

თბილისის საქალაქო სასამართლოს

მოსამართლეს მ. გ.-ს

მოსარჩელე, ლ. თ.-ის სარჩელთან დაკავშირებით

სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

წარმოდგენილია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის და საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16¹ მუხლის შესაბამისად

ქალბატონო მ.,

საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით (**N309/23**) მომართა მოქალაქე ლ. თ.-ის წარმომადგენელმა ს. მ.-მ. განმცხადებლის წარმომადგენელი განმარტავს მისი მარწმუნებლის შრომითი უფლების შესაძლო დარღვევის თაობაზე - ასაკის ნიშნით (ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშანთან ერთად). განმცხადებლის წარმომადგენელმა სახალხო დამცველს აცნობა, რომ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოში მიმდინარეობს საქმის წარმოება. ამდენად, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრების წარდგენის თაობაზე.

სახალხო დამცველი, საჭიროდ მიიჩნევს სასამართლოს მეგობრის მოსაზრებაში ყურადღება გაამახვილოს, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში¹, ასაკის ნიშნით (ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშანთან ერთად) უთანასწორო მოპყრობასთან დაკავშირებით არსებულ ეროვნულ და საერთაშორისო კანონმდებლობაზე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებზე, საერთაშორისო სასამართლოებისა (ECtHR²; CJEU³) და სხვადასხვა ქვეყნის ეროვნული სასამართლოების მიერ განხილული საქმეების საფუძველზე დადგენილ სტანდარტებსა და საუკეთესო პრაქტიკებზე. ამასთან, სახალხო დამცველი სასამართლო მეგობრის მოსაზრებაში მიუთითებს ასაკის ნიშნით განხილულ არაერთ საქმეში გამოკვეთილ მსგავს პრობლემებზე, ტენდენციებსა და შეფასებებზე.

¹ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 და მე-9 მუხლების შესაბამისად, დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი. აღნიშნული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად სახალხო დამცველი შეისწავლის და განიხილავს იმ ფიზიკური ან იურიდიული პირის ან პირთა ჯგუფის განცხადებას და საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს და შეიმუშავებს რეკომენდაციებს.

² European Court of Human Rights (ECtHR).

³ Court of Justice of the European Union (CJEU).

1. ფაქტობრივი გარემოებები

განმცხადებელი ლ. თ. დასაქმებული იყო შსს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურში (შემდგომში: „პირველი მოპასუხე“) სახანძრო-სამაშველო სიტუაციების მართვის სამსახურში საგანგებო სიტუაციების მართვის მთავარი სამმართველოს ვაკე-საბურთალოს სამმართველოს I სახანძრო-სამაშველო განყოფილების ოპერატორის თანამდებობაზე. განცხადების თანახმად, განმცხადებელი სამსახურებრივ ფუნქცია-მოვალეობებს ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად.

განმცხადებელი მიუთითებს, რომ საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდში (19.07.2022), პირველი მოპასუხე ორგანიზაციიდან დაუკავშირდნენ და აცნობეს, რომ იგი ასაკის გამო/ნიშნით (ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშნთან ერთობლიობაში), განთავისუფლებულია სამსახურიდან. აღნიშნულის შედეგად, განმცხადებელმა წერილობით მიმართა პირველ მოპასუხეს და ითხოვა, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, შესაძლო მოკლე ვადაში (მაგრამ არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, წინამდებარე განცხადების მიღების დღიდან) ავტომატური ან/და არაავტომატური საშუალებების გამოყენებით, მის შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებით, პერსონალური მონაცემების შემცველი ყველა სახის დოკუმენტაციის (მათ შორის: ხელშეკრულებები, ბრძანებები, სამუშაო აღწერილობები, განცხადებები, ინფორმაცია 2021-2022 წწ.-ში გამოყენებული ფასიანი/ანაზღაურებადი შვებულების დღეებისა და საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის შესახებ თვეებისა და წლების მითითებით (01.01.2022-10.08.2022)) ასლების გადაცემა. ასევე, განმცხადებელმა მოითხოვა მოქმედი შრომის შინაგანაწესისა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულების, სამსახურიდან ასაკის გამო/ნიშნით - განთავისუფლების/დათხოვნის შესახებ ბრძანების/გადაწყვეტილების (19.07.2022) და მისი დასაბუთების ასლების გადაცემა. თუმცა, უშედეგოდ.

განცხადების თანახმად, შექმნილი ვითარების გათვალისწინებით, განმცხადებელმა მისი დარღვეული უფლებების აღდგენა/დაცვის უზრუნველსაყოფად სარჩელით მიმართა სასამართლოს. სასამართლოში საქმის წარმოების პირობებში, მოსარჩელეს მოპასუხის მხრიდან ჩაბარდა (16.09.2022) მოთხოვნილი დოკუმენტაციის/ინფორმაციის, მხოლოდ გარკვეული ნაწილი, რომლითაც დადგინდა, მათ შორის, შემდეგი:

- i. 22.07.2021 წლის „ლ. შ.-ის ასულ თ.-სთვის ზღვრულ ასაკს ზევით სამსახურის ვადის გაგრძელების შესახებ“ ბრძანებით, უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფი განმცხადებელი პირველმა მოპასუხემ „ასაკის“ გამო/ნიშნით მოაქცია ვადიან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში - დაუწესდა 1-წლიანი ვადა (18.07.2021-18.07.2022);
- ii. 03.08.2022 წლის „ლ. შ.-ის ასულ თ.-ის თანამდებობიდან განთავისუფლებისა და საგანგებო სიტუაციების სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ“ ბრძანებით, უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფი განმცხადებელი პირველმა მოპასუხემ „ასაკის“

გამო/ნიშნით (ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშანთან ერთობლიობაში), გაანთავისუფლა სამსახურიდან (18.07.2022).

განცხადების თანახმად, განმცხადებელმა პირველი მოპასუხის მიერ მისთვის გადმოცემული ზემოხსენებული აქტები, გაასაჩივრა ზემდგომ ადმინისტრაციულ ორგანოში - სსიპ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში (შემდგომში: „მეორე მოპასუხე“).

მეორე მოპასუხის 18.10.2022 წლის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელეს უარი ეთქვა მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე და განემარტა, რომ მას უფლება აქვს სასამართლოს მიმართოს.

დაბოლოს, განმცხადებლის განმარტებით, დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნებით, მოითხოვა ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობა, ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების გამოცემის დავალება, ქმედების განხორციელების დავალება და შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე ასაკის გამო/ნიშნით (ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშანთან ერთობლიობაში) დისკრიმინაციის დადგენა⁴.

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.“

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16¹ მუხლის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც განსახილველ საქმეში მხარე ან მესამე პირი არ არის, აქვს უფლება, საქმის არსებით განხილვამდე არანაკლებ 5 დღით ადრე სასამართლოს წარუდგინოს საკუთარი

⁴ განმცხადებლის სასარჩელო მოთხოვნები ვრცლად: საქართველოს შსს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის 2021 წლის 22 ივლისის MIA 821 01920396 ბრძანებისა და 2022 წლის 3 აგვისტოს MIA 7 22 02144485 ბრძანების ბათილად ცნობა, ასევე მოთხოვნილ იქნა მოპასუხისათვის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის დავალება, განმცხადებლის მიერ საქართველოს შსს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურში დაკავებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე - ქ. თბილისში, ვაკის რაიონის სახანძრო სამაშველო განყოფილების „ოპერატორის“ თანამდებობაზე ან აღნიშნული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ, ასევე, მოთხოვნილ იქნა სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება - ყოველთვიურად ხელზე ასაღები თანამდებობრივი სარგოს 1500 ლარის ოდენობით მოპასუხისათვის დაკისრება. გარდა ამისა, მოთხოვნილ იქნა მოსარჩელის მიმართ ასაკის ნიშნით (ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშანთან ერთად) დისკრიმინაციის მოპყრობის ფაქტის დადგენა და მოპასუხისათვის, აღნიშნული ნიშნით, მომავალში, ამგვარი მოპყრობის არდაშვება და საქმიანობის წარმართვა თანასწორობის პრინციპის დაცვით; ასევე, შიდაორგანიზაციული აქტებისა და პოლიტიკის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა.

წერილობითი მოსაზრება ამ საქმესთან დაკავშირებით⁵. წერილობითი მოსაზრების წარდგენის მიზანი არ უნდა იყოს საქმის რომელიმე მონაწილის მხარდაჭერა. წერილობითი მოსაზრება სასამართლოს განსახილველი საკითხის სათანადოდ შეფასებაში უნდა დაეხმაროს. თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ წერილობითი მოსაზრება ამ მუხლის მოთხოვნათა დაცვით არ არის შედეგნილი, ის მას არ განიხილავს⁶. ამასთან, სასამართლო არ არის ვალდებული, გაიზიაროს წერილობით მოსაზრებაში მოყვანილი არგუმენტები, თუმცა, თუ საჭიროდ მიიჩნევს, ის უფლებამოსილია გამოიყენოს სასამართლოს მეგობრის მიერ გამოგზავნილი მოსაზრება. ეს მოსაზრება შესაძლებელია სასამართლო გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში აისახოს⁷. გარდა ამისა, სასამართლო უფლებამოსილია საქმის არსებით განხილვაზე გამოიძახოს წერილობითი მოსაზრების ავტორი ზეპირი განმარტების მისაცემად⁸.

ამდენად, საკითხის მაღალი მგრძობელობის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება, ესარგებლა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებით და წინამდებარე საქმის განმხილველი სასამართლოსთვის წარედგინა სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae).

„საქართველოს სახალხო დამცველის 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. საერთაშორისო სტანდარტები

წინამდებარე თავში განხილულია ის საერთაშორისო სტანდარტები, რომლებიც მიემართება ასაკის გამო/წინაშით, - ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშანთან ერთად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებს პროცესს.

განხილული საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად, ზოგადი სახელმძღვანელო პრინციპია, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულის ასაკის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, იღებს დაკავებული თანამდებობიდან მისი განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებას, ვალდებულია, მიღებული გადაწყვეტილება შეესაბამებოდეს არა მარტო ანტი-დისკრიმინაციულ კანონებს, არამედ იმ სტანდარტებსაც, რომლებიც საუკეთესო პრაქტიკების საფუძველზე, სახელმძღვანელო პრინციპებადაა ჩამოყალიბებული. დამსაქმებელი ვალდებულია, სხვადასხვა ფაქტორი გაითვალისწინოს, მაგალითად, როგორცაა: ჯანმრთელობის არსებული მდგომარეობის სიმწვავე/ზუნება, თანამშრომლის

⁵ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსი, მუხლი 16¹ (1).

⁶ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსი, მუხლი 16¹ (2).

⁷ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსი, მუხლი 16¹ (3).

⁸ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსი, მუხლი 16¹ (4).

უნარები, თუ რამდენად ასრულებს სამსახურეობრივ მოვალეობებს და ფაქტორი, - თუ რა გავლენას ახდენს ასაკი ან ჯანმრთელობის არსებული მდგომარეობა, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას, თანამშრომლის საერთო პროდუქტიულობაზე.

ასაკობრივ დისკრიმინაციასთან მიმართებით გასათვალისწინებელია, რომ კანონმდებლის მიზანი (როგორც ეს ევროპული კავშირის დირექტივაშია მითითებული), უნდა იყოს ასაკის ნიშნით სამსახურიდან გათავისუფლებული უფროსი ასაკის მქონე ადამიანების რიცხვის შემცირება და, იმავდროულად, უფროსი ასაკის უმუშევარი ადამიანების დასაქმების წახალისება⁹. იმავე იდეას ემსახურება აშშ-ის შრომის სამართალიც. აშშ-ის 1967 წლის შრომით ურთიერთობაში ასაკობრივი დისკრიმინაციის შესახებ აქტის მიხედვით, დისკრიმინაცია აკრძალულია მხოლოდ 40 წლის ან უფრო დიდი ასაკის პირთა მიმართ¹⁰. ამდენად, აშშ-ის კანონმდებლობის მიხედვით, 40 წელს გადაცილებული ასაკობრივი ჯგუფი დაცულია დისკრიმინაციისაგან¹¹.

საფრანგეთის შრომის კოდექსის თანახმად, სამუშაო შეთავაზება არ უნდა განსაზღვრავდეს მაქსიმალურ ასაკობრივ ზღვარს¹². სამუშაო სტაჟისა და გამოცდილების მქონე ან იგივე უფრო ასაკის პირთა დაცვის კონტექსტში, შრომის სამართალი იცნობს შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულისთვის გარკვეული უპირატესობის მინიჭებას¹³ ერთსა და იმავე დასაქმებულთან დასაქმებულის სამუშაო სტაჟისა და გამოცდილების გამო. ამ პრინციპის მიდგომა ცნობილია, როგორც - „უკანასკნელი მიდის პირველი“¹⁴ ან პირიქით - „პირველი მიდის უკანასკნელი“¹⁵.

აქვე, გასათვალისწინებელია ნიდერლანდების თანასწორობის ორგანოს გამოცდილება, რომლითაც დადგენილია სტანდარტი, რომ ასაკი უპირობოდ პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობას არ განსაზღვრავს. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, გემთსაშენში მეხანძრედ მუშაობდა კაცი, რომელიც 65 წლის გახდა. მან დამსაქმებლისგან მიიღო შეტყობინება, რომ იგი გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან, რადგან მიაღწია საპენსიო ასაკს. ამ შემთხვევაში, თანასწორობის ორგანომ დაადგინა ასაკის ნიშნით დისკრიმინაცია, ბლანკეტური მიდგომიდან გამომდინარე¹⁶. დიდი ბრიტანეთის თანასწორობის აქტის (2010) თანახმად, დამსაქმებლებმა, დასაქმებულის თანამდებობიდან

⁹ *McGlynn C.*, EC Legislation Prohibiting Age Discrimination: Towards a Europe for All Ages?, *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, Volume 3, 2000, Edited by *Dashwood A., Spencer J., Ward A., Hillion C.*, Oxford-Portland Oregon, 2001, გვ. 295.

¹⁰ *Goldmen A.*, United States of America, *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, Editor in Chief *Blanpain R.*, Vol.13, The Hague/ London/Boston, Kluwer Law International, 1996, გვ. 191.

¹¹ *Blanpain*, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, გვ. 461.

¹² იქვე.

¹³ მაგალითად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, განსხვავებული (შედარებით ხანგრძლივი), წინასწარი შეტყობინების ვადის ან უფრო გაზრდილი კომპენსაციის ოდენობის დაწესება.

¹⁴ **Last in, first out.**

¹⁵ **First in, last out.** იხ. *Flodgren B., Sweden*, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, Editor *Blanpain R.*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Bulletin 14-1985, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, the Netherlands, 1985; გვ.199.

¹⁶ Discussion Paper: Fighting Discrimination on the Ground of Age, European Network of Equality Bodies, 27 (2018).

დათხოვნის გადაწყვეტილება ობიექტურ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით უნდა მიიღონ, რათა ასეთი გადაწყვეტილება აკმაყოფილებდეს კანონიერებისა და პროპორციულობის ელემენტებს და, ამავედროულად, შეესაბამებოდეს ორგანიზაციის საჭიროებებს¹⁷ და სხვ.

3.1 ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოს (ECtHR) პრაქტიკა

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის (შემდგომში: „ევროპული კონვენცია“ ან/და „კონვენცია“) მე-14 მუხლი – დისკრიმინაციის აკრძალვა, ადგენს, რომ „ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა.“¹⁸

ევროპული კონვენცია ადგენს დაცულ ნიშანთა ფართო ჩამონათვალს. თუმცა, ნათელია, რომ მე-14 მუხლით დაცულ ნიშანთა ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, ანუ სახეზე გვაქვს ნიშანთა ეგრეთ წოდებული OPEN END. ადამიანის უფლებათა სამართალი იცნობს ასევე დისკრიმინაციის ისეთ სახეებს, როგორებიცაა: შევიწროება, დისკრიმინაცია ასოციაციით. შეზღუდული შესაძლებლობის პირთა მიმართ ასევე გამოიყენება ე.წ. „გონივრული გათანაბრების პრინციპი“. წინამდებარე საქმის მიზნებისთვის, ხაზგასასმელია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ (შემდგომში: „სასამართლო“ (ECtHR)) აღიარა, რომ კონვენციის მე-14 მუხლის მიზნებისათვის ასაკი წარმოადგენს ე.წ. „სხვა სტატუსს“ („other status“)¹⁹. გარდა ამისა, სასამართლომ პრაქტიკით დაადასტურა, რომ კონვენციის მე-14 მუხლისა და მე-12 დამატებითი ოქმის 1-ლი მუხლის ფარგლები მოიცავდა დისკრიმინაციას სამედიცინო მდგომარეობის ან გენეტიკური მახასიათებლების საფუძველზე²⁰.

საერთაშორისო სამართლის აღნიშნული ნორმა ადამიანის უფლებათა თანასწორად სარგებლობის სტანდარტს ამკვიდრებს. ადამიანები თანასწორნი არიან იმ უფლებებით სარგებლობაში, რომლებსაც კონვენცია ადამიანის წარუვალ უფლებებად მიიჩნევს. მოგვიანებით, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლით²¹, ასეთივე თანასწორობა დადგინდა არა მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებაში, არამედ ზოგადად ხელშემკვრელი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობის დროს.

¹⁷ Equality Act 2010 (Explanatory notes).

¹⁸ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია რომი, 1950 წლის 4 ნოემბერი, მუხლი 14.

¹⁹ Schwizgebel v. Switzerland, 2010, § 85; Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal, 2017, § 45

²⁰ Glor v. Switzerland, 2009, § 80; G.N. and Others v. Italy, 2009, § 126; Kiyutin v. Russia, 2011, § 57.

²¹ Protocol No. 12 to the European Convention on Human Rights, Article 1.

ევროპული სასამართლოს (ECtHR) პრეცედენტული სამართალი ასაკის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის (ავადმყოფობის) გამო დაკავებული თანამდებობიდან/პოზიციიდან გათავისუფლების საქმეებზე, რამდენიმე სტანდარტს ადგენს. კერძოდ, სასამართლომ დაადგინა, რომ ასაკის გამო თანამდებობიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, ასეთი გადაწყვეტილება უნდა იყოს ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის საშუალება, როგორცაა, მაგალითად, სამუშაო ძალის დაგეგმვის უზრუნველყოფა, ახალგაზრდებისთვის დასაქმების ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობა და ხანდაზმული დასაქმებულების გამოცდილების აღიარება, მათთვის შესაბამისი სოციალური პაკეტების/სერვისების შეთავაზებით. გარდა ამისა, თანამდებობიდან გათავისუფლება ასევე უნდა იყოს ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და პროპორციული საშუალება²².

ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, ასევე ხაზს უსვამს ინდივიდუალური შეფასების (Individual Assessment) მნიშვნელობას, დასაქმებულის პიროვნული გარემოებებისა და შესაძლებლობების შემოწმების საფუძველზე²³. სასამართლოს განმარტებით, სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა განიხილებოდეს მხოლოდ როგორც „უკიდურესი საშუალება“ და უნდა არსებობდეს ასეთი გადაწყვეტილების „მკაფიო“ და „ობიექტური“ დასაბუთება²⁴.

ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა ასევე ხაზს უსვამს პროცედურული სამართლიანობის მნიშვნელობას, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, პირის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, მხედველობაში მიიღოს არა მხოლოდ სამედიცინო ექსპერტის აზრი, არამედ თავად დასაქმებულის აღქმები/შეხედულებები; იგი ასევე მოიცავს გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობის ხარისხს, უკანაო გათავისუფლების შემთხვევაში, - მიყენებული ზიანის კომპენსაციას და გასაჩივრების უფლებას. ამასთანავე, დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს თანამშრომლის ალტერნატიული დასაქმების შესაძლებლობა.

საერთო ჯამში, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა ასაკის ან/და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო/ნიშნით სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, მიუთითებს ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის პროპორციულ მექანიზმებსა და თანასწორობის პრინციპის მოთხოვნების დაცვაზე, ინდივიდუალური შეფასების, პროცედურული სამართლიანობისა და სამართლებრივი დაცვის ეფექტური საშუალებების მნიშვნელობას, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობა, გაუმართლებლად არ გაათავისუფლონ დაკავებული თანამდებობიდან ასაკისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო/ნიშნით.

²² Carson and Others v. United Kingdom (2010).

²³ Compendium: Article 14 Cases from the European Court of Human Rights, 2020.

²⁴ Adalberto Perulli, Elena Sychenko – “Recent jurisprudence of the European Court of Human Rights relevant to employment law”, Volume 9, Issue 3, 2018.

3.2 ევროკავშირის სამართალი

ევროკავშირის სამართლის თანახმად, ასაკობრივი დისკრიმინაცია დაცულია მხოლოდ შრომითი ურთიერთობების კონტექსტში. „დასაქმებისას და შრომითი საქმიანობის საკითხებში თანაბარი მოპყრობის ზოგადი სტრუქტურის ჩამოყალიბების შესახებ“ ევროკავშირის საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის **2000/78/EC** დირექტივა²⁵ (შემდგომში - „დირექტივა“) სამუშაო ადგილებზე და პროფესიულ საქმიანობაში თანასწორი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად, დისკრიმინაციასთან ბრძოლის მინიმალურ სტანდარტს ადგენს ისეთ ნიშნებთან, როგორცაა: რელიგია, რწმენა, შეზღუდული შესაძლებლობა, ასაკი და სექსუალური ორიენტაცია.²⁶

დირექტივის თანახმად, „რელიგიის ან რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის საფუძველით დისკრიმინაციამ, შესაძლებელია, ხელი შეუშალოს ევროკავშირის ხელშეკრულების მიზნების განხორციელებას, კერძოდ, დასაქმებისა და სოციალური დაცვის მაღალი დონის მიღწევას, სიცოცხლის სტანდარტისა და ცხოვრების დონის ამაღლებას, ეკონომიკურ და სოციალურ ერთობასა და სოლიდარობას, და პირთა თავისუფალ გადაადგილებას“.²⁷

აღსანიშნია, რომ დირექტივა ვრცელდება არა მხოლოდ დასაქმებულებზე, არამედ სამუშაოს მაძიებლებზე, სტაჟორებსა და თვითდასაქმებულებზეც. დირექტივა ასევე ადგენს დამსაქმებელთა ვალდებულებას, უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლებისთვის გონივრული საცხოვრებელი პირობები, რათა ეფექტურად შეასრულონ თავიანთი სამუშაო მოვალეობები. გონივრული მისადაგება (appropriate adjustment) გულისხმობს სამუშაო გარემოს ან სამუშაო მოწყობის ნებისმიერ აუცილებელ და შესაბამის კორექტირებას, რაც საშუალებას მისცემს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს დასაქმების უფლებაზე შეფერხების გარეშე ჰქონდეს წვდომა.

დირექტივის 4(1) მუხლის მიხედვით, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება იმგვარი განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც განპირობებულია საქმიანობის ხასიათიდან გამომდინარე და ემყარება სპეციფიკურ მოთხოვნებს. თუმცა, ასეთ შემთხვევებში

²⁵ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

²⁶ Art.1, Council Directive 2000/78/EC on Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, OJ L 303, 2.12.2000, p. 16-22.

²⁷ იქვე, recital 11. იხ: ნ. ბაქაქური, „რელიგიისა და რწმენის საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვა დასაქმებისას და შრომით საქმიანობაში ეკლესიებსა და სხვა ორგანიზაციებში, რომელთა არსიც რელიგიას ან რწმენას ეფუძნება (ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკის შედარებითი ანალიზი)“ სტატიათა კრებულში ე. ქარდავა (რედაქტორი) „ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი“, 2019. გვ-გვ. 12-13.

ლეგიტიმური მიზანი უნდა იყოს ობიექტური, მიზნის მიღწევის საშუალება კი პროპორციული.²⁸

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დირექტივა ასევე ადგენს მინიმალურ სტანდარტს, რომლის თანახმად, წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ, შიდა კანონმდებლობაში დააწესონ უფრო მკაცრი ზომები დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საბრძოლველად, ვიდრე ეს უკანასკნელი დირექტივებითაა განსაზღვრული.

გასათვალისწინებელია დირექტივის მე-6 მუხლიც, რომელიც გარკვეულ შემთხვევებში ასევე ამართლებს ასაკის ნიშნით განსხვავებულ მიდგომას:

1. 2(2) მუხლის მიუხედავად, წევრმა სახელმწიფოებმა ასაკის გამო განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება არ მიიჩნიონ დისკრიმინაციად იმ შემთხვევაში თუ ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით მიდგომა ობიექტურად და გონივრულად გამართლებულია ლეგიტიმური მიზნით, მათ შორის დასაქმების პოლიტიკით, შრომის ბაზრითა და პროფესიული სწავლების (vocational training) კანონიერი მიზნებით, და თუ ამ მიზნების მიღწევის საშუალებები შესაბამისი და აუცილებელია.

ამგვარი განსხვავებული მიდგომები შეიძლება მოიცავდეს, მათ შორის:

- (a) სპეციალური პირობების დადგენას დასაქმებისა და პროფესიული სწავლების (vocational training) ხელმისაწვდომობაზე, დასაქმებასა (employment) და პროფესიულ საქმიანობაზე (occupation), სამსახურიდან გათავისუფლებისა და სამუშაოს ანაზღაურების პირობების ჩათვლით, ახალგაზრდებისთვის, ხანდაზმულებისთვის (old workers) და მზრუნველობის საჭიროების მქონე პირებისთვის, მათი პროფესიული ინტეგრაციის ხელშეწყობის ან დაცვის უზრუნველსაყოფად;
 - (b) დასაქმებისას მინიმალური ასაკის, პროფესიული გამოცდილების ან სტაჟის განსაზღვრას, დასაქმების ხელმისაწვდომობის ან დასაქმებასთან დაკავშირებული გარკვეული უპირატესობებით სარგებლობისთვის;
 - (c) სამსახურში მიღებისთვის მაქსიმალური ასაკობრივი ზღვრის დადგენას, რომელიც დაეფუძნება შესაბამისი პოზიციის სასწავლო მოთხოვნებს ან საპენსიო ასაკამდე მუშაობის გონივრულ ვადას.
2. 2(2) მუხლის მიუხედავად, წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დაადგინონ, რომ საპენსიო ან შრომისუნარობის გამო სარგებლის მიღებისთვის უფლების მოსაპოვებლად დასაქმების სოციალური უსაფრთხოების ასაკობრივი სქემების განსაზღვრა²⁹, მათ შორის, აღნიშნულ სქემებში დასაქმებულთა განსხვავებული ასაკის, ჯგუფებისა და კატეგორიების განსაზღვრა, ასეთი სქემების კონტექსტში აქტუალური კალკულაციისას ასაკობრივი კრიტერიუმის

²⁸ Art. 4, supra 27.

²⁹ იხ. CJEU, C-546/11, Dansk Jurist- og Økonomforbund, 26 September 2013. ასევე, იხ. CJEU, C-476/11 HK Danmark v Experian A/S, 26 September 2013. ასევე იხ. CJEU, C-159/15, Franz Lesar v Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt, 16 June 2016. ასევე იხ. CJEU, C-443/15, David L. Parris v Trinity College Dublin and Others, 24 November 2016.

გამოყენება არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას ასაკის ნიშნით, იმ პირობით, რომ იგი არ იწვევს დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით.

ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ დირექტივა ასაკს დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ნიშნად განიხილავს, იგი ასევე ხაზს უსვამს, რომ გარკვეულ შემთხვევებში სახელმწიფოს მიერ დადგენილი კრიტერიუმები და სტანდარტები არ ჩაითვლება ასაკის მიხედვით უთანასწორო მოპყრობად. შესაბამისად, ძალიან იშვიათ გარემოებებში განსხვავებული მოპყრობა შესაძლებელია გამართლებული იყოს, როცა **ნიშანი**, რომელიც უკავშირდება რელიგიას ან რწმენას, შეზღუდულ შესაძლებლობას, ასაკს ან სექსუალურ ორიენტაციას, წარმოადგენს **ნამდვილ (ზუნებრივ) და განმსაზღვრელ შრომით მოთხოვნას (პირობას)**, თუ **მოთხოვნის მიზანი ლეგიტიმური, ხოლო მოთხოვნა პროპორციულია**.

3.3 ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) პრაქტიკა

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა კვლავაც ერთ-ერთ უდიდეს გამოწვევად რჩება ევროპის კავშირის სახელმწიფოებისათვისაც კი, მით უფრო, საქართველოსათვის. ევროპული გაერთიანების მიერ მიღებული არაერთი დირექტივა, საკანონმდებლო საფუძვლები თუ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (შემდგომში: „CJEU“) საუკეთესო პრაქტიკა, როგორც სამართლებრივი ინსტრუმენტები, ძალზედ საგულისხმო და მნიშვნელოვან განმარტებებს გვთავაზობს, რომელთაგან ზოგიერთი უკვე საკანონმდებლო ინსტრუმენტების სახით გვხვდება, ზოგიერთმა პრეცედენტმა კი სათავე დაუდო სრულიად ახლებურ, ევროპულ ღირებულებებზე დაფუძნებულ მიდგომას, რომელიც შრომითი ურთიერთობების მუდმივი გამოწვევის ურთულეს ბაზარზე, ძალზედ მკაფიოდ და ცალსახად განმარტავს იმგვარ საკითხებს, რომლებიც რელევანტურია წინამდებარე სასამართლო მეგობრის მოსაზრებისთვის (*Amicus Curiae*).

რაც შეეხება ამგვარი კატეგორიის საქმეებზე სასამართლო პრაქტიკის არსებობას, CJEU-ს მიერ განხილული საქმეებიდან გამომდინარე უნდა ითქვას, რომ იგი აფასებს უფლების შეზღუდვის პროპორციულობას.

საქმეში **Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main** (შემდგომში: „**Colin Wolf**“) გერმანიის კანონმდებლობა კრძალავდა სახანძრო სამსახურში 30 წელს გადაცილებული პირების დასაქმებას.³⁰ საკითხის განხილვისას სახელმწიფომ აქცენტი სამუშაო დატვირთვისა და ფიზიკურ მომზადებაზე გაამახვილა, ხოლო სადავო ასაკობრივი ზღვრის გამართლებად სახანძრო სამსახურის შეუფერხებელი და გამართული საქმიანობის უზრუნველყოფა დაასახელა.³¹ მოპასუხე მხარის განმარტებით, სახანძრო სამსახურში მომუშავეებს განსაკუთრებით მაღალი ფიზიკური მომზადება სჭირდებოდათ, რასაც მხოლოდ

³⁰ CJEU, C-229/08, Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main [GC], 12 January 2010.

³¹ იქვე, para (33).

ახალგაზრდები აკმაყოფილებდნენ.³² მათ მიერ წარმოდგენილი კვლევის მიხედვით, სამედიცინო დადასტურებული დაბერების პროცესის გათვალისწინებით, 45-50 წლის ასაკში პირებს აღარ შესწევდათ სათანადო ფიზიკური ძალა და მოვალეობის სრული მოცულობით შესრულება ახალგაზრდებს უწევდათ.³³ ამდენად, განსხვავებული მიდგომა განპირობებული იყო სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე.³⁴

მიზნის ლეგიტიმურობის დასაბუთებისას, მოპასუხემ ასევე მიუთითა ევროკავშირის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივის პრეამბულაზე, რომლის თანახმადაც, „დირექტივა არ ითხოვს შეიარაღებულ ძალებში, პოლიციაში, ციხეში ან საგანგებო სიტუაციის სამსახურებში იმ პირების დასაქმებას ან მათთვის სამსახურის შენარჩუნებას, რომლებიც ვერ აკმაყოფილებენ იმ მოთხოვნებს, რაც შესაძლოა საჭირო გახდეს ამ სამსახურებში დაკისრებული მოვალეობის სათანადო მოცულობით შესრულებისთვის“.³⁵

აღსანიშნია, რომ წინამდებარე საქმეში, სასამართლომ მაქსიმალური ასაკობრივი ზღვრის არსებობა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებად მიიჩნია და განმარტა, რომ იგი დაკავშირებული იყო არა ასაკთან, არამედ ფიზიკურ შესაძლებლობასთან.³⁶

CJEU-ს მიერ განხილულ კიდევ ერთ საქმეში, **Mario Vital Pérez v Ayuntamiento de Oviedo**, მოსარჩელე ასაჩივრებდა პოლიციის ოფიცრის თანამდებობაზე დასაქმების ზედა ზღვრად 30 წლის ასაკის დაწესებას.³⁷ სასამართლომ საქმის განხილვისას შეაფასა პოლიციის ოფიცრის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათი, მოცულობა, ფიზიკური ძალის გამოყენების საჭიროება და განმარტა, რომ აღნიშნული საქმე განსხვავდებოდა **Colin Wolf-ის** საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილებისგან და პოლიციის ოფიცრებს, მეხანძრეებისგან განსხვავებით, არ მოეთხოვებოდათ განსაკუთრებით მაღალი ფიზიკური მომზადება.³⁸ ამასთან, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება, თუ რატომ ვერ შეძლებდა დაკისრებული ფუნქციების სათანადოდ შესრულებას 30 წელს გადაცილებული პირი.³⁹ ამდენად, აღნიშნულ საქმეში, სასამართლომ ასაკის ზედა ზღვრის დაწესება მიიჩნია ბლანკეტურ აკრძალვად, რომელიც არ წარმოადგენდა ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის აუცილებელ საშუალებას.⁴⁰

CJEU-მ აღნიშნულისგან განსხვავებული მიდგომა განავითარა საქმეში **Gorka Salaberria Sorondov Academia Vasca de Policía y Emergencias**.⁴¹ სადავო საკითხი ეხებოდა ბასკეთის ავტონომიურ გაერთიანებაში მოქმედ სისტემას, სადაც პოლიციის ოფიცრად მუშაობის ზედა

³² იქვე, para (34).

³³ იქვე.

³⁴ იქვე, para (35).

³⁵ იქვე, para (38). *ob.* Recital 5, *supra* 27.

³⁶ იქვე, para (44).

³⁷ CJEU, C-416/13, Mario Vital Pérez v Ayuntamiento de Oviedo, 13 November 2014.

³⁸ იქვე, para (38-40- 54).

³⁹ იქვე, para (56).

⁴⁰ იქვე, para. (63-72).

⁴¹ CJEU, C-258/15, Gorka Salaberria Sorondov Academia Vasca de Policía y Emergencias [GC], 15 November 2016.

ზღვრულ ასაკს 35 წელი წარმოადგენდა.⁴² ამ შემთხვევაშიც, სასამართლო დაეყრდნო **Colin Wolf**-ის საქმეში განვითარებულ მსჯელობას და განსხვავებული მოპყრობა აქაც ლეგიტიმური მიზნის პროპორციულ საშუალებად მიიჩნია.⁴³

საქმეში **Werner Mangold v Rudiger Helm** გერმანული კანონმდებლობა ზღუდავდა ხანდაზმული კადრების დასაქმების უფლებას. კანონმდებელი დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებდა ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით (fixed-term), მაქსიმუმ 2 წლით, დაედო იმ პირობებთან, რომელთა ასაკიც 52 წელს აჭარბებდა.⁴⁴

სასამართლომ განმარტა, რომ წევრი სახელმწიფოები სოციალური და დასაქმების პოლიტიკის სფეროში ფართო დისკრეციით სარგებლობენ.⁴⁵ მიუხედავად ამისა, სასამართლომ მიუთითა, რომ კანონმდებლობა ზღუდავდა დასაქმების უფლებას ყველა მომუშავესათვის, ვინც ასაკით 52 წელზე მეტის იყო, განურჩევლად მათი დასაქმების წინარე ისტორიიდან.⁴⁶ ამდენად, ასაკობრივი ნიშანი გამოიყენებოდა შრომითი ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების ერთადერთ კრიტერიუმად. განმარტების თანახმად, კანონმდებლობა ამგვარი ასაკობრივი ზღვრის დაწესებით ვერ უზრუნველყოფდა ხანდაზმული მუშაკების პროფესიულ ინტეგრაციას და პირიქით, საფრთხის წინაშე აყენებდა მათი სტაბილური დასაქმების შესაძლებლობას, რაც ასევე წარმოადგენდა დასაქმებულთა დაცვის მნიშვნელოვან ელემენტს.⁴⁷

აქედან გამომდინარე, სასამართლომ განაცხადა, რომ:

„მართალია, სახელმწიფოები სარგებლობდნენ ფართო დისკრეციით ეროვნული დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრისას, მაგრამ ასაკის, როგორც შეზღუდვის კრიტერიუმის გამოყენებისას, ნათლად უნდა ყოფილიყო დასაბუთებული მისი გამოყენების პროპორციულობა და აუცილებლობა ლეგიტიმური მიზნების მისაღწევად.“⁴⁸

გარდა ამისა, სასამართლოს შეხედულებით, აღნიშნულ საქმეში დიფერენცირებული მიდგომა ცდებოდა ობიექტურ და გონივრულ საჭიროებას.⁴⁹

3.4 ევროპის სოციალური ქარტია

⁴² იქვე, para (2).

⁴³ იქვე, para. (48-50).

⁴⁴ CJEU, C-144/04, Werner Mangold v Rudiger Helm [GC], 22 November 2005.

⁴⁵ იქვე, para (63). ასევე, იხ. CJEU, C-530/16, Leopold Schmitzer v Bundesministerin für Inneres, 11 November 2014. Para (38).

⁴⁶ იქვე, para (64).

⁴⁷ იქვე.

⁴⁸ იქვე, para (65).

⁴⁹ იქვე.

აღსანიშნია, რომ ევროპის სოციალური ქარტია (ESC)⁵⁰ (შემდგომში: „ქარტია“) წარმოადგენს საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებასა და შეთანხმებას. ამასთან, საქართველოს სახელმწიფო სავალდებულოდ აღიარებს ქარტიის ზოგიერთ მუხლს, მათ შორისაა შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი ზოგადი ნორმები. ქარტია მოუწოდებს სახელმწიფოებს სრული დასაქმებისკენ მიმართული პოლიტიკის შემუშავებასა და სამუშაოზე თანასწორი და ეფექტური წვდომის უზრუნველყოფას⁵¹.

ქარტიის 23-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულ პირთა მიერ სოციალური დაცვის უფლებით ეფექტურად სარგებლობის მიზნით, მხარეები, უშუალოდ ან საზოგადოებრივ ან კერძო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გზით, ვალდებულებას იღებენ მიიღონ ან წახალისონ შესაბამისი ზომები, რომლებიც მიზნად ისახავენ, საშუალება მისცენ ხანდაზმულ პირებს დარჩენილ საზოგადოების სრულფასოვან წევრებად, რაც შეიძლება დიდხანს [...]⁵².

ქარტიის ქვეშ ფუნქციონირებს სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი, რომლის ფუნქციაა, შეაფასოს სახელმწიფოებში არსებული მდგომარეობის შესაბამისობა ევროპის სოციალურ ქარტიასთან. ეროვნულ ანგარიშებზე კომიტეტი იღებს დასკვნებს, ხოლო კოლექტიურ საჩივრებზე გამოსცემს გადაწყვეტილებებს⁵³.

მაგალითად, ერთ-ერთი საქმეში: **Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway**⁵⁴, სოციალური უფლებების ევროპულმა კომიტეტმა (ECSR)⁵⁵ განიხილა ეროვნული დებულება, რომელიც დამსაქმებლებს საშუალებას აძლევს შეწყვიტონ მეზღვაურებთან შრომითი ხელშეკრულება 62 წლის ასაკის მიღწევისას.

კომიტეტმა დაადგინა, რომ სადავო დებულება იყო დისკრიმინაციული ასაკის გამო/ნიშნით და რომ განსხვავებული მოპყრობა არ იყო გამართლებული ლეგიტიმური მიზნით. კერძოდ, კომიტეტის განმარტებით, ერთადერთი კრიტერიუმი, რასაც დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად დაეყრდნო დასაქმებულების ასაკი იყო. ამასთან, ასაკობრივი ზღვრის დადგენის გამამართლებელი საფუძვლები არ იყო წარმოდგენილი.

ამდენად, კომიტეტის განმარტებით, იმის გათვალისწინებით, რომ ამგვარი კანონმდებლობის პირობებში დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების ერთადერთ კრიტერიუმად განსაზღვრულია მისი ასაკი და მხედველობაში მიღებული არ არის, რამდენად უკავშირდება ეს უკანასკნელი შრომითი ბაზრის სტრუქტურას, ასევე, რამდენად არის ობიექტურად აუცილებელი უმუშევარი ხანდაზმული პირების დასაქმებისათვის/ინტეგრაციისთვის, იგი უნდა ჩაითვალოს არამიზნობრივ და არა აუცილებელ საშუალებად მიზნის მიღწევისათვის. შესაბამისად, ასეთი შემთხვევა სცდება

⁵⁰ European Social Charter.

⁵¹ იხ. ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 III და მე-20 I მუხლები.

⁵² European Social Charter, Article 23.

⁵³ The European Social Charter in the context of implementation of the EU Charter of Fundamental Rights, 2016.

⁵⁴ ECSR, Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway, Complaint No. 74/2011, 2 July 2013.

⁵⁵ European Committee of Social Rights.

აუცილებლობისა და მიზანშეწონილობის ფარგლებს. პროპორციულობის პრინციპის დაცვა მოითხოვს, რომ ყოველი გადახვევა ინდივიდუალური უფლებიდან იყოს მაქსიმალურ შესაბამისობაში თანასწორი მოპყრობის მოთხოვნებთან, ლეგიტიმური მიზნის ინტერესებისათვის/მისაღწევად.

3.5 აშშ-ს სასამართლო პრაქტიკა

აშშ-ს კონსტიტუციის მე-14 შესწორება განამტკიცებს თანასწორობის პრინციპს. იგი არ ჩამოთვლის დისკრიმინაციის დაცვის სპეციალურ ნიშნებს და ადგენს, რომ „არც ერთ შტატს არ აქვს უფლება, [...] მისი იურისდიქციის ფარგლებში, პირს კანონის თანაბარი დაცვა წაართვას“.⁵⁶ კონკრეტული ნიშნების იდენტიფიცირება აშშ-ში უკვე დროთა განმავლობაში განხორციელდა და მათი დაცვა შესაბამისი აქტებით მოწესრიგდა.

დისკრიმინაციის საქმეების განხილვისას, ყურადსაღებია აშშ-ს უზენაესი სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება საქმეზე **McDonnell Douglas Corp. v. Green**,⁵⁷ სადაც ჩამოყალიბდა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სამსაფეხურიანი სქემა:

- i. მოსარჩელემ (დასაქმებულმა პირმა) უნდა დაადასტუროს *prima facie* დისკრიმინაცია;⁵⁸
- ii. მოპასუხემ (დამსაქმებელმა) უნდა განმარტოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ლეგიტიმური მიზანი და ამტკიცოს არადისკრიმინაციული მოტივის არსებობა;⁵⁹
- iii. მოსარჩელეს უნდა მიეცეს ფაქტების წარდგენის სამართლიანი შესაძლებლობა, რათა გააბათილოს მოპასუხის არგუმენტები, წარმოაჩინოს დისკრიმინაციის არსებობა და ამტკიცოს, რომ მოპასუხის ახსნა-განმარტება დისკრიმინაციული გადაწყვეტილების რეალური საფუძვლის შენიღბვას ემსახურებოდა.⁶⁰

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების კუთხით აღსანიშნავია აშშ-ს კონგრესის მიერ მიღებული 1967 წლის აქტი „დასაქმებისას ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ“ (Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)), რომელიც ხაზგასმით კრძალავს დისკრიმინაციულ მოპყრობას 40 წლისა და უფროსი ასაკის პირთა მიმართ.⁶¹

ანალოგიურად, გასათვალისწინებელია „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შესახებ“ აქტი (The Americans with Disabilities Act, 1990 (შემდგომში: „ADA”))⁶², ADA არის სამოქალაქო უფლებების კანონი, რომელიც კრძალავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დისკრიმინაციას საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში, მათ შორის სამუშაო

⁵⁶ აშშ-ის კონსტიტუციის მე-14 შესწორება, 1868. ასევე, იხ: ე. ლომთათიძე, *supra* 26, გვ. 139.

⁵⁷ Supreme Court of United States, *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973).

⁵⁸ იქვე, para (802).

⁵⁹ იქვე, para (802-803).

⁶⁰ იქვე, para (804-805).

⁶¹ Age Discrimination in Employment Act of 1967.

⁶² The Americans with Disabilities Act.

ადგილზე, სკოლებში, ტრანსპორტსა და ყველა საჯარო და კერძო სივრცეში. კანონის მიზანია უზრუნველყოს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ იგივე უფლებები და შესაძლებლობები, როგორც ყველას. ADA დაყოფილია ხუთ თავად (ან სექციად), რომლებიც ეხება საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროს.

ADA-ს თანახმად, დამსაქმებლებს ეკრძალებათ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლების დისკრიმინაცია, მათ შორის დროებითი დაავადებების/ჯანმრთელობის დროებითი მოშლის შემთხვევაში, რამაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს თანამშრომლის უნარზე, შეასრულოს სამუშაო ფუნქცია-მოვალეობები.

ADA ავალდებულებს დამსაქმებლებს, უზრუნველყონ გონივრული საცხოვრებელი პირობები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლებისთვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს უქმნის გადაულახავ/ჭარბ სირთულეებს დამსაქმებელს.

როგორც პრაქტიკა ცხადყოფს, ADEA-ს, ასევე ADA-ს დარღვევა დგინდება მაშინ, როდესაც დამსაქმებლები იღებენ გადაწყვეტილებას თანამშრომლების გათავისუფლების შესახებ ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობით აკრძალული ნიშნების საფუძველზე, ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის არაპროპორციული საშუალებების/მექანიზმების გამოყენების შედეგად. მაგალითად, სასამართლომ შეიძლება დაადგინოს ADEA-ს დარღვევა, თუ დამსაქმებელი გაათავისუფლებს ხანდაზმულ თანამშრომელს და შეცვლის მათ ახალგაზრდა თანამშრომლით, რომელიც ნაკლებად კვალიფიცირებულია ამ თანამდებობაზე.

ანალოგიურად, სასამართლომ შეიძლება დაადგინოს ADA-ს დარღვევა, თუ დამსაქმებელი გაათავისუფლებს თანამშრომელს, რომელსაც აქვს დროებითი ავადმყოფობა და მისთვის არ ყოფილა უზრუნველყოფილი სათანადო სამუშაო გარემო პირობები, რაც საშუალებას მისცემდა დასაქმებულს, გაეგრძელებინა სამუშაო ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება.

რაც შეეხება ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის საქმეებზე განვითარებულ პრაქტიკას, აშშ-ს უზენაესი სასამართლოს მიერ განხილულ საქმეში **Massachusetts Board of Retirement et al. v. Murgia** (შემდგომში: „Murgia“), მოპასუხე იძულებული იყო გადამდგარიყო მასაჩუსეტსის პოლიციის ოფიცრის დაკავებული თანამდებობიდან და გასულიყო პენსიაზე, რადგან შტატის კანონმდებლობა ამ თანამდებობისთვის საპენსიო ასაკად 50 წელს ადგენდა.⁶³ აღსანიშნავია, რომ ოფიცრები 40 წლის ასაკამდე ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ გადიოდნენ სამედიცინო შემოწმებას, ხოლო საპენსიო, 50 წლის მიღწევამდე, ყოველწლიურად უფრო ფართოპროფილურ კვლევებს იტარებდნენ.⁶⁴ მურგიას გათავისუფლებიდან 4 თვით ადრე ჰქონდა ჩატარებული ამგვარი გამოკვლევები, რომელთა მიხედვითაც იგი შესანიშნავ ფიზიკურ და მენტალურ მდგომარეობაში იმყოფებოდა და დაკისრებული მოვალეობის შესრულება სათანადოდ შეეძლო.⁶⁵

⁶³ Supreme Court of United States, *Massachusetts Board of Retirement Et Al. v. Murgia*, 427 U.S. 307 (1976).

⁶⁴ იქვე, para (309-311).

⁶⁵ იქვე, para (310-311).

აშშ-ს უზენაესმა სასამართლომ საკითხის განხილვისას უარი განაცხადა მკაცრი შეფასების ტესტის გამოყენებაზე, რაც იმით ახსნა, რომ იგი მხოლოდ მაშინ გამოიყენებოდა, როცა კანონისმიერი დიფერენციაცია დაუშვებლად ერეოდა ფუნდამენტური უფლების განხორციელებაში ან არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებდა პირთა იმგვარ ჯგუფს, რომელიც შეუცვლელი ნიშნით ხასიათდება.⁶⁶ სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმიანობის განხორციელებისთვის ასაკის ზედა ზღვრის დადგენა არ გულისხმობდა ჩამოთვლილთაგან არც ერთ შემთხვევას.⁶⁷

სასამართლომ საკითხის შესწავლისას განიხილა ოფიცრისთვის დაკისრებული ვალდებულების სათანადო შესრულებისთვის საჭირო ფიზიკური მომზადების საკითხი და განმარტა, რომ ვინაიდან ფიზიკური შესაძლებლობები ზოგადად ასაკთან ერთად კლებულობდა, 50 წლის ასაკში სავალდებულო პენსიის დაწესება ემსახურებოდა საპოლიციო საქმიანობიდან იმ პირების ჩამოშორებას, ვისი ფიზიკური მომზადების დონეც (fitness) ასაკის მატებასთან ერთად უარესდებოდა.⁶⁸ სასამართლომ ღირებულ ინტერესად მიიჩნია მითითებული ლეგიტიმური მიზანი, თუმცა აღნიშნა, რომ კანონმდებელს მიზნის მისაღწევად საუკეთესო საშუალება არ ჰქონდა არჩეული.⁶⁹ სასამართლოს განმარტებით, მიუხედავად იმისა, რომ კანონის მიერ დადგენილი დიფერენციაცია არ იყო ყველაზე ოპტიმალური გამოსავალი გამოსადგეობის კუთხით, მხოლოდ აღნიშნული არ იყო საკმარისი თანაბარი დაცვის დებულების დარღვევის დასადგენად.⁷⁰ შესაბამისად, დისკრიმინაცია ამ საქმეში არ დადგინდა.

აშშ-ს უზენაესმა სასამართლომ, საქმეში **Gross v. FBL Financial Services, Inc (2009)** განავითარა მტკიცებითი სტანდარტი (burden of persuasion).⁷¹ მოსარჩელის მტკიცებით, მისი სხვა პოზიციაზე გადაყვანა წარმოადგენდა მის დაქვეითებას, მოტივირებულს ასაკის ნიშნით, რადგანაც მისი პოზიციისთვის განკუთვნილი სამუშაო მოვალეობების უმეტესობაზე პასუხისმგებლობა დაეკისრა მასზე უმცროსი ასაკის მქონე იმ პირს, რომელსაც მანამდე თავად ზედამხედველობდა.⁷² მოპასუხე მხარის განმარტებით, მოსარჩელის ახალ თანამდებობაზე გადაყვანა კომპანიის რეორგანიზაციას უკავშირდებოდა და ახალი პოზიცია მისი უნარების შესაფერისი იყო.⁷³

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შერეული მოტივით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით ADEA-ს ტექსტის გრამატიკულ განმარტებაზე და დაადგინა, რომ დაუშვებელი

⁶⁶ იქვე, para (312).

⁶⁷ იქვე, para (313).

⁶⁸ იქვე, para (315-316).

⁶⁹ იქვე, para (316).

⁷⁰ იქვე.

⁷¹ Supreme Court of United States, *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, 557 U.S. 167 (2009).

⁷² იქვე.

⁷³ იქვე.

იყო დამსაქმებლის იმგვარი მოქმედება, რომელიც მოტივირებული იყო მხოლოდ ასაკის საფუძვლით.⁷⁴

სასამართლოს განცხადებით, ასეთ შემთხვევებში, გაუმართლებელ განსხვავებულ მოპყრობასა და ასაკის ნიშნის შორის მიზეზობრივი კავშირის დასადგენად საჭირო იყო აუცილებელი პირობის ტესტის (but-for test) გამოყენება, ანუ, მოსარჩელეს უნდა ემტკიცებინა „მტკიცებულებათა უპირატესობით“ (preponderance of the evidence), რომ სწორედ ასაკი იყო დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ერთადერთი მიზეზი.⁷⁵

კიდევ ერთ საქმეში **Babb v. Wilkie (2020)**⁷⁶, აშშ-ს უზენაესმა სასამართლომ განავრცო მსჯელობა ასაკის გამო/ნიშნით დისკრიმინაციაზე და განაცხადა, რომ ADEA-ს აკრძალვა ვრცელდება ნებისმიერ გადაწყვეტილებაზე, რომელიც გავლენას გადაწყვეტილების მიღება ასაკის ნიშნით/გამო, მაშინაც კი, თუ ასაკი არ არის გადაწყვეტილების მიღების ერთადერთი მიზეზი.

გარდა ამისა, სასამართლომ დაადგინა, რომ ფედერალურ (საჯარო) თანამშრომლებს იმგვარადვე იცავს ADEA, როგორც კერძო სექტორში დასაქმებულებს.⁷⁷ ამ შემთხვევაშიც, სასამართლომ გამოიყენა აუცილებელი პირობის ტესტი და განმარტა, რომ მოსარჩელეს, რომელსაც ფარმაცევტულმა კომპანიამ დაწინაურებაზე უარი ასაკის გამო განუცხადა, უნდა ემტკიცებინა, რომ მხოლოდ მისი ასაკი გახდა ამ გადაწყვეტილების მიღების მიზეზი და რომ არა ეს ფაქტორი, გადაწყვეტილება სხვაგვარი იქნებოდა.⁷⁸

გარდა ამისა, სასამართლომ ასევე უარყო საქმეში **Gross v. FBL Financial Services, Inc. (2009)**⁷⁹ გამოყენებული ე.წ. „მიზეზობრიობის სტანდარტი“ - „მაგრამ-ამისთვის“ („but-for“), რომელიც მანამდე ADEA-ს ყველა საქმეზე ვრცელდებოდა.

ამდენად, აშშ-ს უზენაესი სასამართლოს მიერ განვითარებული პრაქტიკიდან დგინდება, რომ სასამართლო ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის საკითხის გადაწყვეტისას უპირატეს მნიშვნელობას ანიჭებს ლეგიტიმური მიზნის ვალიდურობას. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, იმ შემთხვევაში, თუ სადავო ნორმებით დაწესებული შეზღუდვები გამოსადეგია და იძლევა ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის საშუალებას, თუმცა მისი მიღწევა უფრო მსუბუქი საშუალების გამოყენებითაც შეიძლება, განსხვავებული მოპყრობის დასადგენად კანონმდებლობის არასრულყოფილება გადაწყვეტ ფაქტორად არ განიხილება. ამდენად, ღირებული ლეგიტიმური მიზანი გადაწონის კანონის მიერ დადგენილი დიფერენციაციის არასრულყოფილებას.

⁷⁴ იქვე.

⁷⁵ იქვე.

⁷⁶ 18-882 Babb v. Wilkie (04/06/2020) - Supreme Court.

⁷⁷ Supreme Court of United States, Babb v. Wilkie, 589 U.S.__(2020).

⁷⁸ იქვე, გვ. 16-17.

⁷⁹ Gross v. FBL Financial Services, Inc., 557 U.S. 167 (2009).

3.6 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტები (ILO)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში: „ILO“) კონვენციები და რეკომენდაციები შრომის საერთაშორისო სტანდარტების მნიშვნელოვანი წყაროა. ამას რამდენიმე მიზეზი აქვს: კონვენციებისა და რეკომენდაციების დიდი რაოდენობა⁸⁰, ასევე მათი მოქმედების სფერო და საკითხების დეტალური რეგულირება⁸¹. თანასწორუფლებიანობა ILO-ს ძირითადი ქვაკუთხედი. დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები წარმოდგენილია ILO-ს 2 (ორი) ფუნდამენტურ – მე-100 და 111-ე კონვენციებში.

დისკრიმინაციის აკრძალვას თანასწორუფლებიანობის დარღვევის ჭრილში განიხილავს ILO-ს 111-ე კონვენცია, რომლის თანახმად, კონვენციის მიზნებისთვის ტერმინი დისკრიმინაცია მოიცავს ყოველგვარ განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობას კონკრეტული ნიშნით, რომელიც იწვევს დასაქმებისა და საქმიანობის თანაბარი შესაძლებლობების ან მოპყრობის გაუქმებას ან დარღვევას⁸². ამ კონვენციით მოცემული ფართო განმარტება მოიცავს დისკრიმინაციის ყველა ფორმას, რომლებიც გავლენას ახდენენ დასაქმებასა და საქმიანობის თანასწორუფლებიანობაზე. ნებისმიერი დისკრიმინაცია – კანონსა თუ პრაქტიკაში, პირდაპირი თუ ირიბი – ხვდება კონვენციის რეგულირების ქვეშ⁸³.

გარდა ამისა, ეს კონვენცია იცავს საზოგადოების თითოეულ წევრს დისკრიმინაციისაგან დასაქმებასა და საქმიანობის სფეროში. შესაბამისად, ამ კონვენციის რეგულირების სფერო ვრცელდება დამსაქმებელთა ყველა კატეგორიასა და ჯგუფზე⁸⁴. იგი ზოგადი ხასიათისაა და მიზნად ისახავს ხელშემკვრელი სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაში სხვადასხვა ნიშნის მიხედვით შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის დანერგვას⁸⁵.

ILO-ს 111-ე კონვენციით, „პროფესიული საჭიროება“ არის ერთ-ერთი გამონაკლისი დისკრიმინაციის აკრძალვის წესისგან⁸⁶. 1-ლი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება ნებისმიერი განსხვავება, გამორიცხვა ან უპირატესობა, რომელიც გამომდინარეობს კონკრეტული სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნებიდან.

⁸⁰ **შენიშვნა:** 1919 წლიდან დღემდე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულია 190 კონვენცია, 6 ოქმი და 206 რეკომენდაცია.

⁸¹ Blanpain R., *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*, Comparative Labour Law and Industrial Relations, Blanpain R., (Ed.), 2 nd Revised Edition, Deventer/Antwerp/London/Frankfurt/Boston/New York, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1985, 8.

⁸² **შენიშვნა:** დისკრიმინაციის შესახებ (No. 111) 1958 წლის თანახმად, ერთი მხრივ, მეორე მუხლით დადგენილია პროგრამული ხასიათის ვალდებულება, რომლის თანახმადაც, სახელმწიფო ვალდებულია, განახორციელოს დისკრიმინაციის აღმომგვრელი ზოგადი პოლიტიკა. მეორე მხრივ, მე-3(გ) მუხლის მიხედვით, ეს პროგრამული ხასიათის ვალდებულება მოითხოვს, რომ სახელმწიფომ გააუქმოს ნებისმიერი საკანონმდებლო დებულებანი და შეცვალოს ნებისმიერი ადმინისტრაციული აქტები ან პრაქტიკა, რომლებიც ეწინააღმდეგება ამ პოლიტიკას. მოცემული დებულება შესაძლოა, ჩაითვალოს საკმარის სამართლებრივ საფუძვლად, რომ ბათილად იქნეს ცნობილი ნებისმიერი ეროვნული დებულება, რომელიც არ შეესაბამება კონვენციის პრინციპებს.

⁸³ Beaudonnet X., *Droit international du travail et droit intern*, 150.

⁸⁴ იქვე, გვ. 150.

⁸⁵ შველიძე ზ., შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის რეგულირება ქართული კანონმდებლობის მიხედვით“, 238.

⁸⁶ Valticos, Von Potobsky, 121.

ანალოგიური შინაარსის ნორმაა წარმოდგენილი „დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტში - დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება⁸⁷.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მიხედვით, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება⁸⁸.

ხაზგასასმელია, რომ „პროფესიული საჭიროების“ განზოგადებული გამოყენება დაუშვებელია. ევროპული კავშირის სამივე დირექტივა და ILO-ს 111-ე კონვენცია იყენებს ტერმინს „კონკრეტული პროფესიული საქმიანობა“, შესაბამისად, გამონაკლისი არ ვრცელდება ყველა კატეგორიის სამუშაოს მიმართ, პროფესიის ან საქმიანობის (შრომის ბაზრის) მთლიან სექტორზე. CEACR-ის განმარტებით, ტერმინში მოიაზრება ზუსტი, იდენტიფიცირებადი სამუშაო, ფუნქცია ან დავალება და ნებისმიერი გამონაკლისი ნაკარნახევი უნდა იყოს კონკრეტული სამუშაოს მახასიათებლით. თითოეული შემთხვევა უნდა შეფასდეს ინდივიდუალურად, განსაკუთრებული სიფრთხილით⁸⁹.

აღნიშნული თვალსაზრისით, ასევე საყურადღებოა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“⁹⁰ (Termination of Employment Convention), რომელიც საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, მაგრამ ხშირად გამოიყენება საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში.

„აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციებისა განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დასაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად:

„დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი.“

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (ECtHR), „კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა, არც იმ

⁸⁷ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 2(8).

⁸⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 6.

⁸⁹ Ellis, Watson, 382-283. ix. aseve General Survey on the Fundamental Conventions, 345-346

⁹⁰ C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), Article 2.2.b.

საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება⁹¹.

საერთო ჯამში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) თანახმად, დამსაქმებელმა, ასაკისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას, უნდა გამოიყენოს შემდეგი სტანდარტები:

- i. გადაწყვეტილება არ უნდა ეფუძნებოდეს დისკრიმინაციულ საფუძვლებს, როგორცაა: ასაკი ან ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სქესი, რელიგია, სექსუალური ორიენტაცია და სხვ.;
- ii. დამსაქმებელმა უნდა შეაფასოს თანამშრომლის მიერ სამუშაო შესრულება ობიექტური და არადისკრიმინაციული კრიტერიუმების საფუძველზე, როგორცაა: სამუშაოსთან დაკავშირებული უნარები, გამოცდილება და პროდუქტიულობა;
- iii. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს თანამშრომელი შესაბამისი პირობებით, როგორცაა, მაგალითად, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, დამხმარე ტექნოლოგია (სხვ.), რათა შეეძლოს, გააგრძელოს სამუშაო ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება, გონივრულობის ფარგლებში, ჯანმრთელობის მდგომარეობის მიუხედავად;
- iv. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს თანამშრომლის ჯანმრთელობის მდგომარეობის საფუძვლიანი შეფასება და საჭიროების შემთხვევაში, მიმართოს სამედიცინო ექსპერტებს, რათა დადგინდეს, შეუძლია თუ არა თანამშრომელს კვლავ შეასრულოს სამუშაო ფუნქცია-მოვალეობები;
- v. თუ დამსაქმებელი დაადგენს, რომ დასაქმებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო ვერ შეძლებს/ახერხებს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას, დამსაქმებელმა უნდა გამოიკვლიოს სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმების ალტერნატიული შესაძლებლობები, როგორცაა, მაგალითად, სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა (მათ შორის, სწავლება/ტრენინგები ახალი უნარების შესაძენად.
- vi. თუ სამსახურიდან გათავისუფლება ობიექტური აუცილებლობითაა განპირობებული, დამსაქმებელმა უნდა მიაწოდოს თანამშრომელს თანამდებობიდან გათავისუფლების მკაფიო და ობიექტური მიზეზები, რომლებიც ეფუძნება სამსახურთან დაკავშირებულ ფაქტორებს და არა დისკრიმინაციულ საფუძვლებს და ა.შ.

3.7 საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „საყოველთაოდ ცნობილია, რომ ასაკის მატება ზეგავლენას ახდენს ადამიანის შრომით უნარებზე, განსაკუთრებით მის ფიზიკურ

⁹¹ BAKA v. HUNGARY, ECtHR, 2016.

შესაძლებლობებზე. შესაბამისად, ასაკის მატებასთან ერთად, ზოგიერთი საქმიანობის განხორციელება რთულდება, გარკვეულ შემთხვევებში კი შეუძლებელიც ხდება. ბუნებრივია, არსებობს ინტერესი, რომ ესა თუ ის სახელმწიფო ფუნქცია სათანადოდ განხორციელდეს. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, ზოგიერთ შემთხვევაში, შესაძლებელია, გონივრული იყოს გარკვეული პროფესიული საქმიანობის განხორციელებისა თუ თანამდებობის დაკავების შესაძლებლობის ასაკით შემოფარგვლა⁹².

აღსანიშნავია, რომ დასახელებული ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად კანონმდებელი უფლებამოსილია დაადგინოს დიფერენცირებული მოპყრობა. ამავდროულად, ამა თუ იმ თანამდებობის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დაწესება, მათ შორის, ასაკობრივი ზღვრების დადგენა, არ უნდა მოხდეს გაუაზრებლად და მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული შესაბამისი ასაკის თანმდევი შედეგები. ის ფაქტი, რომ ზოგადად ასაკის მატების თანმდევი შედეგია ადამიანის ფიზიკური ამტანობის შესუსტება და გარკვეული უნარების დაქვეითება, თავისთავად ვერ გახდება ასაკთან დაკავშირებული ნებისმიერი ბლანკეტური შეზღუდვის დაწესების თვითკმარი საფუძველი⁹³. იმისათვის, რათა ამა თუ იმ თანამდებობის დაკავების ან/და საქმიანობის განხორციელებისათვის ასაკთან დაკავშირებული ბლანკეტური შეზღუდვის დაწესება რაციონალურად იქნეს მიჩნეული, კანონმდებელი, პირველ რიგში, ვალდებულია, დაასაბუთოს, რომ კონკრეტული საქმიანობის ბუნებიდან გამომდინარე, როგორც წესი, განსაზღვრული ასაკის პირთა დიდი უმრავლესობა ვერ შეძლებს დაკისრებული ფუნქციების შესრულებას⁹⁴.

მაგალითად, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2018 წლის 14 დეკემბრის N3/2/767,1272 გადაწყვეტილებით არაკონსტიტუციურად ცნო ნორმა, რომელიც საერთო სასამართლოებში მანდატურის თანამდებობაზე მუშაობისთვის განსაზღვრავდა ზღვრულ ასაკს - 50 წელს. სადავო ნორმა, ისე რომ არ ხდებოდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შემოწმება, ავტომატურად ითვალისწინებდა პირის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას. სასამართლოს განმარტებით, 50 წლის ასაკის მიღწევა, თავისთავად, არ განაპირობებს პირის ფიზიკური მონაცემებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის იმგვარ გაუარესებას, რომ მან ვერ შეძლოს სასამართლოს მანდატურის ფუნქციების სრულფასოვნად შესრულება.⁹⁵

გარდა ზემოაღნიშნულისა, 2023 წლის 22 თებერვალს, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პირველმა კოლეგიამ მიიღო განჩინება საქმეზე „გიორგი გოროშიძე და ინდიკო აბაშიძე საქართველოს პარლამენტის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების“

⁹² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 22 თებერვლის №2/2/863 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - გუჩა კვარაცხელია, გივი ცინცაძე, გიორგი თავაძე, ელიზბარ ჯაველიძე და სხვები (სულ 17 მოსარჩელე) საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-22.

⁹³ იქვე, II-23.

⁹⁴ იქვე, II-24.

⁹⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2018 წლის 14 დეკემბრის N3/2/767,1272 გადაწყვეტილება, II-24.

მინისტრისა და სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს წინააღმდეგ“ (კონსტიტუციური სარჩელი №1691)⁹⁶.

სადავო ნორმები, ერთი მხრივ, კრძალავდა სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიურ თანამდებობაზე 65 წელს მიღწეული პირის არჩევას, ხოლო, მეორე მხრივ, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიურ თანამდებობაზე 65 წელს მიღწეული პირის არჩევის შესაძლებლობის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებას ანიჭებდა ზემოაღნიშნული უნივერსიტეტების აკადემიურ საბჭოებს.

მოსარჩელე მხარე მიუთითებდა, რომ გასაჩივრებულ რეგულაციას ჰქონდა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 22 თებერვლის №2/2/863 გადაწყვეტილებით არაკონსტიტუციურად ცნობილი ნორმის იდენტური შინაარსი და შუამდგომლობდა, სადავო ნორმის საქმის არსებითი განხილვის გარეშე, ძალადაკარგულად ცნობის თაობაზე.

საკონსტიტუციო სასამართლომ, სადავო ნორმები საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 22 თებერვლის №2/2/863 გადაწყვეტილების დამძლევი ნორმებად მიიჩნია და ძალადაკარგულად გამოაცხადა განმწესრიგებელი სხდომის განჩინებით.

საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ №2/2/863 გადაწყვეტილებით, არაკონსტიტუციურად ცნობილი ნორმის მსგავსად, განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ნორმების არაკონსტიტუციურად ცნობას განაპირობებდა ის გარემოება, რომ არაგონივრული იყო აკადემიური თანამდებობის განხორციელების მოცემული ზღვრული ასაკით შემოსაზღვრა. აღნიშნული, პირიქით, გამოცდილი და შესაბამისი პროფესიული ცოდნის მქონე კადრის აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის შეზღუდვით, უარყოფით გავლენას მოახდენდა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სამეცნიერო-პედაგოგიური საქმიანობის ხარისხზე⁹⁷. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ განმწესრიგებელ სხდომაზე არ გამოკვეთილა ახალი ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოებები, რაც არ შეფასებულა №2/2/863 გადაწყვეტილებით და გააჩენდა სადავო ნორმების არსებითი განხილვის ფორმატში შეფასების საჭიროებას.

3.8 საქართველოს სახალხო დამცველის პრაქტიკა

⁹⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განჩინება საქმეზე გიორგი გოროშიძე და ინდიკო აბაშიძე საქართველოს პარლამენტის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრისა და სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს წინააღმდეგ, 2023 წ.

⁹⁷ იქვე, II-29.

საქართველოს სახალხო დამცველმა, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში⁹⁸, ასაკის ნიშნით უთანასწორო მოპყრობასთან დაკავშირებით არაერთი განცხადება⁹⁹ განიხილა და დისკრიმინაცია დაადგინა. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული განცხადებები სხვადასხვა სფეროში არსებულ სამართლებრივ ურთიერთობებს უკავშირდება, ყველა საქმეზე დისკრიმინაციული მოპყრობა განპირობებული იყო ბლანკეტური მიდგომით. აღნიშნულს, საფუძვლად ედო ასაკთან დაკავშირებული სტერეოტიპული შეხედულებები, რაც თავის მხრივ ინდივიდუალურ მიდგომებს გამორიცხავს.

აღსანიშნია, რომ სახალხო დამცველმა ზღვრული ასაკის დადგენა ბლანკეტურად და დისკრიმინაციულად მიიჩნია ხანდაზმულთა სოციალური უსაფრთხოების დაცვის მიმართულებით განხილულ საქმეზეც. განცხადება შეეხებოდა 70 წელზე მეტი ასაკის ადამიანებისთვის სამოგზაურო დაზღვევაზე ხელმისაწვდომობის შეზღუდვას.¹⁰⁰ კერძოდ, ერთ-ერთი სადაზღვევო კომპანიის სამოგზაურო დაზღვევასთან დაკავშირებული პოლიტიკა, გარდა იმისა, რომ ბუნდოვნად აყალიბებდა ხანდაზმულთა დაზღვევის შესაძლებლობას, პრაქტიკაში, საერთოდ გამორიცხავდა 70 წელს ზემოთ ასაკის ადამიანების სამოგზაურო დაზღვევით უზრუნველყოფას. განმცხადებლის მოსაზრებით, სამოგზაურო დაზღვევის პოლიტიკით დადგენილი პირობების შედეგად, ხანდაზმული ადამიანები იძულებულნი იყვნენ უარი ეთქვათ აქტიურ ცხოვრებაზე და მოგზაურობაზე. მისი განმარტებით, ამგვარი დამოკიდებულება ხანდაზმულ ადამიანებს უზღუდავდა შესაძლებლობას, თავი საზოგადოების სრულფასოვან წევრებად ეგრძნოთ.

მოცემულ საქმეზე, სახალხო დამცველმა მიუთითა სეგმენტაციის ტექნიკის გამოყენების პირობებზე, რომ:

- i. უნდა არსებობდეს ზუსტი, ახალი და რელევანტური მონაცემები, რომლებიც დაადასტურებს, რომ ასაკი მომატებულ რისკთან არის დაკავშირებული;
- ii. აპლიკანტის მდგომარეობა ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს და შესაძლო უარი არ უნდა ემყარებოდეს მხოლოდ ასაკს;

⁹⁸ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 და მე-9 მუხლების შესაბამისად, დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი. აღნიშნული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად სახალხო დამცველი შეისწავლის და განიხილავს იმ ფიზიკური ან იურიდიული პირის ან პირთა ჯგუფის განცხადებას და საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს და შეიმუშავებს რეკომენდაციებს.

⁹⁹ 1) მაგალითად: სახალხო დამცველის რეკომენდაცია ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით „სადაზღვევო კომპანია იმედი L“-ს, 2022. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3Z989DK>; 2) სახალხო დამცველის რეკომენდაცია ასაკისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს მთავრობას, 2022. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/40a7xPA>; 3) სახალხო დამცველის რეკომენდაცია ბარში შესვლისთვის დადგენილი ასაკობრივი ზღვრის დისკრიმინაციად მიჩნევის შესახებ, 2020. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/40wUnw1>; 4) სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება ასაკის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტთან დაკავშირებით, 2016. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3Z2siLO> და სხვ.

¹⁰⁰ საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 2 სექტემბერის რეკომენდაცია. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/42BIONU>

iii. განსხვავებულ მოპყრობას უნდა ჰქონდეს ლეგიტიმური მიზანი და მისი მიღწევისთვის საჭირო ზომები სათანადო და აუცილებელი უნდა იყოს.¹⁰¹

ასევე, სახალხო დამცველმა ბლანკეტური აკრძალვის გამო, ბარში შესვლისთვის დადგენილი ასაკობრივი ზღვარიც დისკრიმინაციად მიიჩნია.¹⁰² კერძოდ, ერთ-ერთ დაწესებულებაში სრულწლოვან პირთა გარკვეულ ჯგუფს (18-21 წლამდე მამაკაცებს) გაუმართლებლად ეზღუდებოდა საჯაროდ შეთავაზებულ სერვისზე ხელმისაწვდომობა მათი სქესისა და ასაკის გამო. დაწესებულების მიდგომა იყო სუბიექტური მოსაზრებებით განპირობებული და არ ჰქონდა არანაირი ობიექტურად დადგენილი საფუძველი, გარდა კონკრეტული ასაკის ადამიანების განვითარებას, ჩამოყალიბებასა და ქცევებთან დაკავშირებული სტერეოტიპული და მცდარი შეხედულებებისა. შესაბამისად, შეზღუდვა არ იქნა მიჩნეული დაწესებულებაში უსაფრთხოებისა და კონფლიქტის პრევენციის ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის გამოსადეგ საშუალებად.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ფართო გაგებით, სახალხო დამცველი იზიარებს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიდგომას ზღვრულ ასაკთან დაკავშირებით, რომ ასაკის მატება ზეგავლენას ახდენს ადამიანის შრომით უნარებზე, განსაკუთრებით მის ფიზიკურ შესაძლებლობებზე. შესაბამისად, ასაკის მატებასთან ერთად, ზოგიერთი საქმიანობის განხორციელება რთულდება, გარკვეულ შემთხვევებში კი შეუძლებელიც ხდება. ბუნებრივია, არსებობს ინტერესი, რომ ესა თუ ის სახელმწიფო ფუნქცია სათანადოდ განხორციელდეს. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, ზოგიერთ შემთხვევაში, შესაძლებელია, გონივრული იყოს გარკვეული პროფესიული საქმიანობის განხორციელებისა თუ თანამდებობის დაკავების შესაძლებლობის ასაკით შემოფარგვლა. თუმცა, ამა თუ იმ დაწესებულების ეფექტური ფუნქციონირების ხელშეწყობასთან ერთად, ასევე მნიშვნელოვანია საზოგადოების მოწყვლადი ჯგუფების, მათ შორის, ასაკოვანი პირების დაცვა დისკრიმინაციისა და სტიგმატიზებისგან. ის ფაქტი, რომ ზოგადად ასაკის მატების თანმდევი შედეგია ადამიანის ფიზიკური ამტანობის შესუსტება და გარკვეული უნარების დაქვეითება, თავისთავად ვერ გახდება ასაკთან დაკავშირებული ნებისმიერი ბლანკეტური შეზღუდვის დაწესების თვითკმარი საფუძველი. ამგვარი მიდგომა გაუმართლებლად ფართო სივრცეს დატოვებდა ასაკის ნიშნით ადამიანების დიფერენცირებისთვის, რაც, შესაძლოა, რიგ შემთხვევებში არ იყოს განპირობებული რაციონალური და ობიექტური საჭიროებით და, შედეგად, მოახდინოს გარკვეულ ზღვრულ ასაკს მიღწეული ადამიანების თვითმიზნური დისკრიმინაცია. შესაბამისად, კანონმდებელმა ხსენებული ურთიერთობები იმგვარად უნდა დაარეგულიროს, რომ დაცული იყოს გონივრული ბალანსი ასაკოვან თანამდებობის პირთა უფლებებსა და კონკრეტული პოზიციის მახასიათებლებით განპირობებულ საჯარო ინტერესებს შორის¹⁰³.

¹⁰¹ Equinet European network of equality bodies, “Fighting Discrimination on the Ground of Age”, p.g. 35-36;

¹⁰² საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 22 იანვრის რეკომენდაცია. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/40nnaCU>

¹⁰³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 22 თებერვლის №2/2/863 გადაწყვეტილება, II-22.

ამდენად, მხოლოდ ასაკი არ უნდა იქნას მიჩნეული ჯანმრთელობის მდგომარეობის საკმარისად ზუსტ ინდიკატორად. იმ შემთხვევებშიც კი, როდესაც ასაკი სტატისტიკურად არის დაკავშირებული ავადობის მაღალ მაჩვენებელთან, ადამიანის ინდივიდუალური გარემოებები შესაძლოა იმდენად განსხვავდებოდეს არსებული ტენდენციისგან, რომ ასაკი ამ ინდივიდზე დასკვნის გასაკეთებლად არასწორი ინდიკატორი აღმოჩნდეს.¹⁰⁴

4. სამართლებრივი შეფასება

4.1 შრომითი უფლებების სტანდარტები

შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებას წარმოადგენს და ამ უფლების დაცვა ნებისმიერ დემოკრატიულ სახელმწიფოში განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია. შრომასთან დაკავშირებული უფლებები აღიარებული და დაცულია როგორც ქვეყნის კონსტიტუციით,³ და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით¹⁰⁵, ისე საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“ და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით (ახალი რედაქციით 26-ე მუხლი) დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, **დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას**¹⁰⁶. ამდენად, 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.

როგორ აღინიშნა, შრომის უფლება, როგორც მნიშვნელოვანი სოციალური დაცვის გარანტია, აგრეთვე, აღიარებულია მრავალი საერთაშორისო ინსტრუმენტით¹⁰⁷, რომელთა შორის, ერთ-ერთი ყველაზე მრავლისმომცველი მოწესრიგება ასახულია ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტში. კერძოდ, პაქტის შესაბამისად, სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის შესაძლებლობას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან

¹⁰⁴ European Commission, age discrimination and european law - Employment & social affairs, Fundamental rights and anti-discrimination; 2005, p.g. 35- 37.

¹⁰⁵ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, ევროპის სოციალური ქარტია და სხვ.

¹⁰⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19.

¹⁰⁷ მათ შორის, იხ. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, ევროპის სოციალური ქარტია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ.

რომელზეც თანხმდება¹⁰⁸. დასახელებული მოწესრიგების ფარგლებში, სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ შესაბამისი ზომები დასაქმებულთა უკანონო გათავისუფლებისგან დასაცავად¹⁰⁹.

მართალია, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენცია არ შეიცავს პირდაპირ ჩანაწერს შრომის უფლებასთან დაკავშირებით, თუმცა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ამ უფლებას კონვენციის მე-8 მუხლით გარანტირებული პირადი და ოჯახური ცხოვრების დაცულობის უფლების მოქმედების სფეროში აქცევს¹¹⁰. აღნიშნულს განაპირობებს ის გარემოება, რომ პირადი ცხოვრება მოიცავს პირის უფლებას, ჩამოაყალიბოს და განავითაროს პროფესიული და საქმიანი ხასიათის ურთიერთობები სხვა ადამიანებთან¹¹¹. ამდენად, პრეცედენტული სამართალი არაერთ მნიშვნელოვან განმარტებას აკეთებს შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით, მათ შორის, დაკავებული თანამდებობიდან უკანონო გათავისუფლების კონტექსტში, რაც რელევანტური გარემოებების სრულყოფილი გამოკვლევის, გონივრული დასაბუთებისა და დასაქმებულისთვის შესაბამისი პროცედურული გარანტიებით სარგებლობის შესაძლებლობის მინიჭების გარეშე, გაუმართლებლად მიიჩნევა¹¹².

ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობისა და სტანდარტების გათვალისწინებით, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მრავალჯერ განმარტა, რომ შრომითი უფლებების დაცვისთვის ქმედითი მექანიზმების შექმნა სახელმწიფოს ვალდებულებას წარმოადგენს რომლის ზედმიწევნით განხორციელების საჭიროება მომეტებულად იჩენს თავს საჯარო სექტორში, სადაც სახელმწიფო, ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე, ერთი მხრივ, თავად ქმნის დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებების დაცვის ბერკეტებს, ხოლო, მეორე მხრივ, გვევლინება დამსაქმებლის როლში, რაც საგრძნობლად ზრდის მისი მხრიდან დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებების დაცვის სავალდებულობის ხარისხს¹¹³.

აღსანიშნავია, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2019 წლის თებერვალში განხორციელებული ცვლილებებით **დაკონკრეტდა**, რომ **თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით ურთიერთობებზე**, მათ შორის:

¹⁰⁸ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6, ნაწილი 1.

¹⁰⁹ 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.

¹¹⁰ ევროპის საბჭო/ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის გზამკვლევი, 31 აგვისტო 2021, პარ. 90-103. ზ. შველიძე, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020, გვ. 138.

¹¹¹ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 9 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე Oleksandr Volkov v. Ukraine, პარ. 165

¹¹² ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Özpınar v. Turkey.

¹¹³ მაგალითად, იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 30 ივლისის № ბს-1389(კ-18) გადაწყვეტილება; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 20 ივნისის №ბს-997(კ-18) გადაწყვეტილება.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე¹¹⁴.

დისკრიმინაციის სამართლებრივი შემადგენლობისთვის აუცილებელი ელემენტია, რომ მოსარჩელე იყოს არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებული კონკრეტული ნიშნის საფუძველზე. ეროვნულ დონეზე დისკრიმინაციისგან დაცული საფუძვლები ასახულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ მუხლში. აღნიშნული მუხლის თანახმად, აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, **ჯანმრთელობის მდგომარეობის**, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად¹¹⁵.

აღსანიშნია, რომ 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, როგორც შრომის კოდექსიდან, ასევე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონიდან ამოღებულია ასაკის გამო პირის განთავისუფლების საფუძველი.

უფრო მეტიც, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 56(2) მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია შექმნას შესაბამისი სამუშაო გარემო მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული პირობებითა და საშუალებებით უზრუნველსაყოფად, აგრეთვე უზრუნველყოს მოხელეების მიმართ თანაბარი და სამართლიანი მოპყრობა ადამიანური რესურსების მართვის, კარიერული წინსვლის, ანაზღაურებისა და სამართლებრივი დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით. ხოლო ამავე 56(3) მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის მიზნით, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

დისკრიმინაციას კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსიც“, რომლის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, **დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება პოლიტიკური შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს**

¹¹⁴ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 2(10).

¹¹⁵ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 1.

დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას¹¹⁶.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი¹¹⁷, ასევე ჯანმრთელობის დაცვის უფლება. კერძოდ, კონსტიტუციური ჩანაწერის მიხედვით, მოქალაქის უფლება ხელმისაწვდომ და ხარისხიან ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე უზრუნველყოფილია კანონით¹¹⁸.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ სახანძრო-სამაშველო განყოფილების ოპერატორის თანამდებობაზე პირისთვის დაკისრებული ამოცანების ჯეროვნად შესრულება მოითხოვს სათანადო პროფესიულ ცოდნასა და გამოცდილებას, შესაბამის გონებრივ და ფიზიკურ რესურსს. ამდენად, ამგვარი საქმიანობის წარმართვისთვის, საჭიროა, თანამდებობებზე შეირჩნენ ისეთი კადრები, რომლებსაც გააჩნიათ ამ სფეროში საქმიანობის გამოცდილება და სიღრმისეული ცოდნა. ამგვარ უნარებს კი არათუ არ აკნინებს ასაკის მატება, არამედ ისეთ სპეციფიკურ და ტექნიკურ ცოდნაზე დამყარებულ სფეროში, როგორც სახანძრო-სამაშველო განყოფილების ოპერატორის თანამდებობაზე საქმიანობაა, შესაძლოა, განაპირობებდეს კიდევ სწორედ წლების მანძილზე დაგროვებული გამოცდილება.

5. დასკვნა

განსახილველ საქმეში, ეროვნული და საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტებიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, დავის განმხილველმა სასამართლომ:

- i. შეაფასოს უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფი განმცხადებელი პირველმა მოპასუხემ ასაკის გამო/ნიშნით (ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშანთან ერთობლიობაში) გაათავისუფლა თუ არა დაკავებული თანამდებობიდან ობიექტური გამართლების მქონე საფუძვლებზე დაყრდნობით, ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად საჭირო ყველაზე ნაკლების ინტენსივობის ჩარევის მქონე საშუალებითა და პროპორციულობის პრინციპის დაცვით;
- ii. ინდივიდუალურად შეაფასოს, განსახილველ საქმეში, სახანძრო-სამაშველო განყოფილების ოპერატორის თანამდებობაზე პირისთვის დაკისრებული ამოცანების ჯეროვნად შესრულებისთვის, რამდენად იკვეთება, რომ აღნიშნული თანამდებობის განხორციელება ისეთ განსაკუთრებულ ენერჯიასა და ჯანმრთელობის მდგომარეობას მოითხოვს, რომელიც, როგორც წესი, არ გააჩნიათ ზღვრულ ასაკს მიღწეულ/გადაცილებულ ადამიანებს;
- iii. ყურადღება გაამახვილოს და შეაფასოს მოპასუხე მხარის მიერ ხომ არ ყოფილა წარმოდგენილი ის კონკრეტული ფაქტორები, გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებითაც, შესაძლოა, გამოკვეთილიყო ზღვრულ ასაკს მიღწეული პირის მიერ მასზე დაკისრებული ფუნქციების

¹¹⁶ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი, მუხლი 4(1).

¹¹⁷ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 5.

¹¹⁸ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 28 (1).

(რომელიც შემოიფარგლება ოპერატორის ფუნქცია-მოვალეობების შესრულებით/სამუშაოთი) სრულყოფილად შესრულების შეუძლებლობა;

- iv. შეაფასოს, ამგვარი ასაკობრივი ზღვრის დაწესებით, სამუშაო ადგილზე რამდენადაა უზრუნველყოფილი ხანდაზმული მუშაკების პროფესიული ინტეგრაცია და პირიქით, საფრთხის წინაშე ხომ არ აყენებს მათი სტაბილური დასაქმების შესაძლებლობას, რაც ასევე წარმოადგენს დასაქმებულთა დაცვის მნიშვნელოვან ელემენტს;
- v. შეაფასოს, ასაკის (ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშანთან ერთობლიობაში), როგორც შეზღუდვის კრიტერიუმის გამოყენებისას, არის თუ არა დასაბუთებული მისი გამოყენების პროპორციულობა და აუცილებლობა ლეგიტიმური მიზნების მისაღწევად; აღნიშნულ საქმეში, დიფერენცირებული მიდგომა ცდება თუ არა ობიექტურ და გონივრულ საჭიროებას, ასევე დაადგინოს ობიექტური გამართლება დასახელებულ ლეგიტიმურ მიზანსა და ზღვრულ ასაკს შორის, მათ შორის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის ინდივიდუალური შეფასების საფუძველზე (სამედიცინო ექსპერტის დასკვნა);
- vi. შეაფასოს მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობის ხარისხი და არის თუ არა მის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია და მტკიცებულებები იმ ვარაუდის გასაქარწყლებლად საკმარისი, რომ დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლება არ უკავშირდება მხოლოდ აკრძალულ ნიშნებს და მას აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვხელმძღვანელობ რა „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით და საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-16¹ მუხლით, მიზანშეწონილად მიმაჩნია, მოგმართოთ სასამართლოს მეგობრის მოსაზრებით.

პატივისცემით,