თუ არა იგი პოსტების შინაარსს, მათ შორის იმ პოსტებს, რომლებიც იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრებმა შეურაცხმყოფლად მიიჩნიეს. ამ კითხვებზე პასუხის გაცემისას განმცხადებელმა აღნიშნა, რომ ვერ ხედავდა რაიმე კავშირს დასმულ კითხვებსა და ინტერვიუს მიზანს, კერძოდ, მოსამართლო კვალიფიკაციისა და კომპეტენციების შეფასებას შორის. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლე წევრმა განაცხადა, რომ პირადად შეურაცხყოფილი იყო მოსამართლეთა

ერთობის აღმასრულებელი დირექტორის განცხადებით, რომელშიც მან გააკრიტიკა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილება სასამართლოებში მენეჯერული თანამდებობების მქონე მოსამართლეებისთვის პრემიების მინიჭების შესახებ, სავარაუდოდ, იმ მოტივით, რომ ისინი „ზარმაცები“ იყვნენ. მან ივარაუდა, რომ განმცხადებელს, როგორც მოსამართლეთა ერთობის წარმომადგენელს, ეკისრებოდა პასუხისმგებლობა ამ შეურაცხმყოფელი განცხადებებისთვის. მოსამართლეთა ერთობასთან დაკავშირებული დაახლოებით თხუთმეტწუთიანი კითხვების შემდეგ, განმცხადებელს დაუსვეს ბოლო კითხვა მისი იურიდიული დიპლომის შესახებ და ინტერვიუ დასრულდა.

2015 წლის 28 დეკემბერს, იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ გამოაქვეყნა პრესრელიზი, საიდანაც განმცხადებელმა შეიტყო, რომ მისი ვაკანტური პოზიციის შესახებ განაცხადი უარყოფილი იყო. განმცხადებელს შემდგომში ეცნობა უარის თქმის შესახებ. მიზეზები არ იყო მითითებული. საქმის მასალების თანახმად, განმცხადებელმა იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს სთხოვა, მიენოღებინა მისთვის მისი ინტერვიუს ვიდეოჩანაწერის ასლი, ასევე სხვა კანდიდატების ინტერვიუების ჩანაწერების ასლები. პასუხად, იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ აღნიშნა, რომ მოსამართლეობის კანდიდატებთან ინტერვიუები კონფიდენციალურად ტარდებოდა, შესაბამისად, განმცხადებელს მათი ჩანაწერების მიღება მხოლოდ შესაბამისი კანდიდატების თანხმობით შეეძლო. რაც შეეხება საკუთარ ინტერვიუს, მას ამ ჩანაწერის ასლი გადაეცა.

2016 წლის 5 მაისს, იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ ახალი კონკურსი გამოაცხადა. განმცხადებელმა ხელახლა შეიტანა განაცხადი სხვა **130** მოსამართლე კანდიდატთან ერთად. განმცხადებელს **2016 წლის 21 ივნისს** გასაუბრებაზე დაახლოებით ოცდათხუთმეტი წუთის განმავლობაში დაუსვეს სხვადასხვა კითხვა მისი განათლების, გამოცდილებისა და სხვა პროფესიული საქმი-

ანობის შესახებ, მათ შორის მოსამართლეთა გაერთიანებასთან დაკავშირებით. კერძოდ, მისი განათლებისა და შესაბამისი გამოცდილების მოკლე წარდგენის შემდეგ, მას დაუსვეს კითხვა მისი იურიდიული დიპლომის შესახებ, შემდეგ კი კითხვა მისი, როგორც მოსამართლის, ძლიერი და სუსტი მხარეების შესახებ. ინტერვიუს მერვე წუთიდან დაწყებული, განმცხადებელს რამდენიმე კითხვა დაუსვეს მოსამართლეთა საჯარო კრიტიკასთან დაკავშირებით მისი შეხედულების დასადგენად, კერძოდ, სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციის მიერ მიმდინარე მედიაკამპანიის შესახებ, რომელიც იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ზოგიერთი წევრის აზრით, სასამართლო სისტემის დისკრედიტაციას ისახავდა მიზნად. განმცხადებელს ჰკითხეს, მოსამართლეთა ერთობის თავმჯდომარის თანამდებობაზე ყოფნისას, არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ სასამართლო სისტემის კრიტიკა ჯანსაღად მიაჩნდა თუ არა და დასაშვები კრიტიკის ფარგლებში ჯდება თუ არა. დაახლოებით თხუთმეტი წუთის შემდეგ მას ორი ბოლო კითხვა დაუსვეს მოსამართლეთა ერთობის თავმჯდომარის თანამდებობაზე მიღებული ხელფასისა და მისი ბოლოდროინდელი სამუშაო გამოცდილების შესახებ. 2016 წლის 14 ივლისს, იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ კვლავ უარი უთხრა განმცხადებელს ვაკანტურ პოზიციაზე დანიშვნაზე და სხვადასხვა თანამდებობაზე დასანიშნად ორმოცდაოთხი კანდიდატი შეარჩია.

2016 წლის 17 ოქტომბერს განმცხადებელმა სამოქალაქო საარჩევნო შეიტანა თბილისის საქალაქო სასამართლოში, რომლითაც გაასაჩივრა ორივე კონკურსის შედეგი და განაცხადა, რომ იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ დისკრიმინაციის საფუძველზე უთხრა უარი ვაკანტური პოზიციის დაკავებაზე „მოსამართლეთა ერთობაში“ მისი როლის გამო, რადგან ორგანიზაცია კრიტიკულადაა განწყობილი იუსტიციის უმაღლესი საბჭოსა და მისი პოლიტიკის მიმართ, ასევე, მის მიერ ქვეყნის სასამართლო სისტემის მდგომარ-

რეობის შესახებ გამოხატული კრიტიკული შეხედულებების გამო. მან განაცხადა, რომ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ მასთან ჩატარებული ინტერვიუები არ ემსახურებოდა მისი კომპეტენციებისა და პროფესიული უნარების შეფასებას, რადგან იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ცალკეული წევრების მიერ დასმული კითხვები ძირითადად მიზნად ისახავდა სასამართლო სისტემაში მიმდინარე მოვლენებთან დაკავშირებით მისი კრიტიკული შეხედულებების გამოვლენას. საპასუხო წერილობით დოკუმენტებში იუსტიციის უმაღლესმა კომისიამ განმცხადებლის დისკრიმინაციის შესახებ ბრალდებები დაუსაბუთებლად მიიჩნია. მათ აღნიშნეს, რომ განმცხადებელმა არ გაასაჩივრა ინტერვიუების დროს დასმული არცერთი კითხვა. უფრო მეტიც, 2013-2016 წლებში სხვადასხვა სასამართლო კონკურსში მონაწილეობა მიიღო მოსამართლეთა ერთობის თვრამეტი დამფუძნებელი წევრიდან თოთხმეტმა, რომელთაგან ექვსმა წარმატებით გაიარა კონკურსი, რაც დისკრიმინაციის შესახებ ბრალდებების უსაფუძვლობას ადასტურებდა.

2016 წლის 8 ნოემბერს განმცხადებელმა პირველი ინსტანციის მოსამართლეს სთხოვა გამოეთხოვა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ ორი კონკურსის დროს სხვა კანდიდატებთან ჩატარებული გასაუბრების ჩანაწერების ასლები, ასევე, მათი განაცხადების ასლები. მან აღნიშნა, რომ მოსამართლე კანდიდატების დანიშვნის ან დანიშვნაზე უარის თქმის შესახებ წერილობითი დასაბუთებული გადანყვეტილებების არარსებობის პირობებში ეს ინფორმაცია სასამართლოს საშუალებას მისცემდა შეედარებინა და გაეანალიზებინა გასაუბრების ჩატარების პროცესი და მისი კანონიერება. 2017 წლის 20 ივნისს განმცხადებლის საქმე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატიდან ადმინისტრაციულ პალატაში გადავიდა.

2017 წლის 13 ნოემბერს საქართველოს სახალხო დამცველმა წარადგინა სასამართლოს მეგობრის (*amicus curiae*) მოსაზრება.

მან მიმოიხილა დისკრიმინაციის ბრალდებებთან დაკავშირებულ საქმეებში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი შიდა კანონმდებლობის შესაბამისად და აღნიშნა, რომ დისკრიმინაციის **prima facie** შემთხვევის დასადასტურებლად ფაქტებისა და მტკიცებულებებისთვის საჭირო სტანდარტი უფრო დაბალი იყო, ვიდრე ეს მოსამართლეს მოეთხოვებოდა. ბრალდების წარმოსაჩენად საკმარისი იყო ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარდგენა, რაც ობიექტურ დამკვირვებელს ვარაუდს შეუქმნიდა დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ. სახალხო დამცველმა მიმოიხილა მოსამართლეთა კონკურსების ორგანიზების პროცედურაც და აღნიშნა, რომ დანიშვნასთან დაკავშირებით დასაბუთებული გადაწყვეტილებების არარსებობის და კენჭისყრის ფარული ხასიათის გათვალისწინებით, არსებობდა რისკი, რომ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ცალკეული წევრები მიიღებდნენ მიკერძოებულ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც მოტივირებული იქნებოდა მათი პირადი და სუბიექტური დამოკიდებულებებით. მისი აზრით, ვითარება კიდევ უფრო რთულდებოდა, რადგან იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილებები არ ექვემდებარებოდა სასამართლო კონტროლს. სახალხო დამცველმა აღნიშნა, რომ მოსამართლეთა დანიშვნისა და დანიშნულების პირობები და პროცედურები კანონმდებლობით საკმარისად დეტალურად არ იყო განერილი, რაც კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებდა პროცესის გამჭვირვალობას.

2017 წლის 13 დეკემბერს განმცხადებელმა პირველი ინსტანციის მოსამართლეს სთხოვა, მტკიცებულებად დაეშვა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ერთ-ერთი არამოსამართლე წევრის მიერ მომზადებული დოკუმენტი სახელწოდებით „მართლმსაჯულებაზე ხელმისაწვდომობის პრობლემები, მათი მიზეზები და მათი გადაჭრის გზები“, რომელშიც იგი სხვა საკითხებთან ერთად მოსამართლეთა დანიშვნის პროცედურასაც შეეხო. ამ დოკუმენტში იგი ამტკიცებდა, რომ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრების

უმრავლესობამ ბოროტად გამოიყენა მოსამართლეთა დანიშვნის სისტემა, რათა „ძირი გამოეთხარათ საპირისპირო შეხედულებების მქონე მოსამართლეთა ორგანიზაციული სტრუქტურისთვის“ და „ხელი შეეშალათ სასამართლო სისტემაში ახალი მოსაზრებების გავრცელებისთვის“. რაც შეეხება კონკრეტულად „მოსამართლეთა ერთობას“, ავტორი წერდა, რომ ე.წ. „გაუქმებული ბიულეტენები“ გამოიყენეს იმისათვის, რომ ხელი შეეშალათ ამ ორგანიზაციის იმ წევრების მოსამართლის ვაკანტურ თანამდებობებზე დანიშვნაში, რომლებმაც წარმატებით შეასრულეს კომპეტენციისა და კეთილსინდისიერების მოთხოვნები.

2018 წლის 5 თებერვალს, თბილისის საქალაქო სასამართლომ გამოიტანა ცამეტგვერდიანი გადაწყვეტილება, რომლითაც განმცხადებლის დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელი დაუსაბუთებლად არ დააკმაყოფილა. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლზე მითითებით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ სასამართლოში განცხადების შეტანისას პირმა უნდა წარმოადგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებს დისკრიმინაციული მოპყრობის ბრალდების საფუძველს, რის შემდეგაც მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხე მხარეს, რათა აჩვენოს, რომ დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია.

ზემოაღნიშნული დებულების ანალიზი ცხადყოფს, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ ბრალდება უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ მტკიცებულებებსა და ფაქტებს, რომლებიც სასამართლოს უნდა წარუდგინოს მოსარჩელემ და რომლებმაც ადეკვატურად უნდა დაასაბუთონ ასეთი მოპყრობის არსებობა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ამ საქმეში არ ყოფილა წარმოდგენილი არანაირი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა ასეთ ფაქტს. დადგენილი ფაქტია, რომ ორგანიზაცია „საქართველოს მოსამართლეთა ერთობა“ დაარსდა 2014 წელს და მისი წევრები არიან ყოფილი და მოქმედი მოსამართლეები, რომელთაგან ზო-

გიერთმა წარმატებით მიიღო მონაწილეობა სასამართლო კონკურსებში 2015-2016 წლებში. შესაბამისად, სასამართლო იზიარებს მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს პოზიციას, რომ 2015-2016 წლებში სასამართლო კონკურსებში მონაწილე მოსამართლეების დანიშვნა არ იყო დამოკიდებული იმაზე, იყო თუ არა კონკრეტული კანდიდატი ორგანიზაციის წევრი.

სასამართლო ვერ მიიღებს მოსარჩელის არგუმენტს, რომ იგი დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი გახდა განსხვავებული აზრის გამოხატვის და/ან გარკვეული ორგანიზაციის წევრობის გამო და რომ ეს დასკვნა შეიძლება გამომდინარეობდეს 2015 წლის 25 დეკემბერს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში გასაუბრების დროს მისთვის დასმული კითხვების არსიდან.

კანდიდატისთვის დასასამელო კითხვები არცერთი ნორმატიული აქტით არ არის გაწერილი, ამდენად, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს თითოეული წევრი ინდივიდუალურად წყვეტდა, თუ რომელი კითხვა დაესვა თითოეული კანდიდატისთვის. ამავდროულად, 2015 წლის 25 დეკემბერს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოსთან გასაუბრების დროს განმცხადებელი დათანხმდა ყველა კითხვაზე პასუხის გაცემას და აღნიშნა, რომ ისინი მისთვის მისაღები იყო მისთვის.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებები არ იძლევა იმის დასკვნის საფუძველს, რომ კანდიდატის მიერ გამოთქმულ შეხედულებებსა და მისი სასამართლო თანამდებობაზე დანიშვნაზე უარის თქმას შორის არსებობდა მიზეზობრივი კავშირი და რომ განმცხადებელი დისკრიმინირებული იყო.

განმცხადებელმა გაასაჩივრა 2018 წლის 5 თებერვლის გადაწყვეტილება. მან გაასაჩივრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს უარი დამატებითი მტკიცებულებების მოპოვებაზეც. განმცხადებელი ამტკიცებდა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად გაანაწილა მტკიცებების ტვირთი მხარეებს შორის და მთლი-

ანად მას დააკისრა. იგი ასევე ამტკიცებდა, რომ ასეთ ვითარებაშიც კი მას არ მიეცა საშუალება სრულად წარმოედგინა მტკიცებულებები, რადგან პირველი ინსტანციის სასამართლომ უარი თქვა მნიშვნელოვანი და შესაბამისი მტკიცებულებების მოპოვებაზე. ამასთან დაკავშირებით, მან აღნიშნა, რომ ინტერვიუების დროს დასმული კითხვები ძირითადად ეხებოდა ორგანიზაციის საქმიანობას, მის შეხედულებებს საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების მიერ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს პოლიტიკისა და გადაწყვეტილებების კრიტიკასთან დაკავშირებით. მისთვის მისი კომპეტენციებისა და პროფესიული უნარების შესახებ კითხვები არ დასმულა. მან განაცხადა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ შეისწავლა, იყო თუ არა მისთვის და სხვა მოსამართლე კანდიდატებისთვის დასმული კითხვები მსგავსი სტანდარტის. მან მიუთითა 2013-2016 წლებში ჩატარებულ მოსამართლეთა შვიდი კონკურსის შედეგების სტატისტიკურ მონაცემებზეც და განაცხადა, რომ ისინი აჩვენებდნენ ორგანიზაციის წევრების მცირე რაოდენობას, რაც ორგანიზაციის წევრების დისკრიმინაციაზე მიუთითებდა.

2018 წლის 29 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით თბილისის სააპელაციო სასამართლომ უარყო განმცხადებლის შუამდგომლობები დამატებითი მტკიცებულებების მოპოვების შესახებ და სრულად ძალაში დატოვა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება. სააპელაციო სასამართლომ დაასაბუთა, რომ სხვადასხვა კანდიდატისთვის დასმული კითხვების რაოდენობა, შინაარსი და ფორმულირება განსხვავდებოდა. შესაბამისად, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ სხვა მოსამართლე კანდიდატებთან ჩატარებული ინტერვიუების შესწავლას არანაირი ღირებულება არ ჰქონდა. კერძოდ, მან აღნიშნა: „იუსტიციის უმაღლესი საბჭო გადაწყვეტილებას იღებს თითოეული მოსამართლე კანდიდატის შესახებ [მისი] გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის, ასევე, კომპეტენციისა და კეთილსინდისიერების კრიტერიუმების საფუძველზე.

შესაბამისად, გასაუბრების დროს დასმული კითხვების შინაარსი და ფორმულირება და მათი რაოდენობა განსხვავებულია. თითოეულ შემთხვევაში საბჭოს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას აქვს საკუთარი ინდივიდუალური მახასიათებლები. შესაბამისად, სხვა კანდიდატებთან გასაუბრების ჩანაწერები არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას მტკიცებულებად იმის საჩვენებლად, რომ [განმცხადებელს] განსხვავებულად მოეპყრნენ, განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც მტკიცებულებები და მხარეთა მოსაზრებები ... არ ადასტურებს საბჭოს მიერ განმცხადებლის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს.“

სააპელაციო სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ განმცხადებელმა ვერ დაამტკიცა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს კონკრეტული წევრების მხრიდან მის მიმართ რაიმე მიკერძოება. შესაბამისად, არ დააკმაყოფილა აპელანტის საჩივარი.

განმცხადებელმა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა საკასაციო სასამართლოში, სადაც ამტკიცებდა, რომ სასამართლომ არასწორად დააკისრა მტკიცების ტვირთი მთლიანად მას და, ამავდროულად, უარი თქვა მის მოთხოვნაზე დამატებითი მტკიცებულებების მოპოვების შესახებ. განმცხადებელი ამტკიცებდა, რომ მას ჩამოერთვა დისკრიმინაციის შესახებ ბრალდებების დამტკიცების შესაძლებლობა სხვა მოსამართლე კანდიდატების გასაუბრებასა და შერჩევასთან დაკავშირებული მტკიცებულებების ხელმისაწვდომობის არარსებობის გამო. რაც შეეხება სტატისტიკურ მონაცემებს, მან განმარტა, რომ მხოლოდ ორგანიზაციის ის წევრები იყვნენ წარმატებულები სასამართლო კონკურსებში, რომლებიც ხმამაღლა არ აკრიტიკებდნენ იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს და უფრო მეტიც, ყველა მათგანმა დატოვა ორგანიზაცია დანიშვნისთანავე.

განმცხადებლის სააპელაციო საჩივარი უზენაესმა სასამართლომ 2019 წლის 7 მაისს დაუშვებლად ცნო.

სასამართლოს უფლებათა ევროპული სასამართლოს
გადანყვეტილება:

სასამართლომ დაადგინა, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა სათანადოდ არ გამოიკვლიეს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული ბრალდებები, რამაც გამოიწვია კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-10 და მე-11 მუხლებთან ერთობლიობაში.

სასამართლოს განმარტებით, განმცხადებელს მიადგა არამატერიალური ზიანი. შესაბამისად, სასამართლომ განსაზღვრა 4,500 ევროს ოდენობის ანაზღაურება არამატერიალური ზიანისათვის, რასთანაც უნდა დამატებოდა ნებისმიერი გადასახადი, რომლის გადახდაც დაეკისრებოდა განმცხადებელს.

სასამართლოს გადანყვეტილების ძირითადი მოტივები:

სასამართლო აღნიშნავს, რომ განმცხადებლის საჩივარი ეფუძნება იმას, რომ იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ უარი თქვა მის მოსამართლედ ხელახლა დანიშვნაზე მოსამართლეთა ერთობაში მისი როლისა და იუსტიციის უმაღლესი საბჭოსა და სასამართლო სისტემასთან დაკავშირებული მისი პოლიტიკის მიმართ კრიტიკული შეხედულებების გამო.

ეროვნულმა სასამართლოებმა განმცხადებლის მიერ წარდგენილი საჩივრები დისკრიმინაციის შესახებ პრეტენზიად განიხილეს და განმცხადებელმა სასამართლოს წინაშე თავისი პრეტენზიები ამ გაგებით წარმოადგინა. შესაბამისად, ამ საქმეში მნიშვნელოვანი საკითხია განმცხადებლის მტკიცება, რომ იგი სხვა მოსამართლე კანდიდატებთან შედარებით დისკრიმინაციის მსხვერპლი გახდა მოსამართლეთა გაერთიანებასთან კუთვნილების გამო. სასამართლო მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის პრეტენზია უნდა განიხილებოდეს კონვენციის მე-14 მუხლის მე-10 და მე-11 მუხლებთან ერთობლიობაში.

კონვენციის მე-10 და მე-11 მუხლებით გათვალისწინებული შესაბამისი ზოგადი პრინციპები შეჯამებულია “Tuleya v. Poland”,

“Gorzelik and Others v. Poland” და “Baka v. Hungary” საქმეებში. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მან არაერთხელ გაუსვა ხაზი სასამართლო ხელისუფლების განსაკუთრებულ როლს საზოგადოებაში, რაც, როგორც სამართლიანობის გარანტი, ფუნდამენტური ღირებულება სამართლებრივი სახელმწიფოში, უნდა სარგებლობდეს საზოგადოების ნდობით, რათა წარმატებით შეასრულოს თავისი მოვალეობები. კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ მოსამართლეები სარგებლობენ მე-10 მუხლის დაცვით და არ ეკრძალებათ საჯარო დებატებში მონაწილეობა, რამაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს მათ ინსტიტუციურ და/ან ინდივიდუალურ დამოუკიდებლობასა და სტატუსზე. ამით ისინი არა მხოლოდ სარგებლობენ გამოხატვის თავისუფლებით, არამედ თავისუფლად შეუძლიათ შექმნან ან შეუერთდნენ მოსამართლეთა ასოციაციებს ან მონაწილეობა მიიღონ სხვა ორგანიზაციებში, რომლებიც წარმოადგენენ მოსამართლეთა ინტერესებს. ამავდროულად, მოსამართლეებმა უნდა გამოიჩინონ თავშეკავება გამოხატვის თავისუფლების განხორციელებისას მაშინ, როდესაც სასამართლო ხელისუფლების ავტორიტეტი და მიუკერძოებლობა, სავარაუდოდ, კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგება.

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული შესაბამისი პრინციპები შეჯამებულია საქმეებში “Beeler v. Switzerland” და “Molla Sali v. Greece”. რაც შეეხება კონვენციის მე-14 მუხლთან დაკავშირებით მტკიცების ტვირთს, სასამართლომ დაადგინა, რომ მას შემდეგ, რაც განმცხადებელი დაამტკიცებს განსხვავებულ მოპყრობას, მთავრობის მოვალეობაა დაადასტუროს, რომ ის გამართლებული იყო. ეს შეესაბამება ევროპის საბჭოს სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პოზიციას დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცების ტვირთის შეცვლის აუცილებლობასთან დაკავშირებით.

რაც შეეხება საკითხს, თუ რა არის *prima facie* მტკიცებულება, რომელსაც შეუძლია მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე

გადატანა, სასამართლომ საქმეში „ნაჩოვა და სხვები ბულგარეთის წინააღმდეგ“ განაცხადა, რომ მის წინაშე წარდგენილ სამართალწარმოებაში არ არსებობდა პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების დასაშვებობასთან დაკავშირებით ან მისი შეფასების წინასწარ განსაზღვრული ფორმულები. იმის დასადგენად, რომ ზოგადი წესი ფაქტობრივად განსხვავებულად მოქმედებს სხვადასხვა პირზე, სასამართლო შეიძლება დაეყრდნოს სტატისტიკურ მონაცემებს. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სტატისტიკა ასეთ ვითარებაში სანდო და მნიშვნელოვანი მტკიცებულებაა. ეს არ ნიშნავს, რომ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დამტკიცება შეუძლებელია სტატისტიკური მტკიცებულებების გარეშე. ამ მიზნით ასევე შეიძლება გამოყენებულ იქნას სანდო ეროვნული ან საერთაშორისო ანგარიშები.

წინამდებარე საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს აზრით:

ვანმცხადებელმა წარმოადგინა რიგი ელემენტები დისკრიმინაციის შესახებ მისი პრეტენზიის დასასაბუთებლად. უპირველეს ყოვლისა, მან აღნიშნა, რომ სტატისტიკური მონაცემები მიუთითებს „მოსამართლეთა ერთობის“ წევრების მიმართ არათანაბარ მოპყრობაზე, რომლებიც ნაკლებად სავარაუდოა, რომ დაინიშნებოდნენ ან ხელახლა დაინიშნებოდნენ მოსამართლის თანამდებობებზე მათი კრიტიკული შეხედულებების გამო. მან განაცხადა, რომ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრების მიერ დასმული კითხვები იყო მიკერძოებული და ფოკუსირებული იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს პოლიტიკისა და სასამართლო სისტემის მდგომარეობის შესახებ მისი კრიტიკული შეხედულებების გამოხატვაზე და არა მისი პროფესიული უნარების შეფასებაზე. სასამართლომ განაცხადა, რომ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს არამოსამართლე წევრის მიერ მომზადებული დოკუმენტი და სხვა დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რომლებიც სხვა მტკიცებულებებთან ერთად

წარდგენილი იყო საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოში არსებულ დისკრიმინაციულ პოლიტიკაზე მიუთითებდა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ სტატისტიკური მონაცემები თავისთავად არ ამტკიცებს განსხვავებულ მოპყრობას „მოსამართლეთა ერთობის“ წევრ და არაწევრ კანდიდატებს შორის. ამავდროულად, სასამართლო აღიარებს ოფიციალური სტატისტიკის მნიშვნელობას ამ ტიპის საქმეებში. საქმის მასალებში არსებული ინფორმაციის გათვალისწინებით და იმის აღნიშვნით, რომ განმცხადებელი არ იყო მოსამართლეთა ერთობის უბრალოდ წევრი, არამედ მისი დამფუძნებელი და პრეზიდენტი, სასამართლო მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის მიერ მონოდეზული ციფრები საჭიროებდა საფუძვლიან შესწავლას სხვა გარემოებებთან ერთად, რაც მიუთითებდა იმაზე, რომ მოსამართლეთა ერთობის დამფუძნებელი წევრები, როგორც ჯგუფი, მიზანში იყვნენ ამოღებულები მოსამართლეთა შერჩევის კონკურსის დროს.

რაც შეეხება გასაუბრების დროს დასმულ შეკითხვებს, ევროსასამართლო აღნიშნავს, რომ შესაბამისი ეროვნული რეგულაციები იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს ანიჭებდა უფლებამოსილებას, მოსამართლეთა შერჩევის კონკურსის დროს დაესვა ფართო სპექტრის კითხვები როგორც სამართლებრივი საკითხების, ისე სხვა თემატიკის ფარგლებში. თუმცა ეს კითხვები უნდა დასმულიყო მოსამართლე კანდიდატების უნარების, კვალიფიკაციისა და კეთილსინდისიერების შეფასების მიზნით, ერთიანი შეფასების სტანდარტების შესაბამისად. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ორივე გასაუბრების დროს განმცხადებლისთვის დასმული კითხვების უმეტესობა ეხებოდა მოსამართლეთა გაერთიანებას კერძოდ, განმცხადებლის როლს ამ ორგანიზაციაში და მის დამოკიდებულებას იუსტიციის უმაღლესი საბჭოსა და მისი პოლიტიკის ხმამაღალი კრიტიკის

მიმართ. ორგანიზაციის აღმასრულებელმა დირექტორმა განმცხადებელს ცალკე სთხოვა კომენტარის გაკეთება Facebook-ზე გამოქვეყნებულ პირად პოსტებზე. ზოგიერთ კითხვას ბრალდების ელფერი ჰქონდა და სულ მცირე ერთ შემთხვევაში განმცხადებელი პირდაპირ გააკრიტიკეს „მოსამართლეთა ერთობაში“ მისი როლის გამო (იქვე: როდესაც იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ერთ-ერთმა წევრმა განმცხადებელს უთხრა, რომ ის პირადად უნდა ყოფილიყო პასუხისმგებელი მოსამართლეთა ერთიანობის აღმასრულებელი დირექტორის შეურაცხმყოფელი გამონათქვამების გამო.) მთავრობის მტკიცების სანინააღმდეგოდ, განმცხადებელმა პირველი გასაუბრების დროს გამოთქვა უკმაყოფილება ამ კითხვებთან დაკავშირებით და ეჭვქვეშ დააყენა მათი შესაბამისობა მისი პროფესიული უნარების შეფასებასთან.

ეროვნულმა სასამართლოებმა დეტალურად არ განიხილეს მოსამართლეთა ერთობასთან დაკავშირებული საკითხები. ისინი მივიდნენ ზოგად დასკვნამდე, რომ გასაუბრების დროს დასმული ყველა კითხვა რელევანტური იყო განმცხადებლის სასამართლო კომპეტენციისა და კეთილსინდისიერების შესაბამისობაზე.

სასამართლო ამ მხრივ აღნიშნავს, რომ საზოგადოებაში სასამართლო ხელისუფლების განსაკუთრებული როლის გათვალისწინებით, მოსამართლეებმა უნდა გამოიყენონ დისკრეცია და თავშეკავება გამოხატვის თავისუფლების განხორციელებისას იმ სიტუაციებში, როდესაც სასამართლო ხელისუფლების ავტორიტეტი და მიუკერძოებლობა, სავარაუდოდ, კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგება. ეს მოვალეობა პირდაპირ კავშირშია სასამართლო მთლიანობის მოთხოვნასთან, რომელიც, დამოუკიდებლობასა და მიუკერძოებლობასთან ერთად, სასამართლო ხელისუფლების ერთ-ერთი ქვაკუთხედი და დემოკრატიულ სა-

ზოგადობაში, კანონის უზენაესობის პირობებში. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსამართლეთა ერთობა იმ პერიოდში ძალიან ხმამაღლა აკრიტიკებდა იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს სასამართლო სისტემასთან დაკავშირებული მისი პოლიტიკის გამო. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ლეგიტიმური იყო მოსამართლეთა ასოციაციის მიერ გაკეთებული საჯარო განცხადებების სასამართლო შეზღუდვის ვალდებულებასთან თავსებადობასთან დაკავშირებული გარკვეული კითხვების დასმა, მათ შორის იმის შესახებ, თუ როგორ ხედავდა იგი, როგორც მოსამართლეობის კანდიდატი, ამ ვალდებულებას და მის საზღვრებს. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ეს ვერ ხსნის იმ ფაქტს, რომ მოსამართლეთა ერთობასთან დაკავშირებულ კითხვებს პირველი ინტერვიუს მსვლელობისას დროის ორ მესამედზე მეტი და მეორე ინტერვიუს შემთხვევაში დროის დაახლოებით ნახევარი დასჭირდა. ასევე, ამკარაა, რომ სასამართლო კომპეტენციისა და კეთილსინდისიერების შემონახვა შეიძლებოდა სხვა ჰიპოთეტურ ან რეალურ სიტუაციებთან დაკავშირებული კითხვების დასმით, რომლებშიც მოსამართლეს შეიძლება მოეთხოვოს წინდახედულობა საკუთარი შეხედულებების გამოხატვისას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ განმცხადებელს შეეძლო დისკრიმინაციულად აღექვა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს არჩევანი. სასამართლო ამასთან დაკავშირებით აღნიშნავს, რომ მოსამართლეთა თავშეკავების ვალდებულება არ გულისხმობს მათ მიერ საჯარო დებატებში მონაწილეობისაგან თავის შეკავებას სასამართლო სისტემების ფუნქციონირების შესახებ დებატებისას. ამასთან დაკავშირებით, იგი მიუთითებს მის პრაქტიკაში ახლახან შემუშავებულ პრინციპზე, რომლის თანახმადაც, მოსამართლეთა გამოხატვის თავისუფლების ზოგადი უფლება, განიხილონ მართლმსაჯულების სისტემის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული საკითხები, შეიძლება გარდაიქმნას შესაბამის ვალდე-

ბულებად, გამოთქვან თავიანთი აზრი კანონის უზენაესობისა და სასამართლო დამოუკიდებლობის დასაცავად, როდესაც ეს ფუნდამენტური ღირებულებები საფრთხის ქვეშ დგება. ამ პრინციპის მნიშვნელობა ამკარად მოითხოვდა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მხრიდან ფრთხილ მიდგომას. სასამართლოს აზრით, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ დაბალანსებული და უფრო ნეიტრალური მიდგომის დაუცველობამ ძირი გამოუთხარა იმის ალბათობას, რომ მოსამართლეთა ერთიანობასთან დაკავშირებული საკითხები მხოლოდ განმცხადებლის პატიოსნების გამოცდის მცდელობა იყო.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე და იმის გათვალისწინებით, თუ როგორ ჩატარდა ორი გასაუბრება მომჩივანთან, განსაკუთრებით ხაზი უნდა გაესვას ამ კითხვების ხასიათსა და რაოდენობას, რომლებიც დაისვა „მოსამართლეთა ერთობასთან“ დაკავშირებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ეს კითხვები გასცდა განმცხადებლის კეთილსინდისიერების შემოწმების მიზანს და ადასტურებს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ცალკეული წევრების განსხვავებულ მოპყრობას განმცხადებლის მიმართ ორგანიზაციაში მისი როლისა და მასთან დაკავშირებული საქმიანობის გამო.

სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ შიდა სასამართლოებში განმცხადებელი დაეყრდნო იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს არამოსამართლე წევრის ჩვენებას, მოსამართლეთა წევრობაში მისი როლის გამო დისკრიმინაციული მოპყრობის დამტკიცების მიზნით. ვ.მ. აცხადებდა, რომ იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ ხელი შეუშალა მოსამართლეთა ერთობის იმ წევრებს, რომლებმაც წარმატებით დააკმაყოფილეს კომპეტენციისა და კეთილსინდისიერების მოთხოვნები, ვაკანტური თანამდებობების დაკავების მიზნით. სახალხო დამცველმა ისაუბრა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ცალკეული წევრების

მიერ მიკერძოებული გადანყვეტილებების მიღების რისკზეც, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადანყვეტილებში მოსამართლეთა დანიშვნასთან დაკავშირებით არ იყო დასაბუთებული და კენჭისყრის პროცედურები იყო ფარული.

ზემოაღნიშნული მტკიცებულებებისა და განმცხადებლის ორივე ინტერვიუს ჩატარების წესის გათვალისწინებით, განმცხადებელმა წარმოადგინა დისკრიმინაციის *prima facie* შემთხვევა, მტკიცების ტვირთი უნდა გადასულიყო შესაბამის სახელმწიფო ორგანოებზე და იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს, რომელსაც ჰქონდა შესაბამისი მტკიცებულებები, უნდა დაემტკიცებინა, რომ სავარაუდო განსხვავებულ მოპყრობას ჰქონდა ობიექტური და გონივრული გამართლება. ეროვნულმა სასამართლოებმა განმცხადებლის დისკრიმინაციის შესახებ ბრალდებები დაუსაბუთებლად მიიჩნიეს და უარი თქვეს მტკიცების ტვირთის იუსტიციის უმაღლეს საბჭოზე გადატანაზე.

სასამართლო კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ თუ განსხვავებული მოპყრობის გამართლების ტვირთი მოპასუხეზე არ გადავა, პრაქტიკაში განმცხადებლისთვის დისკრიმინაციის დამტკიცება უკიდურესად რთული იქნება. ამ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის იუსტიციის უმაღლეს საბჭოზე გადატანას უნდა მოჰყოლოდა ორივე ინტერვიუს საფუძვლიანი სასამართლო შემონიშნება, ხოლო იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს მოეთხოვებოდა განმცხადებლისთვის მოსამართლეთა ერთობასთან დაკავშირებული კითხვების დასმის გონივრული და ობიექტური დასაბუთების წარდგენა, განსაკუთრებით მათი ხასიათისა და რაოდენობის გათვალისწინებით, და იმის დადგენა, რომ იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ გამოიყენა ერთიანი შეფასების სტანდარტი. სასამართლო ხაზს უსვამს, რომ დისკრიმინაციის შესახებ სამართალწარმოებაში ზემოაღნიშ-

ნული საკითხების საფუძვლიანი შესწავლა აუცილებელი იყო იმ პირობებში, როდესაც იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადანყვეტილებები განმცხადებლის ხელახლა დანიშვნაზე უარის თქმის შესახებ არ შეიცავდა რაიმე საფუძველს და, უფრო მეტიც, არ ექვემდებარებოდა სასამართლო კონტროლს.

საბოლოოდ, სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით დამოუკიდებელ დამკვირვებელს შეეძლო გონივრულად დაედგინა, რომ მომჩივნის საქმიანობამ, რომელიც უკავშირდებოდა „მოსამართლეთა ერთობას“, მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ მიღებულ გადანყვეტილებებზე – არ დაენიშნათ იგი ხელმოკრედ. სასამართლოს აზრით, მოსამართლეთა გაერთიანებასთან დაკავშირებული კითხვების განმცხადებლის გასაუბრების დროს დასმის მანერამ ჩამოაყალიბა აღქმა, რომ განმცხადებლის კანდიდატურის შეფასებისას გადამწყვეტი თუ არა, მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა მომჩივნის კანდიდატურის შეფასებაში მისმა როლმა „მოსამართლეთა ერთობაში“ და მასთან დაკავშირებულმა საქმიანობამ. ასეთ ვითარებაში ეროვნულ სასამართლოებს განმცხადებლის დისკრიმინაციის შესახებ საჩივარი სათანადო ყურადღებით უნდა განეხილათ, რათა უზრუნველყოფილიყო მისი რეალური და ეფექტიანი დაცვა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ინდივიდუალური წევრების მხრიდან ნებისმიერი პოტენციური მიკერძოებისა და დისკრიმინაციისგან. იმის გათვალისწინებით, რომ განმცხადებელმა წარმოადგინა დისკრიმინაციის *prima facie* შემთხვევა, მათ უნდა გადაეტანათ მტკიცების ტვირთი იუსტიციის უმაღლესი საბჭოსთვის და მოეთხოვათ მისთვის მიკერძოების ნებისმიერი აღქმის გაქარწყლება და იმის დემონსტრირება, რომ მოსამართლეთა გაერთიანებაში მისი როლის გამო განმცხადებლის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა გამართლებული იყო ობიექტური მიზეზებით, თუმცა მათ ეს ვერ მოახერხეს.

კომენტარი:

აღნიშნული გადაწყვეტილება ერთ-ერთი საინტერესო და საქართველოს რეალობისთვის ძალიან მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებაა. ამ საქმეში მნიშვნელოვანი იყო მოქალაქის მიმართ მისი გაერთიანებაში წევრობისა და გამოთქმული შეხედულებების გამო განხორციელებული დისკრიმინაციის შეფასება. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმების კანდიდატის მიმართ განხორციელებული მოპყრობა გაუმართლებელი იყო და ატარებდა მისი დაუსაბუთებლად გამორჩევისა და დასაქმებაზე მიზანმიმართულად უარის თქმის მოტივებს. საგულისხმოა, რომ სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა დისკრიმინაციიდან გამომდინარე დავაში მტკიცების პროცესის თავისებურებაზე და ძალიან საინტერესო განმარტება გააკეთა, რომ თუ განსხვავებული მოპყრობის გამართლების ტვირთი მოპასუხეზე არ გადავა, პრაქტიკაში განმცხადებლისთვის დისკრიმინაციის დამტკიცება უკიდურესად რთული იქნება. ამდენად, ეს გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია, როგორც უშუალოდ პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციის მატერიალურ-სამართლებრივი შემადგენლობის გაგება-გააზრებისთვის, ისე წარმოშობილ დავაში მტკიცების პროცესის არსისა და დანიშნულების დადგენისთვის.

საქმე #3

2016 წლის 23 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე

BAKA v. HUNGARY

დავის საგანი:

საქმე შეეხებოდა განმცხადებლის გათავისუფლებას სამსახურიდან მისი შეხედულებების გამო. განმცხადებელი ამტკიცებდა, რომ მას არ მიეცა უფლება, გაესაჩივრებინა უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის თანამდებობაზე მისი უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტა. მისი თქმით, უფლებამოსილება შეუწყდა

სასამართლო სისტემის მიმდინარე საკანონმდებლო რეფორმებზე საჯაროდ გამოხატული პოზიციის გამო. იგი ეყრდნობოდა კონვენციის მე-6 მუხლის პირველ პუნქტსა და მე-10 მუხლს.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, განმცხადებელი უთითებდა, რომ მას უარი ეთქვა სასამართლოსათვის მიმართვაზე, რაც გამოორიცხავდა შესაძლებლობას, დაეცვა უფლებები უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის თანამდებობიდან ვადაზე ადრე გათავისუფლებასთან დაკავშირებით. მისი თქმით, გათავისუფლება განპირობებული იყო კონსტიტუციური რანგის კანონმდებლობით, რაც გამოორიცხავდა სასამართლო კონტროლს, მათ შორის საკონსტიტუციო სასამართლოსთვის მიმართვის შესაძლებლობას. იგი დაეყრდნო კონვენციის მე-6 მუხლის 1 პუნქტს, რომლის თანახმადაც სამოქალაქო უფლებებისა და ვალდებულებების განსაზღვრისას ყველას აქვს სამართლიანი განხილვის უფლება სასამართლოს მიერ.

განმცხადებელი უთითებდა, რომ მას, როგორც უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარეს, უფლებამოსილება შეუწყდა უზენაესი სასამართლოსა და იუსტიციის ეროვნული საბჭოს პრეზიდენტის რანგში საჯაროდ გამოთქმული მოსაზრებების გამო, რომლებიც ეხებოდა სასამართლო სისტემის მოქმედ საკანონმდებლო რეფორმებს.

განმცხადებელმა პალატის წინაშე აღნიშნა, რომ მას ანალოგიურ სიტუაციებში სხვა თანამდებობის პირებისგან (სხვა სასამართლო აღმასრულებელი პირები, საკონსტიტუციო სასამართლოს თავმჯდომარე) განსხვავებულად მოეპყრნენ მის მიერ გამოთქმული პოლიტიკურად საკამათო მოსაზრებების გამო. შესაბამისად, მის წინააღმდეგ მიმართული ზომები იყო დისკრიმინაცია „სხვა შეხედულების“ საფუძველზე. იგი ეყრდნობოდა კონვენციის მე-14 მუხლს, მე-6 მუხლის პირველ პუნქტთან და მე-10 მუხლებთან ერთად.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

2009 წლის 22 ივნისს, ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში მოსამართლედ ჩვიდმეტწლიანი სამსახურის (1991 წლიდან 2008 წლამდე) და შემდგომში ბუდაპეშტის სააპელაციო სასამართლოს წევრად ერთ წელზე მეტი ხნის მუშაობის შემდეგ, განმცხადებელი უნგრეთის პარლამენტმა უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარედ ექვსი წლის ვადით, 2015 წლის 22 ივნისამდე, აირჩია.

ამ თანამდებობაზე განმცხადებელი ასრულებდა მენეჯერულ ფუნქციებს და ასევე ჰქონდა სასამართლო სისტემის ხელმძღვანელის როლი. იგი ასევე იყო იუსტიციის ეროვნული საბჭოს პრეზიდენტი. აღნიშნული მეორე ფუნქცია უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის ამოცანებს დაემატა 1997 წელს „სასამართლოების ორგანიზაციისა და ადმინისტრირების შესახებ“ კანონით.

როგორც იუსტიციის ეროვნული საბჭოს თავმჯდომარეს, განმცხადებელს ეკისრებოდა კანონით გათვალისწინებული მკაფიო ვალდებულება, გამოეთქვა მოსაზრება სასამართლო სისტემასთან დაკავშირებული კანონპროექტების შესახებ. მას შემდეგ, რაც იუსტიციის ეროვნული საბჭოს ოფისის მეშვეობით შეაგროვებდა და შეაჯამებდა სხვადასხვა სასამართლოს მოსაზრებებს.

2010 წლის აპრილში, ფიდესის – უნგრეთის სამოქალაქო კავშირის (შემდგომში „ფიდესი“) და ქრისტიან-დემოკრატიული სახალხო პარტიის ალიანსმა (შემდგომში ერთად – „ალიანსი“) მოიპოვა პარლამენტში ორი მესამედის უმრავლესობა და განახორციელა ყოვლისმომცველი კონსტიტუციური და საკანონმდებლო რეფორმების პროგრამა. უზენაესი სასამართლოსა და იუსტიციის ეროვნული საბჭოს თავმჯდომარის თანამდებობაზე მუშაობისას განმცხადებელმა გამოთქვა მოსაზრებები სასამართლო სისტემაზე მიმდინარე საკანონმდებლო რეფორმების სხვადასხვა ასპექტთან დაკავშირებით.

2011 წლის 12 თებერვალს 2006 წლის შემოდგომაზე დემონსტრანტების დარბევასთან დაკავშირებული საბოლოო განაჩენების გაუქმების შესახებ კანონპროექტთან დაკავშირებით განმცხადებლის წარმომადგენელმა ერთ-ერთ გაზეთს განუმარტა, რომ 2006 წლის არეულობებთან დაკავშირებით გამოტანილი გარკვეული სასამართლო გადაწყვეტილებების გაუქმების შესახებ კანონპროექტი შეშფოთების საფუძველს იძლეოდა, რადგან ის არღვევდა მოსამართლეების უფლებას, თავისუფლად შეეფასებინათ მტკიცებულებები. მან ასევე განმარტა, რომ სასამართლო სისტემა კანონპროექტს მხოლოდ პროფესიული თვალსაზრისით განიხილავდა და ემიჯნებოდა ნებისმიერი სახის პოლიტიკურ დეზატებს. იუსტიციის ეროვნული საბჭოს პრეზიდენტი – განმცხადებელი იმედოვნებდა, რომ პარლამენტი აირჩევდა სამართლებრივ ტექნიკას, რომელიც აღმოფხვრიდა კანონპროექტის არაკონსტიტუციურობის პრობლემას.

2011 წლის 8 მარტს, კანონპროექტის მიღების მეორე დღეს ალიანსის წარმომადგენელმა, პარლამენტის წევრმა, პარლამენტის კონსტიტუციური, სასამართლო და მუდმივმოქმედი წესრიგის კომიტეტის თავმჯდომარემ, პრესკონფერენციაზე უპასუხა სასამართლო ხელისუფლების მიერ გამოთქმულ კრიტიკას და განაცხადა, რომ მიღებული კანონის პროექტი სასამართლოს მიერ უარყოფითად შეფასდა, ხოლო თავად მას კი სამწუხაროდ მიაჩნდა, რომ სასამართლო სისტემის წევრი – განმცხადებელი, ცდილობდა საკანონმდებლო პროცესზე ასეთი გზით გავლენის მოხდენას.

2011 წლის 24 მარტს, უნგრეთის ფუნდამენტური კანონის შესახებ კანონპროექტის (ახალი კონსტიტუციის) შესახებ დებატების დროს პარლამენტში წარმოთქმულ სიტყვაში, განმცხადებელმა გამოთქვა მოსაზრება შემოთავაზებული საკონსტიტუციო რეფორმის გარკვეულ ასპექტებთან დაკავშირებით, რომლებიც სასამართლო სისტემას ეხებოდა, კერძოდ, უზენაესი სასამართლოსთვის

მინიჭებულ ახალ სახელწოდებასთან – Kúria-სთან, Kúria-სთვის მი-
ნიჭებულ ახალ უფლებამოსილებებთან დაკავშირებით.

2011 წლის 7 აპრილს, უნგრეთის ფუნდამენტური კანონის 26-ე
მუხლის მე-2 პუნქტში მოსამართლეთა სავალდებულო საპენსიო
ასაკის (70 წლიდან 62 წლამდე) შემცირების წინადადებასთან და-
კავშირებით, განმცხადებელმა სხვა სასამართლოების თავმჯდო-
მარეებთან ერთად წერილი გაუგზავნა რესპუბლიკის პრეზიდენტს,
პრემიერ-მინისტრსა და პარლამენტის თავმჯდომარეს, რომელშიც
მიუთითა, რომ მოსამართლეებისთვის საპენსიო ასაკი 70-დან 62
წლამდე შემცირებით უნგრელი მოსამართლეების ერთ მეათედს
(274 პირს) მოუწევდათ დაესრულებინათ კარიერა 2012 წელს, და-
გვემიღზე ადრე, რასაც მოჰყვებოდა სასამართლო სისტემის ფუნ-
ქციონირების შეფერხება და მიმდინარე სამართალწარმოების გა-
ხანგრძლივება. აღნიშნული საკითხების გარდა, განმცხადებელმა
კიდევ რამდენიმე საკანონმდებლო ცვლილებასთან დაკავშირებით
დააფიქსირა კრიტიკული პოზიცია.

რაც შეეხება კონკრეტულად განმცხადებლის უზენაესი სასა-
მართლოს თავმჯდომარის მანდატის შეწყვეტის საკითხს, იგი და-
კავშირებული იყო კონსტიტუციის ახალი რედაქციის ძალაში შეს-
ვლის თარიღთან – 2012 წლის 1 იანვართან. აღნიშნული კანონით
2011 წლის 25 აპრილს დადგინდა, რომ უმაღლესი სასამართლო
ორგანო იქნებოდა კურია (უზენაესი სასამართლოს ისტორიული
უნგრული სახელწოდება).

ამასთან, 2011 წლის 14 აპრილს, ფუნდამენტურ კანონზე დება-
ტების დროს, ალიანსის ერთ-ერთმა წევრმა, რადიოსადგურის ეთე-
რში განაცხადა, რომ უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარე იგივე
დარჩებოდა და მხოლოდ დანესებულების სახელწოდება შეიცვლე-
ბოდა. 2011 წლის 19 ოქტომბერს ერთ-ერთ სატელევიზიო არხთან
ინტერვიუში იუსტიციის სახელმწიფო მდივანმა განაცხადა, რომ
„სასამართლოების ორგანიზაციისა და ადმინისტრირების შესახებ“
კანონპროექტის თანახმად, ახალ „კურიას“ იგივე ფუნქცია ექნე-

ბოდა, რომელიც ამჟამინდელ უზენაეს სასამართლოს და მხოლოდ უზენაესი სასამართლოს სახელწოდება შეიცვლებოდა. მან თქვა, რომ კანონმდებლობა არ შექმნიდა სასამართლოს თავმჯდომარის შეცვლის საფუძველს.

აღნიშნული განცხადებების მიუხედავად, 2011 წლის 19-დან 23 ნოემბრამდე პერიოდში პარლამენტის წევრებმა წარადგინეს რამდენიმე შესწორება, რომლებითაც განმცხადებლის, როგორც უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის, უფლებამოსილების შეწყვეტა იყო ინიცირებული.

ყველა ამ ცვლილების ძალაში შესვლის შედეგად განმცხადებლის, როგორც უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის, მანდატი შეწყდა 2012 წლის 1 იანვარს, მისი ვადის გასვლამდე სამ-ნახევარი წლით ადრე. განმცხადებელი დარჩა კურიას სამოქალაქო სამართლის განყოფილების თავმჯდომარის თანამდებობაზე.

განმცხადებელი ახალი წესითაც არ იქნა არჩეული იმავე პოზიციაზე, რის შედეგადაც მან დაკარგა ანაზღაურება და სხვა შეღავათები (სოციალური უზრუნველყოფა, პრეზიდენტის რეზიდენცია, პირადი დაცვა), რომლებიც უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარეს ჰქონდა საპრეზიდენტო ვადის განმავლობაში. ახლადმიღებული საკანონმდებლო ცვლილებების საფუძველზე განმცხადებელს ასევე ჩამოერთვა უფლება სხვა შემდგომ უპირატესობებზეც.

მითითებულ საკანონმდებლო ცვლილებებს რიგი სამართლებრივი შედეგები მოჰყვა. უნგრეთის ომბუდსმენმა საკონსტიტუციო სასამართლოში გაასაჩივრა მოსამართლეთა საპენსიო ასაკის რეტროსპექტიული შემცირება. 2012 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილებით საკონსტიტუციო სასამართლომ არაკონსტიტუციურად ცნო და, შესაბამისად, გააუქმა მოსამართლეთა სავალდებულო საპენსიო ასაკის შესახებ დებულებები 2012 წლის 1 იანვრიდან, ესე იგი იმ დროიდან, როდესაც აღნიშნული კანონი ძალაში შევიდა. საკონსტიტუციო სასამართლომ დაადგინა, რომ ახალი რეგულაცია არღვევდა სასამართლო დამოუკიდებლობის კონსტიტუციურ

მოთხოვნებს როგორც „ფორმალური“, ასევე „მატერიალური“ გაგებით. ფორმალური თვალსაზრისით, მოსამართლეთა შეუცვლელობის უზრუნველსაყოფად სასამართლო სამსახურის ხანგრძლივობა და საპენსიო ასაკი უნდა განისაზღვროს ძირითადი აქტით. ჩვეულებრივ კანონში „ზოგადი საპენსიო ასაკის“ მითითება ამ მოთხოვნას არ აკმაყოფილებდა. დებულების არსებითი არაკონსტიტუციურობის თვალსაზრისით, ახალი რეგულაციის შედეგად მოსამართლეები სამთვიან ვადაში გათავისუფლდნენ თანამდებობიდან. მიუხედავად საკანონმდებლო ორგანოს შედარებითი თავისუფლებისა, განსაზღვროს მოქმედი მოსამართლეების მაქსიმალური ასაკი და იმ ფაქტისა, რომ ძირითადი კანონიდან კონკრეტული ასაკის დადგენა შეუძლებელია, საკონსტიტუციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსამართლეებისთვის შემცირებული საპენსიო ასაკის შემოღება ეტაპობრივად, შესაბამისი გარდამავალი პერიოდით და მოსამართლეთა შეუცვლელობის პრინციპის დარღვევის გარეშე უნდა მომხდარიყო. სასამართლოს მითითებით, რაც უფრო დიდია სხვაობა ახალ საპენსიო ასაკსა და 70 წლის ასაკს შორის, მით უფრო ხანგრძლივია გარდამავალი პერიოდი, რომელიც საჭიროა საპენსიო ასაკის შემცირებისთვის. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დაირღვევა მოსამართლეთა შეუცვლელობის უფლება, რომელიც სასამართლო სისტემის დამოუკიდებლობის არსებითი ელემენტია.

აღნიშნული გადაწყვეტილების შემდეგ პარლამენტმა მიიღო კანონი, რომლის თანახმადაც დაკორექტირდა მოსამართლეთა საპენსიო ასაკი და განისაზღვრა 65 წლით, რაც ძალაში შევიდოდა 2023 წლის 1 იანვრიდან. გარდამავალ პერიოდად განისაზღვრა პერიოდი 2013 წლის 2 აპრილიდან 2022 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ამ პერიოდის განმავლობაში, სავალდებულო პენსიაზე გასვლის ასაკობრივი ზღვარი 70-დან 65 წლამდე იქნებოდა, შესაბამისი პირის დაბადების თარიღის მიხედვით (რაც უფრო უფროსია მოსამართლე, მით უფრო მეტი დრო ეძლევა მას სავალდებულო პენსიაზე გასვლამდე მოსამზადებლად). იმ მოსამართლეებისთვის, რომლებზეც უკვე

იმოქმედა სავალდებულო პენსიაზე გასვლის წესებმა და იძულებული გახდნენ პენსიაზე გასულიყვნენ, ახალი კანონი ითვალისწინებდა ცვლილების ძალაში შესვლიდან 30-დღიანი ვადის განმავლობაში სამი ვარიანტიდან ერთ-ერთის არჩევის შესაძლებლობას. უპირველეს ყოვლისა, მათ შეეძლოთ იმ სასამართლოში, საიდანაც პენსიაზე გავიდნენ, მორიგე თანამდებობაზე დასაქმება მოეთხოვათ, რაც იმას ნიშნავს, რომ ისინი მიიღებდნენ სხვაობას პენსიასა და ბოლო ძირითადი ხელფასის 80%-ს შორის. მეორე შესაძლებლობის თანახმად, მათ შეეძლოთ სასამართლო სამსახურში აღდგენა. ამ შემთხვევაში მათ ექნებოდათ უფლება, მიეღოთ ხელფასის დავალიანება არაკონსტიტუციურად განსაზღვრული პენსიაზე გასვლის პერიოდისთვის. ამასთან, მათი აღდგენა შეუძლებელი იყო მათ წინა მალალ თანამდებობებზე, როგორცაა სასამართლოს თავმჯდომარე (ვიცე-პრეზიდენტი) ან განყოფილების უფროსი (განყოფილების უფროსის მოადგილე), გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ეს თანამდებობა ამასობაში არ იქნებოდა შევსებული. მესამე შესაძლებლობით კი მათ, ვინც არ მოითხოვდა სამსახურში აღდგენას ან სარეზერვო სამსახურში განთავსებას, უფლება ჰქონდათ მიეღოთ ერთჯერადი კომპენსაცია, რომელიც ერთი წლის ხელფასის ტოლი იქნებოდა.

ფუნდამენტური კანონის (ახალი კონსტიტუციის) ძალაში შესვლის თარიღიდან – 2012 წლის 1 იანვრიდან თანამდებობიდან გათავისუფლდა უზენაესი სასამართლოს ვიცე-პრეზიდენტი, რომელიც განმცხადებლის წარდგინებით 2009 წლის 15 ნოემბრიდან რესპუბლიკის პრეზიდენტის მიერ ექვსი წლის ვადით იყო დანიშნული. მან ეს გადაწყვეტილება საკონსტიტუციო სასამართლოში გაასაჩივრა. საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, რომელიც რვა ხმით შვიდის წინააღმდეგ იქნა მიღებული, საკონსტიტუციო სარჩელი არ დააკმაყოფილა იმაზე მითითებით, რომ მისი უფლებამოსილების შეწყვეტა საკმარისად გამართლებული იყო სასამართლო სისტემის სრულმასშტაბიანი რეორგანიზაციით და კურიას პრეზიდენტის ამოცანებსა და კომპეტენციებში მნიშ-

ვნელოვანი ცვლილებებით. აღნიშნულ გადაწყვეტილებას არ დაეთანხმა 7 მოსამართლე. მათი განსხვავებული აზრის თანახმად, მოსარჩელის უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტამ შეასუსტა ხელისუფლების გამიჯვნის გარანტიები, ეწინააღმდეგებოდა რეტროსპექტიული კანონმდებლობის აკრძალვას, დაარღვია კანონის უზენაესობის პრინციპი და სამართლებრივი დაცვის უფლება.

სასამართლოს გადაწყვეტილება:

სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაირღვა განმცხადებლის სასამართლოზე ხელმისაწვდომობის უფლება, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტით. ასევე, სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგინდა, რომ დაირღვა განმცხადებლის გამოსატვის თავისუფლება, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-10 მუხლით. ამასთან, სასამართლომ დაადგინა, რომ არ არსებობდა კონვენციის მე-14 მუხლის მე-6 მუხლის პირველ პუნქტთან და მე-10 მუხლთან ერთად განხილვის საჭიროება.

სასამართლოს გადაწყვეტილების ძირითადი მოტივები:

მე-6 მუხლთან მიმართებით:

2014 წლის 27 მაისის გადაწყვეტილებაში პალატამ დაადგინა, რომ დაირღვა კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტი. ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლომ საქმეში „ვილჰო ესკელინენი და სხვები ფინეთის წინააღმდეგ“ განავითარა ახალი კრიტერიუმები იმის დასადგენად, ვრცელდება თუ არა კონვენციის მე-6 მუხლი (სამართლიანი სასამართლოს უფლება) საჯარო მოხელეებთან დაკავშირებულ შრომით დავებზე. ამ კრიტერიუმების მიხედვით, საჯარო მოხელე ვერ ისარგებლებს მე-6 მუხლით დაცული გარანტიებით ორი კუმულაციური პირობის არსებობისას: ეროვნული კანონმდებლობით მკაფიოდ უნდა იყოს გამოორიცხული სასამართლოზე წვდომის უფლება ამ თანამდებობაზე მყოფი პირებისათვის და ეს გამოორიცხვა ობიექტურად უნდა იყოს გამართლებული სახელმწიფოს ინტერესებით.

მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლომ თავდაპირველად აღნიშნა, რომ ესკელინენის ტესტი მხოლოდ საჯარო მოხელეებზე ვრცელდებოდა, შემდგომში სასამართლოს სხვადასხვა პალატამ იგივე კრიტერიუმები გამოიყენა მოსამართლეებთან დაკავშირებულ დავებზეც. ეს პრინციპი გამოყენებულია საჯარო მოხელეთა და მოსამართლეთა ყველა ტიპის საქმეზე — იქნება ეს დანიშვნა, დანიშნაობა, გადაყვანა თუ გათავისუფლება სამსახურიდან.

საბოლოოდ, სასამართლო ხაზს უსვამს, რომ **Eskelinen**-ის ტესტი გამოყენებადია არა მხოლოდ სასამართლოზე წვდომის უფლების შეფასებისას, არამედ მე-6 მუხლით დადგენილი სხვა გარანტიების შემთხვევაშიც — მაგალითად, პროცესის გონივრულ ვადაში დასრულების ან ზეპირი განხილვის უფლების კუთხით.

განსახილველ საქმეში, შიდა კანონმდებლობა პირდაპირ ითვალისწინებდა სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას სასამართლოს აღმასრულებელი დირექტორის გათავისუფლების შემთხვევაში. სასამართლოსათვის მიმართვის უფლების აშკარა აკრძალვის ნაცვლად, განმცხადებლისთვის ხელის შეშლა იმ ფაქტმა გამოიწვია, რომ სადავო ღონისძიება – უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის თანამდებობაზე მისი ვადაზე ადრე შეწყვეტა – თავად ახალ კონსტიტუციაში იყო ასახული და, შესაბამისად, არ ექვემდებარებოდა რაიმე სახის სასამართლო შემოწმებას, მათ შორის, საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ. ამ გარემოებებში, სადავო ღონისძიების ბუნება „პრაქტიკაში“ შეუძლებელს ხდიდა განმცხადებლის სასამართლოზე წვდომას. ამგვარად, არ შეიძლებოდა დასკვნის გაკეთება, რომ ეროვნული კანონმდებლობა „განმცხადებულად გამოიციხა“ სასამართლოზე წვდომას“ განმცხადებლისთვის.

გარდა ამისა, მაშინაც კი, თუ ვივარაუდებთ, რომ ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩო კონკრეტულად ართმევდა განმცხადებელს სასამართლოზე წვდომის უფლებას, პალატამ მიიჩნია, რომ განმცხადებლისთვის ამ უფლების ჩამორთმევა გამართლებული

არ იყო. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ განმცხადებელი მონაწილეობდა ხელისუფლების განხორციელებაში, თავისთავად გადამწყვეტი არ იყო. განმცხადებლის შემთხვევაში, მთავრობამ არ წარმოადგინა რაიმე არგუმენტი იმის დასამტკიცებლად, რომ დავის საგანი დაკავშირებული იყო სახელმწიფო ხელისუფლების განხორციელებასთან ისე, რომ მე-6 მუხლით გათვალისწინებული გარანტიების გამორიცხვა ობიექტურად გამართლებული ყოფილიყო. ამ მხრივ, პალატამ მნიშვნელოვნად მიიჩნია ის ფაქტი, რომ განმცხადებლისგან განსხვავებით, უზენაესი სასამართლოს ყოფილ ვიცე-პრეზიდენტს შეეძლო საკონსტიტუციო სასამართლოში გაესაჩივრებინა თავისი უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტა.

ზემოაღნიშნული მოსაზრებების გათვალისწინებით, პალატამ დაადგინა, რომ იგი კომპეტენტური იყო *ratione materiae* და რომ დაირღვა განმცხადებლის უფლება, მიმართოს სასამართლოს.

მე-10 მუხლთან მიმართებით:

გადაწყვეტილებაში პალატამ მიიჩნია, რომ საქმის ფაქტები და მოვლენათა თანმიმდევრობა აჩვენებდა შემდეგს:

განმცხადებლის, როგორც უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის მანდატის ვადაზე ადრე შეწყვეტა, არ იყო უმაღლესი სასამართლო ხელისუფლების რესტრუქტურისა და კრიტიკის შედეგი, როგორც ამას მთავრობა ამტკიცებდა, არამედ მის მიერ პროფესიული მოვალეობის ფარგლებში საჯაროდ გამოთქმული შეხედულებებისა და კრიტიკის შედეგი. სასამართლოს მითითებით, მისი მანდატის შეწყვეტის შესახებ წინადადებები და კურიას პრეზიდენტის თანამდებობის დასაკავებლად ახალი კრიტერიუმი პარლამენტს წარედგინა მას შემდეგ, რაც განმცხადებელმა საჯაროდ გამოთქვა შეხედულებები რიგ საკანონმდებლო რეფორმებთან დაკავშირებით. ამგვარად, მისი მანდატის ვადაზე ადრე შეწყვეტა იყო ჩარევას მისი გამოხატვის თავისუფლების უფლებაში.

პალატამ მიიჩნია, რომ ჩარევა არ იყო „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“. განმცხადებლის სადავო მოსაზრება ეხებოდა სასამართლო სისტემაზე გავლენის მომხდენ მოქმედ ოთხ საკანონმდებლო რეფორმას. სასამართლო სისტემის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული საკითხები ექცეოდა საზოგადოებრივი ინტერესის სფეროში, რომელთა განხილვაც კონვენციის მე-10 მუხლით იყო დაცული. იუსტიციის ეროვნული საბჭოს თავმჯდომარის რანგში, განმცხადებლის არა მხოლოდ უფლება, არამედ მოვალეობაც იყო, გამოეთქვა აზრი სასამართლო სისტემაზე მოქმედ საკანონმდებლო რეფორმებთან დაკავშირებით. ჩარევის პროპორციულობასთან მიმართებით, განმცხადებლის, როგორც უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის, უფლებამოსილების ვადა შეწყდა მისი არჩევის დროს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული განსაზღვრული ვადის დასრულებამდე სამნახევარი წლით ადრე. პალატამ კიდევ ერთხელ გაიმეორა, რომ სანქციის შიშს „შემაკავებელი ეფექტი“ ჰქონდა გამოხატვის თავისუფლების განხორციელებაზე, კერძოდ, საფრთხეს უქმნიდა მოსამართლეებს, რომ საჯარო ინსტიტუტების ან პოლიტიკის შესახებ კრიტიკული შენიშვნები არ გაეკეთებინათ. გარდა ამისა, სადავო ღონისძიება არ ექვემდებარებოდა ეფექტურ სასამართლო კონტროლს შიდა სასამართლოების მიერ. შესაბამისად, პალატამ დაადგინა, რომ განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლების უფლებაში ჩარევა არ იყო აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მთავრობამ ვერ შეძლო დამაჯერებლად დაემტკიცებინა, რომ სადავო ღონისძიება გამონვეული იყო განმცხადებლის თანამდებობისა და ფუნქციების გაუქმებით უზენაესი სასამართლო ხელისუფლების რეფორმის კონტექსტში. შესაბამისად, იგი ეთანხმება განმცხადებელს, რომ მისი მანდატის ვადაზე ადრე შეწყვეტა გამონვეული იყო

პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას მის მიერ საჯაროდ გამოთქმული შეხედულებებითა.

მე-14 მუხლთან მიმართებით:

პალატამ მიიჩნია, რომ კონვენციის მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტისა და მე-10 მუხლის საფუძველზე დადგენილი დარღვევების გათვალისწინებით, აღარ იყო საჭირო განმცხადებლის მე-14 მუხლის დარღვევაზე წარდგენილი საჩივრის ცალკე განხილვა ამ ორ დებულებასთან ერთად.

დიდი პალატა მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის საჩივარი კონვენციის მე-14 მუხლის საფუძველზე არსებითად იგივე საკითხებს მოიცავს, რომლებიც სასამართლომ უკვე განიხილა მე-6 მუხლის პირველი პუნქტისა და მე-10 მუხლის ფარგლებში. გამომდინარე იქიდან, რომ აღნიშნული მუხლების დარღვევა უკვე დადგენილია, დიდი პალატა მიიჩნევს, რომ მე-14 მუხლის საფუძველზე ცალკე სამართლებრივი საკითხი არ იკვეთება და, შესაბამისად, ამ მუხლის დარღვევის დამოუკიდებელი შეფასების საჭიროება არ დგას.

კომენტარი:

აღნიშნული გადაწყვეტილებაც საინტერესოა იმ თვალსაზრისით, რომ მართალია იგი კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობას არ შეეხება, თუმცა სასამართლოს მიერ დადგენილი სტანდარტი ცალსახად მნიშვნელოვანია პირის მიერ გამოთქმული შეხედულებების გამო დისკრიმინაციის დადგენასთან დაკავშირებით. მართალია სასამართლომ ცალკე არ შეაფასა დისკრიმინაციის ფაქტი, თუმცა მხოლოდ იმიტომ, რომ დარღვევები, რომლებიც უკვე დადასტურდა ამ ორ მუხლთან მიმართებით, თავისთავად მოიცავდა იმ უთანასწორო მოპყრობის ელემენტებსაც, რაზეც განმცხადებელი მიუთითებდა. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც საჯაროდ გამოთქმული მოსაზრებების გამო, არ შეიძლება პირის გამორჩევა და ამის გამო თანამდებობიდან გათავისუფლება (თანამდებობაზე არ არჩევა).

5. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებები

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გარდა, ევროპის მასშტაბით რეგიონულ მართლმსაჯულებას ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო ახორციელებს, რომელიც ევროკავშირის აღმასრულებელი ორგანოების კომისიისა და მინისტრთა საბჭოს მიერ მიღებული აქტების კანონიერება/უკანონობას ამოწმებს.⁹⁷ უშუალოდ პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო გამოვლენილ დისკრიმინაციას არ ეხება ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს ქვემოთ განხილული პირველი გადაწყვეტილება, თუმცა მასში საუბარია შეხედულებებზე და რელიგიური თავსაბურავის ტარების უფლების შეზღუდვაზე, რაც შესაძლოა დისკრიმინაციულად ყოფილიყო მიჩნეული. საგულისხმოა, რომ საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, დამსაქმებელმა დასაქმებულებს სწორედ პოლიტიკური, რელიგიური ან სხვა სახის შეხედულებებისა და ატრიბუტიკების ტარება აუკრძალა, რაც გახდა კიდევ სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხი.

საქმე #1

2017 წლის 14 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე C-157/15

დავის საგანი:

დავის საგანი იყო დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი მოპყრობის ზოგადი ჩარჩოს შექმნის შესახებ ევროპის საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივიდან გამომდინარე, სამუშაო ადგილზე მოქმედი დამსაქმებლის მიერ დადგენილი რეგულაციებით თანამშრომელთათვის თვალსაჩინო პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნების ტარების აკრძალვის გზით თანაბარი მოპყრობის დარღვევა, კერძოდ, მდედრობითი სქესის თანამშრომლებისათვის ისლამური თავსაბუ-

⁹⁷ კონსტიტუციონალიზმი, 2018, 192.

რავის ტარების აკრძალვით გამოხატული პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენა.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

სასამართლოს მიერ მთავარი შესაფასებელი საკითხია ისლამური თავსაბურავის ტარების აკრძალვა, რაც გამომდინარეობს კერძო სანარმოს შიდა წესიდან და აწესებს საყოველთაო აკრძალვას სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნის თვალსაჩინო ტარებაზე, არის თუ არა პირდაპირი დისკრიმინაცია, რაც აკრძალულია 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივით.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

2003 წლის 12 თებერვალს, მუსლიმმა ქალბატონმა აჩბიტამ, კერძო სამართლის იურიდიული პირ G4S-ში, რეგისტრატორად დაიწყო მუშაობა. ის G4S-ში განუსაზღვრელი ვადით იყო დასაქმებული. იმ დროს G4S-ში არსებობდა დაუწერელი წესი, რომ მუშაკებს სამუშაო ადგილზე არ შეეძლოთ თავიანთი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების ხილული ნიშნების ტარება.

2006 წლის აპრილში ქალბატონმა აჩბიტამ თავის უშუალო მენეჯერებს აცნობა, რომ მომავალში სამუშაო საათებში ისლამური თავსაბურავის ტარებას აპირებდა. საპასუხოდ, G4S-ის მენეჯმენტმა ქალბატონ აჩბიტას აცნობა, რომ თავსაბურავის ტარება დაუშვებელი იქნებოდა, რადგან პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნების თვალსაჩინო ტარება ეწინააღმდეგებოდა G4S-ის ნეიტრალიტეტის პოლიტიკას.

2006 წლის 12 მაისს, ავადმყოფობის გამო სამსახურიდან გარკვეული პერიოდით არყოფნის შემდეგ, ქალბატონმა აჩბიტამ დასაქმებელს აცნობა, რომ 15 მაისს დაბრუნდებოდა სამსახურში, ამასთან, აპირებდა ისლამური თავსაბურავის ტარებას.

2006 წლის 29 მაისს G4S-ის სამუშაო საბჭომ დაამტკიცა სამუშაო ადგილზე ქცევის წესებში ცვლილება, რომელიც ძალაში შე-

ვიდა 2006 წლის 13 ივნისს, რომლის თანახმადაც თანამშრომლებს ეკრძალებათ სამუშაო ადგილზე მათი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების ნებისმიერი თვალსაჩინო ნიშნის ტარება და/ან ასეთი შეხედულებების გამოხატვა და დაცვა.

2006 წლის 12 ივნისს, ქალბატონი აჩბიტა სამსახურიდან გაათავისუფლეს ისლამური თავსაბურავის ტარების შესახებ მისი მუდმივი დაჟინებული მოთხოვნის გამო. მან მიიღო სამი თვის ხელფასის ეკვივალენტური ანაზღაურება და მისი შრომითი ხელშეკრულების პირობებით გათვალისწინებული შეღავათები.

ქალბატონი აჩბიტას მიერ G4S-დან გაათავისუფლებასთან დაკავშირებით შრომის საქმეთა სასამართლოში (ანტვერპენი, ბელგია) შეტანილი სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის შემდეგ, ქალბატონმა აჩბიტამ აღნიშნული გადაწყვეტილება შრომის საქმეთა უმაღლეს სასამართლოში (ანტვერპენი, ბელგია) გაასაჩივრა. სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა იმ საფუძველით, რომ გაათავისუფლება არ შეიძლებოდა მიჩნეულიყო გაუმართლებლად, რადგან სამუშაო ადგილზე პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების თვალსაჩინო ნიშნების ტარების საყოველთაო აკრძალვა არ იყო პირდაპირი დისკრიმინაცია და არ იკვეთებოდა არც აშკარა ირიბი დისკრიმინაცია ან ინდივიდუალური თავისუფლების ან რელიგიის თავისუფლების დარღვევა.

პირდაპირი დისკრიმინაციის არარსებობასთან დაკავშირებით, შრომის უმაღლესმა სასამართლომ (ანტვერპენი) აღნიშნა, რომ ქალბატონი აჩბიტა სამსახურიდან გაათავისუფლეს არა მისი მუსლიმური რწმენის, არამედ იმის გამო, რომ იგი დაჟინებით ცდილობდა ამ რწმენის თვალსაჩინოდ გამოხატვას სამუშაო საათებში, ისლამური თავსაბურავის ტარებით.

ქალბატონი აჩბიტას მიერ დარღვეული შიდაორგანიზაციული წესი ზოგადი შინაარსის იყო, რადგან ის ყველა მუშაკს უკრძალავდა სამუშაო ადგილზე პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების თვალსაჩინო ნიშნების ტარებას. არაფერი

მიუთითებდა იმაზე, რომ G4S-მა უფრო შემრიგებლური მიდგომა გამოიჩინა მსგავს სიტუაციაში მყოფი ნებისმიერი სხვა თანამშრომლის მიმართ.

სამართლებრივ საკითხზე სააპელაციო საჩივრის დასასაბუთებლად, ქალბატონი აზიზა ამტკიცებს, რომ G4S-ის აკრძალვის საფუძველზე რელიგიური შეხედულების ნეიტრალურ კრიტერიუმად მიჩნევით და აკრძალვის ისლამური თავსაბურავის მატარებლებისა და სხვა პირების მიმართ არათანაბარ მოპყრობად არ დახასიათებით, იმ არგუმენტით, რომ აკრძალვა არ ეხება კონკრეტულ რელიგიურ შეხედულებას და ყველა მუშაკს თანაბრად მიემართება, შრომის უმაღლესმა სასამართლომ (ანტვერპენი) არასწორად განმარტა დირექტივის 2000/78 მუხლის მე-2(2) პუნქტში მითითებული „პირდაპირი დისკრიმინაციის“ და „არაპირდაპირი დისკრიმინაციის“ ცნებები.

ამ ვითარებაში, საკასაციო სასამართლომ გადაწყვიტა საქმის წარმოების შეჩერება და შემდეგი საკითხის წინასწარი გადაწყვეტილების მისაღებად ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოსთვის გადაცემა:

მთავარი განსახილველი საკითხია 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივის საფუძველზე არის თუ არა პირდაპირი დისკრიმინაცია კერძო საწარმოს შიდა წესებით (რომელიც აწესებს საყოველთაო აკრძალვას სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნის თვალსაჩინო ტარებაზე) ისლამური თავსაბურავის ტარების აკრძალვა.

სასამართლოს გადაწყვეტილება:

„დასაქმებასა და პროფესიაში თანაბარი მოპყრობის ზოგადი ჩარჩოს დადგენის შესახებ“ საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივის 2000/78/EC მე-2(2)(a) ქვეპუნქტი უნდა განიმარტოს ისე, რომ ისლამური თავსაბურავის ტარების აკრძალვა, რომელიც გამომდინარეობს კერძო საწარმოს შიდა წესიდან და კრძალავს სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან

რელიგიური ნიშნის თვალსაჩინო ტარებას, არ არის რელიგიის ან რწმენის საფუძველზე პირდაპირი დისკრიმინაცია ამ დირექტივის შინაარსიდან გამომდინარე.

ამის საპირისპიროდ, კერძო საწარმოს ასეთი შიდა წესი შეიძლება იყოს არაპირდაპირი დისკრიმინაცია დირექტივის 2000/78/EC მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის (b) ქვეპუნქტის საფუძველზე, თუ დადგინდება, რომ მის მიერ დაწესებული ერთი შეხედვით ნეიტრალური ვალდებულება, ფაქტობრივად, იწვევს კონკრეტული რელიგიის ან რწმენის მიმდევარი პირების არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებას, თუ ეს ობიექტურად არ არის გამართლებული ლეგიტიმური მიზნით, როგორცაა დამსაქმებლის მიერ მომხმარებლებთან ურთიერთობაში პოლიტიკური, ფილოსოფიური და რელიგიური ნეიტრალიტეტის პოლიტიკის გატარება და ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები არის შესაბამისი და აუცილებელი, რომელთა დადგენაც განმცხადებელი სასამართლოს მოვალეობაა.

სასამართლოს გადაწყვეტილების ძირითადი მოტივები:

აღსანიშნავია, რომ დირექტივის 2000/78/EC პირველი მუხლის თანახმად, ამ დირექტივის მიზანი დასაქმებასა და პროფესიასთან დაკავშირებით რელიგიის ან რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ზოგადი ჩარჩოს შექმნაა, ნევრ სახელმწიფოებში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის უზრუნველყოფის მიზნით.

დირექტივის 2000/78/EC მე-2 მუხლის პირველ პუნქტში ასახული „თანაბარი მოპყრობის პრინციპი“ ნიშნავს, რომ არ უნდა არსებობდეს რაიმე პირდაპირი ან ირიბი დისკრიმინაცია ამ დირექტივის პირველ მუხლში მითითებული არცერთი საფუძველით. დირექტივის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის (a) ქვეპუნქტის მიზნებისათვის, პირდაპირი დისკრიმინაციაა, ერთი პირის მიმართ ნაკლებად კეთილგანწყობილი მოპყრობა, მსგავს სიტუაციაში მყოფ სხვა

პირებთან შედარებით, დირექტივის პირველ მუხლში მითითებული ნებისმიერი საფუძვლით, მათ შორის, რელიგიის საფუძველზე.

რაც შეეხება დირექტივის 2000/78/EC პირველ მუხლში „რელიგიის“ მნიშვნელობას, უნდა აღინიშნოს, რომ დირექტივა არ შეიცავს ამ ტერმინის განმარტებას. რამდენადაც ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია და შემდგომში ქარტია ტერმინ „რელიგიას“ ფართო გაგებით იყენებს, კერძოდ, მასში რელიგიის გამოხატვაც იგულისხმება, უნდა ჩაითვალოს, რომ ევროკავშირის საკანონმდებლო ორგანოს განზრახული ჰქონდა იგივე მიდგომის გამოყენება 2000/78/EC დირექტივის მიღებისას და, შესაბამისად, ამ დირექტივის პირველ მუხლში „რელიგიის“ ცნება უნდა განიმარტოს ისე, რომ მოიცავდეს როგორც *forum internum*-ს – რწმენას, ასევე *forum externum*-ს – რელიგიური რწმენის საჯაროდ გამოხატვას.

ამასთან, აუცილებელია დადგინდეს, იწვევს თუ არა საქმეში განხილული შიდა წესი დასაქმებულთა მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას მათი რელიგიის ან რწმენის საფუძველზე და, თუ ასეა, არის თუ არა ეს განსხვავებული მოპყრობა პირდაპირი დისკრიმინაცია დირექტივის მნიშვნელობით.

სასამართლომ განმარტა შემდეგი:

ამ შემთხვევაში, საქმეში განსახილველი შიდა წესი ეხება პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების თვალსაჩინო ნიშნების ტარებას და, შესაბამისად, მოიცავს ასეთი შეხედულებების ნებისმიერ გამოვლინებას. ამდენად, წესი უნდა ჩაითვალოს სანარმოს ყველა თანამშრომლის მიმართ ერთნაირ მოპყრობად.

სასამართლოსთვის ხელმისაწვდომ ფაილში არსებული მასალიდან არ იკვეთება, რომ სადავოდ გამხდარი შიდა წესი ქალბატონი აჩბიტას მიმართ სხვა ნებისმიერ მუშაკთან შედარებით განსხვავებულად იქნა გამოყენებული. შესაბამისად, აღნიშნული შიდა წესი არ იწვევს განსხვავებულ მოპყრობას.

მოცემულ საქმეში, რამდენადაც ფაქტების დადგენა შიდა სასამართლოების ვალდებულებაა, განმცხადებელმა სასამართლომ შეიძლება დაასკვნას, რომ განსახილველი წესი ინვესტაციის განსხვავებულ მოპყრობას, რომელიც ირიბად ეფუძნება რელიგიას ან რწმენას, თუ დადგინდება, რომ მასში მოცემული ერთი შეხედვით ნეიტრალური ვალდებულება, ფაქტობრივად, ინვესტაციის კონკრეტული რელიგიის ან რწმენის მქონე პირების განსაკუთრებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებას.

დირექტივის 2000/78/EC მე-2(2)(b)(i) ქვეპუნქტის თანახმად, ასეთი განსხვავებული მოპყრობა არ არის არაპირდაპირი დისკრიმინაცია დირექტივის მე-2(2)(b) მუხლის მნიშვნელობით, თუ ის ობიექტურად გამართლებულია ლეგიტიმური მიზნით და თუ ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები შესაბამისი და აუცილებელია.

ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად იმისა, საბოლოო ჯამში ფაქტების შეფასება და სადავოდ გამხდარი შიდა ნორმის შესაბამისობის დადგენა აღნიშნულ მოთხოვნებთან ეროვნული სასამართლოს პრეროგატივაა, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შეუძლია მისცეს რეკომენდაციები — მთავარი სამართალწარმოების მასალებისა და წარდგენილი წერილობითი და ზეპირი მოსაზრებების საფუძველზე — რათა ეროვნულმა სასამართლომ შეეძლოს გადანყვეტილების მიღება კონკრეტულ საქმეზე.

რაც შეეხება ლეგიტიმური მიზნის არსებობასთან დაკავშირებულ პირობას, უნდა ითქვას, რომ როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორის მომხმარებლებთან ურთიერთობაში პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნეიტრალიტეტის პოლიტიკის გამოვლენის სურვილი ლეგიტიმურად უნდა ჩაითვალოს.

დამსაქმებლის სურვილი, შექმნას ნეიტრალიტეტის იმიჯი მომხმარებლების მიმართ, დაკავშირებულია მენარმეობის თა-

ვის უფლებასთან, რომელიც აღიარებულია ქარტიის მე-16 მუხლით და, პრინციპში, ლეგიტიმურია, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც წესი ვრცელდება იმ დასაქმებულებზე, რომლებსაც მომხმარებლებთან კონტაქტი მოეთხოვებათ.

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, გარკვეულ ფარგლებში შესაძლებელია რელიგიის თავისუფლების შეზღუდვა, რაც დასტურდება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული პრაქტიკით, „ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის“ მე-9 მუხლთან მიმართებით.

მეორე მხრივ, უნდა ითქვას, რომ თანამშრომლებისთვის პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნების ტარების აკრძალვა შეიძლება ჩაითვალოს ნეიტრალიტეტის პოლიტიკის განხორციელების შესაფერის საშუალებად, თუ ეს პოლიტიკა რეალურად და თანმიმდევრულად ხორციელდება.

ამ მხრივ, განმცხადებელი სასამართლოს მოვალეობაა დაადგინოს, ქალბატონი აჩბიტას გათავისუფლებამდე G4S-მა გაატარა თუ არა ზოგადი და არადიფერენცირებული პოლიტიკა, პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების ნიშნების თვალსაჩინო ტარებასთან დაკავშირებით. აკრძალვის აუცილებლობის კონტექსტში, დასადგენია, აკრძალვა ეხებოდა თუ არა მხოლოდ G4S-ის იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ურთიერთობენ მომხმარებლებთან. თუ ეს ასეა, აკრძალვა უნდა ჩაითვალოს აუცილებლად დასახული მიზნის მისაღწევად.

გარდა ამისა, განმცხადებელი სასამართლოს მოვალეობაა, დაადგინოს, შესაძლებელი იქნებოდა თუ არა G4S-ის შეთავაზებინა ქალბატონი აჩბიტასთვის ისეთი სამუშაო, რომელიც არ გულისხმობდა მომხმარებლებთან რაიმე ვიზუალურ კონტაქტს, მისი გათავისუფლების ნაცვლად. განმცხადებელი სასამართლოს მოვალეობაა, საქმის მასალების გათვალისწინებით, აწონ-დანონოს საქმეში არსებული ინტერესები და შე-

ზღუდოს შესაბამისი თავისუფლებები მხოლოდ აუცილებლობის ფარგლებში.

კომენტარი:

განსახილველ დავაში დასაქმებულის მიმართ პირდაპირი დისკრიმინაციული მოპყრობა არ დადგინდა. ამასთან, სასამართლომ განმცხადებელ სასამართლოს მიუთითა, რომ შესაძლოა საქმეში დადგენილიყო არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, რომელიც გამართლებული არ იყო ლეგიტიმური მიზნით. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკაზე და იმაზე, თუ რამდენად მნიშვნელოვანი იყო მსგავსი შეზღუდვის დანესება დამსაქმებლის მიერ მომხმარებლებთან ურთიერთობაში პოლიტიკური, ფილოსოფიური და რელიგიური ნეიტრალიტეტის პოლიტიკის გატარებისთვის. მართლმსაჯულების სასამართლომ სწორედ ამ საკითხების შეფასება მიანდო განმცხადებელ სასამართლოს და აღნიშნა, რომ მათი შეფასების შემდეგ იქნებოდა შესაძლებელი მოსარჩელის მიმართ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის არსებობა/არარსებობის დადასტურება.

საქმე #2

2020 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე C-507/18

დავის საგანი:

დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი მოპყრობის ზოგადი ჩარჩოს შექმნის შესახებ ევროპის საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივის გავრცელების ფარგლები, საჯაროდ გავრცელებულ დისკრიმინაციულ განცხადებებზე.

სასამართლოს მიერ შესაფასებელი საკითხები:

წინასწარი გადაწყვეტილების ეს მოთხოვნა ეხება „დასაქმებასა და პროფესიაში თანაბარი მოპყრობის ზოგადი ჩარჩოს დამყარების

შესახებ“ საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივის მე-2, მე-3 და მე-9 მუხლების ინტერპრეტაციას.

ნ.ჰ.-სა და **Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford**-ს („ასოციაცია“) შორის დავის ფარგლებში წარდგენილ იქნა მოთხოვნა, რომელიც ეხებოდა ნ.ჰ.-ის მიერ რადიო გადაცემაში გაკეთებულ განცხადებებს, რომ მას არ სურდა თავის იურიდიულ ფირმაში ჰომოსექსუალ პირებთან მუშაობა.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

სასამართლოში წარდგენილი საქმიდან ირკვევა, რომ ნ.ჰ. ადვოკატია და რომ „ასოციაცია“ არის ადვოკატთა ასოციაცია, რომელიც სასამართლო პროცესებზე იცავს ლგბტ პირების უფლებებს.

ნ.ჰ.-მ რადიოგადაცემის დროს მიცემულ ინტერვიუში განაცხადა, რომ მას არ სურდა თავის იურიდიულ ფირმაში ჰომოსექსუალი პირების დაქირავება და არც ასეთი პირების მომსახურებით სარგებლობა. აღნიშნული განცხადებები იყო დისკრიმინაციული სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით, რაც ეწინააღმდეგებოდა **№216** საკანონმდებლო დადგენილების მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის (a) ქვეპუნქტს, რის გამოც ასოციაციამ ნ.ჰ.-ს წინააღმდეგ სარჩელი შეიტანა ბერგამოს ტრიბუნალში (რაიონული სასამართლო, ბერგამო, იტალია).

2014 წლის 6 აგვისტოს განჩინებით, დასაქმების ტრიბუნალმა ნ.ჰ.-ს ქმედება უკანონოდ ცნო და მიიჩნია პირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევად. აღნიშნულის საფუძველზე, ბერგამოს ტრიბუნალმა (ბერგამოს რაიონულმა სასამართლომ) ნ.ჰ.-ს დააკისრა 10 000 ევროს გადახდა ასოციაციისათვის ზიანის ანაზღაურების სახით და ბრძანა ამ განჩინებიდან ამონარიდების გამოქვეყნება ეროვნულ ყოველდღიურ გაზეთში.

2015 წლის 23 იანვრის გადაწყვეტილებით ბრემას სააპელაციო სასამართლომ (ბრეშა, იტალია) უარყო ნ.ჰ.-ს სააპელაციო საჩივარი.

ნ.ჰ.-მ აღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა იტალიის უზენაეს სასამართლოში. საკასაციო საჩივრის დასასაბუთებლად, კასატორი სხვა საკითხებთან ერთად, მიუთითებდა №216 საკანონმდებლო დადგენილების მე-5 მუხლის არასწორად გამოყენებაზე, იმ საფუძველით, რომ სააპელაციო სასამართლომ აღიარა ასოციაციის სამართლებრივი სტატუსი. ასევე აპელირებდა საკანონმდებლო დადგენილების მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის (ა) ქვეპუნქტისა და მე-3 მუხლის არასწორ გამოყენებაზე იმ საფუძველით, რომ მან გამოთქვა მოსაზრება ადვოკატის პროფესიასთან დაკავშირებით ისეთ სიტუაციაში, როდესაც ის არ მოქმედებდა როგორც დამსაქმებელი, არამედ როგორც კერძო პირი და რომ სადავო განცხადებები არ გაკეთებულა პროფესიულ გარემოში. ამ კონტექსტში, განმცხადებელი სასამართლო, უპირველეს ყოვლისა, სვამს კითხვას, არის თუ არა ადვოკატთა ასოციაცია საჩივრის წარდგენაზე უფლებამოსილი სუბიექტი დირექტივის 2000/78 მე-9 მუხლის (2) პუნქტის მიზნებისათვის.

მოცემულ საქმეში, ასოციაციის სტატუსი სააპელაციო სასამართლომ ცნო ასოციაციის წესდების გათვალისწინებით, რომლის თანახმადაც ასოციაციის მიზანია ხელი შეუწყოს ლგბტ პირთა კულტურის განვითარებასა და გავრცელებას და უფლებების პატივისცემას, იურიდიული სამყაროს ყურადღების მიპყრობით და უზრუნველყოფს ადვოკატთა ქსელის შექმნას და ასევე ხელს უწყობს და ახალისებს სასამართლო დაცვის უზრუნველყოფას და წარმომადგენლობას ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე.

განმცხადებელი სასამართლო განმარტავს, რომ იტალიის კანონმდებლობის თანახმად, როდესაც დასაქმების საკითხებში დისკრიმინაცია მიმართულია პირთა კატეგორიის წინააღმდეგ და არა იდენტიფიცირებული პირის წინააღმდეგ, №216 საკანონმდებლო დადგენილების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტი ამ ნიშნის მატარებელ ყველა პირს აღიარებს სასამართლოსთვის მიმართვის უფლების მქონე სუბიექტად, როგორც დაზარალებული მხარეების ინტერე-

სების კოლექტიურად წარმომადგენელს. მიუხედავად ამისა, განმცხადებელი სასამართლო ეჭვობს, შეიძლება თუ არა ადვოკატთა ასოციაციას, რომლის მთავარი მიზანია ლგბტ პირებისთვის იურიდიული დახმარების გაწევა, მხოლოდ იმიტომ, რომ მისი წესდება ითვალისწინებს ლგბტ პირთა უფლებების პატივისცემის ხელშეწყობას, ჰქონდეს სასამართლოსთვის მიმართვისა და ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.

სააპელაციო სასამართლო ეჭვქვეშ აყენებს დასაქმებისა და პროფესიის საკითხებში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მიმართული კანონმდებლობით გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის მიზანშეწონილობას. იგი აღნიშნავს, რომ 2000/78 დირექტივითა და №216 საკანონმდებლო დადგენილებით გათვალისწინებული დისკრიმინაციისგან დაცვა მიემართება შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებს, შესაბამისად, გავლენას ახდენს ეკონომიკურ საქმიანობაზე. თუმცა, მისი აზრით, ეს ინსტრუმენტები არ არის დაკავშირებული გამოხატვის თავისუფლებასთან და არ ისახავს მიზნად ამ თავისუფლების შეზღუდვას. გარდა ამისა, ამ ინსტრუმენტების გამოყენება დამოკიდებულია დისკრიმინაციის რეალური რისკის არსებობაზე.

ამ ვითარებაში, უზენაესმა სასამართლომ გადაწყვიტა საქმის წარმოების შეჩერება და მართლმსაჯულების სასამართლოსთვის შემდეგი კითხვებით მიმართვა:

1. [2000/78] დირექტივის მე-9 მუხლის განმარტებით, ასოციაციას აქვს თუ არა უფლებამოსილება, შეიტანოს სარჩელი მათ შორის ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნასთან დაკავშირებით, ლგბტი პირთა მიმართ სავარაუდო დისკრიმინაციის მიზეზით?
2. [2000/78] დირექტივის მე-2 და მე-3 მუხლების სწორი ინტერპრეტაციის შემთხვევაში, ჰომოსექსუალებთან დაკავშირებით ნეგატიური აზრის გამომხატველი ზემოაღნიშნული განცხადება ხვდება თუ არა ამ დირექტივით დადგენილი ანტიდისკრიმინაციული წესების ფარგლებში, მაშინ, როდესაც

საც რესპონდენტის მიერ არ არის დაწყებული და არც დაგეგმილი პირთა დასაქმების რაიმე პროცედურა?

სასამართლოს გადაწყვეტილება:

პირველი შეკითხვა:

დირექტივა უნდა განიმარტოს ისე, რომ არ ზღუდავდეს ეროვნულ კანონმდებლობას, რომლის თანახმადაც ადვოკატთა ასოციაციას, რომლის მიზანი, მისი წესდების თანახმად, არის სექსუალური უმცირესობების უფლებების სასამართლოს გზით დაცვა და მათი უფლებების პატივისცემის ხელშეწყობა, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა ის კომერციული ასოციაცია, მისცეს უფლებამოსილება, აღძრას სარჩელი და დაიწყოს სასამართლო პროცესი ამ დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულების მიზნით და, შესაბამის შემთხვევაში, მიიღოს ზიანის ანაზღაურება, როდესაც შეუძლებელია დაზარალებული მხარის იდენტიფიცირება.

მეორე შეკითხვა:

ამ საქმეში სასამართლომ უნდა გაარკვიოს, იყო თუ არა რეალური კავშირი გაკეთებულ განცხადებებსა და ადვოკატთა ფირმაში დასაქმების შესაძლებლობას შორის, თუ კავშირი იყო მხოლოდ ჰიპოთეტური.

მეორე კითხვაზე პასუხი ასეთია: დირექტივის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის (a) ქვეპუნქტში „დასაქმებაზე ან სამუშაოზე ნვდომის პირობების“ ცნება უნდა განიმარტოს ისე, რომ მოიცავდეს პირის მიერ გაკეთებულ განცხადებებს, რომლის თანახმადაც ეს პირი არასდროს დაიქირავებდა გარკვეული სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირებს თავის საწარმოში ან არ ისურვებდა ასეთი პირების მომსახურებით სარგებლობას, მიუხედავად იმისა, რომ არ იყო დაქირავების პროცედურა დაწყებული და არც დაგეგმილი, იმ პირობით, რომ ამ განცხადებებსა და ამ საწარმოში დასაქმებაზე ნვდომის პირობებს შორის კავშირი ჰიპოთეტური არ არის.

სასამართლოს გადაწყვეტილების ძირითადი მოტივები:

მეორე შეკითხვა:

სასამართლომ თავდაპირველად მეორე შეკითხვის შესახებ იმსჯელა. სასამართლო მიუთითებს როგორც დირექტივის მე-2 მუხლზე, რომელიც ეხება დისკრიმინაციის ცნებას, ასევე მე-3 მუხლზე, რომელიც ეხება დირექტივის მოქმედების სფეროს. წინასწარი გადაწყვეტილების მოთხოვნიდან ირკვევა, რომ მთავარ სამართალწარმოებაში საკითხი არ ეხება იმას, ხვდება თუ არა ნ.პ.-ის მიერ გაკეთებული განცხადებები „დისკრიმინაციის“ ცნებაში, არამედ იმას, ხვდება თუ არა ისინი დირექტივის მატერიალური მოქმედების სფეროში, რამდენადაც მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის (ა) ქვეპუნქტი მიუთითებს დასაქმებაზე წვდომის პირობებზე ან პროფესიაზე მათ შორის შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე.

დირექტივის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის (ა) ქვეპუნქტი ითვალისწინებს, რომ იგი, კავშირისთვის მინიჭებული კომპეტენციის სფეროების ფარგლებში, ვრცელდება ყველა პირზე, როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში, მათ შორის, საჯარო ორგანოებზე, დასაქმებაზე, თვითდასაქმებასა ან პროფესიაზე ხელმისაწვდომობაზე, მათ შორის, შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, საქმიანობის დარგის მიუხედავად და პროფესიული იერარქიის ყველა დონეზე, დანინაურების ჩათვლით.

ეს დირექტივა არ მიუთითებს წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობაზე დასაქმებაზე წვდომის პირობების ან პროფესიის განსაზღვრის მიზნით, თუმცა ევროკავშირის სამართლის ერთგვაროვანი გამოყენების აუცილებლობიდან და თანასწორობის პრინციპიდან გამომდინარე, ევროკავშირის სამართლის იმ ტერმინებს, რომელთა შინაარსის წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობით განსაზღვრაზე პირდაპირ არ არის მითითება, ჩვეულებრივ, უნდა მიეცეს ავტონომიური და ერთგვაროვანი ინტერპრეტაცია მთელ ევროკავშირში.

გარდა ამისა, რამდენადაც ეს დირექტივა არ განსაზღვრავს ტერმინებს „დასაქმებაზე ან სამუშაოზე წვდომის პირობები“, ისინი უნდა განიმარტოს მათი ყოველდღიური მნიშვნელობით, კონტექსტისა და იმ წესების მიზნების გათვალისწინებით, რომელთა ნაწილიცაა აღნიშნული ტერმინები. განსახილველი ტერმინები ყოფით მეტყველებაში მოიცავს გარემოებებს ან ფაქტებს, რომელთა არსებობა უნდა დადგინდეს იმისათვის, რომ პირმა შეძლოს კონკრეტულ სამუშაო ადგილზე დასაქმება ან კონკრეტულ პროფესიაში შესვლა. ამასთან, ეს დებულებები თავისთავად არ იძლევა იმის განსაზღვრის საშუალებას, ხვდება თუ არა ამ დირექტივის მატერიალურ სფეროში სადავო განცხადებები. ამიტომ, აუცილებელია მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის (a) ქვეპუნქტის კონტექსტისა და დირექტივის მიზნების გათვალისწინება.

ამ მხრივ, უნდა აღინიშნოს, რომ დირექტივა მიღებულ იქნა ევროპის კონვენციის მე-13 მუხლის, ამჟამად, ცვლილებების შემდეგ, ევროპის კონვენციის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე, რომელიც კავშირს ანიჭებს უფლებამოსილებას, მიიღოს შესაბამისი ზომები, მათ შორის, სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად.

დირექტივის პირველი მუხლის, დირექტივის სათაურისა და პრეამბულის, ასევე მისი შინაარსის გათვალისწინებით, დირექტივის მიზანია შექმნას ზოგადი ჩარჩო „დასაქმებისა და პროფესიის“ კუთხით, სხვა საკითხებთან ერთად, სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციასთან საბრძოლველად, წევრ სახელმწიფოებში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის ამოქმედების მიზნით, აღნიშნული საფუძველით დისკრიმინაციისგან ყველასთვის ეფექტიანი დაცვის უზრუნველყოფის გზით. კერძოდ, ამ დირექტივის მე-9 პუნქტი ხაზს უსვამს, რომ დასაქმება და პროფესია ყველასთვის თანაბარი შესაძლებლობების გარანტირების ძირითადი ელემენტებია, რომლებიც მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს მოქალაქეების სრულ

მონაწილეობას ეკონომიკურ, კულტურულ და სოციალურ ცხოვრებაში და მათი პოტენციალის რეალიზებას. ამ მხრივ, დირექტივის მე-11 პუნქტი ასევე აცხადებს, რომ სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციამ შეიძლება ხელი შეუშალოს ევროპის კავშირის ხელშეკრულების მიზნების მიღწევას, კერძოდ, დასაქმებისა და სოციალური დაცვის მაღალი დონის მიღწევას, ცხოვრების დონისა და ხარისხის ამაღლებას, ეკონომიკურ და სოციალურ ერთიანობასა და სოლიდარობას, ასევე პირთა თავისუფალ გადაადგილებას. ამგვარად, აღნიშნული დირექტივა ქარტიის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის ზოგადი აკრძალვის სპეციფიკური გამოხატულებაა მის მიერ მოცულ სფეროში.

ამ მიზნის გათვალისწინებით და იმ უფლებების ბუნების გათვალისწინებით, რომელთა დაცვასაც დირექტივა ისახავს მიზნად, ასევე მის საფუძველად მყოფი ფუნდამენტური ღირებულებების გათვალისწინებით, დირექტივის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის (ა) ქვეპუნქტის მნიშვნელობით „დასაქმებაზე წვდომის პირობების“ კონცეფცია, რომელიც განსაზღვრავს ამ დირექტივის მოქმედების სფეროს, არ შეიძლება განიმარტოს შეზღუდულად.

ამგვარად, სასამართლომ დაადგინა, რომ საჯარო განცხადებები, რომლებიც ეხება დასაქმების პოლიტიკას ან რეკრუტირების პირობებს, შეიძლება ჩაითვალოს დამსაქმებლის დასაქმების ან პროფესიული საქმიანობის ხელმისაწვდომობის პირობების ნაწილად, მიუხედავად იმისა, რომ განცხადებებს აკეთებს პირი, რომელსაც ოფიციალურად არ შეუძლია განსაზღვროს დასაქმების პოლიტიკა და მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების სისტემა არ ეფუძნება საჯარო ტენდერს ან ოფიციალურ შერჩევას.

მან ასევე დაადგინა, რომ მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ჰომოფობიური დასაქმების პოლიტიკის შესახებ მიმანიშნებელი განცხადებები არ მომდინარეობს იმ პირისგან, რომელსაც აქვს იურიდიული უფლებამოსილება, პირდაპირ განსაზღვროს შესაბამისი

დამსაქმებლის დასაქმების პოლიტიკა ან დაავალდებულოს ან წარმოადგინოს ეს დამსაქმებელი დასაქმების საკითხებში, სულაც არ ნიშნავს, რომ ასეთ განცხადებებს დამსაქმებლის დასაქმებაზე ან პროფესიაზე წვდომაზე გავლენის მოხდენა არ შეუძლია.

შესაბამისად, ის ფაქტი, რომ შესაბამისი განცხადებების გაკეთების დროს არ მიმდინარეობდა არანაირი მოლაპარაკება დაქირავების მიზნით, არ გამორიცხავს ასეთი განცხადებების დირექტივის მატერიალური მოქმედების ფარგლებში მოხვედრის შესაძლებლობას. თუმცა, აუცილებელია, რომ ასეთი განცხადებები მოხვდეს ამ დირექტივის მატერიალურ სფეროში, კერძოდ, ისინი რეალურად შეიძლება დაკავშირებული იყოს კონკრეტული დამსაქმებლის დასაქმების პოლიტიკასთან, რაც ნიშნავს, რომ ამ განცხადებებსა და ამ დამსაქმებლის დასაქმებისა და დასაქმებაზე წვდომის პირობებს შორის კავშირი არ უნდა იყოს ჰიპოთეტური. ასეთი კავშირის არსებობა უნდა შეფასდეს საქმის განმხილველი ეროვნული სასამართლოს მიერ შესაბამისი განცხადებებისთვის დამახასიათებელი გარემოებების ყოვლისმომცველი ანალიზის კონტექსტში.

რაც შეეხება ამ მიზნით გასათვალისწინებელ კრიტერიუმებს, უნდა ითქვას, რომ, როგორც მთავარმა ადვოკატმაც აღნიშნა, შესაბამისი კრიტერიუმებია, უპირველეს ყოვლისა, განსახილველი განცხადებების გამკეთებელი პირის სტატუსი, კერძოდ, ის უნდა იყოს პოტენციური დამსაქმებელი, უნდა შეეძლოს გადამწყვეტი გავლენის მოხდენა პოტენციური დამსაქმებლის დასაქმების პოლიტიკაზე, ან, სულ მცირე, საზოგადოების ან შესაბამისი სოციალური ჯგუფების მიერ შეიძლება აღიქმებოდეს, როგორც ასეთი გავლენის მოხდენის უნარის მქონე, მაშინაც კი, თუ მას არ აქვს შესაბამისი დამსაქმებლის დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრის შესაძლებლობა.

ასევე აქტუალურია შესაბამისი განცხადებების ბუნება და შინაარსი. ისინი უნდა ეხებოდეს დასაქმების პირობებს და ადასტუ-

რებდეს დამსაქმებლის განზრახვას, განახორციელოს დისკრიმინაცია დირექტივით დადგენილი ერთ-ერთი ნიშნის საფუძველზე.

გასათვალისწინებელია ის კონტექსტი, რომელშიც გაკეთდა სადავო განცხადებები — კერძოდ, მათი საჯარო თუ პირადი ხასიათი, ასევე მათი გადაცემის საშუალება იყო ტრადიციული მედია თუ სოციალური ქსელები.

დირექტივის ინტერპრეტაცია არ იცვლება განმცხადებლის მიერ სასამართლოში წამოყენებული გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის საკითხით. მიუხედავად იმისა, რომ გამოხატვის თავისუფლება პლურალისტური და დემოკრატიული საზოგადოების ფუნდამენტური საფუძველია, იგი არ არის აბსოლუტური და შეიძლება დაექვემდებაროს კანონით დადგენილ, პროპორციულ შეზღუდვებს, რომლებიც აუცილებელია კავშირის მიერ აღიარებული საერთო ინტერესებისა ან სხვათა უფლებების დასაცავად.

სასამართლოს განმარტებით:

გამოხატვის თავისუფლების განხორციელების შეზღუდვები, რომლებიც შეიძლება გამომდინარეობდეს 2000/78 დირექტივიდან, მართლაც გათვალისწინებულია კანონით, რადგან ისინი პირდაპირ გამომდინარეობს ამ დირექტივიდან. გარდა ამისა, ეს შეზღუდვები პატივს სცემს გამოხატვის თავისუფლების არსს, რადგან ისინი გამოიყენება მხოლოდ დირექტივის 2000/78 მიზნების მისაღწევად, კერძოდ, დასაქმებასა და პროფესიაში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დასაცავად და დასაქმებისა და სოციალური დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად. ამრიგად, ისინი გამართლებულია ამ მიზნებით. ასეთი შეზღუდვები ასევე იცავს პროპორციულობის პრინციპს იმდენად, რამდენადაც დისკრიმინაციის აკრძალული საფუძველები ჩამოთვლილია დირექტივის 2000/78 პირველ მუხლში, რომლის ფარგლები განსაზღვრულია ამავე დირექტივის მე-3 მუხლში და გამოხატვის თავისუფლების განხორციელებაში

ჩარევა არ სცილდება დირექტივის მიზნების მისაღწევად აუცილებელ ფარგლებს, რადგან აკრძალულია მხოლოდ ის განცხადებები, რომლებიც იწვევს დისკრიმინაციას დასაქმებასა და პროფესიაში.

დირექტივის დაცვის სფეროდან საჯარო განცხადებების გამორიცხვით იმ მოტივით, რომ იგი დასაქმების პროცედურებს ფარგლებს გარეთ ვაკეთდა და იყო განმცხადებლის პირადი შეხედულება, ამ დირექტივით გათვალისწინებული დაცვის არსი შეიძლება ილუზიური გახდეს.

პირველი შეკითხვა:

დირექტივის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ასოციაციებს, ორგანიზაციებს ან სხვა იურიდიულ პირებს, რომლებსაც, მათი ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი კრიტერიუმების შესაბამისად, აქვთ ლეგიტიმური ინტერესი დირექტივის დებულებების შესრულების უზრუნველყოფის კუთხით, შეეძლოთ, მომჩივნის სახელით ან მის მხარდასაჭერად, მისი თანხმობით, ჩაერთონ დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულებისთვის გათვალისწინებულ ნებისმიერ სასამართლო და/ან ადმინისტრაციულ პროცედურაში.

სასამართლოს მოსაზრებით, ამ დებულების ფორმულირებიდან არ გამომდინარეობს იმის აუცილებლობა, რომ ისეთ გაერთიანებას, როგორცაა მთავარ სამართალწარმოებაში განსახილველი, მიეცეს წევრ სახელმწიფოებში სამართლებრივი დაცვის უფლებამოსილება, რათა დაიწყოს სასამართლო პროცესი 2000/78 დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულების მიზნით, იმ შემთხვევაში, თუ დაზარალებული მხარის იდენტიფიცირება შეუძლებელია.

მიუხედავად ამისა, დირექტივის 2000/78 მე-8(1) მუხლი, მისი 28-ე პუნქტის გათვალისწინებით, ითვალისწინებს, რომ

წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ შემოიღონ ან შეინარჩუნონ დებულებები, რომლებიც თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დაცვისთვის უფრო ხელსაყრელია, ვიდრე ამ დირექტივით გათვალისწინებული დებულებები.

ამ დებულების საფუძველზე, სასამართლომ დაადგინა, რომ დირექტივის 2000/78 მე-9(2) მუხლი არანაირად არ უშლის ხელს წევრ სახელმწიფოს, თავის ეროვნულ კანონმდებლობაში დაადგინონ ასოციაციების უფლება, რომლებსაც აქვთ კანონიერი ინტერესი, უზრუნველყონ ამ დირექტივის შესრულება, დაიწყონ სამართლებრივი ან ადმინისტრაციული წარმოება მათგან გამომდინარე ვალდებულებების აღსასრულებლად კონკრეტული მომჩივნის სახელით მოქმედების გარეშე ან იდენტიფიცირებადი მომჩივნის არარსებობის შემთხვევაში.

როდესაც წევრი სახელმწიფო ირჩევს ამ ვარიანტს, სწორედ ამ წევრი სახელმწიფოს მოვალეობაა გადაწყვიტოს, თუ რა პირობებში შეუძლია ასოციაციას სასამართლოში სარჩელის შეტანა დირექტივით 2000/78 აკრძალული დისკრიმინაციის დადგენისა და ასეთ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით სანქციის დაკისრების მიზნით. კერძოდ, წევრი სახელმწიფოს მოვალეობაა განსაზღვროს, უნდა ჰქონდეს თუ არა ასოციაციის კომერციულ თუ არაკომერციულ სტატუსს გავლენა ამგვარი სამართალწარმოების დაწყების უფლებამოსილებაზე.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პირველ კითხვაზე პასუხი ასეთია: დირექტივა 2000/78 არ უკრძალავს სახელმწიფოებს იმას, რომ ადვოკატთა ასოციაციას, რომლის მიზანია განსაზღვრული სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირების უფლებების დაცვა და მათი პატივისცემის კულტურის ხელშეწყობა, ჰქონდეს უფლება სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი დისკრიმინაციის ფაქტზე, თუნდაც კონკრეტული დაზარალებული პირი არ იყოს იდენტიფიცირებული.

კომენტარი:

განხილული გადაწყვეტილება საინტერესოა იმ თვალსაზრისით, რომ სასამართლოს შეფასებით პირის განცხადებები, რომლებიც 2000/78 დირექტივის მატერიალური მოქმედების ფარგლებში ხვდება, როგორც ეს განსაზღვრულია დირექტივის მე-3 მუხლში, არ შეიძლება სცილდებოდეს ამ დირექტივით დადგენილ დასაქმებასა და პროფესიაში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის რეჟიმს იმ საფუძვლით, რომ ეს განცხადებები გაკეთდა აუდიოვიზუალური გასართობი პროგრამის დროს ან რომ ისინი ასევე წარმოადგენენ იმ პირის პირადი აზრის გამოხატვას, ვინც ისინი გააკეთა იმ პირთა კატეგორიასთან დაკავშირებით, რომლებსაც ისინი ეხება. ამდენად, გამოთქმული მოსაზრებებიდან გამომდინარე, შესაძლებელი იყო იმ დასკვნის გაკეთება, რომ დისკრიმინაციას ჰქონდა ადგილი.

IV. დასკვნა

წარმოდგენილი კვლევიდან გამომდინარე, რამდენიმე მნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთებაა შესაძლებელი. უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ ნორმატიული მონესრიგების თვალსაზრისით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა, ფაქტობრივად, შეესაბამება საერთაშორისო, განსაკუთრებით კი ევროპული სამართლით დადგენილ სტანდარტს პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით. აღნიშნული შესაბამისობა, თავის მხრივ, განპირობებულია იმ საერთაშორისო აქტების საქართველოში მოქმედებით, რომელთა რატიფიკაცია საქართველომ დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომ მოახდინა.

კვლევის შედეგად, გამოიკვეთა, რომ პოლიტიკური ან სხვა შეხედულება, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი სახე, ძალიან მნიშვნელოვანი და, ამავდროულად, პრობლემური საკითხია როგორც ქართულ, ისე უცხოურ სასამართლო პრაქტიკაში. საგულისხმოა, რომ ქართული სასამართლო პრაქტიკა დისკრიმინაციის ამ სახის გამო გადანყვეტილებათა მრავალფეროვნებით ან/და სიუხვით არ გამოირჩევა. აღნიშნულს თავისი საფუძვლები და ახსნა აქვს, რაც საქართველოში არსებული სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარეობს. ცხადია, ეს სამართლებრივი პრობლემა ნაკლებადაა, თუმცა ისიც ცხადია, რომ დასაქმებულები მტკიცებულებათა არარსებობის, ქართული მართლმსაჯულების მიმართ მათი დამოკიდებულებისა და სხვა მრავალი მიზეზის გამო არ მიდიან სასამართლოში თავიანთი შესაძლო დარღვეული უფლებების დასაცავად. შესაბამისად, საქმეების და სასამართლო გადანყვეტილებების ნაკლებობა აიხსნება სწორედ იმით, რომ დასაქმებულები ან თუნდაც დასაქმების კანდიდატები, რომლებიც პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო შესაძლო

დისკრიმინაციის მსხვერპლი არიან, შექმნილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას თავიანთი უფლებები კანონით დადგენილი წესით დაიცვან. სწორედ ეს ფაქტი განაპირობებს საქმეების ნაკლებობას და არა ის, რომ მსგავსი სახის დისკრიმინაცია დღეს ქართულ შრომის ბაზარზე და დასაქმების სფეროში არ ხდება.

წარმოდგენილი კვლევისას გამოიკვეთა, რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა, რასაც მოსარჩელე, შესაძლო დისკრიმინირებული პირი, უფლებების დაცვის დროს პრაქტიკაში აწყდება არის ის, რომ მას არ აქვს სათანადო მტკიცებულებები, რომლებიც სასამართლოს შეუქმნის იმის ვარაუდს, რომ დასაქმებულის ან/და დასაქმების კანდიდატის მიმართ პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო დისკრიმინაცია განხორციელდა. ქართული სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი სწორედ ამ ტენდენციას აჩვენებს. ამდენად, არსებული პროცესუალურ-სამართლებრივი და მტკიცების პროცესთან დაკავშირებული პრობლემების ფონზე, შეიძლება გაჩნდეს იმის აუცილებლობაც, რომ სასამართლოს მიდგომა შეიცვალოს და როდესაც საკითხი შესაძლო დისკრიმინაციას ეხება, სასამართლო უფრო მეტად აქტიური და გარკვეულწილად „ინკვიზიციური“ გახდეს. აღნიშნულზე საუბარი შეიძლება ჯერ ადრეა, თუმცა სამომავლოდ სოციალური ურთიერთობების განვითარება-გამრავალფეროვნებასთან ერთად შესაძლოა ეს საკითხი კიდევ უფრო მეტად აქტუალური გახდეს.

წარმოდგენილ ნაშრომში დიდი ნაწილი დათმობილი აქვს სასამართლო პრაქტიკების, მათ შორის საერთაშორისო სასამართლოების მიდგომების კვლევას. აღნიშნულს პირობითად ორი მიზანი და დანიშნულება ჰქონდა. პირველი ეს იყო ის, რომ წარმოჩენილიყო საერთაშორისო სასამართლოების მიდგომები და ის შეფასების ტესტები, რომლებსაც ეს სასამართლოები იყენებენ დასაქმებულის

(ან დასაქმების კანდიდატის) მიმართ პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების გამო შესაძლო დისკრიმინაციის დასადგენად. მეორე მიზანი კი იყო ის, რომ შედარება გაკეთებულიყო ქართული სასამართლო პრაქტიკის ტენდენციებსა და თანამედროვე საერთაშორისო სასამართლოების პრაქტიკას შორის. აღნიშნულის საფუძველზე კი შესაძლებელია გაკეთდეს დასკვნა იმის შესახებ, თუ რამდენად შესაბამისობაშია ქართული სამართლითა და სასამართლო პრაქტიკით დადგენილი სტანდარტები უახლეს, საერთაშორისო, საუკეთესო პრაქტიკასთან.

მთლიანი ნაშრომისა და ზოგადად ჩატარებული კვლევის შედეგად, ყველაზე მნიშვნელოვანი მიგნებები, რაც გამოიკვეთა არის ის სპეციფიკური საკითხები, რომლებიც შრომითსამართლებრივ დავაში და, მით უმეტეს, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავაში მტკიცების პროცესს აქვს. ფაქტობრივად, ყველა სასამართლო გადაწყვეტილებასა და სამეცნიერო ნაშრომში მოცემული მსჯელობები, მაგალითები და თეორიული მიგნებები სწორედ მტკიცების პროცესის სწორად რეალიზებას შეეხებოდა. კერძოდ, იმას, თუ რისი მტკიცების ვალდებულება აქვს, ერთი მხრივ, დამსაქმებელს და, მეორე მხრივ, დასაქმებულს, რომელიც პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო მის მიმართ განხორციელებულ შესაძლო დისკრიმინაციაზე აპელირებს და დავობს. ამ საკითხზე, როგორც ზემოთ აღინიშნა, ქართული სასამართლოების მიდგომა საკმაოდ ხისტი და მკაცრია, რაც, პრინციპში, მსგავსი სამართლებრივი დავების ოდენობაზეც პირდაპირ აისახება.

ბოლოს, როგორც წინამდებარე ნაშრომის შესავალშია აღნიშნული, ამ მონოგრაფიის მიზანი არ არის თეორიული მსჯელობებისა და მიდგომების ანალიზი. უპირატესი მიზანი და დანიშნულება, რაც წინამდებარე კვლევას აქვს, არის ის, რომ პრაქტიკოს იურისტებს, ადვოკატებს, მოსამართლეებს და სტუდენტებს აჩვენოს ის თანა-

მედროვე მიდგომები, რომლებიც შრომით ურთიერთობებში პო-
ლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო გამოვლენილი დისკრიმი-
ნაციის დროს ქართულ და საერთაშორისო სასამართლოებს აქვთ.
შესაბამისად, ნაშრომის სტრუქტურაც და მთლიანი აგებულებაც
სწორედ ამ მიზანსა და დანიშნულებას ემსახურება.

გამოყენებული ლიტერატურა

სამეცნიერო ლიტერატურა

- დემეტრაშვილი ს., პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია, წიგნში: კაზუსები ანტიდისკრიმინაციულ სამართალში, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2021
- ერემაძე ქ., ძირითადი უფლებები თავისუფლებისათვის, თბილისი, 2020
- ო'კინაიდა ქ., თანამედროვე ანტიდისკრიმინაციული სამართლის ბუნდოვანი საფუძვლები, მ. ფარცვანიას თარგმანი, წიგნში: ანტიდისკრიმინაციული სამართალი, თარგმანები, დიმიტრი გეგენავასა და გიორგი გორაძის რედაქტორობით, თბილისი, 2021
- კუბლაშვილი კ., ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, მე-5 გამოცემა, თბილისი, 2019
- კონსტიტუციონალიზმი, ზოგადი შესავალი, წიგნი I, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2018
- კინწურაშვილი ნ., დისკრიმინაციის ძირითადი კონცეპტები: ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ საქმეზე – დ. ჰ და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ – მიღებული გადაწყვეტილების მიხედვით, წიგნში: ადამიანის უფლებები და სამართლის უზენაესობა, კ. კორკელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2013
- კუბლაშვილი კ., აზრის თავისუფლება – ადამიანის უმნიშვნელოვანესი ძირითადი უფლება, წიგნში: ადამიანის უფლებათა დაცვა ეროვნულ და საერთაშორისო სამართალში, კ. კორკელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2002
- ლაშხია გ., სავალდებულო გენდერული საარჩევნო კვოტირების კონსტიტუციურობის შეფასების სტანდარტი, წიგნში: კაზუსები ანტიდისკრიმინაციულ სამართალში, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2021
- მჭედლიძე ნ., დისკრიმინაციის აკრძალვა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში და მისი შესაბამისობა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს სტანდარტებთან, წიგნში: ადამიანის უფლებათა სტანდარტების გავლენა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაზე, კ. კორკელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2015

- საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, დ. კერესელიძის, ს. ჩაჩავას, ვ. ზაალიშვილის, ზ. შველიძისა და ქ. მესხიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2023
- საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2017
- სმიტი რ. კ. მ., ადამიანის საერთაშორისო უფლებები, მე-2 გამოცემა, მ. კობიაშვილის თარგმანი, გ. ჯოხაძის რედაქტორობით, თბილისი, 2005
- ტაკაშვილი ს., ხვედელიძე მ., შენგელია ე., შრომის სამართლის პრაქტიკული სახელმძღვანელო, თბილისი, 2021
- ტყემალაძე ს., „საჯარო წესრიგი“ როგორც საარბიტრაჟო გადანყვეტილების გაუქმების თუ მის ცნობასა და აღსრულებაზე უარის თქმის საფუძველი (ქართული პრაქტიკის მოკლე მიმოხილვა), ჟურნ. „ქართული ბიზნეს სამართლის მიმოხილვა“, მე-2 გამოცემა, 2013
- შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, გადანყვეტილებათა კრებული, მე-2 გამოცემა, თბილისი, 2024
- შესავალი საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალში, მე-2 გამოცემა, დ. გეგენავასა და გ. გორაძის რედაქტორობით, თბილისი, 2021
- ყანდაშვილი ი., მედიაცია, დავის გადანყვეტის ეფექტური ალტერნატიული საშუალება, თბილისი, 2020
- ჯიქია მ., ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის მე-9, მე-14 და პირველი დამატებითი ოქმის მე-2 მუხლის შეზღუდვა რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის საფუძველზე, წიგნში: კაზუსები ანტიდისკრიმინაციულ სამართალში, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2021
- Research Handbook on EU Labour Law, edited by A. Bogg, C. Costello, A.C.L. Davies, Edvard Elgar Publishing, 2016
- European Labour Law, edited by T. Jaspers, F. Penings, S. Peters, Intersentia, 2019
- Evelyn E., Philippa W., EU Anti-Discrimination Law, 2nd ed., Oxford University Press, 2012
- In Legibus Fundamentum Rei Publicae, Collection of Scientific Papers of the Comparative Research Platform 2023, edited by M Wielec, P. Sobczyk, B. Oreziak, Warszawa, 2025
- International Workplace Discrimination Law, Edited by J. Carby-Hall, A. Tyc, Z. Goral, New York, 2024

- Mercat-Brus M., *Discrimination at Work: Comparing European, French and American Law*, University of California Press, 2016
- Rutherford G., *Employment Discrimination Law, Visions of Equality in Theory and Doctrine*, 5th ed., Foundation Press, 2021
- Schabas W. A., *The European Convention on Human Rights, A Commentary*, Oxford University Press, 2015
- Takashvili S., *Discrimination under Political or other Opinions in Pre-Contractual Labor Relationship*, *Journal of Legal Studies*, Vol. 33, No. 47, 2024
- *The EU Charter of Fundamental Rights, A Commentary*, 2nd ed., edited by S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward, Hart Publishing, 2021
- *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, edited by F. Dorssemont, K. Lorcher, S. Clauwaert, M. Schmitt, Hart Publishing, 2019
- *The European Social Charter and the Employment Relation*, edited by N. Bruun, K. Lorcher, I. Schomann, S. Clauwaert, Hart Publishing, 2017
- Tobler Ch., *Indirect Discrimination, A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Intersentia, 2005

ნორმატიული აქტები

- *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (European Convention on Human Rights)*, 1950
- *International Covenant on Civil and Political Rights*, 1966
- *Discrimination (Employment and Occupation) Convention [ILO C111]*, 1958
- *European Social Charter (Revised)*, 1996
- *Charter of Fundamental Rights of the European Union [2000/C 364/01]*
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი
- „არბიტრაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი
- „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი
- *United Nations Universal Declaration of Human Rights*, 1948
- *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 1998

სასამართლო გადაწყვეტილებები

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს
გადაწყვეტილებები
(სამოქალაქო საქმეთა პალატა)

- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 23 თებერვლის გადაწყვეტილება №ას-497-2021
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 29 აპრილის გადაწყვეტილება №ას-688-2021
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2025 წლის 20 მაისის განჩინება №ას-159-2025
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 16 მაისის განჩინება №ას-186-2024
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 26 ივნისის განჩინება №ას-351-2024
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 მარტის განჩინება №ას-901-2020
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 მარტის განჩინება №ას-1167-2021
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 28 აპრილის განჩინება №ას-36-2023
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 7 ივლისის განჩინება №ას-584-2023
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 10 ივლისის გადაწყვეტილება №ას-943-2022
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 სექტემბრის განჩინება №ას-968-2023
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 30 ნოემბრის განჩინება №ას-49-2023
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 12 აპრილის განჩინება №ას-130-2019
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 15 სექტემბრის განჩინება №ას-816-764-2017

(ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა)

- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 2 აპრილის გადაწყვეტილება №ბს-643(კ-კს-19)
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება №ბს-663-659(კ-17)

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებები

- ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2023 წლის 22 ივნისის N2/ 3588-22 გადაწყვეტილება
- ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 15 აგვისტოს N2-1204/22 გადაწყვეტილება
- თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 16 სექტემბრის N2/12073-17 გადაწყვეტილება

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები

- Bakradze v. Georgia [ECtHR], App. no. 20592/21, 17 March 2025
- Baka v. Hungary [ECtHR], App. no. 20261/12, 23 June 2016
- Redfearn v. the United Kingdom [ECtHR], App. no. 47335/06, 6 February 2013

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებები

- NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford [CJEU], C-507/18, 23 April 2020
- Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV [CJEU], C-157/15, 14 March 2017