

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
მოსამართლე ი. ხ.-ს
მოსარჩელე ა. წ.-ის სარჩელთან დაკავშირებით
საქმე N--

სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

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

ბატონო ი.,

საქართველოს სახალხო დამცველს 2021 წლის 31 მაისს განცხადებით მომართა ა. წ.-ის წარმომადგენელმა, ს. მ.-მ. განმცხადებელი მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის, სს „თელასის“, მხრიდან გახდა დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი. განმცხადებელმა სახალხო დამცველს აცნობა, რომ ამ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოში მიმდინარეობს საქმის წარმოება და მომართა თხოვნით, რომ ამ საქმეზე სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება წარედგინა.

საქართველოს სახალხო დამცველს პატივი აქვს აღნიშნულ საქმეზე წარადგინოს სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae). წინამდებარე დოკუმენტით, საქართველოს კანონმდებლობის, ეროვნული და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტების საფუძველზე, სახალხო დამცველი წარმოადგენს მის შეფასებას სარჩელში დასმულ საკითხთან დაკავშირებით.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

წარმოდგენილი განცხადების თანახმად, ა. წ. 2012 წლის 19 ივლისს გათავისუფლდა სს „თელასის“ კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის „ოქროსუბნის“ აბონენტთა მომსახურების ცენტრის აბონენტთა ელექტროენერჯის შეზღუდვის ჯგუფის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან. აღნიშნულ პოზიციაზე მუშაობისას მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განსაზღვრული იყო 1200 ლარით. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2013 წლის 26 ნოემბრის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით, ბათილად იქნა ცნობილი ა. წ.-ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და 2014 წლის 22 დეკემბრიდან ა. წ. აღდგენილ იქნა სს „თელასის“ კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის ნაძალადევის აბონენტთა მომსახურების ცენტრის აბონენტთა ელექტროენერჯის შეზღუდვის ჯგუფის

ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. მხარეთა შორის 2014 წლის 16 დეკემბერს გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება

ა. წ.-მ 2016 წლის 19 დეკემბერს კვლავ მიმართა სარჩელით თბილისის საქალაქო სასამართლოს შრომის ანაზღაურებისა და ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის გაცემის საკითხებთან დაკავშირებით. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა, რაც ორივე მხარის მიერ გასაჩივრდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოში, რომელმაც 2019 წლის 27 მარტის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დააკმაყოფილა ა. წ.-ის სააპელაციო საჩივარი და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივი შეცვლით, მიიღო ახალი გადაწყვეტილება. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 27 მარტის გადაწყვეტილება ორივე მხარემ გასაჩივრა საკასაციო წესით. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2019 წლის 20 სექტემბრის განჩინებით საქმის შესწავლისა და საკასაციო საჩივრების დასაშვებობის შემოწმების შედეგად მიიჩნია, რომ არც პირველი და არც მეორე საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც, ორივე მათგანი მიიჩნია დაუშვებლად.

განმცხადებლის განმარტებით, მიუხედავად, სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებისა და ამ გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებებისა, სს „თელასი“ მას კომპანიის სხვა დანარჩენი თანამშრომლებისგან განსხვავებით, არ უნაზღაურებს არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში გადასახდელ ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების სისტემის ელემენტს - ინდივიდუალურ მასტიმულირებელ დანამატს, ჯამში - 34 184, 66 ლარის (დაუბეგრავი/ხელზე ასაღები) ოდენობით. ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის არ გაცემის საფუძვლად სს „თელასის“ მხრიდან დასახელებულია სს „თელასის“ მუშაკთა ანაზღაურებისა და სტიმულირების შესახებ დებულების მე-6 მუხლის 6.4.5 პუნქტი, რომლის თანახმადაც, მუშაკს ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი არ ერიცხება საქართველოს კანონდებლობის ფარგლებში საზოგადოების წინააღმდეგ შრომის დავების წარმოების შემთხვევაში. განმცხადებლის შეფასებით, დამსაქმებლის აღნიშნული გადაწყვეტილება არღვევს, როგორც დასაქმებულთა თანასწორობის პრინციპს სხვა დასაქმებულებთან მიმართებაში, ასევე, არამართლზომიერია და კონსტიტუციით მინიჭებული უფლებების შეზღუდვას ისახავს მიზნად.

განსახილველი დავის მიზნებისთვის, სახალხო დამცველის შეფასების საგანი იქნება მხოლოდ სს „თელასის“ მუშაკთა ანაზღაურებისა და სტიმულირების შესახებ დებულების მე-6 მუხლის 6.4.5 პუნქტის ნორმატიული შინაარსის შესაბამისობა თანასწორობის უფლებასთან. სახალხო დამცველი არ შეაფასებს ა. წ.-სთვის ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის გაცემის მართლზომიერების საკითხს.

2. სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით მიმართვის 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 ახდენს ადამიანის უფლებათა სამართლის მხოლოდ იმ სტანდარტის იდენტიფიცირებას, რომელიც დადგენილია ადგილობრივი და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ.

3. სამართლებრივი შეფასება

3.1. ზოგადი დებულებები

თანასწორობის უფლების რეალიზება არსებითია დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს ფუნქციონირებისთვის. თანასწორობის ძირითადი უფლება გარანტირებულია საქართველოს კონსტიტუციით: „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“¹. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, თანასწორობის ნორმა-პრინციპის რეალიზება არის სახელმწიფოს, როგორც საფუძველი, ასევე მიზანი; „თანასწორობის ფუნდამენტური უფლების დამდგენი ნორმა წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც ზოგადად გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. კანონის წინაშე თანასწორობის უზრუნველყოფის ხარისხი ობიექტური კრიტერიუმია ქვეყანაში დემოკრატიისა და ადამიანის უფლებების უპირატესობით შეზღუდული სამართლის უზენაესობის ხარისხის შეფასებისათვის“². საქართველოს კონსტიტუციური

¹ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 11, პუნქტი 1

² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-1

ვალდებულებების მიღმა თანასწორობის უზრუნველყოფა ასევე საერთაშორისო ვალდებულებებს შორისაა³.

საქართველოში თანასწორობის უფლების დაცვის თვალსაზრისით (როგორც უფლების შინაარსის დეტალიზების მასშტაბით, ასევე უფლების დაცვის საშუალებებით), არსებითია საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. აღნიშნული კანონის საფუძველზე საქართველოში აკრძალულია ყველა სახის დისკრიმინაცია. კანონის მიხედვით, „პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ... არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.“⁴

ამავე კანონის მე-12 მუხლის თანახმად, „აკრძალულია ნებისმიერი პირის მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ მან დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.“ მსგავს დანაწესს ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსიც, რომელიც განსაზღვრავს, რომ „აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და დასაქმებულის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან“⁵. აღნიშნული ნორმები წარმოადგენენ დამცავ ბერკეტს იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც გამოიყენებენ სამართლებრივი დაცვის საშუალებებს საკუთარი თუ სხვების უფლებების დაცვის მიზნით. ამასთან, კანონის აღნიშნული დანაწესის დაუცველობა გულისხმობს პირის ვიქტიმიზაციას, რაც დისკრიმინაციის ერთერთ სახეს წარმოადგენს.

³ ზოგადი თვალსაზრისით, საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 26-ე მუხლი (1966). საქართველოს ასევე რატიფიცირებული აქვს სხვადასხვა საერთაშორისო ხელშეკრულება, რომელიც განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებს კონკრეტული ჯგუფების მიმართ ან/და განსაკუთრებულ სფეროებში თანასწორობის მიღწევის აუცილებლობაზე.

⁴ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 2, პუნქტი 2

⁵ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“, მუხლი 4, ნაწილი 7

ვიქტიმიზაციის საკითხი მოცულია თანასწორობის დირექტივებითაც⁶, რომლის თანახმადაც, დაცვის სუბიექტია პირი, რომელიც დაკავშირებულია თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების მიზნით წარმოებულ საჩივართან ან სარჩელთან.

მოცემული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მხედველობაში მიღებით უნდა შეფასდეს, იწვევს თუ არა არსებული ნორმატიული ჩარჩო თანასწორობის უფლების შეზღუდვას, ახდენს თუ არა იგი არსებითად თანასწორი პირების დიფერენცირებას.

3.2. მტკიცების ტვირთის განაწილება დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეში

უშუალოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ მსჯელობამდე, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ სწორად გადაწყვიტოს მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი, რათა გარანტირებული იყოს სავარაუდო დისკრიმინაციული ფაქტის სწორი შეფასება.

დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის შეფასებისას სახელმძღვანელო ნორმებს განსაზღვრავს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მეშვიდე³ კარი. 363³-ე 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.

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 ობიექტურად მოპოვებადი მტკიცებულებების ერთობლიობა, რომლებიც ქმნის ლოგიკურ ჯაჭვს და ობიექტური დამკვირვებლისთვის წარმოშობს მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ვარაუდს რაიმე ნიშნით. ამდენად, დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი ნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე, დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სასამართლოს უნდა დაუმტკიცოს განსხვავებული

⁶ Racial Equality Directive 2000/43/EC, Art. 9; Employment Equality Directive 2000/78/EC, Art. 11; Gender Equal Access to Goods and Services Directive 2004/113/EC, Art. 10.

მოპყრობის არარსებობა ან წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას⁷.

განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებებზე, რომელთა საფუძველზეც, იგი აღნიშნავს, რომ სასამართლოსადმი მიმართვის ნიშნით ექვემდებარება დისკრიმინაციულ მოპყრობას. იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო საკმარისად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, მოპასუხე მხარეზე უნდა გადავიდეს მტკიცების ტვირთი, რომ მსგავს მოპყრობას აქვს ლეგიტიმური მიზანი, რომელსაც ექნება ობიექტური და გონივრული დასაბუთება.

აქვე აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, გამყარებულია ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც, შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა განმარტებებიდან; მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და ურთიერთშესაბამისი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის გაუქარწყლებელი დაშვებებიდან⁸.

3.3. უფლება, რომლის სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა მოსარჩელეს

დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს უფლება, რომლით სარგებლობაშიც პირს ხელი შეეშალა. სასამართლოს მიერ განსახილველ შემთხვევაში, შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით სასამართლოსათვის მიმართვის დროს მოსარჩელე ავტომატურად გამოირიცხება ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის მიმღებთა უფლებრივი ჯგუფიდან. შესაბამისად, მსგავს შემთხვევაში, დასაქმებულებს უწევთ არჩევანი გააკეთონ ორ უფლებას შორის - ისარგებლონ შრომითი უფლებების სასამართლოს გზით დაცვის უფლებით, თუ მიიღონ კუთვნილი ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი. ამდენად, სახალხო დამცველის მხრიდან შეფასდება, როგორც შრომის უფლება, ასევე სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება.

საქართველოს კონსტიტუციით რეგლამენტირებული შრომის თავისუფლება სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, თანასწორობის პრინციპი

⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-247-235-2017; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-142-134-2017.

⁸ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2005 წლის 6 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე: NACHOVA AND OTHERS v. BULGARIA, პარ. 147.

მოითხოვს თანაბარ მოპყრობას ადამიანის უფლებებითა და კანონიერი ინტერესებით დაცულ ყველა სფეროში⁹. აღნიშნული განმარტებიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ კონსტიტუციით გარანტირებული თანასწორობის უფლება ვრცელდება შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებზეც. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მსჯელობის საფუძველზე, კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას¹⁰.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის შესაბამისად, სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის შესაძლებლობას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება¹¹. დასახელებული მოწესრიგების ფარგლებში, სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ შესაბამისი ზომები შრომითი უფლებების დარღვევისგან დასაქმებულთა დასაცავად¹². გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის განმარტებით, პაქტით დაცული შრომა უნდა იყოს ღირსეული შრომა, რაც მოიცავს სამუშაოს შესრულების პროცესში დასაქმებულის ფიზიკური და მენტალური მთლიანობისა და მისი ფუნდამენტური უფლებების პატივისცემას¹³. ამასთან, აკრძალულია ნებისმიერი დისკრიმინაცია დასაქმების მისაწვდომობასა და შენარჩუნებაში, რაც მიზნად ისახავს ან იწვევს შრომის უფლებით თანასწორობის საწყისებზე სარგებლობაში ხელშეშლას¹⁴.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის თანახმად, „ყველას აქვს უფლება შესაბამისი ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე¹⁵“. „ყველა დასაქმებულს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რაც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას როგორც მისთვის, ასევე მისი ოჯახისათვის

⁹საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბერის გადაწყვეტილება საქმე N1/1/493, „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“

¹⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმე N2/2-389, II. 3.19

¹¹ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6, ნაწილი 1

¹² გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი (CESCR), ზოგადი კომენტარი №18: შრომის უფლება (პაქტის მე-6 მუხლი), 6 თებერვალი 2006, E/C.12/GC/18, პარ. 35

¹³ გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის ზოგადი კომენტარი N18 (2005), შრომის უფლება (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი), E/C.12/GC/186, პარ. 7-8

¹⁴ იქვე, პარ. 12

¹⁵ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, მუხლი 23, პუნქტი 2

და რომელსაც, აუცილებლობის შემთხვევაში, უნდა დაემატოს სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები¹⁶.

სს „თელასის“ ადმინისტრაციასა და საქართველოს მომსახურების სფეროს, ადგილობრივი და კომუნალური მეურნეობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის 2008 წელს გაფორმებული კოლექტიური შეთანხმების 1.1.2 პუნქტის თანახმად, „თითოეულ მუშაკს უფლება აქვს მოითხოვოს მუშაობის თანაბარი პირობებისას - თანაბარი ანაზღაურება, შრომის რაოდენობისა და ხარისხის შესაბამისად, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე“.

შრომის უფლების ჭრილში, მნიშვნელოვანია განხილული იქნას სამართლიანი სასამართლოს უფლებაც, რომელიც უზრუნველყოფს დარღვეულ უფლებათა დაცვის მიზნით სასამართლოსათვის მიმართვის შესაძლებლობას.

სამართლიანი სასამართლოს უფლების (fair trial) მარეგულირებელი ცენტრალური ნორმაა საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, „ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს“. სამართლიანი სასამართლოს უფლება წარმოადგენს სამართლებრივი სახელმწიფოს საერთო ევროპულ ფუნდამენტურ ელემენტს. იგი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ „ხელისუფლების შტოებს შორის შეკავებისა და გაწონასწორების არქიტექტურის“ უმნიშვნელოვანეს ნაწილად განიხილება¹⁷. ამ კონსტიტუციური ნორმის ანალოგიურად, იუსტიციური უფლებები გარანტირებულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-5, მე-6, მე-7 მუხლებითა და მე-7 დამატებით ოქმით, ასევე სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-14 მუხლის პირველი-მე-3 აზვაცებით, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენციის მე-8 მუხლით. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, სამართლიანი სასამართლოს უფლება არა მხოლოდ სასამართლოსადმი მიმართვის (სარჩელის შეტანის) შესაძლებლობას გულისხმობს, არამედ უზრუნველყოფს ადამიანის სრულყოფილ სამართლებრივ დაცვას¹⁸.

სს „თელასის“ მიერ დამტკიცებული „მუშაკთა ანაზღაურებისა და სტიმულირების შესახებ დებულების“ მე-6 მუხლის 6.4.5 პუნქტის ნორმატიული შინაარსი ავტომატურ რეჟიმში გამორიცხავს დასაქმებულთა მხრიდან ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის მიღების შესაძლებლობას სს „თელასის“ წინააღმდეგ შრომის დავების წარმოების შემთხვევაში.

¹⁶ იქვე, პუნქტი 3

¹⁷ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის № 1/3/421,422 გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქეები გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნგიაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II.1-ლი პუნქტი.

¹⁸ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2006 წლის 15 დეკემბრის № 1/3/393,397 გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქეები ვახტანგ მასურაშვილი და ონისე მეზონია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II.1-ლი პუნქტი.

საკითხის მსგავსი მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულს უწევს აირჩიოს რომელი უფლებით სარგებლობას მიანიჭოს უპირატესობა, რაც შედეგობრივად წარმოადგენს ჩარევას როგორც შრომის, ასევე სამართლიანი სასამართლოს უფლებაში.

3.4. შესადარებელ პირთა დიფერენცირება

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს, მასზე თანაბარი წვდომის (ხელმისაწვდომობის) გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან¹⁹. დისკრიმინაციის სავარაუდო საქმის შემთხვევაში, როდესაც საკითხი დაკავშირებულია არსებითად თანასწორი პირების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობასთან, პირველ რიგში დგინდება განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი²⁰.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, დადგენილი წინაპირობა, რომ პირმა უნდა აჩვენოს ანალოგიური პოზიციაში ყოფნა, არ გულისხმობს, რომ შესადარებელი ჯგუფები იდენტურები უნდა იყვნენ²¹.

მოცემულ შემთხვევაში, არსებითად თანასწორად უნდა შეფასდეს სს „თელასში“ დასაქმებული ყველა ის პირი, რომელსაც შესრულებული სამუშაოს ხარისხის გათვალისწინებით, წარმოემოხა სათანადო ოდენობით ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის მიღების უფლება. აღნიშნული უფლებრივი ჯგუფიდან სს „თელასის“ მხრიდან ავტომატურად ხდება გამოყოფა იმ დასაქმებულებისა, რომელთაც აქვთ შრომითი დავა კომპანიის წინააღმდეგ. შესაბამისად, ვინაიდან, აღნიშნული უფლებიდან პირთა გამორიცხვისას სს „თელასი“ იყენებს ბლანკეტურ მიდგომას, მოსარჩელე არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმყოფება ყველა იმ დასაქმებულთან მიმართებით, რომელთა მსგავსადაც ისიც მიიღებდა ინდივიდუალურ მასტიმულირებელ დანამატს, რომ არა კომპანიის წინააღმდეგ შრომითი დავის წარმოება.

3.5. ვიქტიმიზაცია საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

ვიქტიმიზაციის ცნება განსაზღვრულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლით. აღნიშნული ნორმის თანახმად, „აკრძალულია ნებისმიერი პირის მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ მან დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.“ შესაბამისად, ვიქტიმიზაცია გულისხმობს შემთხვევას, როდესაც სახეზეა დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ უთანასწორო მოპყრობა ან

¹⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N 1/1/539, II, 2

²⁰ საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 4 ივნისის N1/1/1404 გადაწყვეტილება საქმეზე „ნანა სეფაშვილი და ია რევიამეილი საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის წინააღმდეგ“, II-44

²¹ ECtHR, Clift v United Kingdom, no. 7205/07, 22/11/2010, § 66

არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება, დასაქმებულის მიერ უფლების დაცვის საშუალების გამოყენების გამო.

შრომითი დისკრიმინაციის სამართალიც ხაზს უსვამს დასაქმებულის და/ან დასაქმებულის წარმომდგენლის დაცვის საკითხს ვიქტიმიზაციისგან - დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პირის უთანასწორო მოპყრობა ან სხვაგვარად არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვისკენ მიმართული აღძრული საჩივრისა თუ ნებისმიერი ინიცირებული სამართალწარმოების საპასუხოდ²².

მსგავს დანაწესს ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსიც, რომელიც განსაზღვრავს, რომ „აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და დასაქმებულის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან²³“.

გარკვეულ შემთხვევებში, კანონით გარანტირებული უფლების, თუნდაც კანონიერად გამოყენების შესაძლებლობა, ხშირად განსხვავებული მოპყრობის გადაფარვის მცდელობას ემსახურება. განსახილველი საქმის ფარგლებში, მნიშვნელოვანია, სასამართლოს მხრიდან იმის შეფასება, სს „თელასის“ მიერ დაწესებული შეზღუდვა, წარმოადგენს თუ არა უფლების დაცვის სამართლებრივი საშუალების გამოყენების ხელის შემშლელ გარემოებას.

სს „თელასის“ მუშაკთა ანაზღაურებისა და სტიმულირების შესახებ დებულების მე-6 მუხლის 6.4.5 პუნქტის ნორმატიული შინაარსის თანახმად, მუშაკს ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი არ ერიცხება **საქართველოს კანონდებლობის ფარგლებში საზოგადოების წინააღმდეგ შრომის დავების წარმოების შემთხვევაში**. გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნული ნორმა, რომლითაც ხელმძღვანელობს კომპანია ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის დადგენის საკითხთან დაკავშირებით, მოიაზრებს დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის წინააღმდეგ აღძრულ სარჩელს შრომითი ხასიათის ნებისმიერ დავაზე, ნებისმიერ დროს. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის მხრიდან ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის მიუღებლობა განაპირობა, სწორედ, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მათ შორის დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მითითებით, შრომის ანაზღაურების გაცემის საკითხებზე, სხვადასხვა დროს სს „თელასის“ წინააღმდეგ დავების წარმოებამ. ფაქტს იმის შესახებ, რომ სწორედ ამ ნიშნით არ გაიცემა მოსარჩელეზე ინდივიდუალურ მასტიმულირებელი დანამატი, თავად მოპასუხეც ადასტურებს თავის შესაგებელში.

²² იხ. „რასობრივი თანასწორობის დირექტივის“ მე-9 მუხლი, „ჩარჩო დირექტივის“ მე-11 მუხლი, „2006 წლის შესწორებული დირექტივის“ 24-ე მუხლი

²³ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“, მუხლი 4, ნაწილი 7

მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ასევე შეაფასოს მსგავსი რეგულაციის არსებობამ, ხომ არ შეიძლება ე.წ. „მსუსხავი ეფექტი“ იქონიოს დასაქმებულებზე და მოსალოდნელი სანქციის შიშით, იძულებულნი გახდნენ თავი შეიკავონ თავიანთი უფლებების სასამართლოს გზით დაცვის შესაძლებლობის გამოყენებისგან. რამდენადაც, ვიქტიმიზაციის საფრთხე სამართლებრივი საშუალების გამოყენებისას, შესაძლოა, ერთ-ერთ მთავარ ხელშემშლელ ფაქტორს წარმოადგენდეს. ამასთან, მნიშვნელოვანია, მოპასუხემ დაასაბუთოს, მსგავსი შეზღუდვის დაწესება რა ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურება, რაც გაამართლებდა უფლებების დაცვის შეზღუდვის ხარჯზე სათანადო ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობის ფაქტს და პირიქით.

4. დასკვნა

განხილული სამართლებრივი სტანდარტებიდან გამომდინარე არსებითია, რომ სასამართლომ ყურადღება მიაქციოს შემდეგ გარემოებებს:

1. სადავო რეგულაციით ხომ არ ხდება დარღვეული უფლებების სასამართლოს გზით დაცვის უფლების ირიბი შეზღუდვა;
2. რა ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურება საზოგადოების წინააღმდეგ შრომის დავების წარმოების შემთხვევაში ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის გაცემის შეზღუდვა, რაც გაამართლებდა უფლებების დაცვის შეზღუდვის ხარჯზე სათანადო ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობას;

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

პატივისცემით,