



9217-13-2-201908161533



N 13/9217

16/08/2019

სიღნაღის რაიონული სასამართლოს მოსამართლეს

მოსარჩელის, [REDACTED] ის სარჩელთან დაკავშირებით
საქმე N2/580-18

სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

წარმოდგენილია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად

ბატონო [REDACTED]

საქართველოს სახალხო დამცველს 2018 წლის 21 მაისს განცხადებით (N7720/18) მომართა [REDACTED] ემ, რომლის განმარტებით, საგარეჯოს მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სპორტული გაერთიანების ხელმძღვანელისა და მისი მოადგილის მხრიდან არის შევიწროების მსხვერპლი. განმცხადებლის ინტერესებს ა(ა)იპ „პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისთვის“ წარმოადგენს. განმცხადებელთან კომუნიკაციის შედეგად, სახალხო დამცველისთვის ცნობილი გახდა, რომ [REDACTED] ემ მიმართა სასამართლოს იმავე ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით, რომელსაც სახალხო დამცველი შეისწავლიდა. აქედან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა აღნიშნულ საქმეზე სასამართლოს მეგობრის წარმოდგენის გადაწყვეტილება მიიღო.

საქმეზე მოპასუხე მხარეს წარმოადგენენ საგარეჯოს მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სპორტული გაერთიანების ხელმძღვანელი [REDACTED] და საგარეჯოს მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სპორტული გაერთიანება. დავის საგანს წარმოადგენს დასაქმების ადგილზე შევიწროების, როგორც გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, დასაქმების ადგილზე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრა და დასაქმების ადგილზე გენდერული ნიშნით შევიწროების საფუძველზე მიყენებული მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურება.

საქართველოს სახალხო დამცველს პატივი აქვს აღნიშნულ საქმეზე წარადგინოს სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae). განსხვავებული მოსაზრების გამოხატვის გამო შრომითი ურთიერთობისას პირის შესაძლო შევიწროება წარმოადგენს თანასწორობისათვის ბრძოლის პროცესში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას. წინამდებარე დოკუმენტით, საქართველოს

საკონსტიტუციო სასამართლოს და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტების საფუძველზე, სახალხო დამცველი წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის გამოვლენის ტესტს, ასევე ყურადღებას გაამახვილებს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებში მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხზე.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

წარმოდგენილი სარჩელის მიხედვით იკვეთება, რომ [REDACTED] 2014 წლიდან დასაქმებულია ქ. საგარეჯოში ძიუდოს მწვრთნელის პოზიციაზე.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ როგორც სამუშაო ადგილზე შევიწროების გამოვლინება, მოსარჩელეს, კანონიერი საფუძვლის გარეშე და რიგი პროცედურული დარღვევების ფონზე, შეუმცირდა ხელფასი და მას მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად განემარტა, რომ ხელფასის შემცირება გამოწვეული იყო ახალი ხელმძღვანელის სურვილით. ამასთან, თანაბარი სამუშაო საათების პირობებში, სხვა მწვრთნელები მეტ ანაზღაურებას იღებდნენ. აღნიშნულ ვითარებას [REDACTED] უკავშირებს 2018 წლის 1 თებერვალს საგარეჯოს მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სპორტული გაერთიანების ხელმძღვანელის პოზიციაზე მოპასუხე [REDACTED] ის, ხოლო მის პირველ მოადგილედ - [REDACTED] ის დანიშნას.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ შესაგებელში განმარტებულია, რომ ხელფასის შემცირება განპირობებულია ააიპ საგარეჯოს სპორტული გაერთიანებისთვის 2018 წლის საბიუჯეტო დაფინანსების შემცირებით და მოსარჩელესთან 2018 წლის 1 მარტს, 2 აპრილსა და 2 ივლისს გაფორმდა ერთი, სამი და ექვს თვიანი ხელშეკრულებები, რომლებითაც ანაზღაურება განისაზღვრა 500 ლარის ოდენობით, რასთან დაკავშირებითაც მოსარჩელეს არ დაუფიქსირებია პრეტენზია. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ დადებული ხელშეკრულებების მიხედვით, მოსარჩელის სამუშაო საათებად განსაზღვრულია კვირაში 12 საათი, ხოლო სხვა მწვრთნელებისთვის შედარებით მაღალი ანაზღაურების მიცემა განპირობებულია მათ მიერ შესრულებული მეტი სამუშაო საათით.

[REDACTED] მიუთითებს, რომ ბოლო ხუთი თვის მანძილზე საგარეჯოს მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სპორტული გაერთიანების ხელმძღვანელის [REDACTED] ისა და მისი მოადგილის მხრიდან ინტენსიურად ხორციელდება ზეწოლა მოსარჩელის მიმართ. არაერთხელ ყოფილა სიტყვიერი შეურაცხყოფის, ყვირილისა და მუქარის შემთხვევები, მათ შორის, არასრულწლოვან მოსწავლეთა თანდასწრებით. სარჩელში მითითებულია სხვადასხვა ფრაზები, რომელთა დადასტურებაც შეუძლია სხვადასხვა მოწმეს: „თქვენი ადგილი იცოდეთ“; „ნუ ტლიკინებ“; „[REDACTED] ვინ ჯანდაბა არის?!“; „მოდით კაცებთან წამოდი!“; „კაცებში იყავი, მაგ [REDACTED] რას დასდევ.“

სარჩელის მიხედვით, სპორტული გაერთიანების ხელმძღვანელის მოადგილემ [REDACTED] სამუშაო საათებში, წინასწარი შეტყობინების გარეშე გაიტანა სავარჯიშო ლეიბები იმ დარბაზიდან, რომელშიც მოსარჩელე ახორციელებდა სამწვრთნელო საქმიანობას. ახალი ლეიბების განთავსების მიზნით, მოსარჩელემ მიმართა ძიუდოს ეროვნულ ფედერაციას, რამაც მოპასუხის გალიზიანება და კონფლიქტი გამოიწვია. [REDACTED] მიმართ განხორციელებული შეურაცხყოფის ფაქტზე

მის მიერ გამოძახებულ იქნა საპატრულო პოლიციის ეკიპაჟი. მიუხედავად იმისა, რომ საპატრულო პოლიციის თანამშრომლებთან გასაუბრებისას [REDACTED] მ პირობა მისცა მოსარჩელეს, რომ მისი მხრიდან მსგავსი აგრესიული ქმედებები აღარ განხორციელდებოდა, მოსარჩელის მიმართ დღემდე გრძელდება ზეწოლისა და შევიწროების ფაქტები.

დისკრიმინაციული მოპყრობისა და შევიწროების ფაქტების აღმოფხვრის მიზნით, [REDACTED] [REDACTED] დახმარების თხოვნით მიმართა საგარეჯოს მუნიციპალიტეტის მერს, რომელმაც დაპირისპირებული მხარეების მონაწილეობით გამართა ზეპირი მოსმენა და მოსარჩელეს პრობლემის მოგვარებას დაპირდა, თუმცა, აღნიშნულ ფაქტს არავითარი გავლენა არ ჰქონია [REDACTED] [REDACTED] ისა და მისი მოადგილის დისკრიმინაციულ ქმედებებზე და დასაქმების ადგილზე [REDACTED] ის შევიწროებამ უფრო ინტენსიური ხასიათი მიიღო.

2018 წლის 25 მაისსა და 2018 წლის 1 ივნისს, [REDACTED] მ საგარეჯოს მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სპორტული გაერთიანებისგან მიიღო წერილობითი შეტყობინებები, რომელთა მეშვეობითაც ეცნობა მის წინააღმდეგ მიმდინარე დისციპლინური წარმოების შესახებ. აღნიშნული შეტყობინების შინაარსიდან გამომდინარე, მოსარჩელემ მიიჩნია, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლებისთვის მზადდებოდა ნიადაგი და საკუთარი უფლებების დასაცავად სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ 2018 წლის მარტში, საგაკვეთილო პერიოდში, როდესაც მოსარჩელეს და მოსწავლე გოგონებს ტანსაცმელი და ნივთები დატოვებული ჰქონდათ გასახდელში და ეცვათ სპეციალური სავარჯიშო ფორმა, [REDACTED] და [REDACTED] უნებართვოდ შევიდნენ გასახდელში, სადაც ინახებოდა ინვენტარი და იქ მყოფი პირების პირადი ნივთები, მათ შორის, თეთრეული. აღნიშნულმა გამოიწვია მოსარჩელისა და მისი მოსწავლეების უკმაყოფილება, თუმცა წინააღმდეგობა ვერ გაუწიეს დაწესებულების დირექტორსა და მის მოადგილეს. ამასთან, დათვალიერების დასრულების შემდეგ, [REDACTED] და [REDACTED] მა საყვედურის ტონით ჰკითხეს მოსწავლე გოგონებს რატომ ეკიდა ამობრუნებული „ლიფები“ და „ტრუსები“ გასახდელში.

სარჩელში ასევე მითითებულია, რომ 2018 წლის 25 მაისს, ადმინისტრაციის ნებართვით, მოსარჩელე დაესწრო თბილისში ძიუდოს ფედერაციაში გამართულ ღონისძიებას, მიუხედავად ამისა, მომდევნო კვრაში დირექტორის მხრიდან ამ ფაქტს მოჰყვა საყვედური და სამსახურიდან გათავისუფლების მუქარა. მსგავსი შინაარსის მუქარა [REDACTED] მა დააფიქსირა ასევე ერთ-ერთ მოწმესთან საუბარშიც.

ამასთან, სარჩელში განმარტებულია, რომ მართალია, შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, [REDACTED] დასაქმებული იყო როგორც გოგონათა მწვრთნელი, თუმცა იგი ბიჭებთანაც ახორციელებდა სამწვრთნელო სამუშაოს და ამასთან დაკავშირებით არც ადმინისტრაციის ყოფილ ხელმძღვანელებს და არც მოსწავლეთა მშობლებს გამოუთქვამს უკმაყოფილება. 2018 წლის მაისში, [REDACTED] მა და [REDACTED] მ, მოსარჩელის საგაკვეთილო პროცესის მონიტორინგისას, მას აგრესიულად მოუწოდეს, რომ ბიჭები გაეშვა დარბაზიდან და ამის თაობაზე მედიასთან ინფორმაციის გაჟონვის შემთხვევაში, სამსახურიდან გაგდებით დაემუქრნენ. ამ ფაქტს შეესწრო ერთ-ერთი მოსწავლის მშობელი.

2. სასამართლოს 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 მგრძობელობის 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).

სასამართლოს 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.

3. სამართლებრივი შეფასება

თანასწორობის უფლება დაცულია როგორც საქართველოს კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტებით. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი (ახალი რედაქციით მე-11 მუხლი) წარმოადგენს „თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას.... ეს პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.“¹ ამდენად, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი (ახალი რედაქციით მე-11 მუხლი) ადგენს არა მხოლოდ კანონის წინაშე თანასწორობის ძირითად უფლებას, არამედ კანონის წინაშე თანასწორობის ფუნდამენტურ კონსტიტუციურ პრინციპს“²

როგორც საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება არ გულისხმობს, ბუნებისა და შესაძლებლობის განურჩევლად, ყველა ადამიანის ერთსა და იმავე პირობებში მოქცევას. მისგან მომდინარეობს მხოლოდ ისეთი საკანონმდებლო სივრცის შექმნის ვალდებულება, რომელიც ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისთვის არსებითად თანასწორებს შეუქმნის თანასწორ შესაძლებლობებს, ხოლო უთანასწორობებს პირიქით“.³

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის⁴ მე-14 მუხლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულების, ეროვნული, თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული

¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N 1/1/493, II, 1

² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება N 2/1-393 II, 2

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება N 2/1/473, II, 2

⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია, მიღებულია: 1950 წლის 4 ნოემბერი, ძალაშია: 1953 წლის 3 სექტემბერი, საქართველოსთვის ძალაშია 1999 წლის 20 მაისიდან

უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. *ამავე დროს, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლი ითვალისწინებს საერთო აკრძალვას და დისკრიმინაციისგან იცავს კანონით გათვალისწინებულ ნებისმიერ უფლებას.*

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მიხედვით, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

აღსანიშნავია, რომ 2019 წლის 2 თებერვალს საქართველოს კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონით განისაზღვრა შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის განმარტება - *ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.*⁵

3.1. მტკიცების ტვირთის გადანაწილება დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეში

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების წესი განსხვავდება სხვა ტიპის სამართალწარმოების დროს გამოსაყენებელი წესისგან.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7 ტერცია კარი განსაზღვრავს ნორმებს, რომლითაც სასამართლომ დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის შეფასებისას უნდა იხელმძღვანელოს. უშუალოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ მსჯელობამდე, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ სწორად გადაწყვიტოს მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი, რათა გარანტირებული იყოს სავარაუდო დისკრიმინაციული ფაქტის სწორი შეფასება.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის მიხედვით, 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. *დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი არ გულისხმობს მხარისთვის ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარმოდგენის იმ მოცულობით დავალდებულებას, რაც საჭიროა შემდგომ ეტაპზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად.* ასეთი ვარაუდის წარმოსაშობად მნიშვნელოვანია, მხარემ წარმოადგინოს იმ ფაქტებისა და მტკიცებულებების ერთობლიობა, რომლებიც ქმნის ლოგიკურ ჯაჭვს და ობიექტური დამკვირვებლისთვის წარმოშობს მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ვარაუდს რაიმე ნიშნით.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ „დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი“ ნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ

⁵ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 მუხლის მე-3¹ პუნქტი

იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე, დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სასამართლოს ზოგადად უნდა წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, როდესაც განსხვავებულ მოპყრობას ობიექტური დასაბუთება იმთავითვე არ შეიძლება ჰქონდეს.⁶

განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ გარემოებებზე, რომლის მიხედვითაც იკვეთება, რომ შესაძლოა მის მიმართ განხორციელებული არახელსაყრელი მოპყრობა, რაც შესაძლოა გამოიხატოს თანაბარი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების მიცემაში, სამუშაო პროცესში გარკვეული შეზღუდვების დაწესებაში, სიტყვიერ მუქარასა და შეურაცხყოფაში, განპირობებული იყოს გენდერული ნიშნით. იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო საკმარისად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, მოპასუხე მხარეზე უნდა გადავიდეს მტკიცების ტვირთი, რომ გენდერული ნიშნით განსხვავებულ მოპყრობას და სამუშაო ადგილზე შევიწროებას ადგილი არ ჰქონია.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმის განხილველმა სასამართლომ შეიძლება მიიჩნიოს, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები წარმოშობს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელების ვარაუდს. იმ შემთხვევაში, თუ მოსამართლეს წარმოეშობა ასეთი ვარაუდი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე, მტკიცების ტვირთი გადავა მოპასუხე მხარეზე, კერძოდ, მოპასუხეს მოუწევს იმის მტკიცება, რომ მოსარჩელის მიმართ არ განხორციელებულა გენდერული ნიშნით განსხვავებული მოპყრობა.

3.2 შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებული სტანდარტები

განსახილველ შემთხვევაში, შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომის უფლებით ეფექტიანი სარგებლობა, რაც თავისთავად გამორიცხავს დასაქმებულისთვის მტრული და დამაშინებელი გარემოს შექმნას.

საქართველოს სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებით-სამართლებრივი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებისგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ცხადად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს.⁷ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების გამოკვლევა. კერძოდ, უნდა

⁶ მტკიცების ტვირთის გამოყენების შესახებ იხილეთ სახალხო დამცველის რეკომენდაცია <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3877.pdf> გვ. 6-10

⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება # ას-397-370-2010

შეფასდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები კონკრეტული სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს, დარღვეულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ ჰქონია დისკრიმინაციის ფაქტს და ა. შ.⁸

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება არა მხოლოდ თავისუფლება იძულებითი შრომისგან, **არამედ სახელმწიფოს ვალდებულება, დაიცვას დასაქმებულთა შრომითი უფლებები**. შრომითი უფლებების დაცვაში, ბუნებრივია, დისკრიმინაციის აკრძალვაც მოიაზრება.

შრომის უფლება არა მხოლოდ სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების ბირთვია, არამედ მიეკუთვნება ადამიანის ძირითად უფლებებს.⁹ მხედველობაშია მისაღები, რომ შრომის უფლება ადამიანის ინდივიდუალური, პიროვნული თავისუფლებისა და ღირსების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული. უნდა აღინიშნოს, რომ თანამედროვე სამართლებრივი მიდგომების თანახმად, „შრომა არ არის საგანი“, ყველა ადამიანს აქვს უფლება მიაღწიოს როგორც მატერიალურ კეთილდღეობას, ისე სულიერ განვითარებას თავისუფალ და ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკური უზრუნველყოფასა და თანაბარ შესაძლებლობებს“. ამდენად, შესაძლებელია ვისაუბროთ ერთგვარ ბუნებრივ კავშირზე შრომასა და ადამიანის ღირსების ცნებას შორის და მათ ურთიერთდამოკიდებულ დამკვიდრებაზე ადამიანის უფლებათა სისტემაში.¹⁰

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით შრომის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. ძალზე შეზღუდული იქნებოდა [პირადი ცხოვრების] ცნების „შიდა წრით“ შემოფარგვლა, რომელშიც ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი სურვილისამებრ არჩეული თავისი ცხოვრება და მისგან გამორიცხავდეს გარე სამყაროს, რომელიც არ შედის ამ წრეში. პირადი ცხოვრების პატივისცემა ასევე უნდა მოიცავდეს, გარკვეულ ფარგლებში, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის დამყარებისა და განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამოირიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარესამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა სწორედ მუშაობის დროს აქვს.¹¹

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ გაეროს საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით,

⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება # ას-1206-1057-10

⁹ კრეიფმთოვ დრჟევიცკი, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები“ მე-13 თავი „შრომის უფლება და შრომის პირობების უფლებები.“ იხ. ვებ-გვერდი:<http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal-00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--..4---4---0-0l--11-en-10---10-ka-50--00-3-preferences-00-0-00-11-1-0utfZz-8-10-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH01b75e94e1fa8d3d8337472a>=2>

¹⁰ სბორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 264

¹¹ ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და გაატარებენ შესაბამის ღონისძიებებს ამ უფლების დასაცავად. პაქტის მე-7 მუხლით კი გარანტირებულია თითოეული ადამიანის უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.¹²

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტიით გათვალისწინებული უფლებებით, მათ შორის, შრომის უფლებით სარგებლობა, დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.¹³

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში დაადგინა, რომ განხორციელდა ფაქტობრივი ზეწოლა და **შევიწროება**, რაც გამოიხატა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნაში, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. როგორც სასამართლომ აღნიშნა, **საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებული უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულისათვის 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.¹⁴**

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე დღემდე მუშაობს დაკავებულ პოზიციაზე, თუმცა სარჩელში მითითებულია იმ გარემოებების შესახებ, რომელიც შესაძლოა უთითებდეს მის მიმართ შრომითი უფლებების დარღვევაზე, მტრული და დამაშინებელი გარემოს შექმნის გზით - თანაბარი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების მიცემა, სამუშაო პროცესში გარკვეული შეზღუდვების დაწესება, სიტყვიერი მუქარა და შეურაცხყოფა.

2.3 გენდერული ნიშნით შესაძლო შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი **კრძალავს დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში.**

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, **შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან**

¹² იხ. ვებ-გვერდი: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>. საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან.

¹³ ევროპის სოციალური ქარტიის და მისი დანართის თაობაზე, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით. იხ. ვებ-გვერდი: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>

¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 31 მარტის განჩინება Nას-24-22-2017, 34-35

შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სპეციფიკურ ფორმას წარმოადგენს, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვასა და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.¹⁵ ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივა დასაქმებასა და შრომითი ურთიერთობებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას და კრძალავს დისკრიმინაციას.¹⁶ ამდენად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც *1) არასასურველი ქცევა ხდება განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა 2) ქცევა ქმნის დამაშინებელ, მტრულ და შეურაცხყოფელ სამუშაო გარემოს.*¹⁷ შევიწროების პლურალისტური გაგებით, *ყველა ადამიანს აქვს უფლება, რომ იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხყოფელი მოპყრობისაგან; მსგავსი მოპყრობა დამდგარი შედეგის მიუხედავად მოიცავს განზრახ თუ გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პიროვნებას.*¹⁸

აღსანიშნავია, რომ შევიწროების დროს არ არის აუცილებელი, არსებობდეს შესაძარბელი სუბიექტი - კომპარატორი, ვინაიდან შევიწროება რა ფორმითაც არ უნდა გამოვლინდეს, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროებულის ღირსების შელახვას.¹⁹ ამდენად, *შევიწროებისას კომპარატორის მოძიება არაა აუცილებელი. შევიწროების მთავარი სტანდარტი არის ქცევა, რომელიც არის „სასტიკი და მიუღებელი“.*²⁰

შესაბამისად, შევიწროების სამართლებრივი შინაარსიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მდგომარეობა არ საჭიროებს საგარეგოს მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სპორტული გაერთიანებაში დასაქმებული სხვა პირების მდგომარეობასთან შედარებას.

სამწუხაროდ, დღეს კიდევ არსებობს სტერეოტიპები პროფესიების სქესის ნიშნით განსხვავებასთან დაკავშირებით. საზოგადოების ნაწილი მიიჩნევს, რომ გარკვეული პროფესიებით დასაქმება კონკრეტული სქესის წარმომადგენლების მიერ არის ოპტიმალური და ბუნებრივი. საქართველოში გაეროს განვითარების პროგრამის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის²¹ შედეგების თანახმად,

¹⁵ევროკავშირის 2000/43/EC დირექტივა რასობრივი თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2000/78/EC დასაქმებისას თანასწორი მოპყრობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2004/113/EC საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობისას გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(c); დირექტივა 2006/54/EC გენდერული თანასწორობის შესახებ (recast), მუხლი 2 (1) (c)

¹⁶ საქართველომ, როგორც ევროკავშირის ასოცირების ხელშემკვერელმა მხარემ იკისრა იმ პრინციპებისა პატივისცემისა და შესრულების ვალდებულება, რომელიც ასახულია ევროკავშირის დირექტივებში.

¹⁷ <https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>

¹⁸ Ehrenreich Brooks Rosa, *Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassments*, 1999, გვ. 15

¹⁹ European Union Fundamental Rights Agency, Council of Europe, *Handbook on European anti-discrimination Law*, 2010, გვ. 32,

²⁰ James Holland and Stuart Burnettv Employment law 2014 Page 108-109

²¹ იხ. ვებ-გვერდი:

https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/GE_UNDP_Gender_Research_GEO.pdf, გვ.4

ქალისთვის შესაფერისად შემდეგი პროფესიები განიხილება: პედაგოგი, ფარმაცევტი, ექიმი, ჟურნალისტი, ბანკის ოპერატორი. აღსანიშნავია, რომ პედაგოგიკის შემთხვევაში შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ საზოგადოებრივი აღქმის დონეზე, პედაგოგი ქალი მომავალი თაობის აღმზრდელია. კვლევამ აჩვენა, რომ საზოგადოება ქალის მთავარ საქმედ ოჯახის მოვლას მიიჩნევს.

კვლევაში აღნიშნულია, რომ საქართველოში ჯერ კიდევ მყარია ტრადიციული შეხედულებები გენდერულ როლებზე: ქალის ფუნქციაა შვილების მოვლა და აღზრდა, საშინაო საქმეების კეთება, ხოლო კაცის - ოჯახის ეკონომიური უზრუნველყოფა.

პროფესიებთან და გენდერულ როლებთან დაკავშირებით საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპების და წინასწარგანწყობების გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს [REDACTED] ის მიმართ სავარაუდო შევიწროების ფაქტის განხილვას გენდერულ ჭრილში.

ამ მხრივ, სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ გამოარკვიოს, მოსარჩელე ხომ არ იღებს არათანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი შრომისთვის, რაც განპირობებული იქნება გენდერული ნიშნით და წარმოადგენს მოსარჩელის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის გამოვლინებას.

ასევე, გენდერული ნიშნის გამოკვეთის თვალსაზრისით, შესაძლოა მნიშვნელოვანი გარემოება იყოს სარჩელში ნახსენები ცალკეული ფრაზები,²² რომელიც მიმართული იყო მოსარჩელის მიერ პროფესიული საქმიანობის დაკნინებისკენ და აქცენტირებულად ეხებოდა მის სქესს.

ამასთან, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს ისეთ გარემოებებზე, რომელიც ერთობლიობაში ქმნის არახელსაყრელი მოპყრობის ვარაუდს - წინასწარი შეტყობინების გარეშე სავარჯიშო ლეიბების გატანას იმ დარბაზიდან, რომელშიც მოსარჩელე ახორციელებდა სამწვრთნელო საქმიანობას. ასევე, მნიშვნელოვანია შეფასდეს წინასწარ შეთანხმებულ ღონისძიებაზე დასწრების გამო სიტყვიერი საყვედურისა და სამსახურიდან გათავისუფლების მუქარა.

საქართველოს სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს ასევე იმ გარემოებაზე, რომლის მიხედვით, საგაკვეთილო პერიოდში, როდესაც მოსარჩელეს და მოსწავლე გოგონებს ტანსაცმელი და ნივთები დატოვებული ჰქონდათ გასახდელში და ეცვათ სპეციალური სავარჯიშო ფორმა, [REDACTED] და [REDACTED] უნებართვოდ შევიდნენ გასახდელში, სადაც ინახებოდა ინვენტარი და იქ მყოფი პირების პირადი ნივთები, მათ შორის, თეთრეული. აღნიშნული გარემოებების დადასტურება შესაძლოა იყოს გენდერული ნიშნით შევიწროების გამოხატულება, ვინაიდან მსგავსი ქმედება ქმნის შეურაცხმყოფელ და დამამცირებელ გარემოს, გაუმართლებლად ახდენს ადგილზე მყოფი ქალების პირადი სივრცის კონტროლს და უხეშად ერევა მათ ინტიმურ სფეროში.

²² „თქვენი ადგილი იცოდეთ“; „ნუ ტლიკინებ“; [REDACTED] ვინ ჯანდაბა არის?!“ „მოდით კაცებთან წამოდი!“ „კაცებში იყავი, მაგ [REDACTED] რას დასდევ.“

4. დასკვნა

განხილული სამართლებრივი სტანდარტებიდან გამომდინარე,

- მოსარჩელემ უნდა წარმოშვას გონივრული ვარაუდი, რომ მის მიმართ განხორციელდა სამუშაო ადგილზე შევიწროება, რაც განპირობებული იყო გენდერული ნიშნითა და გამომდინარეობდა მისი სქესის მიმართ შექმნილი წინასწარი განწყობებით;
- მტკიცების ტვირთის გადატანის შემთხვევაში, მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს, რომ მოსარჩელის მიმართ არ განხორციელებულა გენდერული ნიშნით სამუშაო ადგილზე შევიწროება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვხელმძღვანელობ რა „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით, მიზანშეწონილად მიმაჩნია, მოგმართოთ სასამართლოს მეგობრის მოსაზრებით.

პატივისცემით,

ნინო ლომჯარია



სახალხო დამცველი

