

**დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საქმეები
ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში**

(საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ დონეზე)

DISCRIMINATION-RELATED CASES IN NATIONAL JUDICIAL PRACTICE

(Application of International standards at the national level)

DISKRIMINIERUNGSVERBOT IN DER GEORGISCHEN RECHTSPRECHUNG

(Internationale Standards in der nationalen Rechtsprechung)

წიგნი გამოიცა საერთაშორისო სამართლებრივი თანამშრომლობის
გერმანული ფონდის (IRZ)
ფინანსური მხარდაჭერით.

Dieses Buch wurde mit finanzieller Unterstützung der Deutschen Stiftung für internationale
rechtliche Zusammenarbeit e.V.
(IRZ) herausgegeben.

ყველა უფლება დაცულია. ამ წიგნის არც ერთი ნაწილი (ეს იქნება ტექსტი, ფოტო-ილუსტრაცია თუ სხვა) არანაირი ფორმით და საშუალებით (იქნება ეს ელექტრონული თუ მექანიკური), არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას ავტორის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

საავტორო უფლებების დარღვევა ისჯება საქართველოს კანონმდებლობით.

© მარინე კვაჭაძე, ნათია ჯუღელი, 2019

© გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“

ISBN

Seit ihrer Gründung im Jahr 1992 berät die Deutsche Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e.V. (IRZ) ihre Partnerstaaten im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz bei der Reformierung ihrer Rechtssysteme und der Justizwesen. Rechtsstaatlichkeit und Demokratisierung sind Voraussetzung, um grundrechtliche Freiheiten zu wahren, stabile staatliche und gesellschaftliche Strukturen zu stärken sowie wirtschaftliches Wachstum anzuregen. Diesen Entwicklungsprozess zu unterstützen ist Aufgabe der IRZ, wobei die Bedürfnisse des jeweiligen Partnerstaats immer im Mittelpunkt stehen.

Die Zusammenarbeit mit Georgien basiert auf einer gemeinsamen Erklärung zwischen dem georgischen Justizministerium und dem Bundesministerium der Justiz von 2005 und wurde im Jahr 2006 aufgenommen. Die Schwerpunkte der Tätigkeit liegen in der Umsetzung internationaler Abkommen in georgisches Recht, in der Beratung im Straf- und Strafvollzugsrecht sowie der Aus- und Fortbildung von Rechtsanwenderinnen und Rechtsanwendern.

საერთაშორისო სამართლებრივი თანამშრომლობის გერმანული ფონდი (IRZ) შეიქმნა 1992 წელს და ამ დროიდან გერმანიის იუსტიციის ფედერალური სამინისტროს დაკვეთით დახმარებას უწევს პარტნიორ სახელმწიფოებს სამართლებრივი რეფორმების გატარებაში. სამართლებრივი სახელმწიფო და დემოკრატია არის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის, სტაბილური სახელმწიფო და საზოგადოებრივი სტრუქტურების ჩამოყალიბება-გამყარების და ეკონომიკური ზრდის აუცილებელი წინაპირობა და იმავდროულად გარანტი. სწორედ განვითარების ასეთი პროცესების მხარდაჭერა წარმოადგენს IRZ-ის ამოცანას, რომლის ფარგლებშიც ცენტრალური მნიშვნელობა ენიჭება ასევე შესაბამისი პარტნიორი სახელმწიფოს ინტერესებს.

საქართველოსთან IRZ-ის თანამშრომლობა ეფუძნება საქართველოსა და გერმანიის იუსტიციის სამინისტროთა 2005 წლის შეთანხმებას, რომლის განხორციელებაც 2006 წლიდან მიმდინარეობს. ამასთან, თანამშრომლობის მთავარი სფეროებია: საერთაშორისო შეთანხმებებისა და ხელშეკრულების იმპლემენტაცია ქართულ კანონმდებლობასა და სამართალში, საკონსულტაციო საქმიანობა სისხლის სამართალში და სასჯელაღსრულების სფეროში და პრაქტიკოსი იურისტების განგრძობითი იურიდიული განათლება.



კვლევა მომზადდა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს
ანალიტიკური განყოფილების
კვლევისა და ანალიზის ცენტრის მიერ

ავტორი და მთავარი რედაქტორი

მარინე კვაჭაძე

ანალიტიკური განყოფილების უფროსი

კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის პროფესორი, სამართლის დოქტორი

ავტორი

ნათია ჯუღელი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ანალიტიკური განყოფილების
კვლევისა და ანალიზის ცენტრის მთავარი კონსულტანტი

ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტის სამართლის მაგისტრი

რედაქტორი

ნინო ძიძიგური

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს კონსულტანტი, ფილოლოგიის დოქტორი



The Research was conducted by Research and Analysis Centre

Analytical Department

The Supreme Court of Georgia

Author and Chief Editor

Marine Kvachadze

The Head of Analytical Department

Doctor of Law, Professor of Caucasus International University

Author

Natia Jugeli

Chief Consultant of Research and Analysis Centre

Master of Law, Georgian-American University

Style Editor

Dr. Nino Dzidziguri

Consultant of the Supreme Court

წინამდებარე კვლევა მომზადებულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ანალიტიკური განყოფილების კვლევისა და ანალიზის ცენტრის ფარგლებში და წარმოადგენს 2017 წელს, განყოფილების მიერ გამოცემული კვლევის – „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ პრაქტიკაში“ – განახლებულ ვერსიას. ნაშრომში მკითხველი გაეცნობა ამ სფეროში გაეროს, ევროპის საბჭოსა და ევროკავშირის მიერ დამკვიდრებულ საერთაშორისო სტანდარტებს, ამასთან გაანალიზებულია საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკაში საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს საქმეთა გამოყენების პრაქტიკა. შესაბამისად, კვლევის მიზანია წარმოაჩინოს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის გამოყენებასთან დაკავშირებით, საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის განვითარების დინამიკა წლების მიხედვით, პოზიტიური მიგნებებისა და ტენდენციების, აგრეთვე ხარვეზების გამოვლენის გზით.

დამატებით, კვლევაში მიმოხილულია ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს საქმეები, „სასამართლოს მეგობრის“ (Amicus Curie) ინსტიტუტის გამოყენების პრაქტიკა, აგრეთვე, წარმოდგენილია საერთო სასამართლოების „საუკეთესო პრაქტიკის“ მაგალითები და სტატისტიკურ მონაცემთა ანალიზი.

წინამდებარე კვლევა წარმოადგენს დამხმარე მასალას საქართველოს საერთო სასამართლოების მოსამართლეთათვის.

მიგვაჩნია, რომ კვლევა საინტერესო იქნება არა მხოლოდ მართლმსაჯულების სფეროში მოღვაწე პირებისათვის, არამედ იურიდიული ფაკულტეტების პროფესორ-მასწავლებლებსა და სტუდენტებისათვის, ასევე ამ საკითხით დაინტერესებული საზოგადოებისათვის.

Die vorliegende Studie wurde vom Zentrum für Recherche und Analyse, angesiedelt in der analytischen Abteilung des georgischen Obersten Gerichts, durchgeführt. Sie ist eine neue überarbeitete und modifizierte Auflage der in 2017 von der Abteilung veröffentlichten Publikation „Internationale Standards des Diskriminierungsverbots in der nationalen Rechtsprechung“. Die Arbeit fasst für den Leser die von UNO, Europarat und EU etablierten internationale Standards zusammen und nimmt zugleich eine Analyse der georgischen Rechtsprechung hinsichtlich der Anwendung der internationalen Verträge sowie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vor. Somit verfolgt die Studie das Ziel, die Entwicklung georgischer Rechtsprechung bezüglich der Anwendung der Regelungen zum Diskriminierungsverbot in ihrer Dynamik nach Jahren u.a. im Wege der positiven Entwicklungsaspekte und Tendenzen, sowie der Mängel aufzuzeigen. Ferner analysiert die Studie die Antidiskriminierungsregelungen, die Rechtsprechung des georgischen Verfassungsgerichts, die Praxis hinsichtlich der Anwendung des Instituts „Amicus Curie“ (Gerichtsfreund), stellt Beispiele der best practice in der ordentlichen Gerichtsbarkeit dar und gibt entsprechende einschlägige Statistik wider.

Wir sind zuversichtlich, dass die Studie nicht nur für die im Bereich der Justiz tätigen Personen, sondern auch für breitere Kreise, wie Dozentinnen und Dozenten sowie Studentinnen und Studenten der juristischen Fakultäten und für andere Interessierte nützlich sein wird.

Redakteur und Autor: Prof. Marine Kvachadze, Leiterin der analytischen Abteilung beim Obersten Gericht von Georgien

Autor: Natia Dtchugeli, Mitarbeiterin der analytischen Abteilung beim Obersten Gericht von Georgien

Redakteur: Nino Dzidziguri

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	11
Methodologie	14
Internationale und nationale Standards des Diskriminierungsverbots	17
o Besprechung der Antidiskriminierungskonventionen der UNO	17
o Standards des Diskriminierungsverbots nach der Europäischen Konvention für Menschenrechte und Freiheiten und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR)	21
o Das europäische Recht zum Diskriminierungsverbot und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EUGH)	29
o Die georgische Verfassung und die Rechtsprechung des georgischen Verfassungsgerichts	32
Rechtsprechung der ordentlichen Gerichte im Hinblick auf internationale Rechtsakte	35
Gründe (Merkmale) der Diskriminierung	49
o Diskriminierung wegen Behinderung	50
o Politische oder andere Anschauung	60
o Religion	69
o Geschlecht	79
o Sexuelle Belästigung	88
o Sexuelle Orientierung und Gender-Identity	96
Diskriminierung in Arbeitsverhältnissen	104
Fazit	125
o Anhang N1 – Analyse der auf die Diskriminierung bezogene Rechtsprechung des erstinstanzlichen Gerichts	130
o Anhang N2 – Rechtsprechung der Appellationsgerichte (Berufungsinstanz) von Tbilisi und Kutaisi zur Diskriminierung	145

სარჩევი

შესავალი.....	11
მეთოდოლოგია	14
დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტები	17
გაეროს ანტიდისკრიმინაციული კონვენციების მიმოხილვა.....	17
დისკრიმინაციის აკრძალვის სტანდარტები ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციისა და სტრასბურგის სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით	21
დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ ევროპის კავშირის სამართალი და მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს (ECJ) პრაქტიკა	29
საქართველოს კონსტიტუცია და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიმოხილვა.....	32
საერთო სასამართლოების პრაქტიკა საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებთან მიმართებით	35
დისკრიმინაციის ნიშნები	49
შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაცია.....	50
პოლიტიკური ან სხვა შეხედულება.....	60
რელიგია.....	69
სქესი.....	79
სექსუალური შევიწროება	88
სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა.....	96
დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში	104
დასკვნა	125
დანართი №1	
დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს პრაქტიკის ანალიზი	130
დანართი №2	
თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოების პრაქტიკა დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე	145

აბრევიატურა

CEDAW	ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია
UN CRPD	გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია
ECHR	ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია
ECtHR	ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო
ECJ	მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლო (ამჟამად ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო)
ILO	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
ICCPR	საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ

შესავალი

დისკრიმინაციასთან ბრძოლა თანასწორობის უფლების უზრუნველყოფის აუცილებელი წინაპირობაა და სახელმწიფოს მიერ უნდა განხორციელდეს ყველა ის ღონისძიება, რაც აუცილებელია ადამიანის უფლებების ეროვნულ დონეზე უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა სამართლის მიხედვით, სახელმწიფოს ეკისრება როგორც ნეგატიური ვალდებულება, რომ თავად არ დაარღვიოს ადამიანის უფლებები, აგრეთვე პოზიტიური ვალდებულება, რომ გაატაროს შესაბამისი ზომები უფლებების უზრუნველსაყოფად. თავის მხრივ, პოზიტიური ვალდებულება ორ ნაწილად იყოფა, რომ სახელმწიფომ დაიცვას ადამიანები მათი უფლებების მესამე პირთა მხრიდან დარღვევისგან (duty to protect) და შექმნას ადამიანის უფლებების უზრუნველსაყოფად აუცილებელი პირობები (duty to fulfill). ადამიანის უფლებების დაცვის ვალდებულება სახელმწიფოსგან მოითხოვს ეფექტური პრევენციული ღონისძიებების გატარებას, ხოლო დარღვევის დაფიქსირების შემთხვევაში, მის დროულ იდენტიფიკაციას და დამრღვევისათვის სათანადო პასუხისმგებლობის დაკისრებას. აგრეთვე, აუცილებელია დარღვეული უფლების აღდგენის სათანადო მექანიზმების არსებობა. რაც შეეხება უფლებების უზრუნველსაყოფად აუცილებელი პირობების შექმნას, ამ შემთხვევაში, აუცილებელია უფლების რეალიზებისთვის საჭირო სისტემის, მექანიზმების, ინფრასტრუქტურის და სხვა მსგავსი გარემოებების არსებობა.¹

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად არაერთი სამართლებრივი მექანიზმია შექმნილი როგორც საერთაშორისო, ისე რეგიონულ და ადგილობრივ დონეზე, თუმცა, ადამიანის უფლებათა დაცვის მზარდი სტანდარტების მიუხედავად, დისკრიმინაცია კვლავ რჩება თანამედროვე მსოფლიოს ქვეყნებში, მათ შორის საქართველოშიც, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად.

2014 წლის 2 მაისს, ევროკავშირსა და საქართველოს შორის სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულების შესრულების მიზნით, დისკრიმინაციის შემთხვევებთან ბრძოლის ერთიანი საკანონმდებლო ბაზის შესაქმნელად, საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

კანონის მიღებამ მნიშვნელოვნად შეუწყო ხელი ქვეყანაში თანასწორობის საკითხებზე დისკუსიის დაწყებას და საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას. ამასთან, უფლების დაცვა კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი მექანიზმების – სასამართლოს თუ საქართველოს სახალხო დამცველის მეშვეობით, დისკრიმინაციის არაერთმა მსხვერპლმა შეძლო. აღსანიშნავია, რომ კანონი მოქმედებს როგორც საჯარო უწყებებზე, ასევე კერძო სამართლის ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე და დისკრიმინაციას კანონით რეგულირებულ ნებისმიერ სფეროში კრძალავს. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ კანონში განწერილი დისკრიმინაციისგან დაცული საფუძვლების ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის, რაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციის მეტ შემთხვევაზე მსჯელობას ხდის შესაძლებელს.²

აღსანიშნავია, რომ ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მიღების მიუხედავად, გამოწვევად რჩებოდა თანასწორობის უფლების სრულყოფილი რეალიზების საკითხი, რადგან

¹ ძამაშვილი ბ., თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 73

² საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ.“ გვ. 5. იხ.: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019042317125211129.PDF>

არაერთი საერთაშორისო თუ ადგილობრივი ორგანიზაციების ანგარიშების მიხედვით, კანონმდებლობა სრულად არ პასუხობდა საერთაშორისო სტანდარტებს და მისი პრაქტიკაში აღსრულება იყო ხარვეზიანი. როგორც მოგეხსენებათ, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით,³ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი. კერძოდ, თანასწორობის დეპარტამენტი საქმისწარმოების ფარგლებში განიხილავს დისკრიმინაციის ან დისკრიმინაციის წახალისების შესაძლო ფაქტებს და დადგენის შემთხვევაში, დისკრიმინაციის ჩამდენ ან წამახალისებელ საჯარო უწყებას, კერძო სამართლის ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს რეკომენდაციით ან ზოგადი წინადადებით მიმართავს.⁴ თუმცა, პრაქტიკაში აღნიშნულ ანტიდისკრიმინაციულ მექანიზმს არაეფექტურს ხდიდა სახალხო დამცველის მანდატისა და კომპეტენციის შეზღუდულობა დისკრიმინაციის საქმეების განხილვის პროცესში. შესაბამისად, პრობლემა ეხებოდა არამხოლოდ ომბუდსმენისათვის შესაბამისი საქმის მასალების, დოკუმენტაციისა და ინფორმაციის წარდგენის ვალდებულების არარსებობას, არამედ, სახალხო დამცველის მიერ მიღებული რეკომენდაციებისა და ზოგადი წინადადების შესრულების საკითხსაც. რაც შეეხება სასამართლოსთან მიმართებით სახალხო დამცველის მანდატს, აღსანიშნავია, რომ ომბუდსმენი საკმაოდ ხშირად წარადგენს სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტზე სასამართლოს მეგობრის მოსაზრებებს (*amicus curiae*),⁵ რომლებსაც პრაქტიკაში ასევე, ხშირად იზიარებენ სასამართლოებიც.⁶

ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მიღებიდან დღემდე, სავარაუდო დისკრიმინაციის შემთხვევებზე, სასამართლოსადმი მიმართვიანობა სახალხო დამცველთან შედარებით მკვეთრად დაბალია,⁷ აღნიშნული კი შესაძლოა აიხსნას იმ ფაქტით, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ითვალისწინებდა დისკრიმინაციის საქმეებზე სასარჩელო ხანდაზმულობის არაგონივრულად მცირე ვადას (3 თვე). სწორედ ამ საკითხზე გაამახვილა ყურადღება „რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ“ კომიტეტმა 2016 წლის 13 მაისის დაკვნით შეფასებებში⁸ და აღნიშნა, რომ ანტიდისკრიმინაციული კანონის მიღების მიუხედავად, მწირი იყო სასამართლო გადაწყვეტილებების რაოდენობა, სადაც გამოყენებული იყო შესაბამისი საკანონმდებლო დებულებები.

³ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლი. 02/05/2014 იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=1>

⁴ სახალხო დამცველის მიერ გამოცემული ზოგადი წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესახებ ინფორმაცია შეგიძლიათ იხილოთ სახალხო დამცველის 2018 წლის სპეციალურ ანგარიშში – დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ. იხ.: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019042317125211129.PDF>

⁵ იხ.: <http://www.ombudsman.ge/geo/sasamartlos-megobris-mosazrebebi>

⁶ სასამართლოს მეგობრის მოსაზრებების (*amicus curiae*) სასამართლო პრაქტიკაში გაზიარების საკითხი შესწავლილია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ანალიტიკური განყოფილების კვლევაში – სასამართლოს მეგობრის ინსტიტუტის (*Amicus Curiae*) როლი სამართალწარმოების პროცესში, 2017. იხ.: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/amicus-curiae.pdf>

⁷ მონაცემების შესადარებლად შეგიძლიათ იხილოთ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ანალიტიკური განყოფილების კვლევა – დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, 2017.

იხ.: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/diskriminaciis-akrzalvis-saertashoriso-standartebis-asaxvaerovnul-sasamartlo-praktikashi.pdf>

სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიშები – დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ.

იხ.: <http://www.ombudsman.ge/geo/190308041856angarishebi>

⁸ იხ.: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/GEO/CERD_C_GEO_CO_6-8_23906_E.pdf

ანტიდისკრიმინაციული რეგულაციების ხარვეზზე მეტყველებდა ის ფაქტიც, რომ კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა სექსუალური შევიწროების დეფინიციას, შესაბამისად, ამგვარ ფაქტებზე სასამართლოში მიმართვიანობაც ნაკლებად ხდებოდა. მაშინ, როდესაც მსგავსი ფაქტების რეალურად სიუხვეს მიუთითებდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ 2017 წელს ჩატარებული კვლევის შედეგები, რომლის თანახმადაც, საქართველოში სექსუალური შევიწროება ცხოვრების განმავლობაში 5-დან 1 ქალს გამოუცდია, მათ შორის 70%-ს – საჯარო სივრცეში, 30%-ს კი – სხვა ადგილას.⁹ აღსანიშნავია, რომ 1992 წლის №19 რეკომენდაცია, გენდერული ნიშნით ძალადობას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განმარტავს, რაც იწვევს CEDAW კონვენციის დარღვევას. კომიტეტი უთითებს, რომ: „სამუშაო ადგილას თანასწორობა შესაძლოა სერიოზულად დაირღვეს, როდესაც ქალი ექვემდებარება გენდერული ნიშნით ძალადობას, როგორც არის სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე.“ კომიტეტი უთითებს, რომ კონვენციის ხელშემკვრელმა სახელმწიფოებმა (მათ შორის, საქართველომ) უნდა მიიღონ სამართლებრივი და სხვა რელევანტური ზომები, რათა უზრუნველყონ ქალთა ეფექტური დაცვა გენდერული ნიშნით ძალადობისგან, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ჩათვლით. ამასთან, ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ (სტამბოლის კონვენცია) მე-40 მუხლი ავალდებულებს მხარეებს (მათ შორის, საქართველოს) მიიღონ ყველა საკანონმდებლო ან საჭირო ზომა, რომ სექსუალური შევიწროება დაექვემდებაროს სისხლის სამართლის ან სხვა სახის სამართლებრივ სანქციებს. შესაბამისად, სექსუალური შევიწროება უნდა დარეგულირდეს როგორც სამუშაო ადგილზე, ასევე საჯარო სივრცეში.¹⁰ აქვე, მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ, რომ ასოცირების შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ოთხი წლის ვადაში, საქართველოს ევალეზობდა შეესრულებინა 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საერთაშორისო ხელშეკრულებებით ნაკისრი ვალდებულებების შესასრულებლად და ანტიდისკრიმინაციული რეგულაციების საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოების მიზნით, საქართველოს პარლამენტმა 2019 წლის 3 მაისს, მხარი დაუჭირა საკანონმდებლო ცვლილებათა პაკეტს, რომლის მიხედვითაც, ცვლილება შევიდა შემდეგ ოთხ ნორმატიულ აქტში:¹¹ შრომის კოდექსში, „სახალხო დამცველის შესახებ“ კანონში, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსსა და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, საკანონმდებლო დონეზე განისაზღვრა სექსუალური შევიწროების დეფინიცია და იგი აიკრძალა, მათ შორის, საზოგადოებრივ ადგილებში. კანონის ეფექტურად აღსრულებისათვის ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით გათვალისწინებულია როგორც ფულადი ჯარიმა, ასევე, ადმინისტრაციული პატიმრობა. გარდა აღნიშნულისა, ახალი რეგულაციების მიხედვით, მნიშვნელოვნად გაიზარდა სახალხო დამცველის მანდატიც, რომლის ფარგლებშიც, ომბუდსმენს უფლებამოსილება

⁹ განმარტებითი ბარათი საქართველოს კანონში „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში“ ცვლილების შეტანის თაობაზე კანონის პროექტზე.
იხ.: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/213490>

¹⁰ განმარტებითი ბარათი საქართველოს კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის თაობაზე კანონის პროექტზე.
იხ.: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/213479>

¹¹ იხ.: <https://info.parliament.ge/#law-drafting/17053>

ექნება მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს რეკომენდაციის შესრულება თუ ორგანიზაციამ არ გაიზიარა ან არ უპასუხა მის რეკომენდაციას. ამასთან, ფიზიკურ და იურიდიულ პირებს განესაზღვრათ ვალდებულება 10 დღის ვადაში, სახალხო დამცველს მიაწოდონ შემონმებისათვის აუცილებელი ყველა ცნობა, დოკუმენტი და სხვა მასალა. მნიშვნელოვანი ცვლილებაა ისიც, რომ სასამართლოსადმი მიმართვის ვადა გაიზარდა ერთ წლამდე.

სასამართლო წარმოადგენს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის პრაქტიკაში სრულყოფილად დანერგვისა და თანასწორუფლებიანობის დაცვის მთავარ გარანტს. მოსამართლეების შეფასებაზეა დამოკიდებული, თუ რამდენად სრულდება დისკრიმინაციის ამკრძალავი საკანონმდებლო რეგულაციები და შესაბამის შემთხვევებში, სწორედ მათ უნდა უზრუნველყონ, რომ მსხვერპლს მიეცეს ადეკვატური კომპენსაცია, ხოლო გამოვლენილი დისკრიმინაციული ქმედება არ დარჩეს დაუსჯელი. შესაბამისად, ახალი საკანონმდებლო ცვლილებების ფონზე, სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტებზე სასამართლოსადმი მიმართვიანობის ზრდა ხელს შეუწყობს ქვეყანაში თანასწორუფლებიანობის პრინციპის განმტკიცებას და დისკრიმინაციული მიდგომების აღმოფხვრას როგორც კერძო, ასევე, საჯარო სფეროში.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, წინამდებარე კვლევის მიზანს წარმოადგენს სწორედ ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის საერთო სასამართლოების პრაქტიკაში იმპლემენტაციის ეფექტურობის შეფასება. კვლევაში აღწერილი და გაანალიზებულია, როგორ იყენებენ საქართველოს საერთო სასამართლოები დისკრიმინაციული შინაარსის მქონე დავებზე მოქმედ კანონმდებლობას სხვა რელევანტურ საერთაშორისო აქტებთან ერთობლიობაში. მთლიანობაში, არსებული სტატისტიკის გათვალისწინებით, კვლევა ნათლად წარმოაჩენს დისკრიმინაციის შესახებ ფაქტებზე სასამართლოსადმი მიმართვიანობის სპეციფიკას, ამასთან თუ როგორ გამოიყენება საერთო სასამართლოების პრაქტიკაში ამგვარი კატეგორიის დავებზე ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა და საერთაშორისო აქტები, აგრეთვე, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი.

მეთოდოლოგია

წინამდებარე კვლევა წარმოადგენს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ანალიტიკური განყოფილების მიერ 2017 წელს გამოცემული კვლევის „დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში“¹² განახლებულ ვერსიას. ნაშრომის მიზანია წარმოაჩინოს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის გამოყენებასთან დაკავშირებით, საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის განვითარება, არსებული პოზიტიური მიგნებები და ტენდენციები, აგრეთვე ხარვეზები. შესაბამისად, საკვლევი მასალა გაანალიზდა შედარებითსამართლებრივი ანალიზის, აღწერილობითი და სინთეზური მეთოდების გამოყენებით, მათ შორის სტატისტიკური მონაცემები გაანალიზებულია დინამიკაში წინა წლის მონაცემებთან ურთიერთშედარების გზით.

კვლევის დანიშნულებაა, ერთი მხრივ, წარმოაჩინოს სასამართლო გადაწყვეტილებებში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენაზე მსჯელობისას დისკრიმინაციის სანიმუშო განმარტებები და მეორე მხრივ, მოიხმოს ის შემთხვევებიც, როდესაც სასამართლო

¹² იხ.: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/diskriminaciis-akrzalvis-saertashoriso-standartebis-asaxva-erovnul-sasamartlo-praktikashi.pdf>

გადანყვეტილებები არ შეიცავს ან ნაკლებად შეიცავს საერთაშორისო სტანდარტებს. აღსანიშნავია, რომ დისკრიმინაციის საკითხებზე მდიდარი საერთაშორისო პრაქტიკა კარგ შესაძლებლობას იძლევა სასამართლოს გადანყვეტილებები მაღალი ხარისხით იქნას დასაბუთებული.

კვლევის სრულყოფილად ჩატარებისა და სათანადო რეკომენდაციების მომზადების მიზნით, შესწავლილი და გაანალიზებული იქნა დისკრიმინაციული შინაარსის მქონე საქმეებზე 2017-2018 წლებში, საერთო სასამართლოების მიერ მიღებული გადანყვეტილებები/განჩინებები. საკვლევი ინფორმაციის შეგროვება მოხდა სხვადასხვა რეგიონის პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოებიდან წერილობითი მიმართვის საფუძველზე. სასამართლოებს ეთხოვათ, კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, მოეწოდებინათ სამოქალაქო და ადმინისტრაციული კატეგორიის ყველა ის საქმე, რომელშიც ფიგურირებდა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი. შესაბამისად, კვლევის ფარგლებში დამუშავდა არა მხოლოდ ის საქმეები, სადაც სასარჩელო მოთხოვნაში მკაფიოდ იყო ფორმულირებული დისკრიმინაციული ქმედების აღკვეთა, არამედ ის საქმეებიც, სადაც მხარე (მოსარჩელე, მოპასუხე) დამატებით მიუთითებდა დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე ან სასამართლო თავად ავითარებდა მსჯელობას ამ მიმართულებით.

კერძოდ, მოპოვებული და შესწავლილი იქნა 7 სასამართლოს მათ შორის, როგორც პირველი ინსტანციის, ისე თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოების გადანყვეტილებები და განჩინებები. კვლევის მიზნებისთვის სულ გაანალიზდა 33 გადანყვეტილება/განჩინება, ამასთან უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ საკვლევი მასალის ფარგლებში, შესწავლილი იქნა 2 საქმეზე მიღებული პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილება/განჩინებები. შესაბამისად, კვლევაში მონაცემების დუბლირების გამორიცხვის მიზნით, საქმეთა საერთო რაოდენობად მითითებულია 31 საქმე, მათ შორის ადმინისტრაციული სამართალწარმოების გზით განხილულია 12 საქმე, ხოლო სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით კი, 19 საქმე.¹³

საერთო სასამართლოების პრაქტიკაში დისკრიმინაციული შინაარსის მქონე დავებზე მიღებული გადანყვეტილებების დასაბუთების ხარისხის შეფასებისას, კვლევაში გაკეთებულია შესაბამისი მითითებები ეროვნულ კანონმდებლობაზე, საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკასა და საერთაშორისო სტანდარტებზე. ამ მხრივ, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადანყვეტილებებსა და საერთაშორისო აქტებს, რომელთა ხელშემკვრელიცაა საქართველო.

კვლევა შედგება 4 თავის, 10 ქვეთავისა და 2 დანართისგან. პირველ თავში მიმოხილულია დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტები (მაგ.: გაეროს ანტიდისკრიმინაციული კონვენციები, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია და სტრასბურგის სასამართლოს პრაქტიკა და ა. შ.), აგრეთვე, საქართველოს კონსტიტუტაცია და საკონსტიტუციო სასამართლოს მნიშვნელოვანი გადანყვეტილებები. მეორე თავში მოცემულია დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი, რომლის დეტალური მიმოხილვაც ინსტანციების მიხედვით წარმოდგენილია დანართი №1 და დანართი №2 სახით. კვლევის მესამე თავი ეხება დისკრიმინაციის ნიშნებს, განსაკუთრებით გამოყოფილია დისკრიმინაციის ის კონკრეტული საფუძველები, რომლებიც გამოიკვეთა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში (მაგ.: რელიგია, სქესი, სექსუალური ორიენტაცია და ა. შ.). დისკრი-

¹³ კვლევაში პერსონალური მონაცემების დაცვის მიზნით, მხარეთა ვინაობა მოცემულია ინიციალებით.

მინაციის ნიშნების მიხედვით მიმოხილულია ადამიანის უფლებათა სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი და ეროვნული სასამართლო პრაქტიკიდან შესაბამისი გადაწყვეტილება/განჩინებები. ნაშრომის მე-4 თავი კი, ეთმობა შრომით ურთიერთობებში გამოვლენილ დისკრიმინაციის სავარაუდო შემთხვევებს. მოცემულ თავში ვრცლად არის მიმოხილული შრომით დავებში დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენის პრაქტიკა.

საგულისხმოა, რომ კვლევის ფარგლებში, სასამართლო გადაწყვეტილებების შესწავლისას შეფასდა კონკრეტულად, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით დასაბუთების სტანდარტები და არა სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების სისწორე.

დამატებით, კვლევაში წარმოდგენილია ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის ანალიზის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი მიგნებები. ამასთან, ნაშრომში შემოთავაზებულია რეკომენდაციები, რომლებიც ეყრდნობა საერთაშორისო სტანდარტებსა და სხვადასხვა საერთაშორისო სახელმძღვანელო დოკუმენტებს.

ძირითადი მიგნებები:

- ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის შესწავლის შედეგებით ვლინდება, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის სავარაუდო ფაქტებთან დაკავშირებით, სასამართლოსადმი მიმართვის მხრივ მკვეთრად აქტიურობს აღმოსავლეთ საქართველოს მოსახლეობა. ამასთან, იკვეთება, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოში ყოველწლიურად, იზრდება დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელით მიმართვის შემთხვევები;
- ძირითადად (68% შემთხვევაში), მოსარჩელები მიუთითებდნენ კერძო სფეროში განხორციელებულ სავარაუდო დისკრიმინაციულ ქმედებებზე. შესაბამისად, საქმეთა უმეტესი ნაწილი განხილულია სამოქალაქო სამართალწარმოების გზით;
- დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა 74% ეხებოდა დასაქმების სფეროს. კვლევამ გამოავლინა, რომ მოსარჩელები ძირითადად, სასამართლოს მიმართავენ უკიდურეს შემთხვევაში, როდესაც ხდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა დისკრიმინაციული მოტივით;
- საქმეთა შესწავლამ აჩვენა, რომ სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობაზე მსჯელობისას, სასამართლოები ნაკლებად უთითებენ მტკიცების განსხვავებულ სტანდარტზე, რითაც ზოგიერთ შემთხვევაში, არასახარბიელო მდგომარეობაში იქნა ჩაყენებული დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლი;
- როგორც წესი, შესაძლო დისკრიმინაციაზე მსჯელობისას, სასამართლოები ირიბი და პირდაპირი დისკრიმინაციის ცნებების ციტირებას ახდენენ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლიდან, თუმცა, მკაფიოდ ნაკლებად მიუთითებენ საქმეში კონკრეტულად, რომელი სახის დისკრიმინაცია იკვეთება, შესაბამისად, გადაწყვეტილებებში ნაკლებად არის განვითარებული მსჯელობა დისკრიმინაციის შესაბამის ელემენტებზე. თუმცა, პრაქტიკაში იყო სანიშნო გადაწყვეტილებებიც, სადაც სასამართლოებმა საერთაშორისო სტანდარტების მოხმობის გზით, დისკრიმინაციის შეფასების ტესტის გამოყენებით, ვრცლად და ამომწურავად იმსჯელეს შესაძლო დისკრიმინაციაზე;

- როგორც წესი, იმ საქმეებში, რომლებშიც სასამართლო ადგენს, რომ სახეზეა დისკრიმინაცია, სასამართლო ყურადღების მიღმა და სათანადო მსჯელობის გარეშე არ ტოვებს დისკრიმინაციის შედეგად მიყენებული მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების საკითხს;
- სასამართლო პრაქტიკაში გამოიკვეთა, რომ ყველაზე ხშირად იდენტიფიცირებული იყო პოლიტიკური, სქესის და პროფკავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის სავარაუდო შემთხვევები. ამასთან, სასამართლოს არცერთ საქმეში არ დაუდგენია სექსუალური ორიენტაციის ან ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაცია. აქვე, უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ პრაქტიკაში ნაკლებად არის განხილული სექსუალური შევიწროების შესახებ სარჩელები;
- კვლევის შედეგების თანახმად, პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოები არცთუ იშვიათად იყენებენ საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებებს. ამ მხრივ, გამოირჩევა თბილისის საქალაქო სასამართლო;
- სასამართლოები საკმაოდ აქტიურად მოიხმობენ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს. ამ მხრივ, მკვეთრად გამოირჩევა თბილისის საქალაქო სასამართლო, აგრეთვე, ქუთაისის საქალაქო სასამართლო, ბათუმის საქალაქო სასამართლო და რუსთავის საქალაქო სასამართლო. თუმცა, მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ ისიც, რომ არაერთგვაროვანია ციტირების პრაქტიკა, ამასთან, სასამართლოები ყოველთვის არ ახდენენ ციტირებული მასალის საქმის კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მისადაგებასა და ანალიზს.

დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტები

ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული მექანიზმების ეფექტიანი ფუნქციონირება მოითხოვს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის დახვეწის მუდმივი პროცესის უზრუნველყოფას. ადამიანის უფლებათა სტანდარტების განვითარებასთან ერთად, სახელმწიფომ უნდა განახორციელოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ადაპტირება ახალ რეალობასა და გამოწვევებთან. ამ პროცესში დიდი მნიშვნელობა აქვს სხვა ქვეყნებისა და საერთაშორისო ინსტიტუტების გამოცდილების გაზიარებას, რაც დაეხმარება სახელმწიფოს, უზრუნველყოს ადამიანის უფლებათა დაცვა საყოველთაოდ აღიარებული სტანდარტებით.¹⁴

დისკრიმინაციის ამკრძალავ დებულებებს ითვალისწინებს არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტი.

გაეროს ანტიდისკრიმინაციული კონვენციების მიმოხილვა

ადამიანის უფლებათა სფეროში უნივერსალურ დონეზე მიღებული აქტებიდან, განსაკუთრებით აღსანიშნავია საერთაშორისო პაქტი „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ.“¹⁵ ამ პაქტის მე-2 და 26-ე მუხლები კრძალავენ დისკრიმინაციას. ასევე, საინტერე-

¹⁴ ადამიანის უფლებათა სტანდარტების გავლენა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაზე, კონსტანტინე კორკელია (რედ.), თბილისი, 2015, გვ. 5.

¹⁵ საქართველოში ძალაში შესვლის თარიღია 1994 წლის 3 აგვისტო.

სოა, რით განსხვავდება აღნიშნული მუხლები ერთმანეთისგან. მე-2 მუხლის მიხედვით, ამ პაქტის მონაწილე თითოეული სახელმწიფო ვალდებულია პატივი სცეს და მისი ტერიტორიის ფარგლებსა და მის იურისდიქციაში მყოფი ყველა პირისათვის უზრუნველყოს ამ პაქტით აღიარებული უფლებები: რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა გარემოების გამო. აღნიშნული დისკრიმინაციას ე. ი. კრძალავს მხოლოდ პაქტით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობასთან მიმართებაში. ხოლო პაქტის 26-ე მუხლის მიხედვით: „თითოეული ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, კანონით თანაბარი დაცვის უფლება აქვს. ამ მხრივ, უნდა აიკრძალოს ყოველგვარი დისკრიმინაცია და კანონი უნდა უზრუნველყოფდეს ყველა პირის თანასწორ და ეფექტიან დაცვას რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა გარემოებების გამო დისკრიმინაციისაგან. ეს უკანასკნელი კი, არ არის შეზღუდული მხოლოდ პაქტით განსაზღვრული უფლებებითა და თავისუფლებებით დისკრიმინაციის გარეშე სარგებლობით, არამედ აღნიშნული კრძალავს დისკრიმინაციას ხელშემკვრელი სახელმწიფოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობასთან მიმართებაში. ადამიანის უფლებათა გაეროს კომიტეტმა თავის ზოგად კომენტარში განაცხადა, რომ 26-ე მუხლი სახელმწიფოებს აკისრებს ვალდებულებას, აკრძალონ და იმოქმედონ დისკრიმინაციის საწინააღმდეგოდ.¹⁶

რაც შეეხება ნათლად ფორმულირებულ დისკრიმინაციის საფუძვლებს, ადამიანის უფლებათა კომიტეტი განსაკუთრებულ სიმკაცრეს იჩენს სქესის ნიადაგზე დაფუძნებულ განსხვავებულ მოპყრობასთან მიმართებით. საქმეში **აველანალი პერუს წინააღმდეგ**,¹⁷ ადამიანის უფლებათა კომიტეტმა დაგმო და პაქტის 26-ე მუხლთან შეუსაბამოდ გამოაცხადა პერუს კანონმდებლობა, რომელიც ქალებს არ აძლევდა უფლებას ეროვნული სასამართლოების წინაშე ოჯახის საერთო საკუთრებასთან დაკავშირებით ედავათ.¹⁸

გაეროს „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის¹⁹ მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად: „მონაწილე სახელმწიფოები იძლევიან იმის გარანტიას, რომ წინამდებარე პაქტში ჩამოთვლილი უფლებები განხორციელებული იქნება რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების ან სხვა გარემოებათა მიხედვით, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.“

ყურადღებას იმსახურებს გაეროს ფარგლებში მიღებული რამდენიმე მნიშვნელოვანი აქტი. მაგალითად, როგორცაა „რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ“ კონვენცია.²⁰ წინამდებარე კონვენციაში ფრაზა „რასობრივი დისკრიმინაცია“ აღნიშნავს ნებისმიერ განსხვავებას, გამორიცხავს შეზღუდვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, საგვარეულო, ეროვნული თუ ეთნიკური წარმომავლობის ნიშნებით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ ან საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვა სფეროებში ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუ-

¹⁶ <http://www.tolerantoba.ge/index.php?id=1281619775&kat=284>

¹⁷ აველანალი პერუს წინააღმდეგ (Avellanal v. Peru), N202/1986, ICCPR

¹⁸ <http://www.tolerantoba.ge/index.php?id=1281619775&kat=284>

¹⁹ საქართველოში ძალაში შესვლის თარიღი: 1994 წლის 3 აგვისტო

²⁰ საქართველოში ძალაში შესვლის თარიღი: 1999 წლის 2 ივლისი

ფლებათა თანასწორობის საწყისებზე ცნობის, გამოყენების ან განხორციელების მოსპობას ან შელახვას.

ასევე, მნიშვნელოვანია გაეროს კონვენცია „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.“²¹ ეს უკანასკნელი ორიენტირებულია კონკრეტული სამიზნე ჯგუფის – ქალების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისაკენ. აღნიშნული კონვენცია დისკრიმინაციას კრძალავს მხოლოდ სქესის ნიადაგზე: „ამ კონვენციის მიზნებისათვის ცნება „დისკრიმინაცია ქალთა მიმართ“ ნიშნავს ნებისმიერ განსხვავებას, გამონაკლისობას ან შეზღუდვას სქესის ნიშნით, რომელიც ლახავს ან არარად აქცევს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, მოქალაქეობრივ ან სხვა რაიმე სფეროში მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე ქალთა მიერ, მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების აღიარებას, სარგებლობასა და განხორციელებას.“ 1992 წელს, CEDAW კომიტეტის მიერ გამოცემულ ზოგად რეკომენდაციაში № 19 აღინიშნა, რომ კონვენციის პირველი მუხლი, რომელიც განმარტავს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციას, მოიცავს გენდერული ნიშნით ძალადობას. კომიტეტის განმარტებით, გენდერული ნიშნით ძალადობა არის დისკრიმინაციის ფორმა, რომელიც სერიოზულად აფერხებს ქალის შესაძლებლობას ისარგებლოს უფლებებითა და თავისუფლებებით კაცთან თანასწორობის საფუძველზე. ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტი მიუთითებს მჭიდრო კავშირზე ქალთა დისკრიმინაციას, გენდერულ ძალადობასა და ადამიანის უფლებათა და ფუნდამენტურ თავისუფლებათა დარღვევას შორის. შესაბამისად, გენდერული ნიშნით ძალადობა ქალთა უფლებების პირდაპირი დარღვევაა და ხელს უწყობს მათ უუნარობას, სრულად ისარგებლონ მთელი რიგი სამოქალაქო, პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებებით.²²

გაეროს ფარგლებში დადებულ ხელშეკრულებებს შორის, შედარებით ახალია 2006 წლის „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების“ კონვენცია (UN CRPD).²³ კონვენცია წევრ სახელმწიფოებს ავალდებულებს უზრუნველყონ კანონის წინაშე ყველა პირის თანასწორობის უფლებები. კონვენცია ასევე, განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციისგან დაცვაზე და სახელმწიფოებს მოუწოდებს, თანასწორობის უფლებების ხელშეწყობისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით, მიიღონ შესაბამისი ზომები გონივრული მისადაგების პრინციპის დასაწერად.²⁴

დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ ჩანაწერი გვხვდება გაეროს 1989 წლის „ბავშვის უფლებების შესახებ“ კონვენციაში.²⁵ კერძოდ, კონვენციის მე-2 მუხლი ცალსახად ადგენს მონაწილე სახელმწიფოების ვალდებულებას, პატივი სცენ და უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში მყოფი ყველა ბავშვის კონვენციით გათვალისწინებული ყველა უფლება, რაიმე დისკრიმინაციის გარეშე, რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებების, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური წარმომავლობის, ქონებრივი

²¹ მიღებულია 1994 წლის 22 სექტემბერს.

²² კავშირი „საფარი“, ფემიციდი – დისკრიმინაციული დანაშაული და მასთან ბრძოლის სახელმწიფო ვალდებულება, 2016, გვ. 17.

²³ საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულია 2014 წელს.

²⁴ გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენციის მე-5 მუხლი.

²⁵ გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენციის მე-5 მუხლი.

მდგომარეობის, ბავშვის ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და დაბადების, მისი მშობლების ან კანონიერი მეურვეების, ანდა რაიმე სხვა გარემოებების მიუხედავად.

1981 წლის გაეროს დეკლარაციის – „რელიგიური მრწამსის საფუძველზე დისკრიმინაციისა და არატოლერანტობის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ,“ პირველი მუხლი ადგენს ყველასთვის აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლებას, უფლებას, რომელიც მოიცავს: „რელიგიური ან სხვა ნებისმიერი შეხედულებების ქონას საკუთარი სურვილის შესაბამისად, ცალკე ან სხვებთან ერთად, საქვეყნოდ ან განკერძოებით, გაამჟღავნოს თავისი რელიგია თუ რწმენა აღმსარებლობით, ქადაგებით, წესებისა და რიტუალების აღსრულებით. თუმცა, დეკლარაცია ითვალისწინებს ამ უფლების შეზღუდვის შემდეგ ლეგიტიმურ საფუძველზე: თუ ასეთი შეზღუდვა გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, საზოგადოებრივი წესრიგის, ჯანმრთელობის ან მორალის, ანდა სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად. დეკლარაციის მე-2 მუხლი კრძალავს რელიგიური ან სხვა შეხედულების საფუძველზე პირის ან პირთა ჯგუფის დისკრიმინაციას. აღნიშნული ნიშნით არატოლერანტობის გამოხატვა ან დისკრიმინაციული მოპყრობა ნიშნავს „ნებისმიერ განსხვავებას, გამონაკლისს, შეზღუდვას ან უპირატესობის მინიჭებას რელიგიური მრწამსის ან სხვა შეხედულების ქონის საფუძველზე, რომელიც მიზნად ისახავს ან შედეგად განაპირობებს თანასწორუფლებიანობის დარღვევას.“

დამატებით, დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ ჩანაწერი მოცემულია „ეროვნულ ან ეთნიკურ, რელიგიურ და ენობრივ უმცირესობებისადმი მიკუთვნებულ პირთა შესახებ“ გაეროს 1992 წლის დეკლარაციაშიც. აღნიშნული დოკუმენტი კონკრეტულად ფოკუსირდება უმცირესობათა უფლებებზე და კრძალავს უმცირესობათა წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

როგორც ვხედავთ, ცალკეულ შემთხვევაში, გაეროს საერთაშორისო ანტიდისკრიმინაციული კონვენციები იძლევიან დისკრიმინაციის დეფინიციას,²⁶ თუმცა, მისი ელემენტების სრულყოფილად წარმოჩენა ვერ ხდება. კონვენციების მიხედვით, გამოიყოფა დისკრიმინაციის შემდეგი ელემენტები: 1. ქმედება – ნებისმიერი განსხვავება, გამორიცხვა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება; 2. ქმედების მიზანი – რომელიმე ნიშნის არსებობა; 3. ქმედების მიზანი ან შედეგი – ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა თანასწორად გამოყენების მოსპობა ან შელახვა. შესაბამისად, გაეროს კონვენციების თანახმად, დისკრიმინაციად ითვლება ისეთი განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც იწვევს უფლებების თანასწორად სარგებლობის ხელშეშლას,²⁷ თუმცა, არ არის განსაზღვრული, თუ რა შემთხვევაში შეიძლება იქნას გამართლებული განსხვავებული მოპყრობა.²⁸

²⁶ მაგალითად, სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა შესახებ საერთაშორისო პაქტის 26-ე მუხლი აღიარებს თანასწორობის უფლებას და კრძალავს ყოველგვარ დისკრიმინაციას, თუმცა, განმარტებული არ არის, თუ რა ჩაითვლება დისკრიმინაციად. აღნიშნული მუხლის კომენტარებისას, გაეროს ადამიანის უფლებათა კომიტეტი დაეყრდნო რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციისა და ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმით აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის დეფინიციებს.

²⁷ UN Human Rights Committee, General Comment N18: Non-discrimination (10 November 1989), §7

²⁸ ძამაშვილი ბ., თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 42

დისკრიმინაციის აკრძალვის სტანდარტები ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციისა და სტრასბურგის სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით

ადამიანის უფლება – იყოს დაცული დისკრიმინაციის ყველა ფორმისგან, როგორც ვხედავთ, განმტკიცებულია არაერთ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტში, რომელთა შორის აღსანიშნავია „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“ (შემდგომში – „კონვენცია“ ან/და „ევროპული კონვენცია“).²⁹ კონვენციის მე-14 მუხლის მიხედვით, ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობებისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად. დისკრიმინაციის შესაძლო ფორმები, რომლებიც ჩამოთვლილია მე-14 მუხლში, ამომწურავი არ არის და დებულება „სხვა სტატუსი“ ფართო დისკრეციას უტოვებს კონვენციის საზედამხებელო ორგანოს, დაადგინოს დისკრიმინაციის არსებობა ისეთ საფუძველზე, რომელიც ნათლად და ერთმნიშვნელოვნად არ არის მოხსენიებული კონვენციის მე-14 მუხლში.³⁰ თავდაპირველად, კონვენცია მე-14 მუხლის მეშვეობით უზრუნველყოფდა მხოლოდ თავად კონვენციით გარანტირებული უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვას დისკრიმინაციის გარეშე, რაც რასაკვირველია, დროთა განმავლობაში, საზოგადოებრივი ურთიერთობების განვითარების პარალელურად, აღარ იყო საკმარისი ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების ეფექტიანი დაცვის თვალსაზრისით. ამ ფაქტმა და კონვენციის, როგორც „ცოცხალი ორგანიზმის“ ბუნებამ განაპირობა კონვენციის დამატებითი ოქმების მიღება. კერძოდ, 2000 წელს მიღებულ იქნა ევროპული კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმი, რომელმაც გააფართოვა დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები – თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად, ნებისმიერი უფლებით სარგებლობისას (ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებათა ჩათვლით).

კონვენციის თანახმად, დისკრიმინაციის აკრძალვის უზრუნველყოფა განსაკუთრებით ეფექტიანია იმ თვალსაზრისით, რომ მის სადარაჯოზე დგას ისეთი ინსტიტუცია, როგორიცაა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, რომლის გადანყვეტილებები აღსასრულეზღად სავალდებულოა ევროპის საბჭოს წევრი სახელმწიფოებისთვის.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო სახელმწიფოებს ანიჭებს დისკრეციას, თავად შეაფასონ გამართლებულია თუ არა თანასწორობის უფლებაში ჩარევა.³¹ დისკრეციის ფარგლები დამოკიდებულია კონკრეტული საქმის გარემოებებზე, განსახილველ საკითხსა და წინმსწრებ მოვლენებზე.³² თუმცა, სტრასბურგის სასამართლოს სხვადასხვა გადანყვეტილებებში უფრო მეტი ყურადღება აქვს გამახვილებული ცალკეულ დისკრიმინაციულ ნიშ-

²⁹ კონვენცია საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულია 1999 წელს და აქვს იურიდიულად სავალდებულო ძალა.

³⁰ <http://www.tolerantoba.ge/index.php?id=1281619775&kat=284>

³¹ მჭედლიძე ნ., დისკრიმინაციის აკრძალვა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში და მისი შესაბამისობა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს სტანდარტებთან, „ადამიანის უფლებათა სტანდარტების გავლენა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაზე“ (სტატიათა კრებული), კორკელია კ. (რედ), 2015, 153.

³² აბდულაზიზი, კაბალესი და ბალკანდალი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Abulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom), N 9214/80; N9473/81 და N9474/81, 28 mai, §78, ECHR 1985

ნებზე. მაგალითად, სასამართლომ განმარტა, რომ სქესის, სექსუალური ორიენტაციისა³³ და ეროვნების³⁴ საფუძველზე განსხვავებული მოპყრობა საჭიროებს განსაკუთრებულად სერიოზულ მიზეზებს ასეთი მოპყრობის გასამართლებლად. თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, სტრასბურგის სასამართლოს განმარტებით, განსხვავებული მოპყრობა არ ჩაითვლება დისკრიმინაციად, თუ მას ექნება ობიექტური და გონივრული გამართლება.³⁵ განსხვავებული მოპყრობა ობიექტურად გამართლებულია იმ შემთხვევაში, თუ მას აქვს ლეგიტიმური მიზანი და ამ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და პროპორციულია.³⁶ შესაბამისად, ევროპული სასამართლოს სტანდარტია, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში შეფასდეს, რამდენად აუცილებელი და პროპორციული იყო მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალება და მხოლოდ რაციონალური არგუმენტი საკმარისი არ არის. ეს მიდგომა გამოიყენება ნებისმიერი ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის დროს, მიუხედავად იმისა, დისკრიმინაციული ნიშანი პირდაპირ მოხსენიებულია თუ არა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლში.³⁷

ანტიდისკრიმინაციული სამართალი კრძალავს შემთხვევებს, როცა ადამიანებს ან ადამიანთა ჯგუფს იდენტურ სიტუაციებში სხვაგვარად ეპყრობიან და როცა ადამიანებს ან ადამიანთა ჯგუფს განსხვავებულ სიტუაციებში იდენტურად ეპყრობიან.³⁸ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკით, აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ფორმულირების მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაციის დასადგენად საჭიროა, სახეზე იყოს „განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ ან შედარებით ერთნაირ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ,“ რაც ამოცნობად მახასიათებლებს ეფუძნება.

პირდაპირი დისკრიმინაცია, როდესაც (კუმულაციურად):

- **პირს არასახარბიელოდ მოეპყრნენ;**
- **სხვა პირებთან შედარებით, რომელთაც ანალოგიურ სიტუაციაში მოეპყრნენ ან მოეპყრობიან;**
- **და ამას კონკრეტული საფუძველი აქვს, რომელიც ხვდება „დაცულ საფუძვლებს“ შორის.³⁹**

³³ კარნერი ავსტრიის წინააღმდეგ (Karner v. Austria), N 40016/98, 24 ივლისი, §37, ECHR 2003.

³⁴ ანდრეევა ლატვიის წინააღმდეგ (Andrejeva v. Latvia), N 55707/00, 18 თებერვალი, §§ 81-92, ECHR 2009.

³⁵ ბარდენი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Burden v. the United Kingdom), [დიდი პალატა], N 13378/05, 29 აპრილი, § 60, ECHR 2008.

³⁶ დ. ჰ. და სხვები ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ (D.H. and Others v. the Czech Republic), [დიდი პალატა], N 57325/00, 13 ნოემბერი, §184, ECHR 2007.

³⁷ Interights, Non-Discrimination in International Law, A Handbook for Practitioners, 2011 Edition, 212. ძამაშვილი ბ., თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 253.

³⁸ იხ.: მაგალითად, ევროპული სასამართლოს საქმე Hoogendijk v. the Netherlands (დასაშვებობის ეტაპი) (No. 58641/00), 6 იანვარი, 2005.

³⁹ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, გვ. 26

პირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება მრავალი ქმედებით გამოიხატოს, რომელიც გაიგივებული იქნება არასახარბიელო მოპყრობასთან. მაგალითად, ნაკლები ხელფასის ან პენსიის მიცემა, სოციალური დახმარების გაუქმება ან მის დანიშვნაზე საერთოდ უარის თქმა და ა. შ. თუმცა, არასახარბიელო მოპყრობა გადამწყვეტია დისკრიმინაციის დასადგენად, როცა ეს მოპყრობა არასახარბიელო ანალოგიურ სიტუაციაში სხვა პირის მიმართ მოპყრობასთან შედარებით.

„ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-14 მუხლის მოქმედების გავრცელებისთვის, ადგილი უნდა ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. სასამართლო აღნიშნავს, რომ „ანალოგიური მდგომარეობა“ არ გულისხმობს, რომ შესაძარებელი ჯგუფები იდენტური უნდა იყოს. ის ფაქტი, რომ განმცხადებლის მდგომარეობა სრულად ანალოგიური არ არის სხვა პირებთან მიმართებაში და ადგილი აქვს სხვადასხვა ჯგუფების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას, ხელს არ უშლის ამ შემთხვევაზე მე-14 მუხლის გავრცელებას. განმცხადებელმა უნდა აჩვენოს, რომ ის არსებითად მსგავს მდგომარეობაშია იმ პირებთან შედარებით, რომლებიც სხვანაირ მოპყრობას ექვემდებარებიან.⁴⁰ შესაბამისად, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა დადგინდეს პირთა წრე, ვისთან შედარებითაც ხდება განსხვავებული მოპყრობა. აუცილებელია, შესაძარებელ პირთა წრე იყოს მკაცრად შემოსაზღვრული, ძალიან კონკრეტული საერთო ნიშნის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, პირები არიან არა უბრალოდ თანასწორ მდგომარეობაში, არამედ მნიშვნელოვნად თანასწორ ან ანალოგიურ მდგომარეობაში.⁴¹

შედარებითობის ფაქტორის გათვალისწინება აუცილებელია და ხშირად დავის საგანს არც წარმოადგენს, ვინაიდან ის თავისთავად იგულისხმება. შესაბამისად, ზოგჯერ არც მხარეები და არც დავის განმხილველი ორგანო მასზე საგანგებოდ არ მსჯელობენ. თუმცა, რასაკვირველია, შედარებითობის ფაქტორი, როგორც წესი, ცალკე განხილვის საგანია. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განიხილა ლუჩაკის საქმე,⁴² სადაც პოლონეთში მცხოვრები ფრანგი ფერმერი ჩიოდა, რომ მას უარი ეთქვა სპეციალური სოციალური დახმარების პოლონურ პროგრამაში მონაწილეობაზე, რომელიც კონკრეტულად პოლონელი ფერმერების დასახმარებლად შეიქმნა, რადგან ამ პროგრამით სარგებლობა მხოლოდ პოლონელებს შეეძლოთ. სასამართლომ დაასკვნა, რომ განმცხადებელი იყო თანაბარ მდგომარეობაში პოლონელ ფერმერებთან, რომლებიც სარგებლობდნენ ამ რეჟიმით, ვინაიდან მას ჰქონდა პოლონეთის მუდმივი რეზიდენტის სტატუსი. იგი ისევე იხდიდა გადასახადებს, როგორც წარმოშობით პოლონელები და, შესაბამისად, თავისი წვლილი შეჰქონდა სოციალური უზრუნველყოფის მექანიზმის დაფინანსებაში. ამავე დროს, იგი მანამდე სარგებლობდა კიდევ ზოგადი სოციალური უზრუნველყოფის პროგრამით. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მის მიმართ დაირღვა კონვენციის მე-14 მუხლი.

იმის განსაზღვრისას, მოხდა თუ არა პირდაპირი დისკრიმინაცია, უნდა შეფასდეს, ნაკლებსახარბიელო მოპყრობა განპირობებული იყო თუ არა „დაცული საფუძველით,“ რომელიც განუყოფელია პირის მიერ გასაჩივრებული კონკრეტული ფაქტორისგან.⁴³ სტრასბურგის

⁴⁰ კლიფტი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Clift v. United Kingdom), N7205/07, 13 ივლისი, § 66 ECHR 2010.

⁴¹ ძამაშვილი ბ., თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 253.

⁴² ლუჩაკი პოლონეთის წინააღმდეგ (Luczak v. Polan) N77782/01, 27 ნოემბერი, ECHR, 2007.

⁴³ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, გვ. 26.

სასამართლოს პრაქტიკა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლით გათვალისწინებულ ნიშნებთან დაკავშირებით საკმაოდ წინააღმდეგობრივი და არათანმიმდევრული მიდგომებით ხასიათდება.⁴⁴ „დაცული საფუძვლების“ ყველაზე ფართო ინტერპრეტაცია სასამართლომ დააფიქსირა საქმეში *რასმუსენი დანიის წინააღმდეგ* (Rasmussen v. Denmark),⁴⁵ სადაც აღნიშნა, რომ ვინაიდან დაცული ნიშნების სია არ არის ამომწურავი, აუცილებელი არ არის კონკრეტული ნიშნის განსაზღვრა დისკრიმინაციისათვის. თუმცა, 1999 წელს აღნიშნული მიდგომა შეცვალა საქმეზე *გერგერი თურქეთის წინააღმდეგ* (Gerger v. Turkey)⁴⁶ გამოტანილი გადანყვეტილებით, სადაც სასამართლომ დისკრიმინაცია არ დააფიქსირა ისეთი განსხვავებული მოპყრობის დროს, რომელიც პირის პერსონალურ მახასიათებელს არ უკავშირდებოდა. ერთგვარად შუალედური პოზიცია განავითარა სტრასბურგის სასამართლომ საქმეში *კარსონი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ* (Carson and others v. the United Kingdom).⁴⁷ ამ საქმეში სასამართლომ ერთი მხრივ, განავითარა ვიწრო ინტერპრეტაციის მიდგომა და განსხვავებული მოპყრობის დისკრიმინაციად კვალიფიკაციისათვის აუცილებლად მიიჩნია განსხვავება პერსონალური მახასიათებლების მიხედვით. თუმცა, მეორე მხრივ, სასამართლომ აღნიშნა, რომ „სხვა ნიშანი“ ფართოდ უნდა განიმარტოს. შესაბამისად, ამ გადანყვეტილების მიხედვით, შეიძლება ითქვას, რომ კონვენციის მე-14 მუხლით გათვალისწინებულ ნიშანში იგულისხმება ისეთი ნიშანი, რომელიც პირის პერსონალური მახასიათებელია, თუმცა, თავად პერსონალური მახასიათებელი მაქსიმალურად ფართოდ უნდა განიმარტოს.⁴⁸ ისიც აღსანიშნავია, რომ სასამართლომ რამდენიმე საქმეში იმსჯელა რა სახის შემთხვევა განიხილება „სხვა ნიშანის“ კატეგორიაში, როგორც პერსონალური მახასიათებელი.⁴⁹

სასამართლოს პრაქტიკაში „დაცული საფუძველი“ ფართოდ განიმარტება. მასში შესაძლოა მოიაზრებოდეს „დისკრიმინაცია ასოციაციით,“ როცა დისკრიმინაციის მსხვერპლი თვითონ არ მიეკუთვნება დაცულ მახასიათებლებს.⁵⁰

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის სამართლით აღიარებულია, რომ დისკრიმინაცია შესაძლოა მოჰყვეს არა მხოლოდ ანალოგიურ სიტუაციებში პირთა განსხვავებულად მოპყრობას, არამედ ერთი და იმავე მოპყრობის შეთავაზებას განსხვავებულ სიტუაციებში მყოფთათვის. ამ დროს განსხვავებულია არა თვით მოპყრობა, არამედ ამ მოპყრობის ეფექტი, რომელსაც სხვადასხვაგვარად აღიქვამენ სხვადასხვა ჯგუფს მიკუთვნებული ადამიანები.

⁴⁴ ძამაშვილი ბ., თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 48.

⁴⁵ რასმუსენი დანიის წინააღმდეგ (Rasmussen v. Denmark), N8777/79, 28 ნოემბერი, §34, ECHR 2007.

⁴⁶ გერგერი თურქეთის წინააღმდეგ (Gerger v. Turkey), N24919/94, 8 ივლისი, §69, ECHR 1999; ანალოგიური გადანყვეტილება მიღებულ იქნა საქმეში მაგი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Magee v. United Kingdom), N28135/95, 6 ივნისი, §50, ECHR 2000.

⁴⁷ კარსონი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Carson and others v. the United Kingdom), [დიდი პალატა], N42184/05, 16 მარტი, §50, ECHR 2010.

⁴⁸ ძამაშვილი ბ., თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 49.

⁴⁹ პრინგეტი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Pringett and Others v. United Kingdom), N34726/04, N14287/05 და N34702/05, 27 აპრილი, §7, ECHR 2010; კლიფტი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Clift v. United Kingdom), N7205/07, 13 ივლისი, §59, ECHR 2010; პეტერკა ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ (Peterka v. Czech Republic), N 21990/08, 4 მაისი, §52, ECHR 2010; ლადუნა სლოვაკეთის წინააღმდეგ (Laduna v. Slovakia), N 31827/02, 13 დეკემბერი, § 55, ECHR 2011.

⁵⁰ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, გვ. 26.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო არაპირდაპირ დისკრიმინაციასთან მიმართებით ადგენს: „შესაძლოა, რომ განსხვავებული მოპყრობა იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობდეს, რომელიც მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე.“⁵¹ საქმეზე **თილიმენოსი საბერძნეთის წინააღმდეგ** (Thilimmenos v. Greece),⁵² სასამართლომ განმარტა, რომ კონვენციის მე-14 მუხლი ირღვევა არა მარტო მაშინ, როდესაც მსგავს სიტუაციაში მყოფ პირებს განსხვავებულად ეპყრობიან, არამედ მაშინაც, როდესაც სახელმწიფო ობიექტური და გონივრული გამართლების გარეშე განსხვავებულად არ ეპყრობა განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფ პირებს.

არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ელემენტებია:

ნეიტრალური წესი, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა, რომელიც გავლენას ახდენს „დაცული საფუძვლით“ განსაზღვრულ რომელიმე ჯგუფზე გამორჩეულად უარყოფითი ფორმით, ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით.⁵³

როგორც ვხედავთ, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ბოლო ორი ელემენტი პირდაპირი დისკრიმინაციის ელემენტების მსგავსია. შესაბამისად, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის განსაზღვრისას, გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება ნეიტრალური წესის, კრიტერიუმის ან პრაქტიკის არსებობას, რომელსაც უნდა ჰქონდეს გარკვეულ კონკრეტულ ჯგუფზე უარყოფითი ეფექტი. ანუ, თუ პირდაპირ შემთხვევაში ყურადღება გამახვილებულია თავად დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დროს, ნიშანდობლივია უთანასწოროთა მიმართ თანასწორი მოპყრობის უარყოფითი ეფექტი. ამასთან, ასეთი ეფექტის შეფასებისას, როგორც ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, ისე მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლო იკვლევს, „დაცული ჯგუფის“ რამდენად დიდ ნაწილზე იმოქმედა ნეგატიურად კონკრეტულმა დებულებამ, კრიტერიუმმა თუ პრაქტიკამ. ისევე როგორც პირდაპირი დისკრიმინაციის დროს, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევაშიც, სასამართლოს კვლავ კომპარატორის მოძიება სჭირდება, რათა დაადგინოს რამდენად არის ესა თუ ის მიდგომა და პრაქტიკა ნეგატიური ადამიანთა ერთი ჯგუფის მიმართ მეორესთან შედარებით, რომლებიც იმავე მდგომარეობაში არიან.⁵⁴

არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დასაბუთების სირთულიდან გამომდინარე, სტატისტიკური მონაცემების როლი დიდია და ხშირად, გადამწყვეტიც. სწორედ სტატისტიკური მონაცემები მიიჩნია სასამართლომ მთავარ მტკიცებულებად საქმეზე **დ. ჰ. და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ** (D. H. and others v. the Czech Republic).⁵⁵ კერძოდ, მან მიუთითა, რომ „ინდივიდის ან ჯგუფის მიმართ პრაქტიკით ან ღონისძიებით მიყენებული შედეგების შეფასებისას, სტა-

⁵¹ დ. ჰ. და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ (D. H. and others v. the Czech Republic), დიდი პალატა, N57325/00, 13 ნოემბერი, ECHR 2007.

⁵² თილიმენოსი საბერძნეთის წინააღმდეგ (Thilimmenos v. Greece), N34369/97, 6 აპრილი, §44, EECHR 2000.

⁵³ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, გვ. 33.

⁵⁴ <https://sangu.ge/images/2015/natiakintsurashvili.pdf> გვ. 99.

⁵⁵ დ. ჰ. და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ (D.H. and others v. the Czech Republic) დიდი პალატა, N 57325/00, 13 ნოემბერი, §188, ECHR 2007

ტისტიკა, რომელიც კრიტიკული განხილვის შედეგად მიჩნეულ იქნა სარწმუნოდ და მნიშვნელოვნად, ჩაითვლება *prima facie* მტკიცებულებად, რომელიც მოსარჩელეს მოეთხოვება, რომ წარმოადგინოს.⁵⁶ სასამართლოს დიდი პალატა დაეყრდნო იმ სტატისტიკურ მონაცემებს, რომლებიც ავლენდა სპეციალურ სკოლებში განთავსებულ ბავშვებს შორის ბოშური წარმომავლობის მოსწავლეთა განსაკუთრებით მაღალ პროცენტულ მაჩვენებელს. სასამართლომ დაადგინა, რომ თუმცა, მონაცემები არ შეიცავდა ზუსტ ციფრებს, მაინც აშკარა იყო, რომ სპეციალურ სკოლებში გამწესებული ბოშა ბავშვების რიცხვი არაპროპორციულად მაღალი იყო მთელი ქვეყნის მოსახლეობის შემადგენლობაში მათი ხვედრითი წილის გათვალისწინებით. უფრო მეტიც, ბოშა ბავშვები შეადგენდნენ სპეციალური სკოლების მოსწავლეთა უმრავლესობას. შესაბამისად, მიუხედავად მათი ნეიტრალური ხასიათისა, განათლების სფეროში მოქმედი სახელმწიფო რეგულაციები გაცილებით უარყოფითად მოქმედებდნენ ბოშა ბავშვებზე, ვიდრე არაბოშური წარმომავლობის მოსწავლეებზე, რამაც გამოიწვია სტატისტიკურად არაპროპორციულად მეტი ბოშა ბავშვის გამწესება სპეციალურ სკოლებში, სხვა წარმომავლობის მოსწავლეებთან შედარებით.

აღნიშნულ საქმეში Interights და Human Rights Watch მესამე მხარედ იყო ჩართული. მათ მიუთითეს, რომ „სტატისტიკა წარმოადგენდა ერთგვარ გასაღებს, უმთავრეს მეთოდს არაპირდაპირი დისკრიმინაციის მტკიცების საქმეში. ღონისძიებები როდესაც გარეგნულად ნეიტრალური იყო, სტატისტიკა წარმოადგენდა ეფექტიან საშუალებას იმ განსხვავებული შედეგების იდენტიფიკაციისთვის, რაც ამ ღონისძიებების გამოყენებას მოჰყვა საზოგადოების სხვადასხვა სეგმენტის მიმართ. სასამართლოს უნდა შეეფასებინა საქმესთან დაკავშირებული მტკიცებულებების სარწმუნოება, სიძლიერე და შესატყვისობა, აგრეთვე, მათი კონკრეტული კავშირი მოსარჩელეთა სამდურავთან. ამასთან, თუკი სასამართლო დარჩებოდა იმ აზრზე, რომ მხოლოდ სტატისტიკა საკმარისი არ იყო დისკრიმინაციული პრაქტიკის მხილებისათვის, მას აუცილებლად უნდა გაეთვალისწინებინა საერთო სოციალური კონტექსტი, რამდენადაც მისი საშუალებით შესანიშნავად შეიძლებოდა იმის ღრმად განჭვრეტა, თუ რა ზომით, რა ხარისხით იყო დისპროპორციული ის შედეგი, რაც შესაბამისი ღონისძიების გამოყენებას მოჰყვა მოსარჩელეთა მხრიდან.“⁵⁷

საქმეზე **დ. ჰ. და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ** (D. H. and others v. the Czech Republic), სასამართლომ დაადგინა, რომ მოცემულ გარემოებებში მოსარჩელეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები შეიძლებოდა მიჩნეულიყო საკმარისად სარწმუნოდ და მნიშვნელოვნად, რათა აღიარებული ყოფილიყო არაპირდაპირი დისკრიმინაციის პრეზუმფცია.⁵⁸ უნდა ითქვას, რომ არც ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო და არც მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლო არ ადგენს კონკრეტულ პროცენტულ მაჩვენებელს, რომლის მიღწევაც იქნებოდა აუცილებელი, რათა სტატისტიკური მონაცემები საკმარისად დამაჯერებლად მიჩნეულიყო არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დასაბუთების საქმეში. შესაბამისად, სტატისტიკური მონაცემების შეფასება სრულად არის დამოკიდებული სასამართლოზე, რომელიც ითვალისწინებს კონკრეტული საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს.

⁵⁶ იქვე.

⁵⁷ დ. ჰ. და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ (D. H. and others v. the Czech Republic) დიდი პალატა, #57325/00, 13 ნოემბერი, §164, ECHR 2007.

⁵⁸ დ. ჰ. და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ (D. H. and others v. the Czech Republic) დიდი პალატა, N57325/00, 13 ნოემბერი, §195, ECHR 2007.

სტრასბურგის სასამართლოს მიერ განხილულია არაერთი საქმე, სადაც მომჩივანი მიუთითებდა სხვადასხვა ნიშნიდან გამომდინარე, სახელმწიფოს მხრიდან არამართებულ დისკრიმინაციაზე.⁵⁹ მრავალმხრივი დისკრიმინაცია (multiple discrimination) ახალი კატეგორიაა, რომელიც სახეზეა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა ხორციელდება იმის გამო, რომ პირს ერთობლივად ახასიათებს რამდენიმე ნიშანი. თუმცა, სასამართლო მსგავსი საქმეების განხილვისას, ნაკლებად იყენებს აღნიშნულ ტერმინს, მაგალითად, საქმე **ნ. ბ. სლოვაკეთის წინააღმდეგ** (N. B. v. Slovakia)⁶⁰ ეხებოდა სახელმწიფო საავადმყოფოში ბოშა ქალის იძულებით სტერილიზაციას. მომჩივანი აცხადებდა, რომ ის დაექვემდებარა დისკრიმინაციას სხვადასხვა საფუძვლით (რასა/ეთნიკური წარმომავლობა და სქესი). ამ საქმეში ევროპულმა სასამართლომ ექსპლიციტურად არ მიუთითა მრავალმხრივ დისკრიმინაციაზე, თუმცა, აღნიშნა, რომ: „ქალთა იძულებითი სტერილიზაციის პრაქტიკა მათი წინასწარი ინფორმირებული თანხმობის გარეშე, უარყოფითად მოქმედებდა სხვადასხვა ეთნიკური წარმომავლობის ჯგუფების მონაცხად ინდივიდებზე,“ შესაბამისად, საქმეში დაადგინა ევროპული კონვენციის მე-3 და მე-8 მუხლების დარღვევა.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, განსხვავებული მოპყრობა არ ჩაითვლება დისკრიმინაციად, თუ მას ექნება ობიექტური და გონივრული გამართლება.⁶¹

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლით დამკვიდრებულია დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრის განხილვის ორსაფეხურიანი ტესტი. პირველ რიგში, ფასდება მისაღწევი მიზანი, ხოლო შემდეგ – განსხვავებული მოპყრობის ურთიერთქმედება ამ მიზანთან. ის თუ როგორ მოხდება ამ ორსაფეხურიანი ტესტის გამოყენება, დამოკიდებულია იმ ნიშნის ბუნებაზე, რომელსაც ეფუძნება განსხვავებული მოპყრობა. განსხვავებული მოპყრობა შეფასდება დისკრიმინაციულად, თუ მას არ აქვს ობიექტური და გონივრული დასაბუთება და არ ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს ან გამოყენებული საშუალება არ არის მისაღწევი მიზნის თანაზომიერი.⁶²

კერძოდ, ევროპული სასამართლო დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრის განხილვისას, ხელმძღვანელობს შემდეგი ტესტით:

⁵⁹ იხ.: <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/handbook-european-law-non-discrimination>, გვ. 60

⁶⁰ ნ. ბ. სლოვაკეთის წინააღმდეგ (N. B. v. Slovakia), 29518/10, 12 ივნისი, ჩდ 2012; აგრეთვე, ვ. ს. სლოვაკეთის წინააღმდეგ (V.C. v. Slovakia), N18968/07, 8 ნოემბერი, ECHR 2011.

⁶¹ ბარდენი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Burden v. the United Kingdom), დიდი პალატა, N13378/05, 29 აპრილი, § 60, ECHR 2008.

⁶² The prohibition of Discrimination under European Human Rights Law, European Commission Justice, 2011, p. 14.

დისკრიმინაციის შეფასების ტესტი

1. ხდება თუ არა დისკრიმინაციის საჩივარი დაცულ უფლებათა ფარგლებში?

2. არის თუ არა სახეზე არსებითი უფლების დარღვევა?

3. არსებობს თუ არა განსხვავებული მოპყრობა?

4. გააჩნია თუ არა განსხვავებულ მოპყრობას ობიექტური და გონივრული გამართლება?

5. სცილდება თუ არა განსხვავებული მოპყრობა სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლებს?

განსხვავებული მოპყრობის გასამართლებლად, აშკარა უნდა იყოს, რომ:

- განსახილველი წესი ან პრაქტიკა კანონიერ მიზანს ემსახურება;
- არჩეული საშუალება (ან ღონისძიება, რამაც განსხვავებული მოპყრობა გამოიწვია) პროპორციულია და აუცილებელია ამ მიზნის მისაღწევად.⁶³

იმის დასადგენად, განსხვავებული მოპყრობა იყო თუ არა პროპორციული, სასამართლო უნდა დარწმუნდეს, რომ:

- არ არსებობს ამ მიზნის მიღწევის სხვა საშუალება, რომელიც თანასწორი მოპყრობის პრინციპში ნაკლებად ჩაერეოდა. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, მიყენებული ზიანი მინიმალურია დასახული მიზნის მისაღწევად;
- მისაღწევი მიზანი საკმაოდ მნიშვნელოვანია ჩარევის ფარგლების გასამართლებლად.⁶⁴

ერთგვარი შეჯამების სახით, შეგვიძლია აღვნიშნოთ, რომ ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად განხორციელებული ზომები ითვლება აუცილებლად/საჭიროდ თუ არ არსებობს იმავე მიზნის მისაღწევად უფრო ნაკლებად რადიკალური სხვა საშუალება. რაც შეეხება პროპორციულობას, უნდა შეფასდეს კონკრეტულ შემთხვევაში, ლეგიტიმური მიზნის მიღწევა არის თუ არა უფრო მნიშვნელოვანი თანასწორ მოპყრობასთან შედარებით.⁶⁵

⁶³ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, გვ. 49.

⁶⁴ იქვე, გვ. 50.

⁶⁵ ძამაშვილი ბ., თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 60.

დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ ევროპის კავშირის სამართალი და მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს (ECJ) პრაქტიკა

ევროპულ გაერთიანებათა საწყის ხელშეკრულებებში არ იყო მინიშნება ადამიანის უფლებებსა და მათ დაცვაზე. თუმცა, როგორც კი, მართლმსაჯულების ევროპულ სასამართლოში (ECJ) იმატა საქმეთა რაოდენობამ გაერთიანების სამართლით გამოწვეული ადამიანის უფლებათა დარღვევების შესახებ, მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ შექმნა პრეცედენტული სამართალი, რომელიც ცნობილია, როგორც გაერთიანების სამართლის „ზოგადი პრინციპები.“ ECJ-ის თანახმად, ზოგად პრინციპებში ასახულია ადამიანის უფლებათა დაცვის ის გარანტიები, რომლებიც უზრუნველყოფილია ეროვნული კონსტიტუციებითა და ადამიანის უფლებათა ხელშეკრულებებით, განსაკუთრებით კი, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით. ECJ აღნიშნავს, რომ ის უზრუნველყოფს გაერთიანების სამართლის შესაბამისობას ამ პრინციპებთან⁶⁶.

2000 წელს მიიღეს ევროკავშირის ძირითად უფლებათა ქარტია. ქარტია აერთიანებს ადამიანის უფლებებს, რომლებიც დაცულია წევრ სახელმწიფოთა კონსტიტუციებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის და ადამიანის უფლებათა უნივერსალური ხელშეკრულებებით, როგორცაა გაეროს კონვენცია ბავშვთა უფლებების შესახებ.⁶⁷ კონკრეტულად, დისკრიმინაციას კრძალავს ქარტიის 21-ე მუხლი, შესაბამისად, ინდივიდებს შეუძლიათ გაასაჩივრონ ევროკავშირის ან ეროვნული კანონმდებლობები, რომლებიც ევროკავშირის სამართლის იმპლემენტაციას ახდენს, თუკი მიიჩნევენ, რომ ქარტია დაირღვა.

ამავე წელს, გაერთიანებამ მიიღო ორი დირექტივა: დასაქმებისას თანაბარი მოპყრობის შესახებ, რომელიც შრომით ურთიერთობებში კრძალავდა დისკრიმინაციას სექსუალური ორიენტაციის, რელიგიური მრწამსის, ასაკისა და შეზღუდული შესაძლებლობების საფუძველზე; და რასობრივი თანასწორობის შესახებ, რომლითაც დაუშვებელია დისკრიმინაცია რასობრივი ან ეთნიკური საფუძველით – შრომით ურთიერთობებში, ასევე სოციალურ დახმარებებზე, სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაზე, საქონელსა ან სერვისებზე ხელმისაწვდომობის მხრივ. ამით დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის ფარგლები მნიშვნელოვნად გაფართოვდა. ამ ნაბიჯით აღიარებული იქნა, რომ დასაქმების ბაზარზე ინდივიდებისთვის სრული რეალიზაციის შესაძლებლობათა მისაცემად მნიშვნელოვანია მათთვის თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ისეთ სფეროებზე, როგორცაა ჯანდაცვა, განათლება და საცხოვრებელი. 2004 წელს, გენდერული საქონლისა და სერვისების დირექტივით გაფართოვდა გენდერული დისკრიმინაციის ფარგლები და მოიცვა საქონელი და სერვისები. თუმცა, დაცვა გენდერული საფუძველით სრულად არ ხვდება რასობრივი თანასწორობის დირექტივის დაცვის ფარგლებში, რადგან გენდერული სოციალური უზრუნველყოფის დირექტივა გულისხმობს თანაბარ მოპყრობას მხოლოდ სოციალური უზრუნველყოფის მიმართულებით და არა ფართო სოციალური კეთილდღეობის კუთხით, როგორცაა სოციალური დაცვა და ჯანდაცვასა და განათლებაზე ხელმისაწვდომობა.⁶⁸

⁶⁶ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, გვ. 16

⁶⁷ თავდაპირველად, ქარტია დეკლარაციის ფორმას ატარებდა, არ იყო იურიდიულად სავალდებულო ძალის მქონე, თუმცა, 2000 წელს ლისაბონის ხელშეკრულების ამოქმედების შემდეგ შეიცვალა ძირითად უფლებათა ქარტიის სტატუსი და გახდა სავალდებულო ძალის დოკუმენტი.

⁶⁸ იქვე, გვ. 16

ევროკავშირის სამართლით აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ასევე, არაპირდაპირი დისკრიმინაცია. რასობრივი თანასწორობის შესახებ ევროკავშირის დირექტივის 2 (2) მუხლის მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაციაა, როცა „ერთ პირს სხვასთან შედარებით არასახარბიელოდ ექცევიან; იგი ანალოგიურ სიტუაციაში აღმოჩნდა ან აღმოჩნდება რასობრივი ან ეთნიკური კუთვნილების საფუძველით.“⁶⁹

ევროკავშირის კანონმდებლობის მიხედვით, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოსგან განსხვავებით, პირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება დადგინდეს მაშინაც კი, თუ დისკრიმინაციის მსხვერპლი არ არის იდენტიფიცირებული. მაგალითად, Feryn-ის საქმეში⁷⁰ სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელი, რომელიც საჯაროდ აცხადებს, რომ ის არ დასაქმებს გარკვეული ეთნიკური ან რასობრივი წარმომავლობის პირებს, რასობრივი თანასწორობის შესახებ ევროკავშირის დირექტივის (2000/43) მიხედვით, წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მსგავსი სახის საჯარო განცხადებები შესაბამის კანდიდატებს გადააფიქრებინებდა განაცხადების გაკეთებას, რითაც შეიზღუდებოდა მათი შრომის ბაზრის ხელმისაწვდომობის უფლება.

მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ არსებობს ცალსახა გამონაკლისი, განსაკუთრებით, დასაქმების შესახებ ევროკავშირის რეგულაციების სფეროში, როდესაც არ არის საჭირო სათანადო „შედარების“ ობიექტის ძიება. მაგალითად, როდესაც ადამიანის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა ხდება მისი ფუნქციონირების ნიადაგზე. ECJ-ის იურისპრუდენციაში დადგინდა, რომ როდესაც პირი დაზარალებულია ორსულობის ნიადაგზე, ეს იქნება დაკვალიფიცირებული, როგორც სქესობრივ ნიადაგზე განხორციელებული პირდაპირი დისკრიმინაცია და ამ შემთხვევაში არ არის საჭირო შედარებითობის ფაქტორის გათვალისწინება.

რასობრივი თანასწორობის დირექტივის 2 (2)(ბ) ქვეპუნქტის თანახმად, „სახეზეა არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, როცა აშკარად ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობის მქონე ადამიანებს სხვებზე არამომგებიან მდგომარეობაში აყენებს.“⁷¹ ის, თუ რას ნიშნავს დებულების, კრიტერიუმისა თუ პრაქტიკის „ნეიტრალური“ ხასიათი, ECJ-მა განმარტა Schönheit საქმეში. აღნიშნულ საქმეში მომჩივანი მიუთითებდა, რომ პენსიებს შორის სხვაობა არ ეფუძნებოდა განსხვავებას სამუშაო საათების რაოდენობას შორის. ამგვარად, ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე პირებმა მიიღეს ბევრად ნაკლები პენსია სრულ განაკვეთზე მომუშავე პირებთან შედარებით, იმის გათვალისწინებით, რომ მათი სამუშაო დროები ერთმანეთისგან განსხვავდებოდა, რაც ისედაც გულისხმობდა ნაკლები პენსიის მიცემას ნახევარ განაკვეთზე მომუშავეთათვის. პენსიის გამოთვლის ეს ნეიტრალური წესი თანასწორად ეხებოდა ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე ყველა პირს. თუმცა, რადგან ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე პირთა დიდი პროცენტი ქალები იყვნენ, ამ წესს არაპროპორციულად უარყოფითი ეფექტი ჰქონდა ქალებისთვის, კაცებთან შედარებით. მოტანილი მაგალითი არის გარეგნულად ნეიტრალური დებულების, კრიტერიუმისა და პრა-

⁶⁹ მსგავსი დებულებებია მოცემული ევროკავშირის შემდეგ დირექტივებში: დირექტივა დასაქმებისას თანაბარი მოპყრობის შესახებ, მუხლი 2 (2) (ა); დირექტივა გენდერული თანასწორობის შესახებ (განახლებული), მუხლი 2 (1) (ა); დირექტივა გენდერული საქონლისა და სერვისების შესახებ, მუხლი 2 (ა).

⁷⁰ CJEU, C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, 10 July 2008.

⁷¹ მსგავსი დებულებები მოცემულია ევროკავშირის შემდეგ დირექტივებში: დირექტივა დასაქმებისას თანაბარი მოპყრობის შესახებ, მუხლი 2 (2) (ბ); დირექტივა გენდერული თანასწორობის შესახებ (განახლებული), მუხლი 2 (1)(ბ); დირექტივა გენდერული საქონლისა და სერვისების შესახებ, მუხლი 2(ბ).

ქტიკის ნეგატიური ეფექტის ერთ-ერთი კლასიკური გამოვლინება დისკრიმინაციის ამა თუ იმ ნიშნით გამორჩეულ პირებსა თუ ჯგუფებზე.

დისკრიმინაციის აკრძალვის დირექტივების თანახმად, არსებობს დაცვის კონკრეტული ფარგლები, რომლითაც შეიძლება განსხვავებული მოპყრობის გამართლება კონკრეტულ გარემოებებში. „არსებითი პროფესიული მოთხოვნის დაცვას“ ყველა დირექტივა ითვალისწინებს (გარდა დირექტივისა, გენდერული საქონლისა და სერვისების შესახებ, რადგან იგი დასაქმებას არ ეხება); ამ მოთხოვნით, დამქირავებლებს შეუძლიათ, დაცული საფუძვლის გამო პირს სხვებზე უპირატესად მოეპყრონ, როცა განუყოფელი კავშირია ამ საფუძველსა და კონკრეტული სამუშაოსთვის საჭირო კვალიფიკაციისა და დასაკისრებელი მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობის არსებობას შორის.⁷²

⁷² მუხლი 14(2), დირექტივა გენდერული თანასწორობის შესახებ (განახლებული); მუხლი 4, დირექტივა რასობრივი თანასწორობის შესახებ; მუხლი 4 (1), დირექტივა დასაქმებისას თანაბარი მოპყრობის შესახებ.

საქართველოს კონსტიტუცია და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიმოხილვა

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი უზრუნველყოფს დისკრიმინაციის აკრძალვა-სა და თანასწორობის უფლების დაცვას: „ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნი-ლების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედ-ვით.“ თუ კონსტიტუციის მოქმედი რედაქციის აღნიშნულ მუხლს შევადარებთ მანამდე მო-ქმედ მე-14 მუხლთან, დავინახავთ, რომ საკონსტიტუციო ცვლილების თანახმად, ჩანანერი – ყველა თანასწორია, „კანონის წინაშე თანასწორია“ იცვლება ჩანანერით – „სამართლის წინაშე თანასწორია.“ აღნიშნული ცვლილება ეფუძნება დამკვიდრებულ თეორიულ მიდგო-მას, რომლის თანახმად, თანასწორობის უფლება მოითხოვს არა მხოლოდ კანონის წინაშე თანასწორობას, არამედ თავად კანონის ჩამოყალიბებასაც, თანასწორობის პრინციპის შე-საბამისად. ასევე, მნიშვნელოვანი ცვლილებაა იმ კრიტერიუმების ჩამონათვალის გაფარ-თობა, რომელთა საფუძველზეც დაუშვებელია ადამიანის დისკრიმინაცია. კონსტიტუციას დაემატა ნორმა გენდერული თანასწორობის შესახებ, რომელიც ძირითადი უფლების რანგ-ში, ხელშესახები ფორმით ადგენს სახელმწიფოს ვალდებულებას, იზრუნოს არსებითი თა-ნასწორობის უზრუნველყოფასა და გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრაზე. კონსტი-ტუციას ასევე, დაემატა ნორმა, რომლითაც სახელმწიფოს ეკისრება ვალდებულება, შექმნას განსაკუთრებული პირობები შშმ პირთა უფლებებისა და ინტერესების რეალიზებისათვის.⁷³

თანასწორუფლებიანობის პრინციპი ეტაპობრივად განიმარტებოდა საქართველოს საკონს-ტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში. ქვემოთ განვიხილავთ რამდენიმე გადანყვეტილებას, სადაც შეჯამებულია ის მნიშვნელოვანი პრინციპები, რომლებსაც საკონსტიტუციო სასა-მართლო ამჟამად იყენებს დისკრიმინაციის შესახებ კონსტიტუციური სარჩელების განხილ-ვისას.

2003 წლის 7 ნოემბრის გადანყვეტილებაში, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ პირველად იმსჯელა მე-14 მუხლის კონსტიტუციურსამართლებრივ შინაარსზე: „კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუ-ფლებების თანაბრად აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კა-ნონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება. აღნიშნული პრინციპი მოიცავს ხელისუფლების საკანონმდებლო საქმიანობის სპექტრს, რათა მოხდეს თანაბარ პირობებსა და გარემოებებში მყოფი ინდივიდებისათვის თანაბარი პრივილეგიე-ბის მინიჭება და თანაბარი პასუხისმგებლობის დაკისრება. განსხვავებული საკანონმდებლო რეგულირება, რა თქმა უნდა, ყველა შემთხვევაში არ ჩაითვლება კანონის წინაშე თანასწო-რობის პრინციპის დარღვევად. კანონმდებელს უფლება აქვს, კანონით განსაზღვროს გან-სხვავებული პირობები, მაგრამ ეს განსხვავება უნდა იყოს დასაბუთებული, გონივრული და მიზანშეწონილი. უზრუნველყოფილი უნდა იქნას დიფერენცირებულობის თანაბარი დონე ერთსა და იმავე პირობებში მყოფი სუბიექტებისათვის.“⁷⁴ საკონსტიტუციო სასამართლომ მიუთითა კრიტერიუმებზე, რომლებსაც ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო

⁷³ იხ.: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/162584?> გვ. 7

⁷⁴ მოქალაქეები – ჯანო ჯანელიძე, ნინო უბერი, ელეონორა ლაგვილავა და მურთაზ თოდრია საქარ-თველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 7 ნოემ-ბრის გადანყვეტილება №2/7/219, §1.

იყენებს განსხვავებული მოპყრობის მართლზომიერების შესაფასებლად. ამ გადაწყვეტილებაში საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს არ უმსჯელია, თუ როგორ უნდა განიმარტოს მე-14 მუხლით აკრძალული ნიშნების – numerus clausus პრინციპის მიხედვით შედგენილი ჩამონათვალი. თუმცა, საკითხისადმი სასამართლოს დამოკიდებულება შემდეგი ზოგადი ფორმულირებიდან ჩანს: „კანონის ნებისმიერი გამოყენება, რომელიც ემყარება ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაციის პრინციპს, განიხილება როგორც მიზანშეუწონელი და სრულიად მიუღებელი. აქედან გამომდინარე კი, წარმოადგენს როგორც საერთაშორისო სასამართლის ნორმების, ისე თანასწორობის პრინციპის დარღვევას.“⁷⁵

2008 წელს მიღებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ განმარტა, რომ თანასწორობის დარღვევის დადგენისას, გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონეა შედეგი და აუცილებელი არ არის იმის განსაზღვრა, ქმედების მიზანი იყო თუ არა დისკრიმინაციული.⁷⁶ ამ გადაწყვეტილებაში საკონსტიტუციო სასამართლომ პირველად განმარტა, რომ „საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი ადგენს არა მხოლოდ კანონის წინაშე თანასწორობის ძირითად უფლებას, არამედ კანონის წინაშე თანასწორობის ფუნდამენტურ კონსტიტუციურ პრინციპს. მისი მიზანია, უზრუნველყოს თანასწორობა კანონის წინაშე, არ დაუშვას არსებითად თანასწორის განხილვა უთანასწოროდ და პირიქით.“ ამასთან, საკონსტიტუციო სასამართლომ ცალსახად დაადგინა, რომ დისკრიმინაციის აკრძალული ნიშნების ჩამონათვალი ვრცლად უნდა განიმარტოს: „ამ მუხლში არსებული ნიშნების ჩამონათვალი, ერთი შეხედვით, გრამატიკული თვალსაზრისით, ამომწურავია, მაგრამ ნორმის მიზანი გაცილებით უფრო მასშტაბურია, ვიდრე მხოლოდ მასში არსებული შეზღუდული ჩამონათვალის მიხედვით დისკრიმინაციის აკრძალვა. მხოლოდ ვინრო გრამატიკული განმარტება გამოფიტავდა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლს და დააკნინებდა მის მნიშვნელობას კონსტიტუციურსამართლებრივ სივრცეში.“ აღნიშნული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია იმ კუთხითაც, რომ სასამართლომ დააზუსტა, თუ როდის არის გამართლებული განსხვავებული მოპყრობა. კერძოდ, სასამართლოს მიხედვით, განსხვავებული მოპყრობა დასაშვებია იქნება, თუ ეს გამართლებულია „საკმარისად წონადი, გონივრული და მნიშვნელოვანი“ მიზნით და ამ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალებები არის „არათვითნებური“ და „თანაზომიერი.“

2010 წელს მიღებულ გადაწყვეტილებაში,⁷⁷ სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შედარებითობის ფაქტორის გამოკვეთის აუცილებლობაზე. კერძოდ, აღნიშნულ საქმეში სასამართლომ განსხვავებული მოპყრობის კონსტიტუციურობის შემოწმების კრიტერიუმები უფრო დააკონკრეტა. კერძოდ, ამ გადაწყვეტილების თანახმად, უპირველესად, სასამართლომ უნდა დადგინოს: 1. პირები (პირთა ჯგუფები) წარმოადგენენ თუ არა არსებითად თანასწორებს; ამას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, რადგან ეს პირები შედარებად კატეგორიებს უნდა წარმოადგენდნენ; ისინი ამა თუ იმ შინაარსით, კრიტერიუმით მსგავს კატეგორიაში, ანალოგიურ გარემოებებში უნდა ხვდებოდნენ, არსებითად თანასწორნი უნდა იყვნენ კონკრეტულ ვითარებასა თუ ურთიერთობებში; ერთი და იგივე პირები გარკვეულ ურთიერთობასთან, ვითარებასთან მიმართებით შეიძლება განხილულ იქნენ არსებითად თანასწორად, ხოლო

⁷⁵ მჭედლიძე ნ., საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, 2015, გვ. 15.

⁷⁶ საქართველოს მოქალაქე შოთა ბერიძე და სხვები საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება, საქმე №2/1-392.

⁷⁷ მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: ახალი მემარჯვენეები და საქართველოს კონსერვატიული პარტია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №1/1/493.

სხვა გარემოებებთან მიმართებით – არა. 2. აშკარა უნდა იყოს არსებითად თანასწორი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა (ან არსებითად არათანასწორი პირების მიმართ თანასწორი მოპყრობა) ამა თუ იმ ნიშნის საფუძველზე, უფლებებით დაცული სფეროების მიხედვით.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო აღნიშნული გადაწყვეტილებიდან მოყოლებული, დიფერენცირებას ახდენდა კონსტიტუციის ძველად მოქმედ მე-14 მუხლში ექსპლიციტურად მოხსენიებულ „კლასიკურ“ და ნაგულისხმევ „არაკლასიკურ“ ნიშნებს შორის. ამასთან, დისკრიმინაციის დასადგენად საკონსტიტუციო სასამართლომ პრაქტიკაში დაამკვიდრა მკაცრი შეფასებისა და რაციონალური დიფერენცირების ტესტები. კერძოდ, კლასიკური, სპეციფიური ნიშნებით დიფერენციაციისას, სასამართლო იყენებს მკაცრი შეფასების ტესტს და ნორმას აფასებს თანაზომიერების პრინციპის მიხედვით, ამასთან, „მკაცრი ტესტის“ ფარგლებში ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას, საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა არის აბსოლუტურად აუცილებელი, არსებობს „სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი.“ დანარჩენ შემთხვევაში, მკაცრი ტესტის გამოყენების საჭიროებას სასამართლო ადგენს დიფერენციაციის ინტენსივობის ხარისხის მიხედვით.

აღსანიშნავია, რომ მკაცრი შეფასებისა და რაციონალური დიფერენცირების ტესტებს შორის მნიშვნელოვანი სხვაობაა. პირველი გულისხმობს თანაზომიერების პრინციპის გამოყენებას და ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა არის აბსოლუტურად აუცილებელი, არსებობს „სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი“⁷⁸ მაშინ, როდესაც „რაციონალური დიფერენცირების ტესტის“ ფარგლებში საკმარისია „ა) დიფერენცირებული მოპყრობის რაციონალურობის დასაბუთებულობა, მათ შორის, როდესაც აშკარაა დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, გარდუვალობა ან საჭიროება; ბ) რეალური და რაციონალური კავშირის არსებობა დიფერენციაციის ობიექტურ მიზეზსა და მისი მოქმედების შედეგს შორის.“⁷⁹

საქმეში მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა ორი განსხვავებული ტესტის შემოღების მიზანი. სასამართლოს შეფასებით, დიფერენცირებული მოპყრობის ყველა შემთხვევა ერთნაირი სიმძიმის ვერ იქნება. შესაბამისად, თითოეული მათგანის ერთნაირი სტანდარტითა და იდენტურ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით შეფასების შემთხვევაში, სასამართლომ თანასწორობის უფლების დაცვის მოტივით, შესაძლოა მას მიზანი შეუცვალოს, გაზარდოს რისკი დიფერენცირებული მოპყრობის პრაქტიკულად ყველა შემთხვევის არაკონსტიტუციურად მიჩნევისა და იმაზე მეტად შეზღუდოს კანონმდებელი, ვიდრე ამას კონსტიტუციის მე-14 მუხლი მოითხოვდა.⁸⁰

2011 წელს მიღებულ გადაწყვეტილებაში⁸¹ სასამართლომ თანასწორობის უფლებაში ჩარევის შეფასებისას აღნიშნა: „ერთი მხრივ, როდესაც ნორმა იწვევს კონკრეტული პირების

⁷⁸ მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: ახალი მემარჯვენეები და საქართველოს კონსერვატიული პარტია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №1/1/493.

⁷⁹ საქართველოს მოქალაქე ბიჭიკო ჭონქაძე და სხვები საქართველოს ენერგეტიკის მინისტრის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება, საქმე №2/1/473, II-6.

⁸⁰ ძამაშვილი ბ., თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 257.

⁸¹ საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 22 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №1/1/477.

რწმენის თავისუფლების დარღვევას, ხოლო მეორე მხრივ, ზუსტად რწმენის ნიშნით ახდენს იგივე პირების დიფერენცირებას დანარჩენი პირებისაგან, ანუ რწმენის ნიშნით დიფერენცირებულ პირთაგან ნაწილის რწმენის თავისუფლების დარღვევას იწვევს, შეუძლებელია ის კანონის წინაშე რწმენის ნიშნით თანასწორობის კონსტიტუციურ მოთხოვნებს პასუხობდეს. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაშიც, სადავო ნორმა საჯარო მიზნების მიღწევის არაპროპორციულ საშუალებას წარმოადგენს და იწვევს თანასწორობის უფლების დარღვევას.“

2018 წელს მიღებულ გადაწყვეტილებაში,⁸² საკონსტიტუციო სასამართლომ კიდევ ერთხელ აღნიშნა, რომ: „დიფერენცირებული მოპყრობისას, ერთმანეთისაგან უნდა განვასხვაოთ დისკრიმინაციული დიფერენციაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენციაცია. განსხვავებული მოპყრობა თვითმიზანი არ უნდა იყოს. დისკრიმინაციას ექნება ადგილი, თუ დიფერენციაციის მიზეზები აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს. მაშასადამე, დისკრიმინაცია არის მხოლოდ თვითმიზნური, გაუმართლებელი დიფერენციაცია, სამართლის დაუსაბუთებელი გამოყენება კონკრეტულ პირთა წრისადმი განსხვავებული მიდგომით. შესაბამისად, თანასწორობის უფლება კრძალავს არა დიფერენცირებულ მოპყრობას ზოგადად, არამედ მხოლოდ თვითმიზნურ და გაუმართლებელ განსხვავებას.“

საერთო სასამართლოების პრაქტიკა საერთაშორისო სასამართლებრივ აქტებთან მიმართებით

საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა და ეროვნულ სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში მათი გამოყენება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია. მით უფრო მაშინ, როდესაც საქართველოს კანონმდებლობით, საერთაშორისო ხელშეკრულებები წარმოადგენენ საქართველოს კანონმდებლობის ნაწილს, ნორმატიულ აქტს.⁸³

საერთაშორისო ხელშეკრულებების როლი ეროვნულ კანონმდებლობაში, მნიშვნელოვანია. „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტი ითვალისწინებს, რომ „მოსამართლე თავის საქმიანობაში დამოუკიდებელია, ემორჩილება მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციას, საერთაშორისო ხელშეკრულებას, შეთანხმებას და კანონს.“ კანონის ამ დებულებიდან გამომდინარეობს, რომ მოსამართლე, საქართველოში მოქმედ სხვა ნორმატიულ აქტებთან ერთად იყენებს საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას, როგორც საქართველოს ნორმატიულ აქტს და სასამართლო საქმის გადაწყვეტისას ხელმძღვანელობს საერთაშორისო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ნორმებით.⁸⁴

საერთაშორისო აქტების გამოყენება ეროვნული სასამართლოების გადაწყვეტილებებში, ეროვნული სასამართლო სისტემის მიმართ საზოგადოების ნდობის ამაღლებას უწყობს ხელს. პოზიტიურ შეფასებას იმსახურებს ის ფაქტიც, რომ საერთო სასამართლოების გა-

⁸² საქართველოს მოქალაქეები - გუჩა კვარაცხელია, გივი ცინცაძე, გიორგი თავაძე, ელიზბარ ჯაველიძე და სხვები (სულ 17 მოსარჩელე) საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 22 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე №2/2/863, II-10.

⁸³ საერთაშორისო ხელშეკრულებათა როლი საქართველოს კანონმდებლობაში განისაზღვრა როგორც საქართველოს კონსტიტუციით, ისე სხვა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტებით, მათ შორის კანონებით: „საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ“ (1997) და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ (2009).

⁸⁴ ქურდაძე ირ., კორკელია კ., ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალი ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მიხედვით, თბილისი, 2003.

დაწყვეტილებებში ყოველწლიურად იზრდება საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენების პრაქტიკა. წინამდებარე კვლევის მიზანსაც სწორედ დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში ასახვის ტენდენციების გამოვლენა წარმოადგენს. ერთი მხრივ, დავინახოთ დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებში თუ რამდენად ხშირად ითვალისწინებენ სასამართლოები „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონიდან შესაბამის დებულებებს, აგრეთვე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებებს, მეორე მხრივ, გამოვავლინოთ და გავაანალიზოთ, თუ როგორ იყენებენ სასამართლოები შესაბამის საერთაშორისო აქტებსა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ დადგენილ სტანდარტებს (იხ.: ცხრილი №4).

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ანალიტიკური განყოფილების მიერ კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, შესწავლილი და გაანალიზებული იქნა დისკრიმინაციული შინაარსის მქონე საქმეებზე საერთო სასამართლოების (რაიონული/საქალაქო სასამართლოების, აგრეთვე, სააპელაციო სასამართლოების) მიერ 2017-2018 წლებში მიღებული 33 გადაწყვეტილება/განჩინება (ადმინისტრაციული და სამოქალაქო წესით განხილული საქმეები), აქედან 26 იყო გადაწყვეტილება, ხოლო განჩინება – 7 (იხ.: ცხრილი №1).

ცხრილი №1



სასამართლო	სულ	2017	2018
თბილისის საქალაქო	14	4	10
თბილისის სააპელაციო	5	-	5
ქუთაისის საქალაქო	1	1	0
ქუთაისის სააპელაციო	9	6	3
რუსთავის საქალაქო	1	1	0
ბათუმის საქალაქო	2	1	1
სენაკის რაიონული	1	1	0

როგორც ირკვევა, ანალიტიკური განყოფილების წინა კვლევის⁸⁵ შედეგებით გამოვლენილი ტენდენცია, რომ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით სასამართლოსადმი მიმართვის მხრივ მკვეთრად აქტიურობს აღმოსავლეთ საქართველოს მოსახლეობა, მოცემულ საანგარიშო პერიოდშიც არ შეცვლილა. კერძოდ, 2017-2018 წლებში, აღმოსავლეთ საქართველოში განხილულია 18 საქმე⁸⁶ (20 გადაწყვეტილება/განჩინება), ხოლო დასავლეთ საქართველოში – 13 საქმე.

⁸⁵ დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2017.

⁸⁶ საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ საანგარიშო პერიოდში 2 ერთი და იგივე საქმეზე შესწავლილია როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, აგრეთვე, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება.

თუ ამ მონაცემებს შევადარებთ 2014-2016 წლების სტატისტიკას, ნათლად დავინახავთ, რომ ტენდენცია მსგავსი იყო წინა წლებშიც. მაგალითად, 2014 წლის მაისიდან 2016 წლის ჩათვლით, ქვეყნის მასშტაბით დისკრიმინაციული მოპყრობის სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებით, საერთო სასამართლოებში სულ განხილული 77 საქმიდან, უმეტესი რაოდენობა – 50 სარჩელი ფიქსირდებოდა აღმოსავლეთ საქართველოში, ხოლო დასავლეთ საქართველოს სასამართლოებს კი, განხილული ჰქონდათ სულ 27 სარჩელი.

სტატისტიკური მონაცემები დამატებით ცხადყოფს, რომ 2018 წელს, წინა წელთან შედარებით, მკვეთრად გაიზარდა (დაახლოებით, 71%-ით) თბილისის საქალაქო სასამართლოში დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა განხილვის რაოდენობა.

ცხრილში წარმოდგენილი მონაცემების თანახმად, 2017 წელს, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ განიხილა სულ 6 საქმე, მათ შორის, სამოქალაქო სამართალწარმოების გზით განიხილა 2 საქმე (მიღებული იქნა 2 განჩინება), ხოლო ადმინისტრაციული სამართალწარმოების გზით კი, 4 საქმე (მიღებული იქნა 3 გადაწყვეტილება და 1 განჩინება). აღსანიშნავია, რომ საკვლევი მასალის ფარგლებში არ ყოფილა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ 2017 წელს განხილული არც ერთი საქმე.⁸⁷

სტატისტიკური მონაცემები ცხადყოფს, რომ 2018 წელს, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ უფრო მეტი სააპელაციო საჩივარი განიხილა, ვიდრე ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოში განსჯადობით, უმეტეს შემთხვევაში (4 საქმე) სააპელაციო საჩივარი განხილულია სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ (მიღებულ იქნა 2 გადაწყვეტილება და 2 განჩინება), ხოლო ადმინისტრაციული სამართალწარმოების გზით, 1 საქმე (მიღებული იქნა განჩინება). რაც შეეხება ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მონაცემებს – 2018 წელს, წინა წელთან შედარებით, ორმაგად ნაკლები რაოდენობის საქმე იქნა განხილული, აქედან ყველა განსჯადობით ეკუთვნოდა სამოქალაქო საქმეთა პალატას (მიღებული იქნა 1 განჩინება და 2 გადაწყვეტილება).

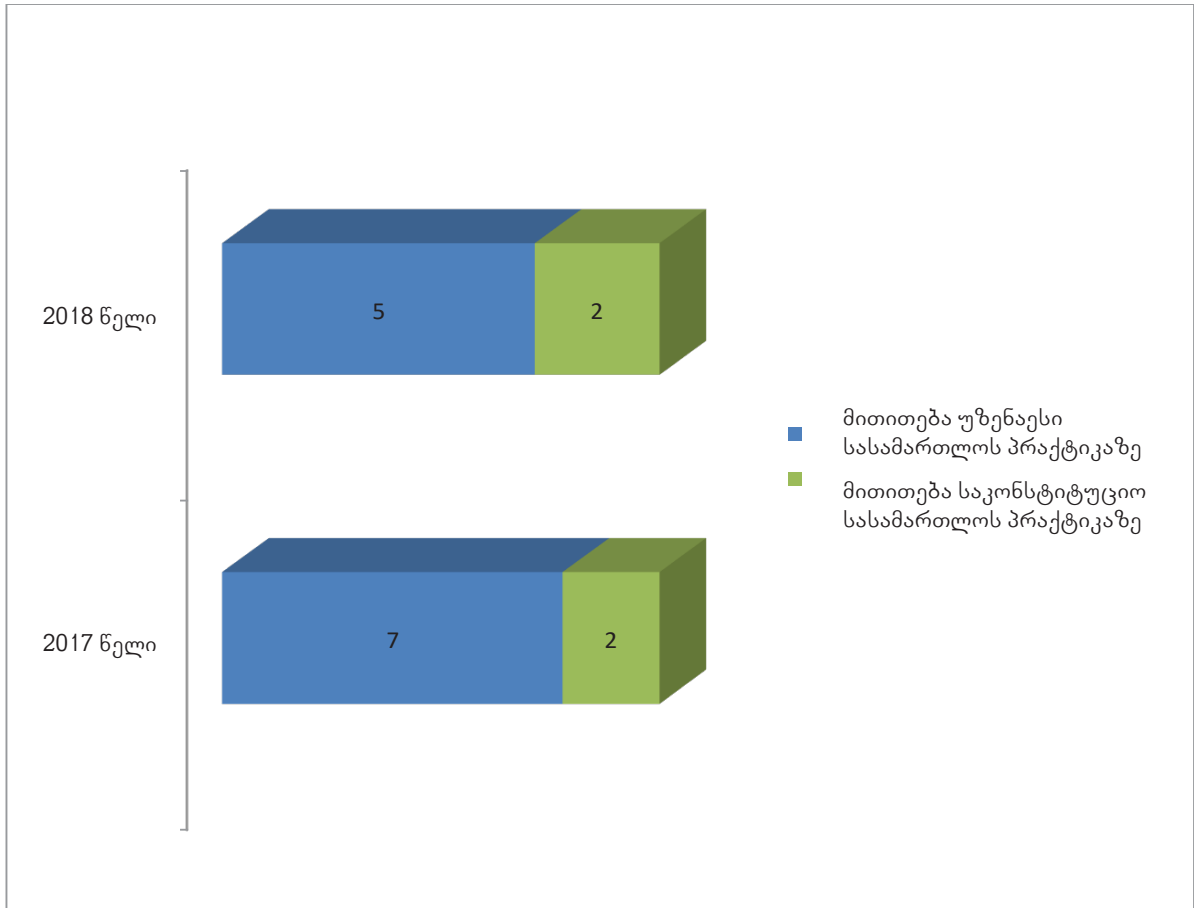
აღსანიშნავია ისიც, რომ კვლევის ფარგლებში შესწავლილ 31 საქმეში ფიგურირებდა 40 მოსარჩელე: 13 მდებარეობითი სქესის წარმომადგენელი, 26 მამრობითი სქესის წარმომადგენელი და 1 ორგანიზაცია.

კვლევის ფარგლებში ყურადღება დაეთმო, თუ რომელი სფერო (კერძო თუ საჯარო) გამოირჩეოდა სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების სიუხვით. ამ მხრივ, დაფიქსირდა, რომ უმეტესწილად (დაახლოებით, 68% შემთხვევაში), მოსარჩელები მიუთითებდნენ კერძო სფეროში განხორციელებულ სავარაუდო დისკრიმინაციულ ქმედებებზე, მაშინ როდესაც სახალხო დამცველის მიერ შესწავლილი განცხადების 69% ეხებოდა საჯარო სექტორში სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტებს, ხოლო კერძო სექტორს კი - 31%.⁸⁸

⁸⁷ კვლევაში განალიზებული მონაცემები ეფუძნება სასამართლოებიდან მოწოდებულ ინფორმაციას.

⁸⁸ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის სპეციალური ანგარიში – დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 32
იხ.: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019042317125211129.PDF>

პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოების მიერ უზენაესი სასამართლოსა და საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის გამოყენების მაჩვენებელი



საქმეთა შესწავლისას, ცალკე განხილვის საგანს წარმოადგენდა, თუ რამდენად ხშირად მოიხმობენ საერთო სასამართლოები საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებს. სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, 2017 წელს, სასამართლოები უფრო აქტიურად მოიშველიებდნენ ეროვნული სასამართლო გადაწყვეტილებებიდან შესაბამის განმარტებებს, ვიდრე 2018 წელს. კერძოდ, 2018 წელს მიღებულ 19 გადაწყვეტილება/განჩინებაში მითითება უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე შეგვხვდა 5 შემთხვევაში, ხოლო საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკიდან განმარტებები მოხმობილი იყო 2 საქმეში. რაც შეეხება 2017 წლის მონაცემებს, 14 გადაწყვეტილება/განჩინებიდან 2 შემთხვევაში მითითება იყო საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაზე, ხოლო 7 საქმეში საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებებზე.

ამ მხრივ, უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ეროვნული სასამართლოების გადაწყვეტილებებიდან განმარტებებს ყველაზე ხშირად მოიხმობდა თბილისის საქალაქო სასამართლო.

სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოები დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საქმეების განხილვისას, არცთუ იშვიათად დაახლოებით, 50% შემთხვევაში მოიხმობენ საკასაციო ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებებიდან შესაბამის განმარტებებს. აღსანიშნავია ისიც, რომ სააპელაციო სასამართლოების პრაქტიკაში არ შეგვხვდრია დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებების ციტირების არც ერთი შემთხვევა.

სასამართლოები უზენაესი სასამართლოს განმარტებებს მოიხმობენ შემდეგ საკითხებზე მსჯელობისას: რეორგანიზაციის პროცესში შტატების შემცირების ობიექტურ საჭიროებაზე,⁸⁹ რეორგანიზაციის დროს განსხვავებული მოპყრობის შეფასებისას,⁹⁰ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად კომპენსაციის მიკუთვნებისას,⁹¹ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების განსაზღვრისას,⁹² საჯაროსამართლებრივი ურთიერთობების⁹³ და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილების ფართო არეალის შეფასებისას,⁹⁴ აგრეთვე, საჯარო მოხელეთა შერჩევისას კონკურსის გამჭვირვალობისა და მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების მაღალი სტანდარტით უზრუნველყოფის პროცესში ადმინისტრაციული ორგანოს როლის განხილვისას⁹⁵ და დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებში მტკიცების ტვირთის განაწილებისას.⁹⁶

კვლევის ფარგლებში ყურადღება გამახვილდა, თუ რამდენად ხშირად მოიხმობენ სასამართლოები დისკრიმინაციის შესახებ საქმეების განხილვისას, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონს.

ნარმოდგენილ დიაგრამაზე ნაჩვენებია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის სასამართლო პრაქტიკაში გამოყენების რაოდენობრივი მაჩვენებელი წლების მიხედვით.

⁸⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინება, საქმე №ას-194-185-2016.

⁹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 29 სექტემბერის განჩინება, საქმე №ას-247-235-2017.

⁹¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 10 ნოემბერის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-787-736-2017.

⁹² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-268-255-2016.

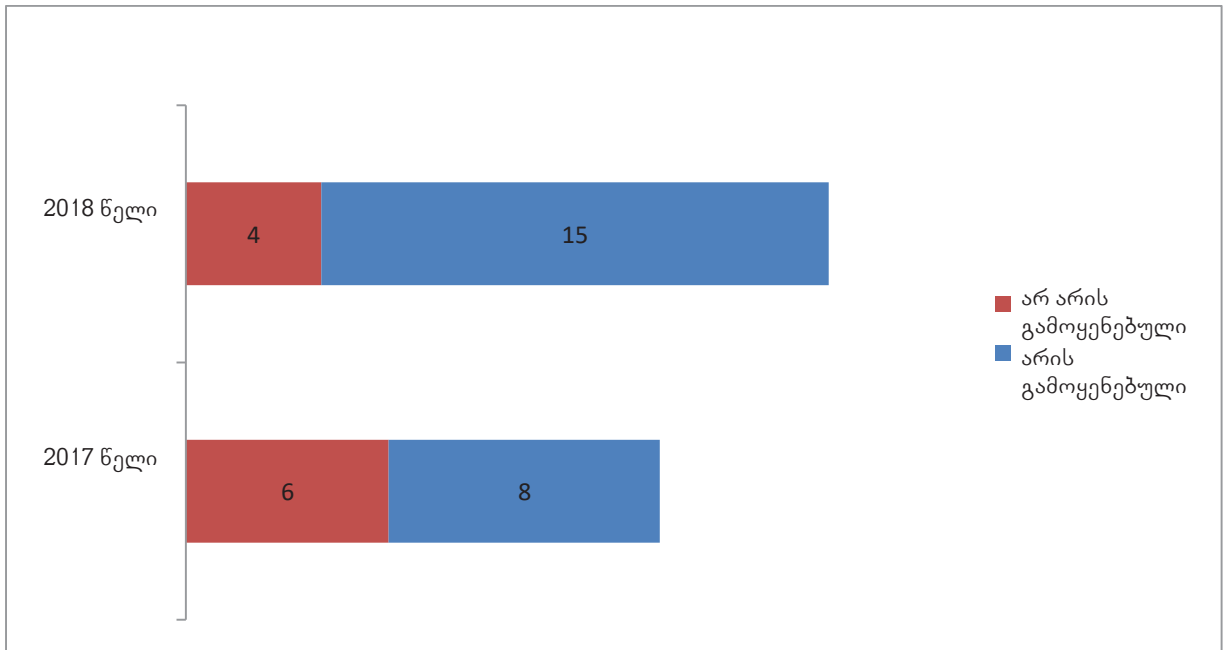
⁹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვალის გადაწყვეტილება, საქმე №ბს-463-451 (კ-13).

⁹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 13 მარტის განჩინება, საქმე №ბს-638-613 (კ13).

⁹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა აღნიშნულია ზოგადად, კონკრეტული საქმის მითითების გარეშე.

⁹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 27 სექტემბერის განჩინება, საქმე №ას-247-235-2017.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის გამოყენების მაჩვენებელი პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოების გადაწყვეტილებების/განჩინების მიხედვით



პირველი ინსტანციის სასამართლოებში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის გამოყენებაში შეინიშნება ყოველწლიურად მზარდი ტენდენცია (2018 წელს, წინა წელთან შედარებით გაიზარდა დაახლოებით, 22%-ით), რაც დადებითად უნდა შეფასდეს, რადგან ეს მიუთითებს, რომ სასამართლოები ყურადღების მიღმა, განუხილველად არ ტოვებენ მოსარჩელეთა აპელირებას დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე.

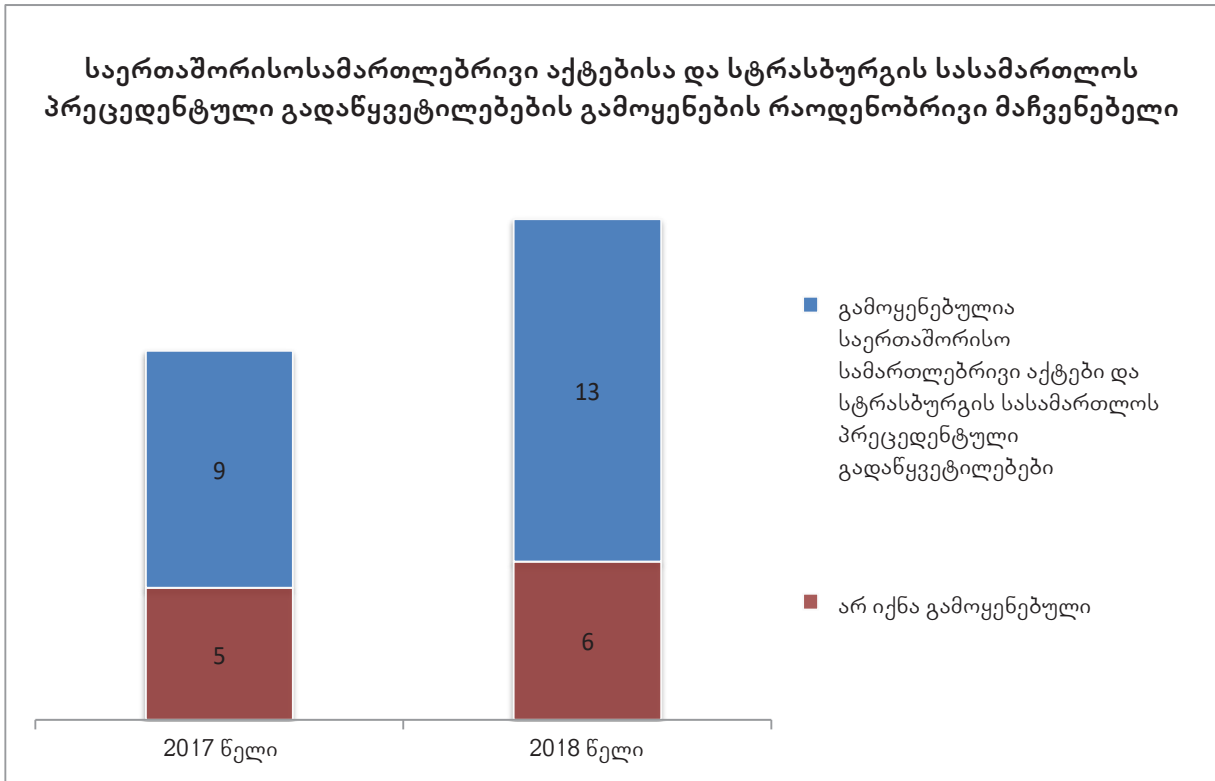
რაც შეეხება სააპელაციო სასამართლოებს, ირკვევა, რომ დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა განხილვისას, სააპელაციო სასამართლოები ზოგადად, ნაკლებად მოიხმობენ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონს. უმეტესწილად, აღნიშნულ კანონს დისკრიმინაციის შეფასებისას მოიხმობს თბილისის სააპელაციო სასამართლო.

აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ ძირითადად, საქმეში დისკრიმინაციაზე მსჯელობისას ხდება ზემოაღნიშნული კანონის მე-2 მუხლის ციტირება, ასევე, დეტალურადაა წარმოდგენილი პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის განმარტება, რის საფუძველზეც სასამართლო უთითებს, რომ დისკრიმინაცია აკრძალულია როგორც საერთაშორისო სასამართლებრივი აქტებით, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით. შესაბამისად, აღნიშნულ კანონს უმეტესწილად, სასამართლოები მოიხმობენ იმ შემთხვევაში, თუ საქმეში ადგენენ დისკრიმინაციას, ძირითადად, კანონიდან ციტირებას ახდენენ დისკრიმინაციის ცნების და მისი სახეების შესახებ. თუმცა, მკაფიოდ არ მიუთითებენ საქმეში პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაცია იკვეთება, რის გამოც ნაკლებად ახდენენ დისკრიმინაციის შესაბამის ელემენტებზე მსჯელობას.

კვლევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ასპექტს წარმოადგენდა შეგვესწავლა, საქმეთა განხილვისას თუ რამდენად ხშირად მოიხმობენ სასამართლოები დისკრიმინაციის შესახებ საერ-

თაშორისოსამართლებრივ აქტებსა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკას. ზემოთ წარმოდგენილ დიაგრამაზე ასახულია საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებისა და სტრასბურგის სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილებების გამოყენების რაოდენობრივი მონაცემები წლების მიხედვით.

ცხრილი №4

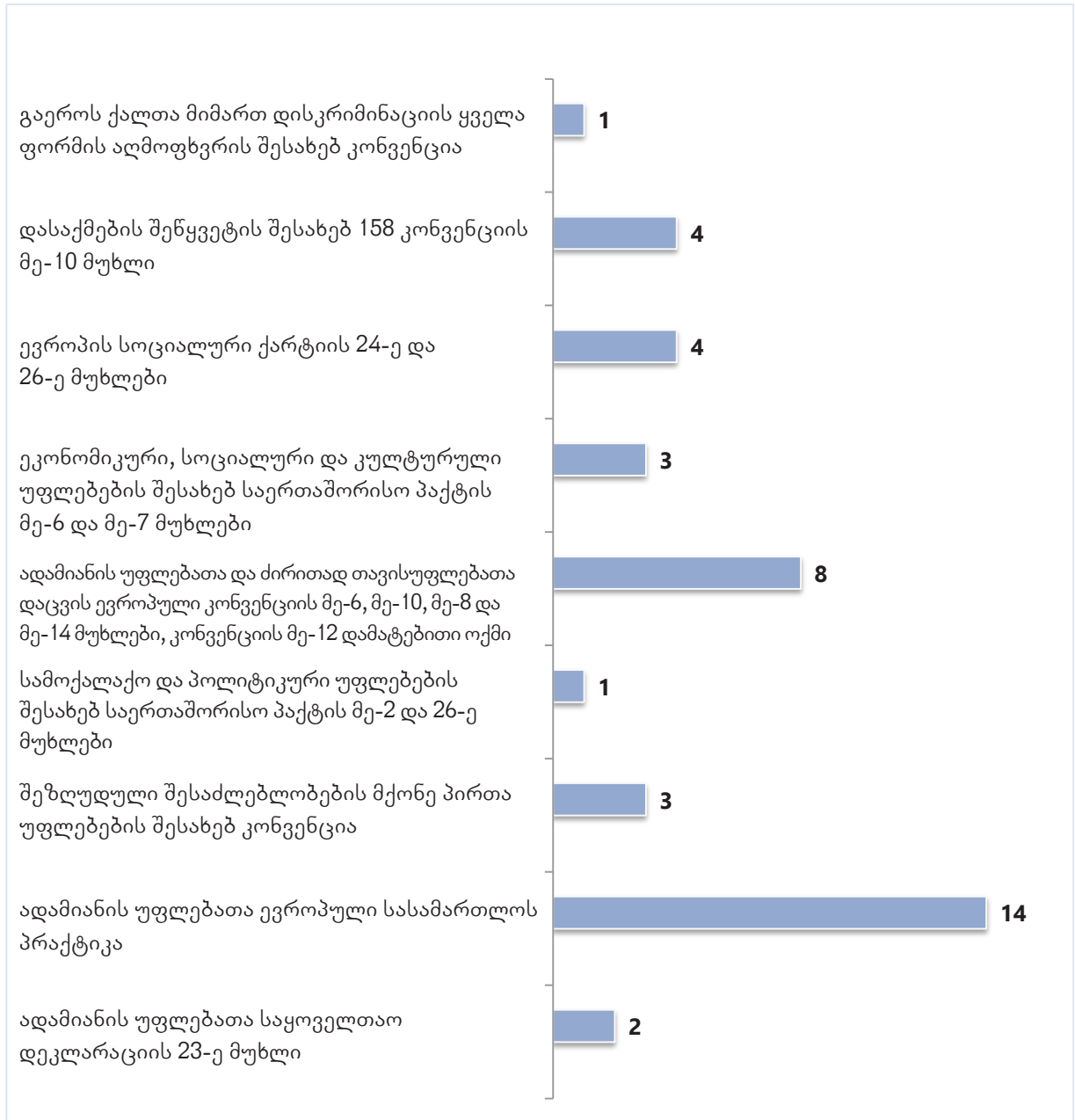


სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ საერთო სასამართლოები საკმაოდ აქტიურად ახდენენ საერთაშორისო სტანდარტების ციტირებას. ამ მხრივ მკვეთრად გამოირჩევა თბილისის საქალაქო სასამართლო, რაც შეეხება პირველი ინსტანციის სხვა სასამართლოებს, საერთაშორისოსამართლებრივ აქტებსა და ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე მითითება გვხვდება ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს, ბათუმის საქალაქო სასამართლოსა და რუსთავის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებებში.

რაც შეეხება თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მონაცემებს, ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ სასამართლომ 2018 წელს განხილულ საქმეთა 80% შემთხვევაში, სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის შეფასებისას მხედველობაში მიიღო და მოიხმო რელევანტური საერთაშორისოსამართლებრივი აქტები.

ცხრილი №5

2017-2018 წლებში განხილულ საქმეებში საერთაშორისო სტანდარტების ასახვის პრაქტიკა



წინამდებარე დიაგრამაზე ასახულია კონკრეტული საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გამოყენების შესახებ მონაცემები.⁹⁷

⁹⁷ ზოგიერთ შემთხვევაში, სხვადასხვა საერთაშორისოსამართლებრივი აქტი გამოყენებული იყო ერთსა და იმავე საქმეში.

საქმეთა შესწავლამ აჩვენა, რომ ანალიტიკური განყოფილების წინა კვლევის შედეგად გამოვლენილი ტენდენცია მოცემულ საანგარიშო პერიოდში არ შეცვლილა. დისკრიმინაციის საკითხის შეფასებისას, სასამართლო უმეტესად იხილავს საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივ ნორმას, რის შემდეგაც ციტირებას ახდენს ან/და აანალიზებს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლსა და ამავე კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველ მუხლს, რის შემდეგაც სასამართლო ასკვნის, რომ საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტითა და საერთაშორისო აქტით დადგენილი სტანდარტები მსგავსია და სასამართლო ამ ორი აქტის საფუძველზე წყვეტს სასამართლო დავას. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, საერთო სასამართლოების მიერ გამოყენებულმა საერთაშორისო აქტებმა ან/და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულმა სამართალმა ნაკლებად იქონია გავლენა საქმეში დისკრიმინაციის დადგენისას. საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და ადამიანის უფლებათა ნორმების გამოყენება კი, სასამართლოს მიერ მნიშვნელოვანია იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი გამოყენების შედეგად სასამართლო მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელსაც იგი ვერ მიიღებდა კონვენციის გამოყენებლად. თუ შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტის (მაგ., კანონის) გამოყენების შედეგად მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილება იდენტური იქნება იმ გადაწყვეტილებისა, რომლის მისაღებად სასამართლომ გამოიყენა როგორც კანონი, ისე საერთაშორისო აქტი, ამ უკანასკნელის გამოყენებას მიენიჭება უმნიშვნელო როლი. ასეთ შემთხვევაში კონვენცია პრაქტიკულად, არანაირ გავლენას არ მოახდენს სასამართლო გადაწყვეტილებაზე.⁹⁸ დამატებით, კვლევამ წარმოაჩინა, რომ არაერთგვაროვანია საერთაშორისო სტანდარტების ციტირების პრაქტიკა. როგორც წესი, სასამართლოები საქმის სახელწოდებას უთითებენ ორიგინალ ენაზე, მაგრამ ხშირ შემთხვევაში, საქმის ნომრისა და შესაბამისი პარაგრაფის მითითების გარეშე, თავის მხრივ, ართულებს წყაროს მოძიების/გადამონმების შესაძლებლობას.

აღსანიშნავია, რომ კვლევის ფარგლებში შესწავლილ 23 საქმეში, რომელიც ეხებოდა შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას, საერთაშორისოსამართლებრივი აქტების/პრაქტიკის მოხმობას, დაფიქსირდა 17 საქმეში. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ მოსარჩელის/მოპასუხის მიერ დისკრიმინაციულ მოტივზე აპელირების მიუხედავად, სასამართლოები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების კანონიერების შეფასებისას ხშირ შემთხვევაში, შემოიფარგლებიან მხოლოდ შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი როგორც ეროვნული, ასევე, საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებით. შესაბამისად, ზოგიერთ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ იყო კანონიერი თუმცა, შესაძლო დისკრიმინაციული მოტივის გამოკვეთაზე მსჯელობა ნაკლებად განავითარა.

კვლევის ფარგლებში საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა დისკრიმინაციის ის კონკრეტული ნიშნები, რომლებიც ფიგურირებდა 2017-2018 წლებში განხილულ საქმეებში.

⁹⁸ დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2017.

ცხრილი №6

	შეზღუდული შესაძლებლობა	სქესი	პოლიტიკური	პროფკავშირის წევრობა	განსხვავებული აზრი	არ იყო იდენტიფიცირებული	სულ
თბილისის საქალაქო	1	2	2	1	1	7	14
თბილისის სააპელაციო	1		2	1	1		5

	რელიგია	პოლიტიკური	სექსუალური ორიენტაცია	სქესი	განსხვავებული აზრი	პროფკავშირის წევრობა	სულ
ქუთაისის საქალაქო			1				1
ქუთაისის სააპელაციო	2	3		2	1	1	9

	სქესი	პოლიტიკური	პროფკავშირის წევრობა	განსხვავებული აზრი	სულ
ბათუმი	1		1		2
რუსთავი				1	1
სენაკი		1			1

თუ პარალელს გავავლებთ ანალიტიკური განყოფილების წინა კვლევის შედეგებთან,⁹⁹ ნათლად იკვეთება, რომ სასამართლოებში იკლო პოლიტიკური ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებმა. კერძოდ, თუ 2014-2016 წლებში 77 საქმიდან 21-ში იყო იდენტიფიცირებული პოლიტიკური ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაცია, 2017-2018 წლებში, 31 საქმიდან 8-ში იყო პოლიტიკურ საფუძველზე მითითება. ამასთან უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ 2017-2018 წლებში პირველი ინსტანციის სასამართლოებში არ განხილულა რელიგიური ნიშნით სავარაუდო დევნის შესახებ არც ერთი სარჩელი მაშინ, როდესაც 2014-2016 წლების სასამართლო პრაქტიკაში რელიგიური საფუძვლით სავარაუდო დისკრიმინაცია იდენტიფიცირებული იყო საქმეთა 12%-ში. აქვე, თუ აღნიშნულ მონაცემებს შევადარებთ სახალხო

⁹⁹ დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2017, გვ. 36

დამცველის მიერ 2017 წლის 1 სექტემბრიდან 2018 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით შესწავლილ განცხადებებში იდენტიფიცირებულ ნიშნებს,¹⁰⁰ იკვეთება, რომ სახალხო დამცველს ყველაზე მეტ შემთხვევაში (16%) მიმართეს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევებზე. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, თუ სასამართლო პრაქტიკაში მკვეთრად ჭარბობს პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ საქმეები, სტატისტიკურად სხვა სურათია სახალხო დამცველის მონაცემების მიხედვით, სადაც მკვეთრად მეტ შემთხვევაში შესწავლილია სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის განაცხადები.

კონკრეტულად რაც შეეხება რაიონულ/საქალაქო სასამართლოების მონაცემებს, კვლევის შედეგების მიხედვით, სასამართლო პრაქტიკაში საქმეთა უმრავლეს ნაწილში (19 საქმიდან 7 საქმეში), მოსარჩელეს არ ჰქონდა მითითებული დისკრიმინაციის კონკრეტული საფუძველი. ძირითადად, აღნიშნულ საქმეებში მოსარჩელები იყვნენ უცხო ქვეყნის მოქალაქეები, რომლებსაც შესაბამისი ორგანოს გადანყვეტილებით უარი ეთქვათ ბინადრობის ნებართვის ან/და ვიზის გაცემაზე. შემდეგ ადგილზეა პოლიტიკური ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ საქმეები (3 საქმე), აგრეთვე, იგივე რაოდენობის სარჩელში გვხვდა მითითება სქესის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციაზე (მათ შორის, ორსულობის ნიშნით იყო 1 საქმე), განსხვავებული აზრის გამო დევნაზე მითითება კი – 2 საქმეში. რაც შეეხება, შშმ ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციას, აღნიშნული საფუძვლით განსხვავებულ მოპყრობაზე დავა გამოიკვეთა ერთ საქმეში. ვინაიდან საქმეთა უმრავლესობა შეეხებოდა შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე დავებს, შესაბამისად, სასამართლო პრაქტიკაში განხილული იყო პროფკავშირში წევრობის გამო სავარაუდო დევნის შემთხვევებიც (2 საქმეში). რაც შეეხება, პრაქტიკაში იდენტიფიცირებულ დისკრიმინაციის სხვა საფუძვლებს, საკვლევი მასალის შესწავლისას, 2 საქმეში გამოიკვეთა სქესის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, 1 საქმეში კონკრეტულად მოსარჩელის ორსულობის გამო სავარაუდო განსხვავებული მოპყრობა, ხოლო სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით სავარაუდო დევნა შეგვხვდა 1 საქმეში.

აღსანიშნავია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოებმა შედარებით ყველაზე მეტ საქმეში (2 საქმე) დაადგინეს პროფკავშირში წევრობის ნიშნით დისკრიმინაცია, 1 საქმეში – სქესის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, ასევე, 1 საქმეში პოლიტიკური საფუძვლით დევნა, შშმ ნიშნით დისკრიმინაცია გამოვლინდა ერთ საქმეში, იგივე რაოდენობის საქმეში დადგინდა განსხვავებული აზრის გამო დევნის ფაქტი. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ მოსარჩელების მითითების მიუხედავად, სასამართლოებს სექსუალური ორიენტაციის და ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაცია არცერთ საქმეში არ დაუდგენია.

რაც შეეხება სააპელაციო სასამართლოების მონაცემებს, საქმეთა უმეტესი ნაწილი ეხებოდა პოლიტიკური (5 საქმე) საფუძვლით სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტებს. შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მითითება შეგვხვდა 1 საქმეში, რელიგიური ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაცია 2 საქმეში, პროფკავშირში წევრობის ნიშნით – 2 საქმეში, ასევე, სქესის ნიშნით – 2 საქმეში (მათ შორის, ორსულობის ნიშნით 1 შემთხვევაში), ხოლო განსხვავებული აზრის გამო სავარაუდო დევნა – 1 სააპელაციო საჩივარში. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ სააპელაციო სასამართლოებმა უცვლელად დატოვეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილებები ან/და გააუქმეს და ახა-

¹⁰⁰ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის სპეციალური ანგარიში – დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 32
იხ.: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019042317125211129.PDF>

ლი გადაწყვეტილებით დისკრიმინაცია დაადგინეს: 2 საქმეში პოლიტიკური ნიშნით, ასევე, 2 საქმეში – პროფკავშირში წევრობის გამო, 1 საქმეში შეზღუდული შესაძლებლობების, 1 საქმეში რელიგიური ნიშნის გამო განსხვავებული მოპყრობის ფაქტები და ასევე, 1 საქმეში სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია.

ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის კვლევისას, განსაკუთრებული ყურადღება დავუთმეთ შეგვესწავლა შესაძლო დისკრიმინაციული მოტივის გამოვლენისას, თუ რამდენად ითვალისწინებენ სასამართლოები „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილ ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პროცედურულ გარანტიას – მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადატანის წესს.¹⁰¹ საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ სასამართლოები დისკრიმინაციის შესახებ დავების განხილვისას ნაკლებად უთითებენ და იყენებენ მტკიცების განსხვავებულ სტანდარტს, რაც თავის მხრივ, არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლს და ართულებს საქმეში დისკრიმინაციის გამოვლენას. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში,¹⁰² სადაც მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ სამსახურიდან გაათავისუფლეს სექსუალური ორიენტაციის გამო, მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 102-ე მუხლით დადგენილი მტკიცების ზოგადი სტანდარტით (ნაცვლად, მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადატანის წესისა) და აღნიშნა, რომ: „*მოსარჩელემ ვერ დაასაბუთა დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის (დისკრიმინაციის) ფაქტი, მის მიერ მითითებული გარემოებები არ ქმნიან საკმარისად ცხად სურათს, რომ მოსარჩელეს გაათავისუფლების საფუძველი იყო დისკრიმინაციული.*“ თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ სასამართლოს პრაქტიკაში არსებობს ისეთი გადაწყვეტილებებიც, სადაც სასამართლო ეროვნული კანონმდებლობისა და სტრასბურგის სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით ითვალისწინებს მოცემული კატეგორიის დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების განსხვავებულ სტანდარტს და სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტის გაბათილების ვალდებულებას მართებულად აკისრებს მოპასუხეს. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში¹⁰³ მოსარჩელე აცხადებდა, რომ სამსახურიდან გაათავისუფლდა პოლიტიკური ნიშნით. მოცემულ საქმეში სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლით და ხაზი გაუსვა მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადატანას, მოპასუხეს განუმარტა ვალდებულება: „*ა) გასამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადანონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა.*“ ამ საქმეში სააპელაციო პალატამ ვრცლად მიმოიხილა სტრასბურგის სასამართლოს რელევანტური პრეცედენტული სამართალი და მიიჩნია, რომ: „*მოსარჩელე მხარემ შეძლო სასამართლოსთვის ისეთი ფაქტების და მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლებიც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების (შრომის უფლების დისკრიმინაციულად შელახვის) ვარაუდის საფუძველს იძლევა, აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი, მოპასუხე მხარემ ვერ დაძლია ასეთი მოპყრობის უარყოფის მტკიცების ტვირთი.*“ შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ სამსახურიდან გაათავისუფლება ეფუძნებოდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას.

¹⁰¹ ანტიდისკრიმინაციული კანონის მსგავსი მოთხოვნა მოცემულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლში.

¹⁰² ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/401-17.

¹⁰³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/6368-17.

რაც შეეხება დისკრიმინაციის დადგენის შემდეგ მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების საკითხს, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტის 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 მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363² მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელეს შეუძლია მოითხოვოს როგორც დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა. აგრეთვე მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. შესაბამისად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, სასამართლო მოპასუხეს აკისრებს ზიანის ანაზღაურებას, თუ მას მოსარჩელე მოითხოვს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს უფლება არ აქვს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს მიაკუთვნოს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში¹⁰⁴ სასამართლომ კერძო პირების მხრიდან დაადგინა რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაცია და მოსარჩელის მოთხოვნის შესაბამისად, დაევალია მოპასუხეს დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა.

სხვა საქმეში¹⁰⁵ მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ საბანკო მომსახურების მიღებისას, მას მოეპყრნენ დისკრიმინაციულად შშმ ნიშნის საფუძველზე და ითხოვდა მოპასუხე მხარეს დაკისრებოდა მორალური ზიანის ანაზღაურება 5 000 ლარის ოდენობით. ამ საქმეში სასამართლომ დაადგინა, რომ სახეზე იყო დისკრიმინაცია, თუმცა მორალური ზიანის ნაწილში მოთხოვნა სრულად არ დააკმაყოფილა. სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ის ფაქტი, რომ დისკრიმინაციული ქმედება იყო ერთჯერადი ხასიათის და მოსარჩელემ საბანკო მომსახურებით სარგებლობა სხვა ფილიალში დაუბრკოლებლად მიიღო, რაც სასამართლომ მიიჩნია, რომ მის მორალურ დაკმაყოფილებას იწვევდა. დამატებით, სააპელაციო პალატამ მოიხმო ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე **ქრისტინე გუდვინი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ** (Christine Goodwin v The UK),¹⁰⁶ სადაც სასამართლომ საკმარის რესტიტუციად მიიჩნია თავად კონვენციის დარღვევის აღიარება და დამატებით აღარ მსჯელობს ფულადი რესტიტუციის თაობაზე. სააპელაციო პალატამ მორალური ზიანის ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრისას, მხედველობაში მიიღო ის ფაქტიც, რომ: „სამართალწარმოების მიმდინარეობისას, თავად მოსარჩელე მხარეც აღნიშნავდა, რომ მორალური ზიანის ანაზღაურება გარკვეულწილად „მეორადი“ მნიშვნელობის მოთხოვნა იყო და მთავარი სწორედ არალეგიტიმური განსხვავებული მოპყრობის დადგენა გახლდათ.“ ამდენად, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებოდა მორალური ზიანის ანაზღაურება სიმბოლურად, 1 ლარის ოდენობით.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია აგრეთვე, აღვნიშნოთ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განმარტება მორალური ზიანის ანაზღაურების საკითხთან დაკავშირებით. კერძოდ, ერთ-ერთ საქმეში:¹⁰⁷ „*პალატა მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა ავტომატურად იძლევა მორალური ზიანის ანაზღაურების საშუალებას, ხოლო დამდგარი ზიანის სიმძიმის, დაზარალებულის სუბიექტური დამოკიდებულების, მორალური ზიანის*

¹⁰⁴ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 18 აპრილის განჩინება საქმეზე №33-03-17.

¹⁰⁵ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/15353-16.

¹⁰⁶ ქრისტინე გუდვინი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Christine Goodwin v The UK), N28957/95, 11 ივლისი, ECHR 2002.

¹⁰⁷ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე №28/6368-17.

მიმართ განცდების ინტენსივობისა და შელახული უფლების მნიშვნელობის გათვალისწინებით, სასამართლო განსაზღვრავს მორალური ზიანის ოდენობას. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მორალური ზიანის მიყენება შეიძლება უკავშირდებოდეს როგორც უშუალოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და ამის ნიადაგზე სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტს, ასევე მორალური ზიანი შესაძლოა დადგეს მოგვიანებით, უმუშევრობის მდგომარეობის, აქტიური ცხოვრების შეუძლებლობის, ცხოვრების წესის და რიტმის შეცვლის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ არაქონებრივი ზიანი თავისი ბუნებით, არ წარმოადგენს დაზარალებულისათვის რაიმე მატერიალური დანახარჯის კომპენსაციის წყაროს. იგი მიეცემა დაზარალებულს სულიერი ტანჯვის საკომპენსაციოდ. ამდენად, მორალური ზიანი თავისი შინაარსით არამატერიალური ცნებაა და აქედან გამომდინარეობს კანონის დანაწესი მისი ოდენობის დასადგენად მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინების თაობაზე.¹⁰⁸

ერთ-ერთ საქმეში,¹⁰⁹ მას შემდეგ, რაც სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია, ზიანის ანაზღაურების ნაწილში მართებულად აღნიშნა შემდეგი: „... იმისათვის, რომ მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს, აუცილებელია კუმულაციურად სახეზე გვექონდეს შემდეგი პირობები: ა) დამდგარი ზიანი; ბ) მიზეზობრივი კავშირი და გ) მართლწინააღმდეგობა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახეზეა მიზეზობრივი კავშირი მოსარჩელისათვის დამდგარ ზიანსა და მოპასუხის ქმედებას შორის. მოპასუხე იყო მხარე, რომელმაც განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია მოსარჩელის მიმართ. ამ დისკრიმინაციის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, არსებობს პირდაპირი მიზეზობრივი კავშირი. მოპასუხის მხრიდან განხორციელებული უკანონო (მართლწინააღმდეგო) ქმედება (მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება) გამოხატული იყო კანონით დადგენილ მოთხოვნების დარღვევაში. მოპასუხემ დაარღვია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი (ისევე, როგორც ზემოთ მოხსენიებული საერთაშორისო სამართლის სხვადასხვა წყაროების რეგულაციები) და მოსარჩელის მიმართ განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია პოლიტიკური ნიშნით.“

სასამართლომ მიუთითა, რომ მორალურ ზიანს იწვევს მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის შედეგად სულიერი და მორალური ტკივილის განცდა, ხოლო როგორ გამოიხატება აღნიშნული ტკივილი იმ ფულად თანხაში, რაც მოსარჩელემ სასამართლოში უნდა მოითხოვოს, კანონმდებლობა კონკრეტულ კრიტერიუმებს არ აწესებს, განსხვავებით დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრისა და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნისგან, რომლის მარეგულირებელ ნორმებსაც გვთავაზობს საქართველოს კანონმდებლობა. დამატებით, ამ საკითხზე მსჯელობისას სასამართლომ მოიხმო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც და აღნიშნა შემდეგი: „...პირველ რიგში, სასამართლო მოიშველიებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას, რომლის თანახმადაც, არაქონებრივი ხასიათის უფლების შელახვის დროს, ეს არაქონებრივი ურთიერთობანი თავისთავად მოკლებულია რა, ეკონომიკურ შინაარსს და არ გააჩნია ღირებულება შესაბამისად, ასეთი ზიანის დამტკიცებისათვის კანონით დაცული უფლების დარღვევაც საკმარისია (იხ.: სუსგ

¹⁰⁸ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/6368-17.

¹⁰⁹ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 6 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/15615-16.

№ას-1149-1169-2011, 25 თებერვალი, 2013 წელი). გასაგებია, რომ წინამდებარე შემთხვევაზე საკვებით მოკლებულია ეკონომიკურ პარამეტრებს და მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული არალეგიტიმური და არამართლზომიერი საქციელი, ასევე შედეგად დამდგარი რეალობა, ვერ აიწონება კონკრეტული საზომით და ვერ გამოიხატება კონკრეტულ სიდიდეებში, თუ ციფრებში (ეს რა თქმა უნდა, არ ეხება იმ მატერიალურ ზიანს, რომელიც მიუღებელი განაცდურის სახით დადგა).

მართალია, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე უფლებამოსილია სარჩელში მიუთითოს ფულადი თანხა, რომელსაც ის მიიჩნევს საკმარის რესტიტუციად და მისი დარღვეული უფლების საპირწონედ, თუმცა ეს მხოლოდ მოსარჩელის მოსაზრებაა და ამ ანაზღაურების მოცულობის განსაზღვრაში სწორედ სასამართლოს შეხედულებაა გადაწყვეტი.

მორალური ზიანის შეფასებისას, სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს დაზარალებულის სუბიექტური დამოკიდებულება ასეთი ზიანის სიმძიმის მიმართ, ასევე, ობიექტური გარემოებები, რითაც შეიძლება მისი ამ კუთხით შეფასება.“

აღსანიშნავია ისიც, რომ კვლევის ფარგლებში უმეტესწილად, დისკრიმინაციის შესახებ მითითებები უკავშირდებოდა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებს –სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევებს. შესაბამისად, იქ, სადაც სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება განპირობებული იყო დისკრიმინაციული საფუძველით, შესაბამისად, მსჯელობს მატერიალური ზიანის ანაზღაურებაზე მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგოდან გამომდინარე.

დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე რაიონული/საქალაქო სასამართლოებისა და სააპელაციო სასამართლოების პრაქტიკის დეტალურ ანალიზი მოცემულია დანართი №1 და დანართი №2 სახით.

დისკრიმინაციის ნიშნები

დისკრიმინაციის საფუძველი (იგივე „აკრძალული საფუძველი,“ „დაცული საფუძველი,“ „ნიშანი,“ „კრიტერიუმი“) არის პიროვნების ისეთი მახასიათებელი, რომლის ნიადაგზეც ხდება განსხვავებული მოპყრობა ამა თუ იმ უფლების განხორციელებისას. ევროპული ანტიდისკრიმინაციული დირექტივები ითვალისწინებს დისკრიმინაციის საფუძველების ზუსტ და ამომწურავ ჩამონათვალს, როგორცაა სქესი (სქესობრივი თანასწორობის დირექტივა), სექსუალური ორიენტაცია, უნარშეზღუდულობა, ასაკი, რელიგია ან რწმენა (დასაქმების სფეროში თანასწორობის დირექტივა), რასობრივი და ეთნიკური წარმოშობა (რასობრივი თანასწორობის დირექტივა).¹¹⁰

ამ აქტებისგან განსხვავებით, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის როგორც მე-14 მუხლი, ისე მე-12 ოქმის 1-ლი მუხლი ითვალისწინებს დისკრიმინაციის საფუძველებს, რომელთა ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი. კონვენციის მე-14 მუხლის თანახმად, კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე – სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობებისადმი კუთვნილების, ქონებრივი

¹¹⁰ კინურამვილი ნ., დისკრიმინაციის ძირითადი კონცეპტები საერთაშორისო სამართალში, გვ. 5.

მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად. იმავე საფუძვლებს ითვალისწინებს კონვენციის მე-12 ოქმის 1-ლი მუხლი. სწორედ კატეგორიამ – „სხვა სტატუსი,“ მისცა შესაძლებლობა ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლების გარდა, ემსჯელა დისკრიმინაციის ისეთ საფუძვლებზე, როგორცაა უნარ-შეზღუდულობა, ოჯახური მდგომარეობა, პროფკავშირების წევრობა, საცხოვრებელი ადგილი, ასაკი, სექსუალური ორიენტაცია და ა. შ. შესაბამისად, მე-14 მუხლი განსხვავებულ მოპყრობას კრძალავს არა მხოლოდ „პირადი“ თვისებების გამო, რაც ადამიანის თანამდევით და პირადი მახასიათებელია, არამედ ისეთი გარემოებების მიხედვითაც, რაც გამოწვეულია მისი სოციალური თუ სხვა მდგომარეობით საზოგადოებაში.¹¹¹ დისკრიმინაციის ნიშნები კლასიკური ჩამონათვალი თითქმის იდენტურია საერთაშორისო და რეგიონულ აქტებში, თუმცა რადგან შეუძლებელია ყველა დაცული ნიშნის წინასწარ განსაზღვრა, კონვენციები ამომწურავად არ ჩამოთვლიან და გაკეთებულია დათქმა, რომ დისკრიმინაცია დაუშვებელია „ნებისმიერი სხვა ნიშნით“. ეს მიდგომა ძალიან მოქნილს ხდის დისკრიმინაციასთან ბრძოლას, რადგან ნებისმიერი, მათ შორის ახლადგამოვლენილი, ნიშნის გამო განსხვავებული მოპყრობა ჩაითვლება დისკრიმინაციად. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ საჭიროა კონკრეტულ ნიშანსა და განსხვავებულ მოპყრობას შორის მიზეზობრივი კავშირი.¹¹²

კვლევის ფარგლებში, ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით, დამატებით ფართოდაა წარმოდგენილი დისკრიმინაციის ისეთი კონკრეტული საფუძვლები, როგორცაა სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა, სქესი, შეზღუდული შესაძლებლობები, რელიგია, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულება, ორგანიზაციის წევრობა – ეროვნული გადწყვეტილებებისა და რელევანტური საერთაშორისო სტანდარტების წარმოჩენის გზით.

შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაცია

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ისევე როგორც ევროკავშირის თანასწორობის 2000/78/EC დირექტივა დასაქმებისას, არ ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობის დეფინიციას. მაგალითად, მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ საქმეში *Chacón Navas*¹¹³ – შეზღუდული შესაძლებლობა განმარტა ვინროდ, სამედიცინო მოდელის მიხედვით, თუმცა მოგვიანებით, მას შემდეგ რაც ევროკავშირი შეუერთდა გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენციას, CJEU-ის პრაქტიკაც შეიცვალა და დასაქმებისას თანასწორობის დირექტივის განმარტება ხდება კონვენციასთან შესაბამისობაში, რომელიც ასახავს შეზღუდული შესაძლებლობის ცნებას ადამიანის უფლებებისა და სოციალური მოდელის კონტექსტში.

გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია ანტიდისკრიმინაციული რეგულაციების კუთხით, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საერთაშორისო ინსტრუმენტია, რომელიც განამტკიცებს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა თანასწორუფლებიანობას. კონვენციის თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პი-

¹¹¹ დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2017, გვ. 35.

¹¹² ბ. ძამაშვილი, თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 46

¹¹³ CJEU, C-13/05, *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA* [GC], 11 July, 2006.

რებს წარმოადგენენ ადამიანები, რომელთაც აქვთ ხანგრძლივი ფიზიკური, მენტალური, ინტელექტუალური ან სენსორული დარღვევები, რამაც სხვადასხვა სახის დაბრკოლებასთან ურთიერთქმედებისას, შესაძლოა, ხელი შეუშალოს სხვების თანასწორად მათ სრულ და ეფექტურ მონაწილეობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

ზემოაღნიშნული კონვენციის მე-2 მუხლი მკაფიოდ განმარტავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველზე, დისკრიმინაცია გულისხმობს ნებისმიერ განსხვავებას, გარიყვას ან აკრძალვას, რომლის მიზანს ან შედეგს წარმოადგენს ალიარების, თანაბარი უფლებებისა და პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, სამოქალაქო და ნებისმიერ სხვა სფეროში მათ მიერ ფუნდამენტურ ღირებულებათა რეალიზების მინიმუმამდე დაყვანა ან სრული უარყოფა; იგი მოიცავს დისკრიმინაციის ყველა ფორმას მათ შორის, უარს გონივრულ მისადაგებაზე.

გონივრული მისადაგების პრინციპი, რომელსაც კონვენცია ამკვიდრებს, მიზნად ისახავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის აუცილებელი და შესაბამისი ზომების გატარებას, რომ მათ სხვა პირების მსგავსად მოახდინონ უფლებების რეალიზება. ამასთან, კონვენცია აზუსტებს, რომ ამ პრინციპის რეალიზება სახელმწიფოს არ აკისრებს არარეალურ და გადაჭარბებულ ტვირთს. თუმცა, გონივრულ მისადაგებაზე უარი დისკრიმინაციას წარმოადგენს. ამ საკითხზე იმსჯელა გაეროს შშმ პირთა კომიტეტმა ერთ-ერთ საქმეში,¹¹⁴ რომელიც ეხებოდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ჰიდროთერაპიის აუზის მშენებლობის ნებართვის გაცემაზე უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილებას. მოცემულ საქმეში კომიტეტმა მკაფიოდ მიუთითა, რომ საკანონმდებლო რეგულაციების ნეიტრალურად გამოყენებას შეიძლება ჰქონდეს დისკრიმინაციული ეფექტი, თუ მისი გამოყენებისას მხედველობაში არ მიიღება პირთა კონკრეტული საჭიროებები. შესაბამისად, კომიტეტმა მიიჩნია, რომ ქალაქის განვითარების გეგმიდან საგამონაკლისო წესით გადახვევა უზრუნველყოფდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ ადამიანის უფლებებით სარგებლობას სხვებთან თანაბარ პირობებში, დისკრიმინაციის გარეშე.

აგრეთვე, გონივრული მისადაგების პრინციპის დარღვევა დაადგინა კომიტეტმა ერთ-ერთ საქმეშიც,¹¹⁵ რომელიც შეეხებოდა მხედველობის პრობლემის მქონე პირთათვის ბანკომატების ხელმისაწვდომობის შეზღუდვას. კერძოდ, მომჩივნები – სილვია ნიუსტი და პეტერ ტოკაჩი აცხადებდნენ, რომ მათ არ ჰქონდათ ბანკომატების დამოუკიდებლად გამოყენების შესაძლებლობა, ვინაიდან საბანკო დაწესებულების ექსპოლატაციაში არსებული ბანკომატების კლავიატურას ბრაილის შრიფტი არ ჰქონდა. ამასთან, მონყობილობა ვერ უზრუნველყოფდა აუდიოინსტრუქციებსა თუ ხმოვან დახმარებას საბანკო ბარათით ოპერაციების განსახორციელებლად. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ მომჩივანთა განმარტებით, ისინი საბანკო ბარათით მომსახურებისა და საბარათე ტრანზაქციების განხორციელებისთვის დაწესებულ ყოვლენაირ საფასურს იხდიდნენ ბანკის სხვა კლიენტების მსგავსად. მიუხედავად ამისა, მათ არ შეეძლოთ დამოუკიდებლად ბანკომატების მომსახურებით სარგებლობა, მხედველობის მქონე კლიენტებთან თანასწორობის საფუძველზე. აღნიშნულ საქმეში კომიტეტმა სახელმწიფოს (უნგრეთის) მხრიდან კონვენციის სხვადასხვა მუხლის, მათ შორის, გონივრული მისადაგების პრინციპის დარღვევა დაადგინა, ამასთან კომიტეტმა ხაზი გაუსვა კერძო

¹¹⁴ UN, Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Communication No. 3/2011, CRPD/C/7/D/3/2011, 21 May 2012.

¹¹⁵ აბაშიძე ა., არგანაშვილი ა., შველიძე თ., სალდაძე ა., ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანასწორობის უზრუნველსაყოფად, გვ. 34.

სექტორის ვალდებულებაზე, თანასწორობის პრინციპის დაცვით, მიანოდოს ყოველგვარი სერვისის კონკრეტულ მოსარგებლე პირებს, რადგან უგულველყოფა დისკრიმინაციულ მოპყრობას წარმოადგენს.

მნიშვნელოვან საერთაშორისო ინსტრუმენტს წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, რომლის მე-14 მუხლი და მე-12 დამატებითი ოქმი უზრუნველყოფს ადამიანის უფლებებითა და თავისუფლებებით თანასწორ სარგებლობას. მიუხედავად იმისა, რომ ევროპული კონვენციით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლების ჩამონათვალში შეზღუდული შესაძლებლობა არ გვხვდება, ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით,¹¹⁶ კონვენციის მე-14 მუხლის განმარტებისას იგი „სხვა“ საფუძვლებს შორის მოიაზრება.

საქმეში *გლორი შვეიცარიის წინააღმდეგ*,¹¹⁷ ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ მომჩივანი, რომელსაც დიაბეტი ჰქონდა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონედ ითვლებოდა, მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ეროვნული კანონმდებლობით, ეს „უმნიშვნელო“ შეზღუდვად კლასიფიცირდებოდა. მომჩივანი ვალდებული იყო, სამხედრო სამსახურის მოუხდელობის სანაცვლოდ გადასახადი გადაეხადა, რაც ყველა იმ პირს ევალებოდა, ვინც ვარგისი იყო სამხედრო სამსახურისათვის. ამ გადასახადისაგან გასათავისუფლებლად, პირს შესაძლებლობები 40%-მდე უნდა ჰქონოდა შეზღუდული (რაც ერთი კიდურის სრულ დისფუნქციას უტოლდებოდა) ან შინაგანი მრწამისის გამო, სამხედრო სამსახურის მოხდაზე უარი უნდა განეცხადებინა. მომჩივნის შესაძლებლობები იმდენად იყო შეზღუდული, რომ სამხედრო სამსახურისთვის უვარგისად ცნეს, თუმცა, არ აღწევდა ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილ ზღვარს გადასახადისაგან გასათავისუფლებლად. იგი მზად იყო „სამოქალაქო სამსახური“ მოეხადა, მაგრამ ამაზე უარი მიიღო. ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ სახელმწიფო რეალური საფუძვლის გარეშე ეპყრობოდა მომჩივანს იმ პირთა მსგავსად, რომლებმაც სამხედრო სამსახური არ მოიხადეს. ეს იყო დისკრიმინაციული მოპყრობა, რადგან მომჩივანი თავს განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფად მიიჩნევდა (იგი უვარგისი იყო სამხედრო სამსახურისთვის, მაგრამ სურდა და შეეძლო სამოქალაქო სამსახურის მოხდა) და სახელმწიფოს გამონაკლისი უნდა დაეშვა არსებული წესებიდან.

საქმეში *გუბერინა ხორვატიის წინააღმდეგ*,¹¹⁸ მომჩივანი ითხოვდა გადასახადისგან გათავისუფლებას ახალი საკუთრების შეძენასთან დაკავშირებით, რომელიც ადაპტირებული იყო მისი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე შვილის საჭიროებებთან. თუმცა, შესაბამისი ორგანოს გადანყვეტილებით, მას უარი ეთქვა გადასახადისგან გათავისუფლების მოთხოვნაზე იმ საფუძვლით, რომ ის ვერ აკმაყოფილებდა კანონმდებლობით დადგენილ კრიტერიუმს, რადგან უკვე ფლობდა ქონებას, რომელიც მათი შეფასებით იყო საცხოვრებლად შესაბამისი. ამ საქმეში ევროპულმა სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების გაეროს კონვენციასთან მიერთების შემდეგ, ხორვატია იყო ვალდებული დაენერგა გონივრული მისადაგების პრინციპი, ხელმისაწვდომობა და თანასწორუფლებიანობა, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის საჭიროებების იგნორირებით, მან დაარღვია კონვენციის პირველი დამატებითი ოქმის პირველი მუხლი, კონვენციის მე-14 მუხლთან ერთობლიობაში. აღნიშნულ საქმეში სასამართლომ პირველად

¹¹⁶ ჩამი თურქეთის წინააღმდეგ (*Çam v. Turkey*, No. 51500/08), 23 თებერვალი, ECHR 2016; ჰორვათი და კისი უნგრეთის წინააღმდეგ (*Horváth and Kiss v. Hungary*), N11146/11, 29 იანვარი, ECHR 2013.

¹¹⁷ გლორი შვეიცარიის წინააღმდეგ (*Glor v. Switzerland*), N 13444/04 აპრილი, ECHR 2009.

¹¹⁸ გუბერინა ხორვატიის წინააღმდეგ (*Guberina v. Croatia*), N 23682/13, 22 მარტი, ECHR 2016.

დაადგინა შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაცია მომჩივნის მიმართ, მისი შვილის შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძვლით.

რაც შეეხება ევროკავშირის კანონმდებლობას, დასაქმებისას თანასწორობის 2000/78/EC დირექტივა შეზღუდულ შესაძლებლობაში არ ფარავს ყველა სამედიცინო მდგომარეობას (მათ შორის, მძიმე დაავადებას) და განმარტავს, როგორც „მდგომარეობას, რომელიც ხელს უშლის ადამიანს დასაქმების სფეროში ჰქონდეს ხელმისაწვდომობა და მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობა.“ ჯანმრთელობის თუ რა სახის პრობლემა ექცევა შეზღუდული შესაძლებლობის ცნებაში, ამ მხრივ გასათვალისწინებელია პირის სამედიცინო მდგომარეობა. კერძოდ, ასეთ დროს მნიშვნელოვანია შეფასდეს, პირის ჯანმრთელობის კონკრეტული მდგომარეობა ხომ არ უქმნის მას პროფესიული ცხოვრების წარმართვის სრულ და ეფექტურ მონაწილეობაში ბარიერს სხვა დასაქმებულ პირებთან შედარებით. საქმეში FOA v. Kommunernes Landsforening,¹¹⁹ სასამართლომ იმსჯელა ადგილი ჰქონდა თუ არა დისკრიმინაციულ მოპყრობას შშმ ნიშნით დასაქმებული პირის მიმართ, რომელიც სამსახურიდან სიმსუქნის გამო გაათავისუფლეს. სასამართლომ აღნიშნა, მართალია, სიმსუქნე პირდაპირ არ ხვდება 2000/78/EC დირექტივით განმარტებულ შეზღუდული შესაძლებლობის ცნების ფარგლებში თუმცა, მისი შეფასებით, აღნიშნული გარემოება ზოგიერთ საქმეში უნდა მიჩნეულიყო შეზღუდულ შესაძლებლობად. კერძოდ, სასამართლომ დაადგინა, რომ სიმსუქნე შესაძლებელია წარმოადგენდეს შეზღუდულ შესაძლებლობას სამედიცინო კლასიფიკაციის მიუხედავად, მაშინ, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა შედეგად იწვევს გადაადგილების შეზღუდვას ან პროფესიული საქმიანობის შესრულებისას გარკვეულ დისკომფორტს.

საქმეში *Mohamed Dauoidi*,¹²⁰ მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ განიხილა საკითხი დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დროებითი (განუჭვრეტადი ხანგრძლივობის) შრომისუუნარობის საფუძვლით, წარმოადგენდა თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციას. მოცემულ საქმეში სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი იყო დისკრიმინაცია, იმის გათვალისწინებით, რომ მომჩივნის შრომისუუნარობა იყო ხანგრძლივი. სასამართლო მიიჩნევს, რომ თუ რა სახის მდგომარეობა უნდა იქნას განხილული ხანგრძლივ შრომისუუნარობად, უნდა შეაფასოს ეროვნულმა სასამართლოებმა, მის წინაშე არსებული მტკიცებულებების მიხედვით. მაგალითად, სამედიცინო თუ სამეცნიერო ცნობებით, აგრეთვე პირის მდგომარეობის შესახებ მიღებული ინფორმაციით, კერძოდ, დისკრიმინაციული მოპყრობის განხორციელების პერიოდში თუ იყო ნაკლებად მოსალოდნელი პირის მოკლე ვადაში გამოჯანმრთელების პერსპექტივა ან თუ ივარაუდებოდა, რომ მისი მდგომარეობა მოითხოვდა ხანგრძლივ რეაბილიტაციას.

საქართველოში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ყველაზე ხშირად პრობლემას აწყდებიან მომსახურების სფეროში.¹²¹ კერძოდ, კვლევის ფარგლებში შესწავლილ ერთ საქმეში, მოსარჩელე მკაფიოდ მიუთითებდა, რომ სწორედ შეზღუდული შესაძლებლობის გამო შეექმნა პრობლემა საბანკო სერვისით სარგებლობასთან დაკავშირებით. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, სასამართლო პრაქტიკის წარმოსაჩენად უმჯობესია, ვრცლად განვიხილოთ მოცემული საქმე, რადგან იგი ერთ-ერთი პრეცედენტული გადაწყვეტილებაა, სადაც სასამართლომ სწორედ საერთაშორისო სტანდარტების აგრეთვე, ეროვნული სასამართლო

¹¹⁹ CJEU, C-354/13, *Fag og Arbejde (FOA) v. Kommunernes Landsforening (KL)*, 18 December 2014.

¹²⁰ 512 CJEU, C395/15, *Mohamed Daouidi v. Bootes Plus SL and Others*, 1 December 2016.

¹²¹ <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019042317125211129>. PDF

პრაქტიკის გათვალისწინებით, სანიმუშოდ სიღრმისეულად იმსჯელა შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტზე.

ზემოაღნიშნულ საქმეში,¹²² მოსარჩელე დავობდა, რომ მის მიმართ ერთ-ერთმა საბანკო დაწესებულებამ განახორციელა შუშმ ნიშნით დისკრიმინაცია, რადგან საბანკო ოპერაციის განხორციელებისთვის მას მოსთხოვეს მესამე პირის ჩართვა. კერძოდ, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, მოსარჩელე იყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, სმენის არმქონე თუმცა, იგი აცხადებდა, რომ ანალოგიურ მომსახურებას წლების მანძილზე იღებდა დამოუკიდებლად, მესამე პირის ჩართვის გარეშე.

მოპასუხე მხარის განმარტებით, მოსარჩელეს არ შეეძლო დამოუკიდებლად წერა-კითხვა, ამ გარემოების დამადასტურებლად, ბანკმა მოიშველა ის ფაქტი, რომ მან საპრეტენზიო განცხადების შესადგენად დახმარება სთხოვა თანმხლებ პირს – შვილს. შესაბამისად, ბანკმა მიიჩნია, რომ სახეზე იყო ისეთი ვითარება, რომელსაც არეგულირებდა დაწესებულებაში მოქმედი – შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მომსახურების წესი, რომლის თანახმადაც, შუშმ პირისთვის ნებისმიერი მომსახურების განევისას, აუცილებელი იყო სრულწლოვანი და ქმედუნარიანი მოწმის დასწრება. ამდენად, აღნიშნული შიდა რეგულაციის მიხედვით, შუშმ პირთან მიმართებით ტრანზაქციაზე ნება უნდა გამოეცხადებინა მესამე პირს (ნოტარიული წესით დამონმებული მინდობილობის საფუძველზე). მოპასუხე ასევე მიუთითებდა, რომ წლების მანძილზე ანალოგიური მომსახურების მიღება მესამე პირის ჩართვის გარეშე ხდებოდა ბანკის მოქმედი წესის დარღვევით და აიხსნებოდა კონკრეტული თანამშრომლის დისციპლინური გადაცდომით.

წინამდებარე საქმეში, სასამართლომ ვიდრე დისკრიმინაციის შეფასებაზე იმსჯელებდა, გაითვალისწინა ამგვარი კატეგორიის საქმეებზე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პროცედურული გარანტია, რაც გულისხმობს მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადატანას და აღნიშნა შემდეგი:

„სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი „affirmanti, non negare, incumbit probatio“ – „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს.“ ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

ეს ზოგადი სტანდარტი, გარკვეულ ცვლილებებს განიცდის სხვადასხვა მატერიალური შინაარსის მქონე დავების არსებობისას; მაგალითად, შრომითი დავა მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დომინირებულ ვალდებულებას დამსაქმებელზე გადასწევს.

დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების ტვირთის განაწილება ასევე, თავისებურებებს შეიცავს: ასეთი განაწილება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მოთხოვნათა დაცვით უნდა მოხდეს, კერძოდ: სარჩელის აღძვრისას, პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

მტკიცების ტვირთის ასეთი განაწილების სტანდარტი ასევე, ცნობილია ადამიანის უფლებათა ევროპული სამართლისთვის. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ დადგენილი პრეცედენტული სამართალი ამის მაჩვენებელია; ცნობილია, რომ მტკიცების

¹²² თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/15353-16.

ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთება, ამ მოპყრობის განმახორციელებელს აწევს (იხ.: საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CZECH REPUBLIC და სხვა). თუმცა, არც მოსარჩელეა დაცული მნიშვნელოვანი ვალდებულებებისგან და მან თავისი მხრივ, თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.

წინამდებარე სამართალწარმოებაში დადგენილია, რომ ნ. ლ-ს მიმართ ნამდვილად განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა; ამას არც მოპასუხე ხდის სადავოდ, რომლის წარმომადგენელმაც სასამართლო სხდომებზე დაადასტურა განსხვავებული მოპყრობის გარემოება; ამავე დროს, ასევე დადგენილია, რომ განსხვავებული მოპყრობა განხორციელდა სწორედ ნ. ლ-თვის დამახასიათებელი – მისი შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით. მოსარჩელემ წარმატებით ზიდა მტკიცების ტვირთის მისი ნაწილი და სასამართლოს წარმოუჩინა დაცული ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის არსებობა. შესაბამისად, უკვე მოპასუხის ვალდებულება დასაბუთოს განსხვავებული მოპყრობის არა დისკრიმინაციული, არამედ სხვა – ლეგიტიმური აუცილებლობით გამონვეული ხასიათი.“

მოცემულ საქმეში სასამართლომ განსაკუთრებულად გამოყო გონივრული მისადაგების პრინციპი, რომელსაც ამკვიდრებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენცია და იგი შემდეგნაირად განმარტა: „კონვენციაში წარმოდგენილია „უნივერსალური დიზაინის“ პრინციპი, რომელიც თავისი არსით ნებისმიერი პროდუქტისა თუ მომსახურებისათვის შუამ პირთათვის ხელმისაწვდომი ფორმისა და სახის მიცემის ვალდებულებას ადგენს.“ დამატებით, სასამართლომ საკმაოდ რელევანტურად მოიხმო შუამ პირთა უფლებების კომიტეტის მიერ განხილული საქმე სილვია ნიუსტი და პეტერ ტოკაჩი უნგრეთის წინააღმდეგ, რომელიც შეეხებოდა ბანკომატებით დაუბრკოლებლად სარგებლობის საკითხს. გარდა აღნიშნულისა, სასამართლოს გადანყვეტილებაში ვრცლად არის მიმოხილული ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი და მე-12 დამატებითი ოქმი, რომლებიც კრძალავს დისკრიმინაციას. ამასთან სასამართლომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკიდან მოიხმო კონკრეტულად ის საქმეებიც, სადაც მსჯელობა შუამ პირთა თანასწორუფლებიანობას შეეხებოდა.

„საინტერესო და მნიშვნელოვანი საქმეა CAM V. Turkey. ამ საქმეში, უსინათლო ქალბატონს ერთ-ერთი მუსიკალური საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ უარი ეთქვა სასწავლებელში ჩარიცხვაზე სწორედ მისი შეზღუდული შესაძლებლობის გამო; სასამართლომ, გადანყვეტილების 54-ე პარაგრაფში განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ნიშნავს განსხვავებულ მოპყრობას, ობიექტური და მიზანშეწონილი მიზეზების გარეშე; 66-ე პარაგრაფში სასამართლომ ბრძანა, რომ გონივრული გათანაბრება (შუამ პირთა კონვენციისეული ტერმინი – reasonable accommodation), რომელიც საჭირო გახლდათ უსინათლო პირის განათლებისათვის, შეიძლება მოიცავდეს ისეთ ღონისძიებებს, როგორცაა შენობის თუ სწავლის მეთოდების მოდიფიცირება და სხვა. სასამართლომ საბოლოოდ დაადგინა, რომ განმცხადებელთან მიმართებაში დარღვეული გახლდათ კონვენციით გარანტირებული განათლების უფლება მე-14 მუხლთან (დისკრიმინაციის აკრძალვა) ერთობლიობაში; ანუ დადგინდა დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით.

საქმე Glor v. Switzerland ეხებოდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდა კაცს (დიაბეტი), რომლის სპეციალური საჭიროებები არ გაითვალისწინა შვეიცარიის მთავრობამ და სამხედრო სავალდებულო სამსახურში წასვლის შესაძლებლობის გამორიცხვის შემდეგ ფულადი ჯარიმა შეუფარდა.

საქმე *Botta v. Italy* – შშმ პირი ვერ სარგებლობს კერძო სანაპიროზე ადაპტირებული საშხაპით. ამ საქმეში, სასამართლომ არ დაადგინა რაიმე დარღვევა; სასამართლო უთითებს, რომ ჩვეულებრივი საცხოვრებელიდან შორს – დასვენების პერიოდში სანაპიროზე ხელმისაწვდომობის უფლება არ შედიოდა სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებებში. ამავე დროს, მნიშვნელოვანია, რომ სასამართლომ გამოხატა მზაობა მომავალში იმსჯელოს შშმ პირთა მიმართებაში სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებებზე. ამ საქმეში, განმცხადებელი დავობდა მე-8 მუხლით გარანტირებული უფლების (პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა) დარღვევას მე-14 მუხლთან ერთობლიობაში.

წინამდებარე ეროვნულ სასამართლო გადაწყვეტილებაში, სასამართლომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის მიმოხილვას ერთგვარი შეჯამება გაუკეთა: „რომც ჩავთვალოთ, რომ გონივრული მისადაგების (იგივე გათანაბრების) პრინციპის დაუცველობა ჯერჯერობით მყარად არ არის ნაგულები ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის ასპექტში, ნათელია, რომ შშმ პირთა კონვენციის სტანდარტი ნამდვილად ადგენს ასეთს და ეს კი, საქართველოსათვის პირდაპირი სამართლის წყაროა.“

ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია იმ კუთხითაც, რომ მასში მოტანილია რამდენიმე მაგალითი შშმ პირთა უფლებებთან დაკავშირებით გაერთიანებული სამეფოს სასამართლო პრაქტიკიდანაც.

საქმეში *Scott v Thomas Cook Tour operators Ltd* – განმცხადებელი იყო შშმ პირი, რომელსაც ესაჭიროება მეუღლის მუდმივი დახმარება. ავიაბილეთების შეძენისას მან ავიაკომპანიასთან დააზუსტა, რომ მისი მეუღლე უნდა განთავსებულიყო აუცილებლად მის გვერდით. ეს ასე არ მოხდა. განმცხადებლის ეტლი გადაბრუნდა თვითმფრინავში ჩასხდომის დროს. ასევე, მთელი ფრენის განმავლობაში, განმცხადებელს ვერავინ დაეხმარა კათეტერთან დაკავშირებულ პრობლემებში. დადგინდა დისკრიმინაცია შშმ ნიშნით.

საქმეში *Paulley v Firstgroup plc* – განმცხადებელი ეტლით მოსარგებლეა და სადავოდ გახადა კომპანიის პრაქტიკა, რომლის თანახმადაც, ავტობუსის მძღოლი არ მიმართავდა არავითარ ზომას, როდესაც შშმ პირის ადგილი იყო დაკავებული. ასევე, დადგინდა დისკრიმინაცია და განიმარტა, რომ კომპანიას მეტი აქტიური ზომების გატარება მმართველმა შშმ მგზავრთა უფლებების უზრუნველყოფისათვის.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს სახელმწიფოს მიზანი, მაღალი სტანდარტით იქნას დაცული შშმ პირთა უფლებები, ნათლად ჩანს საქართველოს კონსტიტუციის იმ პროექტიდანაც, რომელიც უნდა ამოქმედდეს მორიგი საპრეზიდენტო არჩევნების შემდგომ და რომლის მე-11 მუხლის მე-4 პუნქტიც ადგენს, რომ „სახელმწიფო ქმნის განსაკუთრებულ პირობებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებებისა და ინტერესების რეალიზებისათვის.“

ევროპული კონვენციით რეგლამენტირებული დებულებების ასევე, ევროპული სასამართლოს მიერ განვითარებულ პრეცედენტულ სამართალთან შესაბამისობაში მოდის საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ ჩამოყალიბებული პრაქტიკა დისკრიმინაციის ანუ უთანასწორო მოპყრობის საკითხების ირგვლივ...“.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო საერთაშორისო სტანდარტების მოხმობის შემდგომ უკვე განაგრძობს ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვას. ამ კუთხით, განსაკუთრებულად გამოყოფს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 8 ოქტომბრის გადაწყვეტილებას საქმეზე „ირაკლი ქემოკლიძე და დავით ხარაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.“

„შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დაცვის კუთხით, ამ პირთა სამართლებრივი გარანტიების სავსებით ახლებური ხედვა შემოგვთავაზა საქართველოს საკონსტიტუციომ სასამართლომ 2014 წლის გადაწყვეტილებაში საქმეზე – „ირაკლი ქემოკლიძე და დავით ხარაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.“ გადაწყვეტილებაში (პუნქტი 26) განმარტებულია, რომ საკუთარი პიროვნების განვითარების უფლება, როგორც ბუნებითი თავისუფლება, იმდენად ფუნდამენტურია, რომ პიროვნებაზე ზრუნვის მოტივით მასში ჩარევა მხოლოდ ამ პირის უკიდურესი აუცილებლობით შეიძლება იქნას მონოდეტული. სასამართლომ ბრძანა, რომ პირადი ავტონომიის მაღალი ხარისხიდან გამომდინარე, ადამიანს თუ ეს გარკვეული ხარისხით მაინც აქვს გაცნობიერებული, სრული უფლება აქვს, თუნდაც საზოგადოების საშუალო წევრის ხედვასთან შეუთავსებელი ქმედებები განახორციელოს. პიროვნული ავტონომიის უფლების რეალიზებისას, საკუთარ ინტერესებთან შეუთავსებელი უნებლიე გადაწყვეტილებების მიღების გამორიცხვა შეუძლებელია. ასეთ შეცდომებს მაღალი ინტელექტუალური შესაძლებლობის მქონე პირებიც ხშირად უშვებენ.“

სასამართლო დამატებით შეეხო დისკრიმინაციის შესახებ დავებთან მიმართებით საერთო სასამართლოების პრაქტიკასაც: „შშმ პირთა მიმართ დისკრიმინაცია უკვე რამდენჯერმე დადგინდა ეროვნული სასამართლოების მიერ. საკმარისია ვახსენოთ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მიერ განხილული საქმე, როდესაც შშმ პირის მომსახურებისათვის, ერთ-ერთი იურიდიული პირი ითხოვდა უფრო მაღალ, გაუმართლებელ საზღაურს, ვიდრე სხვა პირებთან მიმართებაში. ან, თბილისის საქალაქო სასამართლოს საქმე, როდესაც შშმ პირთა ქირავნობის ხელშეკრულების შეწყვეტა სწორედ დისკრიმინაციად შეფასდა.“

წინამდებარე საქმეში, სასამართლომ მას შემდეგ, რაც ვრცლად მიმოიხილა და გაანალიზა ანტიდისკრიმინაციული როგორც საერთაშორისო ასევე, ეროვნული რეგულაციები და შესაბამისი სასამართლო პრაქტიკა, მივიდა შემდეგ დასკვნამდე:

„მოპასუხის მიერ შედგენილი „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მომსახურების წესში“ განსაზღვრული მომსახურების წესი, რომელიც ვრცელდება ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირზე იმის გაუთვალისწინებლად, შეუძლია თუ არა მას დამოუკიდებლად გამოხატოს ნება, ეწინააღმდეგება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებებს, მიიღონ მომსახურება და დადონ გარიგებები სხვა პირების მსგავსად, საკუთარი უნარების გამოყენებით. დაუსაბუთებელია მოპასუხის მოსაზრება იმის შესახებ, რომ დადგენილი წესი არის გონივრული შეზღუდვა, რაც მიზნად ისახავს დადებული გარიგების ნამდვილობას, ვინაიდან იმ შემთხვევაში, როცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს შეუძლია მისი ნება გარიგების დადების შესახებ ცხადი გახადოს მეორე მხარისათვის, როგორც შეძლებს კომუნიკაციის დამყარებას მონქესთან, ვინც უფლებამოსილი იქნება მისი სახელით მოაწეროს ხელი დოკუმენტებს, ამდენად ეს პროცედურა ატარებს ფორმალურ ხასიათს და არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას რისკებისაგან თავის დაცვის მექანიზმად.“

სასამართლო ცალსახად აფიქსირებს, რომ მოსარჩელის შეზღუდული შესაძლებლობა ვერ გახდებოდა ლეგიტიმური წინაპირობა განსხვავებული მოპყრობისა (ამავე დროს უდავოა, რომ ასეთი განსხვავებული მოპყრობა ცუდ მდგომარეობაში აყენებს მოსარჩელეს).

ამ ეტაპზე, სასამართლო ვერ ხედავს საჭიროებას განმარტოს, რომ ისევე როგორც ეს გათვალისწინებულია შშმ პირთა კონვენციითა და კომიტეტის ზემოაღნიშნული საქმეებით, ბანკი ვალდებულია გონივრული გათანაბრების ცნების ცხოვრებაში გატარებისათვის განახორციელოს მნიშვნელოვანი აქტივობები, გაიღოს ინვესტიციები და თავისი სერვისების ადაპტირება მოახდინოს ყველა შშმ პირის საჭიროებაზე. ამ საქმეში, სარჩელის დაკმაყოფილე-

ბისათვის საკმარისია სხვა გარემოებანიც; თუმცა, სასამართლო აუცილებლად იმსჯელებს ასეთ აუცილებლობაზე მომავალში, თუ შესაბამისი საქმე იქნება განხილული და შეაფასებს სახელმწიფოსა და კერძო პირების ამ ვალდებულებას ზემოაღნიშნული მიხედულების ფართო ფარგლების (margin of appropriation) გათვალისწინებით.

შესაბამისად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის არგუმენტაციას შეზღუდვის კანონიერების თაობაზე. ეს კი, თუ ჩვენ მივუბრუნდებით დისკრიმინაციის თაობაზე მტკიცების განაწილების ტესტის სტანდარტს, განაპირობებს მოცემულობას, რომ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმური საფუძველი. ეს ყოველივე კი, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას, რომ დადასტურებულად ჩათვალოს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობა.“

აღნიშნული საქმე მნიშვნელოვანია იმ კუთხითაც, რომ ვრცლად არის მსჯელობა მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილშიც. სასამართლო პრაქტიკაში, უმეტესად შეგვხვდა საქმეები, სადაც მოსარჩელე მოითხოვდა დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრას ან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენას, თუმცა, არ იყო მოთხოვნილი მორალური ზიანის ანაზღაურება. აღსანიშნავია, რომ პრაქტიკაში ჭარბობდა შრომითი დავები, შესაბამისად, მოსარჩელები უმეტესად აპელირებდნენ ახდენდნენ განაცდური ხელფასის ანაზღაურებაზე. წინამდებარე საქმეში, ნ. ლ-მა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენასთან ერთად, მოითხოვა მოპასუხე მხარეს დაკისრებოდა მორალური ზიანის ანაზღაურება 5 000 ლარის ოდენობით.

მართალია, სასამართლომ ამ საქმეში დაადგინა შშმ ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, თუმცა, მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლი ითვალისწინებს, რომ ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის თუ დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. იმისათვის, რომ მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს, აუცილებელია სახეზე იყოს შემდეგი პირობები კუმულაციურად: ა) დამდგარი ზიანი; ბ) მიზეზობრივი კავშირი და გ) მართლწინააღმდეგობა.

სასამართლომ განმარტა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, მორალური ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება უკავშირდებოდა არაქონებრივ უფლებათა დარღვევას, რომელსაც აქვს მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები. კერძოდ, სასამართლომ ამ საკითხზე მსჯელობისას მოიხმო „საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტება, რომლის თანახმადაც, არაქონებრივი ხასიათის უფლების შელახვის დროს, ეს არაქონებრივი ურთიერთობანი თავისთავად მოკლებულია რა, ეკონომიკურ შინაარსს და არ გააჩნია ღირებულება, შესაბამისად, ასეთი ზიანის დამტკიცებისათვის კანონით დაცული უფლების დარღვევაც საკმარისია (იხ. სუსგ №ას-1149-1169-2011; 25 თებერვალი, 2013). გასაგებია, რომ წინამდებარე შემთხვევაც სავსებით მოკლებულია ეკონომიკურ პარამეტრებს და ნ. ლ-ს მიმართ განხორციელებული არალეგიტიმური და არამართლზომიერი საქციელი, ასევე შედეგად დამდგარი რეალობა, ვერ აიწონება კონკრეტული საზომით და ვერ გამოიხატება კონკრეტულ სიდიდეებსა თუ ციფრებში.

მართალია, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე უფლებამოსილია სარჩელში მიუთითოს ფულადი თანხა, რომელსაც ის მიიჩნევს საკმარის რესტიტუციად და მისი დარღვეული უფლების საპირწონედ, თუმცა ეს მხოლოდ მოსარჩელის მოსაზრებაა და ამ ანაზღაურების

მოცულობის განსაზღვრაში სწორედ სასამართლოს შეხედულებაა გადამწყვეტი.

მორალური ზიანის შეფასებისას, სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს დაზარალებულების სუბიექტური დამოკიდებულება ასეთი ზიანის სიმძიმის მიმართ, ასევე, ობიექტური გარემოებები, რითაც შეიძლება მისი ამ კუთხით შეფასება.

როგორც ვიცით, კანონი (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლი) არ ადგენს მორალური ზიანის ოდენობას, რამდენადაც მორალური ზიანის ანაზღაურების კონკრეტული შემთხვევა ინდივიდუალურია და განპირობებულია მრავალი ფაქტორით. მორალური ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლო მხედველობაში იღებს მოპასუხის მიერ მატერიალური ზიანის ანაზღაურების ფაქტს, ასევე დაზარალებულის სუბიექტურ დამოკიდებულებას მორალური ზიანის მიმართ და ობიექტურ გარემოებებს. ამ გარემოებათა შორისაა ბრალის ხარისხი, მიყენებული ზიანის თვისობრივი ხასიათი, ზიანის მიყენებლის შემდგომი დამოკიდებულება გასაკიცხი ფაქტის მიმართ, მისი მზაობა აღიაროს არალეგიტიმური ქმედება და გონივრულობის ფარგლებში ანაზღაუროს ეს ზიანი და სხვა გარემოებები.

ნ. ლ-ს მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხისათვის მორალური ზიანის სახით 5 000 ლარის ოდენობით, ანუ სრულად დაკისრება, არ იქნება შესაბამისობაში მიყენებულ ზიანთან, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ადგილი ჰქონდა მხოლოდ ერთხელ, მანამდეც, მას შემდეგაც და იმ დღესაც ბანკის სხვა ფილიალში ნ. ლ-მ შეძლო სასურველი მომსახურების მიღება, რაც გარკვეულწილად, მის მორალურ დაკმაყოფილებასაც იწვევს (აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, ხშირად დარღვეულად ცნობს რა კონვენციის ამა თუ იმ მუხლს განმცხადებლის მიმართ, საკმარის რესტიტუციად მიიჩნევს თავად კონვენციის დარღვევის აღიარებას და აღარ მსჯელობს დამატებით ფულადი რესტიტუციის თაობაზე (საქმე CHRISTINE GOODWIN V THE UK და სხვა მრავალი)). ასევე, სამართალწარმოების მიმდინარეობისას, თავად მოსარჩელე მხარეც აღნიშნავდა, რომ მორალური ზიანის ანაზღაურება გარკვეულწილად „მეორადი“ მნიშვნელობის მოთხოვნა იყო და მთავარი სწორედ არალეგიტიმური განსხვავებული მოპყრობის დადგენა გახლდათ. ამდენად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება სიმბოლურად, 1 ლარის ოდენობით.“

აღსანიშნავია, რომ ზემოთ აღნიშნული გადანყვეტილება სააპელაციო წესით, საბანკო დაწესებულებამ გაასაჩივრა, თუმცა, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინებით¹²³ უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული გადანყვეტილება.

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ სასამართლო პრაქტიკაში ყველაზე ნაკლებად ხდება შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელების განხილვა. კერძოდ, 2017-2018 წლებში საერთო სასამართლოების მიერ სულ განხილული 31 საქმიდან,¹²⁴ შმმ ნიშნით დისკრიმინაციას ეხებოდა მხოლოდ 1 საქმე, სადაც სასამართლომ სანიშნულად შემოგვთავაზა ვრცელი მსჯელობა რელევანტური საერთაშორისო სტანდარტების სწორედ ეროვნულ კანონმდებლობასთან და საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან სათანადო მისადაგების გზით.

¹²³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 26 ივნისის განჩინება საქმეზე №28/2655-18.

¹²⁴ პირველი ინსტანციის სასამართლოებს განხილული აქვთ სულ, 19 საქმე, მეორე ინსტანციის სასამართლოებს კი, 14 საქმე. თუმცა, საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ ორ საქმეზე შეწავლილია როგორც პირველი, ასევე, მეორე ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილებები. შესაბამისად, საქმეთა რაოდენობა შეადგენს 31-ს.

პოლიტიკური ან სხვა შეხედულება

ევროკავშირის დირექტივებისგან განსხვავებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი, ასევე, მე-12 დამატებითი ოქმი „პოლიტიკურ ან სხვა შეხედულებას“ დისკრიმინაციის აკრძალვის დაცულ საფუძველთა შორის მკაფიოდ გამოყოფს.

სტრასბურგის სასამართლომ საქმეში *ჰენდისაიდი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ*¹²⁵ აღნიშნა, რომ: „გამოხატვის თავისუფლება წარმოადგენს დემოკრატიული საზოგადოების ერთ-ერთ ძირითად ბურჯს, მისი პროგრესისა და თითოეული ადამიანის განვითარების ერთ-ერთ უმთავრეს წინაპირობას. მე-10 მუხლის მე-2 ნაწილით დაცულია არა მარტო „ინფორმაცია“ ან „იდებები“, რომლებიც კეთილმოსურნეა, ანდა აღიქმება როგორც უწყინარი ანდა ინდიფერენტული, არამედ ისეთებიც, რომლებიც შეურაცხმყოფელი, გამოაგნებელი ან შემანუხებელია სახელმწიფოს ან მოსახლეობის რომელიმე ნაწილისათვის. ასეთია პლურალიზმის, შემწყნარებლობისა და ფართო თვალსაწიერის მოთხოვნები, რომელთა გარეშეც არ არსებობს დემოკრატიული საზოგადოება.“¹²⁶ პოლიტიკურ შეხედულებებს აქვს პრივილეგირებული სტატუსი. სტრასბურგის სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ თავისუფალი არჩევნები და გამოხატვის თავისუფლება კონკრეტულად კი, პოლიტიკური დებატების თავისუფლად წარმართვა, წარმოადგენს დემოკრატიული სისტემის ფუნდამენტურ საფუძველს.¹²⁷ შესაბამისად, სახელმწიფოების უფლებამოსილება საზოგადოებრივი ინტერესების დაცვის საფუძველით დაანესონ პოლიტიკური შეხედულებების გამოხატვაზე შეზღუდვა, მკაცრად ლიმიტირებულია.¹²⁸

საქმეში *ვირაბიანი სომხეთის წინააღმდეგ*,¹²⁹ მომჩივანი, რომელიც ერთ-ერთი მსხვილი ოპოზიციური პარტიის წარმომადგენელი იყო, დავობდა, რომ იგი სასჯელალსრულების დაწესებულებაში პოლიტიკური შეხედულების გამო დაექვემდებარა არასათანადო მოპყრობას (ევროპული კონვენციის მე-3 და მე-14 მუხლებზე მითითებით). მომჩივანი ამტკიცებდა, რომ სახეზე იყო მის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია. მისი განმარტებით: „დემოკრატიულ საზოგადოებაში, რომელიც ეფუძნება კანონის უზენაესობას, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება პოლიტიკურ პლურალიზმს, რომელიც მოიცავს განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებების მშვიდობიან თანაარსებობას, შესაბამისად, სახელმწიფო თანამდებობის პირების მიერ ძალადობრივი აქტების განხორციელება, რომლებიც მიმართულია განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებების აღმოფხვრისკენ ან განსხვავებული შეხედულებების მქონე პირთა დასჯისკენ, საფრთხეს უქმნის დემოკრატიული საზოგადოების ღირებულებებს.“¹³⁰ მოცემულ შემთხვევაში, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებები არ ადასტურებდა, რომ არასათანადო მოპყრობა მოტივირებული იყო პოლიტიკური ნიშნით. კერძოდ, სასამართლოს შეფასებით, მომჩივნის პოლიტიკური ნიშნით დაკავება იმთავითვე არ ქმნიდა საკმარის მტკიცებულებას, სასამართლოს ჩაეთვალა, რომ არასათანადო მოპყრობა მოტივირებული იყო პოლიტიკური ნიშნით. ევროპულმა სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ: სახელმწიფოს ჰქონდა დამატებითი

¹²⁵ ჰენდისაიდი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Handyside v. United Kingdom*), N5493/72, 7 დეკემბერი, ECHR 1976.

¹²⁶ <http://catalog.supremecourt.ge/blog/foto/193.pdf> გვ. 20.

¹²⁷ ორანი თურქეთის წინააღმდეგ (*Oran v. Turkey*), N 28881/07 და N 37920/07, §51, 15 აპრილი ECHR 2014.

¹²⁸ კურსკი პოლონეთის წინააღმდეგ (*Kurski v. Poland*), N 26115/10, §47, 5 ივლისი ECHR 2016.

¹²⁹ ვირაბიანი სომხეთის წინააღმდეგ (*Virabyan v. Armenia*), N 40094/05, 2 ოქტომბერი ECHR 2012.

¹³⁰ ვირაბიანი სომხეთის წინააღმდეგ (*Virabyan v. Armenia*), N 40094/05, §200, 2 ოქტომბერი ECHR 2012.

ვალდებულება, მიეღო ყველა საჭირო ზომა იმისათვის, რომ გამოერკვია შესაძლო პოლიტიკური მოტივი, საქმეში ხომ არ იკვეთებოდა განსხვავებული აზრის გამო არატოლერანტული დამოკიდებულება.¹³¹ ამ მხრივ კი, სტრასბურგის სასამართლოს შეფასებით, სახელმწიფომ თითქმის არაფერი მოიმოქმედა გადაემონებინა არასათანადო მოპყრობასა და პოლიტიკურ მოტივის შორის მიზეზობრივი კავშირი. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმეზე განხორციელებული არასათანადო გამოძიების გამო დაირღვა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი მე-3 მუხლთან ერთობლიობაში (პროცედურულ ჭრილში).

საქმეში *რედფერნი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ*,¹³² მომჩივანი სამსახურიდან გაათავისუფლეს ისეთ პოლიტიკურ პარტიასთან კავშირის გამო, რომელიც სხვა საკითხებთან ერთად, ითხოვდა გაერთიანებული სამეფოს მოქალაქეობა მინიჭებოდა მხოლოდ თეთრკანიან პირებს, ხოლო არათეთრკანიან პირებს, რომელთაც უკვე მინიჭებული ჰქონდათ მოქალაქეობა, ჩამორთმეოდათ ეს სტატუსი. მომჩივანი დასაქმებული იყო კერძო კომპანიაში, ავტობუსის მძღოლის პოზიციაზე და მის მგზავრთა უმეტეს ნაწილს აზიური წარმოშობის მქონე პირები წარმოადგენდნენ. სამუშაოს შესრულების პერიოდში, მომჩივნის მიმართ რაიმე სახის პრეტენზია არ დაუფიქსირებია არცერთ მგზავრს. თუმცა, მას შემდეგ რაც ის აირჩიეს მემარჯვენე ფრთის ადგილობრივ მრჩეველად, დამსაქმებელმა მიიჩნია, რომ განსხვავებული ეთნიკური წარმომავლობის მქონე მგზავრთა გადაადგილებისას, აღნიშნული გარემოება საფრთხეს შეუქმნიდა ადგილობრივ საბჭოს. მომჩივანი ამტკიცებდა, რომ მისი სამსახურიდან გაათავისუფლება მოტივირებული იყო მხოლოდ პოლიტიკური საქმიანობის ნიშნით და მისი შეფასებით, დაირღვა ევროპული კონვენციის მე-10 და მე-11 მუხლები. მოცემულ საქმეში სტრასბურგის სასამართლოს არ განუხილავს სამსახურიდან გაათავისუფლების კანონიერება. თუმცა, სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-11 მუხლის დარღვევა იმის გამო, რომ მას არ მიეცა შესაძლებლობა გაესაჩივრებინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება. სასამართლომ აღნიშნა: „სათანადო სამართლებრივი გარანტიების არარსებობის პირობებში, სამართლებრივი სისტემა, რომელიც ნებას რთავს დამსაქმებელს სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომელი პოლიტიკურ პარტიაში წევრობის ნიშნით, ქმნის უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების საფრთხეს.“¹³³

აღსანიშნავია, რომ დისკრიმინაციის ამ ნიშნის თაობაზე ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს ხშირად არ უმსჯელია. როგორც ევროპული ანტიდისკრიმინაციული სამართლის შესახებ სახელმძღვანელოში არის აღნიშნული, ამის მიზეზი შეიძლება იყოს ის, რომ ზოგიერთი სხვა უფლების მსგავსად, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებების თავისუფლება დამოუკიდებლად არის დაცული კონვენციაში, კერძოდ, მე-10 მუხლში – „აზრის გამოხატვის თავისუფლება.“ მაგრამ აქვე უნდა ითქვას, რომ კონვენციის მე-14 მუხლის მოქმედება პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების გამო, პირის უფლებების დაცვის თვალსაზრისით, გაცილებით ფართოა, ვიდრე მე-10 მუხლი. კერძოდ, კონვენციის მე-10 მუხლით დაცულია თავად აზრის გამოხატვის თავისუფლება, რა მიზეზითაც არ უნდა იყოს იგი განპირობებული, მათ შორის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებებით. რაც შეეხება მე-14 მუხლს, იგი იცავს გარკვეული პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების მქონე პირს არა მხოლოდ მე-10

¹³¹ იქვე, §218.

¹³² რედფერნი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Redfearn v. the United Kingdom*), N47335/06, 6 ნოემბერი, ECHR 2012.

¹³³ რედფერნი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Redfearn v. the United Kingdom*), N47335/06, §55, 6 ნოემბერი, ECHR 2012.

მუხლთან მიმართებით, არამედ ნებისმიერ სხვა უფლებასთან ერთობლიობაში. მაგალითად, როდესაც პირი დაკავებული იყო მისი პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების გამო ან უარი ეთქვა დასაქმებაზე იმავე მიზეზით და ა.შ.

პოლიტიკურ შეხედულებებთან დაკავშირებით ნათელია, რომ აქ იგულისხმება დამკვიდრებული პოლიტიკური პრინციპების, სისტემის თუ ხელისუფლების სანინაალმდეგო, ოპოზიციური მოსაზრებების გამოხატვა. საქმე **კასტელსი ესპანეთის წინააღმდეგ**,¹³⁴ ეხებოდა პარლამენტის წევრს, რომლის მიმართაც სისხლისსამართლებრივი დევნა დაიწყო მთავრობის შეურაცხყოფის ბრალდებით, მას შემდეგ, რაც მან მთავრობა გააკრიტიკა ბასკების ქვეყანაში ტერორისტულ აქტებთან მიმართებით უმოქმედობისათვის. ევროპულმა სასამართლომ ხაზი გაუსვა გამოხატვის თავისუფლების მნიშვნელობას პოლიტიკურ კონტექსტში, განსაკუთრებით კი, მის როლს დემოკრატიული საზოგადოების ფუნქციონირებისთვის. მან დაადგინა, რომ ნებისმიერი ჩარევა დაექვემდებარება „უმკაცრეს გადასინჯვას.“¹³⁵

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ საქმეზე **ბაკა უნგრეთის წინააღმდეგ**¹³⁶ დაადგინა, რომ სასამართლო საჯარო მოხელის თანამდებობიდან ვადაზე ადრე გათავისუფლების რეალური მიზეზი იყო ის, რომ მან მართლმსაჯულების სისტემის მიმდინარე რეფორმა გააკრიტიკა, მიუხედავად იმისა, რომ ფორმალურად თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანების საფუძველად მითითებული იყო რეორგანიზაცია. აღნიშნული საქმე ეხებოდა მოსამართლეს, რომელიც მართლმსაჯულების სისტემის ერთ-ერთი წამყვანი ადმინისტრაციული თანამდებობიდან გაათავისუფლეს რეორგანიზაციის მოტივით, მას შემდეგ, რაც მან მართლმსაჯულების სისტემაში არსებული პრობლემები და მიმდინარე რეფორმა გააკრიტიკა. ევროპულმა სასამართლომ სარწმუნოდ არ მიიჩნია სახელმწიფოს არგუმენტი იმასთან დაკავშირებით, რომ თანამდებობიდან განმცხადებლის გათავისუფლება წარმოადგენდა ამ თანამდებობის ფუნქციური ცვლილებებით გამოწვეულ აუცილებელ შედეგს. ის ფაქტი, რომ ამ თანამდებობის ფუნქციები ორად გაიყო, საკმარისი არ იყო იმ დასკვნისათვის, რომ ძველი თანამდებობის ფუნქციებმა არსებობა შეწყვიტეს. თანაც, ეროვნული ხელისუფლების წინაშე საერთოდ არ დასმულა საკითხი, თუ რამდენად შეძლებდა განმცხადებელი ახალ თანამდებობაზე მუშაობას, ასევე არ დასმულა საკითხი განმცხადებლის პროფესიული დამსახურებისა და კვალიფიკაციის შესახებ. ევროპულმა სასამართლომ სანდოდ მიიჩნია განმცხადებლის მიერ მითითებული ფაქტები და საქმეში მოვლენების განვითარების თანმიმდევრობა, რომელიც სარწმუნოს ხდიდა განმცხადებლის იმ ვერსიას, რომ მისთვის უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტა იყო არა უბრალოდ რეორგანიზაციის შედეგი, არამედ სინამდვილეში მის მიერ მოსაზრებების საჯაროდ გამოხატვით და მიმდინარე მართლმსაჯულების რეფორმის საჯაროდ გაკრიტიკებით იყო გამოწვეული. სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში არ არსებობდა საფუძველი იმ დასკვნისთვის, რომ მომჩივნის მიერ გამოხატული მოსაზრებები ცდებოდა საქმიანი კრიტიკის დასაშვებ ფარგლებს ან რომ ისინი შეიცავდნენ უსაფუძვლო პერსონალურ შეურაცხყოფას ან თავდასხმას. ამდენად, ევროპულმა სასამართლომ მოცემულ საქმეში კონვენციის მე-10 მუხლის დარღვევაც დაადგინა.

ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ მოსარჩელები უმეტესწილად, მიუთითებდნენ შრომით ურთიერთობებში პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტებზე. ამ მხრივ, მაგალითად შეიძლება მოვი-

¹³⁴ კასტელსი ესპანეთის წინააღმდეგ (Castells v. Spain), N 11798/85, 23 აპრილი, ECHR 1992.

¹³⁵ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, გვ. 124.

¹³⁶ ბაკა უნგრეთის წინააღმდეგ (Baka v. Hungary), N20261/12, 14 მარტი ECHR 2014.

ტანოთ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ერთ-ერთ საქმეზე,¹³⁷ სადაც სასამართლომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად შესაძლო პოლიტიკურ მოტივზე რელევანტური საერთაშორისო სტანდარტების მოხმობით იმსჯელა საკმაოდ სიღრმისეულად და განსხვავებული მოპყრობის შეფასებისას გამოიყენა დისკრიმინაციის დასადგენი ტესტი. აღნიშნულ საქმეში მოსარჩელე ასაჩივრებდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას (ის ერთ-ერთ ბაღში მუშაობდა მეთოდისტის პოზიციაზე), რომლის მიხედვითაც, იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით. კერძოდ, დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა იმაზე მითითებით, რომ მან უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება და შინაგანანესი. თუმცა, ბრძანების წერილობით დასაბუთებაში მითითებული არ იყო შრომითი ხელშეკრულების და შინაგანანესის რომელი მუხლები დაარღვია მოსარჩელემ და აღნიშნული დარღვევები ითვალისწინებდა თუ არა დასაქმებულისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. მოსარჩელე აცხადებდა, რომ ის არის ერთ-ერთი ოპოზიციური პარტიის აქტიური წევრი, მას არაერთხელ მიუთითა ადმინისტრაციამ, რომ იგი ამ სამსახურში არ უნდა მუშაობდეს, ვინაიდან იგი არის ამ პარტიის აქტიური წევრი. შესაბამისად, მოსარჩელის მტკიცებით, სამსახურიდან გათავისუფლება უკავშირდებოდა არა რაიმე დარღვევას, არამედ მის განსხვავებულ პოლიტიკურ შეხედულებებს. წერილობით დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ იგი უპასუხისმგებლოდ ეკიდებოდა დაკისრებულ მოვალეობას, არ იღებდა მონაწილეობას სააღმზრდელო პროცესებში და აღმზრდელებს არ აწვდიდა მათთვის საჭირო მასალას, ხშირად აგვიანებდა. წერილობით დასაბუთებაში მითითებული არ არის, კონკრეტულად რა ფუნქცია ჰქონდა განსაზღვრული მას შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით და კონკრეტულად მისი რომელი სავალდებულო ფუნქცია დაარღვია, რომელიც გათვალისწინებული იქნებოდა შინაგანანესით ან/და შრომითი ხელშეკრულებით. სამსახურში ნახევარი საათით დაგვიანებას არ მოჰყოლია რაიმე ტიპის გართულება, არ გამოუწვევია ბაგა-ბაღის მუშაობის შეფერხება ან რაიმე იმგვარი შედეგი, რაც საფრთხეს შეუქმნიდა ბაგა-ბაღის აღმზრდელებს ან შესაბამის პერსონალს. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ მის მიმართ შესაძლებელი იყო გამოყენებულიყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა და არა პირდაპირ სამსახურიდან გათავისუფლება, რაც მისი მოსაზრებით, იყო ცალსახად არაპროპორციული გადაწყვეტილება იმ პირობებში, რომ მანამდე ამგვარ შემთხვევაზე დისციპლინური პასუხისმგებლობა მას დაკისრებული არ ჰქონია.

მოპასუხე მხარემ უარყო პოლიტიკური ნიშნით სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტი და აღნიშნა, რომ მეთოდისტის შტატი უკვე გაუქმებული იყო, რადგან მეთოდისტის ფუნქციები გადანაწილდა აღმზრდელებზე, შესაბამისად, დამატებითი ხელშეკრულების გაფორმება დამსაქმებლის ინტერესებიდან გამომდინარე, აღარ იყო მიზანშეწონილი. დამსაქმებელმა მიუთითა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტა განაპირობა მონიტორინგის უარყოფითმა შედეგებმა, რომლითაც შეფასდა მოსარჩელის საქმიანობა. გარდა ამისა, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ დასაქმებულის პოლიტიკურ პარტიაში წევრობის შესახებ ინფორმირებული იყო ჯერ კიდევ 2015 წლის 9 იანვარს, როდესაც მასთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო რაც შეეხება ხელშეკრულების შეწყვეტას, დამსაქმებელმა ყურადღება გაამახვილა იმ ფაქტზე, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 11 ოქტომბერს, ანუ მას შემდეგ რაც 2016 წლის 8 ოქტომბერს ჩატარდა საპარლამენტო არჩევნები. შესაბამისად, აღნიშნულ გარემოებებზე დაყრდნობით, მოპასუხე აცხადებდა, რომ საქმეში უნდა გამორიცხულიყო პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია.

¹³⁷ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/6368-17.

თელავის რაიონულმა სასამართლომ სარჩელი ნაწილობრივ დააკმაყოფილა. სასამართლომ მიუთითა, რომ „დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ დროს. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ შემონმების დღეს დაავიანა ნახევარი საათით, თუმცა დაავიანებას არ მოჰყოლია რაიმე ტიპის გართულება და ხელშეშლა ბაგა-ბაღში. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელეს მანამდე რაიმე სამართალდარღვევა ან დისციპლინარული გადაცდომა არ ჩაუდენია და მას არა აქვს რაიმე სახდელი დადებული ადმინისტრაციის მიერ; ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ კანონით გათვალისწინებული „უხეში დარღვევის“ ფაქტი, რაც გახდებოდა მისი გათავისუფლების საფუძველი, ვინაიდან სასამართლოს მიაჩნია, რომ სამსახურში ნახევარი საათით დაავიანება მით უმეტეს მაშინ, როდესაც მოპასუხე მხარეს, შინაგანანესის მეექვსე თავი, მე-9 მუხლის მესამე ნაწილით გათვალისწინებული აქვს არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში დასაქმებულისთვის ხელფასიდან გაცდენილი დროის შესაბამისი თანხის დაკავება (იხ.: ს.ფ. 117) ვერ გახდება გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი. ასევე გათვალისწინებულია, რომ განერილი არ არის არც შრომით ხელშეკრულებაში და არც ხელშეკრულების დანართში კვირის რომელ დღეს უნდა გამოცხადებულიყო მოსარჩელე სამსახურში.“

როგორც სასამართლოს მსჯელობიდან ჩანს, პირველი ინსტანციის სასამართლო შემოიფარგლა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერების შემონმებით, თუმცა მასში ნაკლებად არის შეფასებული ამ ბრძანების გამოცემა რეალურად იყო თუ არა მოტივირებული პოლიტიკური ნიშნით. კერძოდ, სასამართლომ ამ საკითხზე აღნიშნა, რომ „დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის გამორიცხვითაც უსაფუძვლოდ მოხდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.“ შესაბამისად, მოპასუხეს დაავალა მოსარჩელის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა.

თელავის რაიონული სასამართლომ 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელემ გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოში, რომელმაც სრულად დააკმაყოფილა სააპელაციო საჩივარი.

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერების შემონმებისას იხელმძღვანელა შემდეგი ორი კრიტერიუმით: ა) ჰქონდა თუ არა ადგილი დარღვევას, რაც გახდა საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლებისათვის და ბ) იყო თუ არა დარღვევა უხეში.

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების არაკანონიერად ცნობის ნაწილში, თბილისის სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა პირველ ინსტანციას და აღნიშნა, რომ: „შრომითი ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი საწესდების შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (Ultima Ratio).“ შესაბამისად, სასამართლომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების გულმოდგინედ შესწავლის შედეგად მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება არ იყო კანონიერი.

აღნიშნული საქმე მნიშვნელოვანია იმ კუთხით, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლომ თელავის რაიონული სასამართლოსგან განსხვავებით, მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად ედო პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია. ამ მხრივ, სააპელაციო სასამართლო ვრცლად მიმოიხილავს ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას, მათ შორის, რელევანტურ საერთაშორისო სტანდარტებსა და პრაქტიკას, რომელთა გაანალიზებისა და შეჯამების შედეგად მიიჩნია, რომ საქმეში იკვეთებოდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია.

„მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარემ შეძლო სასამართლოსთვის ისეთი ფაქტების და მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლებიც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების (შრომის უფლების დისკრიმინაციულად შელახვის) ვარაუდის საფუძველს იძლევა, აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი, მოპასუხე მხარემ ვერ დაძლია ასეთი მოპყრობის უარყოფის მტკიცების ტვირთი.

სარჩელის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ძირითად მოტივს წარმოადგენდა მოსარჩელის პოლიტიკური აქტივობები. კერძოდ, მისი ოპოზიციური პარტიის აქტიური წევრობა და გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღით ადრე გამართულ არჩევნებში პარტიის სახელით, აქტიური თანამონაწილეობა.

როგორც მონმედ დაკითხული ბაგა-ბაღის გამგის ჩვენებიდან ირკვევა, დამსაქმებლისთვის თვალსაჩინო იყო მოსარჩელის პარტიული კუთვნილების და არჩევნებში მოსარჩელის აქტიურად მონაწილეობის შესახებ. უფრო მეტიც, გამგის განმარტებით, მოსარჩელე ხშირად საუბრობდა პოლიტიკურ თემებზე და უარყოფითად იხსენიებდა ...დირექტორს (23.08.2017წ. სხდომის ოქმი CD დისკზე, 13:42:01-13:43:39).

პალატა განმარტავს, რომ როგორც საქართველოს კონსტიტუცია (მე-19 მუხლი), ისე „აღამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-10 მუხლი აღიარებს აზრის გამოხატვის თავისუფლების პრინციპს, რაც მოიცავს პირის თავისუფლებას, გააჩნდეს საკუთარი შეხედულება, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფრომაცია ან იდეები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად... ამ უფლების მიმართ არსებობს სახელმწიფოს ნეგატიური ვალდებულება, არ ჩაერიოს მის განხორციელებაში, თუ ეს კანონით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული. უფლების შეზღუდვის მიმართ მოქმედებს მიხედულების ზღვრის თეორია და უფლების შეზღუდვა გამართლებული უნდა იყოს „დემოკრატიულ საზოგადოებაში მწვავე აუცილებლობით... სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად. უნდა ითქვას ისიც, რომ „აზრის თავისუფლება,“ როგორც კონვენციური სამართლით დაცული სფერო, აბსოლუტური პრივილეგიით სარგებლობს და ჩარევა არა აზრით დაცულ სფეროში, არამედ აზრის გამოხატვის უფლებით დაცულ სფეროშია დასაშვები. შესაბამისად, პირის მიმართ სანქციის გამოყენება მხოლოდ აზრის გამო დაუშვებელია (სუსგ №ას-247-235-2017, 2017 წლის 27 სექტემბერი).

უდავოა, რომ მოსარჩელე არის პოლიტიკური პარტიის წევრი. პარტიის თავმჯდომარის მიერ გაცემული ცნობის შესაბამისად, მოსარჩელე 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნების დროს ხელმძღვანელობდა საარჩევნო ბლოკის ენმ-ის და ამავე საარჩევნო ბლოკის მაჟორიტარობის კანდიდატის საარჩევნო შტაბს თელავის №27/17 საარჩევნო ოლქის №42 საარჩევნო უბანზე. 2016 წლის 8 ოქტომბრის არჩევნებზე, იგი იყო საარჩევნო ბლოკის, ენმ-ის წარმომადგენელი (ტ. 1., ს. ფ. 154).

სააპელაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს ხაზი გაუსვას იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე მრავალი წლის მანძილზე დასაქმებული იყო ბაგა-ბაღში გამგის თანამდებობაზე. დადგენილია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე სამსახურებრივი მოვალეობის არაფეროვნად შესრულების გამო მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა დისციპლინური ღონისძიება.

მოპასუხის მიერ დადასტურებული ვერ იქნა, რომ ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირების მიმართ დამსაქმებლის მიერ იმავე სახის ღონისძიებები იქნა გამოყენებული, რაც მოსარჩელის მიმართ. პალატას მიაჩნია, მეთოდისტიკის მხრიდან გეგმის შედგენის საკითხზე მსჯელობისას, კომპარატორად განხილული უნდა იყვნენ უშუალოდ იმავე პოზიციაზე დასაქმებული პირები. როგორც უკვე აღინიშნა (იხ.: გადაწყვეტილების მე-16 პუნქტი), პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოწმედ დაიკითხა თელავის მუნიციპალიტეტის სხვა ორი სოფლის საბავშვო ბაღების მეთოდისტიკები, რომელთა ჩვენებებითაც არ დასტურდება მოკლევადიანი ინდივიდუალური (აღმზრდელისგან განცალკევებით შედგენილი) გეგმების შედგენის ვალდებულება და ასეთის არარსებობის საფუძვლით, დისციპლინური სანქციის გამოყენების ფაქტი (იხ.: 23.08.2017. სხდომის ოქმი CD დისკზე).

დაგვიანების კონტექსტში კომპარატორზე საუბრისას, პალატა მსჯელობს ბაგა-ბაღში დასაქმებულ ნებისმიერ პირზე, რამეთუ სამუშაოზე დროულად გამოცხადების ვალდებულება თითოეულ მათგანს ევალებოდა. საქმის მასალებით დადასტურებული არ არის ასევე, ის გარემოება, რომ ნახევარი საათით დაგვიანების შემთხვევაში რომელიმე თანამშრომლის მიმართ გამოყენებული იქნა იგივე სანქცია, რაც მოსარჩელის მიმართ. რაც შეეხება იმ საკითხს, რომ შემონმების დროს, სამუშაო ადგილზე ასევე, არ იმყოფებოდა ერთ-ერთი აღმზრდელი, მოწმედ დაკითხულმა გაერთიანების მთავარმა სპეციალისტმა მ. ბ-მ დაადასტურა ის გარემოება, რომ შემონმებისას სამუშაო ადგილზე აგრეთვე არ იყო ერთ-ერთი აღმზრდელი, თუმცა მის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოუყენებლობის ფაქტი ახსნა იმ გარემოებით, რომ აღმზრდელის არყოფნის შესახებ ინფორმირებული იყო გაერთიანების დირექტორი (23.08.2017. სხდომის ოქმი, 11:53:10-11:53:48). სხვა რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა, რომ მითითებული აღმზრდელის სამსახურში გამოუცხადებლობა გამონვეული იყო საპატიო მიზეზით და აღნიშნულის თაობაზე ინფორმირებული იყო გაერთიანების ხელმძღვანელობა, საქმეში წარმოდგენილი არ არის და ასეთის არსებობაზე ვერც მოპასუხე მიუთითებს. აღნიშნული მოწმე ვერ იხსენებს შემთხვევას, როდესაც მსგავსი დარღვევების დროს გაერთიანებაში დასაქმებული პირი (მიუხედავად დაკავებული თანამდებობისა) გათავისუფლდა სამუშაოდან (23.08.2017. სხდომის ოქმი, 11:54:19-11:54:34).

ამდენად, სახეზეა მოცემულობა, როდესაც თანამშრომელი, რომელიც მრავალი წლის მანძილზე საქმიანობდა დაწესებულებაში და მის მიმართ დისციპლინარული ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა, დამსაქმებელმა დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლა. ამასთან, როგორც უკვე დადგენილია, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერი საფუძვლით. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოთ აღნიშნული გარემოებები და ამასთან ის გარემოება, რომ მოსარჩელე წარმოადგენდა ოპოზიციური პარტიის აქტივისტს, რომელიც აქტიურად მონაწილეობდა 2016 წლის 08 ოქტომბრის არჩევნებში და სამსახურიდან გაათავისუფლა არჩევნების ჩატარებიდან რამდენიმე დღეში – 11.10.2016წ., თვალსაჩინოს ხდის დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური კუთვნილების საფუძვლით დისკრიმინაციის ფაქტს, რაც არღვევს როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს.

განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორის მხრიდან გონივრული და წონადი არგუმენტებით გამართლებული ვერ იქნა მოსარჩელის შრომის უფლებაში ამგვარი ჩარევა, ანუ არ დგინდება, რომ განსხვავებული მოპყრობა ემსახურებოდა საზოგადოებრივი ნესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, ჰქონდა ობიექტური და გონივრული გამართლება, რაც აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალება იყო თანაზომიერი ასეთი მიზნის მისაღწევად. მოპასუხე არათუ შეეცადა ასეთი მტკიცებულებების წარმოდგენას, არამედ ბოლომდე უარყოფდა განსხვავებული მოპყრობის ფაქტს, თუმცა, მისი ამგვარი მსჯელობა შესაბამისი მტკიცებულებების არარსებობის საფუძვლით სასამართლოს მხრიდან გაზიარებული არ იქნა.“

ზემოაღნიშნული სათანადოდ, სიღრმისეული შეფასებიდან გამომდინარე, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ აპელანტის (მოსარჩელე) სააპელაციო საჩივარი პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის ნაწილშიც იყო საფუძვლიანი. მოსარჩელე ასევე, ითხოვდა მორალური ზიანის ანაზღაურებას, სასარჩელო მოთხოვნა მეორე ინსტანციის სასამართლომ ამ ნაწილშიც დააკმაყოფილა. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია მოვიხმოთ სასამართლოს გადაწყვეტილებიდან შესაბამისი ფრაგმენტი:

„პალატა მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა ავტომატურად იძლევა მორალური ზიანის ანაზღაურების საშუალებას, ხოლო დამდგარი ზიანის სიმძიმის, დაზარალებულის სუბიექტური დამოკიდებულების, მორალური ზიანის მიმართ განცდების ინტენსივობისა და შელახული უფლების მნიშვნელობის გათვალისწინებით, სასამართლო განსაზღვრავს მორალური ზიანის ოდენობას. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მორალური ზიანის მიყენება შეიძლება უკავშირდებოდეს როგორც უშუალოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და ამის ნიადაგზე სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტს, ასევე მორალური ზიანი შესაძლოა დადგეს მოგვიანებით, უმუშევრობის მდგომარეობის, აქტიური ცხოვრების შეუძლებლობის, ცხოვრების წესის და რიტმის შეცვლის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ არაქონებრივი ზიანი, თავისი ბუნებით, არ წარმოადგენს დაზარალებულისათვის რაიმე მატერიალური დანახარჯის კომპენსაციის წყაროს. იგი მიეცემა დაზარალებულს სულიერი ტანჯვის საკომპენსაციოდ. ამდენად, მორალური ზიანი თავისი შინაარსით, არამატერიალური ცნებაა და აქედან გამომდინარეობს კანონის დანაწესი მისი ოდენობის დასადგენად მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინების თაობაზე.

განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატა მხედველობაში იღებს წინამდებარე დავაში წარმოჩენილი დარღვევის შინაარსს და ასევე, იმ გარემოებას, რომ აღნიშნულით გაუმართლებლად შეილახა მოსარჩელის კონვენციით გათვალისწინებული უფლება (მე-14 მუხლთან ერთობლიობაში).

უდავო გარემოებაა, რომ მოსარჩელე 1987 წლიდან მუშაობდა თელავის მუნიციპალიტეტის ბავა-ბალების გაერთიანებაში შემავალ ერთ-ერთ ბაღში, საიდანაც გათავისუფლდა 11.10.2016წ., ანუ საუბარია 29-წლიან ურთიერთობაზე მოსარჩელესა და სააღმზრდელო დაწესებულებას შორის, რაც თავისთავად გულისხმობს მყარ მიჯაჭვულობას და პროფესიის ერთგულებას.

შესაბამისად, ისეთ პირობებში, როდესაც არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების სისტემატურად დარღვევა, მის მიმართ რაიმე სახის დისკრიპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა; მონმედ დაკითხული გაერთიანების მთავარი სპეციალისტი ვერ იხსენებს შემთხვევას, როდესაც ბაღის რომელიმე აღმზრდელს მიემართა გაერ-

თიანებისთვის იმ საფუძვლით, რომ მეთოდისტი (მოსარჩელე) არ ასრულებდა დაკისრებულ ვალდებულებას; ან შემთხვევას, რომ რომელიმე მშობელს გამოეთქვა პრეტენზია მოსარჩელის მიერ მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების თაობაზე; 29-წლიანი ურთიერთობის (ერთ ბაღში სხვადასხვა თანამდებობაზე მუშაობის) შემდეგ დასაქმებული გათავისუფლდა დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით (08.10.2016წ.), არჩევნებზე მისი პოლიტიკური აქტივობის შემდეგ 11. 10. 2016 წელს და არ დასტურდება ასეთი დარღვევის (უხეში დარღვევის) რეალურად არსებობა – საფუძვლიანია მსჯელობა მასზედ, რომ მრავალწლიანი სამუშაო გამოცდილების მექონე მოსარჩელის შრომითი უფლებები შეილახა სწორედ თანასწორობის პრინციპის არაღვეტიმური გამორიცხვით და ამით მან განიცადა სულიერი ტანჯვა. სააპელაციო პალატა საქმეზე დადგენილი გარემოებების ერთობლიობაში შეფასებით, მორალური ზიანის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიიჩნევს სარჩელით მოთხოვილ თანხას – 3 000 ლარს.“

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებიდან ვრცლად წარმოდგენილი ამონარიდი ნათლად წარმოაჩენს საქმეში პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის დასადგენად სასამართლოს მიერ განვითარებულ მსჯელობასა და დასკვნებს. სასამართლომ მართებულად მოიხმო დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტები და პრაქტიკა, რის შედეგადაც საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სათანადო შესწავლისა და გაანალიზების გზით, მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში სახეზე იყო პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია.

კვლევის ფარგლებში შესწავლილ საქმეთა 34% შემთხვევაში (11 საქმე) მოსარჩელე მიუთითებდა, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციაზე, ხოლო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ამ ნიშნით დისკრიმინაცია დადგინდა აღნიშნულ საქმეთა 36%-ში (4 საქმე).

აღსანიშნავია, რომ კონკრეტულად პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია ფიგურირებდა 8 საქმეში (საქმეთა საერთო რაოდენობის 26%-ში), ხოლო სასამართლომ იგი დაადასტურა მხოლოდ 3 საქმეში (38%). აქვე მნიშვნელოვანია პარალელი გავავლოთ ანალიტიკური განყოფილების მიერ მომზადებულ წინა კვლევის შედეგებთან,¹³⁸ რომლითაც ირკვეოდა, რომ საერთო სასამართლოების მიერ 2014 წლიდან 2016 წლის ჩათვლით განხილულ საქმეთა საერთო რაოდენობის 27%-ში მიუთითებდა მოსარჩელე პოლიტიკური ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციაზე. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, 2017-2018 წლების სასამართლო პრაქტიკაში უმნიშვნელოდ იკლო პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ მიმართვიანობამ.

¹³⁸ იხ.: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/diskriminaciis-akrzalvis-saertashoriso-standartebis-asaxva-erovnul-sasamartlo-praktikashi.pdf> გვ. 37

რელიგია

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალში არ არსებობს რელიგიის საყოველთაოდ მიღებული განმარტება. აღნიშნული სავარაუდოდ, გამონკვეულია რელიგიის დეფინიციის სირთულით.

რელიგიური კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციას კრძალავს შემდეგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები: სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების საერთაშორისო პაქტის მე-2 და 26-ე მუხლები, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლი, აგრეთვე, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი და მე-13 დამატებითი ოქმის 1-ლი მუხლი და სხვ.

ასევე უნდა ითქვას, რომ ევროპული კონვენციის ფარგლები რელიგიის ან რწმენის გამო დისკრიმინაციის საკითხებთან მიმართებით, მნიშვნელოვნად ფართოა, რადგან მე-9 მუხლი მოიცავს ცალკე მდგომ უფლებას – აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლების სახით¹³⁹.

ევროპული კონვენციით დაცული რელიგიისა და რწმენის არსებითი უფლების შესახებ განხილულ საქმეებში ევროპულმა სასამართლომ ნათელი გახადა, რომ სახელმწიფომ არ უნდა სცადოს რელიგიის ან რწმენის განსაზღვრა. ეს ცნებები მოიცავს „ათეისტებს, აგნოსტიკოსებს, სკეპტიკოსებსა და ამ საკითხისადმი გულგრილად განწყობილ პირებს“ და შესაბამისად, იცავენ ყველას – „სწამს ან არ სწამს ღმერთი და მისდევს თუ არა აღმსარებლობას.“ რელიგია ან რწმენა ძირითადად, პირადული და სუბიექტურია და აუცილებელი არ არის მათი დაკავშირება რელიგიური ინსტიტუციებით მონესრიგებულ რწმენასთან.¹⁴⁰ ამ დაცვით ასევე, სარგებლობენ ახალი რელიგიებიც, როგორცაა მაგალითად, საინტოლოგია.¹⁴¹ სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ რელიგიური ორგანიზაციების უფლება – დაარსონ საგანმანათლებლო დაწესებულებები ან/და ასწავლონ თავისი რელიგია, არის კონვენციის მე-9 მუხლით დაცული უფლება.¹⁴²

ევროპულმა სასამართლომ „რწმენის“ იდეაზე იმსჯელა ევროპული კონვენციის 1-ლი ოქმის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული განათლების უფლების კონტექსტშიც, რომლის თანახმადაც, სახელმწიფომ პატივი უნდა სცეს მშობლის უფლებას – შვილებისთვის უზრუნველყონ „თავიანთი რელიგიური და ფილოსოფიური მრწამსის შესაბამისი განათლება და სწავლება.“¹⁴³ ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა:

¹³⁹ 2019 წლის 5 სექტემბერს გამოქვეყნდა ევროსაბჭოს მრჩეველთა კომიტეტის მესამე პერიოდული ანგარიში საქართველოში ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ. იხ.: <https://www.coe.int/en/web/minorities/-/georgia>

¹⁴⁰ სალვატიონის არმიის მოსკოვის დანაყოფი რუსეთის წინააღმდეგ (The Moscow Branch of the Salvation Army v. Russia), #72881/01, 5 ოქტომბერი, §57-58, ECHR 2006.

ბესარაბიის მეტროპოლიტენის ეკლესია და სხვები მოლდოვას წინააღმდეგ (Metropolitan Church of Bessarabia and others v. Moldova), #45701/99, 14 დეკემბერი, §114, ECHR 2001.

ჰასანი და ჩაუსი ბულგარეთის წინააღმდეგ (Hasan and Chaush v. Bulgaria), დიდი პალატა, #30985/96, 26 ოქტომბერი, § 62 და 78, ECHR 2000.

¹⁴¹ მოსკოვის სინტოლოგიის ეკლესია რუსეთის წინააღმდეგ (Church of Scientology Moscow v. Russia), #18147/02, 5 აპრილი, ECHR 2007.

¹⁴² მოსკოვში მცხოვრები იეჰოვას მოწმეები რუსეთის წინააღმდეგ (Jehovah's Witnesses of Moscow v. Russia), #302/02, 10 ივნისი, §102, ECHR 2010.

¹⁴³ იხ.: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ka_0.pdf გვ. 119.

ტერმინი „სწავლება,“ თავისი მნიშვნელობით, სინონიმი არ არის ტერმინისა „აზრები,“ ან „იდებები,“ რომლებიც გამოყენებულია კონვენციის მე-10 მუხლში და უზრუნველყოფს გამოხატვის თავისუფლებას; ეს ტერმინი უფრო მიახლოებულია „რწმენასთან“ (ფრანგულ ტექსტში: „convictions – სწავლება“), მე-9 მუხლში რომ ვხვდებით [] და ეხება მოსაზრებებს, რომლებიც აღწევენ დამაჯერებლობის, სერიოზულობის, გონივრულობისა და მნიშვნელოვნების გარკვეულ დონეს.¹⁴⁴

რელიგიის თავისუფლება საკმაოდ ფართო ცნებაა და ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-9 მუხლთან მიმართებით მდიდარია სტრასბურგის სასამართლო პრაქტიკაც. თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში უფრო კონკრეტულად შევეხებით და მიმოვიხილავთ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკიდან იმ საქმეებს, რომლებიც ეხება სახელმწიფოს ვალდებულებას, არ დაუშვას და არ წაახალისოს რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაცია.

საქმეში *მილანოვიჩი სერბეთის წინააღმდეგ*,¹⁴⁵ მომჩივანი, რომელიც სერბეთში ჰარე კრიშნას რელიგიური გაერთიანების ერთ-ერთი ლიდერია, რამდენჯერმე სცემეს თავისი ბინის მიმდებარე ტერიტორიაზე. მან თავდასხმის შესახებ პოლიციას შეატყობინა და განაცხადა, რომ მისი ვარაუდით, ეს ჩაიდინეს ულტრამემარჯვენე ექსტრემისტული ჯგუფის წევრებმა. პოლიციამ დაკითხა მოწმეები და რამდენიმე პოტენციური ეჭვმიტანილი, მაგრამ თავდამსხმელები ვერ გამოავლინა, ვერც იმ ექსტრემისტულ ჯგუფზე მოაგროვა საჭირო ინფორმაცია, რომელსაც სავარაუდოდ, თავდამსხმელები განეკუთვნებოდნენ. პოლიციის ერთ-ერთ ოქმში ნახსენები იყო მომჩივნის ყველასთვის ცნობილი რელიგიური კუთვნილება და ხაზგასმული გახლდათ „მისი საკმაოდ უცნაური გარეგნული გამომეტყველება.“ სხვა ოქმში პოლიციელებმა აღნიშნეს, რომ მომჩივანმა თავდასხმების გასაჯაროებისას „ხაზი გაუსვა“ თავის რელიგიურ კუთვნილებას, ამიტომ არ გამოირიცხებოდა მომჩივნის მიერ თვითდაზიანების ვერსია. ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა: რასობრივი მოტივით ჩადენილ არასათანადო მოპყრობის საქმეთა მსგავსად, ძალადობრივი თავდასხმების გამოძიებისას, სახელმწიფო ორგანოებს ეკისრებათ დამატებითი ვალდებულება – გადადგან ყველა გონივრული ნაბიჯი რელიგიური მოტივების გამოსავლენად და იმის დასადგენად, ახლდა თუ არა ამ მოვლენებს რელიგიური სიძულვილი ან ცრურწმენა, მაშინაც კი, როცა არასათანადო მოპყრობა ჩაიდინა კერძო პირმა. მომჩივნის საქმეში, სადაც ნავარაუდევია, რომ თავდამსხმელები ერთი ან რამდენიმე ულტრამემარჯვენე ორგანიზაციით მართული ექსტრემისტული იდეოლოგიის მიმდევარნი იყვნენ, მიუღებელი იყო ხელისუფლების ორგანოების მიერ გამოძიების წლების განმავლობაში გაჭიანურება – დამნაშავეთა გამოსავლენად და დასასჯელად საჭირო ქმედების განხორციელების გარეშე. მეტიც, პოლიციის ქმედებებითა და მათი ოქმებით აშკარა იყო, რომ ისინი ეჭვქვეშ აყენებდნენ მომჩივნის რელიგიასა და მისი ბრალდებების ნამდვილობას. შესაბამისად, მართალია, ხელისუფლების ორგანოებმა განმცხადებლის მიერ მითითებული რამდენიმე საკითხი შეისწავლეს მასზე თავდამსხმელთა რელიგიურ მოტივებთან დაკავშირებით, მაგრამ ეს ნაბიჯები ოდნავ მეტი იყო, ვიდრე *pro forma* გამოძიება.¹⁴⁶

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, უფრო ღირებულია ვრცლად შევეხოთ სტრასბურგის

¹⁴⁴ კემპბელი და კოსანსი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Campbell and Cosans v. UK*), #7511/76 da N 7743/76), 25 თებერვალი, §36, ECHR 1982.

¹⁴⁵ მილანოვიჩი სერბეთის წინააღმდეგ (*Milanović v. Serbia*), N 44614/07, 14 დეკემბერი, ECHR 2010

¹⁴⁶ იხ.: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ka_0.pdf გვ. 168.

სასამართლოს მიერ საქართველოს წინააღმდეგ განხილულ საქმეებს ქრონოლოგიურად, სადაც მოცემულია მსჯელობა დისკრიმინაციის აკრძალვაზე რელიგიის თავისუფლებასთან მიმართებით.

აღსანიშნავია, რომ ევროპულ სასამართლოს ამ დრომდე განხილული აქვს 3 საქმე საქართველოს წინააღმდეგ, სადაც რელიგიური უმცირესობის წევრები დავობდნენ დისკრიმინაციაზე. ერთ-ერთი პირველი საქმე იყო **გლდანის კონგრეგაციის იეჰოვას მოწმეთა 97 წევრი საქართველოს წინააღმდეგ**.¹⁴⁷ კერძოდ, საქმე ეხება 1999 წელს მომხდარ ინციდენტს, როდესაც განკვეთილი სასულიერო პირის მეთაურობით, მართლმადიდებელთა ექსტრემისტულად განწყობილი ჯგუფი თავს დაესხა იეჰოვას მოწმეებს. აღნიშნულმა ჯგუფმა ალყა შემოარტყა თეატრს, სადაც შეკრებილი იყო იეჰოვას 120 მოწმე. იეჰოვას მოწმეთა გარკვეულმა ნაწილმა გაპარვა მოახერხა, ხოლო დარჩენილები მათ შორის, ქალები და ბავშვები, თავდასხმის მსხვერპლნი გახდნენ. თავდამსხმელები მათ სცემდნენ ჯოხებით, ქაშკაშებით და რკინის ჯვრებით. თავდამსხმელებმა ერთ-ერთ მსხვერპლს გალობის თანხლებით თავი გადაპარეს. შემდგომ იეჰოვას მოწმეები გაჩხრიკეს, ჩამოართვეს პირადი ნივთები, რელიგიური სიმბოლოები კი ადგილზე დაწვეს. 16 პირი საავადმყოფოში მოხვდა, ბევრ მათგანს თავი ჰქონდა დაზიანებული და ტკივილები აწუხებდა. მიუხედავად იმისა, რომ შექმნილი ვითარების შესახებ პოლიცია ინფორმირებული იყო, პოლიციის თანამშრომლები სიტუაციის განსამუხტად ჩარევისგან თავს იკავებდნენ. პოლიციელმა ერთ-ერთ დაზარალებულს ისიც კი უთხრა, რომ უფრო უარეს დღეში ჩააგდებდა იეჰოვას მოწმეებს. ინციდენტი გადაღებული იყო ერთ-ერთი თავდამსხმელის მიერ. ჩანანერში ნათლად ჩანდა თავდამსხმელების რაოდენობა, რაც სახელმწიფო ტელევიზიითაც გადაიკა. მიუხედავად იმისა, რომ 42-მა განმცხადებელმა სისხლის სამართლის საქმის აღძვრის მოთხოვნით მიმართა პროკურატურას, მხოლოდ 11 განმცხადებელს მიენიჭა მსხვერპლის სტატუსი. სისხლის სამართლის პროცესი მიმდინარეობდა პრობლემების და წინააღმდეგობების თანხლებით; ხდებოდა სისხლის სამართლის საქმეების შეწყვეტა იმ მიზეზით, თითქოსდა ვერ ხდებოდა თავდამსხმელთა ამოცნობა; გამომძიებელმა განაცხადა, რომ მართლმადიდებლური რწმენა არ აძლევდა შესაძლებლობას ჩაეტარებინა მიუკერძოებელი გამოძიება; ერთ-ერთმა დაზარალებულმა, როდესაც ამოიცნო ორი თავდამსხმელი, მას წარედგინა ბრალი საჯარო წესრიგის დარღვევისთვის, თუმცა, საბოლოოდ გაამართლეს. ამოცნობილი თავდამსხმელების პასუხისგებაში მისაცემად, თითქმის არავითარი ქმედება არ განხორციელებულა, ისინი ეჭვმიტანილებად ცნეს რელიგიური ლიტერატურის განადგურების გამო, მათ ლიდერს კი, რომელიც აცხადებდა, რომ წინასწარ შეატყობინა პოლიციას თავდასხმის შესახებ, ბრალი დაედო სულ სხვა ინციდენტებთან დაკავშირებით.⁷²⁰

აღნიშნულ საქმეში სტრასბურგის სასამართლომ იმსჯელა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლზე კონვენციის მე-3 და მე-9 მუხლებთან ერთობლიობაში და აღნიშნა შემდეგი: პოლიციის მხრიდან უარი, დროულად ჩარეულიყვნენ განვითარებულ მოვლენებში, მეტწილად, მოტივირებული იყო მომჩივნების რელიგიური რწმენით. ხელისუფლების წარმომადგენელთა კომენტარები და დამოკიდებულება, როდესაც მათ შეატყობინეს თავდასხმის შესახებ ან მას შემდეგ, რაც მათ დაევაღათ მომხდარი ფაქტის გამოძიება, არ შეესაბამებოდა კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპს. მთავრობის მხრიდან დისკრიმინაციული მიდგომის გა-

¹⁴⁷ გლდანის კონგრეგაციის იეჰოვას მოწმეთა 97 წევრი საქართველოს წინააღმდეგ, *Gldani Congregation of Jehovah's witnesses others v Georgia*, #71156/01, 3 მაისი, ECHR 2007

აღნიშნულ საქმეზე გადაწყვეტილება სრულად შეგიძლიათ იხილოთ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/gldani97.pdf>

მართლება ან დასაბუთება არ მომხდარა. ხელისუფლების წარმომადგენლებმა თავდასხმის ინიციატორს მიანიჭეს თავისუფლება გამოსულიყო მედია საშუალებებში, გაეღვივებინა რელიგიური შუღლი და მოენოდებინა რელიგიური ძალადობისკენ, ეს უკანასკნელი ასევე აცხადებდა, რომ მას ჰქონდა არაოფიციალური მხარდაჭერა ხელისუფლების წარმომადგენლების მხრიდანაც. ყოველივე ზემოაღნიშნული სახელმწიფოს შესაძლო თანამონაწილეობის შესახებ დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას იძლეოდა. შესაბამისად, სტრასბურგის სასამართლომ მოცემულ საქმეში დაადგინა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა კონვენციის მე-3 და მე-9 მუხლებთან ერთობლიობაში.

შემდგომი საქმე, სადაც სტრასბურგის სასამართლომ ასევე, დაადგინა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა კონვენციის მე-9 მუხლთან ერთობლიობაში, არის **ბელელური და სხვები საქართველოს წინააღმდეგ**.¹⁴⁸ კერძოდ, იეჰოვას მოწმე საქართველოს 99 მოქალაქე დავობდა მათ მიმართ განხორციელებულ ძალადობაზე, სადაც ისინი ადანაშაულებდნენ როგორც კერძო პირებს, აგრეთვე, სახელმწიფო ხელისუფლების წარმომადგენლებსაც. მომჩივნები აცხადებდნენ, რომ ძალადობის შესახებ 160 საჩივარი იქნა წარდგენილი გენერალურ პროკურატურაში, თუმცა, მათი განცხადებით, საჩივრების საფუძველზე არანაირი შედეგი არ დამდგარა.

აღნიშნულ საქმეში სტრასბურგის სასამართლომ კიდევ ერთხელ განმარტა, რომ კონვენციის მე-14 მუხლით გათვალისწინებული არათანაბარი მოპყრობა დისკრიმინაციულია სათანადო და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.

სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ ნევრ სახელმწიფოებს მინიჭებული აქვთ მიხედულობის გარკვეული ზღვარი, თავად შეაფასონ, თუ როდის არის გამართლებული შედარებით თანაბარ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა და რა ზომით. რელიგია განსაკუთრებით ხაზგასმულია მე-14 მუხლში.

სასამართლომ ხაზი გაუსვა, რომ მე-14 მუხლი, ასევე, ითვალისწინებს სახელმწიფოს ვალდებულებას, გამოააშკაროს ძალადობის შესაძლო დისკრიმინაციული მოტივი.

განმცხადებელთა მტკიცება, რომ მოპასუხე სახელმწიფოს ქმედებებს რელიგიური მოტივაცია ედო საფუძველად, სასამართლომ გაიზიარა, ვინაიდან აშკარად ჩანდა, რომ განმცხადებელთა ყველაზე დიდი რელიგიური შეკრებების დარბევა ხდებოდა ეროვნული ხელისუფლების წარმომადგენელთა უშუალო მონაწილეობით ან მათი მდუმარე თანხმობით; პოლიცია უარს აცხადებდა მათ დაცვაზე იმ მომენტიდან, როდესაც შეიტყობდნენ მათი რელიგიური კუთვნილების შესახებ და განმცხადებლები, პოლიციაში საჩივრების წარდგენისას, ხდებოდნენ რელიგიური შეურაცხყოფის მსხვერპლნი; შესაბამისად, ეროვნული ხელისუფლების წარმომადგენლები მომჩივანთა მრავალრიცხოვანი საჩივრების მიმართ აბსოლუტურ გულგრილობას იჩენდნენ.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ შეუძლებელი იყო საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ გავრცელებული ინფორმაციის უგულვებელყოფა, რომ იეჰოვას მოწმეები საქართველოში ხდებოდნენ ძალადობის მსხვერპლნი. საქართველოში რელიგიით მოტივირებული ძალადობის სერიოზული პრობლემის არსებობა საყოველთაოდ ცნობილ ფაქტს

¹⁴⁸ ბელელური და სხვები საქართველოს წინააღმდეგ (Begheluri and others v. Georgia), #28490/02, 7 ოქტომბერი, ECHR 2014; აღნიშნულ საქმეზე გადაწყვეტილება სრულად შეგიძლიათ იხილოთ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/saqartvelos-winaagmdeg-begheluri-da-sxva.pdf>

წარმოადგენდა, თუმცა, ძალიან მცირე კეთდებოდა ამ პრობლემის აღმოსაფხვრელად. განმცხადებლების მიმართ დისკრიმინაციის არსებობის მტკიცება კიდევ უფრო აშკარა ხდებოდა, ვინაიდან არსებობდა არაერთი დოკუმენტირებული ფაქტი, რომელიც ადასტურებდა სახელმწიფო ხელისუფლების მხრიდან ნაკისრი ვალდებულების განუხორციელებლობას, რის გამოც იეჰოვას მოწმეებს ესპობოდათ სამართლებრივი დაცვის შესაძლებლობა. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-9 მუხლთან ერთობლიობაში.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია უფრო ვრცლად განვიხილოთ სტრასბურგის სასამართლოს მიერ 2017 წელს მიღებული გადაწყვეტილება საქმეზე **ცარციძე და სხვები საქართველოს წინააღმდეგ**.¹⁴⁹ აღნიშნული გადაწყვეტილება ყურადსაღებია იმ კუთხითაც, რომ მასში რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის არდადგენასთან დაკავშირებით, სწორედ ეროვნული სასამართლოების მიდგომა არის გაკრიტიკებული.

მოცემულ საქმეში მომჩივნები, რომლებიც იყვნენ იელოვას მოწმეები, აცხადებდნენ, რომ რელიგიური მოტივით მათ მიმართ ძალადობა განახორციელა როგორც მართლმადიდებელი ეკლესიის ექსტრემისტმა წევრებმა, აგრეთვე, პოლიციის ოფიცრებმა. ამასთან, ისინი ასევე, დავობდნენ მათ საკუთრებაში არსებული ნივთების, მათ შორის დაახლოებით, 1,5 ტონა რელიგიური ლიტერატურის კონფისკაციაზე. კერძოდ, საჩივრის ერთ-ერთი ნაწილი შეეხება გია დამუკოვისა და ვლადიმერ გაბუნიას მიმართ პოლიციის ოფიცრების მხრიდან ჩადენილ სავარაუდო ძალადობას. მომჩივნები აცხადებდნენ, რომ ისინი სამართალდამცავი უწყების წარმომადგენლებმა (თითოეული პირი სხვადასხვა დღეს) აიყვანეს ქუჩაში, ჩამოართვეს რელიგიური ლიტერატურა და გადაიყვანეს პოლიციის განყოფილებაში. მომჩივანთა მტკიცებით, გათავისუფლებამდე მათ სცემდნენ და დამამცირებლად ეპყრობოდნენ პოლიციის ოფიცრები. 2000 წლის 2 სექტემბერს, დამუკოვმა და გაბუნიამ ადმინისტრაციული საჩივრით მიმართეს ქუთაისის სასამართლოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და მისი ოფიცრების ბ. მ-სა და ე. კ-ს წინააღმდეგ და ამტკიცებდნენ, რომ კონსტიტუციის მე-19 მუხლით და კონვენციის მე-9 და მე-14 მუხლით გარანტირებული მათი უფლებები დაირღვა. საჩივრით მათ მოითხოვეს შინაგან საქმეთა სამინისტროსგან ბოდიშის საჯაროდ მოხდა და მათი თანამშრომლების წინააღმდეგ დისციპლინური წარმოების დაწყება. პირველმა და მეორე ინსტანციის სასამართლოებმა არ დააკმაყოფილეს იელოვას მოწმეების სარჩელი, ხოლო საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მოპასუხე მხარის გამოუცხადებლობის გამო მოსმენის რამდენჯერმე გადადების შემდეგ, მოსარჩელეთა საკასაციო საჩივარი ზეპირი მოსმენის გარეშე განიხილა და დაუშვებლად ცნო. სასამართლომ გააკრიტიკა მოსარჩელები, რადგან მათ ვერ შეძლეს სისხლისსამართლებრივი წარმოების წამოწყება პოლიციის თანამშრომლების წინააღმდეგ. უზენაესმა სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ ადმინისტრაციული სამართალწარმოების ფარგლებში [ამ სასამართლოს მიერ] პოლიციის მხრიდან სადავო ფორმით თავიანთი პროფესიული მოვალეობების შეუსრულებლობის (მომჩივნებზე იერიში და თავდასხმა) აღიარება გაუტოლდებოდა მათი სისხლისსამართლებრივი ბრალეულობის დადგენას, რაც თავის მხრივ, კანონს დაარღვევდა. ამავდროულად, თუ პოლიციის თანამშრომელთა მიმართ არსებული ბრალდებები სისხლის სამართლის წარმოების ფარგლებში

¹⁴⁹ ცარციძე და სხვები საქართველოს წინააღმდეგ (Tsartsidze and others v. Georgia), #18766/04, 17 იანვარი, ECHR 2017; აღნიშნულ საქმეზე გადაწყვეტილება სრულად შეგიძლიათ იხილოთ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/tsartsidze-saqartvelos-winaagmdeg.pdf>

დადასტურდებოდა, მოსარჩელები მიიღებდნენ საჯარო ბოდიშსაც და კომპენსაციასაც. სწორედ აღნიშნული არგუმენტი მოიხმომთავრობამ და სტრასბურგში საჩივრის მისაღებად საკითხის გადაწყვეტისას, მიუთითა, რომ მომჩივნებს ეროვნულ დონეზე არ ჰქონდათ ამონურული სამართლებრივი დაცვის ყველა შიდასახელმწიფოებრივი საშუალება. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ სამართლებრივი დაცვის საშუალებების არამონურვასთან დაკავშირებით, მოპასუხე მთავრობის არგუმენტი არ გაითვალისწინა და აღნიშნა, რომ მომჩივნებმა აირჩიეს სამართლებრივი დაცვის სამოქალაქო და ადმინისტრაციულსამართლებრივი საშუალებები, რაც სრულად ამონურეს სამივე ინსტანციის გავლით. სასამართლოს შეფასებით, საჩივარში იდენტიფიცირებული შესაბამისი სახელმწიფო ორგანოების წინაშე იქნა წარდგენილი, რომელთაც შესაძლებლობა ჰქონდათ უზრუნველყოთ შესაბამისი სამართლებრივი დაცვის საშუალება მათთვის. [ამ სახელმწიფო ორგანოების] წარუმატებლობა არ წარმოშობდა მომჩივანთათვის დამატებით ვალდებულებას მიემართათ სისხლის სამართლის საქმისწარმოებისათვის (§72-73).

საინტერესოა სტრასბურგის სასამართლოს შეფასება მოცემულ საქმეში რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენასთან დაკავშირებით.

საჩივრის ერთ-ერთ ნაწილთან მიმართებით, რომელიც ეხებოდა ალექსანდრე მიკირტუმოვსა და ბინალი ალიევს (საქმე №2), ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ მომჩივანთა, აგრეთვე, თვითმხილველთა ჩვენებებით იკვეთებოდა, რომ რელიგიური შეკრების დარბევისას, პოლიციის ოფიცრები მონაწილეობდნენ მათ მიმართ თავდასხმაში. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა თავად ერთ-ნერთი პოლიციელის აღიარებით ჩვენებაზე, რომელიც მან ეროვნული სასამართლოების წინაშე გააკეთა. შესაბამისად, ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ პოლიციელის ქმედებები აშკარად მოიცავდა სახელმწიფოს პასუხისმგებლობას, მიუხედავად იმისა, ის მოქმედებდა უფლებამოსილების გადამეტებით თუ არა.

[§81] ...არც ეროვნულმა სასამართლოებმა ადგილობრივ დონეზე, საქმის წარმოებისას და არც მთავრობამ სასამართლოს წინაშე არ მიუთითა კანონი, რომელიც მომჩივნებმა დაარღვიეს საკუთარ სახლში შეკრებით. თავიანთ გადანყვეტილებებში ეროვნულმა სასამართლოებმა უბრალოდ გამოტოვეს განხილვა, თუ რატომ იყო შეკრების დარბევა „კანონიერი“ და „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში.“ აღნიშნულ გარემოებებში სასამართლომ დაადგინა, რომ მთავრობამ გაამართლა ჩარევა.

დამატებით, სტრასბურგის სასამართლომ აღნიშნა, ისიც, რომ საქმეში არ მომხდარა დისკრიმინაციული მოტივის გამოკვეთა:

[§82] ...საქმის წარმოების არცერთ ეტაპზე არ უცდიათ ეროვნულ სასამართლოებს გადემონსტრინათ პოლიციელების ქმედების მიღმა არსებული შესაძლო დისკრიმინაციული მოტივი. გარდა ამისა, მათ არ უკითხავთ პოლიციისთვის, რელიგიური შეკრების დაშლის ნაცვლად თუ რატომ არ მიიღეს ზომები მომჩივანთა რელიგიის თავისუფლების უფლების სათანადო დაცვის უზრუნველსაყოფად, სხვა ზომებთან ერთად, შეხვედრის უსაფრთხოდ წარმართვის უზრუნველყოფით.

რაც შეეხება გია ძამუკოვისა და ვლადიმერ გაბუნის მიმართ საჩივრის ნაწილს (საქმე №3), ეროვნულმა სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ მომჩივანთა ბრალდებები პოლიციელების ძალადობრივ და შეურაცხმყოფელ ქცევასთან დაკავშირებით იყო დაუსაბუთებელი. ამ საკითხთან დაკავშირებით, სტრასბურგის სასამართლომ განსაკუთრებული აქცენტი გააკეთა მოსამართლის დამოკიდებულებაზე, რომელმაც განსაზღვრა საქმეზე გადანყვეტილების მიღება.

[§84] ...აღნიშნულთან დაკავშირებით, პოლიციის მხრიდან სავარაუდო ძალადობის თაობაზე იეჰოვას ორი მოწმის მიერ შეტანილი საჩივრის განხილვისას, პირველი ინსტანციის სასამართლომ თავისი გადანიშნულების წინასწარ შენიშვნაში მიუთითა: „ცნობილია, რომ იეჰოვას ბევრი მოწმე უხეშად არღვევს კონსტიტუციის მე-19 მუხლის მე-3 პუნქტის მოთხოვნებს და ხშირად, თავის მოსაზრებასა და რწმენას თავს ახვევს სხვებს, ამგვარად კი არღვევს მათ უფლებებს“ (იხ.: 32-ე პარაგრაფი). გარდა ამისა, სასამართლომ უარი თქვა მომჩივანთა რამდენიმე მოწმეზე, სხვა საფუძვლებთან ერთად, იმ მოტივით, რომ ისინი იყვნენ იეჰოვას მოწმეები (იხ.: 32-ე პარაგრაფი). ეს უკანასკნელი არგუმენტი შემდგომში დაამტკიცა სააპელაციო სასამართლომ, მაშინ როდესაც იეჰოვას მოწმეების მიერ კონსტიტუციის ხშირი დარღვევის შესახებ შესავალი ფრაზა შეუმჩნეველი დარჩა სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებს. ამ კონტექსტში სასამართლოსთვის რთულია მიიღოს მთავრობის არგუმენტი იმასთან დაკავშირებით, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა სათანადოდ შეისწავლეს მომჩივანთა პრეტენზიები. ამკარაა, რომ მომჩივანთა საჩივრების განხილვა იყო უმეტესად ზედაპირული და მიკერძოებული, რის კულმინაციას წარმოადგენდა მოვლენათა პოლიციელების ვერსიის ავტომატურად სინამდვილედ მიჩნევა.

აღსანიშნავია, რომ სტრასბურგის სასამართლომ ინციდენტთან დაკავშირებით, რომელიც ეხებოდა ჯიმშერ გოგელაშვილს, გიორგი ყურუასა და ომარ ჩუბინიძეს (საქმე №5), კვლავ ეროვნული სასამართლოების მიერ სამართალდამცავთა მიმართ ავტომატური ნდობის საკითხს შეეხო და განმარტა შემდეგი:

[§86] ...საქმის ამგვარი ზედაპირული და ცალმხრივი გათვალისწინება, სამართალდამცავთა მიმართ ავტომატურ ნდობასთან და მოვლენათა მომჩივნებისეული ვერსიის დაუსაბუთებელ უარყოფასთან ერთად, სასამართლოს აზრით, წარმოადგენს სასამართლო ხელისუფლების მხრიდან მომჩივანთა წინააღმდეგ ჩადენილ ძალადობრივ ქმედებებზე თვალის დახუჭვას. ასეთი დასკვნა კიდევ უფრო დამაჯერებელია საქართველოში იეჰოვას მოწმეების მიმართ რელიგიური მოტივით ძალადობაზე, სახელმწიფო ხელისუფლების სხვადასხვა ორგანოს მხრიდან რეაგირების სისტემატური არარსებობის უფრო ფართო კონტექსტში (იხ.: მე-60 და 78-ე პარაგრაფები).

როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განხილული აქვს არაერთი საქმე, რომელიც შეეხება დისკრიმინაციის აკრძალვას რელიგიის თავისუფლებასთან მიმართებით. თუმცა, კვლევის წინამდებარე ნაწილში, გადავწყვიტეთ, შემოვფარგლულიყავით საქართველოს წინააღმდეგ მიღებული გადანიშნულებებით, რადგან აღნიშნული საქმეები ჩვენთვის უფრო აქტუალურია და მათში უფრო კონკრეტულად არის შეფასებული ეროვნული სასამართლოების მიდგომა დისკრიმინაციის დადგენის საკითხებთან დაკავშირებით. უნდა ითქვას ისიც, რომ კვლევის ფარგლებში შესწავლილი ერთ-ერთი საქმე,¹⁵⁰ რომელიც განხილულ იქნა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ 2017 წელს, შეეხებოდა სწორედ რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციას და საქმის ფაქტობრივი გარემოებები მეტ-ნაკლებად იყო ევროპული სასამართლოს მიერ საქართველოს წინააღმდეგ განხილული საქმეების მსგავსი.

ზემოაღნიშნულ საქმეში, მოსარჩელე „ქართველ მუსლიმთა ურთიერთობის“ თავმჯდომარეს, რ. კ-სა და შპს „M&B“-ის დირექტორს, მ. ბ-ს შორის 2014 წლის პირველ აგვისტოს, 1 წლის ვადით დაიდო უძრავი ქონების იჯარის ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც უძრავი ქონება, მდებარე ქ. ბათუმში, გადაეცა მოიჯარეს. მოსარჩელე გეგმავდა შენობაში მუსლი-

¹⁵⁰ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 18 აპრილის განჩინება საქმეზე №3/ბ-03-17.

მი მოსწავლეებისთვის პანსიონის გახსნას, რომელიც მიზნად ისახავდა აჭარის მაღალმთიან სოფლებში მცხოვრები მუსლიმი მოსწავლეებისთვის განათლების მიღების ხელშეწყობას.

სარჩელში ასევე აღნიშნული იყო, რომ 2014 წლის 10 სექტემბერს, ქობულეთის მოსახლეობამ, რომელიც თავს მართლმადიდებელ მრევლს მიაკუთვნებს, მუსლიმი მოსწავლეებისთვის განკუთვნილი პანსიონის გახსნისა და ფუნქციონირებისათვის ხელშეშლის მოტივით, პანსიონთან ღორი დაკლეს და ცხოველის თავი შენობის კარზე მიაჭედეს. შეკრების მონაწილეები საკუთარ განცხადებებში და ქცევაში ღიად ავლენდნენ ისლამოფობიურ და თურქოფობიურ დამოკიდებულებებს და დემონსტრაციულად გამოხატავდნენ სიძულვილს ისლამის, როგორც დამპყრობელი რელიგიის მიმართ. მოსარჩელე ასევე მიუთითებდა, რომ შეკრების მონაწილეები აკონტროლებდნენ პანსიონის შენობაში გადაადგილების პროცესს. ამასთან, 15 სექტემბერს პანსიონის შესასვლელთან აღმართეს ხელოვნური ბარიკადები, ადგილზე მუდმივად მორიგეობდნენ და სისტემატურად უზღუდავდნენ პანსიონში შესვლის მსურველებს თავისუფლად გადაადგილებას, რასაც იძულებით, მუქარითა და სიტყვიერი შეურაცხყოფით ახორციელებდნენ. გარდა ამისა, სარჩელში აღნიშნული იყო, რომ სამართალდამცავი ორგანოს თანამშრომლებს ჰქონდათ ფამილარული დამოკიდებულება მოპასუხებებთან, მათ არ მოახდინეს ხელოვნური ბარიერების დემონტაჟი და არანაირი რეაგირება არ განახორციელეს გამოვლენილ სამართალდარღვევებზე.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელები მიიჩნევენ, რომ მათ მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას როგორც კერძო პირების, ისე ადმინისტრაციული ორგანოს, კერძოდ, შინაგან საქმეთა სამინისტროს მხრიდან. მათი თქმით, მოპასუხე ფიზიკურმა პირებმა უშუალოდ განახორციელეს დისკრიმინაციული მოპყრობა, რაც მათი მხრიდან რელიგიური სიძულვილისა და შეუწყნარებლობის მოტივით პანსიონის საქმიანობისთვის ხელის შეშლაში გამოიხატა. მოპასუხეები და მათ მიერ ორგანიზებული ჯგუფი მოსარჩელებს განგრძობითად არ აძლევდნენ საკუთრების უფლებითა და მასთან კავშირში თავისუფლად გადაადგილების, განათლების უფლებითა და რელიგიის თავისუფლებით სარგებლობის შესაძლებლობას პანსიონის შენობასთან დაწესებული მორიგეობისა და მუქარის, იძულებისა და აგრესიის გამოვლენის გზით. მოსარჩელები მიიჩნევენ, რომ შინაგან საქმეთა სამინისტროს მხრიდან დისკრიმინაცია ვლინდებოდა კანონით დადგენილი ვალდებულებების შეუსრულებლობაში.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 19 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეებს – ფიზიკური პირებს დაევალებათ მოსარჩელის მართლზომიერ სარგებლობაში არსებული ქონების თავისუფალი სარგებლობის, მათ შორის, აღნიშნულ შენობაში მუსლიმი მოსწავლეებისათვის განკუთვნილი პანსიონის გახსნისა და ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით, განგრძობადი დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა, ხოლო რაც სარჩელი შინაგან საქმეთა სამინისტროს წინააღმდეგ არ დაკმაყოფილდა, აღნიშნული საკითხი მოსარჩელებმა გაასაჩივრეს სააპელაციო სასამართლოში. მათი მტკიცებით, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს არ დაუსაბუთებია, თუ როგორ გამოირიცხა შინაგან საქმეთა სამინისტროს პასუხისმგებლობა მოქალაქეთა უფლებების დაცვის თაობაზე იმ პირობებში, როდესაც სახელმწიფოს თავიდავე კარგად ჰქონდა გაცნობიერებული განვითარებული მოვლენების საფრთხე, რასაც მოწმობდა სამინისტროს გადაწყვეტილება პოლიციის მუდმივი მორიგეობის თაობაზე.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს შეფასება და განმარტა შემდეგი:

„ყველა ის მოქმედება, რომელიც განხორციელდა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მხრიდან (მათ შორის, სისხლის სამართლის საქმის აღძვრა, სამართალდარღვევის ფაქტების გამოვლენა და სხვა) და ის გარემოება, რომ დღეისათვის ამგვარი ფაქტები აღკვეთილია, მიუხედავად დაპირისპირებისა, მიუთითებს, რომ პოლიციის მხრიდან ყველა საჭირო ზომა იქნა მიღებული ეფექტიანი სამართლებრივი დაცვის განსახორციელებლად. ასევე გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ საქართველოს კონსტიტუციისა და „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, სახელმწიფო ასევე, იცავს სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლებას, შესაბამისად, შს სამინისტრო მოქმედებდა გამოხატვის თავისუფლებისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ინტერესების დაცვით.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებებით, ხელისუფლების როლი მდგომარეობს არა დაძაბულობის მიზეზის აღმოფხვრაში პლურალიზმის გამორიცხვის გზით, არამედ იმის უზრუნველყოფაში, რომ დაპირისპირებულ ჯგუფებს შორის დამკვიდრდეს შემწყნარებლური განწყობა. სახელმწიფოს ეს ფუნქცია ხელს უწყობს ტოლერანტობის პრინციპზე დაფუძნებული საზოგადოების ჩამოყალიბებას – რელიგიური მშვიდობისა და შემწყნარებლობის დამკვიდრებას დემოკრატიულ საზოგადოებაში.“

აღსანიშნავია, მოცემული განჩინების სამართლებრივი შეფასების ნაწილში მცდარად არის მითითებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტების მიხედვით, სახელმწიფოთა პოზიტიური და ნეგატიური ვალდებულებების არსი:

„სახელმწიფოებს ეკისრებათ, როგორც ნეგატიური ვალდებულება (თანასწორად მოეპყრონ თანაბარ მდგომარეობასა და პირობებში მყოფ პირებს), ასევე პოზიტიური ვალდებულება (განსხვავებულად მოეპყრონ არათანაბარ პირობებში მყოფ პირებს, რათა მათ თანასწორი ხელმისაწვდომობა ჰქონდეთ უფლებებსა და თავისუფლებებზე). სახელმწიფოს როლი, ვალდებულებები და პასუხისმგებლობა განუზომლად დიდია დისკრიმინაციის ეფექტიან პრევენციაში.“

საგულისხმოა, რომ ნეგატიური ვალდებულება ნიშნავს, სახელმწიფომ თავი შეიკავოს კონვენციით აკრძალული ქმედებებისაგან. პოზიტიური ვალდებულებები კი, თავის მხრივ, იყოფა მატერიალურსამართლებრივ და პროცედურულ ვალდებულებად. მატერიალურსამართლებრივი პოზიტიური ვალდებულების თანახმად, სახელმწიფომ უნდა დაიცვას პირები კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობისას, ხოლო პროცედურული პოზიტიური ვალდებულების მიხედვით კი, სახელმწიფომ უნდა ჩაატაროს ეფექტიანი გამოძიება დამნაშავე პირთა დასჯის მიზნით. ამრიგად, მოცემულ საქმეში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ არასათანადოდ განმარტა პოზიტიური და ნეგატიური ვალდებულებების არსი.

კვლევის ფარგლებში, რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაცია ფიგურირებდა კიდევ ერთ შრომითსამართლებრივ დავაში.¹⁵¹ კერძოდ, მოსარჩელე, რომელიც დასაქმებული იყო უცხოურ კომპანიაში, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა შტატების შემცირების გამო. როგორც განჩინებიდან იკვეთება, მოსარჩელემ რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციაზე მითითება გააკეთა საქმის სააპელაციო სასამართლოში განხილვის ეტაპზე. აღნიშნულთან მიმართებით კი, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი:

„პალატა არ ეთანხმება აპელანტს, რომ იგი დისკრიმინაციის მსხვერპლია. პალატა პირველ ყოვლისა, აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის

¹⁵¹ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 31 აგვისტოს განჩინება საქმეზე №2/ბ-571-2017.

მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო არ მიიღებს ახალ ფაქტებს, რომლებიც მხარეს შეეძლო წარედგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, მაგრამ არასაპატიო მიზეზით არ წარადგინა. პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვის დროს, აპელანტს არ მიუთითებია იმის თაობაზე, რომ იგი დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციას განიცდიდა რელიგიური ნიშნით და არც ამ მიუთითებლობის საპატიო მიზეზი აღუნიშნავს. ამის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი ეს ფაქტები მიიღოს. ამიტომ, აპელანტის მითითება დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე დაუშვებელია. ასე რომ არ იყოს, პალატას მიაჩნია, რომ ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც მის მიმართ რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელებაზე მიუთითებდა, თ. ჩ-ს არც სააპელაციო საჩივარში აღუნიშნავს.“

როგორც ვხედავთ, მოცემულ საქმეში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამის მუხლზე მითითების შედეგად, აღარ შეაფასა საქმეში რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, რადგან აღნიშნულის შესახებ მოსარჩელეს არ ჰქონდა მითითებული არც პირველ ინსტანციის სასამართლოში განხილვის დროს და არც სააპელაციო საჩივარში.

2017-2018 წლებში, საერთო სასამართლოების მიერ სულ განხილული 31 საქმიდან¹⁵² რელიგიური ნიშნით შესაძლო დისკრიმინაციაზე მითითება შეგვხვდა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ ზემოთ განხილულ 2 სააპელაციო საჩივარში, რომლებიც არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, მოცემულ საქმეებში სასამართლოს მიერ არ იქნა დადგენილი რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაცია. საქმეთა შესწავლამ აჩვენა, რომ ამგვარი კატეგორიის საქმეების განხილვისას, სასამართლო ნაკლებად მოიხმობს საერთაშორისო სტანდარტებს. გარდა ამისა, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს პრაქტიკაში გამოვლინდა სახელმწიფოს პოზიტიური და ნეგატიური ვალდებულებების არსის არასათანადო განმარტების შემთხვევა. შესაბამისად, კვლევის წინამდებარე ნაწილში მიმოხილული ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები დაეხმარება მოსამართლეებს უკეთ გაეცნონ რელიგიის თავისუფლებასთან მიმართებით დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტებს.

¹⁵² პირველი ინსტანციის სასამართლოებს განხილული აქვთ სულ, 19 საქმე, მეორე ინსტანციის სასამართლოებს კი, 14 საქმე. თუმცა, საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ საანგარიშო პერიოდში 2 საქმეზე შესწავლილია როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, აგრეთვე, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება. შესაბამისად, საქმეთა საერთო რაოდენობის მითითებისას, ნაცვლად 33 საქმისა, აღნიშნულია 31 საქმე.

სქესი

გენდერული თანასწორობის უნივერსალურობა საერთაშორისო საზოგადოების მიერ აღიარებული კონცეფციაა, რომელიც ემსახურება სქესის ნიშნით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, რისთვისაც სახელმწიფოებმა უნდა შექმნან შესაბამისი კანონმდებლობა და სახელმწიფო პოლიტიკა, რათა უზრუნველყონ თანასწორობის იდეის პრაქტიკაში განხორციელება საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ეტაპზე.

სქესობრივი დისკრიმინაცია შედარებით ნათელი ცნებაა, რომელიც დამატებით ახსნას ნაკლებად საჭიროებს. იგი ეხება დისკრიმინაციას, დაფუძნებულს იმაზე, რომ პირი ქალია ან კაცი. ხშირ შემთხვევაში, როგორც წესი, ქალები უფრო არიან არასახარბიელო მოპყრობის მსხვერპლნი, ვიდრე კაცები.

1966 წელს, გენერალური ასამბლეის მიერ მიღებული სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი, ისევე როგორც ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი წარმოადგენს მნიშვნელოვან ქვაკუთხედს ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით. ხსენებული პაქტების ფარგლებში სახელმწიფოებმა უნდა გააფართოონ ქალების მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და აღიარონ თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება. ასევე, ყველა ადამიანს აქვს უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები. მნიშვნელოვანია აგრეთვე, აღვნიშნოთ გაეროს მიერ 1979 წელს მიღებული „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საერთაშორისო კონვენცია, რომლის პირველი მუხლი იძლევა დისკრიმინაციის დეფინიციას და პოზიტიურად უნდა შეფასდეს ის გარემოება, რომ დისკრიმინაციად ითვლება არა მხოლოდ ისეთი ქმედება, რომელიც კონკრეტულ შედეგებში აისახება, არამედ დისკრიმინაციული მიზნით განხორციელებული ნებისმიერი აქტიც. ამასთან, დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულებას კონვენცია აკისრებს არა მხოლოდ სახელმწიფოს, არამედ კერძო პირებსა და ორგანიზაციებსაც.¹⁵³

ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის შესწავლამ აჩვენა, რომ ქალები დისკრიმინაციას განსაკუთრებით ხშირად აწყდებიან შრომით ურთიერთობებში. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობები კი, საზოგადოებრივი ცხოვრების უმნიშვნელოვანესი ნაწილია, რომელიც ეფუძნება შრომის, როგორც ადამიანის ძირითადი უფლების იდეას და დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობის კონცეფციას, როგორც ამ უფლების შემადგენელ ელემენტს, რომელთა გარანტირება გავლენას ახდენს სხვა უფლებების რეალიზაციაზე თითოეული ინდივიდის მიმართ.¹⁵⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ მიღებული კონვენცია შრომის და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ¹⁵⁵ – კერძო და საჯარო სექტორს ერთნაირად ეხება და კრძალავს პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციას შრომისა და დასაქმების სფეროში. კონვენციის პირველი მუხლი აყალიბებს დისკრიმინაციის ცნებას, რომელიც გულისხმობს ყოველგვარ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას რასის, კანის, ფერის, რელიგიის, სქესის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოელების ან სოციალური წარმომავლობის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას.

¹⁵³ ძამაშვილი ბ., თანასწორობის სამართალი, თბილისი, 2018, გვ. 104.

¹⁵⁴ საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლი, გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, 2014, გვ. 6.

¹⁵⁵ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ, ძალაში შესვლის თარიღი: 15.06.1960

ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული ვარიანტი)¹⁵⁶ მე-20 მუხლის მიხედვით, დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე, თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლების ეფექტიანად განხორციელების მიზნით, სახელმწიფოები ვალდებულია იღებენ აღიარონ ეს უფლება და მიიღონ სათანადო ზომები ამ სფეროში მის უზრუნველსაყოფად და მხარდასაჭერად.

სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია აკრძალულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლითა და კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმით, ამ მხრივ მდიდარია სტრასბურგის სასამართლოს პრაქტიკაც, რომელსაც მოკლედ მიმოვილიხავთ.

საქმეში *ემელ ბოირაზი თურქეთის წინააღმდეგ*,¹⁵⁷ მომჩივანმა თურქმა ქალბატონმა 1999 წელს, სახელმწიფო ელექტროენერჯის კომპანიის ერთ-ერთი განმტოების დაცვის თანამშრომლის პოსტის დაკავებისათვის, საჯარო მოხელეთა გამოცდები წარმატებით ჩააბარა. თავდაპირველად, კომპანიამ მის დანიშვნაზე უარი განაცხადა, რადგან ის „მამაკაცად ყოფნის“ კრიტერიუმს არ აკმაყოფილებდა და სამხედრო სამსახური არ ჰქონდა გავლილი, მაგრამ ეს გადაწყვეტილება რაიონულმა ადმინისტრაციულმა სასამართლომ ბათილად ცნო და 2001 წელს მომჩივანმა აღნიშნულ თანამდებობაზე დაიწყო მუშაობა. 2003 წელს, უზენაესმა ადმინისტრაციულმა სასამართლომ ქვედა ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გააუქმა და 2004 წელს, მომჩივანი სამსახურიდან იქნა გათავისუფლებული.

სტრასბურგის სასამართლოში მომჩივანი დავობდა კონვენციის მე-14 მუხლზე მე-8 მუხლთან ერთობლიობაში.

სტრასბურგის სასამართლოს შეფასებით, შიდა სახელმწიფო ორგანოები მომჩივნის დაქირავებაზე თავდაპირველ უარსა და შემდგომში სამსახურიდან გაშვების გამართლებას იმ საფუძვლით ცდილობდნენ, რომ დაცვის თანამშრომლების დავალებები იმგვარ რისკსა და პასუხისმგებლობას მოიცავდა, რომლებსაც ქალბატონი თავს ვერ გაართმევდა, თუმცა მათ აღნიშნულის დასაბუთება ვერ შეძლეს. ის ფაქტი, რომ დაცვის თანამშრომლებს ღამის მორიგეობასა და გარეუბნებში უწევდათ მუშაობა და შესაძლოა ცეცხლსასროლი იარაღის ან ფიზიკური ძალის გამოყენება დაჭირდეთ, ვერ გაამართლებდა ქალისა და მამაკაცის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას. გარდა ამისა, მომჩივანი 2001-2004 წლებში დაცვის თანამშრომლად მუშაობდა. ის მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებების საფუძველზე გათავისუფლდა. საქმის მასალებში არ იკვეთებოდა გარემოება, რაც მიუთითებდა, რომ მომჩივანმა სქესის გამო რაიმე ფორმით დაცვის თანამშრომლის ვალდებულებები ვერ შეასრულა. ნაჩვენები არ ყოფილა, რომ მომჩივანთან მიმართებით განსხვავებული მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურებოდა. ამრიგად, აღნიშნული გენდერულ საფუძვლებზე დისკრიმინაციას წარმოადგენდა.

უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განიხილა საქმე *კონსტანტინე მარკინი რუსეთის წინააღმდეგ*,¹⁵⁸ რომელიც ეხებოდა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობასთან დაკავშირებით ქალი და კაცი სამხედრო მოსამსახურეთა მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას. ევროპულმა სასამართლომ განაცხადა, რომ „დღესდღეობით, გენდერული თანასწორობის ხელ-

¹⁵⁶ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ, ძალაში შესვლის თარიღი: 01.10.2005.

¹⁵⁷ ემელ ბოირაზი თურქეთის წინააღმდეგ (Emel Boyraz v. Turkey), N61960/08, 2 დეკემბერი, ECHR 2014, იხ.: <http://catalog.supremecourt.ge/blog/index.php/2014-05-22-14-55-56/519-2015-06-01-06-54-01>

¹⁵⁸ კონსტანტინე მარკინი რუსეთის წინააღმდეგ (Konstantin Markin v. Russia), დიდი პალატა, N30078/06, §147-149, 22 მარტი, ECHR 2012
იხ.: <http://catalog.supremecourt.ge/blog/index.php/2014-05-22-14-55-56/155-2014-06-26-11-13-12>

შენცობა არის უდიდესი მიზანი ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებში და ძალიან სერიოზული მიზეზების მოტანაა საჭირო, რომ ამ საკითხზე განსხვავებული მოპყრობა კონვენციის შესაბამისად ჩაითვალოს. კერძოდ, კონკრეტული ქვეყნის ტრადიციების, ზოგადი შეხედულებების ან გაბატონებული სოციალური მიდგომის მოშველიება არასაკმარისი გამართლებაა სქესის საფუძველზე განხორციელებული განსხვავებული მოპყრობისთვის. მაგალითად, სახელმწიფოებს არ შეუძლიათ იმ ტრადიციების აღსრულება, რომლებიც ეფუძნება მამაკაცის პირველად როლს და ქალის მეორეხარისხოვან როლს ოჯახში.“ სტრასბურგის სასამართლომ არ გაითვალისწინა სახელმწიფოს წარმომადგენლების ის მტკიცებულება, რომ განსხვავებული მოპყრობა მომჩივანის საქმეში ეფუძნებოდა ქალის განსაკუთრებულ როლს ბავშვის აღზრდის პროცესში. თანამედროვე ევროპული საზოგადოება აღიარებს პასუხისმგებლობების თანაბრად გადანაწილებას ქალსა და მამაკაცს შორის და ბავშვის აღზრდაში კაცის მნიშვნელოვან როლზე მიუთითებს. ევროპული ქვეყნების უმრავლესობა რუსეთის ჩათვლით, უზრუნველყოფს ბავშვის მოვლის შვებულებას, როგორც ქალების, ასევე მამაკაცი სამოქალაქო მოსამსახურეებისათვის, ამ ქვეყნების უმრავლესობა კი ამ უფლებას ავრცელებს სამხედრო მოსამსახურე კაცებზე და ქალებზე. განსხვავებული მოპყრობა მომჩივანის საქმეში არ შეიძლება იქნას აღქმული როგორც პოზიტიური დისკრიმინაცია ქალების სასარგებლოდ, რადგან ნათლად ჩანს, რომ ის საზოგადოებაში ქალის არახელსაყრელი მიდგომარეობის გამოსწორებისკენ არ არის მიმართული. პირიქით, აღნიშნულს გენდერული სტერეოტიპების შენარჩუნების შედეგი ჰქონდა და დაბრკოლებებს უქმნიდა როგორც ქალების კარიერას, ასევე მამაკაცების ოჯახურ ცხოვრებას. საზოგადოებაში გენდერული როლების ტრადიციული გადანაწილება არ შეიძლება ამართლებდეს მამაკაცებისათვის მათ შორის, სამხედრო მოსამსახურე მამაკაცებისათვის ბავშვის მოვლის შვებულების ჩამორთმევას.

სასამართლო დაეთანხმა იმ ფაქტს, რომ ეროვნული უშიშროების დაცვის მიზნებიდან გამომდინარე, გარკვეული შეზღუდვები ბავშვის მოვლის შვებულებასთან დაკავშირებით შეიძლება იყოს გამართლებული, თუმცა არ უნდა იყოს დისკრიმინაციული ხასიათის. სამხედრო მოსამსახურე როგორც მამაკაცს ასევე ქალს, შეიძლება შეუწყდეს შვებულება თუ მისი შეცვლა იერარქიული თანამდებობის გამო, ტექნიკური კვალიფიკაციის ან სამხედრო საქმიანობაში აქტიური ჩართულობის გამო შეუძლებელია. თუმცა, რუსეთში ბავშვის მოვლის შვებულება არ ვრცელდება სამხედრო მოსამსახურე მამაკაცებზე მათი თანამდებობის, შემცვლელის არსებობისა თუ ინდივიდუალური სიტუაციის მიუხედავად. სასამართლოს აზრით, ასეთი განზოგადებული და ავტომატური აკრძალვა, რომელიც ვრცელდება ადამიანების ჯგუფზე მხოლოდ მათი სქესიდან გამომდინარე, სცდება სახელმწიფოსათვის მინიჭებულ თავისუფალი შეფასების ფარგლებს. მომჩივანი მსახურობდა რადიოელექტრონული დაზვერვის ოპერატორად, შესაბამისად, მისი შეცვლა შეეძლო სამხედრო მოსამსახურე ქალსაც და მამაკაცსაც. მსგავსი თანამდებობა იგივე განყოფილებაში ხშირად ეკავათ ქალებს, რომლებსაც მისგან განსხვავებით, უპირობოდ ეძლეოდათ სამწლიანი დეკრეტული და ბავშვის მოვლის შვებულება. მომჩივანი გახდა სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლი ობიექტური და გონივრული გამართლების გარეშე.

დეკრეტული შვებულებით მამაკაცის მიერ სარგებლობის საკითხი განხილული აქვს ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოსაც საქმეში **Konstantinos Maïstrellis v. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton**,¹⁵⁹ სადაც მომჩივანი (კაცი) იყო საჯარო მოხელე, რომელმაც ითხოვა დეკრეტული შვებულება იმ ფაქტის მიუხედავად, რომ მისი მეუღლე იმ პე-

¹⁵⁹ CJEU, C-222/14, Konstantinos Maïstrellis v. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton, 16 July 2015.

რიოდში არ იყო დასაქმებული. მოცემულ საქმეში სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმების სფეროში ქალისა და კაცის თანასწორი მოპყრობის პრინციპებიდან გამომდინარე, მამრობითი სქესის წარმომადგენელ პირს უფლება აქვს მოითხოვოს ამ უფლებით სარგებლობა, იმისდა მიუხედავად, მისი მეუღლე მოცემულ პერიოდში დასაქმებულია თუ არა.

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ არაერთ საქმეში ხაზგასმით აღნიშნა, რომ ქალსა და კაცს შორის განსხვავებული მოპყრობის გამართლებისთვის საჭიროა ამგვარი მოპყრობა ეყრდნობოდეს ობიექტურ ფაქტორებს, რომლებიც არ არის დაკავშირებული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციასთან. ამ შემთხვევაში, ობიექტურ ფაქტორებში მიიჩნევა ისეთი ზომები, რომლებიც გამომდინარეობს სოციალური პოლიტიკის მიზნებიდან, არის მისი შესაბამისი და განსახორციელებლად აუცილებელი. აქედან გამომდინარე, განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც მხოლოდ აზიანებს ქალთა უფლებებს ან ეფუძნება მხოლოდ დამსაქმებლის ფინანსურ ან ადმინისტრაციულ ხედვებს, ECJ-ის შეფასებით, არ ქმნის საკმარის საფუძველს ამგვარი მოპყრობა მიჩნეულ იქნას ლეგიტიმურად.

ორსულობა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის კონკრეტული ფორმაა.¹⁶⁰ ორსულთა და ზოგადად, მშობლის უფლებებთან დაკავშირებით ევროკავშირმა ეტაპობრივად განავითარა პირველადი და მეორადი კანონმდებლობა. ევროკავშირის ფუნქციონირების ხელშეკრულების 157-ე მუხლი ადგენს ქალისა და მამაკაცისათვის თანაბარი ანაზღაურების სამართლებრივ საყრდენს, რომელსაც დასაქმების სფეროში ეფუძნება სქესის ნიშნით თანასწორობის დაცვისა და ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულება. ევროკავშირის ძირითად უფლებათა ქარტიის 33 (2) მუხლის მიხედვით, პირადი (ოჯახური) და პროფესიული ცხოვრების შეჯერების გზით, ყველას აქვს უფლება იყოს დაცული სამსახურიდან გათავისუფლებისგან, თუ აღნიშნული დაკავშირებულია დეკრეტულ შვებულებასთან, რომელიც მას ესაჭიროება ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის გამო. გენდერული თანასწორობის დირექტივის გარდა, ორსულ მუშაკთა დირექტივის უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს უზრუნველყოს ორსულ მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა. ევროკავშირის სამართლის ფარგლებში, დამატებით დეკრეტული შვებულების შესახებ დირექტივაც ადგენს იმ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლებიც მნიშვნელოვანია ოჯახური ცხოვრების უფლებით სარგებლობისთვის. მაგალითად, ადრე განხილულ Dekker-ისა¹⁶¹ და Hertz-ის საქმეებში,¹⁶²

¹⁶⁰ საქართველოს ჯერ კიდევ, არ განუხორციელებია შსო-ის კონვენცია C156 „ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ“ და მასთან დაკავშირებული შსო-ის R123 „დასაქმების (ქალები ოჯახური ვალდებულებებით) რეკომენდაცია“. მისი მიზანია, ოჯახური ვალდებულებების მქონე პირს, რომელსაც სურს დასაქმება, დისკრიმინაციის გარეშე შეძლოს ამ უფლებით სარგებლობა და შეძლებისდაგვარად, ჰარმონიულად შეათავსოს ოჯახური და სამსახურებრივი ვალდებულებები. კონვენციის მე-3 მუხლი აღიარებს ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებული კაცებისა და ქალების თანაბარი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების უფლებას და დისკრიმინაციის გამორიცხვას დასაქმების სფეროში.

ILO-ს კონვენცია C183 „დედობის დაცვის შესახებ“, მისი თანმხლები რეკომენდაცია R191 „დედობის დაცვის შესახებ“, რომელიც შრომით ურთიერთობებში დედების დაცვის გარანტიებს ქმნის. კონვენციის მიხედვით, თითოეული სახელმწიფო იღებს ვალდებულებას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა არ გახდეს დისკრიმინაციის მიზეზი დასაქმების სფეროში. შესაბამისად, კონვენცია კრძალავს სამსახურში მიღების ეტაპზე ქალის მიერ ორსულობასთან დაკავშირებული ანალიზის ჩატარებას ან ასეთი ანალიზის საბუთის წარდგენის მოთხოვნას.

¹⁶¹ CJEU, C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, 8 November 1990.

¹⁶² CJEU, C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, 8 No-

მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ მხოლოდ ქალს შეუძლია დაორსულდეს, შესაბამისად, ორსულობის საფუძვლით სამსახურიდან გათავისუფლება ან სამსახურში აყვანაზე უარი, წარმოადგენს სქესის ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციას, რომელიც ვერ გამართლდება რაიმე ინტერესით, მათ შორის დამსაქმებლის ეკონომიკური ინტერესით. Melgar-ის საქმეში¹⁶³ კი, სასამართლომ მიუთითა, რომ „როდესაც კონკრეტული ვადით დადებული ხელშეკრულების განახლებას არ ახდენს დამსაქმებელი დასაქმებულის ორსულობიდან გამომდინარე, აღნიშნული მიიჩნევა სქესის ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციად,“ რაც წინააღმდეგობაში მოდის ევროკავშირის სამართალთან. უფრო მეტიც, სასამართლოს შეფასებით, ქალი არ არის ვალდებული დასაქმების პროცესში, დასაქმების რომელიმე ეტაპზე გაამყლავნოს ინფორმაცია ორსულად ყოფნის შესახებ.¹⁶⁴

2014 წელს, საქართველოსა და ევროკავშირის შორის დადებული ასოცირების შეთანხმების თანახმად, ხელშეკრულების მხარეები აცნობიერებენ ერთობლივი მუშაობის მნიშვნელობას ვაჭრობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე გარემოსდაცვით და შრომით პოლიტიკაში. ამგვარ სფეროს განეკუთვნება გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა სამუშაო ადგილებზე და მის უზრუნველსაყოფად კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა ევროკავშირისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან.¹⁶⁵ ასოცირების შეთანხმებით, საქართველომ ვალდებულია იკისრა აღნიშნულ და მრავალ სხვა სფეროში ევროკავშირის კანონმდებლობით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტებს შეუსაბამოს კანონმდებლობა.

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი უზრუნველყოფს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში მათ შორის, დასაქმების სფეროში, სათანადო პირობების შექმნას ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისთვის დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და აღმოფხვრის გზით. დასაქმების ადგილზე სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას კრძალავს შრომის კოდექსი და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონიც. შესაბამისად, საქართველოს კანონმდებლობით, სამუშაო ადგილებზე გარანტირებულია გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს თანაბარი მოპყრობა ქალისა და მამაკაცის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას და არ დაუშვას დისკრიმინაცია გენდერის ნიშნით.¹⁶⁶

აღსანიშნავია, რომ 2017-2018 წლების ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, 31 საქმიდან მხოლოდ 3 საქმეში იყო მითითება დასაქმების სფეროში სქესის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციაზე. კერძოდ, ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ ბათუმის საქალაქო სასამართლოსა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს განხილული აქვს 2 საქმე. სასამართლოს გადანყვეტილებებით, მოცემულ საქმეებში არ იქნა დადგენილი დისკრიმინაცია. ერთ საქმეში კი, რომელიც ეხებოდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონობას, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია და საქმეში დაადგინა სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, მიზანშეწონი-

vember 1990. Note that the Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark was acting on behalf of Birthe Vibeke Hertz.

¹⁶³ CJEU, C-438/99, Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios, 4 October 2001.

¹⁶⁴ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_ENG.pdf გვ. 165.

¹⁶⁵ საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმება, მუხლი 239 (H).

¹⁶⁶ ჯალაღანია ლ., ნადარეიშვილი თ., გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ურთიერთობებში, თბილისი, 2014, გვ. 68.

ლია მოკლედ მიმოვიხილოთ სასამართლოს შეფასებები ამ დავებთან მიმართებით.

მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში¹⁶⁷ მოსარჩელე დავობდა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია. კერძოდ, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით ირკვევა, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება. 2017 წლის 8 მაისს, დამსაქმებელმა მას აცნობა, რომ კომპანიის სერვისების გაუმჯობესებისა და სერვისცენტრის სამოქმედო ტერიტორიის სოფლებში კორესპონდენციის სწრაფად ჩაბარების მიზნით, დასაქმებულ პირს აუცილებლად უნდა წარედგინა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა, ხოლო მართვის მოწმობის წარდგენის ვადად კი, მას დაენიშნა 2017 წლის 10 ივნისამდე პერიოდი. აღნიშნულ ვადაში მოსარჩელემ ვერ შეძლო შესაბამისი დოკუმენტის წარდგენა, რის შედეგადაც დამსაქმებლის ბრძანებით, მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ამ საქმეში, ბათუმის საქალაქო სასამართლომ არ დაადგინდა დისკრიმინაციული ნიშნით მოპყრობის ფაქტი. სასამართლო დაეყრდნო მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებას დიდი რაოდენობით მოტოსკუტერების შეძენის თაობაზე და მიიჩნია, რომ მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა, რადგან ვერ დააკმაყოფილა საკვალიფიკაციო მოთხოვნა, რომელიც გამომდინარეობდა სანარმოს ტექნიკური განვითარების მიზნებიდან. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, „ასეთ სიტუაციაში მოპასუხის ქმედება, რომ მოსარჩელეს მოსთხოვოს მართვის მოწმობა და ასეთი კვალიფიკაციის მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლად, დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლოს დასაქმებული ქალი, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას.“

აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრდა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში. აპელანტი სადავოდ ხდიდა არა იმ გარემოებას, რომ მოპედები სჭირდებოდა თუ არა სანარმოს, არამედ იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელს ყველა კურიერისთვის არ მოუთხოვია „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობის წარდგენა. მოწმობა მოსთხოვეს მხოლოდ ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დასაქმებულ ორ ქალს, რომლებიც შემდგომში გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან.

ამ საქმეში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ განსაკუთრებული ყურადღება დაუთმო გამოერკვია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას უძლოდა თუ არა საფუძველად სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია. ამ მიზნით, სასამართლო სიღრმისეულად მიუდგა შეფასებინა იმყოფებოდა, თუ არა აპელანტი ანალოგიურ პირობებში საპირისპირო სქესის სხვა დასაქმებულ პირებთან მიმართებით. კერძოდ, სასამართლომ გამოარკვია, რომ ორგანიზაციამ მსგავსი საკვალიფიკაციო მოთხოვნა არ წაუყენა იმავე სერვისცენტრში დასაქმებულ მამაკაც კურიერს, რომელიც ფლობდა „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობას და მართავდა სანარმოს კუთვნილ ავტომობილს. სასამართლომ გაუგებრად და არამართლზომიერად მიიჩნია სანარმოს მოთხოვნა წარმოედგინათ „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა მხოლოდ დასაქმებულ ქალებს, მით უმეტეს, თუ მხედველობაში მივიღებთ, რომ ამგვარი კატეგორიის ტრანსპორტის მართვა მეტ სირთულესთან და მომეტებულ საფრთხესთან იყო დაკავშირებული. შესაბამისად, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, მოპასუხე მხარემ აპელანტი სანარმოში დასაქმებულ მამაკაცთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში არამართლზომიერად, ლეგიტიმუ-

¹⁶⁷ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №2/ბ-634-2018.

რი მიზნის გარეშე ჩააყენა. ამდენად, სასამართლომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად დაადგინა სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია, ამ შეფასების გასამყარებლად სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ის ფაქტი, რომ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შეუსაბამობის გამო სამსახურიდან გათავისუფლებული ერთ-ერთი დასაქმებული ქალი ფლობდა „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობას.

ერთ-ერთ საქმეში¹⁶⁸ მოსარჩელის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაცია. მოპასუხე მხარემ უარყო ორსულობის ნიშნით მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი და აღნიშნა, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო სარეზერვო თანამშრომლის თანამდებობაზე (მათი მტკიცებით, მას სამუშაო პროცესთან უწყვეტი კავშირი არ ჰქონდა) და შრომითი ურთიერთობა შეწყდა გამოსაცდელი ვადის გასვლის გამო.

„დისკრიმინაციის ფაქტის გამორიცხვის დასადასტურებლად, მოპასუხე განმარტავს (იხ.: სხდომის ოქმი), რომ მისთვის ცნობილი იყო დასაქმებულის ორსულობის შესახებ, როცა ჯერ კიდევ, 2015 წლის 01 ნოემბერს გააფორმეს ახალი ხელშეკრულება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო განმარტავს, რომ რომც ჩაითვალოს მხარეებს შორის დადებული ახალი, 2015 წლის 01 ნოემბრის ხელშეკრულებით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადა კანონიერად, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში შრომითი ხელშეკრულების (ნებისმიერ დროს) შეწყვეტის უფლება დამსაქმებლის მხრიდან, განსახილველ შემთხვევაში, შეზღუდულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით, რომლის თანახმადაც, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დასაქმებულისთვის შეტყობინებიდან, ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“- „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა.

სასამართლო განმარტავს, რომ ამ ნორმის დანაწესით, დასაქმებულის მხრიდან თავისი ორსულობის თაობაზე შეტყობინების ვალდებულება გამომდინარეობს იქედან, რომ დამსაქმებლისათვის ცნობილი უნდა იყოს ეს. მოცემულ შემთხვევაში კი, დამსაქმებელი თავად აღიარებს, რომ მისთვის ცნობილი იყო დასაქმებულის ორსულობის თაობაზე ჯერ კიდევ, 2015 წლის 01 ნოემბერს. ამდენად, დადგენილია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით მოსარჩელის გათავისუფლება ამ გარემოებიდან გამომდინარეც, არასწორია.

მართალია, მოპასუხეს მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველად მითითებული აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტი, მაგრამ ასევე, (სასამართლოში) დამატებით მიუთითებს მხარეებს შორის გაფორმებულ 2016 წლის 20 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებაზე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეთა შეთანხმებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა გათვალისწინებულია კანონითაც. კერძოდ, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია მხარეთა წერილობითი შეთანხმება.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული 2016 წლის 20 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება არ წარმოადგენს დამოუკიდებელ გარიგებას სხვა საგანზე, იგი განხილული და შეფასებული უნდა იყოს 2015 წლის 01 ნოემბრის ხელშეკრულებასთან ერთად, ეს შეთანხმება განსაზღ-

¹⁶⁸ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე №2-1655/2016.

ვრავს ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მხარეთა შეთანხმებას.

სასამართლომ დაადგინა და გაიზიარა მოსარჩელე ნ. გ-ს განმარტება, რომ 2016 წლის 20 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებაზე ხელმოწერისას, იგი ვერ აცნობიერებდა მის არსს, იყო რა ორსულობის მე-8 თვეში, არ იცოდა თავისი უფლებების შესახებ და შეიყვანეს შეცდომაში. ამდენად, სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რომ მოსარჩელეს ჰქონდა ამის სურვილი. სასამართლომ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელე მოპასუხემ შეიყვანა შეცდომაში, გარდა მოსარჩელის განმარტებისა, დადგენილად მიიჩნია იმ დადგენილ ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლიობით, როგორცაა: მოსარჩელის ორსულობა, გათავისუფლების შემდეგ, დღემდე იგი დაუსაქმებელია, ასევე ის გარემოებაც, რომ მას შეეძლო ესარგებლა ფასიანი დეკრეტული შვებულებით და უფასო შვებულებითაც. ლოგიკურია, მას რომ სცოდნოდა თავისი უფლებების შესახებ, იგი ამას აუცილებლად გამოიყენებდა. რა თქმა უნდა, დამსაქმებლის მიერ მასზე ამ უფლებების შესახებ არ განმარტებულა, დასაქმებული შეცდა შეთანხმების შინაარსსა და საგანში და მოანერა მას ხელი. ამდენად, ეს შეთანხმება ვერ ჩაითვლება იურიდიული ძალის მქონედ, თან დასაქმებული ამ საფუძვლით, მხარეთა შეთანხმების გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არ არის გათავისუფლებული უფლებამოსილი პირის მიერ გამოცემული აქტის საფუძველზე.

სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელე, როგორც ფიზიკური პირი, მოსარჩელესთან შედარებით „სუსტი“ მხარეა, ადგილი აქვს რა მოცემულ შემთხვევაში, მხარეების სახით „სუსტ“ და „ძლიერ“ მხარეს.

სასამართლომ დადგენილად ცნო, რომ მოპასუხემ შეწყვიტა რა, მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, მიუხედავად მისი სამართლებრივი შეფასებისა, კანონიერებისა – მოსარჩელის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან არ ჰქონია ადგილი დისკრიმინაციის ფაქტს. ამასთან დაკავშირებით უნდა განიმარტოს, რომ მას – დამსაქმებელს შეეძლო არ გაეფორმებინა 2015 წლის 01 ნოემბერს შრომითი ხელშეკრულება, იყო რა ორსულობის მე-5 თვეში მოსარჩელე და ცნობილი იყო ეს მისთვის. 2015 წლის 02 ივნისის ხელშეკრულებას ვადა 2015 წლის 01 ნოემბერს გაუვიდოდა და ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე გაათავისუფლებდა მას, ამისი სურვილი თუ ექნებოდა. ამდენად, დადგენილია, რომ მოპასუხემ თავის მხრივ შეასრულა თავისი საპროცესო მოვალეობა და წარმოდგენილი არგუმენტაციით გამორიცხა დისკრიმინაციის ფაქტი.“

სასამართლოს გადაწყვეტილებიდან ზემოთ მოტანილი ვრცელი ამონარიდი ნათლად მიუთითებს, რომ ბათუმის საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შეთანხმების ბათილად ცნობის ნაწილში დააკმაყოფილა შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებზე დაყრდნობით, თუმცა, ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი სასამართლომ არ დაადასტურა. ამ შემთხვევაში, ბათუმის საქალაქო სასამართლომ სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის შეფასებისას მოიხმო „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი და მიუთითა, რომ ორსულობის ნიშნით განსხვავებულ მოპყრობას გამორიცხავდა ის გარემოება, რომ დამსაქმებელი აღნიშნულის შესახებ ინფორმირებული იყო შრომითი ხელშეკრულების განახლებული ვადით დადების პერიოდშიც. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, თუ დამსაქმებელს ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაცია ჰქონდა განზრახული,

მაშინ მასთან ხელშეკრულებასაც მოკლე ვადით განაახლებდა და შრომითი ურთიერთობაც შეწყდებოდა ამ ვადის ამონურვის შედეგად.

კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ 2017-2018 წლებში, სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია ფიგურირებდა დისკრიმინაციის შესახებ სასამართლოების მიერ განხილულ საქმეთა საერთო რაოდენობის დაახლოებით, 9%-ში (3 საქმე). აქედან, სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია დასაქმების სფეროში სასამართლომ დაადასტურა მხოლოდ ერთ საქმეში, რაც შეეხება ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციას, ამ ნიშნის საფუძველზე განსხვავებული მოპყრობა არ დადგენილა არცერთ საქმეში. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ სქესის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციაზე მითითება გვხვდება დასავლეთ საქართველოს სასამართლოების პრაქტიკაში (ქუთაისსა და ბათუმში).

სექსუალური შევიწროება

სექსუალური შევიწროება და მასთან ბრძოლა საერთაშორისო საზოგადოების განსაკუთრებული ყურადღების საგანს წარმოადგენს, რასაც მოწმობს არაერთი საერთაშორისოსამართლებრივი დოკუმენტი, რომელიც კრძალავს შევიწროებას.

გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტის 1989 წლის ზოგადი რეკომენდაცია სექსუალურ შევიწროებას განმარტავს, როგორც ქალთა მიმართ ძალადობის ფორმას. დამატებით, 1992 წლის R19 რეკომენდაციაში, კომიტეტი გენდერული ნიშნით ძალადობას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად მიიჩნევს და უთითებს, რომ: „სამუშაო ადგილას თანასწორობა შესაძლოა სერიოზულად დაირღვეს, როდესაც ქალი ექვემდებარება გენდერული ნიშნით ძალადობას, როგორც არის სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე.“¹⁶⁹ კერძოდ, ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაერთიანებული ერების კომიტეტის განმარტებით, სექსუალური შევიწროება არის „ნებისმიერი შეურაცხყოფა, შენიშვნა, ხუმრობა, ინსინუაცია ან კომენტარი პირის ჩაცმულობაზე, გარეგნობაზე, ასაკზე, ოჯახურ მდგომარეობაზე და ა.შ.; ქედმაღლური ან მამობრივი დამოკიდებულება, რომელსაც სექსუალური ხასიათის შედეგები აქვს და ადამიანის ღირსებას აკნინებს; არასასურველი შეთავაზება ან მოთხოვნა, რომელსაც თან ერთვის ფარული ან ღია მუქარა; ნებისმიერი უხამსი მზერა ან ჟესტი, რომელიც სექსუალურობასთან არის დაკავშირებული და ნებისმიერი ფიზიკური კონტაქტი როგორცაა, შეხება, მოფერება, ჩქმეტა ან ფიზიკური თავდასხმა.“¹⁷⁰ აქედან გამომდინარე, კომიტეტი მოუწოდებს, რომ CEDAW კონვენციის ხელშემკვრელ სახელნიფოებს, მიიღონ სამართლებრივი და სხვა რელევანტური ზომები, რათა უზრუნველყონ ქალთა ეფექტური დაცვა გენდერული ნიშნით ძალადობისგან, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ჩათვლით. ამისათვის სახელმნიფოებმა უნდა შექმნან ეფექტიანი სამართლებრივი მექანიზმები, რომელიც მოიცავს როგორც სამოქალაქო წესით ზიანის ანაზღაურებისა და კომპენსაციის, ისე სისხლისსამართლებრივი სანქციების საკითხებს.

აღსანიშნავია, რომ CEDAW კომიტეტმა თავის რეკომენდაციებში საქართველოს მიმართ,¹⁷¹ აღნიშნა სექსუალური შევიწროების შესახებ კანონმდებლობის იმპლემენტაციის არაეფექტურობაზე და საქართველოს მოუწოდა, შეემუშავებინა და გაეძლიერებინა სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და აღმოფხვრის ეფექტური ზომები.

სექსუალური შევიწროება, როგორც ქალთა მიმართ ძალადობის ფორმა, გაეროს მდგრადი განვითარების მე-5 მიზნის პირველი ნიშნულია, რომელიც მოითხოვს „ქალების და გოგონების მიმართ ძალადობის ყველა ფორმის აღმოფხვრას საჯარო და კერძო სფეროებში.“¹⁷²

გენდერული თანასწორობის მიღწევის მიზნით, სექსუალური შევიწროების დაგმობას აგრეთვე, ვხვდებით ევროპის საბჭოს კონვენციაში „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ“, რომლის მე-40 მუხლი ავალდებულებს მხარეებს მიიღონ ყველა საკანონმდებლო ან საჭირო ზომა, რომ სექსუალური შევიწროება დაექვემდებაროს სისხლის სამართლის ან სხვა სახის სამართლებრივ სანქციებს, შესაბამისად, სექსუალური შევიწროება დარეგულირებული უნდა იქნას, როგორც სამუშაო

¹⁶⁹ <http://nihr.freeuni.edu.ge/uploads/files/CEDAW%2019.pdf>

¹⁷⁰ იქვე.

¹⁷¹ <https://www.refworld.org/country/CEDAW`GEO`525bd71d4,0.html>

¹⁷² http://www.ungeorgia.ge/geo/sustainable_development_goals#.XOepduZaUk

ადგილას, ასევე საჯარო სივრცეში.¹⁷³

ევროკავშირის სამართალში, სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი რეგულაცია გვხვდება 2006/54/EC დირექტივაში,¹⁷⁴ სადაც აღნიშნულია, რომ ადამიანის შევიწროება, მათ შორის სექსუალური ხასიათის, წარმოადგენს ქალისა და მამაკაცის თანასწორი მოპყრობის პრინციპის ხელყოფას. საგულისხმოა, რომ საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ოთხი წლის ვადაში განისაზღვრა, რომ საქართველოს შეემუშავებინა ისეთი საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელიც უზრუნველყოფდა ქვეყანაში მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას სწორედ აღნიშნული დირექტივის შესაბამისად.

საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებით დადგენილი ვალდებულების გარდა, ეროვნული კვლევების შედეგებმაც არაერთხელ ცხადყო, რომ საჭირო იყო სექსუალური შევიწროებასთან ბრძოლის კუთხით, შესაბამისი საკანონმდებლო რეგულაციების შემუშავება. მაგალითად, ქალთა ორგანიზაციის მიერ 2017 წელს ჩატარებული კვლევის თანახმად, საქართველოში სექსუალური შევიწროება ცხოვრების განმავლობაში, 5-დან 1 ქალს აქვს გამოცდილი, მათ შორის 70%-ს – საჯარო სივრცეში, 30%-ს კი – სხვა ადგილას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს პარლამენტმა 2019 წლის 3 მაისს, სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით მხარი დაუჭირა საკანონმდებლო ცვლილებათა პაკეტს, რომლის მიხედვითაც ცვლილება შევიდა შემდეგ ოთხ ნორმატიულ აქტში: შრომის კოდექსში, სახალხო დამცველის შესახებ კანონში, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსსა და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, საკანონმდებლო დონეზე განისაზღვრა სექსუალური შევიწროების დეფინიცია და იგი აიკრძალა მათ შორის, საზოგადოებრივ ადგილებში. კანონის ეფექტიანად აღრულებისათვის ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით გათვალისწინებულია როგორც ფულადი ჯარიმა, ასევე, ადმინისტრაციული პატიმრობა. გარდა აღნიშნულისა, ახალი რეგულაციების მიხედვით, მნიშვნელოვნად გაიზარდა სახალხო დამცველის მანდატიც, რომლის ფარგლებშიც, ომბუდსმენს უფლებამოსილება ექნება მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს რეკომენდაციის შესრულება თუ ორგანიზაციამ არ გაიზიარა ან არ უპასუხა მის რეკომენდაციას. ამასთან, ფიზიკურ და იურიდიულ პირებს, განესაზღვრათ ვალდებულება 10 დღის ვადაში, სახალხო დამცველს მიაწოდონ შემოწმებისათვის აუცილებელი ყველა ცნობა, დოკუმენტი და სხვა მასალა. მნიშვნელოვანი ცვლილებაა ისიც, რომ სასამართლოსადმი მიმართვის ვადა ერთ წლამდე გაიზარდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4¹ პუნქტის მიხედვით, სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს. კანონის მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევას წარმოადგენს სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.

ფსიქოლოგიური ძალადობის სხვა ფორმებისგან შევიწროების განსხვავებისათვის გასათვალისწინებელია, რომ ერთი მხრივ, მისთვის დამახასიათებელია ინტენსივობა. შევიწროება

¹⁷³ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26422?publication=14>

¹⁷⁴ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:EN:PDF>

არის არასასურველი ქცევა, რომელიც იწვევს ღირსების შელახვას და მტრული ან დამამცირებელი გარემოს შექმნას. შევიწროებას უნდა ახასიათებდეს სიმძიმე, ის უნდა აღწევდეს სიმძიმის გარკვეულ ზღვარს, მაგრამ თუ ქმედება ობიექტური და სუბიექტური პერსპექტივიდან ღირსების შემლახავია და ამგვარივე გარემოს ქმნის, ეს საკმარისია შევიწროების შემადგენლობის არსებობისთვის. თუ შევიწროება გამოიწვევს ფსიქიკურ ტანჯვას, იგი იმავდროულად, სისხლის სამართლის დანაშაულსაც შეიძლება წარმოადგენდეს, თუმცა, ეს თავისთავად სისხლის სამართლის კანონმდებლობის გარეთ მისი რეგულირების საჭიროებას არ აუქმებს, რამდენადაც მისი მოქმედების სფერო უფრო ფართოა, ვიდრე მხოლოდ ფსიქიკური ტანჯვის გამოიწვევის შემთხვევები. ამასთან, სამართლებრივი დაცვის საშუალებები სისხლის სამართალში განსხვავდება სამართლებრივი დაცვის საშუალებებისგან, რომელსაც მაგალითად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს.

შევიწროების მეორე განმასხვავებელი ნიშანი ფსიქოლოგიური ძალადობის/შეურაცხყოფისა და ღირსების შემლახავი ქცევის უკვე არსებული საკანონმდებლო აკრძალვისგან, არის დისკრიმინაციის საფუძვლების ელემენტი – ღირსების შელახვა ხორციელდება პირის გარკვეულ ნიშნებთან კავშირში და სწორედ მათ უკავშირდება ღირსების შელახვა. ეს ნიშანი განასხვავებს შევიწროებას ღირსების შემლახველი/შეურაცხმყოფელი ქმედების სხვა საკანონმდებლო რეგულირებისგან და ხაზს უსვამს მის კავშირს დისკრიმინაციის აკრძალვასთან, რაც საფუძველია, რომ შევიწროების შემთხვევებზეც დაცვის იგივე საშუალებები გავრცელდეს, რაც დისკრიმინაციის სხვა შემთხვევებში არის ხელმისაწვდომი. იმის გათვალისწინებით, რომ შევიწროების არსი შეურაცხმყოფელი და დამამცირებელი მოპყრობის აკრძალვაა, რაც თავისთავად გავრცელდება შეურაცხმყოფელ გამონათქვამებზე, ცალსახაა, რომ შევიწროების რეგულირება მართლაც წარმოადგენს კონსტიტუციურად დაცულ გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევას. თუმცა, როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს კარგად ჩამოყალიბებული პრაქტიკა ადასტურებს, „გამოხატვის თავისუფლება შეიძლება შეიზღუდოს, როდესაც გამოხატვა კვეთს ზღვარს, გამოხატვის თავისუფლებასა და სხვის უფლებას შორის.“¹⁷⁵ ამდენად, ის ფაქტი, რომ შევიწროების რეგულირება იწვევს გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევას, ამ რეგულირებას კი არ გამოორიცხავს, არამედ კონფლიქტურ ინტერესებს შორის ბალანსის მიღწევის საჭიროებაზე მიუთითებს.¹⁷⁶

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი კონკრეტული რეგულაციები ეროვნულ კანონმდებლობაში მიმდინარე წელს აისახა, მანამდე კი, 2006 წლიდან მოყოლებული, შევიწროება როგორც დისკრიმინაციის ფორმა, აკრძალული იყო საქართველოს შრომის კოდექსით. თუმცა, შევიწროების დეფინიცია არ იყო საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისი, რის გამოც პრაქტიკაში მისი გამოყენებისას იქმნებოდა გარკვეული სირთულეები. კერძოდ, იქიდან გამომდინარე, რომ შევიწროების განმარტება ექცეოდა დისკრიმინაციის აკრძალვის დეფინიციის ქვეშ, შესაბამისად, ივარაუდებოდა, რომ შევიწროების დადასტურებისთვის საჭირო იყო ზოგადად, დისკრიმინაციის ტესტის შემადგენელი კომპონენტის – კომპარატორის იდენტიფიცირება და მათგან განსხვავებული მოპყრობის მტკიცება, რაც შევიწროების დადგენისთვის არ არის საჭირო.

¹⁷⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის №1/3/421,422 გადაწყვეტილება საქმეზე, საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნგიაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.

¹⁷⁶ ლომთათიძე ე., დისკრიმინაციული შევიწროება (შედარებითსამართლებრივი ანალიზი), გვ. 62-63, 2017. იხ.: https://osgf.ge/files/2017/Publications/_1.pdf

სხვადასხვა ქვეყნის პრაქტიკა აჩვენებს, რომ საკანონმდებლო დონეზე, სექსუალური შევიწროების დეფინიციის არარსებობის პირობებში, ნაკლებია ამ საკითხთან მიმართებით მოქალაქეთა ცნობიერების დონე, შესაბამისად, სასამართლოსადმი მიმართვიანობაც.¹⁷⁷

სექსუალური შევიწროება დასაქმების ადგილზე საკმაოდ გავრცელებული პრობლემაა მთელ მსოფლიოში,¹⁷⁸ მათ შორის საქართველოშიც.

დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე საერთო სასამართლოების 2017-2018 წლების პრაქტიკის შესწავლამ აჩვენა, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტებზე მიმართვიანობა ნაკლებია საქართველოშიც. კერძოდ, მოცემულ საანგარიშო პერიოდში გაანალიზებული საქმეებიდან, მხოლოდ ორ საქმეში დავობდა მოსარჩელე, რომ იყო შრომით ურთიერთობებში სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი. აქედან ერთ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო სექსუალური შევიწროების ფაქტი დასაქმების სფეროში, ხოლო მეორე შემთხვევაში კი, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის წარმოსაჩენად მიზანშეწონილია მიმოვილიხით ორივე საქმე.

მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში,¹⁷⁹ მოსარჩელე დავობდა, რომ ის განიცდიდა სექსუალურ შევიწროებას უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან. კერძოდ, მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ მოპასუხე მის მიმართ ახორციელებდა სექსუალურ შევიწროებას როგორც ფიზიკური, ასევე, ვერბალური ფორმით. ვერბალური ფორმა გამოიხატებოდა სისტემატური ხასიათის დამამცირებელ და შეურაცხმყოფელ კომენტარებსა და რეპლიკებში მოსარჩელის ასაკზე, სქესზე, პირად ცხოვრებაზე, გარეგნობასა და ჩაცმულობასთან დაკავშირებით, რაც ქმნიდა მტრულ და დამაშინებელ გარემოს. რაც შეეხება სექსუალური შევიწროების ფიზიკურ ფორმას, იგი გამოიხატებოდა ხელმძღვანელის მხრიდან, კარიერული წინსვლისა და მფარველობის სანაცვლოდ, სქესობრივი კონტაქტის დამყარების არაერთგზის შეთავაზებაში. აღნიშნული ფაქტების გამო, თ. ს. იძულებული გახდა დაეტოვებინა სამსახური.

მოპასუხის განმარტებით, ფარული აუდიოჩანაწერი, რომელსაც მოსარჩელე მხარე ეყრდნობოდა, საერთო კონტექსტის გარეშე იყო წარმოდგენილი, არ ასახავდა რეალობას და არ იძლეოდა ერთიანი სურათის დანახვის საშუალებას. ამასთან, პირადი საუბრის ფარული ჩანერა, ხოლო შემდეგ სასამართლოში მტკიცებულების სახით წარდგენა, ეწინააღმდეგებოდა საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლით გარანტირებულ პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუვალობას, ასევე, კონსტიტუციის მე-16 მუხლს.

სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენის სპეციფიკისა და ამ მიმართულებით, სასამართლოს პრაქტიკის სიმწირის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველმა საქმის განმიხლველ მოსამართლეს წარუდგინა სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (*Amicus Curiae*),¹⁸⁰ სადაც ვრცლად არის განხილული სექსუალური შევიწროების ცნების დეფინიცია, ამ ფაქტის გამოვლენის ტესტი და ამგვარი დავების განხილვისას, მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტების შესაბამისად.

¹⁷⁷ <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/213479?>

¹⁷⁸ ევროკავშირის ქვეყნების სტატისტიკა აჩვენებს, რომ ყოველი მეორე ქალი სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი ერთხელ მაინც ყოფილა. ამავდროულად, 32% აღნიშნავს, რომ შევიწროების ჩამდენი მისი კოლეგა, ზემდგომი ან კლიენტი იყო. (ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო, 2015).

¹⁷⁹ თბილისის საქალაქო სასამართლო 2017 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილება, საქმე №2/17158-16.

¹⁸⁰ საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 17 მარტის სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (13/3641) იხ.: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/4/4672.pdf>.

სასამართლოს მეგობრის მოსაზრებაში მიმოხილულია გაერთიანებული სამეფოს, ავსტრიის, საფრანგეთის, ამერიკის შეერთებული შტატების, გერმანიისა და ისლანდიის კანონმდებლობა, რომლის მიხედვითაც იკრძალება სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში როგორც საჯარო, ასევე, კერძო სფეროში.

მტკიცების ტვირთის გაანალიზებასთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველმა აღნიშნა, რომ „სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში, მოქმედებს პასუხისმგებლობის სამკუთხედოვანი პრინციპი. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც სექსუალური შევიწროების ჩამდენი და სამსახურის ხელმძღვანელი სხვადასხვა პირებია. ასეთ შემთხვევაში, მსხვერპლს შეუძლია სასამართლოში ორივე მხარის მიმართ დააყენოს პასუხისმგებლობა. შემავიწროებლის პასუხისმგებლობა მის მიერ ჩადენილი ქმედებით შემოიფარგლება, ხოლო სამსახურის უფროსის პასუხისმგებლობა კი გამოიხატება უმოქმედობაში. ანუ მას ევალებოდა შეემუშავებინა ისეთი სამუშაო პოლიტიკა და შეექმნა იმგვარი სამუშაო გარემო, რაც პრევენციული ხასიათის მატარებელი იქნებოდა. გარდა ამისა, არსებობს შემთხვევები, განსახილველი საქმის მსგავსად, როდესაც სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ჩამდენი და სამსახურის ხელმძღვანელი ერთი და იგივე პიროვნებაა. ასეთ შემთხვევაში, მისი პასუხისმგებლობა იზრდება და მოიცავს როგორც შემავიწროებლის, ისე სამსახურის უფროსის ნილ პასუხისმგებლობას.¹⁸¹ ამერიკის შეერთებული შტატების უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, სამსახურის ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობა დგება იმ შემთხვევაში, თუ იგი სექსუალური შევიწროების დამადასტურებელი მტკიცებულებების საპირწონედ ვერ წარმოადგენს მტკიცებულებებს იმის თაობაზე, რომ სამსახურს შემუშავებული ჰქონდა სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის აუცილებელი წესები და დასაქმებულები ჯეროვნად იყვნენ ინფორმირებულნი მათი უფლებებისა და დაცვის საშუალებების შესახებ.“¹⁸²

სახალხო დამცველმა განსაკუთრებულად აღნიშნა ის გარემოება, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევები, როგორც წესი, გამოირჩევა ფარულობით და ხილულია მხოლოდ აქტორისა და მსხვერპლისათვის, შესაბამისად, განუზომლად რთულდება მონმეების ან/და მატერიალური მტკიცებულებების მოპოვება და სასამართლოსთვის წარმოდგენა. შესაბამისად, ქმედების ჩადენის ვარაუდის წარმოსაშობად, მტკიცების შედარებით დაბალი სტანდარტი მოქმედებს.

ვინაიდან მოპასუხე მხარის ერთ-ერთ მთავარ არგუმენტს მოსარჩელის მიერ მოპოვებული ფარული აუდიოჩანანერის დაუშვებლად ცნობა წარმოადგენდა, ამ საკითხთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველმა მოიხმო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მნიშვნელოვანი განმარტება, რომლის თანახმადაც: „თუ ფარული ჩანანერი ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად, იმის გამო, რომ სხვაგვარად პირი საკუთარ უფლებას ვერ დაიცავს ან არსებობს რეალური საშიშროება ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების, ასეთ ვითარებაში ფარული ჩანანერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია.“¹⁸³

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველმა მიზანშეწონილად მიიჩნია მოცემული საქმის განხილვისას, სასამართლოს ყურადღება გაემახვილებინა მოსარჩელესთან

¹⁸¹ European Gender Equality Law Review – No.2/2011.P.10.

¹⁸² The Supreme Court of the United States In Faragher v. City of Boca Raton, No.97-282, June 26, 1998 and Burlington Industries, Inc. v. Ellerth no.97-569, June 26, 1998.

¹⁸³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტება სამოქალაქო საქმეში პირადი შეხვედრისას განხორციელებული საუბრის ფარული აუდიოჩანანერის დაუშვებელ მტკიცებულებად მიჩნევის თაობაზე (იხ.: საქმე ას-1155-1101-2014).

მიმართებით, თუ რამდენად წარმოადგენდა მოპასუხე ძალაუფლების ბერკეტების მქონე პირს, რომელსაც შეეძლო სამსახურებრივი გავლენის გამოყენებით დაეთრგუნა მოსარჩელის ნება და ამით გამოწვეული კონფორმიზმის ხარჯზე განეხორციელებინა სექსუალური შევიწროება. ამასთან, მხარეთა ინტერესებს შორის გონივრული ბალანსის მიღწევის მიზნით, სამართლებრივ სიკეთეთა ანონ-დანონვის გზით, ფარული აუდიოჩანაწერის მტკიცებულებად დასაშვებობის საკითხის განხილვისას, სასამართლოს უნდა შეეფასებინა, წარმოდგენილი ჩანაწერი იყო თუ არა თვითდახმარების ერთადერთ გზა, რომელიც იძლეოდა სამოქალაქო პასუხისმგებლობის დაკისრების საშუალებას მხოლოდ და მხოლოდ მოპასუხისთვის.

წინამდებარე საქმეში სასამართლომ გაიზიარა სახალხო დამცველის მიერ წარმოდგენილი სასამართლო მეგობრის მოსაზრება და დაადგინა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი იყო სექსუალური შევიწროება. სასამართლომ სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენისას, იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილების, „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილით, აგრეთვე, გაეროს „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კონვენციის საფუძველზე შექმნილი კომიტეტის №19 კომენტარითა და ევროკავშირის ანტიდისკრიმინაციული დირექტივებით. კერძოდ, სასამართლომ აღნიშნა, რომ: „სექსუალური შევიწროება შევიწროების ერთ-ერთი სპეციფიკური გამოვლინების ფორმაა. სექსუალური შევიწროების ორი ფორმა არსებობს. 1. *Quid Pro Quo* ანუ მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, რომელიც ითვალისწინებს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნის არსებობას ქმედებაში; 2. მტრული სამუშაო გარემო, როდესაც სამუშაო ადგილზე დამაშინებელ, შეურაცხყოფელ პირობებს ქმნის.“

მოცემულ შემთხვევაში, სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენისას, თბილისის საქალაქო სასამართლომ განმარტა შემდეგი: „შრომითი ურთიერთობისას, დასაქმებული ვალდებულია პირადად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს სამუშაო, დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ შინაგანაწესს, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს კანონით და მხარეთა შეთანხმებით გათვალისწინებული შრომის პირობები. ეს უკანასკნელი, თავის თავში გულისხმობს დამსაქმებლის მოვალეობას – უზრუნველყოს დასაქმებული ხელშეკრულების პირობების შესაბამისი, კონკრეტული სამუშაოთი, შექმნას შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობები და გასწიოს ზედამხედველობა ამ პირობების დაცვაზე. ჯანსაღი და უსაფრთხო გარემოს შექმნა კი, ასევე გულისხმობს დასაქმებულების დაცვას სამსახურებრივი ურთიერთობის დროს, ყოველგვარი შევიწროებისაგან, რომელიც მომდინარეობს, თუნდაც იმავე სანარმოში დასაქმებული სხვა მოსამსახურეებისაგან, განურჩევლად მათ მიერ დაკავებული თანამდებობისა.“

სასამართლო კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ შევიწროება სახეზეა, როდესაც ხდება ცალკეული პირის მიმართ სხვებთან შედარებით არახელსაყრელი გარემოს შექმნა. კონკრეტულ შემთხვევაში, შევიწროება ვლინდება ისეთ ფორმებში, როგორცაა: არასასიამოვნო მზერა, შეურაცხყოფელი ხუმრობა ან შენიშვნა, მიუღებელი კომენტარი, პირის იზოლირება, უსამართლო კრიტიკა, არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, უხამსი შეთავაზება. ამიტომ, მიზანშეწონილია შევიწროების განმარტებისას, აქცენტი გაკეთდეს სწორედ ამ მახასიათებლებზე. აქვე სასამართლო მიუთითებს, რომ ყველა მინიშნება, შეთავაზება, კომპლიმენტი, შენიშვნა და ა.შ. ნეგატიური შეიძლება სულაც არ იყოს. მაგრამ, ზოგიერთი კომპლიმენტი უტაქტოა, ადამიანს უხერხულ მდგომარეობაში აგდებს და მასში სირცხვილის განცდას აჩენს. უფრო მეტიც, სავსებით შესაძლებელია, რომ ხელმძღვანელი პირები ძალაუფლების

მოპოვების შემდეგ ნაკლებად უნევენ ანგარიშს გარშემომყოფთა ემოციებს და დასაქმების ადგილებზე იმპულსურად არღვევენ ეთიკურ ნორმებს.

სასამართლო, ასევე მიუთითებს, რომ ამ შემთხვევაში, მოპასუხემ მოსარჩელე ჩააყენა არახელსაყრელ პირობებში, რასაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

რაც შეეხება პასუხისმგებლობის დაკისრებას მოპასუხის მიერ ჩადენილი ქმედების გამო სასამართლო აღნიშნავს, რომ თავად მოსარჩელის უფლებაა აირჩიოს, აღნიშნულთან დაკავშირებით პასუხისმგებლობა მოსთხოვოს უშუალოდ ქმედების ჩამდენ პირს თუ დამსაქმებელს, რომლის ვალდებულებაა შრომითი ურთიერთობის დროს უზრუნველყოს უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს შექმნა.¹⁸⁴

სასამართლომ წინამდებარე საქმეში სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენისას, მართებულად იხელმძღვანელა ეროვნული კანონმდებლობითა და საერთაშორისო რელევანტური სტანდარტებით, შესაბამისად, სასამართლომ მოსარჩელის მოთხოვნა მორალური ზიანის ნაწილშიც სრულად დააკმაყოფილა.¹⁸⁴

2017-2018 წლებში, სასამართლო პრაქტიკაში სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით შეგვხვდა კიდევ ერთი საქმე, სადაც სასამართლომ არ დაადგინა სექსუალური შევიწროება. ამ საქმეში¹⁸⁵ მოსარჩელე, რომელიც ერთ-ერთ დანესებულებაში გენერალური დირექტორის თანაშემწის პოზიციას იკავებდა, სამსახურიდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით (შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო). მოსარჩელე აცხადებდა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება იყო უკანონო და ამასთან, მისი განმარტებით, ის განიცდიდა ხელმძღვანელი პირის მხრიდან სექსუალურ შევიწროებას. აღსანიშნავია, რომ დავის საგნად მ. თ-მ მკაფიოდ მიუთითა მხოლოდ საყვედურის გამოცხადებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის დაკისრება, შესაბამისად, ცალკე სასარჩელო მოთხოვნის საგნად მას არ მიუთითებია სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენა. აქედან გამომდინარე, თბილისის საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში სასამართლო მოკლე მსჯელობით უნდა შემოფარგულიყო.

„მართალია, მოსარჩელე უთითებს, რომ მის მიმართ განხორციელებული აღნიშნული ღონისძიებები დისკრიმინაციის შედეგია, თუმცა, ის ცალკე სასარჩელო მოთხოვნად არ აყალიბებს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკითხს, რისი საშუალებაც მას ჰქონდა როგორც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისი მუხლებით, ასევე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლით; შესაბამისად, სასამართლო მხოლოდ მოკლე მსჯელობით შემოიფარგლება წინამდებარე სარჩელში, დისკრიმინაციის შემადგენლობის თაობაზე დასაბუთების წარმოჩენისას.“

მართალია, სასამართლომ გააკეთა დათქმა, რომ მოკლედ იმსჯელებდა შესაძლო დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, თუმცა, ამ კონტექსტის ქრილში განხილვის გარეშე არ დაუტოვებია საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები.

¹⁸⁴ აღსანიშნავია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოცემული გადაწყვეტილება თბილისის სააპელაციო სასამართლომ ძალაში დატოვა.

¹⁸⁵ თბილისის საქალაქოს სასამართლოს 2017 წლის 14 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე 2/8361-16.

„მოსარჩელეს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის არსებობის დასტურად წარმოდგენილი აქვს მხოლოდ ფარული ვიდეოჩანანერი (მსჯელობა აღნიშნული ჩანანერი მტკიცებულება დაშვებისა და საქმეზე დართვის შესახებ იხილეთ 2016 წლის 27 სექტემბრის სხდომის ოქმში ს.ფ. 140) გენერალური დირექტორის პირად მძლოლთან (რომელიც საქმეს დაერთო იმ მიზეზით, რომ მოსარჩელე მოქმედებდა თვითდახმარების ფარგლებში და მას არ გააჩნდა სხვა ალტერნატიული შესაძლებლობა დაეცვა თავისი უფლებები, რაც შესაბამისობაშია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებასთან, რომლის მიხედვითაც, კანონის დარღვევით მოპოვებული მტკიცებულება სასამართლოს მიერ შესაძლებელია გახდეს დასაშვები თუ პირი თვითდახმარების ფარგლებში მოქმედებს და ფარული ჩანანერის გაკეთება ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად). აღნიშნული მტკიცებულების შინაარსიდან არ დასტურდება ი. კ-ს მხრიდან სექსუალური შევიწროება. ამასთან, მონმის სახით დაკითხულმა პირადმა მძლოლმა უარყო ი. კ-ს მხრიდან მოსარჩელის მისამართით რაიმე გადაჭარბებული ყურადღების გამოვლენა ან მასზე ზენოლის ფაქტები. გარდა ამისა, საქმეს ერთვის დაწესებულების თანამშრომლების კოლექტიური განცხადება, სადაც უარყოფილია ი. კ-ს ნასვამ მდგომარეობაში სამსახურში გამოცხადებისა და რაიმე სახის ზენოლის არსებობის რაიმე ფაქტი. ასევე, სარჩელს ერთვის მოსარჩელის მიერ ი. კ-სთან 2016 წლის 10 იანვარს გაგზავნილი მოკლე ტექსტური შეტყობინება, სადაც მოსარჩელე მის მიმართ გამოხატავს პატივისცემას და ახასიათებს დადებითად. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება კი მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია. მართალია, სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის მოთხოვნისას, რთულია დამადასტურებელი მტკიცებულებების მოპოვება, თუმცა ასევე განმარტავს, რომ გაუმართლებელია მოსარჩელე სრულად გათავისუფლდეს მტკიცებულებათა წარმოდგენის ვალდებულებისგან, ვინაიდან სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას დააკმაყოფილოს მოთხოვნა მხოლოდ მოსარჩელის განმარტების საფუძველზე, მაშინ როცა არ არსებობს ფაქტის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება.“

მოცემულ საქმეში სასამართლომ ბათილად ცნო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება იმ საფუძველით, რომ მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობა თავისი ხარისხითა და ხასიათით, სასამართლოს შეფასებით, შეესაბამებოდა უფრო მსუბუქ დისციპლინურ სახდელს, ვიდრე სამსახურიდან დათხოვნა იყო. ამ საქმეში საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ გადანყვეტილებაში ნათლად არ ჩანს, სასამართლო კონკრეტულად აფასებს სექსუალურ შევიწროებას თუ რაიმე ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს, რომელთა სამართლებრივი შემადგენლობა განსხვავდება. მაგალითად, სასამართლომ მსჯელობისას მიუთითა, რომ „მოსარჩელეს უნდა დაესაბუთებინა, რომ სწორედ დაცული ნიშნის გამო მოეპყრნენ განსხვავებულად.“ მაშინ როდესაც „პირის ნიშნები (მათ შორის, დაცული ნიშნები – რასა, წარმომავლობა, სქესი და ა.შ.) ამ კონცეფციისთვის [სექსუალური შევიწროებისთვის] არ იყო მნიშვნელოვანი, რადგან როგორც მობინგის/მორალური შევიწროების ფსიქოლოგი მკვლევარები აღნიშნავდნენ, ნებისმიერი ადამიანი შეიძლება გახდეს სისტემური დამცირების და შეურაცხყოფის მსხვერპლი მისი მახასიათებლების მიუხედავად.“¹⁸⁶

შეჯამების სახით, შეიძლება ითქვას, რომ სექსუალური შევიწროების ცნების საკანონმდებლო დონეზე რეგულირების არარსებობა გარკვეულწილად, სასამართლო პრაქტიკაში ინვევდა ამ კონცეფციის არაჯეროვან გამოყენებას. ამასთან, კვლევის შედეგებმა აჩვენა ისიც, რომ სასამართლო პრაქტიკაში ამ კუთხით მიმართვიანობა საკმაოდ დაბალია. მაგალი-

¹⁸⁶ ლომთათიძე ე., დისკრიმინაციული შევიწროება (შედარებითსამართლებრივი ანალიზი), გვ. 56, 2017. იხ.: https://osgf.ge/files/2017/Publications/_1.pdf

თად, ჯერ კიდევ, 2014 წელს საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული დისკრიმინაციის შესახებ კვლევაში¹⁸⁷ აღნიშნულია, რომ გამოკითხულთა 3% (სულ გამოიკითხა 1364 რესპოდენტი) აცხადებდა, რომ ბოლო 12 თვის განმავლობაში დაექვემდებარა შევიწროებას დასაქმების ადგილზე. ამასთან, კვლევის ავტორთა მოსაზრებით, გამოკითხვის ფარგლებში დასმულ სხვა კითხვებზე მიღებული პასუხების ანალიზი მიუთითებდა, რომ სავარაუდოდ, 3%-ზე მეტი რესპოდენტი იყო შევიწროების მსხვერპლი. თუ გავითვალისწინებთ, სექსუალურ შევიწროებასთან ბრძოლის კუთხით, 2019 წლის 3 მაისს, საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებულ ახალ რეგულაციებს, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნულ საკითხზე გაიზრდება მოსახლეობის ინფორმირებულობის დონე, შესაბამისად, სასამართლოსადმი მიმართვიანობაც, რაც თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს ამგვარი კატეგორიის დავებზე ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას.

სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა

სექსუალური ორიენტაცია გულისხმობს „თითოეული ადამიანის უნარს – ღრმა, ემოციური, მგრძობიარე და სექსუალური მიჯაჭვულობა და ინტიმური დამოკიდებულება იგრძნოს განსხვავებული ან იმავე ან ერთზე მეტი გენდერის ადამიანის/ების მიმართ.“¹⁸⁸

სექსუალური ორიენტაციის საფუძვლით, დისკრიმინაციის საქმეებში ინდივიდი არასახარბიელო მოპყრობის ობიექტი ხდება იმის გამო, რომ იგი გეი, ლესბოსელი ან ბისექსუალია.¹⁸⁹

ევროპის მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია CM/Rec (2010)5 სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის საფუძველზე დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ, პირდაპირ ამბობს, რომ მინისტრთა კომიტეტი, ევროპის საბჭოს წესდების მე-15 „ბ“ მუხლის ფარგლებში „აღიარებს რა, რომ ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი და ტრანსგენდერი ადამიანები საუკუნეების განმავლობაში იყვნენ და დღესაც არიან ჰომოფობიის, ტრანსფობიისა და სხვადასხვა სახის შეუწყნარებლობისა და დისკრიმინაციის მსხვერპლნი (მათ შორის, მათსავე ოჯახებში), როგორცაა კრიმინალიზაცია, მარგინალიზაცია, სოციალური გარიყვა და ძალადობა სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის საფუძველზე და რომ აღნიშნული ჯგუფის მიერ ადამიანის უფლებებით სარგებლობის უზრუნველსაყოფად კონკრეტული ქმედებები საჭირო.“¹⁹⁰

აღსანიშნავია, რომ ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი დაცულ საფუძველთა შორის „სექსუალურ ორიენტაციას“ არ მოიხსენიებს, მაგრამ ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ იგი მოიაზრება „სხვა“ საფუძველებს შორის. სტრასბურგის სასამართლოს არაერთ საქმეში აქვს ნამსჯელი სექსუალურ ორიენტაციასთან დაკავშირებით საქმეებზე მთავრობის მხრიდან ჩარევის აკრძალვაზე, კონვენციის მე-14 მუხლისა და მე-8 მუხლის ფარგლებში, რომელიც ეხება პირადი ცხოვრების უფლებას.

¹⁸⁷ Bendeliani N., Turk P., Amashukeli M., Khechuashvili L., Report paper of the study „Gender Discrimination in Georgian Labour Market,“ 2014, p. 50.

¹⁸⁸ ეს ფართოდ აღიარებული განმარტება აღებულია „იოგუაკარტას პრინციპებიდან – ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის გამოყენების შესახებ სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის მიმართ,“ მარტი, 2007.

¹⁸⁹ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, გვ. 103.

¹⁹⁰ http://women.ge/data/docs/publications/CM_reccomendation_SOGI.pdf

მაგალითად, საქმეში *კარნერი ავსტრიის წინააღმდეგ*, ნათლად ჩანს, რომ პირად ცხოვრებაში, კერძოდ, სექსუალურ ცხოვრებაში ჩარევის გამართლება ძალზე რთულია. აღნიშნული საქმე ეხებოდა ეროვნული კანონმდებლობის განმარტებას (ქირავნობის აქტის მე-14 თავი), რომლის თანახმადაც, ნათესავი ან „ცხოვრების თანამგზავრი“ ავტომატურად ხდებოდა გარდაცვლილი მეიჯარის უფლებამონაცვლე საიჯარო ხელშეკრულებაში. განმცხადებელი ცხოვრობდა თავის პარტნიორთან – ძირითად მეიჯარესთან ერთად, რომელიც გარდაიცვალა. ეროვნულმა სასამართლოებმა სამართლებრივი ნორმა იმგვარად განმარტეს, რომ მასში ჰომოსექსუალი წყვილი არ მოიაზრეს, თუმცა, იგი ვრცელდებოდა ჰეტეროსექსუალ წყვილზე, რომლებიც ქორწინებაში არ იყვნენ. მთავრობამ აღიარა, რომ ეს იყო განსხვავებული მოპყრობა სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე, მაგრამ იგი ამტკიცებდა, რომ ასეთი მოპყრობა გამართლებული იყო იმ ტრადიციული ოჯახების დასაცავად, რომლებიც კარგად ნენ თავიანთ საცხოვრებელს. ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ტრადიციული ოჯახების დაცვა კანონიერი მიზანია, „სახელმწიფოსთვის მინიჭებული შეფასების ფარგლები ვიწროა, როცა განსხვავებული მოპყრობის საფუძველია სქესი ან სექსუალური ორიენტაცია.“ ევროპულმა სასამართლომ დამატებით აღნიშნა: „პროპორციულობის პრინციპი მხოლოდ იმას არ ნიშნავს, რომ შერჩეული ღონისძიება შესაბამისია მიზნის მისაღწევად.“ ასევე, უნდა ჩანდეს, რომ დასახული მიზნის მისაღწევად აუცილებელია ადამიანთა გარკვეული კატეგორიის – ამ შემთხვევაში, ჰომოსექსუალების ამორიცხვა ქირავნობის აქტის მე-14 თავის მოქმედების ფარგლებიდან.“ ამგვარად, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ მოხდა დისკრიმინაცია, რადგან ტრადიციული ოჯახების დასაცავად სახელმწიფოს შეეძლო ისეთი ღონისძიებები გაეტარებინა, რითაც ჰომოსექსუალებს არასახარბიელო მდგომარეობაში არ ჩააყენებდნენ.¹⁹¹

სტრასბურგის სასამართლოს მიღებული აქვს არაერთი პრეცედენტული გადაწყვეტილება, რომელიც უკავშირდება სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციას შვილად აყვანისა და მეურვეობის საკითხებთან მიმართებით.

საქმეში *ე. ბ. საფრანგეთის წინააღმდეგ*,¹⁹² მომჩივანს უარი ეთქვა ბავშვის შვილად აყვანის განცხადებაზე იმ საფუძველით, რომ მის ოჯახში მამაკაცის ფუნქციას არავინ ასრულებდა. ეროვნული კანონმდებლობა მარტოხელა მშობლებს ბავშვის შვილად აყვანის ნებართვას აძლევდა. ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ხელისუფლების ორგანოების გადაწყვეტილება უპირველესად, განპირობებული იყო იმ ფაქტით, რომ მომჩივანი სხვა ქალთან ერთად ცხოვრობდა და მასთან სექსუალური ურთიერთობა ჰქონდა. შესაბამისად, ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოხდა დისკრიმინაცია სექსუალური ორიენტაციის გამო.

საქმეში *პ. ვ. ესპანეთის წინააღმდეგ*,¹⁹³ მომჩივანი, ქირურგიული გზით ქალად ქცეული ტრანსსექსუალი, ადრე დაქორწინებული იყო და შვილი ჰყავდა. განქორწინების სამართალწარმოებისას გადანყდა, რომ ბავშვი დედასთან რჩებოდა, მაგრამ მასზე მზრუნველობა ორივე მშობელს ერთობლივად ეკისრებოდა. მამისთვის განისაზღვრა შვილთან შეხვედრის სქემა. ორი წლის შემდეგ განმცხადებლის ყოფილმა ცოლმა მოითხოვა მამისთვის მშობლის პასუხისმგებლობები ჩამოეშორებინათ და მას შვილთან ყოველგვარი კონტაქტი შეენწყვიტა, რადგან იგი გენდერის შეცვლის პროცედურებს იტარებდა. ევროპულმა სასამართლომ ხაზი გაუსვა, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა გადაწყვეტილებათა მიღებისას, გაითვალისწინ-

¹⁹¹ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, გვ. 105.

¹⁹² ე. ბ. საფრანგეთის წინააღმდეგ (E.B. v. France), დიდი პალატა, №43546/02, იანვარი, ECHR 2008.

¹⁹³ პ. ვ. ესპანეთის წინააღმდეგ (P.V. v. Spain), №35159/09, 30 ნოემბერი, ECHR 2010.

ნეს განმცხადებლის ემოციური არამდგრადობა, რაც მტკიცდებოდა ექსპერტ-ფსიქოლოგის ანგარიშით, ასევე საფრთხე, რომ ეს არამდგრადობა შესაძლოა ბავშვზეც გადასულიყო, რომელიც შიდასახელმწიფოებრივი სამართალწარმოების დაწყებისას იყო 6 წლის და შესაძლოა მისი ფსიქიკური წონასწორობა დაერღვია. ეროვნულ სასამართლოებს განმცხადებლისთვის არ ჩამოურთმევიათ მშობლის უფლებები და შვილთან კონტაქტის საშუალება, როგორც ამას დედა ითხოვდა, ნაცვლად ამისა, მას ბავშვის ნახვის ახალი სქემა შეუდგინეს, რომელიც მუდმივად გადაისინჯებოდა ექსპერტის ანგარიშში მითითებული რეკომენდაციების შესაბამისად. შიდასახელმწიფოებრივი სასამართლოების არგუმენტებიდან ირკვეოდა, რომ მომჩივნის ტრანსსექსუალიზმი არ ყოფილა გადამწყვეტი ფაქტორი შვილთან კონტაქტის საწყისი სქემის შესაცვლელად, ეს ბავშვის ინტერესებით იყო განპირობებული. სასამართლოებმა მათი ურთიერთობისათვის უფრო შეზღუდული ფორმა მოძებნეს, რათა ბავშვი თანდათან შესჩვეოდა მამის გენდერის ცვლილებას. შესაბამისად, ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ ევროპული კონვენცია არ დარღვეულა.¹⁹⁴

სტრასბურგის სასამართლოს განხილული აქვს ისეთი საქმეებიც, რომლებიც ეხებოდა სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დევნილ თავშესაფრის მაძიებლებს. მაგალითად, საქმეში **ო. მ. უნგრეთის წინააღმდეგ**,¹⁹⁵ მომჩივანი იყო ირანის რესპუბლიკის მოქალაქე, რომელიც ითხოვდა თავშესაფარს სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დევნის საფუძველზე. უნგრეთში იგი დააკავეს იდენტობის დადასტურების შეუძლებლობის და ქვეყანაში კანონიერად დარჩენის უფლების არქონის გამო. ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ხელისუფლების ორგანოებმა ვერ განახორციელეს მომჩივნის საკმარისად ინდივიდუალურად შეფასება, რასაც მოითხოვდა ეროვნული კანონმდებლობა. სასამართლომ მიუთითა, რომ თავშესაფრის მაძიებლის დაკავებისა და დროებითი განთავსების ცენტრში გადაყვანისას, სადაც იგი განეკუთვნება მონყვლად პირთა ჯგუფს, ხელისუფლების შესაბამისმა ორგანოებმა სათანადო ყურადღებით უნდა უზრუნველყონ, რომ იგი კვლავ აღარ დაექვემდებაროს ისეთ მოპყრობას, რომელსაც იგი გამოექცა წარმოშობის ქვეყნიდან. მოცემულ საქმეში, სტრასბურგის სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ ხელისუფლების ორგანოებმა არ გაითვალისწინეს თუ რამდენად უსაფრთხო იყო თავშესაფრის მაძიებლის განთავსება სხვა დაკავებულ პირებთან ერთად, რომელთა უმეტესობაც იყვნენ წარმოშობით ისეთი ქვეყნებიდან, სადაც გავრცელებულია კულტურული ან/და რელიგიური შეხედულებებიდან გამომდინარე უარყოფითი განწყობა ამგვარი კატეგორიის პირთა მიმართ. შესაბამისად, ამ საქმეში ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა დაარღვევა.

თავშესაფრის მაძიებლების სექსუალურ ორიენტაციასთან დაკავშირებით განხილული აქვს საქმეები მართლმსაჯულების ევროპულ სასამართლოსაც. მაგალითად, საქმეში **A and Others v. Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie v. Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie**,¹⁹⁶ სასამართლომ განმარტა ევროკავშირის სტანდარტების შესაბამისად, თუ როგორ უნდა დაეზუსტებინათ ხელისუფლების შესაბამის ორგანოებს თავშესაფრის მაძიებელთა სექსუალური ორიენტაცია. ევროკავშირის 2004/83/EC და 2005/85/EC დირექტივები ადგენენ იმ მინიმალურ მოთხოვნებს, რომლებსაც უნდა აკმაყოფილებდეს მესამე ქვეყნის მოქალაქე, იმისათვის, რომ მას მიენიჭოს ლტოლვილის სტატუსი. შესაბამისად, აღნიშნული რეგულაციები განსა-

¹⁹⁴ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, გვ. 163.

¹⁹⁵ ო. მ. უნგრეთის წინააღმდეგ (O.M. v. Hungary) №9912/15, 5 ივლისი, ECHR 2016.

¹⁹⁶ CJEU, Joined cases C-148/13 to C-150/13, A and Others v. Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie [GC], 2 December 2014.

ზღვრავენ თავშესაფრის მინიჭების თაობაზე განცხადების შეფასების პროცედურებისა და თავშესაფრის მაძიებელთა უფლებების შესახებ მინიმალურ სტანდარტებს. ხელისუფლების ორგანოები არ არიან უფლებამოსილნი განახორციელონ დეტალური გამოკითხვა თავშესაფრის მაძიებლის წარსული სექსუალური ცხოვრების შესახებ ან მოსთხოვოს მას ჰომოსექსუალობის დასადასტურებლად ჩაიტარონ რაიმე „ტესტი,“ რადგან აღნიშნული იმთავითვე გამოიწვევს თავშესაფრის მაძიებლის ღირსების შელახვას, რომელიც გარანტირებულია ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების შესახებ ქარტიით. უფრო მეტიც, მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ განაცხადა, რომ ხელისუფლების შესაბამისმა ორგანოებმა ეჭვქვეშ არ უნდა დააყენონ განმცხადებლის სარწმუნოება/დამაჯერებლობა იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მას ჰომოსექსუალობის შესახებ ინფორმაცია არ მიუთითებია თავშესაფრის მინიჭების თაობაზე განაცხადის წარდგენის ეტაპზე.

განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირები ხშირად აწყდებიან პრობლემებს დასაქმების სფეროშიც. მაგალითად, *საქმეში Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*,¹⁹⁷ რუმინეთში მოქმედი ერთ-ერთი არასამთავრობო ორგანიზაცია, რომელიც იცავდა ლგბტ პირთა უფლებებს, დავობდა, რომ საფეხბურთო კლუბმა დაარღვია დასაქმებისას თანასწორი მოპყრობის დირექტივის პრინციპები. კერძოდ, ორგანიზაცია აპროტესტებდა კლუბის მფლობელის საჯარო განცხადებას, სადაც იგი ღიად აღნიშნავდა, რომ არასდროს დაიქირავებდა ჰომოსექსუალ ფეხბურთელს. მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში საკმარისი იქნებოდა თუ კლუბი ღიად გამოხატავდა, რომ არ იზიარებდა ამ დისკრიმინაციული შინაარსის საჯარო განცხადებას და აღნიშნულს დადასტურებდა დასაქმების პოლიტიკის შიდა დოკუმენტით, რომელიც სრულ შესაბამისობაში იქნებოდა დირექტივით გათვალისწინებულ თანასწორი მოპყრობის პრინციპებთან.

აქვე უნდა შევეხოთ გენდერული იდენტობის საკითხს, რომელიც ეხება „თითოეული ადამიანის მიერ გენდერის ღრმა შინაგან და ინდივიდუალურ განცდას, რომელიც შესაძლოა არ ემთხვეოდეს სქესს, დაბადებისას რომ მიაკუთვნეს. ეს უკანასკნელი მოიცავს სხეულის პერსონალურ აღქმას (რასაც შესაძლოა ნებაყოფლობით მოჰყვეს სხეულის გარეგნული ან ფუნქციური მოდიფიკაცია სამედიცინო, ქირურგიული ან სხვა საშუალებებით) და სხვა გენდერულ გამოხატულებებს, როგორცაა ჩაცმა, საუბარი და მანერები.“ ამგვარად, გენდერული იდენტობის განმარტება მოიცავს არა მხოლოდ მათ, ვინც ქირურგიული ჩარევით სქესს იცვლის (ტრანსსექსუალები), არამედ იმათაც, რომლებიც თავისი გენდერის გამოხატვის სხვა ფორმებს ირჩევენ, მაგალითად, ტრანსვესტიტებს ან იმ პირებს, რომლებიც საპირისპირო სქესისათვის დამახასიათებელი საუბრის მანერით გამოირჩევიან ან მათი კოსმეტიკით სარგებლობენ.

საქმე *შლუმპფი შვეიცარიის წინააღმდეგ*,¹⁹⁸ ეხებოდა სადაზღვევო კომპანიის უარს, მომჩივნისათვის სქესის შეცვლის ოპერაციის ხარჯები აენაზღაურებინა; მათი უარი ეფუძნებოდა იმ გარემოებას, რომ მომჩივანმა ოპერაციის ჩატარებამდე არ შეასრულა ორწლიანი ლოდინის პერიოდი, რაც პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, მსგავსი ოპერაციების ხარჯების ანაზღაურებისათვის აუცილებელი იყო. სტრასბურგის სასამართლომ დაადგინა, რომ დაირღვა კონვენციის მე-8 მუხლი (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება). ოპერაციის ჩატარებამდე ლოდინის პერიოდის გამოყენება ხდებოდა მექანიკურად, მომჩი-

¹⁹⁷ CJEU, C-81/12, *Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25 April 2013.

¹⁹⁸ *შლუმპფი შვეიცარიის წინააღმდეგ*, (*Schlumpf v. Switzerland*), #29002/06, 8 იანვარი, ECHR 2009.

ვნის ასაკის (67 წელი) მხედველობაში მიღების გარეშე. აღნიშნულ დაყოვნებას შესაძლებელია, გავლენა ჰქონოდა მომჩივნის მიერ ოპერაციის ჩატარების გადაწყვეტილებაზე, ამრიგად, ზიანი ადგებოდა მის უფლებას, განესაზღვრა საკუთარი გენდერული იდენტობა.

საქმე **ლ. ლიტვის წინააღმდეგ**,¹⁹⁹ ეხებოდა სახელმწიფოს მიერ კანონმდებლობის წარმოდგენის განუხორციელებლობას, რომელიც ტრანსექსუალებს უფლებას მისცემდა სქესის შეცვლის ოპერაცია ჩატარებინათ და, აგრეთვე, აღნიშნული ცვლილება ოფიციალურ დოკუმენტებში დაეფიქსირებინათ.

ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ კონვენციის მე-3 მუხლი (წამების, არაადამიანური ან ღირსების შემლახავი მოპყრობის ან დასჯის აკრძალვა) არ დარღვეულა. მიუხედავად იმისა, რომ მომჩივანი განიცდიდა ტანჯვასა და აშლილობას, გარემოებები არ იყო ინტენსიური ხასიათის, რომელიც მოიცავდა განსაკუთრებულ, სიცოცხლისათვის საშიშ პირობებს, რათა მოხვედრილიყო ევროკონვენციის აღნიშნული მუხლის ფარგლებში.

სტრასბურგის სასამართლომ შემდგომში დაადგინა, რომ დაირღვა კონვენციის მე-8 მუხლი (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება). ლიტვური კანონმდებლობა აღიარებდა ტრანსექსუალების არამხოლოდ სქესის, არამედ სამოქალაქო სტატუსის შეცვლის უფლებას. თუმცა, კანონმდებლობაში არსებობდა ხარვეზი იმ თვალსაზრისით, რომ არსებობდა კანონი, რომელიც აწესრიგებდა სქესის შეცვლის ოპერაციას. მოცემულმა ხარვეზმა მომჩივანი საკუთარი პირადი ცხოვრებისა და მისი ნამდვილი იდენტობის აღიარებასთან დაკავშირებით უსიამოვნო გაურკვევლობაში დატოვა. ჯანდაცვასთან დაკავშირებულ საბიუჯეტო შეზღუდვებს შეეძლო გაემართლებინა სამოქალაქო კოდექსში ტრანსექსუალთა უფლებების იმპლემენტაციის თავდაპირველი შეფერხება, თუმცა არა აღნიშნულის ოთხი წლით დაყოვნება. ამ საკითხში შეზღუდული რაოდენობის ადამიანების ჩართულობის გათვალისწინებით, საბიუჯეტო ტვირთი გაუმართლებლად მძიმე არ იქნებოდა. შესაბამისად, სახელმწიფომ საზოგადოების ინტერესსა და მომჩივნის უფლებათა შორის სამართლიანი ბალანსი ვერ დაიცვა.

კვლევის მიზნებისთვის, მნიშვნელოვანია ევროპული სასამართლოს მიერ ახლახანს მიღებული პრეცედენტული გადაწყვეტილება საქმეზე **ა. პ. გარსონი და ნიკო საფრანგეთის წინააღმდეგ**,²⁰⁰ რომელიც ეხებოდა დაბადების მონმობებში სქესის მითითების საკითხს. კერძოდ, მომჩივნები არიან ტრანსგენდერი პირები. 2007 წლიდან 2009 წლამდე პერიოდში, მათ მიმართეს ეროვნულ სასამართლოებს, იმ მიზნით, რომ შესწორებები შეეტანათ მათ დაბადების მონმობებში, სადაც მითითებულია აღნიშნულ პირთა სქესი და სახელები. ეროვნულმა სასამართლოებმა არ დააკმაყოფილეს მათი სარჩელები, რადგან მომჩივნებს არ დაუდასტურებიათ, რომ სქესის შეცვლის მიზნით ჩაიტარეს საჭირო სამედიცინო მკურნალობა და ქირურგიული ჩარევა.

2012-2013 წლებში, საკასაციო სასამართლომ დაუშვებლად ცნო მათი საჩივრები სამართლებრივ ასპექტებზე მითითებით. სტრასბურგის სასამართლოს წინაშე მომჩივნები დავობდნენ, რომ აღნიშნული პირობები (რომლებიც იმ დროისთვის მოქმედი კანონმდებლობით იყო განსაზღვრული) არღვევდა მათი პირადი ცხოვრების უფლებას და იყო დამამცირებელი.

¹⁹⁹ ლ. ლიტვის წინააღმდეგ, (L. v. Lithuania) #27527/03, 11 სექტემბერი, ECHR 2007.
იხ.: <http://catalog.supremecourt.ge/blog/index.php/2014-05-22-16-39-43/44-2014-05-22-16-43-30>.

²⁰⁰ ა. პ. გარსონი და ნიკო საფრანგეთის წინააღმდეგ (A.P., Garçon and Nicot v. France), N79885/12, #52471/13 და N52596/13, 6 აპრილი, ECHR 2017.

სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ საჩივრები უნდა განხილულიყო ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლით სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულებიდან გამომდინარე, რომლის მიხედვითაც, ამ უკანასკნელს ეკისრებოდა პირადი ცხოვრების პატივისცემის უფლების დაცვა. ამ მხრივ კი, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა რამდენიმე ასპექტზე.

საფრანგეთის კანონმდებლობის მიხედვით, ტრანსგენდერი პირების სქესობრივი იდენტობის აღიარება იმ პერიოდში დამოკიდებული იყო სტერილიზაციის ოპერაციის ან მკურნალობის დასრულებაზე, რაც თავისი ბუნებითა და ინტენსივობით სტერილობის მაღალი ალბათობით ხასიათდებოდა. შესაბამისად, იმ კონკრეტული დროისათვის, საფრანგეთის პოზიტიური კანონმდებლობა ამ საკითხით დაინტერესებულ პირებს გადაუჭრელი დილემის წინაშე აყენებდა: მათ შეეძლოთ, საკუთარი სურვილის საწინააღმდეგოდ გაეკეთებინათ სქესის შეცვლის ოპერაცია ან დაეწყათ მკურნალობა სტერილიზაციისთვის და ამით უარი ეთქვათ საკუთარი ფიზიკური ხელშეუვალობის პატივისცემის უფლებით სრულად სარგებლობაზე; ან უარი ეთქვათ მათი სექსუალური იდენტობის აღიარებაზე და შესაბამისად, დაეკარგათ ამავე უფლებით სრულად სარგებლობის შესაძლებლობა.

მიუხედავად იმისა, რომ სტერილიზაციის კრიტერიუმებთან მიმართებით, წევრ სახელმწიფოებს შორის ერთიანი კონსენსუსი არ არსებობს და ამასთან, რისკის ქვეშ იდგა საჯარო ინტერესები, მოცემულმა გარემოებებმა უზიძგა სტრასბურგის სასამართლოს, ჩაეთვლა, რომ ამ საკითხთან დაკავშირებით მოპასუხე სახელმწიფო სარგებლობდა შეფასების მხოლოდ ვიწრო ფარგლებით.

აღნიშნული საჩივრების მთავარ არსს წარმოადგენს ინდივიდის ინტიმური იდენტობის არსებითი ასპექტები: ერთი მხრივ, ფიზიკური ხელშეუვალობა (სტერილიზაცია) და მეორე მხრივ, სექსუალური იდენტობა.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს აზრით, ტრანსგენდერი პირების სექსუალური იდენტობის აღიარებისთვის ისეთი წინაპირობის დაწესება, როგორცაა მათი სურვილის საწინააღმდეგოდ, სქესის შეცვლის ოპერაციის გაკეთება ან სტერილიზაციასთან დაკავშირებული შესაბამისი მკურნალობა ან ისეთი პროცედურის ჩატარება, რომელიც დიდი ალბათობით იმავე ეფექტს წარმოშობდა – უტოლდებოდა მე-8 მუხლით გათვალისწინებული პირადი ცხოვრების პატივისცემის უფლებით სრულ სარგებლობას. აღნიშნული უფლება მოიცავს მათ შორის, უარის თქმას პირის ფიზიკური ხელშეუვალობის პატივისცემის უფლებით სრულ სარგებლობაზე, რაც დაცულია არა მხოლოდ ზემოთ ხსენებული დანაწესით, არამედ ასევე, კონვენციის მე-3 მუხლით.

შესაბამისად, ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ საჩივრის ამ ნაწილში სახელმწიფოს მიერ საჯარო და ინდივიდუალურ ინტერესებს შორის სამართლიანი ბალანსი ვერ იქნა დაცული.

მოცემულ საქმეში, ერთ-ერთი მომჩივანი დავობდა, რომ „ტრანსგენდერიზმი“ არ იყო დაავადება და ის ფაქტი, რომ თითქოს სექსუალური იდენტობა წარმოიშობა [გარკვეული] ფსიქოლოგიური ან სამედიცინო მდგომარეობიდან, წარმოადგენდა სტიგმატიზებულ შეხედულებას. მიუხედავად იმისა, რომ რისკის ქვეშ იდგა ტრანსგენდერი პირების იდენტობის მნიშვნელოვანი ასპექტი იმ თვალსაზრისით, რომ საქმე ეხებოდა მათი სქესობრივი იდენტობის აღიარებას, მოცემულმა გარემოებებმა უზიძგა სტრასბურგის სასამართლოს დაესკვნა, რომ ხელშემკვრელი სახელმწიფოები ინარჩუნებდნენ შეფასების ფართო ფარგლებს იმ საკითხის

განსაზღვრის კუთხით, ერთ-ერთ წინაპირობად დაენესებინათ თუ არა წინასწარი ფსიქოლოგიური დიაგნოზის გაკეთება. სტერილიზაციისგან განსხვავებით, ფსიქოლოგიური დიაგნოსტიკის გავლის ვალდებულება პირდაპირ არ ხდის სადავოდ პირის ფიზიკურ ხელშეუვალობას.

2009 წელს, საფრანგეთის ჯანდაცვის უმაღლეს ორგანოზე დაყრდნობით, მოთხოვნა გენდერული იდენტობის აშლილობა დადგენილიყო, წარმოადგენდა „დიფერენციალური დიაგნოზის“ სახელით ცნობილი მიდგომის ნაწილს. ის მიზნად ისახავდა ენდოკრინოლოგიური ან ქირურგიული მკურნალობის დაწყებამდე, ექიმების დარწმუნებას, რომ პაციენტის მდგომარეობა არ იყო გამონვეული სხვა მიზეზებისგან. ეს კონკრეტული მოთხოვნა მიზნად ისახავდა იმ პირთა ინტერესების დაცვას, რომლებსაც სურთ, დარწმუნებით იცოდნენ, რომ სამართლებრივი იდენტობის შეცვლის პროცედურა არ დაუწყიათ მცდარ საფუძველზე დაყრდნობით.

უფრო მეტიც, მოცემულ საკითხზე მომჩივნის ინტერესები ნაწილობრივ ფარავდა საჯარო ინტერესს, რომელიც პირის სამოქალაქო სტატუსის ხელშეუვალობის პრინციპის, სამოქალაქო სტატუსის განმსაზღვრელი რეესტრის უტყუარობისა და სამართლებრივი განსაზღვრულობის პრინციპთა დაცვას უკავშირდება. გარდა ამისა, მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული, რომ ეს მოთხოვნა ასევე, ხელს უწყობდა სამოქალაქო სტატუსის განმსაზღვრელ რეესტრში სქესის შეცვლისას სტაბილურობის უზრუნველყოფას.

ევროპული სასამართლოს შეფასებით, მომჩივნის მოთხოვნაზე უარის თქმის საფუძველად სადავო წინაპირობის შენარჩუნებით, მოპასუხე სახელმწიფომ სათანადოდ გამოიყენა მისი შეფასების ფართო ფარგლები და შედეგად დაიცვა სამართლიანი ბალანსი შეპირისპირებულ ინტერესთა შორის. შესაბამისად, ამ ნაწილში სტრასბურგის სასამართლომ დარღვევა არ დაადგინა.

აღნიშნულ საქმეში, ერთი-ერთი მომჩივანი სადავოდ ხდიდა სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარების ვალდებულებასაც. კერძოდ, მომჩივანი, რომელმაც გადაწყვიტა საზღვარგარეთ გაეკეთებინა სქესის შეცვლის ოპერაცია, ეროვნული სასამართლოების წინაშე დავობდა, რომ მან ამ გზით შეასრულა არსებული კანონით განსაზღვრული წინაპირობები, რომლებიც სამოქალაქო სტატუსში ცვლილების შეტანისთვის იყო საჭირო. ექსპერტის სადავო დასკვნა, რომელიც მიზნად ისახავდა მომჩივანთა განცხადებების სისწორის დადასტურებას საქმის წარმოებისას, მოსამართლის მიერ იქნა დანიშნული, როგორც მტკიცებულებათა მოპოვების პროცესის შემადგენელი ნაწილი. აღსანიშნავია, რომ მოცემული პროცესის ფარგლებში ნევრ სახელმწიფოებს [ადამიანის უფლებათა ევროპული] სასამართლოსგან ძალიან ფართო დისკრეცია აქვთ მინიჭებული.

სტრასბურგის სასამართლოს შეფასებით, არაფერი მიუთითებდა იმაზე, რომ ეს გადაწყვეტილება თვითნებური იყო. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ეროვნულ სასამართლოებს ანიჭებდა შეუზღუდავ დისკრეციას, დაენიშნათ ნებისმიერი საგამოძიებო ღონისძიება, მათ შორის, მოეთხოვათ სამედიცინო დასკვნის შემუშავება იმ მიმართულებით, სადაც მათ არ გააჩნდათ გადაწყვეტილების მისაღებად საჭირო საკმარისი მტკიცებულებები. ეროვნულმა სასამართლომ მიუთითა ზუსტ მიზეზებზე, თუ რატომ მიიჩნია წარმოდგენილი მტკიცებულებები არასაკმარისად; შედეგად, მან დანიშნა სამი სხვადასხვა, თუმცა, ურთიერთშემავსებელი სპეციალიზაციის მქონე ექსპერტი, რომლებსაც დაევალათ ამ ძალზედ სპეციფიკური ამოცანის შესრულება.

შესაბამისად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სადავო სამედიცინო დასკვნა მოიცავდა გენეტიკური გამოკვლევას, ჩარევის ფარგლები დასაშვები იყო. მომჩივნის მოთხოვნაზე უარის თქმის სადავო საფუძვლის შენარჩუნებით, სახელმწიფომ შეძლო დაპირისპირებულ ინტერესებს შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა. აქედან გამომდინარე, სტრასბურგის სასამართლომ დარღვევა არც ამ ნაწილში დაადგინა.²⁰¹

რაც შეეხება, 2017-2018 წლების ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკას, კვლევის ფარგლებში შესწავლილ მხოლოდ ერთ საქმეში²⁰² შეგვხვდა დასაქმების სფეროში სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციაზე მითითება. შესაბამისად, მიზანშეწონილად მივიჩნევთ, კვლევის წინამდებარე ნაწილში უფრო ვრცლად მიმოვიხილოთ აღნიშნული საქმე, სადაც ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით არ იქნა დადგენილი დისკრიმინაცია.

მოსარჩელე, რომელიც დასაქმებული იყო ერთ-ერთ კაფეში მიმტანის პოზიციაზე, დავობდა, რომ იგი სამსახურიდან სექსუალური ორიენტაციის გამო დაითხოვეს. მოპასუხე მხარემ უარყო ლ. გ-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი და აღნიშნა, რომ იგი დასაქმებული იყო გამოსაცდელი ვადით, რა პერიოდშიც მოპასუხის შეფასებით, მოსარჩელემ სათანადოდ ვერ შეასრულა დაკისრებული ვალდებულებები, რის შედეგადაც იგი გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან.

მოცემულ საქმეში სასამართლომ უკანონოდ ცნო მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება, რადგან სასამართლოს შეფასებით, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დასტურდებოდა, თუ რა ვადით იქნა მოსარჩელე მიღებული სამუშაოზე, რა უფლება-მოვალეობათა განხორციელების ფარგლებში, რა მოთხოვნების დაცვა ევალებოდა და კონკრეტულად, რა პრეტენზიას ჰქონდა ადგილი მის მიმართ და ვისი მხრიდან. გარდა ამისა, სასამართლომ აღნიშნა, რომ შეთანხმება გამოსაცდელი ვადის თაობაზე აუცილებლად უნდა ყოფილიყო მხარეებს შორის წერილობითი ფორმით გაფორმებული. სასამართლო საკმაოდ ვრცლად მსჯელობს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებაზე ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტების მოხმობით, თუმცა, კვლევის წინამდებარე ნაწილში, გადაწყვეტილებიდან შესაბამისი ამონარიდის ციტირებით, უფრო ვრცლად წარმოვაჩინთ სასამართლოს მსჯელობას შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებით:

„წინამდებარე სარჩელით სადავოდ არის ქცეული მოპასუხის გადაწყვეტილება, რომლითაც დისკრიმინაციული საფუძვლის გამოყენებით, კერძოდ კი, ლ. გ-ს სექსუალური ორიენტაციის გამო, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვს ამ მოპყრობის შედეგების აღმოფხვრას მორალური ზიანის ანაზღაურების სახით.

მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა იმ გარემოების წარმოჩენა და დასაბუთებული ვარაუდის შექმნა, რომ მისი დათხოვნა ანუ მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, სწორედ მისი სექსუალური ორიენტაციის გამო განხორციელდა.

აღნიშნულის საპასუხოდ, მოპასუხე მხარემ განმარტა, რომ აღნიშნულ კაფე-ბარში შედიან როგორც საქართველოს, ისე უცხო ქვეყნის მოქალაქეები და შესაძლოა განსხვავებული ორიენტაციის პირებიც, რომელთა მიმართ მათ რაიმე შეზღუდვა არ ჰქონიათ დანესებული, თუმცა მომსახურე პერსონალი გარკვეულ ჩაცმის სტილს („დრესსკოდს“) უნდა ემორჩილებოდეს, რაც ნორმალურია ასეთი დანესებულებისათვის. საქმეში არაა წაროდგენილი რაი-

²⁰¹ იხ.: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22garcon%22%5D%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%5D%2C%22itemid%22:%5B%22001-193208%22%5D%7D>

²⁰² ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/401-17.

მე სახის მტკიცებულება (მოწმის ჩვენება და სხვ.), რითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის დისკრიმინაციის ფაქტი.

სასამართლომ ფაქტობრივ გარემოებებში აღწერა, რომ მოსარჩელემ ვერ დაასაბუთა დასაქმებლის მხრიდან მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის (დისკრიმინაციის) ფაქტი, მის მიერ მითითებული გარემოებები არ ქმნიან საკმარისად ცხად სურათს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი იყო დისკრიმინაციული.²⁰³

წინამდებარე გადაწყვეტილებაში სასამართლომ მოიხმო ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც ადგენს დისკრიმინაციის აკრძალვას, ასევე, მოახდინა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის ციტირება, რომელიც დისკრიმინაციის აკრძალვის მოთხოვნას ავრცელებს როგორც საჯარო დაწესებულებებზე, აგრეთვე, ორგანიზაციებზე, ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე ყველა სფეროში.

აღსანიშნავია, რომ გადაწყვეტილებიდან მკაფიოდ არ იკითხება კონკრეტულად თუ რა გარემოებებს უთითებდა მოსარჩელე დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ დასაბუთებული ვარაუდის შესაქმნელად. ამასთან, ბუნდოვანია მოცემულ შემთხვევაში, რა კავშირშია მოპასუხის განმარტება (რომელიც შემდგომ სასამართლომ გაიზიარა) ზოგადად, კვების ობიექტში დასაქმებული მომსახურე პერსონალის ჩაცმის სტილთან („დრესკოდთან“) დაკავშირებით, რადგან გადაწყვეტილების ტექსტში არ იკითხება, იყო თუ არა აღნიშნული საკითხი სადავო დისკრიმინაციის კონტექსტში. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ გადაწყვეტილება არ არის მოცულობითი ამ ნაწილში, რთულია ვიმსჯელოთ თუ რა გარემოებები გამოიკვლია და შეისწავლა სასამართლომ, როცა საქმეში არ დაადგინა დისკრიმინაცია, თუმცა, მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება იყო უკანონო.

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ ეროვნულ სასამართლოებს ნაკლებად წარედგინებათ სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ საქმეები. ამასთან, საქმეთა შესწავლამ აჩვენა, რომ 2017-2018 წლების სასამართლო პრაქტიკაში მხოლოდ 1 საქმეში შეგვხვდა მითითება სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციაზე, თუმცა, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა.

დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში

დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის დარღვევა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა. შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაცია სპეციფიკურ მოვლენას წარმოადგენს.²⁰⁴

დისკრიმინაცია ვლინდება საზოგადოების საქმიანობის სხვადასხვა სფეროში, თუმცა, ყველაზე ხშირად იგი გავრცელებულია შრომით ურთიერთობებში. შესაბამისად, დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციასთან ბრძოლის კუთხით, აღსანიშნავია ILO-ს კონვენცია C111 შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ²⁰⁵ და მისი თანამდევი რეკომენ-

²⁰³ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/401-17.

²⁰⁴ იხ.: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 118

²⁰⁵ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ. ძალაში შესვლის თარიღი: 15.06.1960

დაცია R111, რომელიც 1958 წელს იქნა მიღებული, რათა დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის ეფექტიანი აღსრულება მომხდარიყო. კონვენცია თანაბრად ეხება როგორც საჯარო სექტორს, ასევე კერძო სექტორს. კონვენციის პირველი მუხლი აყალიბებს დისკრიმინაციის ცნებას და ამ ტერმინში გულისხმობს: ყოველგვარ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას სქესის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის დარღვევას. კონვენციის მე-2 მუხლი აწესებს წევრი სახელმწიფოს ვალდებულებას, განსაზღვროს და განახორციელოს ეროვნული პოლიტიკა, რომლის მიზანია ეროვნული პოლიტიკისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით ნაახალისოს შესაძლებლობების და მოპყრობის თანასწორობა შრომისა და დასაქმების სფეროში, რათა აღმოიფხვრას ყოველგვარი სახის დისკრიმინაცია. თუმცა, ყოველგვარი განსხვავება, გამორიცხვია თუ პრეფერენცირება, რომელიც ეფუძნება სამუშაოს განსხვავებულ მოთხოვნებს, კონვენციის მიხედვით არ ითვლება დისკრიმინაციად.²⁰⁶

C111 კონვენციაში მოცემული ტერმინები – „დასაქმება და საქმიანობა“ ითვალისწინებს პროფესიული განათლების, სამუშაოსა, თუ სხვადასხვა ცოდნის, ასევე, შრომის ანაზღაურებისა და შრომის სათანადო პირობების მიღების შესაძლებლობას. ამავე დროს, კონვენცია ვრცელდება როგორც საჯარო, ასევე კერძო პირებზე. ეს დეფინიცია შედგება სამი ელემენტისაგან:

1. ელემენტი, რომელიც უკავშირდება ფაქტებს (არსებულ განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობას, რაც შეიძლება გამოწვეული იყოს მოქმედებით ან უმოქმედობით), რაც მოიცავს განსხვავებულ მოპყრობას;
2. კრიტერიუმები, რომლებიც ეფუძნება განსხვავებულ მოპყრობას;
3. განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური შედეგი (დასაქმებასა და საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის გაუქმება ან დარღვევა).

ზემოაღნიშნული კონვენციის პირველი მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი ხელშემკვრელ სახელმწიფო წევრებს ანიჭებს უფლებას, დისკრიმინაციად დააკვალიფიციროს განსხვავება, გამორიცხვა ან უპირატესობა, რომელიც იწვევს დასაქმებასა და საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობების ან მოპყრობის გაუქმებას ან დარღვევას.²⁰⁷

თანასწორობის უფლება განმტკიცებულია საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით: *ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით. კონსტიტუცია ითვალისწინებს სახელმწიფოს ვალდებულებას უზრუნველყოს მამაკაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები, მიმართოს განსაკუთრებულ ზომებს თანასწორობის მისაღწევად, აგრეთვე, განსაკუთრებული პირობები შექმნას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებებისა და ინტერესების რეალიზებისათვის.*

თანასწორობის ძირითადი უფლება სხვა კონსტიტუციური უფლებებისგან იმით განსხვავდება, რომ ის არ იცავს ცხოვრების რომელიმე განსაზღვრულ სფეროს. თანასწორობის პრინციპი მოითხოვს თანაბარ მოპყრობას ადამიანის უფლებებითა და კანონიერი ინტერესებით

²⁰⁶ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483569?publication=0>

²⁰⁷ https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 124.

დაცულ ყველა სფეროში.²⁰⁸

როგორც ვხედავთ, თანასწორუფლებიანობის პრინციპის დაცვისათვის მნიშვნელოვანია, რომ სხვადასხვა ურთიერთობაში ყველას მიეცეს უფლებებით სარგებლობა, რაც შეიძლება ერთ შემთხვევაში, უზრუნველყოფილი იქნას თანაბარი პირობების შექმნით ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით და არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფი პირებისათვის არათანაბარი პირობების შექმნით, რაც ემსახურება უფლებებით სარგებლობით თანასწორ სტანდარტს.²⁰⁹ შესაბამისად, ამკარა უნდა იყოს არსებითად თანასწორი პირობების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა (ან არსებითად არათანასწორი პირობების მიმართ თანასწორი მოპყრობა) ამა თუ იმ ნიშნის საფუძველზე, უფლებებით დაცული სფეროების მიხედვით.²¹⁰

დისკრიმინაციული ქმედების დასადასტურებლად (განსხვავებით, სექსუალური შევიწროების ცნებისგან), ყოველთვის აუცილებელია შედარების ობიექტის (comparator) არსებობა,²¹¹ რომელთან მიმართებითაც უნდა დადგინდეს გაუმართლებელი დისკრიმინაციული მოპყრობა.²¹² არათანაბარი მოპყრობის (განსხვავების) დისკრიმინაციულ ქმედებად კვალიფიცირებისათვის საჭიროა იმავე ვითარებაში, იმავე პროფესიული შესაძლებლობების, იმავე მდგომარეობაში მყოფი პირების (ან პირთა ჯგუფების) ურთიერთშედარება, რომ დადგინდეს განსხვავება, რაც მაღალი ალბათობით მოსარჩელის (დასაქმებულის) მიერ მითითებული აკრძალული ნიშნით ხდება, სანამ სანინალმდეგოს არ დაამტკიცებს მოპასუხე (დამსაქმებელი). ამ შემთხვევაში, კუმულაციურად უნდა არსებობდეს რამდენიმე გარემოება მართლსაწინააღმდეგო ქმედების (დისკრიმინაციის) დადგენისათვის. მაგალითად, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში,²¹³ რომელიც ეხებოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის საფუძველზე, სასამართლომ შეაფასა დამსაქმებლის მხრიდან იმყოფებოდა თუ არა აპელანტი (მოსარჩელე) ანალოგიურ პირობებში საპირისპირო სქესის სხვა დასაქმებულ პირებთან მიმართებით. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, სასამართლო მართებულად მიუდგა საკვანძო საკითხს – კომპარატორთან ურთიერთშედარებას, რის შემდეგაც მივიდა დასკვნამდე, რომ *მოპასუხე მხარემ აპელანტი სანარმოში დასაქმებულ მამაკაცთან შედარებით, არახელსაყრელ მდგომარეობაში არამართლზომიერად, ლეგიტიმური მიზნის გარეშე ჩააყენა.*

შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია აკრძალულია საქართველოს შრომის კოდექსით (მუხლი 2), რომლის თანახმადაც, *დისკრიმინაციად (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროებად) მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ*

²⁰⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №1/1/493.

²⁰⁹ https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 121.

²¹⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №1/1/493.

²¹¹ შველიძე ზ., შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მონესრიგებული სამართლებრივი შედეგები, გვ. 146, შემდგომი მითითებით: Kenner, *The European Union, International Labour and Employment Laws*, Editors-in-Chief Keller, Darby, Third Edition, Volume IA (Covering through 2007), Major Economies (Non-NAFTA), Chicago, 2009, 1-192.

²¹² იქვე, გვ. 147; შრომის უფლებებისა და გარემოს დაცვის სფეროში პრაქტიკული სახელმძღვანელო, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 2015, გვ. 13. https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 122.

²¹³ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №2/ბ-634-2018.

შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან ინვესტს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაზინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

წინამდებარე კვლევის შედეგებმა კიდევ ერთხელ ცხადყო, რომ უმეტესწილად, სასამართლოში შრომითი დავა იწყება სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ. კერძოდ, 2017-2018 წლებში, საერთო სასამართლოებში დისკრიმინაციის შესახებ განხილული 31 საქმიდან დაახლოებით, 74% (23 საქმე) ეხებოდა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სავარაუდო დისკრიმინაციას, აქედან წინასახელშეკრულებო ეტაპს ეხებოდა მხოლოდ ერთი საქმე, ხოლო დარჩენილ 22 საქმეში კი, მოსარჩელე დავობდა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის კანონიერებას. შესაბამისად, ჩვენ მიერ შესწავლილ საქმეთა უმრავლესობაში დავის საგანს წარმოადგენდა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურება. დამატებით, სავარაუდო დისკრიმინაციიდან გამომდინარე, მოსარჩელე მორალური ზიანის ანაზღაურებას ითხოვდა 7 საქმეში. აღსანიშნავია, რომ იმ საქმეებში, სადაც სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა დისკრიმინაცია, შესაბამისად, იმსჯელა მორალური ზიანის ანაზღაურებაზეც. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში,²¹⁴ თბილისის სააპელაციო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ: „დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა ავტომატურად იძლევა მორალური ზიანის ანაზღაურების საშუალებას, ხოლო დამდგარი ზიანის სიმძიმის, დაზარალებულის სუბიექტური დამოკიდებულების, მორალური ზიანის მიმართ განცდების ინტენსივობისა და შელახული უფლების მნიშვნელობის გათვალისწინებით, სასამართლო განსაზღვრავს მორალური ზიანის ოდენობას. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მორალური ზიანის მიყენება შეიძლება უკავშირდებოდეს როგორც უშუალოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და ამის ნიადაგზე სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტს, ასევე, მორალური ზიანი შესაძლოა დადგეს მოგვიანებით, უმუშევრობის მდგომარეობის, აქტიური ცხოვრების შეუძლებლობის, ცხოვრების წესის და რიტმის შეცვლის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ თავისი ბუნებით, არაქონებრივი ზიანი არ წარმოადგენს დაზარალებულისათვის რაიმე მატერიალური დანახარჯის კომპენსაციის წყაროს. იგი მიეცემა დაზარალებულს სულიერი ტანჯვის საკომპენსაციოდ. ამდენად, მორალური ზიანი თავისი შინაარსით არამატერიალური ცნებაა და აქედან გამომდინარეობს კანონის დანაწესი მისი ოდენობის დასადგენად მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინების თაობაზე.

სხვა საქმეში,²¹⁵ სადაც ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა დისკრიმინაციული ნიშნით მოპყრობის ფაქტი, დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ნაწილში მოთხოვნა ვერ დაკმაყოფილდა, თუმცა, მორალური ზიანის ანაზღაურებისას სასამართლომ მოიხმო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შესაბამისი განმარტება და აღნიშნა შემდეგი: „მსგავსი კატეგორიის საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ: კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოემვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ

²¹⁴ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/6368-17.

²¹⁵ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №2/ბ-634-2018.

წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები). კომპენსაციის საკითხი ლოგიკურად წყდება იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უკანონოდ გათავისუფლდა. ასეთ ვითარებაში მას კომპენსაცია მიეცემა იმ შემთხვევითი მოცდენის მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამონურვამდე მიიღებდა, მაგრამ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედების გამო ვერ მიიღო (იხ. სუსგ: №ას-1327-1265-2017, №ას-1276-1216-2014). კომპენსაციის ოდენობის ამგვარად გამოთვლა პრაქტიკულად შეუძლებელია იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა. ასეთ ვითარებაში სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობა თავად უნდა განსაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში, ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და ამავდროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობას ქმნიდეს“ (სუსგ, 10 ნოემბერი, 2017 წელი, საქმე №ას-787-736-2017, პ. 11.7). აქედან გამომდინარე, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ გაითვალისწინა, რომ მოპასუხემ აპელანტს შრომითი ხელშეკრულება დისკრიმინაციული საფუძვლით მოუშალა, ასევე, აპელანტის სამსახურის უწყვეტი, ხანგრძლივი სტაჟი და ის გარემოება, რომ მის მიმართ დისკრიმინირებული ზემოქმედების ღონისძიებები გამოყენებული არ ყოფილა და გონივრულად მიიჩნია მოპასუხისათვის აპელანტის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრებას, ყოველთვის უფლები ხელფასის, 625 ლარის ოდენობით 2017 წლის 1 აგვისტოდან, ამ ნაწილში, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე პერიოდისთვის.²¹⁶

სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას.²¹⁷ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები (სსს კოდექსის მე-4, 102-ე მუხლები).

თუმცა, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომითსამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (იხ.: სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014,

²¹⁶ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №2/ზ-634-2018.

²¹⁷ სენაკის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე #2/160-2016.

16 აპრილი, 2015 წელი).²¹⁸

ერთ-ერთ საქმეში²¹⁹ სენაკის რაიონულმა სასამართლომ სწორედ მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხს დაუთმო განსაკუთრებული ყურადღება და აღნიშნა შემდეგი: „მოსარჩელის (დასაქმებულის) სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხეს (დამსაქმებელს), რაც მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ ვერ განხორციელდა. მოპასუხე მხარის მიერ მითითებული გარემოებები და წარმოდგენილი მტკიცებულებები შინაარსობრივად არ გულისხმობდა რეორგანიზაციას და დამსაქმებელი არ დამდგარა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. შესაბამისად მოპასუხე მხარემ მტკიცების ტვირთის სტანდარტის შესაბამისად, ვერ შეძლო მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების მართლზომიერების დადასტურება.“²²⁰

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომის უფლების დაცვის გარანტს წარმოადგენს. კერძოდ, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის თანასწორუფლებიანობის დაცვის მიზნით, აღნიშნული უზრუნველყოფს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონისმიერი საფუძვლის არსებობის საჭიროებას. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი ჩამოთვლის სწორედ იმ ლეგიტიმურ საფუძვლებს, რომელთა ალტერნატიულად არსებობა განაპირობებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებას. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლიც, რომელიც ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას/წესს. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი, რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ, აყალიბებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვან სახელმძღვანელო პრინციპს – შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტიანად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარ მიღების უფლება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, ევროპის სოციალური ქარტიის აღნიშნული ნორმა იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან.²²¹ თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, ამ საკითხზე ფართოდ ნაკლებად ვიმსჯელებთ, რადგან კვლევის მიზანს წარმოადგენდა დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა შესწავლა, რაც შემოიფარგლება სასამართლოს შეფასებებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერებასთან და შესაძლო დისკრიმინაციულ მოტივთან მიმართებით.

²¹⁸ სენაკის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/160-2016.

²¹⁹ სენაკის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/160-2016.

²²⁰ სენაკის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/160-2016.

²²¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 19 ივნისის განჩინება საქმეზე №ას-239-226-2015; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 4 ივნისის განჩინება საქმეზე №ას-662-629-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 6 მაისის განჩინება საქმეზე №ას-252-239-2015; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-588-556-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე №ას-545-513-2012; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-527-495-2010; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2007 წლის 6 თებერვლის განჩინება საქმეზე №ბს-822-788(კ-06).

იხ.: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 224.

საქმეთა შესწავლის შედეგებით გამოვლინდა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად უმეტეს შემთხვევაში (19 საქმეში), მითითებული იყო შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას), 2 საქმეში კი – შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა), დამატებით, 1 საქმეში, რომელიც ეხებოდა ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციას, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული იყო შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი (მხარეთა წერილობითი შეთანხმება).

შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საქმეების ანალიზი ცხადყოფს, რომ ხშირია შემთხვევები, როდესაც კერძო და საჯარო დაწესებულებებში შტატების ოპტიმიზაციის მიზნით გამოცხადებულ რეორგანიზაციას უმეტეს შემთხვევაში, საფუძვლად უდევს დისკრიმინაციული მოტივი. ერთ-ერთ საქმეში,²²² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ ხაზი გაუსვა იმ გარემოებას, რომ ხშირად რეორგანიზაციის პროცედურით რეალურად ხდება უფლების ბოროტად გამოყენება და ხელმძღვანელობისთვის მიუღებელი მოხელეების გათავისუფლება: „ე. ნ. ლიკვიდაციისა და რეორგანიზაციის მანკიერი, უკანონო პრაქტიკა, როგორც საშუალება – საჯარო მოსამსახურეთა სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, კიდევ უფრო ააშკარავებს საჯარო სამსახურის უმწვავეს პრობლემას. ახალი ხელმძღვანელი თანამდებობის პირი „ვერ მუშაობს“ ორგანიზაციის არსებულ სტრუქტურაში და თავის საქმიანობას ორგანიზაციულ-სტრუქტურული ცვლილებებით იწყებს. სინამდვილეში, უმრავლეს შემთხვევაში, ეს ფსევდოცვლილებებია და ამა თუ იმ სტრუქტურული დანაყოფის დასახელების შეცვლას ნიშნავს, რომლის მიზანს არასასურველ საჯარო მოსამსახურეთა გათავისუფლება და სასურველ პირთა დანიშვნა წარმოადგენს.“²²³

სასამართლოში განხილულ ერთ-ერთ საქმეში,²²⁴ საკამათო გახდა საკითხი, წარმოადგენს თუ არა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის გამოყენების წინაპირობას სამივე გარემოება ერთდროულად: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები. ამასთან დაკავშირებით, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა შემდეგი: საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაგყოს ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად მიიჩნეოდეს, აუცილებელია, ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები – ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს

²²² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-463-451 (კ-13).

²²³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-463-451(კ-13).

²²⁴ https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 227.

კუმულაციურად.²²⁵ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთობლივად მოწმდება ეკონომიკური გარემოება, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას, ისევე როგორც ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, რისი შედეგიცაა სამუშაო ძალის შემცირება.

კვლევის ფარგლებში შესწავლილ ერთ-ერთ საქმეში,²²⁶ სადაც მოსარჩელე დავობდა, რომ იგი სამსახურიდან გაათავისუფლეს რეორგანიზაციის შედეგად, პროფკავშირში განევრინების საფუძველზე, საკასაციო სასამართლომ საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა სააპელაციო სასამართლოს, შემდეგი სამართლებრივი მოტივით:

„საკასაციო პალატის შეფასებით, განსახილველ შემთხვევაში, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი საქმის მასალებით არ მტკიცდებოდა, მოსარჩელემ მხოლოდ საქმის მომზადების დასრულების შემდგომ, აბსტრაქტულად მიუთითა კომპარატორებთან მიმართებაში განსხვავებული მოპყრობის დამადასტურებელი გარემოებები, რაც მოპასუხემ უარყო. ამასთან, დასაქმებულს არ უთხოვია დამსაქმებლისაგან შესაბამისი ინფორმაციის გამოთხოვა. საკასაციო პალატამ ამ განმარტების საპირისპიროდ გაიზიარა კასატორის პოზიცია სასამართლოს მხრიდან მოცემული საკითხის არასრულყოფილი გამოკვლევის თაობაზე (სსსკის 393.3 მუხლი) და ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ სარჩელის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად მოტივს მოსარჩელის საზოგადოებრივი აქტივობები, კერძოდ: მის მიერ პროფკავშირის შექმნა და დასაქმებულის მხრიდან ხელმძღვანელობის კრიტიკა წარმოადგენდა. პალატამ განმარტა, რომ როგორც საქართველოს კონსტიტუცია (მე-19 მუხლი), ისე „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-10 მუხლი აღიარებს აზრის გამოხატვის თავისუფლების პრინციპს, რაც მოიცავს პირის თავისუფლებას, გააჩნდეს საკუთარი შეხედულება, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია ან იდეები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად, ამ უფლების მიმართ არსებობს სახელმწიფოს ნეგატიური ვალდებულება, არ ჩაერიოს მის განხორციელებაში, თუ ეს კანონით პირდაპირ არ არის ვათვალისწინებული. უფლების შეზღუდვის მიმართ მოქმედებს მიხედულების ზღვრის თეორია და უფლების შეზღუდვა გამართლებული უნდა იყოს „დემოკრატიულ საზოგადოებაში მწვავე აუცილებლობით სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად.“ ითქვა ისიც, რომ „აზრის თავისუფლება,“ როგორც კონვენციური სამართლით დაცული სფერო, აბსოლუტური პრივილეგიით სარგებლობს და ჩარევა არა აზრით დაცულ სფეროში, არამედ აზრის გამოხატვის უფლებით დაცულ სფეროშია დასაშვები. შესაბამისად, პირის მიმართ სანქციის გამოყენება მხოლოდ აზრის გამო დაუშვებელია. ამ თვალსაზრისით, საქმეში წარმოდგენილია „პროფესიულ რკინიგზელთა კლუბის“ განცხადება და საკასაციო პალატის შეფასებით, უდავოა, რომ ამ პროფკავშირის წევრს წარმოადგენდა მოსარჩელე. რაიმე შეფასება ამ მტკიცებულებასთან მიმართებით არც ერთი ინსტანციის სასამართლოს არ გაუკეთებია, უფრო მეტიც, მტკიცებულებაში გამოთქმული კრიტიკა გაკეთებულია 2015 წლის 7 ივნისს, რომელიც დროში საკმაოდ ახლოსაა რეორგანიზაციის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღებასთან. საკასაციო პალატამ ასევე, გაითვალისწინა სარჩელზე დართული დამსაქმებლის წერილობითი განმარტება, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მთავარი ფაქტობრივი საფუძველი „სინერჯი ჯგუფთან“ მუშაობის შედეგად შემუშავებული მართვის ორგანიზაციული მოდელია, ხოლო საქმის მომზადების ეტაპზე წარმოდგენილი „სინერჯი ჯგუფის“

²²⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე №ას-414-391-2014.

²²⁶ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 10 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე №2ბ/1633-18.

წერილობითი პასუხიდან ირკვევა, რომ: პროექტის ფარგლებში დამუშავებული მოდელი არ ითვალისწინებდა კადრების შემცირებას, ახალ სტრუქტურაში იმ დონის დეტალიზაციისას, რა დონეზეც მათ შეიმუშავეს, არც ერთი ერთეული ან ფუნქცია არ გაუქმებულა, მხოლოდ მოხდა ქვედანაყოფების ნაწილის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებად ტრანსფორმაცია და განსხვავებული დასახელებებით ჩამოყალიბება. „სინერჯი ჯგუფი“ ადასტურებს, რომ მას და მოპასუხეს შორის შეთანხმების საგანს არ წარმოადგენდა საკადრო ბაზის ოპტიმიზაციის სამუშაოები. ეს ამოცანა არ დასმულა მოპასუხის მენეჯმენტისაგან და არც განხილვის საგანი ყოფილა. საკასაციო პალატამ გაიზიარა „თავისუფალი მენარმეობის“ იდეა, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით, სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებად და მოხსენიებული და იგი თავის თავში საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის თავისუფლებასაც მოიცავს. თუმცა, პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ კანონით გარანტირებული უფლების თუნდაც, კანონიერად გამოყენების შესაძლებლობა, ხშირად განსხვავებული მოპყრობის გადაფარვის მცდელობას ემსახურება და სწორედ ამ საკითხის კვლევის შედეგად სავალდებულოა, შემომდეს უფლების მქონე პირის მხრიდან ამ უფლების განკარგვის მართლზომიერება (სკ-ის 115-ე მუხლი). საკასაციო სასამართლოს აზრით, სწორედ ამ კონტექსტში უნდა შეფასდეს სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში გამოთქმული შედავება შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის თაობაზე, ასევე „სინერჯი ჯგუფის“ განმარტება (რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურული ერთეულებისათვის მხოლოდ სახელწოდების გადარქმევა დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში ჰპოვებს თუ არა რეალურ განხორციელებას), ვინაიდან, როგორც აღინიშნა, მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნა და ფორმალური დაცვა (შრომის კოდექსის 37-ე (1) მუხლის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის რეგულაციის ბრძანებაში მითითება), თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი ურთიერთობისგან თავის დაღწევა) უდევს საფუძველად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა, დისკრიმინაციის გადაფარვად უნდა განიხილოს და იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელ ქცევად მიიჩნიოს, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს. პალატამ ისიც შენიშნა, რომ დისკრიმინაციის უარყოფის საფუძველად, შესაგებელში მოპასუხე ასევე, ასახელებდა მისი მხრიდან დოქტორანტურაში მოსარჩელის სწავლის დაფინანსებას, როგორც დამსაქმებლის კეთილ ნებას, თუმცა, კვლევის საგანი არ გამხდარა ის გარემოებაც, ამ უფლებაზე ხელმისაწვდომობა მოსარჩელისათვის ინდივიდუალურად მინიჭებულ სიკეთეს წარმოადგენდა, თუ ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა პირისათვის ხელმისაწვდომ პრაქტიკას.

საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს დამატებით უნდა გამოეკვლია ის გარემოება, მოპასუხის მხრიდან რა სამუშაო შეთავაზება მოხდა მოსარჩელესთან ერთად გათავისუფლებულ სხვა პირებისთვის და რა სამუშაოს შეთავაზება – მოსარჩელესთვის, რატომ განაცხადა მან შეთავაზებულ სამუშაოზე კატეგორიული უარი და ამ მხრივ დაედგინა, ხომ არ ჰქონდა ადგილი განსხვავებულ მოპყრობას მოსარჩელესა და იმ კომპარატორებს შორის (არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ იმ დასაქმებულებს შორის), რომლებმაც რეორგანიზაციისას სამუშაო დაკარგეს მოსარჩელესთან ერთად, ხოლო ამჟამად დასაქმებული არიან თავიანთი სპეციალობით სამსახურებში. მოცემული საქმეში თბილისის სააპელაციო სასამართლომ სწორედ უზენაესი სასამართლოს მითითებების გათვალისწინების შედეგად, საქმის ხელახალი განხილვისას მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა განსხვავებული აზრისა და პროფკავშირში წევრობის ნიშნით დისკრიმინაცია.

სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში²²⁷ აღნიშნა, რომ სანარმოს რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში, სანარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია დაასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა არ მოხდეს შტატების ფორმალურად შემცირება და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადანყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი მათ შორის, რეორგანიზაციის საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადანყვეტილსა, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას, ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადანყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნას ე. წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ.: სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016).

ერთ-ერთ საქმეში²²⁸ სასამართლომ მიიჩნია, რომ თუ პირის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან, მხოლოდ რეორგანიზაციის საფუძვლით, მართლზომიერად იქნება მიჩნეული, ასეთ შემთხვევაში „რეორგანიზაცია,“ რომელსაც დასაქმებული პირის მიმართ წაყენებული საკვალიფიკაციო თუ სხვა მოთხოვნების გაზრდა მოჰყვა თან, ისეთივე უფლების ბოროტად გამოყენებაა, როგორც პირის სამსახურიდან ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლება. სასამართლომ ასევე, აღნიშნა, რომ რეორგანიზაცია სანარმო/დანესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარი გადანყვეტილ დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე. წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, თუ რეორგანიზაციული ცვლილების რომელი თანმდევი შედეგი ვერ დააკმაყოფილა მოსარჩელემ. შესაბამისად, არ დასტურდება უფლე-

²²⁷ სენაკის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის გადანყვეტილება საქმეზე №2/160-2016.

²²⁸ რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 7 აპრილის გადანყვეტილება საქმეზე №2-928-16.

ბის გამოყენების მართლზომიერება, რაც იმთავითვე აჩენს დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძვლიან ეჭვს, რომლის გაქარწყლება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.

სენაკის რაიონულმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში²²⁹ აღნიშნა, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც რეალურად არსებობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და სათანადო ქცევასთან და ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დანესებულების, თუ მათი სერვისის ოპერატიული საჭიროებიდან. მოცემულ საქმეში კი, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, კერძოდ, რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა და შესაბამისად, არ არსებობდა რაიმე საჭიროება, რაც საწარმოს დააყენებდა შტატების შემცირების აუცილებლობის წინაშე. სასამართლომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება შეაფასა მოსარჩელის თანამდებობასთან შესაფერისობისა და კომპეტენციის თვალსაზრისითაც და მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება ამ მხრივაც, არაგონივრული და დაუსაბუთებელი იყო. მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლომ სამსახურიდან გათავისუფლება არ მიიჩნია კანონიერად, გარკვეულწილად, ბუნდოვანი მსჯელობა განავითარა შესაძლო დისკრიმინაციულ მოტივთან მიმართებით: „სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხოლოდ დამსაქმებლის მიდგომა (შეხედულება) ამა თუ იმ საკითხისადმი, ვერბალური თუ არავერბალური გამოხატულების გარეშე, პირის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციად ვერ ჩაითვლება, დისკრიმინაციას წარმოადგენს დამსაქმებლის ფაქტობრივ ქმედებაში გამოხატული ნება, რაც მიმართულია და მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებულისადმი დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახავი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით. მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელესადმი ამგვარი ფორმის რაიმე გამოხატულებას ადგილი არ ჰქონია, რაც ფაქტობრივად გამორიცხავს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დისკრიმინაციული მოტივით შეწყვეტის თაობაზე მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებას.“²³⁰ მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ ვრცლად იმსჯელა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელ ნორმებზე დაყრდნობით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების შეფასებისას, თუმცა, ნაკლები ყურადღება დაუთმო სიღრმისეულად გამოეკვლია მოსარჩელის მითითებები პროფკავშირში განწევრიანების გამო დისკრიმინაციაზე.

შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველთა შორის ცენტრალური ადგილი უჭირავს დასაქმებულის ქცევით გამოწვეულ საფუძველს, რადგან პრაქტიკაში, უმეტესწილად, შრომით ურთიერთობაში კონფლიქტს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა იწვევს. ვალდებულების დარღვევა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევას გულისხმობს, რაც შეიძლება გამოიხატოს თანამდებობრივი ინსტრუქციისა და/ან ნორმატიული აქტების დანაწესების შეუსრულებლობაში, რაც დასაქმებულების პირდაპირი მოვალეობაა. ამასთან, კანონის თანახმად, დარღვევა უნდა იყოს უხეში, რომლის ასეთად შერაცხვა ხშირად, დამსაქმებლის მიერ ხდება, რათა

²²⁹ სენაკის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/160-2016.

²³⁰ სენაკის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/160-2016.

გამართლოს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება. თუმცა, დარღვევის ხარისხის დადგენა ჯერ კიდევ, არ არის საკმარისი ისეთი მკაცრი გადაწყვეტილების მისაღებად, როგორცაა სამუშაოდან გათავისუფლება, რაც შესაძლოა, დასაქმებულისთვის საარსებო საშუალების მოსპობას იწვევდეს. ასევე აუცილებელია, რომ დარღვევა ბრალეული იყოს.²³¹

უმნიშვნელოვანესი წესი, რაც გერმანულ შრომით სამართალში მოქმედებს პირის ქცევით გამოწვეული ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს, არის – წინასწარ განჭვრეტის პრინციპი (Prognoseprinzip), რომელიც მომავალთან დაკავშირებული ინსტიტუტია. აღნიშნულის მიხედვით, დასაქმებულის ქცევასთან დაკავშირებული ხელშეკრულების შეწყვეტა არ წარმოადგენს სანქციას წარსულში ჩადენილი არასწორი საქციელისთვის, არამედ ემსახურება მომავალში შრომითი ურთიერთობისთვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილებას. ამ საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტას თან უნდა ახლდეს პროგნოზირებადი შედეგი, რომ მომავალში შრომითი ურთიერთობა იმ მასშტაბით შეილახება, რომელიც ამართლებს ამ ურთიერთობის დასრულებას. ცალკეულ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა შეიძლება იმდენად მძიმე იყოს, რომ მისი განმეორებით ჩადენის, თუნდაც მცირე საშიშროება დამსაქმებლისათვის მიუღებელი აღმოჩნდეს.²³²

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ C158 კონვენციის²³³ მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, სანარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის 1995 წლის ზოგადი მიმოხილვა შესაძლოა, სასარგებლო აღმოჩნდეს საზღვარგარეთის ქვეყნების კანონმდებლობისა და ზოგადი მიდგომის გაანალიზების თვალსაზრისით. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტი მიმოხილავს „არასათანადო ქცევის“ კონცეფციას, რომელიც თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) დასაქმებულთა მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა. პირველის მაგალითია ისეთი არამართლზომიერი ქცევა, როგორცაა პროფესიულ ვალდებულებათა მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება; სამუშაო წესების დარღვევა; დამსაქმებლის ლეგიტიმურ მითითებებზე დაუმორჩილებლობა; პატივისაღები მიზეზის გარეშე სამსახურში დაგვიანება ან სამსახურის გაცდენა. მეორე კატეგორიაში იგულისხმება ზოგადი წესრიგის საწინააღმდეგო ქმედება; ძალადობა; შეურაცხყოფა; სიტყვიერი შეურაცხყოფა; სამუშაო ადგილზე სიმშვიდისა და წესრიგის დარღვევა; ნარკოტიკული, ალკოჰოლური ან ტოქსიკური ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ სამუშაო ადგილზე გამოცხადება ან სამუშაო ადგილზე მათი მოხმარება. ამავე კატეგორიაშია ნდობისა და კეთილსინდისიერების საწინააღმდეგო ქცევა, როგორცაა თაღლითობა, მოტყუება, ნდობის დაკარგვა, ქურდობა და სხვადასხვა არალეგიტიმური ქმედება (როგორცაა სავაჭრო საიდუმლოების გაცემა-გავრცელება, პარალელურ რეჟიმში კონკურენტი დამსაქმებლის სა-

²³¹ იხ.: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 231.

²³² Däubler W., das Arbeitsrecht B.2, §1055. Rowohlt Taschenbuch Verlag, September 2006
იხ.: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 233.

²³³ 1982 წელს მიღებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ C158 კონვენცია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული არ არის, შესაბამისად, მას შესასრულებლად სავალდებულო ძალა არ გააჩნია. თუმცა, ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმების ინტერპრეტაციის მიზნებისათვის აღნიშნულ კონვენცია საკმაოდ აქტიურად გამოიყენება.

სარგებლოდ საქმიანობა) ან ორგანიზაციის ქონებისათვის ზიანის მიყენება.²³⁴

ვალდებულების სერიოზული დარღვევის დეფინიცია განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობასა თუ პრაქტიკაში. ზოგიერთ ქვეყანაში მითითება კეთდება „ვალდებულების სერიოზულ დარღვევაზე.“ ზოგჯერ ქვეყნების კანონმდებლობაში მოცემულია ტერმინი – „ვალდებულების უხეში დარღვევა.“ აღნიშნულ შემთხვევებთან მიმართებით, ინდივიდუალური ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო ნყვეტს, როდის არის გამართლებული ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტა, გაფრთხილების გარეშე. ფრანგული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, ვალდებულების სერიოზული დარღვევა წარმოადგენს დასაქმებულის მხრიდან გამოვლენილი ქმედების ან ქმედებათა შედეგს, რომელიც გამორიცხავს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას, თუნდაც წინასწარი შეტყობინების ვადის განმავლობაში.²³⁵

დასაქმებულთა შრომითი უფლებებების დაცვის კუთხით, მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (Ultima Ratio).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად და უნდა დასტურდებოდეს ხელშეკრულების პირობების დარღვევა. ამასთან, პირობების ნებისმიერი დარღვევა არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნისას, აუცილებელია დაცული იყოს ზომიერი ბალანსი ჩადენილ დარღვევასა (ასეთის დამტკიცების შემთხვევაში) და სამსახურიდან გათავისუფლებას შორის. იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მიჩნეულ იქნას დამსაქმებლის მხრიდან საჭირო, ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებად, აუცილებელია სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა არამსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშენილად ხდის.²³⁶ მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, რომელშიც მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ სამსახურიდან გაათავისუფლეს პოლიტიკური ნიშნით და დამსაქმებლის არგუმენტი ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე არ იყო მართებული, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა და აღნიშნა შემდეგი: „ამდენად, სახეზეა მოცემულობა, როდესაც თანამშრომელი, რომელიც მრავალი წლის მანძილზე საქმიანობდა დანესებულებაში და მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა, დამსაქმებელმა დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლა. ამასთან, როგორც უკვე დადგენილია, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერი საფუძვლით. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოთ

²³⁴ General Survey, Protection against Unjustified Dismissal, ILO, 1995, par. 90.
იხ.: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 231.

²³⁵ General Survey, Protection against Unjustified Dismissal, ILO, 1995, para 250.
იხ.: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 232.

²³⁶ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/6368-17.

აღნიშნული გარემოებები და ის, რომ მოსარჩელე წარმოადგენდა ოპოზიციური პარტიის აქტივისტს, რომელიც აქტიურად მონაწილეობდა 2016 წლის 08 ოქტომბრის არჩევნებში და სამსახურიდან გათავისუფლდა არჩევნების ჩატარებიდან რამდენიმე დღეში – 11.10.2016წ., თვალსაჩინოს ხდის დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური კუთვნილების საფუძვლით დისკრიმინაციის ფაქტს, რაც არღვევს როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს.

განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორის მხრიდან გონივრული და წონადი არგუმენტებით გამართლებული ვერ იქნა მოსარჩელის შრომის უფლებაში ამგვარი ჩარევა, ანუ არ დგინდება, რომ განსხვავებული მოპყრობა ემსახურებოდა საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, ჰქონდა ობიექტური და გონივრული გამართლება, რაც აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალება იყო თანაზომიერი ასეთი მიზნის მისაღწევად. მოპასუხე არათუ შეეცადა ასეთი მტკიცებულებების წარმოდგენას, არამედ ბოლომდე უარყოფდა განსხვავებული მოპყრობის ფაქტს, თუმცა, მისი ამგვარი მსჯელობა შესაბამისი მტკიცებულებების არარსებობის საფუძვლით, სასამართლოს მხრიდან გაზიარებული არ იქნა.²³⁷ მოცემულ შემთხვევაში დისკრიმინაციული მოტივის გამოკვეთისათვის, სასამართლომ მართებულად გაამახვილა ყურადღება იმ ფაქტზე, რომ მსგავსი დარღვევის დროს სხვა პირების მიმართ დამსაქმებელს ანალოგიური სახის დისკრიპლინური ღონისძიება არასდროს გაუტარებია.

სხვა საქმეში,²³⁸ მოსარჩელე დავობდა, რომ იგი სამსახურიდან გაათავისუფლეს სექსუალური ორიენტაციის გამო. დამსაქმებელი კი, აღნიშნავდა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამ საქმეში ქუთაისის საქალაქო სასამართლომ დაადგინა, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა იყო არამართლზომიერი და განმარტა შემდეგი: „საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტებიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წელს, ვერსაის ხელშეკრულების საფუძველზე შეიქმნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთია შსო-ის C 158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც მიღებულია 1982 წელს და ითვალისწინებს „გონივრული საფუძვლის“ ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ საკანონმდებლო სისტემაში. მართალია, საქართველო არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის C 158 კონვენციის მონაწილე მხარე, მაგრამ მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით გარკვეულწილად, ეკისრება მოვალეობა დანერგოს ის იმ ხარისხითა და სტანდარტით, როგორც ეს აკისრიათ კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს ვალდებულება გამომდინარეობს საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან. საქართველოს მოქმედი შრომითი კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და თანხვედრაშია მასთან. სასამართლოს აზრით, ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი უნდა შეესაბამებოდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის როგორც კონვენციით, ისე შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ საფუძველებს. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვე-

²³⁷ იქვე.

²³⁸ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/401-17.

ლი დაუსაბუთებელია, არაა წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებები, მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, რამ განაპირობა მუშაკის დაუყოვნებლივი გათავისუფლება სამუშაოდან და რაში გამოიხატა მის მიერ დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება, რა ხარისხის იყო დარღვევა და რამდენად შეესაბამება იგი გონივრული საფუძვლის სტანდარტს, რის გამოც სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება სამსახურიდან არ შეესაბამება მოქმედი შრომის კანონმდებლობის ნორმებს, რადგან კანონი დამსაქმებელს არ ანიჭებს უფლებას, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული სამუშაოდან.²³⁹ მართალია, მოცემულ საქმეში სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არ იყო განპირობებული კანონისმიერი საფუძვლით, თუმცა, სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაცია არ დაადგინა და ამ მხრივაც მსჯელობა ნაკლებად განავითარა.

შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მხარეთა წერილობითი შეთანხმება. მსგავსი შეთანხმებების საცილობისას, ისევე, როგორც საკუთარი ნებით სამუშაოს დატოვებისას, ყურადღება უნდა მიექცეს, ხომ არ არის დასაქმებულის ნების გამოვლენა დამსაქმებლის მიერ განპირობებული ან ხომ არ უდევს მას საფუძვლად მუქარა, იძულება, გამოუვალი მდგომარეობა ან რაიმე ისეთი გარემოება, რაც სხვა შემთხვევაში დასაქმებულის სხვაგვარ ქცევას გამოიწვევდა.²⁴⁰ კვლევის ფარგლებში შესწავლილ მხოლოდ ერთ საქმეში²⁴¹ შეგვხვდა მითითება შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. კერძოდ, აღნიშნულ საქმეში: „სასამართლომ დაადგინა და გაიზიარა მოსარჩელე ნ. გ-ს განმარტება, რომ 2016 წლის 20 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებაზე ხელმოწერისას იგი ვერ აცნობიერებდა მის არსს, იყო რა ორსულობის მე-8 თვეში, არ იცოდა თავისი უფლებების შესახებ და შეიყვანეს შეცდომაში. ამდენად, სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რომ მოსარჩელეს ჰქონდა ამის სურვილი. სასამართლომ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელე მოპასუხემ შეიყვანა შეცდომაში, გარდა მოსარჩელის განმარტებისა, დადგენილად მიიჩნია იმ დადგენილ ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლიობით, როგორცაა: მოსარჩელის ორსულობა, გათავისუფლების შემდეგ, დღემდე იგი დაუსაქმებელია, ასევე ის გარემოებაც, რომ მას შეეძლო ესარგებლა ფასიანი დეკრეტული შვებულებით და უფასო შვებულებითაც. ლოგიკურია, მას რომ სცოდნოდა თავისი უფლებების შესახებ, იგი ამას აუცილებლად გამოიყენებდა. რა თქმა უნდა, დამსაქმებლის მიერ ამ უფლებების შესახებ არ განმარტებულა, დასაქმებული შეცდა შეთანხმების შინაარსსა და საგანში და მოაწერა მას ხელი. ამდენად, ეს შეთანხმება ვერ ჩაითვლება იურიდიული ძალის მქონედ, თან დასაქმებული ამ საფუძვლით, მხარეთა შეთანხმების გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არ არის გათავისუფლებული უფლებამოსილი პირის მიერ გამოცემული აქტის საფუძველზე. სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელე, როგორც ფიზიკური პირი, მოსარჩელესთან შედარებით „სუსტი“ მხარეა, ადგილი აქვს რა, მოცემულ შემთხვევაში, მხარეების სახით „სუსტ“ და „ძლიერ“ მხარეს. აქედან გამომდინარე, ბათუმის საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების ბათილად ცნობის ნაწილში დააკმაყოფილა შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ სამართლებრივ ნორმებზე დაყრდნობით, თუმცა, ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი სასამართლომ არ დაადასტურა. ამ შემთხვევაში, ბათუმის საქალაქო სასამართლომ სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის

²³⁹ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/401-17

²⁴⁰ იხ.: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_627047/lang--en/index.htm გვ. 244.

²⁴¹ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე №2-1655/2016.

შეფასებისას მოიხმო „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი და მიუთითა, რომ ორსულობის ნიშნით განსხვავებულ მოპყრობას გამოიწვავდა ის გარემოება, რომ დამსაქმებელი აღნიშნულის შესახებ ინფორმირებული იყო შრომითი ხელშეკრულების განახლებული ვადით დადების პერიოდშიც. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, თუ დამსაქმებელს ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაცია ჰქონდა განზრახული, მაშინ მასთან ხელშეკრულებასაც მოკლე ვადით განახლებდა და შრომითი ურთიერთობაც შეწყდებოდა ამ ვადის ამონურვის შედეგად.

დისკრიმინაციის ნიშნები

კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ ყველაზე ხშირად შრომით დავებში მოსარჩელები მიუთითებენ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას. კერძოდ, საქმეთა 35%-ში მოსარჩელეს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად იდენტიფიცირებული ჰქონდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია, ხოლო საქმეთა რაოდენობის მიხედვით, შემდგომ ადგილზე მოდის პროფკავშირში წევრობის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის შემთხვევები (17%).

ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილში მოცემულია შრომით დავებში გამოკვეთილი დისკრიმინაციის კონკრეტული ნიშნები:

დისკრიმინაციის ნიშანი	დადგინდა	არ დადგინდა	საერთო რაოდენობა
პოლიტიკური	3	5	8
პროფკავშირის წევრობა	4		4
სქესი	1	2	3
განსხვავებული აზრი	1	2	3
სექსუალური ორიენტაცია		1	1
რელიგიური		1	1
სექსუალური შევიწროება	1	1	2
სხვა ნიშნით		1	1

სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, სასამართლოებში ყველაზე ნაკლებად არის განხილული შრომით ურთიერთობებში რელიგიური და სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელები. ამასთან უნდა ითქვას ისიც, რომ სასამართლომ აღნიშნული საფუძვლებით დისკრიმინაცია არ დაადგინა არცერთ საქმეში.

წარმოდგენილი მონაცემები კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რომ საქართველოში უმეტესწილად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დისკრიმინაციულ საფუძველს წარმოადგენს პოლიტიკური ან განსხვავებული მოსაზრება ან/და პროფკავშირში წევრობა. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია, რომ თითქმის ყველა საქმეში, სადაც მოსარჩელე მიუთითებდა აღნიშნული ნიშნით დისკრიმინაციას, სასამართლოს ყურადღების მიღმა, სათანადო განხილვის გარეშე არ დაუტოვებია სავარაუდო დისკრიმინაციული მოტივი. შესაბამისად, 4 საქმეში, რომლებიც ეხებოდა პროფკავშირის წევრობის საფუძველზე სამსახურიდან გათავისუფლებას, სასამართლომ საკმაოდ სიღრმისეულად გამოიკვლია აღნიშნული საკითხი და ოთხივე საქმეში გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ სახეზე იყო დისკრიმინაცია. რაც შეეხება, პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის საქმეებს, სასამართლომ 3 საქმეში დაადგინა ამ საფუძველით განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი, ხოლო 5 საქმეში მიიჩნია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არ იყო განპირობებული დისკრიმინაციული მოტივით. სასამართლო პრაქტიკაში იყო 3 საქმე, სადაც მოსარჩელე დავობდა, რომ იგი იყო დისკრიმინაციის მსხვერპლი განსხვავებული აზრის გამო, მათგან მხოლოდ 1 საქმეში დაადგინა სასამართლომ დისკრიმინაცია.

სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია მოსარჩელეს იდენტიფიცირებული ჰქონდა 3 საქმეში, აქედან, 2 საქმეში მოსარჩელე მიუთითებდა კონკრეტულად ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციაზე. თუმცა, სასამართლოს შეფასებით, ამ საფუძველით არცერთ საქმეში არ დადგენილა განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი, ხოლო 1 საქმეში დადგენილ იქნა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განპირობებული იყო სქესის ნიშნით დისკრიმინაციით. აღსანიშნავია, რომ სასამართლო პრაქტიკაში, მხოლოდ 2 საქმეში შეგვხვდა სექსუალურ შევიწროებაზე მითითება, აქედან ერთ შემთხვევაში, სასამართლომ მხედველობაში მიიღო სახალხო დამცველის მიერ საქმეზე წარმოდგენილი სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (*amicus curiae*) და საერთაშორისო სტანდარტებზე დაყრდნობით დაადგინა შრომით ურთიერთობაში სექსუალური შევიწროების ფაქტი. აქვე, მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ, სახალხო დამცველის 2018 წლის ანგარიში,²⁴² რომლის თანახმადაც, საზოგადოების ინფორმირებულობის ზრდის კვალდაკვალ, წინა წლებთან შედარებით, მკვეთრად გაიზარდა სექსუალურ შევიწროების ფაქტებზე მიმართვიანობა. შესაბამისად, თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტსაც, რომ სექსუალური შევიწროების დეფინიცია უკვე მონესრიგდა საკანონმდებლო დონეზე, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ უახლოეს პერიოდში სასამართლო პრაქტიკა ამ მხრივ მეტად განვითარდება.

საერთაშორისო სასამართლებრივი აქტების გამოყენების პრაქტიკა

კვლევის ფარგლებში განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო შეფასებას, თუ რამდენად ხშირად და რელევანტურად გამოიყენებენ ეროვნული სასამართლოები დისკრიმინაციის შესახებ საქმეების განხილვისას, რელევანტურ საერთაშორისო სასამართლებრივ აქტებსა და პრაქტიკას.

საკვლევი მასალის ანალიზმა ცხადყო, რომ შრომითსამართლებრივი დავების განხილვისას, ეროვნული სასამართლოები საკმაოდ აქტიურად მოიხმობენ ევროპის სოციალურ ქარტიასა

²⁴² საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის ანგარიში – დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 8
იხ.: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019042317125211129.PDF>

(24-ე და 26-ე მუხლებს) და დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 158-ე კონვენციას (მე-10 მუხლს), აგრეთვე, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციასა (23-ე მუხლს) და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტს (მე-6 და მე-7 მუხლებს).

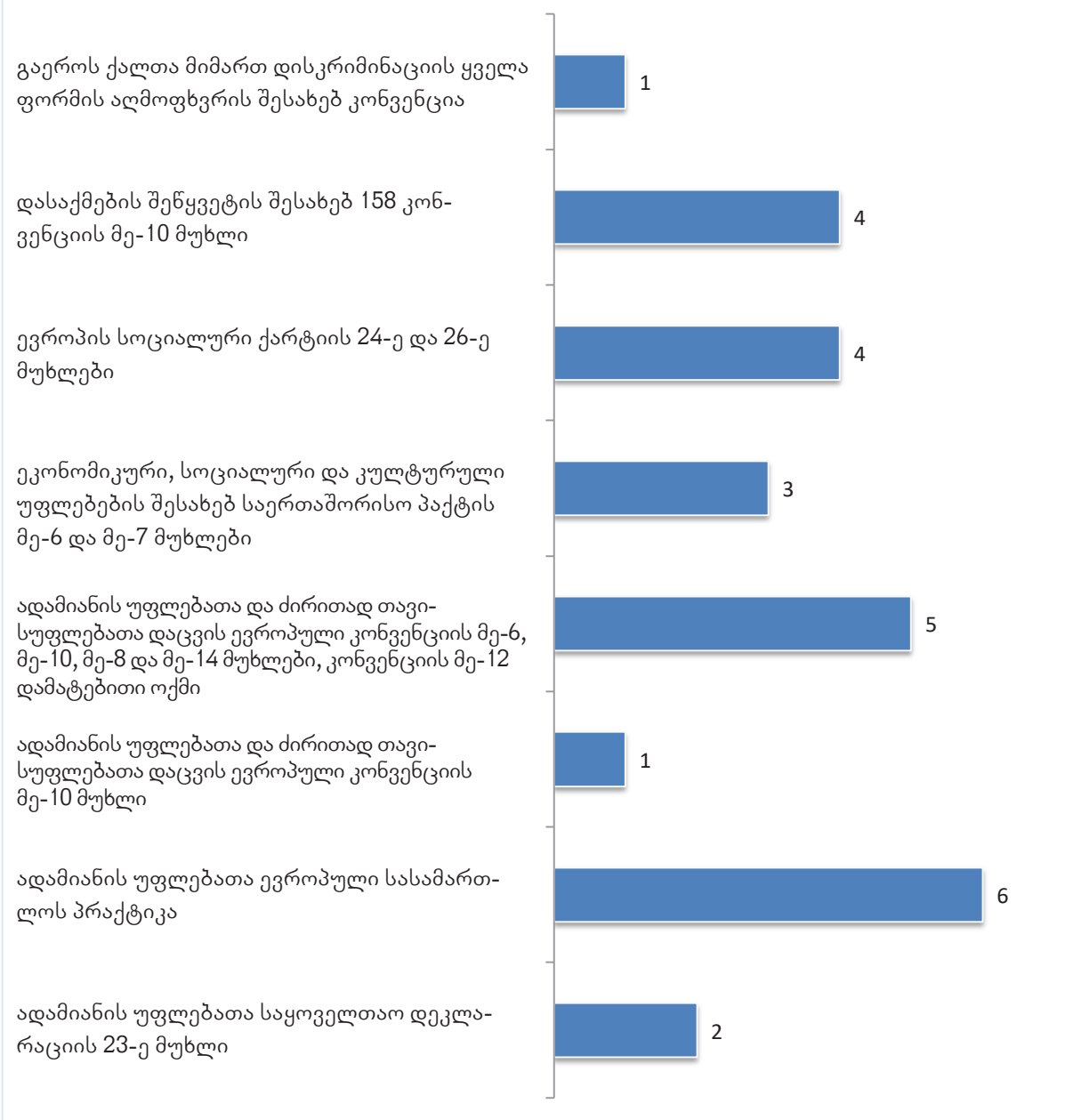
რაც შეეხება ევროპული კონვენციისა და სტრასბურგის სასამართლოს პრაქტიკის გამოყენებას, ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ საქმეთა უმეტეს ნაწილში დისკრიმინაციის შეფასებისას შეგვხვდა მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე ციტირება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ საერთო სასამართლოების გადანყვეტილებებში არაერთგვაროვანია საერთაშორისო სტანდარტების ციტირების პრაქტიკა. როგორც წესი, სასამართლოები საქმის სახელწოდებას უთითებენ ორიგინალ ენაზე, მაგრამ ხშირ შემთხვევაში, საქმის ნომრისა და შესაბამისი პარაგრაფის მითითების გარეშე, რაც თავის მხრივ, ართულებს წყაროს მოძიების/გადამოწმების შესაძლებლობას.

სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, საერთო სასამართლოები საკმაოდ აქტიურად ახდენენ საერთაშორისო სტანდარტების ციტირებას. ამ მხრივ მკვეთრად გამოირჩევიან თბილისის საქალაქო სასამართლო, თბილისის სააპელაციო და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოები. რაც შეეხება საქართველოს მასშტაბით არსებულ პირველი ინსტანციის სასამართლოებს, საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე მითითება შეგვხვდა მხოლოდ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს, ბათუმის საქალაქო სასამართლოსა და რუსთავის საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილებებში.

ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილში მოცემულია დეტალური სტატისტიკური მონაცემები საერთაშორისო სამართლებრივი აქტების ასახვასთან დაკავშირებით.²⁴³

²⁴³ ზოგიერთ შემთხვევაში, მაგალითად, 1 საქმეში გამოყენებული იყო რამდენიმე საერთაშორისო სამართლებრივი აქტი და სტრასბურგის სასამართლოს პრაქტიკა.

2017-2018 წლებში განხილულ საქმეებში საერთაშორისო სტანდარტების ასახვის პრაქტიკა



აღსანიშნავია, რომ კვლევის ფარგლებში შესწავლილ 23 საქმეში, რომელიც ეხებოდა შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას, საერთაშორისოსამართლებრივი აქტების/პრაქტიკის მოხმობა დაფიქსირდა 17 საქმეში. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ მოსარჩელის/მოპასუხის მიერ დისკრიმინაციულ მოტივზე აპელირების მიუხედავად, სასამართლოები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების კანონიერების შეფასებისას, ხშირ შემთხვევაში, შემოიფარგლებიან მხოლოდ შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ეროვნული ასევე, საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებით. შესაბამისად, ზოგიერთ შემთხვევაში,

სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ იყო კანონიერი, თუმცა, შესაძლო დისკრიმინაციული მოტივზე მსჯელობა ნაკლებად განავითარა. იმ საქმეებში, სადაც სასამართლომ იმსჯელა სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლო დისკრიმინაციულ საფუძველზე, გადანყვეტილებებში ამ მხრივ მოხმობილია დისკრიმინაციის ამკრძალავი შესაბამისი შიდასახელმწიფოებრივი ნორმა და ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი და ამავე კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლი, აგრეთვე, სტრასბურგის სასამართლოს პრაქტიკა, რის შემდეგაც, სასამართლო ასკვნის, რომ საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტითა და საერთაშორისო აქტით დადგენილი სტანდარტები მსგავსია და სასამართლო ამ ორი აქტის საფუძველზე წყვეტს დისკრიმინაციის საკითხს. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, საერთო სასამართლოების მიერ გამოყენებულმა საერთაშორისო აქტებმა ან/და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულმა სამართალმა ნაკლებად იქონია გავლენა საქმეში დისკრიმინაციის დადგენისას.

თუ პარალელს გავავლებთ 2014-2016 წლების სასამართლო პრაქტიკის მონაცემებთან,²⁴⁴ დავინახავთ, რომ საერთო სასამართლოებში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის გამოყენებაში შეინიშნება ყოველწლიურად მზარდი ტენდენცია, რაც დადებითაც უნდა შეფასდეს, რადგან ეს მიუთითებს, რომ სასამართლოები ყურადღების მიღმა, განუხილველად არ ტოვებენ მოსარჩელეთა აპელირებას დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე. კერძოდ, აღნიშნულ კანონზე მითითება ზოგადად, დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე, 2014-2016 წლების სასამართლოს გადანყვეტილებების მხოლოდ 39%-ში შეგვხვდა, მაშინ როდესაც 2017-2018 წლებში, ამ მაჩვენებელმა 74%-ს მიაღწია. როგორც წესი, რაიონული/საქალაქო სასამართლოები სავარაუდო დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობისას ციტირებენ ზემოაღნიშნული კანონიდან დისკრიმინაციის ცნების განმარტებას, დეტალურად მიმოიხილავენ დისკრიმინაციის სახეებზე საკანონმდებლო ჩანაწერს, რის შემდეგაც სასამართლო უთითებს, რომ დისკრიმინაცია აკრძალულია როგორც საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებით, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით. შესაბამისად, სასამართლოები შემოიფარგლებიან ამ კანონზე ზოგადი მითითებით, ხოლო საქმეში დისკრიმინაციის დადგენისას, არ ახდენენ დიფერენცირებას, მოცემულ შემთხვევაში იკვეთება პირდაპირი თუ ირიბის სახის დისკრიმინაცია.

კვლევამ ასევე წარმოაჩინა, რომ შრომითსამართლებრივი დავების განხილვისას, სასამართლოები აქტიურად მოიხმობენ უზენაესი სასამართლოს განმარტებებს ძირითადად, შემდეგ საკითხებზე მსჯელობისას: რეორგანიზაციის პროცესში შტატების შემცირების ობიექტურ საჭიროებაზე,²⁴⁵ რეორგანიზაციის დროს განსხვავებული მოპყრობის შეფასებისას,²⁴⁶ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად კომპენსაციის მიკუთვნებისას,²⁴⁷ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო, კანონისმიერი პირგასა-

²⁴⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ანალიტიკური განყოფილების კვლევა თემაზე – დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, თბილისი, 2017.

იხ.: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/diskriminaciis-akrzalvis-saertashoriso-standartebis-asaxva-erovnul-sasamartlo-praktikashi.pdf>

²⁴⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინება, საქმე №ას-194-185-2016.

²⁴⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 29 სექტემბერის განჩინება, საქმე №ას-247-235-2017.

²⁴⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 10 ნოემბერის გადანყვეტილება, საქმე №ას-787-736-2017.

მტეხლოს დაკისრების განსაზღვრისას,²⁴⁸ საჯაროსამართლებრივი ურთიერთობების²⁴⁹ და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილების ფართო არეალის შეფასებისას,²⁵⁰ აგრეთვე, საჯარო მოხელეთა შერჩევისას, კონკურსის გამჭვირვალობისა და მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების მაღალი სტანდარტით უზრუნველყოფის პროცესში ადმინისტრაციული ორგანოს როლის განხილვისას²⁵¹ და დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებში მტკიცების ტვირთის განაწილებისას.²⁵²

2017-2018 წლების დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით ირკვევა, რომ დაახლოებით 61% შემთხვევაში,²⁵³ მოსარჩელე მიუთითებდა კერძო სფეროში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად დისკრიმინაციას. ამასთან, კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ მოსარჩელები ყველაზე ხშირად აღნიშნავენ პოლიტიკური ან პროფკავშირში წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციას. რაც შეეხება სქესის ნიშნით სავარაუდოდ დისკრიმინაციის ფაქტებს, მოცემულ საანგარიშო პერიოდში სასამართლოს განხილული აქვს სულ 5 საქმე,²⁵⁴ აქედან 2 ეხებოდა სექსუალურ შევიწროებას, ხოლო 2 ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციას. არცერთი სასარჩელო მოთხოვნა არ ეხებოდა თანაბარი ანაზღაურების საკითხს, მაშინ როდესაც არაერთ კვლევაში²⁵⁵ იქნა დაფიქსირებული, რომ საქართველოში შრომით ბაზარზე არსებულ გენდერული უთანასწორობის ერთ-ერთ ნათელ მაჩვენებელს სწორედ ხელფასების ოდენობის გენდერული სხვაობა წარმოადგენს. დამატებით, სახალხო დამცველის 2018 წლის ანგარიშში აღნიშნულია, რომ გაიზარდა დასაქმების სფეროში სექსუალური შევიწროებისა და ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევებზე მიმართვიანობის მაჩვენებელი, რაც შეიძლება უკავშირდებოდეს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციაზე მოსახლეობის ინფორმირებულობის ამაღლებას. შესაბამისად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ამ კუთხით გაიზარდა მიმართვიანობა სასამართლოშიც, მით უმეტეს, თუ მხედველობაში მივიღებთ, რომ სექსუალური შევიწროების დეფინიცია სათანადოდ უკვე საკანონმდებლო დონეზე განიმარტა და მოწესრიგდა.

სასამართლო პრაქტიკის კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სამოქალაქო და ადმინისტრაციულ

²⁴⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-268-255-2016

²⁴⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვალის გადაწყვეტილება, საქმე №ბს-463-451 (კ-13)

²⁵⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 13 მარტის განჩინება, საქმე №ბს-638-613 (კ-13).

²⁵¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა აღნიშნულია ზოგადად, კონკრეტული საქმის მითითების გარეშე.

²⁵² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 27 სექტემბერის განჩინება, საქმე №ას-247-235-2017.

²⁵³ სტატისტიკური მონაცემები ეფუძნება საერთო სასამართლოებიდან ოფიციალური წერილის საფუძველზე მოწოდებულ საკვლევ მასალას. შრომითი დავების 61% (14 საქმე) ეხებოდა კერძო სფეროში სავარაუდოდ დისკრიმინაციას, ხოლო 39% (9 საქმე) საჯარო სფეროში სავარაუდოდ დისკრიმინაციას.

²⁵⁴ პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოებს.

²⁵⁵ Bendeliani N., Turk P., Amashukeli M., Khechuashvili L., – Report paper of the study “Gender Discrimination in Georgian Labour Market”, 2014; ჯალალანია ლ., ნადარეიშვილი თ., – გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ურთიერთობებში, თბილისი, 2014; საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის ანგარიში – დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 8.

იხ.: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019042317125211129.PDF>

საქმეებზე დაბალია მიმართვიანობა სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით. კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად ამ ნიშანზე აპელირებდა მხოლოდ ერთი მოსარჩელე. სასამართლომ მართალია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მიიჩნია უკანონოდ, თუმცა, საქმეში სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაცია არ დაუდგენია.

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ სარჩელით მიმართვა სასამართლოში ხდება უმეტესწილად, უკიდურეს ეტაპზე – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას. კერძოდ, კვლევის ფარგლებში გაანალიზებული 23 საქმიდან 22 ეხებოდა სწორედ სამსახურიდან გათავისუფლებას დისკრიმინაციული მოტივით, ერთი საქმე კი შეეხებოდა სავარაუდო დისკრიმინაციას წინასახელშეკრულებო ეტაპზე. ამასთან, 23 საქმიდან მხოლოდ 10 საქმეში მიიჩნია სასამართლომ, რომ სახეზე იყო დისკრიმინაცია.

შრომითი დავების განხილვისას, სასამართლოები ძირითადად, ხელმძღვანელობდნენ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ეროვნული და საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებით, რაც შეეხება დისკრიმინაციის ამკრძალავ დებულებებს და შესაძლო დისკრიმინაციული მოტივის გამოკვეთას, ამ მხრივ აქცენტი ნაკლებად იყო გაკეთებული სასამართლოს გადაწყვეტილებებში. შესაბამისად, პრაქტიკაში იყო შემთხვევები,²⁵⁶ როდესაც სასამართლომ სიღრმისეულად იმსჯელა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებაზე, რის შემდეგაც მივიდა დასკვნამდე, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არალეგიტიმური საფუძვლით, თუმცა, სავარაუდო დისკრიმინაციულ მოტივზე მსჯელობა და შეფასება ნაკლებად განავითარა.

დასკვნა

წინამდებარე კვლევა წარმოადგენს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ანალიტიკური განყოფილების 2017 წელს განხორციელებული კვლევის – დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში – განახლებულ ვერსიას.²⁵⁷ ნაშრომში განხილულია დისკრიმინაციის საკითხებზე საერთო სასამართლოების პრაქტიკა, საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის ჭრილში. წინა კვლევის შედეგებთან შედარების გზით, მოცემული ნაშრომი ანალიზებს დისკრიმინაციის შინაარსის მქონე დავებზე ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის განვითარებას დინამიკაში, ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მიღებიდან 2018 წლის ჩათვლით, განხილული საქმეების მიხედვით.

საქმეთა შესწავლამ აჩვენა, რომ წინა წლების ტენდენცია მოცემულ საანგარიშო პერიოდშიც შენარჩუნდა და გამოიკვეთა, რომ ქვეყნის მასშტაბით დისკრიმინაციული მოპყრობის სავარაუდო ფაქტებზე სასამართლოსადმი მიმართვიანობით აქტიურობს აღმოსავლეთ საქართველოს მოსახლეობა. კერძოდ, აღმოსავლეთ საქართველოს სასამართლოებში

²⁵⁶ მაგალითად, თელავის რაიონულმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში (2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/ნ368) აღნიშნა, რომ „დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის გამორიცხვითაც უსაფუძვლოდ მოხდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.“

²⁵⁷ იხ.: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/diskriminaciis-akrzalvis-saertashoriso-standartebis-asaxva-erovnul-sasamartlo-praktikashi.pdf>

განხილულია 18 საქმე²⁵⁸ (20 გადაწყვეტილება/განჩინება), ხოლო დასავლეთ საქართველოს სასამართლოებში კი – 13 საქმე. თუ ამ მონაცემებს შევადარებთ დისკრიმინაციის შესახებ სახალხო დამცველის აპარატში შესულ და განხილულ განცხადებების რაოდენობას²⁵⁹ (ანგარიშის თანახმად, 2017 წლის 1 სექტემბრიდან 2018 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით სახალხო დამცველს მიმართეს 159 შემთხვევაში, ხოლო მოცემულ საანგარიშო პერიოდში ომბუდსმენმა 21 საქმეზე დაადგინა დისკრიმინაციის და 9 ფაქტთან მიმართებით, დისკრიმინაციის ნახალისების ფაქტი და რეკომენდაციებითა და ზოგადი წინადადებით, 22 შემთხვევაში), ნათლად ჩანს, რომ სავარაუდოდ დისკრიმინაციის ფაქტებზე სასამართლოსადმი მიმართვიანობა საკმაოდ დაბალია. აღნიშნული კი, შესაძლოა დაკავშირებული ყოფილიყო მოცემულ საანგარიშო პერიოდში მოქმედი კანონმდებლობით, რომელიც ითვალისწინებდა დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე სასარჩელო ხანდაზმულობის მცირე ვადას (3 თვეს).

კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ უმეტესწილად (დაახლოებით, 68%), მოსარჩელები მიუთითებდნენ კერძო სფეროში განხორციელებულ სავარაუდოდ დისკრიმინაციულ ქმედებებზე. შესაბამისად, საქმეთა უმეტესი ნაწილი განხილულია სამოქალაქო სამართალწარმოების გზით. ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში დისკრიმინაციის შესახებ საქმეების დაახლოებით, 74% ეხებოდა შრომითსამართლებრივ დავებს. რაც შეეხება მოსარჩელეთა გენდერულ თანაფარდობას, კვლევის ფარგლებში შესწავლილ 31 საქმეში ფიგურირებდა 40 მოსარჩელი: 13 ქალი, 26 კაცი, ხოლო 1 ორგანიზაცია.

საკვლევი მასალის ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ სასამართლო პრაქტიკაში ყველაზე მეტ შემთხვევაში განხილულია პოლიტიკური, სქესის და პროფკავშირის წევრობის ნიშნით სავარაუდოდ დისკრიმინაციის შესახებ საქმეები. ასევე, საქმეთა საკმაოდ დიდ ნაწილში (7 საქმეში) მოსარჩელეს არ ჰქონდა მითითებული დისკრიმინაციის კონკრეტული საფუძველი. ძირითადად, აღნიშნულ საქმეებში მოსარჩელები იყვნენ უცხო ქვეყნის მოქალაქეები, რომლებსაც შესაბამისი ორგანოს გადაწყვეტილებით უარი ეთქვათ ბინადრობის ნებართვის ან/და ვიზის გაცემაზე. აღსანიშნავია, რომ ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში მხოლოდ ერთი საქმე ეხებოდა სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით სავარაუდოდ დისკრიმინაციას, რომელიც სასამართლომ საქმეში არ დაადგინა. მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ ისიც, რომ პრაქტიკაში არ გამოკვეთილა მრავალმხრივი დისკრიმინაციის არც ერთი შემთხვევა.

ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის კვლევისას, განსაკუთრებული ყურადღება დავუთმეთ შეგვესწავლა შესაძლო დისკრიმინაციული მოტივის გამოვლენისას, თუ რამდენად ითვალისწინებენ სასამართლოები „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილ ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პროცედურულ გარანტიას – მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადატანის წესს.²⁶⁰ საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ სასამართლოები დისკრიმინაციის შესახებ დავების განხილვისას, ნაკლებად უთითებენ და იყენებენ მტკიცების განსხვავებულ სტანდარტს, რაც თავის მხრივ არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს დისკრიმინაციის სავარაუდოდ მსხვერპლს და ართულებს საქმეში დისკრიმინაციის გამოვლენას.

²⁵⁸ საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ საანგარიშო პერიოდში, ორი ერთი და იგივე საქმეზე შესწავლილია როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, აგრეთვე, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება.

²⁵⁹ იხ.: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019042317125211129.PDF> გვ. 30.

²⁶⁰ ანტიდისკრიმინაციული კანონის მსგავსი მოთხოვნა მოცემულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლში.

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის სამართლებრივ და ინსტიტუციურ მექანიზმს ეფექტურს ხდის დისკრიმინაციული მოპყრობის დადასტურების შემთხვევაში მორალური ან მატერიალური ზიანის ანაზღაურების შესაძლებლობა. აღსანიშნავია, რომ იმ საქმეებში, სადაც სასამართლომ დაადასტურა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, თითქმის ყველა შემთხვევაში იმსჯელა მორალური ან მატერიალური ზიანის ანაზღაურების საკითხზე.

კვლევის ფარგლებში ყურადღება გამახვილდა, თუ რამდენად ხშირად მოიხმობენ სასამართლოები დისკრიმინაციის შესახებ საქმეების განხილვისას, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოებში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის გამოყენებაში შეინიშნება ყოველწლიურად მზარდი ტენდენცია (2018 წელს წინა წელთან შედარებით გაიზარდა დაახლოებით 22%-ით), რაც დადებითად უნდა შეფასდეს, რადგან ეს მიუთითებს, რომ სასამართლოები ყურადღების მიღმა, განუხილველად არ ტოვებენ მოსარჩელეთა აპელირებას დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე. რაც შეეხება სააპელაციო სასამართლოებს, ირკვევა, რომ დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა განხილვისას, სააპელაციო სასამართლოები ზოგადად, ნაკლებად მოიხმობენ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონს. უმეტესწილად, აღნიშნულ კანონს დისკრიმინაციის შეფასებისას, მოიხმობს თბილისის სააპელაციო სასამართლო. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ ძირითადად, საქმეში დისკრიმინაციაზე მსჯელობისას, ხდება ზემოაღნიშნული კანონის მე-2 მუხლის ციტირება, პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის დეტალურად განმარტება, რის საფუძველზეც სასამართლო უთითებს, რომ დისკრიმინაცია აკრძალულია როგორც საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით. შესაბამისად, უმეტესწილად, აღნიშნულ კანონს სასამართლოები მოიხმობენ იმ შემთხვევაში, თუ საქმეში ადგენენ დისკრიმინაციას, ძირითადად, კანონიდან ციტირებას ახდენენ დისკრიმინაციის ცნების და მისი სახეების შესახებ. თუმცა, მკაფიოდ არ მიუთითებენ საქმეში იკვეთება პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაცია, რის გამოც ნაკლებად ახდენენ დისკრიმინაციის შესაბამის ელემენტებზე მსჯელობას.

საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ 2017 წელს, საერთო სასამართლოები უფრო აქტიურად იშველიებდნენ ეროვნული სასამართლო გადაწყვეტილებებიდან შესაბამის განმარტებებს, ვიდრე 2018 წელს. ძირითადად კი, სასამართლოები მოიშველიებდნენ საკასაციო ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებებს დისკრიმინაციული ნიშნის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხის შეფასებისას. ამასთან, ეროვნული სასამართლოების გადაწყვეტილებებიდან, განმარტებებს ყველაზე ხშირად მოიხმობდა თბილისის საქალაქო სასამართლო. საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა და მათი ეროვნულ სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში გამოყენება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია. აღნიშნული სასამართლო სისტემის მიმართ საზოგადოების ნდობის ამაღლებას უწყობს ხელს. სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ საერთო სასამართლოები საკმაოდ აქტიურად ახდენენ საერთაშორისო სტანდარტების ციტირებას, ამ მხრივ მკვეთრად გამოირჩევა თბილისის საქალაქო სასამართლო, რაც შეეხება პირველი ინსტანციის სხვა სასამართლოებს, საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე მითითება გვხვდება ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს, ბათუმის საქალაქო სასამართლოსა და რუსთავის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებებში. ყველაზე ხშირად, სასამართლოები ციტირებას ახდენდნენ დისკრიმინაციის დასადგენად მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე, სტრასბურგის სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. აღ-

სანიშნავია ისიც, რომ ანალიტიკური განყოფილების წინა კვლევის შედეგად გამოვლენილი ტენდენცია მოცემულ საანგარიშო პერიოდში არ შეცვლილა. უმეტესად, დისკრიმინაციის საკითხის შეფასებისას, სასამართლო იხილავს საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივ ნორმას, რის შემდეგაც ციტირებას ახდენს ან/და ანალიზებს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლსა და ამავე კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველ მუხლს, რის შემდეგაც სასამართლო ასკვნის, რომ საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტითა და საერთაშორისო აქტით დადგენილი სტანდარტები მსგავსია და სასამართლო ამ ორი აქტის საფუძველზე წყვეტს სასამართლო დავას. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, საერთო სასამართლოების მიერ გამოყენებულმა საერთაშორისო აქტებმა ან/და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულმა სამართალმა, ნაკლებად იქონია გავლენა საქმეში დისკრიმინაციის დადგენისას. გარდა აღნიშნულისა, სასამართლო პრაქტიკაში არაერთგვაროვანია საერთაშორისო სტანდარტების ციტირების პრაქტიკაც, როგორც წესი, სასამართლოები სტრასბურგის საქმის სახელწოდებას უთითებენ ორიგინალ ენაზე, მაგრამ ხშირ შემთხვევაში საქმის ნომრისა და შესაბამისი პარაგრაფის მითითების გარეშე, რაც თავის მხრივ, ართულებს წყაროს მოძიების/გადამონმების შესაძლებლობას.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა 74% ეხებოდა შრომითსამართლებრივ დავებს, შესაბამისად, კვლევამ გამოავლინა, რომ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის აკრძალვის უგულველყოფის შემთხვევები. მოსარჩელის/მოპასუხის მიერ დისკრიმინაციულ მოტივზე აპელირების მიუხედავად, სასამართლოები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების კანონიერების შეფასებისას, ძირითადად, შემოიფარგლებიან მხოლოდ შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ეროვნული კანონმდებლობით, ევროპის სოციალური ქარტიით, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის C158 კონვენციით.

დაბოლოს, კვლევის შედეგები მიუთითებს, რომ საჭიროა დისკრიმინაციის საკითხებზე მოსამართლეთათვის ტრენინგების რაოდენობის გაზრდა; სახელმძღვანელოებისა და მეტი ქართულენოვანი ლიტერატურის მომზადება და გამოცემა; საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკის შესწავლა, ანალიზი და განზოგადება.

რეკომენდაციები:

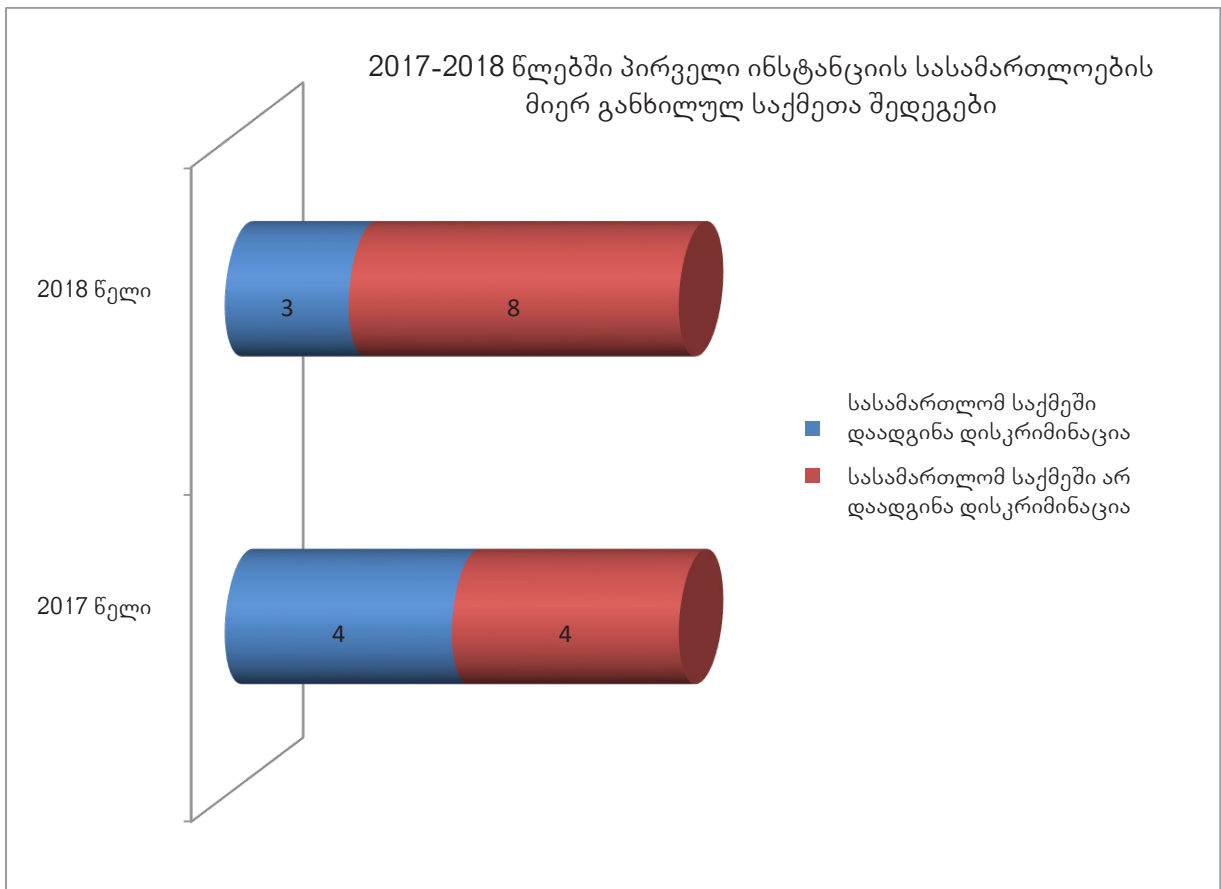
- მნიშვნელოვანია, სასამართლოებმა სავარაუდო დისკრიმინაციაზე მსჯელობისას იხელმძღვანელონ დისკრიმინაციის შეფასების ტესტით. საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, გამოკვეთონ დისკრიმინაციის კონკრეტული სახე (ირიბი ან პირდაპირი), რის შემდეგაც განავითარონ მსჯელობა დისკრიმინაციის შესაბამის ელემენტებზე;
- დისკრიმინაციული მოპყრობის დასადგენად, მნიშვნელოვანია, სასამართლოებმა არასახარბიელო მდგომარეობაში არ ჩააყენონ დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლები და იხელმძღვანელონ მტკიცების განსხვავებულ სტანდარტზე – მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადატანის წესით;
- მიზანშეწონილია, დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა განხილვისას, სასამართლოებმა

მხედველობაში მიიღონ დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტები, მათ შორის, სტრასბურგის სასამართლოს უახლესი პრეცედენტული სამართალი. ამასთან, ციტირების ერთგვაროვანი პრაქტიკის დამკვიდრების მიზნით, ციტირებისას, სასურველია, სასამართლოებმა გადანყვეტილებებში მკაფიოდ და სრულად მიუთითონ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს კონკრეტული საქმის ნომერი, მიღების თარიღი და შესაბამისი პარაგრაფი;

- ზემოაღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, განხორციელდეს მოსამართლეებისთვის ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული გადანყვეტილებების ქართულ ენაზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა;
- გაიზარდოს სატრენინგო აქტივობები მოსამართლეებისა და თანამშენებლებისთვის, ასევე სასამართლოებში მომუშავე ანალიტიკური სამსახურის თანამშრომლებისთვის – დისკრიმინაციის საკითხებზე საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით;
- ყოველწლიურად ჩატარდეს დისკრიმინაციული შინაარსის მქონე საქმეთა შესწავლა და განზოგადება. აღნიშნული ხელს შეუწყობს გადანყვეტილებათა დასაბუთების ხარისხის გაუმჯობესებას და წარმოაჩინს საინტერესო მიგნებებს იუსტიციის უმაღლესი სკოლისა და დონორი ორგანიზაციებისთვის ტრენინგმოდულების დაგეგმვის მიზნით.

დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს პრაქტიკის ანალიზი

კვლევის ფარგლებში შესწავლილი და გაანალიზებული იქნა დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე პირველი ინსტანციის სასამართლოების 2017-2018 წლების პრაქტიკა. ქვემოთ მოცემულ დიაგრამაზე წარმოდგენილი სტატისტიკური მონაცემების თანახმად,²⁶¹ რაიონულ/საქალაქო სასამართლოებში 2018 წელს, წინა წელთან შედარებით, უფრო მეტი რაოდენობის საქმე იქნა განხილული, თუმცა, საქმეთა გაზრდილი რაოდენობის მიუხედავად, არ გაზრდილა სასამართლოების მიერ საქმეებში დისკრიმინაციის დადგენის რაოდენობრივი მაჩვენებელი. კერძოდ, 2017 წელს, სულ განხილული 8 საქმიდან სასამართლომ დისკრიმინაცია დაადგინა 4 საქმეში, ხოლო 2018 წელს, სულ განხილული 11 საქმიდან დისკრიმინაცია დადგინდა 3 საქმეში.



ქვემოთ წარმოდგენილი ცხრილი უფრო დეტალურად აჩვენებს დისკრიმინაციის შესახებ სასამართლოებისადმი მიმართვიანობას ტერიტორიული განფენილობის მიხედვით.

²⁶¹ კვლევაში გაანალიზებული მონაცემები ეფუძნება სასამართლოებიდან მოწოდებულ ინფორმაციას.



სასამართლო	სულ	2017	2018
თბილისის საქალაქო	14	4	10
ქუთაისის საქალაქო	1	1	0
რუსთავის საქალაქო	1	1	0
ბათუმის საქალაქო	2	1	1
სენაკის რაიონული	1	1	0

როგორც ირკვევა, ანალიტიკური განყოფილების წინა კვლევის²⁶² შედეგებით გამოვლენილი ტენდენცია, რომ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით სასამართლოსადმი მიმართვის მხრივ, მკვეთრად აქტიურობს აღმოსავლეთ საქართველოს მოსახლეობა, მოცემულ საანგარიშო პერიოდშიც არ შეცვლილა. კერძოდ, 2017-2018 წლებში, აღმოსავლეთ საქართველოში განხილულია 15 საქმე, ხოლო დასავლეთ საქართველოში კი – 4 საქმე. თუ ამ მონაცემებს შევადარებთ, 2014-2016 წლების სტატისტიკას, ნათლად დავინახავთ, რომ ტენდენცია მსგავსი იყო წინა წლებშიც, მაგალითად, 2014 წლის მაისიდან 2016 წლის ჩათვლით, ქვეყნის მასშტაბით, პირველი ინსტანციის სასამართლოებში დისკრიმინაციული მოპყრობის სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებით სულ განხილული 41 საქმიდან, უმეტესი რაოდენობა – 28 სარჩელი ფიქსირდებოდა აღმოსავლეთ საქართველოში, ხოლო დასავლეთ საქართველოს პირველი ინსტანციის სასამართლოებს კი, განხილული ჰქონდათ სულ 13 სარჩელი.

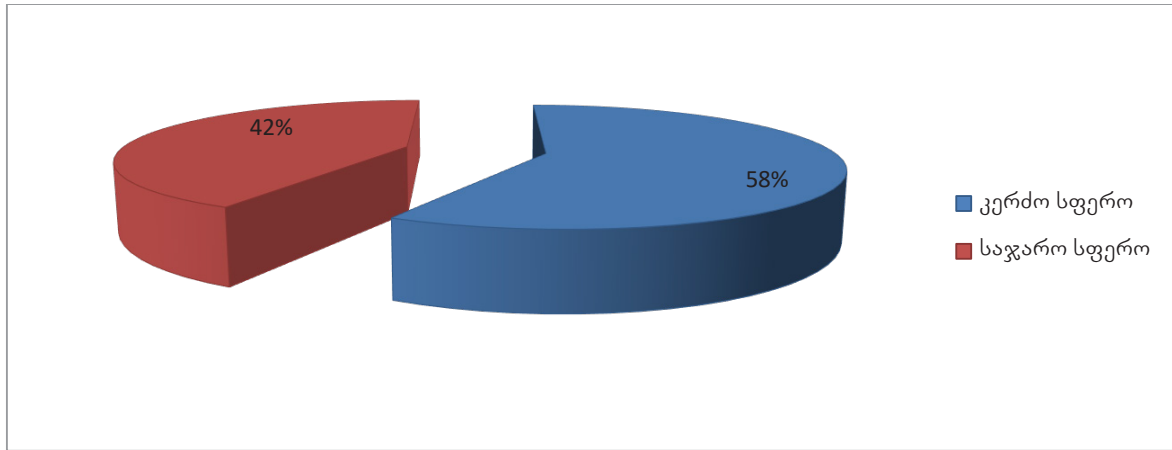
სტატისტიკური მონაცემები დამატებით ცხადყოფს, რომ 2018 წელს, წინა წელთან შედარებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოში მკვეთრად გაიზარდა დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა განხილვის რაოდენობა.

2017-2018 წლებში, პირველი ინსტანციის სასამართლოების მიერ განხილულ საქმეთა 84% ეხებოდა შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ დავებს. უმეტესწილად (დაახლოებით, 78% შემთხვევაში), მოსარჩელები სასარჩელო მოთხოვნაში სხვა სადავო საკითხებთან ერთად, მკაფიოდ მიუთითებდნენ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენასა და მორალური ზიანის ანაზღაურებას. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დავის საგანში – დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა ძირითადად, მოთხოვნილია თბილისის საქალაქო სასამართლოში წარდგენილ სარჩელებში. აღნიშნული კი, კიდევ ერთხელ მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვაზე ინფორმირების კუთხით გამოირჩევა თბილისის მოსახლეობა.

კვლევის ფარგლებში ყურადღება დაეთმო, თუ რომელი სფერო (კერძო თუ საჯარო) გამოირჩეოდა სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების სიუხვით. ამ მხრივ, დაფიქსირდა, რომ უმეტესწილად, მოსარჩელები მიუთითებდნენ კერძო სფეროში განხორციელებულ სავარაუდო დისკრიმინაციულ ქმედებებზე. ამასთან, უმრავლეს შემთხვევაში, დავა წარმოშობილი იყო შრომითი ურთიერთობის მოშლასთან დაკავშირებით.

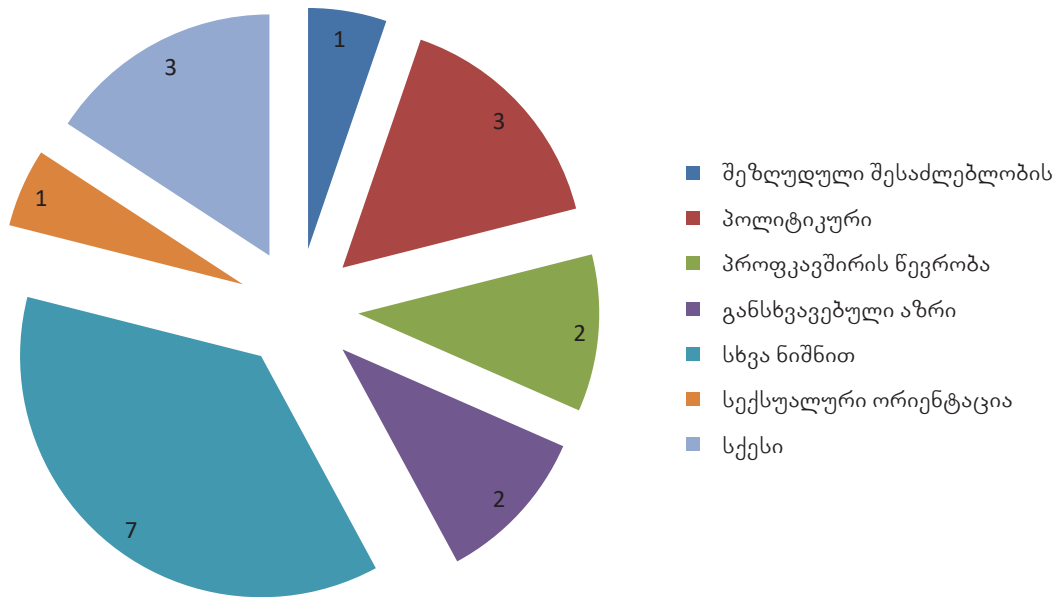
²⁶² დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2017.

სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის სფერო



როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სასამართლო პრაქტიკაში ჭარბობდა კერძო სფეროში განხორციელებული სავარაუდო დისკრიმინაციულ მოპყრობის შესახებ სარჩელები. რაც შეეხება მოსარჩელეთა მიერ იდენტიფიცირებულ დისკრიმინაციის საფუძვლებს, აღნიშნული მონაცემები დეტალურადაა ასახული ქვემოთ წარმოდგენილ დიაგრამაში.

განხილულ გადაწყვეტილებებში/განჩინებებში მითითებული დისკრიმინაციის საფუძვლები (ნიშნები)



კვლევის შედეგების მიხედვით, სასამართლო პრაქტიკაში საქმეთა უმრავლეს ნაწილში (37%) მოსარჩელეს არ ჰქონდა მითითებული დისკრიმინაციის კონკრეტული საფუძველი. ძირითა-

დად, აღნიშნულ საქმეებში მოსარჩელები იყვნენ უცხო ქვეყნის მოქალაქეები, რომლებსაც უარი ეთქვათ ბინადრობის ნებართვის ან/და ვიზის გაცემაზე. შემდეგ ადგილზე მოდის პოლიტიკური ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ საქმეები (3 საქმე), აგრეთვე, იგივე რაოდენობის სარჩელში შეგვხვდა მითითება სქესის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციაზე (მათ შორის, ორსულობის ნიშნით იყო 1 საქმე). განსხვავებული აზრის გამო დევნაზე მითითება კი – 2 საქმეში, რაც შეეხება შშმ ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციას, აღნიშნული საფუძვლით განსხვავებულ მოპყრობაზე დავა გამოიკვეთა ერთ საქმეში. ვინაიდან საქმეთა უმრავლესობა შეეხებოდა შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე დავებს, შესაბამისად, სასამართლო პრაქტიკაში განხილული იყო პროფკავშირის წევრობის გამო სავარაუდო დევნის შემთხვევებიც (2 საქმეში).

აღსანიშნავია, რომ სასამართლოებმა შედარებით ყველაზე მეტ საქმეში (2 საქმე) დაადგინეს პროფკავშირში წევრობის ნიშნით დისკრიმინაცია, 1 საქმეში – სქესის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, ასევე, 1 საქმეში პოლიტიკური საფუძვლით დევნა, შშმ ნიშნით დისკრიმინაცია გამოვლინდა ერთ საქმეში, იგივე რაოდენობის საქმეში დადგინდა განსხვავებული აზრის გამო დევნის ფაქტი. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ მოსარჩელების მითითების მიუხედავად, სასამართლოებს სექსუალური ორიენტაციის და ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაცია არცერთ საქმეში არ დაუდგენია.

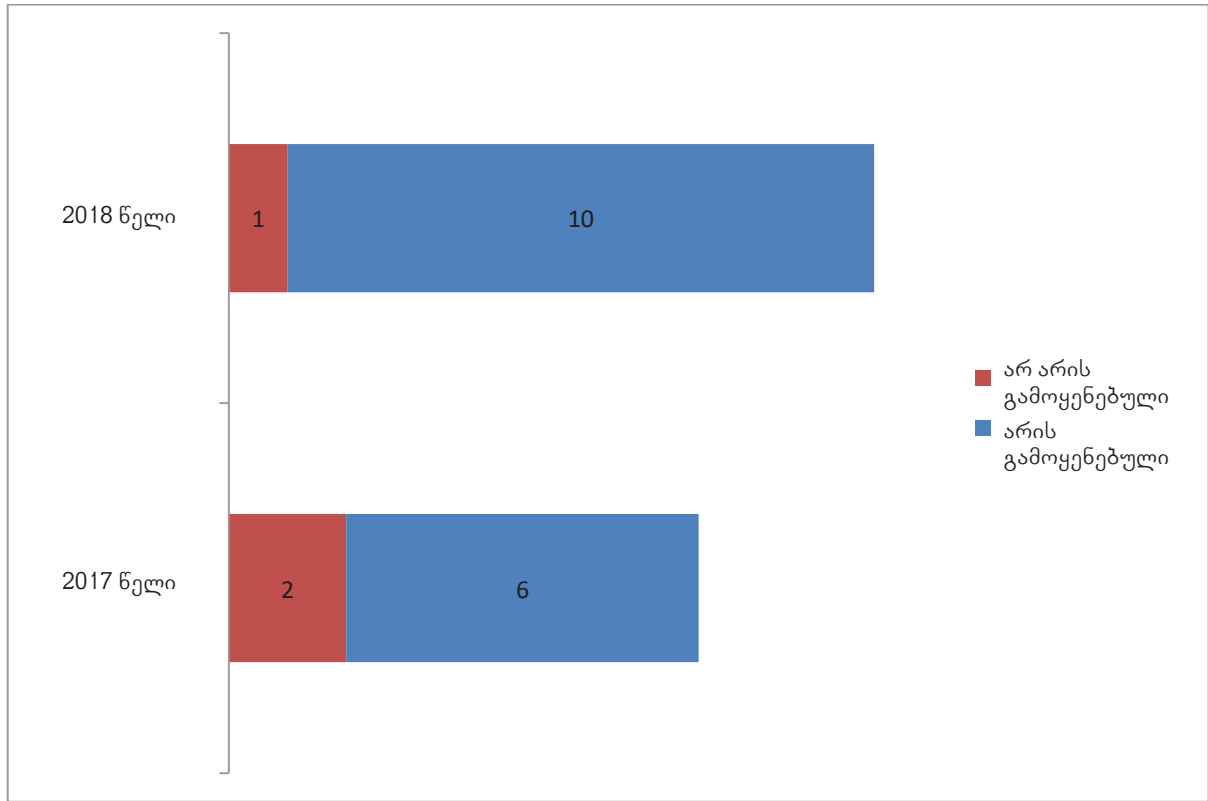
თუ მოცემული საანგარიშო პერიოდის მონაცემებს შევადარებთ ანალიტიკური განყოფილების წინა კვლევის შედეგებს,²⁶³ ნათლად იკვეთება, რომ სასამართლოებში იკლო პოლიტიკური ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებმა. კერძოდ, თუ 2014-2016 წლებში საქმეთა 31%-ში იყო იდენტიფიცირებული პოლიტიკური ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაცია, 2017-2018 წლებში, საქმეთა 16%-ში იყო პოლიტიკურ საფუძველზე მითითება. ამასთან, 2017-2018 წლებში, პირველი ინსტანციის სასამართლოებში არ განხილულა რელიგიური ნიშნით სავარაუდო დევნის შესახებ არცერთი სარჩელი, მაშინ, როდესაც 2014-2016 წლების სასამართლო პრაქტიკაში რელიგიური საფუძვლით სავარაუდო დისკრიმინაცია იდენტიფიცირებული იყო საქმეთა 12%-ში.

კვლევის ფარგლებში ყურადღება გამახვილდა, თუ რამდენად ხშირად მოიხმობენ სასამართლოები დისკრიმინაციის შესახებ საქმეების განხილვისას „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონს.

წარმოდგენილ დიაგრამაზე ნაჩვენებია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის სასამართლო პრაქტიკაში გამოყენების რაოდენობრივი მაჩვენებელი წლების მიხედვით.

²⁶³ დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2017.

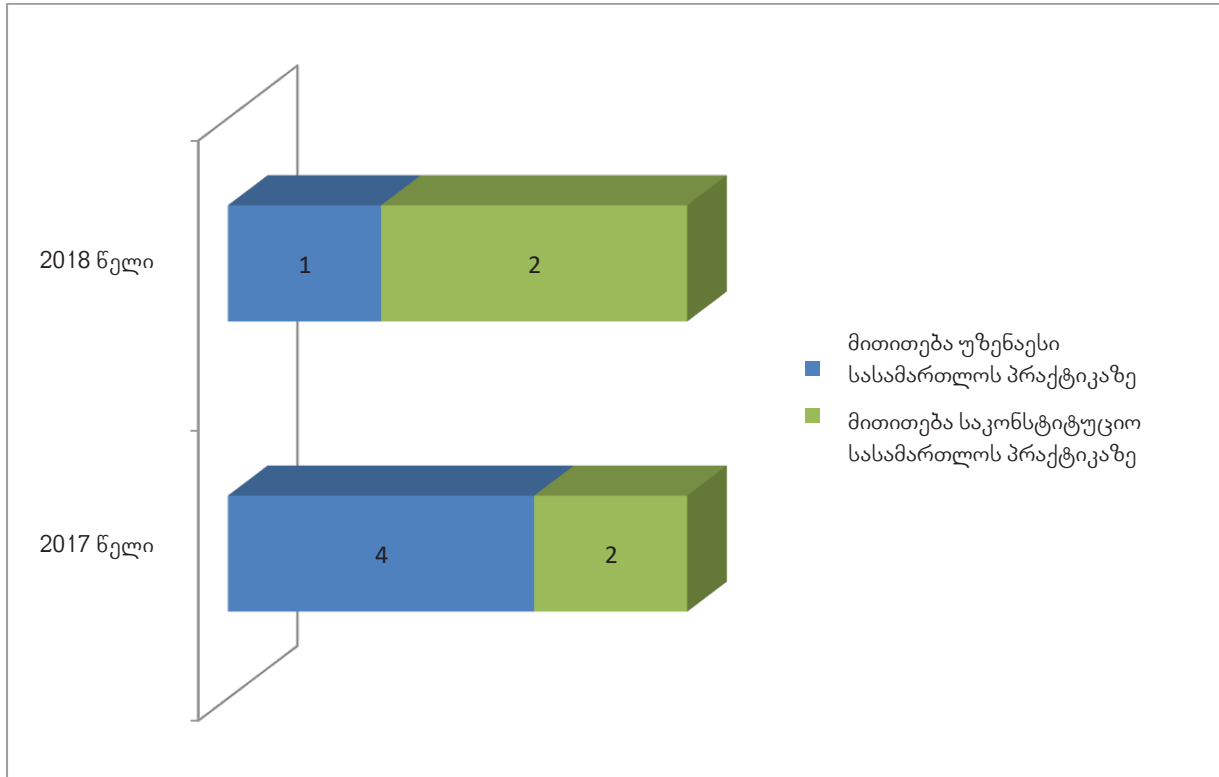
**დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის
გამოყენების მაჩვენებელი**



საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ 2018 წელს, წინა წელთან შედარებით მკვეთრად (დაახლოებით, 16%-ით) გაიზარდა სასამართლოს გადაწყვეტილებებში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოხმობის პრაქტიკა. როგორც წესი, რაიონული/საქალაქო სასამართლოები სავარაუდოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობისას ციტირებენ ზემოაღნიშნული კანონიდან დისკრიმინაციის ცნების განმარტებას, დეტალურად მიმოიხილავენ დისკრიმინაციის სახეებზე საკანონმდებლო ჩანაწერს, რის შემდეგაც სასამართლო უთითებს, რომ დისკრიმინაცია აკრძალულია როგორც საერთაშორისო სასამართლებრივი აქტებით, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით. შესაბამისად, სასამართლოები შემოიფარგლებიან ამ კანონზე ზოგადი მითითებით, ხოლო საქმეში დისკრიმინაციის დადგენისას, არ ახდენენ დიფერენცირებას – მოცემულ შემთხვევაში იკვეთება პირდაპირი თუ ირიბის სახის დისკრიმინაცია.

თუ პარალელს გავავლებთ 2014-2016 წლების სასამართლო პრაქტიკის მონაცემებთან, დავინახავთ, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოებში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის გამოყენებაში ყოველწლიურად შეინიშნება მზარდი ტენდენცია, რაც დადებითად უნდა შეფასდეს, რადგან ეს მიუთითებს, რომ სასამართლოები ყურადღების მიღმა, განუხილველად არ ტოვებენ მოსარჩელეთა აპელირებას დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე. კერძოდ, აღნიშნულ კანონზე მითითება 2014-2016 წლების სასამართლოს გადაწყვეტილებების მხოლოდ 44%-ში შეგვხვდა, მაშინ როდესაც 2017-2018 წლებში ამ მაჩვენებელმა 84%-ს მიაღწია.

**უზენაესი სასამართლოსა და საკონსტიტუციო
სასამართლოს პრაქტიკის გამოყენების მაჩვენებელი**



საქმეთა შესწავლისას, ცალკე განხილვის საგანს წარმოადგენდა, თუ რამდენად ხშირად მოიხმობენ პირველი ინსტანციის სასამართლოები უზენაესი სასამართლოსა და საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებს. როგორც დიაგრამიდან ჩანს, რაიონული/საქალაქო სასამართლოები 2017 წელს, უფრო აქტიურად იშველიებდნენ ეროვნული სასამართლო გადაწყვეტილებებიდან შესაბამის განმარტებებს. კერძოდ, თუ 2018 წელს, სულ განხილული 11 საქმიდან 2 საქმეში შეგვხვდა ციტირება საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებიდან, ხოლო 1 საქმეში უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებიდან. 2017 წელს, სულ განხილული 8 საქმიდან 4 საქმეში მითითება იყო გაკეთებული უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე, ხოლო 2 საქმეში კი, საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე. ამ მხრივ, უნდა აღინიშნოს, რომ უმეტესწილად, ეროვნული სასამართლოების გადაწყვეტილებებიდან განმარტებებს ყველაზე ხშირად მოიხმობდა თბილისის საქალაქო სასამართლო.

პირველი ინსტანციის სასამართლოები უზენაესი სასამართლოს განმარტებებს მოიხმობენ შემდეგ საკითხებზე მსჯელობისას: შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილებასთან დაკავშირებით,²⁶⁴ შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობაზე²⁶⁵ და მორა-

²⁶⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1276-1216-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 16 აპრილის განჩინება საქმეზე №922-884-2014.
²⁶⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 15 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-1083-1020-2015.

ლური ზიანის ანაზღაურების შესახებ.²⁶⁶ ვინაიდან კვლევის საგანს დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა ანალიზი წარმოადგენს, შესაბამისად, სასამართლო პრაქტიკიდან მიმოვიხილავთ კონკრეტულად იმ საქმეს, სადაც სასამართლომ იმსჯელა დისკრიმინაციაზე და უზენაესი სასამართლოს განმარტების გათვალისწინებით, დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად განცდილი მორალური ზიანის ანაზღაურების საკითხზე.

მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში,²⁶⁷ მას შემდეგ რაც სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია, მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში აღნიშნა შემდეგი: „...იმისათვის, რომ მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს, აუცილებელია სახეზე გვექონდეს შემდეგი პირობები კუმულაციურად: ა) დამდგარი ზიანი; ბ) მიზეზობრივი კავშირი; გ) მართლწინააღმდეგობა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახეზეა მიზეზობრივი კავშირი მოსარჩელისათვის დამდგარ ზიანსა და მოპასუხის ქმედებას შორის. მოპასუხე იყო მხარე, რომელმაც განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია მოსარჩელის მიმართ. ამ დისკრიმინაციის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, არსებობს პირდაპირი მიზეზობრივი კავშირი. მოპასუხის მხრიდან განხორციელებული უკანონო (მართლწინააღმდეგო) ქმედება (მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება) გამოხატული იყო კანონით დადგენილი მოთხოვნების დარღვევაში. მოპასუხემ დაარღვია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი (ისევე, როგორც ზემოთ მოხსენიებული საერთაშორისო სამართლის სხვადასხვა ნყაროების რეგულაციები) და მოსარჩელის მიმართ განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია პოლიტიკური ნიშნით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ მორალურ ზიანს იწვევს მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის შედეგად სულიერი და მორალური ტკივილის განცდა, ხოლო როგორ გამოიხატება აღნიშნული ტკივილი იმ ფულად თანხაში, რაც მოსარჩელემ სასამართლოში უნდა მოითხოვოს, კანონმდებლობა კონკრეტულ კრიტერიუმებს არ აწესებს, განსხვავებით დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრისა და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნისგან, რომლის მარეგულირებელ ნორმებსაც გვთავაზობს საქართველოს კანონმდებლობა.

...უპირველესად, სასამართლო იშველიებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას, რომლის თანახმადაც, არაქონებრივი ხასიათის უფლების შელახვის დროს, ეს არაქონებრივი ურთიერთობანი თავისთავად მოკლებულია რა, ეკონომიკურ შინაარსს და არ გააჩნია ღირებულება, შესაბამისად, ასეთი ზიანის დამტკიცებისათვის კანონით დაცული უფლების დარღვევაც საკმარისია (იხ.: სუსგ №ას-1149-1169-2011; 25 თებერვალი, 2013 წელი). ვასაგებია, რომ წინამდებარე შემთხვევაც სავსებით მოკლებულია ეკონომიკურ პარამეტრებს და მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული არალეგიტიმური და არამართლზომიერი საქციელი, ასევე შედეგად დამდგარი რეალობა, ვერ აინონება კონკრეტული საზომით და ვერ გამოიხატება კონკრეტულ სიდიდეებში, თუ ციფრებში (ეს რა თქმა უნდა, არ ეხება იმ მატერიალურ ზიანს, რომელიც მიუღებელი განაცდურის სახით დადგა).

მართალია, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე უფლებამოსილია სარჩელში მიუთითოს ფულადი თანხა, რომელსაც ის მიიჩნევს საკმარის რესტიტუციად და მისი დარღვეული უფლების საპირწონედ, თუმცა ეს მხოლოდ მოსარჩელის მოსაზრებაა და ამ ანაზღაურების მოცულობის განსაზღვრაში სწორედ სასამართლოს შეხედულებაა გადამწყვეტი.

²⁶⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 25 თებერვლის განჩინება საქმეზე №ას-1149-1169-2011.

²⁶⁷ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 6 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/15615-16.

მორალური ზიანის შეფასებისას, სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს დაზარალებულის სუბიექტური დამოკიდებულება ასეთი ზიანის სიმძიმის მიმართ, ასევე, ობიექტური გარემოებები, რითაც შეიძლება მისი ამ კუთხით შეფასება.“

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებების გამოყენებასთან დაკავშირებით, შეიძლება ერთგვარი შეჯამების სახით აღვნიშნოთ, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოები (ძირითადად კი, თბილისის საქალაქო სასამართლო) საკასაციო სასამართლოს განმარტებებს უმეტესწილად, მოიხმობენ შრომითსამართლებრივ დავებში შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხებზე მსჯელობისას.

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლო პრაქტიკაში თანასწორობის პრინციპის განმარტებისას, ზოგიერთ შემთხვევაში მოიხმობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებს.

მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში²⁶⁸ მოსარჩელე დავობდა, რომ ის დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას შშმ ნიშნით. ამ საქმეში სასამართლომ საერთაშორისო სტანდარტებსა და ეროვნული კანონმდებლობაზე დაყრდნობით საკმაოდ სიღრმისეულად იმსჯელა სავარაუდო დისკრიმინაციაზე და არგუმენტაციის გასამყარებლად მოიხმო საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა თანასწორობის პრინციპთან განმარტებასთან მიმართებით: „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილებაში №2/1/36 საქმეზე (რომელიც ეხებოდა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირთა უუნარობას გამხდარიყვნენ სისხლის დონორები), განმარტებულ იქნა, რომ დისკრიმინაციას წარმოადგენს არა მარტო ის შემთხვევა, როდესაც ხელისუფლების მოქმედება პირდაპირ ისახავდა მიზნად პირის ან პირთა ჯგუფის დისკრიმინაციას, არამედ ისეთიც, რომელსაც შედეგად მოჰყვა მათი De Facto დისკრიმინაცია.

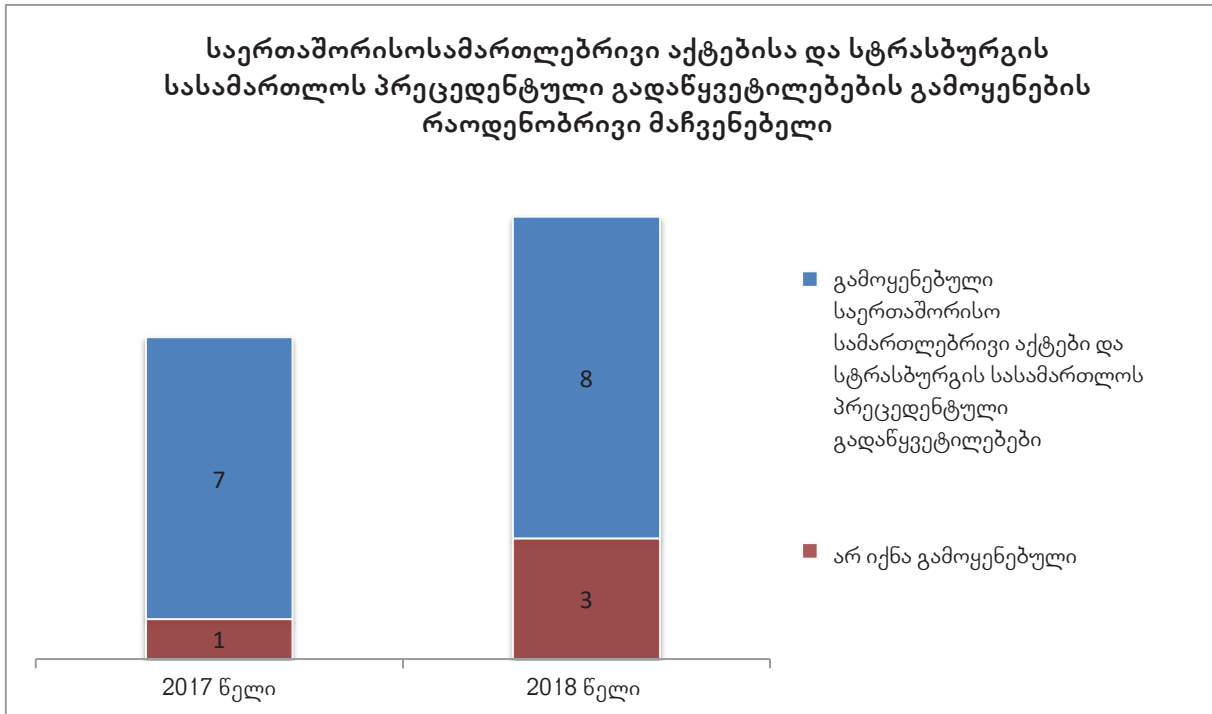
თუმცა, საბოლოოდ, საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაც, მნიშვნელოვანწილად, რაციონალურად ადგენს თანასწორობის პრინციპის დაცვას და ამით დისკრიმინაციული მიდგომების გამორიცხვას. ამ პრაქტიკითაც დადგენილია, რომ თუ თანასწორ მდგომარეობაში მყოფი პირებიდან, ზოგიერთს ეპყრობიან განსხვავებულად და არასახარბიელოდ, აქვე მოსარჩელე საკმარისად ქმნის იმის ვარაუდს, რომ ეს განსხვავებული მოპყრობა ამა თუ იმ დაცულ ნიშანს (სქესი, პოლიტიკური შეხედულებანი თუ სხვა) ეფუძნება, ხოლო მოპასუხე ვერ წარმოადგენს საკმარისად დასაბუთებულ მსჯელობას, რომ ამ განსხვავებულ და არასახარბიელო მოპყრობას ჰქონდა ლეგიტიმური საფუძველი, მაშინ სახეზე გვაქვს პირდაპირი დისკრიმინაცია და პირთა თანასწორობის არალეგიტიმური გამორიცხვა.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დაცვის კუთხით, ამ პირთა სამართლებრივი გარანტიების სავსებით ახლებური ხედვა შემოგვთავაზა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2014 წლის გადაწყვეტილებაში საქმეზე, ირაკლი ქემოკლიძე და დავით ხარაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ. გადაწყვეტილებაში (პუნქტი 26), განმარტებულია, რომ „საკუთარი პიროვნების განვითარების უფლება, როგორც ბუნებითი თავისუფლება, იმდენად ფუნდამენტურია, რომ პიროვნებაზე ზრუნვის მოტივით მასში ჩარევა მხოლოდ ამ პირის უკიდურესი აუცილებლობით შეიძლება მონოდეტულ იქნას. სასამართლომ ბრძანა, რომ პირადი ავტონომიის მაღალი ხარისხიდან გამომდინარე, ადამიანს თუ ეს გარკვეული ხარისხით მაინც აქვს გაცნობიერებული, სრული უფლება აქვს, თუნდაც საზოგადოების საშუალო წევრის ხედვასთან შეუთავსებელი ქმედებები განახორციელოს.

²⁶⁸ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე #2/15353-16.

პიროვნული ავტონომიის უფლების რეალიზებისას, საკუთარ ინტერესებთან შეუთავსებელი უნებლიე გადაწყვეტილებების მიღების გამოორიცხვა შეუძლებელია. ასეთ შეცდომებს მაღალი ხარისხის ინტელექტუალური შესაძლებლობის მქონე პირებიც ხშირად უშვებენ.“

ზემოთ განხილულ საქმეში, თბილისის საქალაქო სასამართლომ სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის შეფასებისას, მხედველობაში მიიღო სწორედ საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა და დაადგინა საქმეში შშმ ნიშნით დისკრიმინაცია.



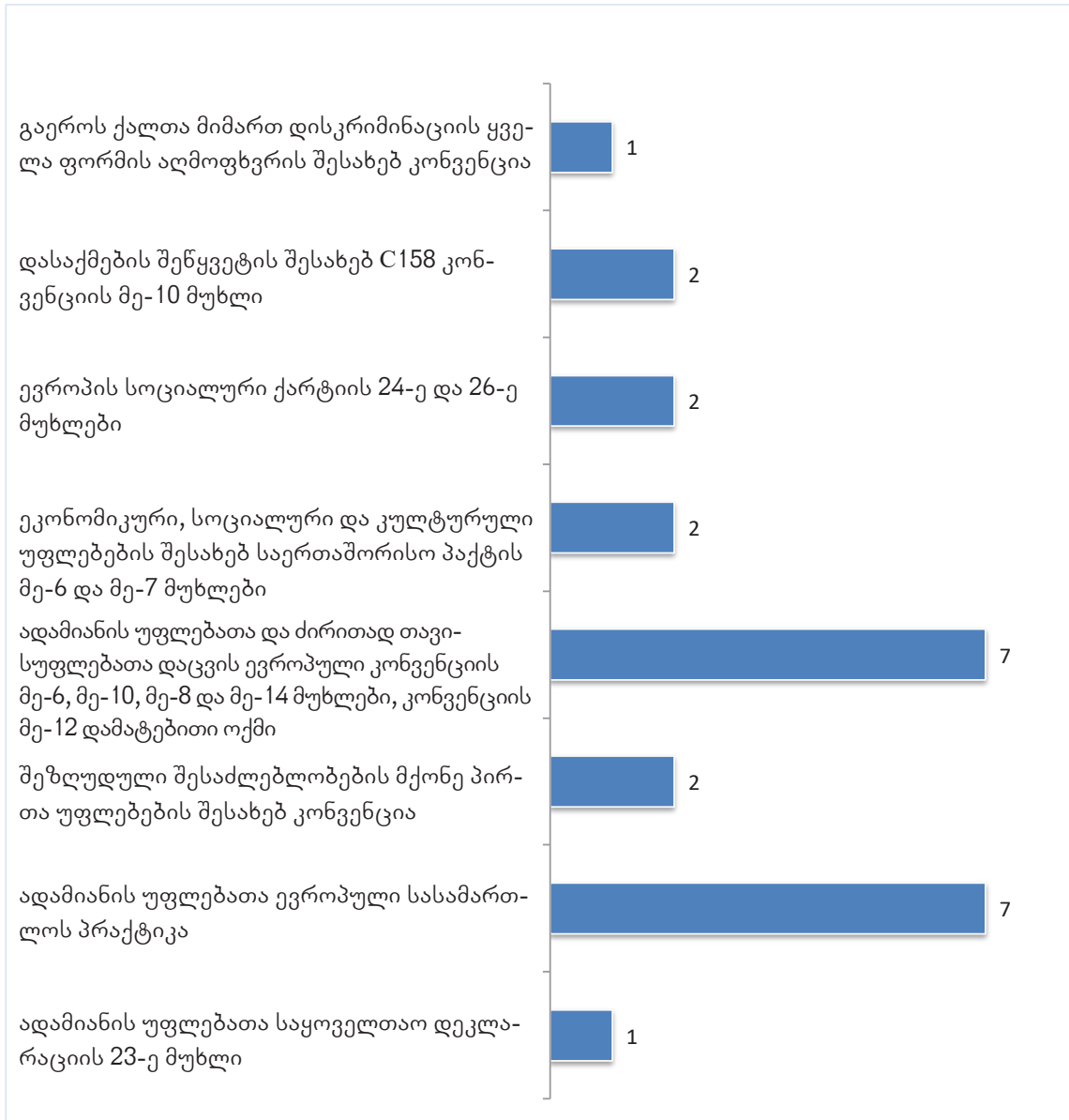
კვლევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ასპექტს წარმოადგენდა, დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა განხილვისას, თუ რამდენად ხშირად მოიხმობენ სასამართლოები საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკას. ზემოთ წარმოდგენილ დიაგრამაზე ასახულია საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებისა და სტრასბურგის სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილებების გამოყენების რაოდენობრივი მონაცემები წლების მიხედვით. კერძოდ, 2017 წელს, რაიონული/საქალაქო სასამართლოების მიერ სულ განხილული 8 საქმიდან, 7-ში შეგხვდა მითითება საერთაშორისო სამართლებრივ აქტსა თუ სტრასბურგის სასამართლოს პრაქტიკაზე, ხოლო 2018 წელს, სულ განხილული 11 საქმიდან – 8 გადაწყვეტილებაში სასამართლომ მიუთითა საერთაშორისო მიდგომებზე. სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ საერთო სასამართლოები საკმაოდ აქტიურად ახდენენ საერთაშორისო სტანდარტების ციტირებას, ამ მხრივ გამოირჩევა თბილისის საქალაქო სასამართლო. რაც შეეხება პირველი ინსტანციის სხვა სასამართლოებს, საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე მითითება გვხვდება ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს, ბათუმის საქალაქო სასამართლოსა და რუსთავის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებებში.

ბუნებრივია, რომ საერთო სასამართლოების მიერ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტე-

ბისა და სტრასბურგის პრეცედენტული სამართლის გამოყენების მარტოოდენ რაოდენობრივი მაჩვენებლის შეფასება არ მოგვცემს სრულყოფილ სურათს თუ სტატისტიკური მონაცემებს არ მოსდევს შესაბამისი შინაარსობრივი ანალიზი. ამ მხრივ, კვლევის ფარგლებში მოვახდინეთ იდენტიფიცირება იმ საერთაშორისოსამართლებრივი აქტების, რომლებსაც სასამართლოები იყენებენ დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელების განხილვისას.

აღსანიშნავია, რომ 71% შემთხვევაში, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის სასამართლოს პრაქტიკის მოხმობა შეგვხვდა ისეთ საქმეებში, სადაც უცხო ქვეყნის მოქალაქე დისკრიმინაციაზე მითითებით დავობდა ადმინისტრაციული ორგანოს იმ გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც უარი ეთქვა ბინადრობის ნებართვის ან/და ვიზის გაცემაზე. შესაბამისად, ამგვარ საქმეებში თბილისის საქალაქო სასამართლომ ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების კანონიერების შეფასებისას, უმეტეს შემთხვევაში, დაეყრდნო სწორედ *ლინდერი შვედეთის წინააღმდეგ (Leander v. Sweden, №9248/81, ECHR 1987)* ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებას, სადაც სასამართლომ განაცხადა, რომ შვედეთის მთავრობას უფლება ჰქონდა დაედგინა ეროვნული უსაფრთხოების უპირატესი ინტერესი აპლიკანტის ინდივიდუალურ ინტერესთან შედარებით.

**2017-2018 წლებში განხილულ საქმეებში საერთაშორისო სტანდარტების
ასახვის პრაქტიკა**



წინამდებარე დიაგრამაზე ასახულია კონკრეტული საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გამოყენების შესახებ მონაცემები.

საქმეთა შესწავლამ აჩვენა, რომ ანალიტიკური განყოფილების წინა კვლევის შედეგად გამოვლენილი ტენდენცია, მოცემულ საანგარიშო პერიოდში არ შეცვლილა. უმეტესად, დისკრიმინაციის საკითხის შეფასებისას, სასამართლო იხილავს საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივ ნორმას, რის შემდეგაც ციტირებას ახდენს ან/და აანალიზებს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლსა და ამავე

კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველ მუხლს, რის შემდეგაც სასამართლო ასკვნის, რომ საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტითა და საერთაშორისო აქტით დადგენილი სტანდარტები მსგავსია და სასამართლო ამ ორი აქტის საფუძველზე წყვეტს სასამართლო დავას. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, საერთო სასამართლოების მიერ გამოყენებულმა საერთაშორისო აქტებმა ან/და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულმა სამართალმა ნაკლებად იქონია გავლენა საქმეში დისკრიმინაციის დადგენისას. საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და ადამიანის უფლებათა ნორმების გამოყენება კი, სასამართლოს მიერ მნიშვნელოვანია იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი გამოყენების შედეგად სასამართლო მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელსაც იგი ვერ მიიღებდა კონვენციის გამოყენებლად. თუ შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტის (მაგ., კანონის) გამოყენების შედეგად მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილება იდენტური იქნება იმ გადაწყვეტილებისა, რომლის მისაღებად სასამართლომ გამოიყენა როგორც კანონი, ისე საერთაშორისო აქტი, ამ უკანასკნელის გამოყენებას მიენიჭება უმნიშვნელო როლი. ასეთ შემთხვევაში, კონვენცია პრაქტიკულად, არანაირ გავლენას მოახდენს სასამართლო გადაწყვეტილებაზე.²⁶⁹ დამატებით, კვლევამ წარმოაჩინა, რომ არაერთგვაროვანია საერთაშორისო სტანდარტების ციტირების პრაქტიკა. როგორც წესი, სასამართლოები საქმის სახელწოდებას უთითებენ ორიგინალ ენაზე, მაგრამ ხშირ შემთხვევაში, საქმის ნომრისა და შესაბამისი პარაგრაფის მითითების გარეშე, რაც თავის მხრივ, ართულებს წყაროს მოძიების/გადადამოწმების შესაძლებლობას.

უცხო ქვეყნის მოქალაქეთა სარჩელები დისკრიმინაციის შესახებ

კვლევის ფარგლებში შესწავლილი საქმეების მიხედვით, უცხოელთა მიერ შესაძლო დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მითითება გვხვდება თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ 2018 წელს, ადმინისტრაციული სამართალწარმოების წესით განხილულ 5 საქმეში, სადაც ფიგურირებდა 5 პირი: ნიგერიის ფედერალური რესპუბლიკის ორი მოქალაქე, აზერბაიჯანის რესპუბლიკის ერთი მოქალაქე და ეგვიპტის ერთი მოქალაქე. დავის საგანს 4 საქმეში წარმოადგენდა ბინადრობის ნებართვის გაცემაზე უარი, ხოლო ერთ შემთხვევაში კი, ვიზის გაცემაზე და საქართველოში შემოსვლაზე უარის თქმის შესახებ შესაბამისი ორგანოს გადაწყვეტილება. უცხო ქვეყნის მოქალაქეები ერთ-ერთ სასარჩელო მოთხოვნად უთითებდნენ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენასა და მორალური ზიანის ანაზღაურებას. აღსანიშნავია, რომ სასამართლომ არცერთი სარჩელი არ დააკმაყოფილა. ყველა მათგანში სასამართლომ მიიჩნია, რომ შესაბამისი ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილება იყო კანონიერი და ეფუძნებოდა სახელმწიფო უშიშროების სამსახურის უარყოფით დასკვნას მოსარჩელესთან მიმართებით. შესაბამისად, ხუთივე მათგანს უარი ეთქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სახელმწიფოს ან/და საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესების გათვალისწინებით. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ სასამართლო აღნიშნული საფუძველით სარჩელის არდაკმაყოფილებაზე მსჯელობისას, არგუმენტების გასამყარებლად პრაქტიკაში ხშირად იშველიებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებას *ლინდერი შვედეთის წინააღმდეგ (Leander v. Sweden, №9248/81, ECHR 1987)*, სადაც ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა ქვეყნის ინტერესების უპირატესობა ინდივიდუალურ ინტერესებთან

²⁶⁹ დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2017.

მიმართებით. ამ კატეგორიის საქმეებში, მას შემდეგ რაც სასამართლო აფასებს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტი გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა დაცვით, აღნიშნულზე დაყრდნობით მიიჩნევს, რომ საქმეში არ იკვეთება შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში²⁷⁰ სასამართლომ განმარტა შემდეგი: 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).

შესაბამისად, სასამართლომ მხედველობაში მიიღო საერთაშორისო სტანდარტი (დისკრიმინაციის ტესტი) და ლეგიტიმურ მიზანზე აპელირებით მიიჩნია, რომ საქმეში არ იკვეთებოდა დისკრიმინაცია: ...სასამართლოს მოსაზრებით, მტკიცებულებების ერთობლიობაში შეფასება სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის მიერ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების შეფასების საფუძველს არ ქმნის. ამასთან, განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებზე დაყრდნობით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახელმწიფო სერვისების სააგენტოს მიერ გამოცემული ადმინისტრაციულსამართლებრივი აქტი შეესაბამება „უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა სამართლებრივი მდგომარეობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიზანს, კერძოდ, აღნიშნული კანონის მე-18 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, უცხოელს საქართველოში ბინადრობის ნებართვის გაცემაზე შეიძლება უარი ეთქვას, თუ არსებობს უფლებამოსილი ორგანოს დასკვნა სახელმწიფო ან/და საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესების დაცვის უზრუნველსაყოფად, მისი საქართველოში ცხოვრების მიზანშეუწონლობის შესახებ. შესაბამისად, სასწავლო ბინადრობის ნებართვის გაცემაზე მოპასუხის უარი განპირობებულ იქნა სახელმწიფო ან/და საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესების დაცვის უზრუნველყოფით, დემოკრატიულ საზოგადოებაში სხვა პირთა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის მიზნით და დემოკრატიულ საზოგადოებაში ქვეყნის კეთილდღეობის ინტერესებს ემსახურება. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული ადმინისტრაციულსამართლებრივი აქტი არ წარმოადგენს მოსარჩელის მიმართ რაიმე ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველზე მიღებულ აქტს, რომელმაც მოსარჩელე არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენა ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, რამდენადაც სასამართლოს მოსაზრებით, ამგვარ მოპყრობას გააჩნდა ლეგიტიმური მიზანი.

დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე რაიონული/საქალაქო სასამართლოების პრაქტიკის შესწავლის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი მიგნებები:

- რაიონულ/საქალაქო სასამართლოებში დისკრიმინაციის შესახებ განხილულ საქმეთა 58% ეხებოდა კერძო სფეროში ჩადენილ სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს. შესაბამისად, საქმეთა უმეტესი ნაწილი განხილულია სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით;
- 2017-2018 წლებში, პირველი ინსტანციის სასამართლოების მიერ განხილულ საქმეთა

²⁷⁰ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 1 აგვისტოს გადაწყვეტილება საქმეზე №3/3069-18.

84% ეხებოდა შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ დავებს;

- 2018 წელს, რაიონულ/საქალაქო სასამართლოებში წინა წელთან შედარებით, უფრო მეტი რაოდენობის საქმე იქნა განხილული, თუმცა, საქმეთა გაზრდილი რაოდენობის მიუხედავად, არ გაზრდილა სასამართლოების მიერ საქმეებში დისკრიმინაციის დადგენის რაოდენობრივი მაჩვენებელი;
- როგორც ირკვევა, ანალიტიკური განყოფილების წინა კვლევის²⁷¹ შედეგებით გამოვლენილი ტენდენცია, რომ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით სასამართლოსადმი მიმართვის მხრივ მკვეთრად აქტიურობს აღმოსავლეთ საქართველოს მოსახლეობა, არ შეცვლილა მოცემულ საანგარიშო პერიოდშიც (2017-2018 წლებში);
- უმეტესწილად (დაახლოებით, 78% შემთხვევაში), მოსარჩელები სასარჩელო მოთხოვნაში სხვა სადავო საკითხებთან ერთად, მკაფიოდ მიუთითებდნენ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენასა და მორალური ზიანის ანაზღაურებას. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დავის საგანში – დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა ძირითადად, მოთხოვნილია თბილისის საქალაქო სასამართლოში წარდგენილ სარჩელებში. აღნიშნული კი, კიდევ ერთხელ მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვაზე ინფორმირების კუთხით გამოირჩევა თბილისის მოსახლეობა;
- კვლევის შედეგების მიხედვით, სასამართლო პრაქტიკაში საქმეთა უმრავლეს ნაწილში (31%), მოსარჩელეს არ ჰქონდა მითითებული დისკრიმინაციის კონკრეტული საფუძველი. ძირითადად, აღნიშნულ საქმეებში მოსარჩელები იყვნენ უცხო ქვეყნის მოქალაქეები, რომლებსაც შესაბამისი ორგანოს გადაწყვეტილებით უარი ეთქვათ ბინადრობის ნებართვის ან/და ვიზის გაცემაზე;
- სასამართლოებმა შედარებით ყველაზე მეტ საქმეში (2 საქმე) დაადგინეს პროფკავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაცია. აქვე აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელების მითითების მიუხედავად, სასამართლოებს სექსუალური ორიენტაციის და ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაცია არცერთ საქმეში არ დაუდგენია.
- კვლევის შედეგების თანახმად, თბილისის საქალაქო სასამართლოს შრომით ურთიერთობებში სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით განხილული აქვს 2 საქმე (2017 და 2018 წლებში), აქედან ერთ შემთხვევაში, სასამართლომ დაადგინა სექსუალური შევიწროება, ხოლო მეორე შემთხვევაში – სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;
- 2017-2018 წლებში, პირველი ინსტანციის სასამართლოებში არცერთი სარჩელი არ განხილულა რელიგიური ნიშნით სავარაუდო დევნის შესახებ, მაშინ როდესაც 2014-2016 წლების სასამართლო პრაქტიკაში რელიგიური საფუძვლით სავარაუდო დისკრიმინაცია იდენტიფიცირებული იყო საქმეთა 12%-ში;
- პირველი ინსტანციის სასამართლოებში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის გამოყენებაში შეინიშნება ყოველწლიურად მზარდი ტენდენცია (2018 წელს წინა წელთან შედარებით გაიზარდა დაახლოებით, 16%-ით), რაც დადებითად უნდა შეფასდეს, რადგან ეს მიუთითებს, რომ სასამართლოები ყურადღების მიღმა, განუხილველად არ ტოვებენ მოსარჩელეთა აპელირებას დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე. თუმცა აღსანიშნავია, რომ საქმეში დისკრიმინაციის დადგენისას, არ ახდე-

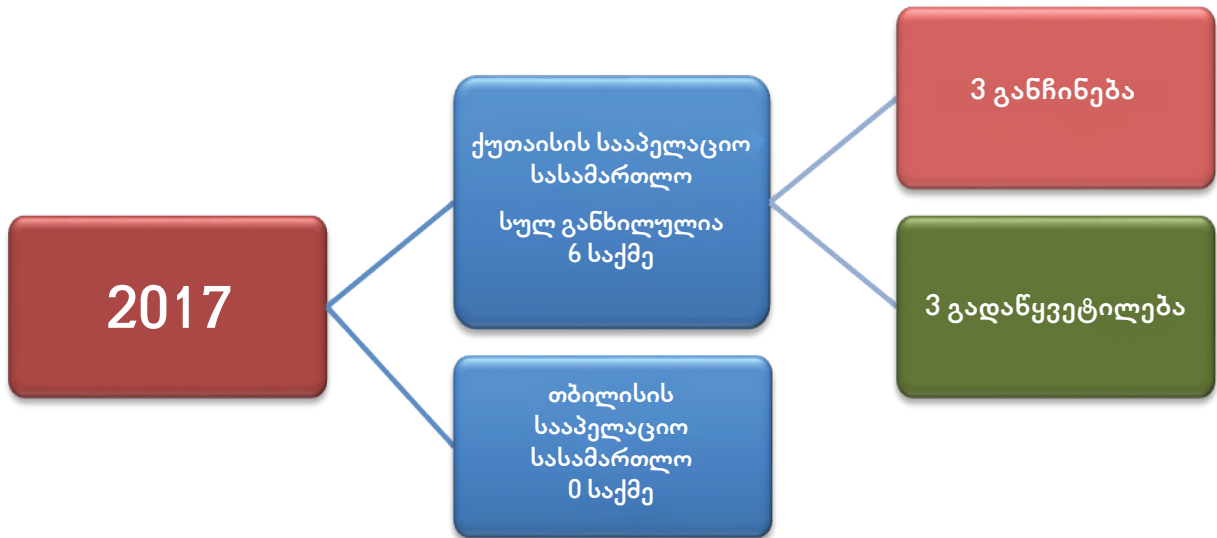
²⁷¹ დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2017.

ნენ დიფერენცირებას, მოცემულ შემთხვევაში რომელი სახის დისკრიმინაცია იკვეთება - პირდაპირი თუ ირიბი;

- კვლევამ აჩვენა, რომ დისკრიმინაციის შესახებ საქმეების განხილვისას, თბილისის საქალაქო სასამართლო აქტიურად მოიხმობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებიდან შესაბამის განმარტებებს;
- სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ საერთო სასამართლოები საკმაოდ აქტიურად ახდენენ საერთაშორისო სტანდარტების ციტირებას, ამ მხრივ მკვეთრად გამოირჩევა თბილისის საქალაქო სასამართლო, რაც შეეხება პირველი ინსტანციის სხვა სასამართლოებს, საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე მითითება გვხვდება ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს, ბათუმის საქალაქო სასამართლოსა და რუსთავის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებებში;
- დისკრიმინაციის საკითხის შეფასებისას, სასამართლო უმეტესად იხილავს საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივ ნორმას, ციტირებას ახდენს ან/და ანალიზებს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლსა და ამავე კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველ მუხლს, რის შემდეგაც სასამართლო ასკვნის, რომ საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტითა და საერთაშორისო აქტით დადგენილი სტანდარტები მსგავსია და სასამართლო ამ ორი აქტის საფუძველზე წყვეტს სასამართლო დავას. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ, საერთო სასამართლოების მიერ გამოყენებულმა საერთაშორისო აქტებმა ან/და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულმა სამართალმა ნაკლებად იქონია გავლენა საქმეში დისკრიმინაციის დადგენისას. კვლევამ დამატებით წარმოაჩინა, რომ არაერთგვაროვანია საერთაშორისო სტანდარტების ციტირების პრაქტიკა. როგორც წესი, სასამართლოები საქმის სახელმწოდებას უთითებენ ორიგინალ ენაზე, მაგრამ ხშირ შემთხვევაში, საქმის ნომრისა და შესაბამისი პარაგრაფის მითითების გარეშე, რაც თავის მხრივ, ართულებს წყაროს მოძიების/გადამონმების შესაძლებლობას.

თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოების პრაქტიკა დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე

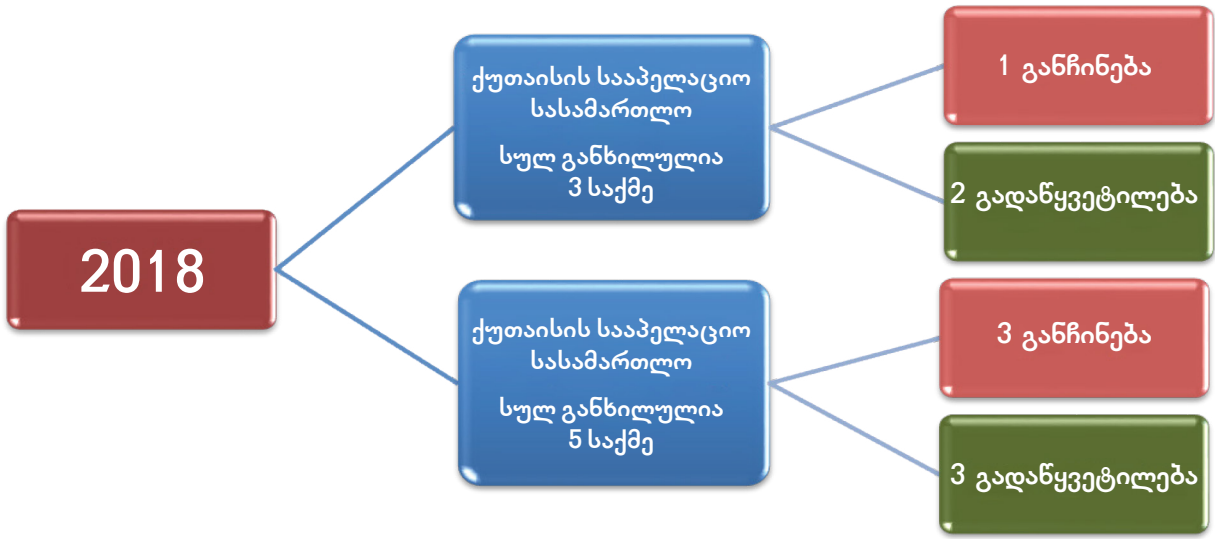
კვლევის ფარგლებში შესწავლილი იქნა 2017-2018 წლებში, თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოების მიერ განხილული სულ 14 საქმე.²⁷² სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, ირკვევა, რომ დისკრიმინაციის შესახებ საქმეზე სააპელაციო საჩივრით უფრო მეტ შემთხვევაში მიმართეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს (9 საქმე), ვიდრე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს (5 საქმე). აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ საქმეთა დაახლოებით, 33% შემთხვევაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად ცნო საქმეში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, ამ მხრივ მაჩვენებელი უფრო მაღალია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს პრაქტიკაში, რომლის მიხედვითაც, სულ განხილულ საქმეთა 80%-ში დადგენილად იქნა ცნობილი დისკრიმინაცია.



დიაგრამაზე წარმოდგენილი მონაცემების თანახმად, 2017 წელს, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ განიხილა სულ 6 საქმე, მათ შორის სამოქალაქო სამართალწარმოების გზით განიხილა 2 საქმე (მიღებულ იქნა 2 განჩინება), ხოლო ადმინისტრაციული სამართალწარმოების გზით კი, 4 საქმე (მიღებული იქნა 3 გადაწყვეტილება და 1 განჩინება). აღსანიშნავია, რომ საკვლევი მასალის ფარგლებში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ 2017 წელს არ ყოფილა განხილული არც ერთი საქმე.

ქვემოთ დიაგრამაზე წარმოდგენილია თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოების მიერ 2018 წელს განხილულ საქმეთა რაოდენობა.

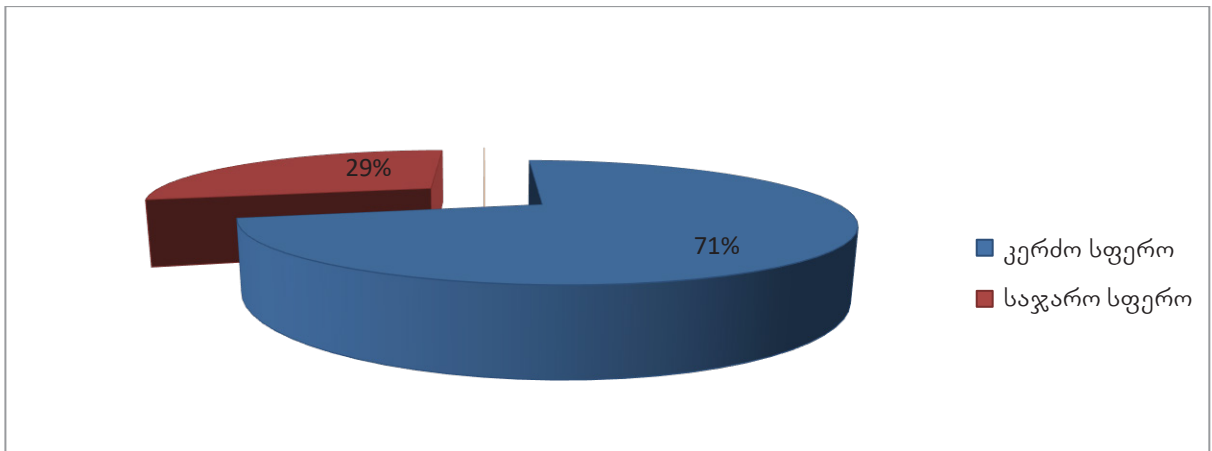
²⁷² კვლევაში გაანალიზებული მონაცემები ეფუძნება სასამართლოებიდან მოწოდებულ ინფორმაციას.



სტატისტიკური მონაცემები ცხადყოფს, რომ 2018 წელს, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ უფრო მეტი სააპელაციო საჩივარი განიხილა, ვიდრე ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოში განსჯადობით უმეტეს შემთხვევაში (4 საქმე), სააპელაციო საჩივარი განხილულია სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ (მიღებულ იქნა 2 გადაწყვეტილება და 2 განჩინება), ხოლო ადმინისტრაციული სამართალწარმოების გზით კი – 1 საქმე (მიღებულ იქნა განჩინება). რაც შეეხება ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მონაცემებს, 2018 წელს წინა წელთან შედარებით, ორმაგად ნაკლები რაოდენობის საქმე იქნა განხილული, აქედან ყველა განსჯადობით ეკუთვნოდა სამოქალაქო საქმეთა პალატას (მიღებული იქნა 1 განჩინება და 2 გადაწყვეტილება).

კვლევის ფარგლებში ცალკე შესწავლის საგანს წარმოადგენდა დისკრიმინაციის ჩადენის სფერო. კერძოდ, სააპელაციო საჩივრებში მითითებული სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტები კონკრეტულად ეხებოდა საჯარო თუ კერძო სექტორს.

სავარუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის სფერო

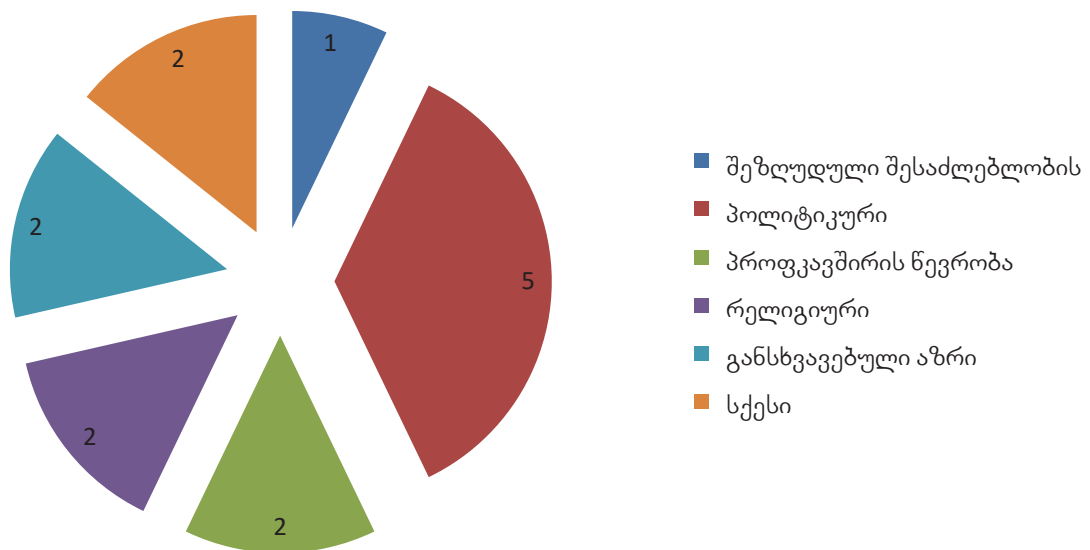


ზემოაღნიშნულ დიაგრამაზე ილუსტრირებულია სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის სფეროსთან დაკავშირებით საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლენილი პროცენტული მაჩვენებლები. ირკვევა, რომ უმრავლეს შემთხვევაში (10 საქმე), მოსარჩელე დავობდა კერძო სფეროში მის მიმართ განხორციელებულ სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტზე. აქედან გამომდინარე, დისკრიმინაციის შესახებ საქმეები სააპელაციო სასამართლოებში უმეტესწილად, განხილულია სამოქალაქო სამართალწარმოების გზით.

სააპელაციო საჩივრებში სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტებზე მითითებება უმეტესწილად, გვხვდება შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ დავებში (12 საქმე). რაც შეეხება დავის საგანში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენასა და მორალური ზიანის ანაზღაურების მკაფიოდ ფორმულირების საკითხს, ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ 6 საქმეში დავის საგნად საერთოდ არ ყოფილა მითითებული დისკრიმინაცია, თუმცა, მოსარჩელე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად, დისკრიმინაციული ნიშნით დევნას მიიჩნევდა. 5 საქმეში დავის საგანს წარმოადგენდა სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, სახელფასო განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა და მორალური ზიანის ანაზღაურება. დავის საგანში მხოლოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა და მორალური ზიანის ანაზღაურება მოთხოვნილი იყო 2 საქმეში, ხოლო 1 საქმეში კი, დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა.

კვლევის ფარგლებში საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა დისკრიმინაციის ის კონკრეტული ნიშნები, რომლებიც 2017-2018 წლებში, თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოების მიერ განხილულ საქმეებში ფიგურირებდა.

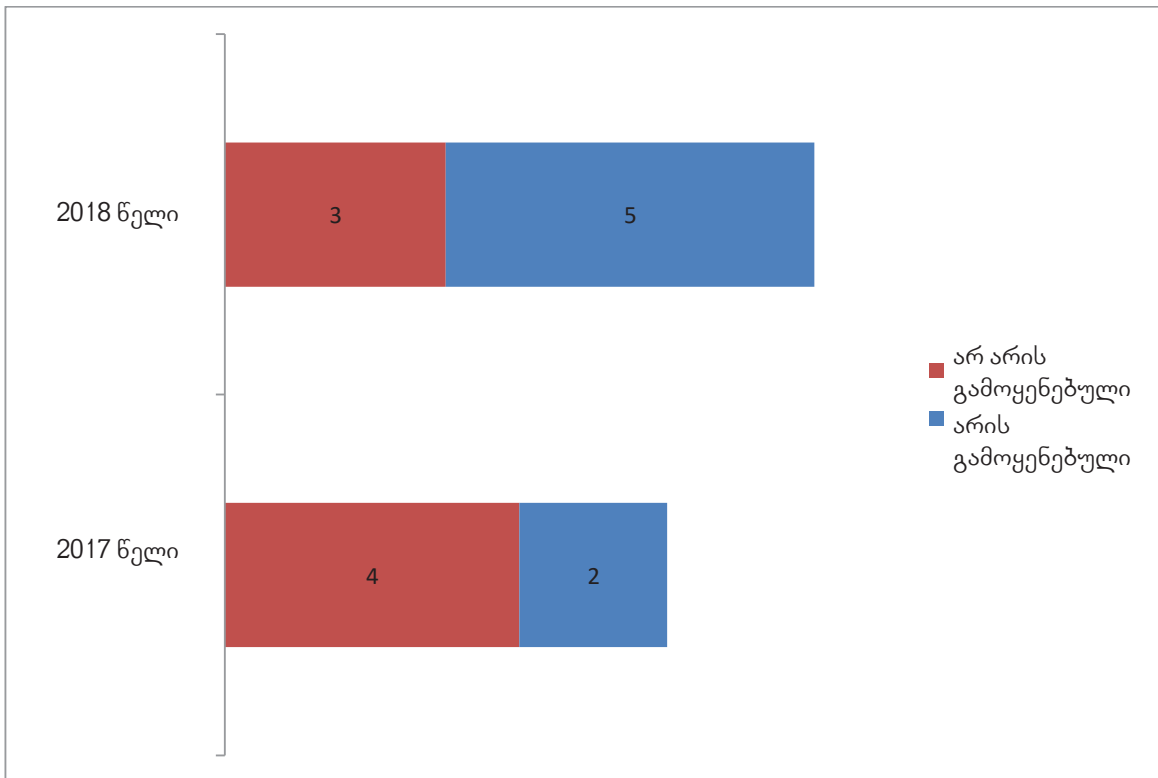
განხილულ გადაწყვეტილებებში/განჩინებებში მითითებული დისკრიმინაციის საფუძვლები (ნიშნები)



სასამართლო პრაქტიკაში ყველაზე ხშირად განხილულია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავები, შესაბამისად, საქმეთა უმეტესი ნაწილი ეხებოდა პოლიტიკური (5 საქმე) და პროფკავშირის წევრობის (2 საქმე) საფუძვლით სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტებს. შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მითითება შეგვხვდა 1 საქმეში, რელიგიური ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაცია 2 საქმეში, ასევე, სქესის ნიშნით – 2 საქმეში (მათ შორის, ორსულობის ნიშნით 1 შემთხვევაში), ხოლო განსხვავებული აზრის გამო სავარაუდო დევნა კი – 1 სააპელაციო საჩივარში. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ სააპელაციო სასამართლოებმა უცვლელად დატოვეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებები ან/და გააუქმეს და ახალი გადაწყვეტილებით დისკრიმინაცია დაადგინეს: 2 საქმეში პოლიტიკური ნიშნით, ასევე, 2 საქმეში – პროფკავშირის წევრობის გამო, 1 საქმეში შეზღუდული შესაძლებლობების, 1 საქმეში რელიგიური ნიშნის გამო განსხვავებული მოპყრობის ფაქტები და ასევე, 1 საქმეში სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია.

აღსანიშნავია, რომ 2017-2018 წლებში, თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოებში სულ განხილულია 14 საქმე, რომელიც ეხებოდა კონკრეტული/მკაფიოდ იდენტიფიცირებული ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს, თუმცა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონზე მითითება შეგვხვდა მხოლოდ 6 საქმეში, კერძოდ, 2018 წელს 5 საქმეში, ხოლო 2017 წელს – 1 საქმეში. შესაბამისად, მონაცემები ცხადყოფს, რომ 2018 წელს, წინა წელთან შედარებით, გაიზარდა აღნიშნული კანონის სასამართლოს გადაწყვეტილებებში გამოყენების მაჩვენებელი.

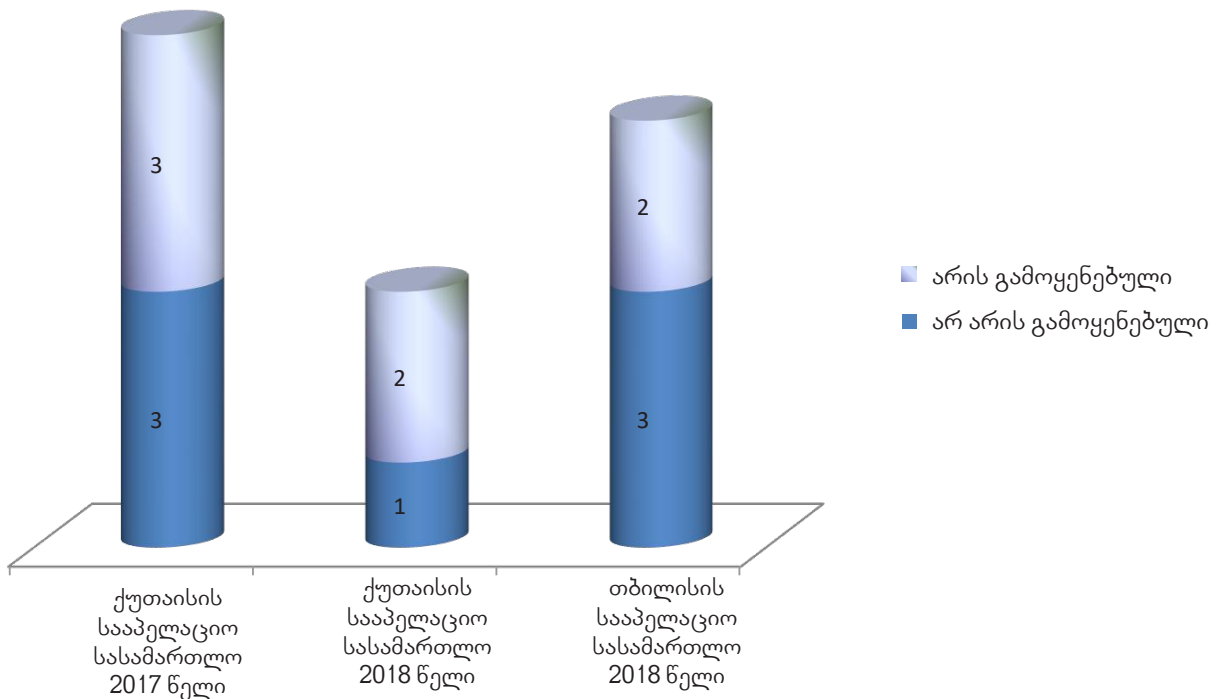
დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის გამოყენების მაჩვენებელი



მოცემულ დიაგრამაზე წარმოდგენილია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის სააპელაციო სასამართლოების გადანყვეტილებებში/განჩინებებში გამოყენების რაოდენობრივი მაჩვენებლები წლების მიხედვით. ყველაზე ხშირად ამ კანონზე მითითება გვხვდება თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ გადანყვეტილებებში/განჩინებებში. აქვე ისიც აღსანიშნავია, რომ ძირითადად, საქმეში დისკრიმინაციაზე მსჯელობისას ხდება ზემოაღნიშნული კანონის მე-2 მუხლის ციტირება, დეტალურად პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის განმარტება, რის საფუძველზეც სასამართლო უთითებს, რომ დისკრიმინაცია აკრძალულია როგორც საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებით, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით. მიუხედავად იმისა, რომ 2017-2018 წლებში, სულ განხილულ 14-ვე საქმეში მოსარჩელე მკაფიოდ მიუთითებდა სავარაუდო დისკრიმინაციული ნიშნით მოპყრობის ფაქტზე, 2 საქმეში სასამართლოს ამ საკითხზე საერთოდ არ უმსჯელია, შესაბამისად, არ ყოფილა გამოყენებული „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი. დანარჩენ 6 საქმეში კი, სასამართლო მსჯელობს დისკრიმინაციაზე ძირითადად, საერთაშორისოსამართლებრივი აქტების მოხმობის საფუძველზე. როგორც წესი, სააპელაციო სასამართლოები, რაიონული/საქალაქო სასამართლოებისგან განსხვავებით, აღნიშნულ კანონს მოიხმობენ იმ შემთხვევაში, თუ საქმეში ადგენენ დისკრიმინაციას და ძირითადად, დისკრიმინაციის ცნების და მისი სახეების კანონიდან ციტირებას ახდენენ. თუმცა, მკაფიოდ არ მიუთითებენ საქმეში იკვეთება პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაცია.

კვლევის ფარგლებში, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო სააპელაციო სასამართლოების გადანყვეტილებებში/განჩინებებში საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის გამოყენების შესწავლას. ქვემოთ წარმოდგენილ დიაგრამაზე დეტალურად არის ასახული შესაბამისი მონაცემები სასამართლოებისა და წლების მიხედვით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის გამოყენების მაჩვენებელი



სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოები დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საქმეების განხილვისას, არცთუ იშვიათად, დაახლოებით 50% შემთხვევაში, მოიხმობენ საკასაციო ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებებიდან შესაბამის განმარტებებს.

საქმეთა შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოები უზენაესი სასამართლოს განმარტებებზე მიუთითებენ შემდეგ საკითხებზე მსჯელობისას: რეორგანიზაციის პროცესში შტატების შემცირების ობიექტურ საჭიროებაზე,²⁷³ რეორგანიზაციის დროს განსხვავებული მოპყრობის შეფასებისას,²⁷⁴ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად კომპენსაციის მიკუთვნებისას,²⁷⁵ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო, კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების განსაზღვრისას,²⁷⁶ საჯარო სასამართლებრივი ურთიერთობების²⁷⁷ და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილების ფართო არეალის შეფასებისას,²⁷⁸ აგრეთვე, საჯარო მოხელეთა შერჩევისას კონკურსის გამჭვირვალობისა და მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების მაღალი სტანდარტით უზრუნველყოფის პროცესში, ადმინისტრაციული ორგანოს როლის განხილვისას²⁷⁹ და დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებში მტკიცების ტვირთის განაწილებისას.²⁸⁰

საკასაციო ინსტანციის გადაწყვეტილებებიდან განმარტებების მოხმობის პრაქტიკის წარმოსაჩენად, მნიშვნელოვანია მიმოვიხილოთ რამდენიმე საქმე, სადაც სააპელაციო სასამართლო დისკრიმინაციული მოპყრობის შეფასებისას, აგრეთვე, კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტისას, არსებითად დაეყრდნო უზენაესი სასამართლოს განმარტებებს.

მაგალითი №1

აღნიშნულ საქმეში²⁸¹ მოსარჩელე დავობდა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა დისკრიმინაციული ნიშნის (პროფკავშირებში განევრიანება) საფუძველზე. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ დააკმაყოფილა სარჩელი და განმარტა:

„დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ, რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებლად ასეთი პროცესის [რეორგანიზაციის] დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში, ან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც, ორგანიზაციის

²⁷³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინება, საქმე №ას-194-185-2016.

²⁷⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 29 სექტემბერის განჩინება, საქმე №ას-247-235-2017.

²⁷⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 10 ნოემბერის გადაწყვეტილება, საქმე №ას787-736-2017.

²⁷⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-268-255-2016.

²⁷⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვალის გადაწყვეტილება, საქმე №ბს-463-451 (კ-13).

²⁷⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 13 მარტის განჩინება, საქმე №ბს-638-613 (კ-13).

²⁷⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა აღნიშნულია ზოგადად, კონკრეტული საქმის მითითების გარეშე.

²⁸⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 27 სექტემბერის განჩინება, საქმე №ას-247-235-2017.

²⁸¹ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 10 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე №2ბ/1633-18.

სტრუქტურამ („სტრუქტურული ხე“), სამტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს 2015 წლის 31 ივლისიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. გათავისუფლების საფუძველი კი, ორგანიზაციული ცვლილებები გახდა, რამაც მისი დათხოვნის ბრძანების სამართლებრივი ბუნება განსაზღვრა და მასში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ ფორმულად საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი მიეთითა.

სასამართლომ კიდევ ერთხელ აღნიშნა, რომ მოპასუხის განმარტებით, თუ რამ განაპირობა რეორგანიზაციის პროცესის დაწყება, მიუთითა, რომ „სინერჯი ჯგუფის“ დახმარებით შემუშავდა საქართველოს რკინიგზის ფუნქციონირების ახალი მოდელი და შესაბამისად, ამ მოდელის ეფექტიანად ამოქმედებისა და ამავე დროს, მნიშვნელოვანი ფინანსური აქტივის გამოთავისუფლებისათვის, მან ჩათვალა, რომ საჭირო იყო რეორგანიზაციის პროცესის დაძვრა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მისთვის დამაკმაყოფილებელი იყო მოპასუხის ასეთი განმარტება, კერძოდ, სასამართლომ განმარტა, რომ მართალია – შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ისეთ ურთიერთობაა, სადაც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე. წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე, ეროვნული სამართლის წყაროები (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად, უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები როგორც წესი, მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არა-გონივრული და არაადეკვატური.

სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელი ვერ იფუნქციონირებს მხოლოდ იმისათვის, რომ ჰყავდეს დასაქმებულები; პირიქით, დამსაქმებელს იმიტომ ჰყავს დასაქმებულები, რომ იფუნქციონიროს, განვითარდეს, მიიღოს ფინანსური მოგება, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში კი – დაზოგოს ფინანსური აქტივი.

სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით, – მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ჩასმული იქნებოდა ჩარჩოში, რომლითაც მან მხოლოდ უნდა შეინარჩუნოს დასაქმებული მიუხედავად ყველა პირობისა, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად, აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.“

ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად არ ყოფილა საწარმოში შტატების თვალთმაქცური შემცირება.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის

თქმის თაობაზე, გასაჩივრდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოში. სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 დეკემბრის განჩინება მოსარჩელემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა და მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 სექტემბრის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, გაუქმდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს.

საკასაციო სასამართლომ 2017 წლის 29 სექტემბრის განჩინებით განმარტა, რომ პალატის კვლევის საგანს წარმოადგენდა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესის შედეგად, ხომ არ იყო განსხვავებული მოპყრობა მოსარჩელესა და მასთან ერთად დასაქმებულ, არსებითად იმავე მდგომარეობაში მყოფ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით. საკითხის სრულყოფილი შეფასების მიზნით, საკასაციო სასამართლომ რამდენიმე არსებითი თეორიული საკითხი გამოყო, რომლებიც თბილისის სააპელაციო სასამართლოს საქმის ხელახალი განხილვისას, მხედველობაში უნდა მიეღო. კერძოდ, უზენაესმა სასამართლომ რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების მართლზომიერების შეფასებისას, განსაკუთრებული ყურადღება დაუთმო შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის გამოკვლევას. საკასაციო სასამართლომ განჩინებაში ფართოდ მიმოიხილა დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტები და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს რელევანტური პრაქტიკა, რის საფუძველზეც დაადგინა:

„საკასაციო პალატის შეფასებით, განსახილველ შემთხვევაში, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი საქმის მასალებით არ მტკიცდებოდა, მოსარჩელემ მხოლოდ საქმის მომზადების დასრულების შემდგომ, აბსტრაქტულად მიუთითა კომპარატორებთან მიმართებაში განსხვავებული მოპყრობის დამადასტურებელი გარემოებები, რაც მოპასუხემ უარყო. ამასთან, დასაქმებულს არ უთხოვია დამსაქმებლისაგან შესაბამისი ინფორმაციის გამოთხოვა. საკასაციო პალატამ ამ განმარტების საპირისპიროდ გაიზიარა კასატორის პოზიცია სასამართლოს მხრიდან მოცემული საკითხის არასრულყოფილი გამოკვლევის თაობაზე (სსსკის 393.3 მუხლი) და ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ სარჩელის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად მოტივს მოსარჩელის საზოგადოებრივი აქტივობები, კერძოდ: მის მიერ პროფკავშირის შექმნა და დასაქმებულის ხელმძღვანელობის კრიტიკა წარმოადგენდა. პალატამ განმარტა, რომ როგორც საქართველოს კონსტიტუცია (მე-19 მუხლი), ისე „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-10 მუხლი აღიარებს აზრის გამოხატვის თავისუფლების პრინციპს, რაც მოიცავს პირის თავისუფლებას, გააჩნდეს საკუთარი შეხედულება, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია ან იდეები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად.“ ამ უფლების მიმართ არსებობს სახელმწიფოს ნეგატიური ვალდებულება, არ ჩაერიოს მის განხორციელებაში, თუ ეს კანონით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული. უფლების შეზღუდვის მიმართ მოქმედებს მიხედულების ზღვრის თეორია და უფლების შეზღუდვა გამართლებული უნდა იყოს „დემოკრატიულ საზოგადოებაში მწვავე აუცილებლობით სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად.“ ითქვა ისიც, რომ „აზრის თავისუფლება“, როგორც კონვენციური სამართლით დაცული სფერო, აბსოლუტური პრივილეგიით სარგებლობს და

ჩარევა არა აზრით დაცულ სფეროში, არამედ აზრის გამოხატვის უფლებით დაცულ სფეროშია დასაშვები. შესაბამისად, პირის მიმართ სანქციის გამოყენება მხოლოდ აზრის გამო დაუშვებელია. ამ თვალსაზრისით, საქმეში წარმოდგენილია „პროფესიულ რკინიგზელთა კლუბის“ განცხადება და საკასაციო პალატის შეფასებით, უდავოა, რომ ამ პროფკავშირის წევრს წარმოადგენდა მოსარჩელე. რაიმე შეფასება ამ მტკიცებულებასთან მიმართებით, არც ერთი ინსტანციის სასამართლოს არ გაუკეთებია, უფრო მეტიც, მტკიცებულებაში გამოთქმული კრიტიკა გაკეთებულია 2015 წლის 7 ივნისს, რომელიც დროში საკმაოდ ახლოსაა რეორგანიზაციის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღებასთან. საკასაციო პალატამ ასევე, გაითვალისწინა სარჩელზე დართული დამსაქმებლის წერილობითი განმარტება, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მთავარი ფაქტობრივი საფუძველი „სინერჯი ჯგუფთან“ მუშაობის შედეგად შემუშავებული მართვის ორგანიზაციული მოდელია, ხოლო საქმის მომზადების ეტაპზე წარმოდგენილი „სინერჯი ჯგუფის“ წერილობითი პასუხიდან ირკვევა, რომ: პროექტის ფარგლებში დამუშავებული მოდელი არ ითვალისწინებდა კადრების შემცირებას, ახალ სტრუქტურაში იმ დონის დეტალიზაციისას, რა დონეზეც მათ შეიმუშავეს – არც ერთი ერთეული ან ფუნქცია არ გაუქმებულა, მხოლოდ მოხდა ქვედანაყოფების ნაწილის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებად ტრანსფორმაცია და განსხვავებული დასახელებებით ჩამოყალიბება. „სინერჯი ჯგუფი“ ადასტურებს, რომ მას და მოპასუხეს შორის შეთანხმების საგანს არ წარმოადგენდა საკადრო ბაზის ოპტიმიზაციის სამუშაოები. ეს ამოცანა არ დასმულა მოპასუხის მენეჯმენტისაგან და არც განხილვის საგანი ყოფილა. საკასაციო პალატამ გაიზიარა „თავისუფალი მენარმეობის“ იდეა, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით, სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებადაა მოხსენიებული და იგი თავის თავში საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის თავისუფლებასაც მოიცავს, თუმცა, პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ კანონით გარანტირებული უფლების თუნდაც კანონიერად გამოყენების შესაძლებლობა, ხშირად განსხვავებული მოპყრობის გადაფარვის მცდელობას ემსახურება და სწორედ ამ საკითხის კვლევის შედეგად სავალდებულოა, შემომხედეს უფლების მქონე პირის მხრიდან ამ უფლების განკარგვის მართლზომიერება (სკ-ის 115-ე მუხლი). საკასაციო სასამართლოს აზრით, სწორედ ამ კონტექსტში უნდა შეფასდეს სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში გამოთქმული შედავება შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის თაობაზე, ასევე „სინერჯი ჯგუფის“ განმარტება (რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურული ერთეულებისათვის მხოლოდ სახელწოდების გადარქმევა დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში ჰპოვებს თუ არა რეალურ განხორციელებას), ვინაიდან, როგორც აღინიშნა, მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნა და ფორმალური დაცვა (შრომის კოდექსის 37-ე (1) მუხლის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის რეგულაციის ბრძანებაში მითითება), თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი ურთიერთობისგან თავის დაღწევა) უდევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა, დისკრიმინაციის გადაფარვად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელ ქცევად, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს. პალატამ ისიც შენიშნა, რომ დისკრიმინაციის უარყოფის საფუძვლად, შესაგებელში მოპასუხე ასევე, ასახელებდა მისი მხრიდან დოქტორანტურაში მოსარჩელის სწავლის დაფინანსებას, როგორც დამსაქმებლის კეთილ ნებას, თუმცა, კვლევის საგანი არ გამხდარა ის გარემოებაც, ამ უფლებაზე ხელმისაწვდომობა მოსარჩელისათვის ინდივიდუალურად მინიჭებულ სიკეთეს წარმოადგენდა, თუ ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა პირისათვის ხელმისაწვდომ პრაქტიკას.“

საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს დამატებით უნდა გამოეკვლია ის გარემოება, მოპასუხის მხრიდან რა სამუშაოს შეთავაზება მოხდა მოსარჩელესთან ერთად გათავისუფლებულ სხვა პირებზე და რა სამუშაო – მოსარჩელესთვის, რატომ განაცხადა მან შეთავაზებულ სამუშაოზე კატეგორიული უარი და ამ მხრივ დაედგინა, ხომ არ ჰქონდა ადგილი განსხვავებულ მოპყრობას მოსარჩელესა და იმ კომპარატორებს შორის (არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ იმ დასაქმებულებს შორის), რომლებმაც რეორგანიზაციისას სამუშაო დაკარგეს მოსარჩელესთან ერთად, ხოლო ამჟამად დასაქმებული არიან თავიანთი სპეციალობით, სხვადასხვა სამსახურში.

მოცემული საქმეში თბილისის სააპელაციო სასამართლომ სწორედ უზენაესი სასამართლოს მითითებების გათვალისწინების შედეგად, საქმის ხელახალი განხილვისას მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა განსხვავებული აზრისა და პროფკავშირში წევრობის ნიშნით დისკრიმინაცია.

მაგალითი №2

მოსარჩელე დავობდა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია.²⁸² კერძოდ, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით ირკვევა, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება. 2017 წლის 8 მაისს, დამსაქმებელმა მას აცნობა, რომ კომპანიის სერვისების გაუმჯობესებისა და სერვისცენტრის სამოქმედო ტერიტორიის სოფლებში კორესპონდენციის სწრაფად ჩაბარების მიზნით დასაქმებულ პირს აუცილებლად უნდა წარედგინა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა, ხოლო მართვის მოწმობის წარდგენის ვადად კი, მას დაენიშნა 2017 წლის 10 ივნისამდე პერიოდი. აღნიშნულ ვადაში მოსარჩელემ ვერ შეძლო შესაბამისი დოკუმენტის ჩაბარება, რის შედეგადაც დამსაქმებლის ბრძანებით, მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ამ საქმეში, ბათუმის საქალაქო სასამართლომ არ დაადგინა დისკრიმინაციული ნიშნით მოპყრობის ფაქტი. სასამართლო დაეყრდნო მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებას დიდი რაოდენობით მოტოსკუტერების შეძენის თაობაზე და მიიჩნია, რომ მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა, რადგან ვერ დააკმაყოფილა საკვალიფიკაციო მოთხოვნა, რომელიც გამომდინარეობდა საწარმოს ტექნიკური განვითარების მიზნებიდან. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, *„ასეთ სიტუაციაში მოპასუხის ქმედება, რომ მოპასუხეს მოსთხოვოს მართვის მოწმობა და ასეთი კვალიფიკაციის მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლად, დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლოს დასაქმებული ქალი, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას.“*

აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრდა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში. აპელანტი სადავოდ ხდიდა არა იმ გარემოებას, რომ მოპედები სჭირდებოდა თუ არა საწარმოს, არამედ იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელს ყველა კურიერისთვის არ მოუთხოვია „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობის წარდგენა. მოწმობა მოსთხოვეს მხოლოდ ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დასაქმებულ ორ ქალს, რომლებიც შემდგომში გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან.

ამ საქმეში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ განსაკუთრებული ყურადღება დაუთმო,

²⁸² ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №2/ბ-634-2018.

გამოერკვია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას უძღოდა თუ არა საფუძვლად სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია. ამ მიზნით, სასამართლო სიღრმისეულად მიუდგა შეფასებინა იმყოფებოდა თუ არა აპელანტი ანალოგიურ პირობებში საპირისპირო სქესის სხვა დასაქმებულ პირებთან მიმართებით. კერძოდ, სასამართლომ გამოარკვია, რომ ორგანიზაციამ მსგავსი საკვალიფიკაციო მოთხოვნა არ წაუყენა იმავე სერვისცენტრში დასაქმებულ მამაკაც კურიერს, რომელიც ფლობდა „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობას და მართავდა საწარმოს კუთვნილ ავტომობილს. სასამართლომ გაუგებრად და არამართლზომიერად მიიჩნია საწარმოს მოთხოვნა წარმოედგინათ „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა მხოლოდ დასაქმებულ ქალებს, მით უმეტეს, თუ მხედველობაში მივიღებთ, რომ ამგვარი კატეგორიის ტრანსპორტის მართვა მეტ სირთულესთან და მომეტებულ საფრთხესთან იყო დაკავშირებული. შესაბამისად, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, მოპასუხე მხარემ აპელანტი საწარმოში დასაქმებულ მამაკაცთან შედარებით, არახელსაყრელ მდგომარეობაში არამართლზომიერად, ლეგიტიმური მიზნის გარეშე ჩააყენა. ამდენად, სასამართლომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად დაადგინა სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია. ამ შეფასების გასამყარებლად, სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ის ფაქტი, რომ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შეუსაბამობის გამო, სამსახურიდან გათავისუფლებული ერთ-ერთი დასაქმებული ქალი ფლობდა „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობას.

მოცემულ საქმეში აპელანტი დისკრიმინაციული ნიშნით მოპყრობის ფაქტის დადგენასთან ერთად, ითხოვდა სამუშაო ადგილზე აღდგენას ან ტოლფასი სამუშაოთი მის უზრუნველყოფას. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ ხელვაჩაურის სერვისცენტრი მომსახურებას მხოლოდ სატრანსპორტო საშუალებებით ახორციელებდა, ხოლო აპელანტს კი არ ჰქონდა სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა და არც მოპედის მართვის უნარი. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, სამუშაოზე აღდგენა ან ტოლფასი სამუშაოთი მოსარჩელის უზრუნველყოფა იყო შეუძლებელი. თუმცა, მიიჩნია, რომ მოპასუხეს აპელანტის სასარგებლოდ უნდა გადაეხადა კომპენსაცია. ამ საკითხის გადაწყვეტისას, სასამართლო დაეყრდნო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას.

„მსგავსი კატეგორიის საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ:

კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს. ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები). კომპენსაციის საკითხი ლოგიკურად წყდება იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უკანონოდ გათავისუფლდა. ასეთ ვითარებაში მას კომპენსაცია მიეცემა იძულებითი მოცდენის მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე მიიღებდა, მაგრამ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედების გამო ვერ მიიღო (იხ.: სუსგ, №ას-1327-1265-2017, №ას-1276-1216-2014). კომპენსაციის ოდენობის ამგვარად გამოთვლა პრაქტიკულად შეუძლებელია იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა. ასეთ ვითარებაში სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობა თავად უნდა განსაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში, ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და ამავდროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობას ქმნიდეს“ (იხ.: სუსგ, 10 ნოემბერი, 2017 წელი, საქმე

№ას-787-736-2017, პ. 11.7).

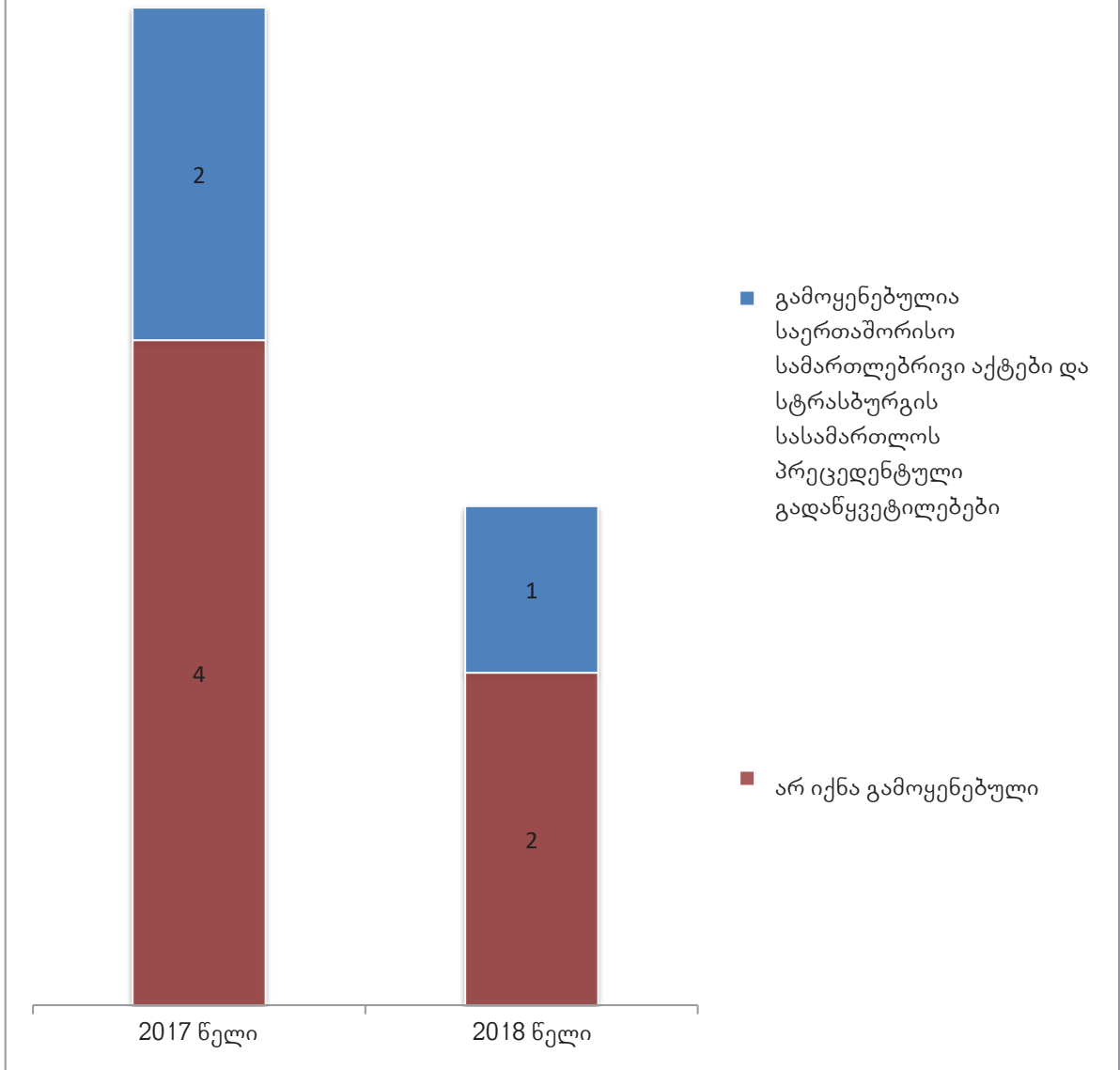
პალატა ითვალისწინებს, რომ მოპასუხემ აპელანტს შრომითი ხელშეკრულება დისკრიმინაციული საფუძვლით მოუშალა; ასევე, აპელანტის სამსახურის უწყვეტ, ხანგრძლივ სტაჟსა და იმას, რომ მის მიმართ დისკრიმინირებული ღონისძიებები გამოყენებული არ ყოფილა და გონივრულად მიიჩნევს მოპასუხისათვის აპელანტის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრებას, ყოველთვიურად, მიუღებელი ხელფასის, 625 ლარის ოდენობით 2017 წლის 1 აგვისტოდან, ამ ნაწილში გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე პერიოდისთვის.²⁸³

საილუსტრაციოდ ზემოთ მოტანილი მაგალითებიდან ჩანს, რომ სააპელაციო სასამართლოები დისკრიმინაციისა და დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად განცდილი ზიანის ანაზღაურების საკითხის განსაზღვრისას, მხედველობაში იღებენ საკასაციო სასამართლოს განმარტებებს.

კვლევის ფარგლებში განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებში საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენების შესწავლას.

²⁸³ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №2/ზ-634-2018.

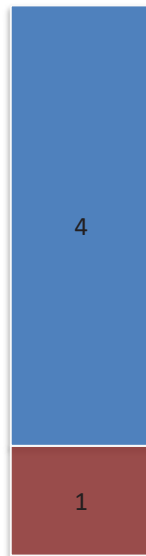
საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებისა და სტრასბურგის სასამართლოს
 პრეცედენტული გადაწყვეტილებების
 გამოყენების რაოდენობრივი მაჩვენებელი
 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ განხილული საქმეების მიხედვით



დიაგრამაზე წარმოდგენილია ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ საერთაშორისო-სამართლებრივი აქტების გადაწყვეტილებებში/განჩინებებში მოხმობის შედარებითი მონაცემები დინამიკაში. სასამართლოდან მოწოდებული საკვლევი მასალის ანალიზით ირკვევა, რომ 2018 წელს წინა წელთან შედარებით, დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა ნაკლები რაოდენობის განხილვის პარალელურად, უფრო ნაკლებ საქმეში იქნა გამოყენებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები.

საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებისა და სტრასბურგის სასამართლოს
პრეცედენტული გადაწყვეტილებების
გამოყენების რაოდენობრივი მაჩვენებელი
ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ განხილული საქმეების მიხედვით

2018 წელი

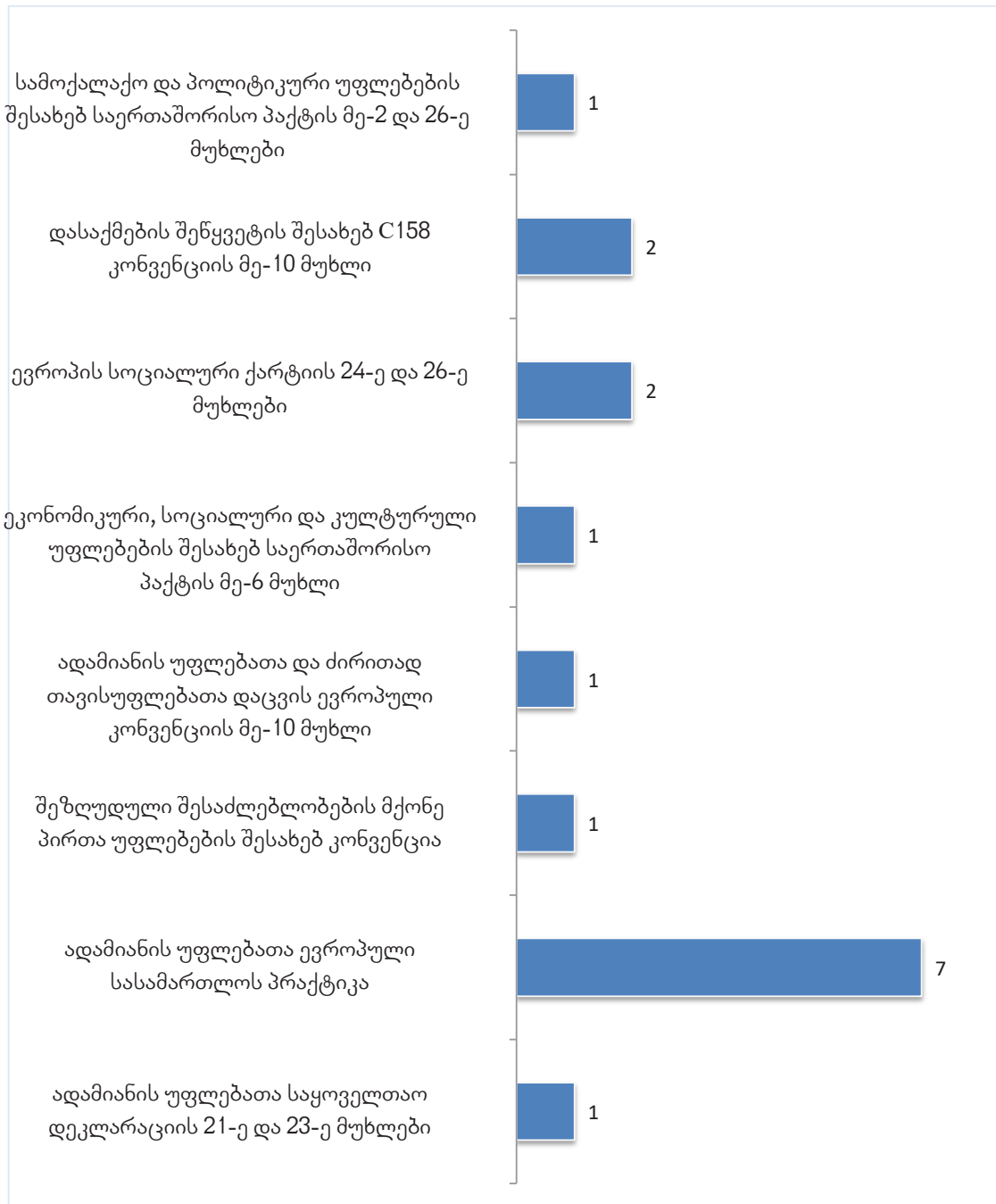


- გამოყენებულია საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები და სტრასბურგის სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილებები
- არ იქნა გამოყენებული

რაც შეეხება, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მონაცემებს,²⁸⁴ ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ სასამართლომ 2018 წელს განხილულ საქმეთა 80% შემთხვევაში, სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის შეფასებისას მხედველობაში მიიღო და მოიხმო რელევანტური საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები.

²⁸⁴ საკვლევი მასალის მოძიების მიზნით, თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოებს ოფიციალური მიმართვის საფუძველზე, ეთხოვათ მოეწოდებინათ 2017-2018 წლებში მიღებული ყველა იმ გადაწყვეტილების/განჩინების ასლი, რომელიც ეხებოდა სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს. შესაბამისად, კვლევაში გაანალიზებული მონაცემები ეფუძნება სასამართლოებიდან მოწოდებულ ინფორმაციას.

2017-2018 წლებში განხილულ საქმეებში საერთაშორისო სტანდარტების ასახვის პრაქტიკა



წარმოდგენილი დიაგრამა ნათლად წარმოაჩენს სააპელაციო სასამართლოების პრაქტიკას საერთაშორისო სტანდარტების ასახვასთან მიმართებით. როგორც ირკვევა, დისკრიმინაციის შესახებ საქმეების განხილვისას, სასამართლოები ყველაზე ხშირად მოიხმობენ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადანწყვეტილებებს. განსაკუთრებით, საქმეთა უმეტეს ნაწილში შეგვხვდა დისკრიმინაციის შეფასებისას მტკიცების ტვირთის გა-

ნაწილების საკითხზე ციტირება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს შემდეგი გადაწყვეტილებებიდან: *Chassagnou and others v. France* (#25088/94, 28331/95, 28443/95, ECHR 1999) და *Nachova and others v. Bulgaria* (#43577/98, 43579/98, ECHR 2005). კვლევამ წარმოაჩინა, რომ (რაიონული/საქალაქო სასამართლოს პრაქტიკის მსგავსად) არაერთგვაროვანია საერთაშორისო სტანდარტების ციტირების პრაქტიკა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებშიც. როგორც წესი, სასამართლოები საქმის სახელმწიფოს უთითებენ ორიგინალ ენაზე, მაგრამ ხშირ შემთხვევაში საქმის ნომრისა და შესაბამისი პარაგრაფის მითითების გარეშე, რაც თავის მხრივ, ართულებს წყაროს მოძიების/გადამოწმების შესაძლებლობას.

სააპელაციო სასამართლოების მიერ საერთაშორისო სასამართლებრივი აქტების გამოყენების პრაქტიკის თვალსაჩინოებისთვის, რამდენიმე საქმის მაგალითზე, ქვემოთ დეტალურად მიმოვიხილავთ სასამართლოს გადაწყვეტილებებიდან/განჩინებებიდან შესაბამის ამონარიდებს.

მაგალითი №1

მოსარჩელე აცხადებდა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია. თელავის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, მოპასუხე მხარეს დაევალა მოსარჩელის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა და მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. რაც შეეხება პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას, თელავის რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში (არსებული მასალებითა და დაკითხული მოწმეების განმარტებებით) არ იკვეთებოდა პოლიტიკური ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი. თუმცა, სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებელმა წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა დასაქმებულის მიერ კანონით გათვალისწინებული „უხეში დარღვევის“ ფაქტი, რაც გახდებოდა მისი გათავისუფლების საფუძველი. შესაბამისად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ „დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის გამორიცხვითაც, მოსარჩელის მიმართ უსაფუძვლოდ მოხდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.“²⁸⁵

თელავის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში, მოპასუხე მხარემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა. თბილისის სააპელაციო სასამართლომ საქმეში განსაკუთრებული ყურადღება დაუთმო გამოეკვლია შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის საფუძველს ხომ არ წარმოადგენდა მოსარჩელის ერთ-ერთ პოლიტიკური პარტიის წევრობა. ამ მხრივ, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას, სააპელაციო სასამართლომ განაკუთრებით შეაფასა: ა) ჰქონდა თუ არა ადგილი დარღვევას, რაც გახდა საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლებისათვის და ბ) იყო თუ არა უხეში დარღვევა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება არ ადასტურებდა დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას, მის მიმართ არასდროს ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, სახეზე არ იყო მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია გამხდარიყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი.

²⁸⁵ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის გადაწყვეტილება. საქმე №2ბ/6368-17.

მოცემულ საქმეში თბილისის სააპელაციო სასამართლო პირველი ინსტანციის სასამართლოსგან განსხვავებით, არ შემოიფარგლა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებით და მხედველობაში მიიღო მოსარჩელის აპელირება შესაძლო დისკრიმინაციულ მოპყრობის ფაქტზე. დისკრიმინაციის შეფასებისას, სააპელაციო სასამართლო დაეყრდნო ეროვნულ კანონმდებლობას, აგრეთვე, დისკრიმინაციაზე მსჯელობისას სასამართლომ მოიხმო შესაბამისი საერთაშორისო სტანდარტები და მათი გაანალიზების საფუძველზე, საქმეში დაადგინა მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია.

„სააპელაციო სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია მოსარჩელის პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზე, როგორც დისკრიმინაციის ამკრძალავ პირდაპირი მოქმედების უზენაეს ნორმაზე, რომლის მიხედვითაც, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.

დისკრიმინაციის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან. რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს. თუმცა, როგორც ერთ, ისე მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (*Willis v. the United Kingdom*, #36042/97), უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (*Konstantin Markin v. Russia*, #30078/06), განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ასახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის (*Petrovic v. Austria*, #20458/92). ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სასამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (*D.H. and others v. the Czech Republic*, #13378/05).

პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის ნინაპირობას არ ქმნის. ამ

მხრივ, მნიშვნელოვანია, ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, 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. „დაცულ სფეროს.“ ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს, შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა (სუსგ, #ას-247-235-2017, 2017 წლის 27 სექტემბერი).

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363^მ მუხლის თანახმად, 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 იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს.

იგივე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, პირმა სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

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 იყო (*Chassagnou and Others v. France [GC]*, #25088/94, #28331/95). რაც შეეხება, 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 წინასწარ განსაზღვრული 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 გაუზიარებელი დაშვებებიდან. ამასთან, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწ-

მუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცებულების ტვირთის დაკისრება, ურთიერთკავშირშია ფაქტების დაკონკრეტებასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსახილველ უფლებასთან. სასამართლომ ასევე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალწარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio* (ის, ვინც ბრალს დებს, ვალდებულია თავად დაამტკიცოს ბრალდება – (ამონარიდები), *Aktas v. Turkey no.24351/94, §272, Echr 2003 V*). რიგ შემთხვევებში, როდესაც საქმის საფუძველში არსებული მოვლენები სრულიად ან დიდწილად არასწორია, რის შესახებაც მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოებმა იციან, მტკიცების ტვირთი შესაძლოა ხელისუფლებას დაეკისროს, რათა წარმოადგინოს დამაკმაყოფილებელი და დამარწმუნებელი განმარტება (*Salman v. Turkey [GC], no.21986/93, §100, ECHR 2000-VII*; და *Anguelova v. Bulgaria, no.38361/97, §111, ECHR 2002-IV*). (სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 27 სექტემბერი).

მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარემ შეძლო სასამართლოსთვის ისეთი ფაქტების და მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლებიც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების (შრომის უფლების დისკრიმინაციულად შელახვის) ვარაუდის საფუძველს იძლევა, აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი, მოპასუხე მხარემ ვერ დაძლია ასეთი მოპყრობის უარყოფის მტკიცების ტვირთი.²⁸⁶

ზემოაღნიშნული საქმე სანიმუშო მაგალითია იმის წარმოსაჩენად, თუ როგორ მოიხმობს და აანალიზებს თბილისის სააპელაციო სასამართლო ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოსა და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას დისკრიმინაციის დადგენისთვის საკვანძო საკითხის – მტკიცების ტვირთის განაწილებასთან მიმართებით. თუ გავითვალისწინებთ, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ გადაწყვეტილებაში ნაკლებად გაამახვილა ყურადღება და შეაფასა შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, აღნიშნულის საპირისპიროდ, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ სწორედ საერთაშორისო სტანდარტების დეტალურად მოხმობისა და გაანალიზების შედეგად, მიიჩნია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება იყო არაკანონიერი და ეფუძნებოდა მოსარჩელის პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას.

მაგალითი №2

მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა ფიზიკური პირებისა და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიმართ და მოითხოვა მართლზომიერ სარგებლობაში არსებული ქონების თავისუფალი სარგებლობის მიზნით, განგრძობადი დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა. მოსარჩელეები მიუთითებდნენ, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მხრიდან დისკრიმინაცია კანონით დადგენილი ვალდებულებების დისკრიმინაციულ შეუსრულებლობაში გამოიხატა, რამაც მათი შეფასებით, განაპირობა რელიგიური სიძულვილით მოტივირებული ქცევის შეწყნარება და დაშვება.²⁸⁷

ბათუმის საქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ საქმეში არსებული მტკიცებულებებისა და მონმეთა ჩვენებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, დაადგინა ფიზიკური პირების მხრიდან რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაცია, ხოლო საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს წარმომადგენლების მიმართ მიიჩნია, რომ მათი მხრიდან დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია. საქალაქო სასა-

²⁸⁶ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის გადაწყვეტილება, საქმე №2ბ/6368-17.

²⁸⁷ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 18 აპრილის განჩინება, საქმე №3/ბ-03-17.

მართლმ სრულად გაიზიარა მოპასუხე მხარის პოზიცია, რომ ეფექტიანი სამართლებრივი დაცვის განხორციელების შედეგად, ფაქტები უკვე აღკვეთილი იყო და აღნიშნა: „შს სამინისტრო მოქმედებდა გამოხატვის თავისუფლებისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ინტერესების დაცვით.“

ბათუმის საქალაქოს სასამართლოს გადაწყვეტილება გასაჩივრდა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში. საქმის სააპელაციო წესით განხილვისას, სასამართლო საერთაშორისო-სამართლებრივ აქტებზე და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის მოხმობითა და კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების ქრილში მათი გაანალიზების გზით, შეეცადა შეეფასებინა, იკვეთებოდა თუ არა შს სამინისტროს წარმომადგენელთა ქმედებებში დისკრიმინაციული მოტივები.

„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 გამოხატული, ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპს და აკრძალულია როგორც შიდასახელმწიფოებრივი, ისე საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.“

სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ პაქტის (მიღებულია 16.12.1966) მე-2 და 26-ე მუხლები კრძალავს დისკრიმინაციას. აქტის 2.1 მუხლით, თითოეული მონაწილე სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას პატივი სცეს და მისი ტერიტორიის ფარგლებსა და იურისდიქციაში მყოფი ყველა პირი უზრუნველყოს წინამდებარე პაქტით აღიარებული უფლებებით, რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებათა მიხედვით, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. 2.3 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, პაქტის მონაწილე თითოეული სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას ნებისმიერი პირი, რომლის წინამდებარე პაქტით აღიარებული უფლებები და თავისუფლებებიც დაირღვა, უზრუნველყოს სამართლებრივი დაცვის ეფექტიანი საშუალებებით იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ეს დარღვევა ჩაიდინეს ოფიციალურად მოქმედმა პირებმა.

პაქტის 26-ე მუხლით, თითოეული ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, კანონით თანაბარი დაცვის უფლება აქვს. ამ მხრივ უნდა აიკრძალოს ყოველგვარი დისკრიმინაცია და კანონი უნდა უზრუნველყოფდეს ყველა პირის თანასწორ და ეფექტიან დაცვას რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებების გამო დისკრიმინაციისაგან.

სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ პაქტის 26-ე მუხლით განსაზღვრულ ვალდებულებათა ანალიზისას, გაეროს ადამიანის უფლებათა კომიტეტმა საქმეზე *Broeks v. the Netherlands* (no.172/1984) დაადგინა, რომ მაშინ, როდესაც „სახელმწიფოები თავიანთი სუვერენული უფლებების ფარგლებში იღებენ კანონმდებლობას, პაქტის 26-ე მუხლი მოითხოვს, რომ კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნებისმიერი უფლება თუ შეღავათი უზრუნველყოფილი უნდა იყოს დისკრიმინაციის გარეშე.“ ამავ დროს, ადამიანის უფლებათა გაეროს კომიტეტმა თავის ზოგად კომენტარში განაცხადა, რომ 26-ე მუხლი სახელმწიფოებს აკისრებს ვალდებულებას, აკრძალონ და იმოქმედონ დისკრიმინაციის საწინააღმდეგოდ.

ამდენად, სახელმწიფოში არსებულ კანონმდებლობაზე, აღმასრულებელი და მართლმსაჯულების ორგანოების სწორ პრაქტიკაზეა დამოკიდებული თითოეული ადამიანის მიუხედავად მისი სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობებისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა სტატუსისა, თანასწორი ხელმისაწვდომობა სამართლებრივ გარანტიებზე.“

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს პოზიცია და აღნიშნა: „ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებებით, ხელისუფლების როლი მდგომარეობს არა დაძაბულობის მიზეზის აღმოფხვრაში პლურალიზმის გამორიცხვის გზით, არამედ იმის უზრუნველყოფაში, რომ დაპირისპირებულ ჯგუფებს შორის დამკვიდრდეს შემწყნარებლური განწყობა. სახელმწიფოს ეს ფუნქცია ხელს უწყობს ტოლერანტობის პრინციპზე დაფუძნებული საზოგადოების ჩამოყალიბებას – რელიგიური მშვიდობისა და შემწყნარებლობის დამკვიდრებას დემოკრატიულ საზოგადოებაში.“

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ განჩინებაში დამატებით მიუთითა: „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ყველას აქვს უფლება აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლებისა. ეს უფლება მოიცავს რელიგიისა და რწმენის შეცვლის თავისუფლებას და აგრეთვე თავისუფლებას, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე სხვებთან ერთად საქვეყნოდ ან განკერძოებით გააცხადოს თავისი რელიგია და რწმენა აღმსარებლობით, სწავლებით, წესების დაცვით და რიტუალების აღსრულებით. მათზე მიუთითებს „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-18 მუხლის პირველი პუნქტი.

აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლების უფლება ნიშნავს, რომ პირი არ შეიძლება დაექვემდებაროს მოპყრობას, რომლის მიზანია აზროვნების წესის შეცვლა. იგი ნიშნავს, რომ პირს აქვს უფლება, არა მხოლოდ გამოავლინოს თავისი რელიგია და მრწამსი, არამედ ასევე, თავი შეიკავოს მისი გამოვლენისაგან. აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლების უფლება მოიცავს თავისუფლებას, პირს ჰქონდეს ან არ ჰქონდეს რელიგიური მრწამსი და იყოს ან არ იყოს რელიგიის მიმდევარი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ კანონით გათვალისწინებული უფლება, რომლის სარგებლობაშიც მოსარჩელებს ხელი შეეშალათ, მოპასუხე სახელმწიფო ორგანოს ქმედებას არ უკავშირდება – ადგილი არ ჰქონია ხსენებული ორგანოს მიერ, მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობას და ასეთი შეუსრულებლობით მოსარჩელეთა უფლების (გამოველინათ საკუთარი რელიგია და მრწამსი – სწავლებით, რაც მოცემული საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, ასევე კავშირშია საკუთრების უფლებასთან, განათლების მიღების უფლებისა და მშობელთა უფლებასთან – ბავშვებმა მიიღონ თავიანთი რელიგიური და ფილოსოფიური მრწამსის შესაბამისი განათლება და სწავლება) დარღვევას.

სააპელაციო სასამართლო იშველიებს ევროპული სასამართლოს მიერ გამოტანილ გადაწყვეტილებას საქმეზე *Nachova and others v. Bulgaria* (განცხადებები №43577/98 და №43579/98), სადაც ძირითადად, განხილული იყო მტკიცების ტვირთისა და შესაბამისი ხარისხის ასპექტები დისკრიმინაციის დადგენასთან დაკავშირებით. ევროპული სასამართლო მეტად მაღალი ხარისხით ითხოვს განმცხადებლებისაგან დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურებას. მტკიცებულებათა შეფასებისას, სასამართლო ადგენს ყველაზე მაღალ სტანდარტს – „გონივრული ეჭვის ზღვარს მიღმა.“ სასამართლოს მტკიცებით, აღნიშნული აუცილებელია იმისათვის, რომ განხილული იქნას ხელშემკვრელი სახელმწიფოს პასუხისმგებლობის საკითხი.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელები ამტკიცებენ, რომ სახელმწიფოს აღმასრულებელმა ხელისუფლებამ, რომლის ნაწილსაც საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო წარმოადგენს, ვერ შეასრულა მასზე დაკისრებული ვალდებულება, გამოეყვლინათ მოსახლეობის ერთი ნაწილის რელიგიურ ნიადაგზე დისკრიმინაციის ფაქტი და დაეცვათ საქართველოს კონსტიტუციის მე-9 მუხლით აღიარებული რწმენისა და აღმსარებლობის სრული თავისუფლება.

სააპელაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს აპელანტი (მოსარჩელე) მხარის პოზიციას და ეთანხმება ბათუმის საქალაქო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელებმა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 და მე-4 მუხლების (რაც ასევე მოქმედებს ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში) დებულებებიდან გამომდინარე, ვერ წარმოადგინეს საკმარისი მტკიცებულებები, რაც დაადასტურებდა, რომ ადგილი ჰქონდა „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ პაქტის“ მე-2 მუხლით სახელმწიფოსთვის დაკისრებული ნეგატიური ვალდებულების დარღვევას დისკრიმინაციულ ნიადაგზე.²⁸⁸

დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ ეროვნულ სასამართლო გადაწყვეტილებებში/განჩინებებში საერთაშორისო სტანდარტების ასახვის პრაქტიკის ანალიზით იკვეთება, რომ იქ, სადაც სასამართლო ფართოდ მსჯელობს შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტზე, დასაბუთების გასამყარებლად, ეროვნულ კანონმდებლობასთან ერთად, როგორც წესი, აუცილებლად იშველიებს საერთაშორისო სტანდარტებს, ძირითადად, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებს. ვინაიდან, სააპელაციო სასამართლოების მიერ დისკრიმინაციასთან მიმართებით უმეტესწილად, შრომითი დავებია განხილული, შესაბამისად, პრაქტიკაში არცთუ იშვიათად გვხვდება ევროპის სოციალური ქარტიისა და დასაქმების შეწყვეტის შესახებ C158 კონვენციის ციტირება.

288 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 18 აპრილის განჩინება, საქმე №3/ბ-03-17.

2017-2018 წლებში თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოების მიერ განხილულ საქმეთა შედეგები

სასამართლო წელი	ძალაში დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლის თანახმადაც, დადგენილ იქნა საქმეში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი	ძალაში დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლის თანახმადაც, არ იქნა დადგენილი საქმეში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი	გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით დადგენილ იქნა საქმეში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი	გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით არ იქნა დადგენილი საქმეში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი
ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო 2017 - 6 საქმე	1	2		3
ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო 2018 - 3 საქმე		1	2	
თბილისის სააპელაციო სასამართლო 2018 - 5 საქმე	2	1	2	

2017-2018 წლებში, სააპელაციო სასამართლოების მიერ განხილული 14 საქმიდან 4 საქმეში სასამართლოს განჩინებით უცვლელად დარჩა რაიონული/საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელიც არ ადგენდა საქმეში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს, ხოლო 3 საქმეში სააპელაციო სასამართლოს განჩინებით ძალაში იქნა დატოვებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლის მიხედვითაც, დადგენილ იქნა საქ-

მეში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი. აღსანიშნავია, რომ 4 საქმეში გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სააპელაციო სასამართლომ ახალი გადაწყვეტილებით, საქმეში დაადგინა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, ხოლო 3 საქმეში გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, თუმცა სააპელაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილებით, საქმეში კვლავ არ იქნა დადგენილი დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი.

აღსანიშნავია, რომ სააპელაციო სასამართლოების მიერ სააპელაციო საჩივრების განხილვის შედეგად თანაბარი რაოდენობის საქმეში (7-7 საქმე) იქნა (არ იქნა) დადგენილი დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ 5 საქმეზე შეცვალა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და მიიღო ახალი გადაწყვეტილება (მათ შორის, 2 საქმეში დაადგინა დისკრიმინაცია), ხოლო თბილისის სააპელაციო სასამართლომ 2018 წელს სულ განხილული 5 საქმიდან, 2 საქმეში გააუქმა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით დადგენილად ცნო დისკრიმინაცია.

დისკრიმინაციის შესახებ საქმეებზე თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოების პრაქტიკის შენაწილის შედეგად გამოვლინილი

ძირითადი მიგნებები:

- სააპელაციო საჩივართა 71% შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებდა კერძო სფეროში ჩადენილ სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტზე, შესაბამისად, საქმეთა უმეტესი ნაწილი განხილულია სამოქალაქო სამართალწარმოების გზით;
- 2017-2018 წლებში სააპელაციო სასამართლოების მიერ, განხილული დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა დაახლოებით, 85% შეეხებოდა შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ დავებს;
- საქმეთა უმეტეს ნაწილში (35%) იდენტიფიცირებული იყო პოლიტიკური ნიშნით შესაძლო დისკრიმინაცია. აღსანიშნავია, რომ სააპელაციო სასამართლოების 2017-2018 წლების პრაქტიკაში არ განხილულა სექსუალური ორიენტაციის ან/და გენდერული იდენტობის საფუძვლით დისკრიმინაციული დევნის არც ერთი შემთხვევა;
- დისკრიმინაციის შესახებ საქმეთა განხილვისას, სააპელაციო სასამართლოები ზოგადად, ნაკლებად მოიხმობენ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონს. უმეტესწილად, აღნიშნულ კანონს დისკრიმინაციის შეფასებისას მოიხმობს თბილისის სააპელაციო სასამართლო;
- სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, თბილისისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოები დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საქმეების განხილვისას, არცთუ იშვიათად, დაახლოებით, 50% შემთხვევაში მოიხმობენ საკასაციო ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებებიდან შესაბამის განმარტებებს. აღსანიშნავია ისიც, რომ პრაქტიკაში არ შეგვხვდრია დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებების ციტირების არც ერთი შემთხვევა;
- საქმეთა შესწავლამ აჩვენა, რომ შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის შეფასებისას, სააპელაციო სასამართლოები მოიხმობენ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკას (საქმეთა 50%). ძირითადად, საერთაშორისო სტანდარტების ციტირება ხდება დისკრიმინაციის დასადგენად საკვანძო საკითხის – მტკიცების ტვირთის განაწილებაზე მსჯელობისას. აღსანიშნავია ისიც,

რომ საერთაშორისო სტანდარტებზე მითითება უმეტესწილად, გვხვდება თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებში/განჩინებებში;

- სააპელაციო საჩივართა განხილვის შედეგების მიხედვით ირკვევა, რომ საქმეთა დაახლოებით, 29% შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ გააუქმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით საქმეში დაადგინა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, ხოლო საქმეთა 35%-ში, სააპელაციო სასამართლომ ძალაში დატოვა რაიონული/საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლის თანახმადაც, საქმეში დადგენილი იქნა დისკრიმინაცია. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ პრაქტიკაში არ ყოფილა ისეთი შემთხვევა, სადაც სააპელაციო სასამართლოს აპელანტის (მოსარჩელის) საუარესოდ შეეცვალოს გადაწყვეტილება. უფრო მეტიც, არ გამოვლენილა არცერთი საქმე, სადაც პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება დისკრიმინაციის დადგენის ნაწილში საპირისპიროდ შეცვლილიყო სააპელაციო წესით განხილვის შედეგად. პოზიტიური ტენდენციის კვალდაკვალ უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ პრაქტიკაში კვლავ პრობლემად რჩება ისეთი საქმეები (14%), სადაც მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის მიმანიშნებელ გარემოებებზე აპელირების მიუხედავად, სასამართლოს ყურადღების მიღმა დარჩენილა საქმეში შესაძლო დისკრიმინაციის გამოკვლევა და შეფასება;
- სასამართლო დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისას, მკაფიოდ არ გამოყოფს დისკრიმინაციის სახეს (საქმეში იკვეთება პირდაპირი თუ ირიბი სახის დისკრიმინაცია), აგრეთვე, ნაკლებად მსჯელობს დისკრიმინაციის საფუძველზე. როგორც წესი, საქმეში დისკრიმინაციის დადგენისას, სასამართლო მხოლოდ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტის დადგენა/გამოკვლევით შემოიფარგლება, რისთვისაც მოსარჩელეს ადარებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებს, რის შედეგადაც სასამართლო აფასებს დისკრიმინაციასთან მიმართებით სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობას. შესაბამისად, სასამართლოები განსხვავებული მოპყრობის დადგენისას, ნაკლებად ამოწმებენ ამგვარ მოპყრობას ჰქონდა თუ არა გონივრული და ობიექტური გამართლება, ლეგიტიმური მიზანი ან დაცული იყო თუ არა მიზნისა და საშუალების პროპორციულობა.

Discrimination-related Cases in National Judicial Practice

(Application of International standards at the national level)

Discrimination is the social exclusion of a person or group based on many different characteristics – age, gender, weight, ethnicity, religion and etc. It is usually hidden and widespread, having deep social, economic, political, historical and cultural causes which are intertwined and interrelated. Therefore, such kinds of motives are frequently hidden and in order to prove discrimination, behind pretexts needs to be revealed.

The fight against discrimination is a necessary precondition for ensuring the right to equality. Prohibition of discrimination is ensured by various international instruments based on which contracting states are obliged to adopt all measures necessary to ensure the elimination of all forms of discrimination. Implementation of obligations stemming from international human rights instruments is of paramount importance for democratic states. Similar to the International instruments, equality before the law is enshrined in the Constitution of Georgia according to which there shall be no discrimination including on the grounds of race, color, national or ethnic belonging or any other ground. Apart from that, in order to fulfill commitments laid down in EU-Georgia action plan on visa liberalization the parliament of Georgia in 2014 adopted the law on Elimination of All Forms of Discrimination. This was a significant step forward in the process of fighting against discrimination. Nevertheless, the newly deployed mechanisms to enforce equality were not sufficiently effective. Thus, Anti-discrimination legal framework did not appear to correspond International standards, namely, flaws in law included: rather limited mandate of the Public Defender, the lack of legislative definition of sexual harassment and short time-limit for applying courts. Subsequently, for the purpose of bringing anti-discrimination legal framework closer to international standards, in 2019 the parliament of Georgia passed several legal amendments.

Litigation is one of the essential ways to combat discrimination. Judiciary through its decisions can provide effective means of redress and to a large extent have a lasting impact beyond an individual's particular situation. Judiciary ensures that anti-discrimination regulations enshrined in law be transformed into reality. Proving discrimination in the courts is a major challenge with evidentiary difficulties involved. In the absence of clear and unambiguous evidence, awareness and sensitivity of judges on discrimination-related topics play a crucial role to meet fair trial standards. Despite the fact, that those anti-discrimination norms are specifically cemented by the Law of Georgia on the Elimination of All Forms of Discrimination, practical implementation of these regulations remains problematic, there is still a room for improvement in this regard. The existence of the problem is clearly evidenced by scarce statistical data related to cases of discrimination adjudicated by national courts.

In view of the foregoing, the Analytical Department of the Supreme Court of Georgia considered conducting research on the application of the relevant international standards by common courts in discriminated-related cases. Thus, the purpose of the present study is to evaluate the effectiveness of the implementation of the anti-discrimination legislation in national judicial practice. In other words, the aim of the study is to analyze how the common courts of Georgia are applying national legislation in conjunction with the other relevant international acts to guarantee the right to equality. It should be noted that the given study is the updated version of the previous research “Application of International

Standards in the National Judicial Practice” published by the Analytical Department in 2017. Therefore, the research shows the development of the practice of the domestic courts in relation to the application of anti-discrimination legislation by identifying positive findings and trends, as well as gaps. In order to fulfill the purpose of the research, the Analytical Department studied all the decisions concerning discrimination delivered by the first and second instance courts of Georgia in 2017-2018 years. In particular, the Analytical Department gathered research materials by sending an official letter to the Courts, requesting to provide them with all copies of decisions rendered in the last two years. More specifically, within the framework of the study the total number of the examined cases comprised of 33. As for methodology, the discrimination-related cases were analyzed through the application of the following methods: comparative analysis, descriptive and case study research.

To give a clearer image of the judicial practice in order to provide rather sufficient illustration of the national judicial practice’s compliance with the European Standards, the study involves analysis of a number of following essential topics: the overview of UN, EU, and Council of Europe’s standards related to Discrimination, as well as relevant ECtHR case-law analysis, particular attention is given to the in-depth analysis of Common courts’ practice, including discrimination issues in labor disputes.

Basically, the focus of the study is to evaluate the national judicial practice’s compliance with the European Standards; therefore, in different chapters of the research special importance is attached to the application of the international standards in domestic courts’ judgments. Furthermore, the research shines a light on such cases, which illustrates great examples of the appropriate application of above-mentioned standards through quoting relevant excerpts from the judgments, giving a greater level of clarity to the necessity of their application in the particular case.

The research, on the basis of international standards, includes the relevant recommendations for addressing the trends identified during the study process. The main purpose of the recommendations is to strengthen the judicial response to discrimination, by providing judges with sufficient insight in order to raise awareness and sensitivity in this area. Therefore, we consider that the research will be of particular interest not only for people working in the Judiciary but for the professors, students and other persons interested in human rights issues.

Key Findings:

- Study findings indicate that the rate of discrimination cases examined by the courts has an increased tendency, which might be results of effective awareness campaigns on discrimination and its protection mechanisms. Due to the statistics, the population of Eastern Georgia is sharply active in addressing the courts on the alleged facts of discriminatory treatment. At the same time, it appears that cases of discrimination lawsuits are increasing every year in the Tbilisi City Court;
- In most cases (68% of the cases) the claimants referred to alleged discriminatory treatments in the private sector. Accordingly, most cases are dealt with through civil litigation;
- 74% of discrimination cases concerned employment. The study revealed that in discrimination-related disputes, the plaintiffs mainly address the courts in extreme cases when the employment relationship is terminated on discriminatory grounds.

- The case studies have shown that when discussing alleged discrimination, the courts place less emphasis on a different standard of proof, which in many cases places the alleged victim of discrimination in a disadvantage;
- In general, when examining alleged discrimination, courts cite the concepts of indirect and direct discrimination from the article 2 of the Law of Georgia on the Elimination of All Forms of Discrimination, although they do not clearly indicate specifically what type of discrimination is found in the given case, and consequently the relevant elements are less developed in the decisions. However, there have also been sufficiently substantiated rulings in which courts have provided an extensive and exhaustive examination of alleged discrimination by applying international standards, using a discrimination assessment test;
- Due to the outset of the study, in cases where the court finds that discrimination has occurred, the court does not leave the matter of moral and / or non-pecuniary damage as a result of discrimination without due consideration;
- Another significant issue that came to light through the study is the fact that the most of the cases examined by the courts involved alleged discrimination on the bases of political and gender ground as well as membership of Georgian Trade Unions Confederation. The study revealed that discrimination on the ground of sexual orientation or pregnancy was proved by the courts in neither case. In addition to this, in judicial practice there are a few numbers of lawsuits examined concerning sexual harassment;
- Due to the study findings, the courts of first and second instance usually refer to the definitions of the Supreme Court of Georgia and the Constitutional Court on discrimination-related issues. In this regard, the Tbilisi City Court stands out;
- With regards to the application of international standards, in particular, the European Court of Human Rights case-law, the study revealed that domestic courts are active in application of Strasbourg Court judgments in an appropriate manner. The Tbilisi City Court, as well as the Kutaisi City Court, Batumi City Court, and Rustavi City Court stand out in this regard. However, it is important to note that the practice of citation is varied, apart from that, the research revealed that courts do not always adapt and analyze cited materials in question to the specific factual circumstances of the given case.

Recommendations:

- It is recommended for the courts to be guided by a discrimination assessment test when examining alleged discrimination. Depending on the actual circumstances of the case, to identify a certain type of discrimination (indirect or direct) for further examination of the relevant elements of discrimination;
- In order to establish discriminatory treatment, it is important that courts do not disadvantage alleged victims of discrimination and consider the different standard of proof - shifting the burden of proof on the respondent;
- In dealing with discrimination cases, it is recommended for the courts to take into account international standards on non-discrimination, including the most recent case-law of the Strasbourg Court. However, in order to establish a uniform citation practice, when citing the case from Strasbourg prac-

tice, it is advisable to indicate in detail the case number, date of adoption and the relevant paragraph of the material;

- Taking into consideration the above-mentioned, it is recommended to provide judges with Georgian translation of the recent case-law of the European Court of Human Rights;
- Increase training activities for judges and assistants, as well as for court staff working in analytical services on International standards related to the prohibition of discrimination;
- It is recommended to conduct research, in particular, to analyze and generalize discrimination-related national judicial practice on an annual basis. This will contribute improvement of substantiation of judgments in this regard and will definitely highlight trends interesting for the High School of Justice and other organizations for designing proper training modules.

