თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლეს
ქალბატონ ა. კ.-ს
მოსარჩელის თ. ს.-ს სარჩელთან დაკავშირებით

სასამართლო მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

წარმოდგენილია ,,საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ" საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის ,,ე" ქვეპუნქტის შესაბამისად

ქალბატონო ა.,

2016 წლის 30 ივლისს, ქ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ განსახილველ საქმეში, რომელიც ეხება შ. რ.-ს მხრიდან თ. ს.-ს მიმართ სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენას, სასამართლოს მეგობრის მოსაზრების წარდგენის თხოვნით, საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მომართა თ. ს.-ს (შემდგომში მოსარჩელე) წარმომადგენელმა ბ. პ.-მ.

სახალხო დამცველს პატივი აქვს აღნიშნულ საქმეზე წარადგინოს სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (**Amicus Curiae**). სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა - სექსუალური შევიწროება მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს, ვინაიდან, აღნიშნულ საკითხზე, ერთი მხრივ, საქართველოს საკანონმდებლო ბაზა არ არის სრულყოფილი, მეორე მხრივ კი, აღინიშნება სასამართლო პრაქტიკის სიმწირე, რაც ართულებს საქმის განხილვას. ამასთან, შევიწროების დადგენის ტესტი განსხვავებულია პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის გამოსავლენი ტესტებისგან.

წინამდებარე დოკუმენტით, საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტების საფუძველზე, სახალხო დამცველი წარმოადგენს სექსუალური შევიწროების ცნებას, ფაქტის გამოვლენის ტესტს, მათ შორის, ყურადღებას გაამახვილებს ლეგიტიმური მიზნის და შესადარებელი სუბიექტის არსებობის შესახებ, ასევე, შევეხებით სექსუალური შევიწროებასთან დაკავშირებულ საქმეების განხილვისას მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხს.

სასამართლო მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით მომართვის უფლებამოსილება

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად:

„საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია ცალკეულ შემთხვევებში შეასრულოს სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) ფუნქცია საერთო სასამართლოებსა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში."

საკითხის მაღალი მგრძნობელობის გათვალისწინებით და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების ხელშეწყობის მიზნით, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება, ესარგებლა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებით და საქმის განმხილველი სასამართლოსთვის წარედგინა სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae).

სასამართლო მეგობრის მოსაზრება მიზნად არ ისახავს რომელიმე მხარის პოზიციის მხარდაჭერას და მხოლოდ ახდენს ადამიანის უფლებათა სამართლის იმ სტანდარტის იდენტიფიცირებას, რომელიც დადგენილია ადგილობრივი და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ.

1. **შევიწროება, როგორც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმა**

შევიწროება და სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმებია, რომელთა სამართლებრივი შემადგენლობა განსხვავდება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის შემადგენლობისგან. ყველაზე მნიშვნელოვან განსხვავებას წარმოადგენს ორი ელემენტი: დისკრიმინაციის დასახელებული ფორმებისგან განსხვავებით, შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების დასადგენად არ არის აუცილებელი არსებობდეს შესადარებელი სუბიექტი - ანალოგიურ პირობებში მყოფი სხვა პირი/პირები. ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ შევიწროების დადგენისთვის კომპარატორის არსებობა არ არის საჭირო, მსჯელობა არც „განსხვავებული მოპყრობის“ შესახებ ხდება. შესაბამისად, იმ შემთხვევებში, როდესაც სახეზეა პირისთვის, რომელიმე დაცული საფუძვლით, მისი ღირსების შელახვის მიზნით, დამამცირებელი და მტრული გარემოს შექმნა, დადგინდება შევიწროება, რომელიც,

დისკრიმინაციის სხვა სახეებისგან განსხვავებით, არ შეიძლება გამართლდეს რაიმე ლეგიტიმური მიზნით.[1]

შევიწროება და სექსუალური შევიწროება აკრძალულია როგორც საერთაშორისო ინსტრუმენტებით, ასევე, გარკვეულწილად, საქართველოს კანონმდებლობით. წინამდებარე თავში განხილული იქნება საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტები, ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების შევიწროების მარეგულირებელი კანონმდებლობა და სასამართლოების პრაქტიკა, ასევე შევეხებით საქართველოს კანონმდებლობას.

ევროკავშირის სამართალი ერთმნიშვნელოვნად კრძალავს შევიწროებას და მას განსაზღვრავს როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას. დასაქმებისა და პროფესიულ სფეროში ქალისა და კაცის თანაბარი შესაძლებლობების და მოპყრობის შესახებ 2006/54/EC დირექტივის[2] თანახმად, რომელიც ევროკავშირის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის კონსოლიდირებულ ვერსიას წარმოადგენს, **შევიწროება და სექსუალური შევიწროება** ეწინააღმდეგება ქალს და მამაკაცს შორის თანასწორობის პრინციპს და **წარმოადგენს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას.** დისკრიმინაციის ამ ფორმებს შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს არამხოლოდ დასაქმების ადგილზე, არამედ ასევე სამუშაოზე ხელმისაწვდომობის და კარიერული წინსვლის კონტექსტში. შესაბამისად, დირექტივა მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციის ეს ფორმები უნდა იყოს აკრძალული და ექვემდებარებოდეს ეფექტურ და პროპორციულ სანქციას.

ამასთან, დირექტივის თანახმად, *შევიწროება* განმარტებულია როგორც პირის სქესთან დაკავშირებული არასასურველი მოპყრობა, რომლის მიზანია ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს. *სექსუალური შევიწროება* კი ნიშნავს სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი ფორმის ვერბალურ, არავერბალურ ან ფიზიკურ ქმედებას, რომლის მიზანია ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

ასევე, დირექტივის საფუძველზე, სახელმწიფოები ვალდებულნი არიან, ეროვნული კანონმდებლობის თუ პრაქტიკის თანახმად, დამსაქმებლებს და სხვა პასუხისმგებელი პირებს მოუწოდონ, თავიდან აიცილონ სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმა, მათ შორის, შევიწროება და სექსუალური შევიწროება. თავის მხრივ, დამსაქმებლები

---

[1] საქართველოს სახალხო დამცველის 2016 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ.“ გვ. 18. იხ. ვებ-გვერდი: http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3966.pdf

[2] DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006. იხ. ვებ-გვერდი: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF

ვალდებულნი არიან შესაბამისი ზომები მიიღონ მსგავსი სახის დისკრიმინაციის ბრძოლის წინააღმდეგ შესაბამისი ზომები მიიღონ.

სტამბოლის კონვენციის[3] მე-40 მუხლი, რომელიც სექსუალური შევიწროების აკრძალვას ეხება, სახელმწიფოებს მოუწოდებს, სისხლისსამართლებრივ ან სხვა სახის სანქციებს დაუქვემდებაროს სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი ვერბალური, არავერბალური ან ფიზიკური ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და პირისთვის ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

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, როგორიცაა, შეხება, მოფერება, ჩქმეტა ან ფიზიკური თავდასხმა“.[4]

ამერიკის შეერთებული შტატების დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების კომისია (EEOC) თავის სახელმძღვანელო პრინციპებში სექსუალურ შევიწროებას განმარტავს როგორც არასასურველ სექსუალური ხასიათის ქმედებას, მოთხოვნას, შეასრულონ სექსუალური ტიპის სურვილები და სხვა სექსუალური ხასიათის სიტყვიერ თუ ფიზიკურ ქცევას, როდესაც: მორჩილება ამ ტიპის ქმედებისათვის, ღიად ან ფარულად, განპირობებულია პირის დასაქმების პირობით, ამ ქმედების მიმართ მორჩილება ან დაუმორჩილებლობა დასაქმებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების საფუძველი ხდება, ეს ქმედება მიზნად ისახავს ჩარევას ან უსაფუძვლო გავლენის მოხდენას ინდივიდის მიერ სამუშაოს შესრულებაზე, ან საფრთხის შემცველ, მტრულ ან შეურაცხმყოფელ სამუშაო გარემოს ქმნის. ამასთან, შევიწროებას განიხილავს როგორც დისკრიმინაციის ცალკეულ სახეს.[5]

საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილ სტანდარტებს ეხმიანება ასევე სხვადასხვა ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობა.

---

[3] ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის წინაღმდე ბრძოლის და თავიდან აცილების შესახებ ევროსაბჭოს კონვენციია, ძალაშია: 01.08.2014, საქართველოს ხელი მოაწერა: 19.06.2014

[4] General Recommendation No. 19 (ll-th session, 1992). იხ. ვებ-გვერდი: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm

[5] U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Home > Laws, Regulations & Guidance > Types of Discrimination. იხ. ვებ-გვერდი: https://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm

გაერთიანებულ სამეფოში მოქმედი 2010 წლის თანასწორობის აქტის[6] მიხედვით, სექსუალური შევიწროება განიმარტება, როგორც არასასურველი ქმედება, რომლის მიზანია პიროვნების ღირსების დაკნინება ან დამაშინებელი, მტრული, შეურაცხმყოფელი, აგრესიული გარემოს შექმნა სხვა პიროვნებისთვის. აგრეთვე, აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით, შევიწროება იკრძალება როგორც მუშაობის პერიოდში, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში.[7]

ავსტრიაში[8] მოქმედი თანასწორი მოპყრობის კანონის მე-6 პარაგრაფის მიხედვით, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც დასაქმებული სექსუალურ შევიწროებას განიცდის დამსაქმებლის მხრიდან; მესამე პირისგან სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, დამსაქმებელმა არ/ვერ შეუქმნა დაცვის ადეკვატური საშუალებები; სექსუალური შევიწროების განმარტება კი არ განსხვავდება ევროკავშირის დირექტივებით მოცემული განმარტებისაგან და მოიცავს აღნიშნული ტერმინის ყველა ნიშან-თვისებას.

იტალიაში[9] მოქმედი „ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების“ კოდექსის 26-ე მუხლის მიხედვით, სექსუალური შევიწროება ასევე მიიჩნევა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად.

საფრანგეთის კანონმდებლობა ევროკავშირის დირექტივის მსგავსად, სექსუალური შევიწროებისგან დაცვის სფეროს საკმაოდ ფართო საზღვრებში აქცევს და მოიცავს როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე შრომით და მის თანმდევ (კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები, მივლინება და ა.შ.) ურთიერთობებს. იგი მიემართება როგორც საჯარო, ისე კერძო პირებს. ამასთან, დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კანონი, სექსუალურ შევიწროებასგანიხილავს, როგორც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას.[10]

გერმანიაში, შრომის სამართლის სახელმწიფო სასამართლომ დაადგინა, რომ ადგილი ჰქონდა სექსუალურ შევიწროებას, როდესაც მამაკაცმა თანამშრომელმა თავის მდედრობითი სქესის კოლეგას აჩვენებდა პორნოგრაფიული შინაარსის შემცველ ფოტოსურათებსა და ესაუბრებოდა აშკარად გამოხატულ ინტიმურ კონტექსტში. მამაკაცი გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა ქალ თანამშრომელთა ღირსების

---

[6] Equality Act 2010. იხ. ვებ-გვერდი: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/26

[7] იქვე. Employees and applicants: harassment, section 40. იხ. ვებ-გვერდი: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/40

[8] Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. გვ. 37. იხ. ვებ-გვერდი: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf

[9] იქვე. გვ. 153

[10] იქვე. გვ. 103

უფლებაზე, სექსუალური ავტონომიის უფლებასა და არასასურველი სექსუალური კონტექსტისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს უფლებაზე.[11]

ისლანდიაში, სასამართლომ დაადგინა სექსუალური შევიწროების ფაქტი, როდესაც მდედრობითი სქესის თანამშრომელს მივლინებაში ყოფნის პერიოდში ზემდგომმა თანამშრომელმა მოსთხოვა მასთან ერთად შიშველს მიეღო ცხელ აბაზანა, მოგვიანებით კი შემაწუხებლად უკაკუნებდა კარზე. სასამართლომ, არ გაითვალისწინა ის ფაქტი, რომ შემდგომში აღნიშნულმა ზემდგომმა თანამშრომელმა აანაზღაურა ფსიქოლოგთან ვიზიტის ხარჯები, რაც გამოწვეული იყო ზემოხსენებული ინციდენტით, და დაადგინა სექსუალური შევიწროება.[12]

რაც შეეხება **საქართველოს კანონმდებლობას,** საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. ამასთან, „გენდერული თანასწორობის შესახებ” საქართველოს კანონის მე-6 მუხლი არეგულირებს პირთა თანასწორობას შრომით ურთიერთობებში. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობებში დაუშვებელია პირის დევნა ან/და იძულება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. „ბ“ ქვეპუნქტი კი კრძალავს შრომით ურთიერთობაში სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ არასასურველ სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

როგორც განხილული ინსტრუმენტების ანალიზის შედეგად იკვეთება, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმაა, რომლის თავდასხმის ძირითადი ობიექტი არის ადამიანის ღირსება.

---

[11]Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. გვ. 23 იხ. ვებ-გვერდი: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf

[12]Reykjanes District Court judgment 9 February 2011, E-1383/2010. იხ. ვებ-გვერდი: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf

2. მტკიცების ტვირთის გამოყენება *შევიწროებასთან* დაკავშირებულ საქმეებში

როგორც განხილული სამართლებრივი დოკუმენტებიდან იკვეთება, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს ან გენდერული თანასწორობის კონტექსტში განიხილება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების წესი განსხვავდება სხვა ტიპის სამართალწარმოების დროს გამოსაყენებელი წესისგან. უშუალოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ მსჯელობამდე, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ სწორად გადაწყვიტოს მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი, რათა გარანტირებული იყოს სავარაუდო დისკრიმინაციული ფაქტის სწორი შეფასება.

მტკიცების ტვირთის **ზოგად** გადანაწილებას ითვალისწინებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, რომლის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ საქმეთა განხილვისას, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7 ტერცია კარი კი განსაზღვრავს იმ სპეციალურ ნორმებს, რომლებითაც სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის შეფასებისას.

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. შემავიწროვებლის 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 შემავიწროვებლის, ისე სამსახურის უფროსის წილ პასუხისმგებლობას.[13] 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 სამსახურში

[13] European Gender Equality Law Review – No. 2/2011. Pg. 10. იხ. ვებ-გვერდი: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr_2011-2_en.pdf

შემუშავებული ჰქონდა სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის აუცილებელი წესები და დასაქმებულები ჯეროვნად იყვნენ ინფორმირებულნი მათი უფლებებისა და დაცვის საშუალებების შესახებ.[14]

კანადის უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში, გაჟღერებულია „მტკიცებულებათა ფაქტობრივი ანალოგიის პრინციპი“ (Similar fact evidence) რაც გულისხმობს იმის შეფასებას, თუ როგორი დამოკიდებულება ჰქონდა სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ჩამდენს მისდამი დაქვემდებარებულ საპირისპირო სქესის თანამშრომლებთან - გამოირჩეოდა თუ არა უხამსი რეპლიკებით, კომენტარებით და ზოგადად ქცევით, რომელიც წარმოშობს სექსუალური შევიწროების ჩადენის (მცდელობის) ვარაუდს.[15]

ამასთან, სექსუალური შევიწროების დროს, მსხვერპლს არ აქვს ფსიქოლოგიური და მორალური ზიანის არსებობის მტკიცების ვალდებულება, რადგან ეს უკანასკნელი სექსუალური შევიწროების არსში თავისთავად მოიაზრება.[16]

მიმდინარე დავაში, სარჩელი, ძირითადად, ეფუძნება მოსარჩელის ახსნა-განმარტებასა და ფარულ აუდიო ჩანაწერს, რომელიც, მოპასუხის განმარტებით, ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლით გარანტირებულ პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუვალობას, ასევე კონსტიტუციის მე-16 მუხლით გარანტირებულ პიროვნების თავისუფალი განვითარების უფლებას და ამორიცხულ უნდა იქნეს მტკიცებულებათა ნუსხიდან.

სახალხო დამცველი ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევები, როგორც წესი, გამოირჩევა ფარულობით და ხილულია მხოლოდ აქტორისა და მსხვერპლისათვის, შესაბამისად, განუზომლად რთულდება მოწმეების ანდა მატერიალური მტკიცებულებების მოპოვება და სასამართლოსთვის წარდგენა. ადამიანის უფლებათა სასამართლოებს გაცნობიერებული აქვთ მტკიცებულებათა ასეთი მოცემულობის არსებობა და ხშირად დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ მხარეთა მიერ წარმოდგენილ სუბიექტურ მტკიცებულებებს.[17] შესაბამისად, ქმედების ჩადენის ვარაუდის წარმოსაშობად, მტკიცების შედარებით დაბალი სტანდარტი მოქმედებს.

---

[14] 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*

[15] *Morrison v. Motsewetsho* (2003), *supra*, note 48, and *SH v. M […] Painting*, *supra*, note 34

[16] SUPREME COURT OF THE UNITED STATES No. 92-1168 TERESA HARRIS, PETITIONER v. FORKLIFT SYSTEMS, INC.

[17]Ontario human rights commission. Policy on preventing sexual and gender-based harassment » 7. Burden of proof: evidentiary issues. იხ. ვებ-გვერდი: http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0

მოპასუხე მხარის ერთ-ერთი მთავარი არგუმენტი მდგომარეობს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მთავარი მტკიცებულების - ფარული აუდიო ჩანაწერის, დაუშვებელ მტკიცებულებად ცნობაში, იმ მოტივით, რომ იგი ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-16 და მე-20 მუხლებს. სახალხო დამცველი ყურადღებას ამახვილებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მნიშვნელოვან განმარტებაზე, რომელშიც განხილულ იქნა კანონდარღვევით მოპოვებული (ფარული აუდიო ჩანაწერი) მტკიცებულების დასაშვებობის საკითხი. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით:

„კერძო სფეროში ჩარევის დროს, ჩარევა გამართლებული და დასაბუთებული უნდა იყოს უპირატესი საყოველთაო ინტერესის არსებობით, ანუ ჩარევის მართლზომიერების დადგენის მიზნით, უნდა შეფასდეს, არსებობს თუ არა ისეთი დაცვის ღირსი ინტერესი, რომელიც პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებაზე უფრო მაღლა დგას.“[18]

„ამგვარი სახით მოპოვებულ მტკიცებულებათა ლეგიტიმაციის პირობებში მივიღებთ არა სამოქალაქო პასუხისმგებლობაზე დამყარებულ საზოგადოებას, არამედ კონსტიტუციურ ღირებულებათა დაუშვებელ ხელყოფას, რა დროსაც, განსაკუთრებით პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუვალობის უფლება იქნება შეზღუდული, რაც დაუშვებელია. ამგვარი შეზღუდვა (ჩარევა) გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც პირი თვითდახმარების ან „თვითდახმარებასთან მიახლოვებულ“ ფარგლებში მოქმედებს. მაგალითად, თუ ფარული ჩანაწერი 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 ჩანაწერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია. ამდენად, თუ პირზე ხორციელდება ზეწოლა, მუქარა შანტაჟი, საკუთარი უფლებების დაუშვებელი ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, კონსტიტუციურ ღირებულებათა მრავალმხრივი აწონ-დაწონვის შედეგად, შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს სხვის პირად სფეროში ჩარევა, თუმცა, აღნიშნული დაუშვებელია მაშინ, როდესაც სხვის პირად სფეროში ჩარევა თვითდახმარებას კი არ ემსახურება, არამედ მეორე მხარისათვის სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას.“[19]

---

[18]საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა სამოქალაქო საქმეში პირადი შეხვედრისას განხორციელებული საუბრის ფარული აუდიოჩანაწერის დაუშვებელ მტკიცებულებად მიჩნევის თაობაზე (იხ.№ას-1155-1101-2014)

[19] საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა სამოქალაქო საქმეში პირადი შეხვედრისას განხორციელებული საუბრის ფარული აუდიოჩანაწერის დაუშვებელ მტკიცებულებად მიჩნევის თაობაზე (იხ.№ას-1155-1101-2014)

საყურადღებოა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი კიდევ ერთი გარემოება, რომლის მიხედვით, იკვეთება, რომ იგი არ წარმოადგენდა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირს, შესაბამისად მას არ ჰქონდა ბერკეტები პირის სამუშაოზე მიღების, გათავისუფლებისა თუ ფინანსური საკითხების მართვის შესახებ. აღნიშნულთან დაკავშირებით, საინტერესოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 1 ნოემბრის №ას-973-914-2012 გადაწყვეტილება, რომელშიც საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მართალია, დამსაქმებლად განიხილება ორგანიზაცია, იურიდიული პირი მთლიანად, მაგრამ დასაქმებულთან შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელს შეიძლება, წარმოადგენდეს პირი, რომელიც აფორმებს მასთან შრომის ხელშეკრულებას, ანუ დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მიმღები პირი, ასევე დასაქმებულის უშუალო უფროსი, თანამდებობრივ იერარქიაში მისი ზემდგომი პირი (პირები), აგრეთვე, ნებისმიერი თანამდებობის პირი, ვის კომპეტენციასაც წარმოადგენს დასაქმებულის წახალისება ან მისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება, ან ამგვარი შუამდგომლობით ზემდგომი თანამდებობის პირისათვის მიმართვის უფლებამოსილება.

შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, სასურველი იქნება სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს, მოსარჩელესთან მიმართებით, რამდენად წარმოადგენდა მოპასუხე მხარე ძალაუფლების ბერკეტების მქონე პირს, რომელსაც შეეძლო სამსახურებრივი ზეგავლენის გამოყენებით დაეთრგუნა მოსარჩელის ნება და ამით გამოწვეული კონფორმიზმის ხარჯზე განეხორციელებინა სექსუალური შევიწროება. ამასთან, მხარეთა ინტერესებს შორის გონივრული ბალანსის მიღწევის მიზნით, სამართლებრივ სიკეთეთა აწონ-დაწონვის გზით, სასამართლომ უნდა შეაფასოს რამდენად დასაშვებია მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ფარული აუდიო ჩანაწერი. არის თუ არა იგი სამართლებრივი თვითდახმარების ერთადერთი გზა თუ წარმოადგენს მხოლოდ და მხოლოდ მოპასუხისთვის სამოქალაქო პასუხისმგებლობის დაკისრების საშუალებას.

3. განხილული სტანდარტების მისადაგება მხარეების მიერ წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან

წინამდებარე საქმეში მტკიცების ტვირთის სწორად გადანაწილების მიზნით, მნიშვნელოვანია, საქმის განმხილველმა სასამართლომ ერთი მხრივ, შეაფასოს, მოსარჩელის მიერ დასახელებული ფაქტები რამდენად შეესაბამება სექსუალური შევიწროების საერთაშორისო და ადგილობრივი სტანდარტებით განსაზღვრულ დეფინიციას, მეორე მხრივ კი იმსჯელოს, არსებობს თუ არა რაიმე გარემოება, რომელიც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ არგუმენტაციას ეჭვქვეშ დააყენებდა.

მოსარჩელე თ. ს.-ს განმარტებით, 2013 წლიდან მოპასუხე შ. რ.-ს იყო მისი უშუალო ხელმძღვანელი. თ. მსახიობის პოზიციაზე მუშაობდა შპს „ზ.“-ში, რომლის სამხატვრო სდირექტორი იყო მოპასუხე და, მისი უშუალო ხელმძღვანელობით და თ.-ს მონაწილეობით, მზადდებოდა რამდენიმე გადაცემა. შ. რ.-ს მხრიდან თ. ს.-ს მიმართ ადგილი ჰქონდა სექსუალური შევიწროების როგორც ფიზიკურ, ისე ვერბალურ ფორმას. ვერბალური ფორმა გამოიხატებოდა გამუდმებული ხასიათის დამამცირებელ და შეურაცხმყოფელ კომენტარებსა და რეპლიკებში თ.-ს ასაკზე, სქესზე, პირად ცხოვრებაზე, გარეგნობასა და ჩაცმულობასთან მიმართებით. აღნიშნული ქმნიდა მტრულ და დამაშინებელ გარემოს. რაც შეეხება სექსუალური შევიწროების ფიზიკურ ფორმას, იგი გამოიხატებოდა შ. რ.-ს მხრიდან, კარიერული წინსვლისა და მფარველობის სანაცვლოდ, სქესობრივი კონტაქტის დამყარების არაერთგზის შეთავაზებაში.

აღნიშნული ფაქტების გამო, 2016 წლის 30 მარტს მოსარჩელე იძულებული გახდა სამსახური დაეტოვებინა და 2016 წლის 30 ივნისს კი სარჩელით მიემართა ქ. თბილისის საქალაქო სასამართლოსთვის.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ შესაგებელში აღნიშნულია, რომ ფარული აუდიო ჩანაწერი, რომელსაც მოსარჩელე მხარე ეყრდნობა, საერთო კონტექსტის გარეშე არის წარმოდგენილი, არ ასახავს რეალობას და არ იძლევა ერთიანი სურათის დანახვის საშუალებას. ამასთან, პირადი საუბრის ფარული ჩაწერა, ხოლო შემდეგ სასამართლოში მტკიცებულების სახით წარდგენა, ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლით გარანტირებულ პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუვალობას, ასევე კონსტიტუციის მე-16 მუხლს.

გარდა ამისა, მოპასუხის განმარტებით, იგი არ წარმოადგენდა შპს „ზ.“-ს წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირს, შესაბამისად მას არ ჰქონდა ბერკეტები პირის სამუშაოზე მიღების, გათავისუფლებისა თუ ფინანსური საკითხების მართვის შესახებ.

ზემოაღნიშნული სტანდარტების გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია სასამართლომ შეაფასოს, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები რამდენად შეესაბამება განხილული საერთაშორისო დოკუმენტებით დადგენილ დეფინიციას, რომელიც სექსუალური შევიწროების შემადგენლობას ქმნის:

- სექსუალური ხასიათის ფიზიკური ან ვერბალური სახის ქმედება ან დამოკიდებულება ორიენტირებულია კონკრეტულ სქესზე
- ქმედება მსხვერპლისთვის არასასურველია
- ლახავს მსხვერპლის ღირსებას
- მსხვერპლს უქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, შეურაცხმყოფელ გარემოს.

აღნიშნულის შემდეგ, მნიშვნელოვანია მსჯელობა იმის შესახებ, არსებობს თუ არა გარემოებები, რომელიც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ დასაბუთებას გააბათილებდა.

4. დასკვნა

საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტების და კომპარატივისტული ანალიზის საფუძველზე იკვეთება, რომ შევიწროება და სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმებია, რომელთა დასადგენად არ არის აუცილებელი შესადარებელი სუბიექტის არსებობა, ასევე, ამგვარი ქმედება ვერ გამართლდება ლეგიტიმური მიზნით.

სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის შესახებ მსჯელობისას მნიშვნელოვანია შეფასდეს, თუ რამდენად ხვდება მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები ამ ცნების დეფინიციაში, რომელიც გულისხმობს, რომ სახეზე უნდა იყოს სექსუალური ხასიათის ფიზიკური ან ვერბალური სახის ქმედება ან დამოკიდებულება, რომელიც ორიენტირებულია კონკრეტულ სქესზე, მსხვერპლისთვის არის არასასურველი, ლახავს მის ღირსებას და უქმნის დამაშინებელ, დამამცირებელ, შეურაცხმყოფელ გარემოს. აღნიშნულის შემდეგ მნიშვნელოვანია შეფასდეს, არის თუ არა სახეზე რაიმე გარემოება, რომელიც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ არგუმენტაციას გააბათილებდა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვხელმძღვანელობ რა „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე–12 მუხლით, 21–ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით, მიზანშეწონილად მიმაჩნია, მოგმართოთ სასამართლო მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით.

პატივისცემით,