

თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლეს

---

მოსარჩელე ა. ზ.-ს სარჩელთან დაკავშირებით

საქმე ---

### სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

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

---

საქართველოს სახალხო დამცველს -- განცხადებით მომართა ა. ზ.-ს წარმომადგენელმა ს. მ.-მ. განმცხადებელი მიიჩნევს, რომ ა. ზ. დამსაქმებლის მხრიდან ორსულობის/სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლი გახდა და შედეგად დაკარგა სამუშაო ადგილი, მიადგა მატერიალური და მორალური ზიანი. 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

ა. ზ. (მოსარჩელე) 2019 წლის 29 ივლისიდან მუშაობდა შპს --- (მოპასუხე) ვებ-პროექტის მენეჯერის თანამდებობაზე. 2020 წლის 14 ივლისიდან 31 ივლისის ჩათვლით მოსარჩელე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე (ე.წ. ბიულეტენი).

განმცხადებელი აღნიშნავს, 2020 წლის 28 ივლისს დამსაქმებელმა მოსარჩელეს შეატყობინა, რომ მასთან ხელშეკრულების გახანგრძლივება აღარ სურდა და ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით მათ შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა დასრულდა. სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილ განცხადებაში აღნიშნულია, რომ შესაბამისი მომენტისთვის მოსარჩელე იყო ორსული, ასევე იგი კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა თავის ვალდებულებებს.

როგორც ა.ზ.-ს მარწმუნებელი აღნიშნავს, მოსარჩელემ მოპასუხეს მიმართა წერილით, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხი შეესწავლათ და მის მიმართ „ორსულობის ნიშნით“ დისკრიმინაციის შედეგები აღმოეფხვრათ, ასევე მიეწოდებინათ საქმისთვის მნიშვნელოვანი ინფორმაცია/დოკუმენტები. განმცხადებელი მიუთითებს, რომ მოპასუხეს ამ წერილზე რეაგირება არ ჰქონია.

მოსარჩელე თავისი პოზიციის გასამყარებლად იყენებს საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობისა, საქართველოს შრომის კოდექსის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის დებულებებს, ასევე საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებებს.

სახალხო დამცველისთვის მოწოდებული დოკუმენტაციის მიხედვით, მოსარჩელე ითხოვს სამსახურში აღდგენას, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენას, დისკრიმინაციული ქმედების პრევენციას და დისკრიმინაციული ქმედების გამო მორალური ზიანის ანაზღაურებას.

## **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 შესახებ

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“.<sup>1</sup> 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“.<sup>2</sup> საქართველოს კონსტიტუციური ვალდებულებების მიღმა თანასწორობის უზრუნველყოფა ასევე საერთაშორისო ვალდებულებებს შორისაა.<sup>3</sup>

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 კატეგორიის 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.“<sup>4</sup>

<sup>1</sup> საქართველოს კონსტიტუცია, მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი (1995)

<sup>2</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება, II-1

<sup>3</sup> 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

<sup>4</sup> საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი

### 3.2. ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვის სპეციალური ნორმატიული ჩარჩო და რბილი სამართალი

ქალების მიმართ არათანაბარი მოპყრობა არაერთ სფეროში ხდება, უთანასწორობის მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია შრომით ურთიერთობებში. ამგვარი გამოცდილებებიდან გამომდინარე, საერთაშორისო თუ ეროვნულ დონეებზე ქალების დისკრიმინაციისგან დამცავი არაერთი ნორმა არის მიღებული.

საქართველოს კონსტიტუციაში მითითებულია, რომ სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.<sup>5</sup> მოცემული ნორმის კონსტიტუციურ დონეზე განსაზღვრით სახელმწიფო აღიარებს, რომ საქართველოში ანტიდისკრიმინაციული ნორმების არსებობის მიუხედავად, სამწუხაროდ, ქალებისთვის ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში თანასწორობა მაინც მიუღწეველია.

გენდერული, სქესის ნიშნით ფაქტობრივად თანასწორი საზოგადოების არარსებობის მიზეზი სტერეოტიპული ხედვებია, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში არ ვლინდება ან დისკრიმინაციის განმახორციელებელთა მიერ ფორმალური საფუძვლებით ინიღბება. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლომ საქმის შინაარსი ზედმიწევნითი ყურადღებით შეისწავლოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან, ასევე ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების პერიოდის განმავლობაში. თუმცა კანონმდებლობა ადგენს გამონაკლისებს, როდესაც ეს რეგულაცია არ მოქმედებს, მათ შორისაა ისეთი შემთხვევა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა.

სახალხო დამცველის, როგორც დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ორგანოს, პრაქტიკის მიხედვით, დასახელებული მუხლი არ უნდა განიმარტოს ისე, თითქოს ვადის გასვლა ავტომატურად გამორიცხავს ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციის შესაძლებლობას. საკანონმდებლო ბაზის და საერთაშორისო სტანდარტის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ვადის გაგრძელების მოთხოვნის უფლება შესაძლოა წარმოემვას დასაქმებულს, თუ დადასტურდება, რომ ხელშეკრულების გაუგრძელებლობა დისკრიმინაციული მოტივით იყო განპირობებული.

რაც შეეხება საერთაშორისო გამოცდილებას, ევროკავშირის ფარგლებში შემუშავებულია დირექტივა, რომელიც ეხება მოკლევადიან ხელშეკრულებებს.<sup>6</sup> აღნიშნული დირექტივის

<sup>5</sup> საქართველოს კონსტიტუცია, მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტი

<sup>6</sup> EU Council Directive concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, 1999/70/EC, 28/06/1999

მიზანია დასაქმებული ქალების დაცვა, რამდენადაც, ძირითადად, სწორედ ქალებთან იდება მოკლევადიანი ხელშეკრულებები სხვადასხვა სუბიექტური თუ ობიექტური მოცემულობებიდან გამომდინარე. დირექტივის მიზანია მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციისა და უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილება.<sup>7</sup> დირექტივის მე-3 მუხლი აკონკრეტებს, რომ ვადიანი ხელშეკრულება ფორმდება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის დასრულება დაკავშირებულია ობიექტური პირობების არსებობასთან, როგორცაა კონკრეტული თარიღის დადგომა, კონკრეტული დავალების შესრულება ან/და სპეციფიკური მოვლენის დადგომა. ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულის მიმართ უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების მიზნით, დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად, ხელშეკრულების განახლება უნდა დასაბუთდეს ობიექტური გარემოებით, უნდა განისაზღვროს ვადიანი ხელშეკრულების მაქსიმალური ვადა, უნდა გაკეთდეს დათქმა აღნიშნული ხელშეკრულების განახლების რაოდენობის თაობაზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „დედობის შესახებ“ N183 კონვენცია ეხება დედობის დაცვის საკითხებს, რომლის მე-8 მუხლის თანახმად, სამსახურიდან ორსულ ქალთა გათავისუფლება შესაძლებელია განხილულ იქნეს, როგორც უკანონო ქმედება ქალთა მიმართ, ხოლო მტკიცების ტვირთი უნდა დაეკისროს დამსაქმებელს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია თავის რეკომენდაციებში ხაზს უსვამს, რომ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ქალებს მიეცეთ საშუალება, განახორციელონ თავისი ერთ-ერთი ფუნქცია, დედობა, საზოგადოებისგან მარგინალიზაციის გარეშე.<sup>8</sup>

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, ორსული ქალის მიმართ დისკრიმინაციის დასადგენად, შესაძარბელი პირის არსებობა აუცილებელი არ არის.<sup>9</sup> აღნიშნულის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ორსულობა თავისთავად განსხვავებული/უნიკალური მდგომარეობაა და მისი თანასწორი/შესაძარბელი სუბიექტი კაცი ან არაორსული ქალი ვერ იქნება.

### **3.3. უფლება, რომლის სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა მოსარჩელეს**

სასამართლოს მიერ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელეს ხელი შეეშალა მისი შრომითი უფლებების განხორციელებაში. შრომის უფლება აღიარებულია არაერთი ადგილობრივი თუ საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტით. ამასთან, ზოგიერთი დოკუმენტი უშუალოდ უთითებს ორსულ ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის აუცილებლობაზე.

<sup>7</sup> EU Council Directive concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, 1999/70/EC, 28/06/1999, Art. 1 (a), (b), Art. 4

<sup>8</sup> General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, § 838 (2008), ხელმისაწვდომია:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf)

<sup>9</sup> CJEU, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus*, C-177/88, 1990; *Webb v EMO Air Cargo*, C-32/93, 1994

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის „დაცულია არამხოლოდ 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 საშუალებას.“<sup>10</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განჩინების თანახმად, „სახელმწიფო ... დედათა და ბავშვთა უფლებების დაცვის მიზნით მაქსიმალურ ძალისხმევას უნდა მიმართავდეს, რათა საკანონმდებლო ცვლილებებმა არ გამოიწვიოს ადამიანთა უფლებრივი მდგომარეობის უკიდურესად გაუარესება“.<sup>11</sup>

მოცემულ შემთხვევას არსებითი ეფექტი შესაძლებელია ჰქონდეს მოსარჩელის პირადი ცხოვრების უფლების რეალიზებაზე. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, პროფესიული საქმიანობა არ გამოირიცხება „პირადი ცხოვრების“ ცნებიდან.<sup>12</sup> ძალიან ვიწრო განმარტება იქნება „პირადი ცხოვრების“ ცნების თუ მას მხოლოდ „შიდა წრით“ შემოვფარგლავთ.<sup>13</sup> პროფესიული ცხოვრება წარმოადგენს პირის და სხვების ინტერაქციის ზონას, რომელიც საჯარო კონტექსტის ფარგლებშიც კი შეიძლება განხილული იყოს „პირად ცხოვრებად“.<sup>14</sup>

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ მნიშვნელოვანია, წინამდებარე საქმეში, სასამართლომ გაითვალისწინოს მისი გადაწყვეტილების შესაძლო ეფექტი შრომის უფლებაზე, ასევე პირადი ცხოვრების უფლებაზე.

### 3.4. მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადასვლა

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 მეშვიდე<sup>3</sup> კარი. 363<sup>3</sup>-ე მუხლის მიხედვით, 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 განსხვავებულ მოპყრობას ლეგიტიმური და პროპორციული მიზანი ჰქონდა.

<sup>10</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II-19

<sup>11</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2006 წლის 16 მარტის N1/3/361 განჩინება

<sup>12</sup> ECtHR, *Bigaeva v. Greece*, no. 26713/05, 28/05/2009, § 23; *Oleksandr Volkov v. Ukraine*, no. 21722/11, 27/05/2013, §§ 165-67

<sup>13</sup> ECtHR, *Niemietz v. Germany*, no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

<sup>14</sup> ECtHR, *Mółka v. Poland (dec.)*, no. 56550/00, 11/04/2006

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 მოპყრობის არარსებობა ან წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.<sup>15</sup>

განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებებზე, რომელთა საფუძველზეც, იგი აღნიშნავს, რომ მისთვის ხელშეკრულების არ გაგრძელების საფუძველია მისი ორსულობა, როგორც დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი. იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო საკმარისად ჩათვლის მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიმართ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარი დისკრიმინაციული მოტივებით არის განპირობებული, მოპასუხე მხარეზე გადავა მტკიცების ტვირთი, რომ მსგავს მოპყრობას აქვს ლეგიტიმური მიზანი, რომელსაც ექნება ობიექტური და გონივრული დასაბუთება.

მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადასვლის საკითხთან მიმართებით საქართველოს სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ მხედველობაშია მისაღები, თუ კომპანიისთვის ფუნქციურად რამდენად მნიშვნელოვანია სამუშაო, რომელსაც პირი ასრულებდა და ასევე შესაბამის პოზიციაზე ან ფუნქციებით ამჟამად სხვა ადამიანი არის თუ არა დასაქმებული.<sup>16</sup>

მნიშვნელოვანია, მტკიცების ტვირთის განაწილების შესახებ მსჯელობისას, სასამართლომ გაითვალისწინოს ასევე საერთაშორისო გამოცდილება, რომელიც მიუთითებს, რომ სქესის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტის პრევენციის მიზნით, არსებითია, რომ დამსაქმებელმა თავი ანგარიშვალდებულად იგრძნოს. კერძოდ, ევროკავშირის დირექტივის მიხედვით, თუკი ორსული ან მშობლობის გამო პირი სამსახურიდან იქნება გათავისუფლებული, აუცილებელია, რომ დამსაქმებელმა სათანადო საფუძველები

<sup>15</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nსს-247-235-2017; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე Nსს-142-134-2017.

<sup>16</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 2 ოქტომბრის რეკომენდაცია შპს „აი ჯი დეველოპმენტ ჯორჯიას“, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024104skesi-genderi/saqartvelos-saxalxo-damcvelma-shromit-urtiertobebshi-orsulobis-nishnit-diskriminacia-daadgina>

მიუთითოს.<sup>17</sup> ის თუ რა შეიძლება ჩაითვალოს ამ სტანდარტის დაკმაყოფილებად, ინდივიდუალური საქმის გარემოებების მიხედვით შეიძლება შეფასდეს. არის თუ არა ხელშეკრულების ვადის გასვლა შესაბამისი დასაბუთება, ამის შესახებ პირდაპირი პასუხი არ არსებობს და ეს დამოკიდებული უნდა იყოს იმ გარემოებაზე. ხოლო თუკი დამსაქმებელი გათავისუფლებული პირის ფუნქციებს თავის საქმიანობაში კვლავ ტოვებს, მაშინ აუცილებელია გათავისუფლების შესახებ დასაბუთებული განმარტების არსებობა.

ამგვარად, არსებითია, რომ იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე მოპასუხის პოზიციაში სასამართლომ ამოიკითხოს პასუხები შემდეგ საკითხებზე: რა გარემოებებით იყო განპირობებული ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება - ამ საკითხთან როგორ არის დაკავშირებული გამოსაცდელი ვადა; რამდენად ძირითადი ფუნქციები ჰქონდა გათავისუფლებულ დასაქმებულს; გათავისუფლებული პირის პოზიცია ან/და შესაბამისი ფუნქციები არის თუ არა შენარჩუნებული; ფუნქციების შესრულების თაობაზე როგორი უკუკავშირი ჰქონდა დამსაქმებელს გათავისუფლებულ პირთან თანამშრომლობის მთელი პერიოდის განმავლობაში; მთლიანობაში რამდენად დასაბუთებულია, რომ ხელშეკრულების არ გაგრძელების საფუძველი არ არის გათავისუფლებული პირის სქესი.

### **3.5. გათავისუფლების შესახებ ფორმალური სამართლებრივი საფუძვლების შესაძლო დისკრიმინაციის ჭრილში შეფასება**

სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია აკრძალულია და მისი დარღვევის შემთხვევაში შესაბამისი სამართლებრივი შედეგებიც არის გათვალისწინებული. თუმცა, როგორც ქართული, ასევე სხვა ქვეყნის გამოცდილება ადასტურებს, რომ ქალების მიმართ დისკრიმინაცია ფორმალური საფუძვლით შესაძლებელია მოხდეს, განსაკუთრებით შრომით ურთიერთობებში და ორსული და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღების პერიოდებში. აქედან გამომდინარე, დისკრიმინაციის საქმეების განხილვისას სასამართლოები განსაზღვრულ საკითხებს დეტალურად სწავლობენ, რათა გამოარკვიონ, არსებობს თუ არა არათანასწორი მოპყრობა ყოფილი დასაქმებული ქალის მიმართ, მიუხედავად იმისა, რომ საკითხი ფორმალურ-სამართლებრივად გამართულია.

რაც შეეხება ქალების მიმართ ფორმალური საფუძვლით არათანასწორი მოპყრობის მაგალითებს. დისკრიმინაციული მიდგომები ხშირ შემთხვევაში ვადიანი ხელშეკრულების ბოლოს იჩნეს თავს. როგორც საერთაშორისო გამოცდილება მიუთითებს<sup>18</sup>, ქალებისთვის ვადიანი ხელშეკრულების დისკრიმინაციულად არ გაგრძელება გამომდინარეობს შესაბამისი პირის ორსულობიდან ან დედობის გამო შვებულების გამოყენებიდან.

<sup>17</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), Art. 10 (2)

<sup>18</sup> მაგალითად, ხორვატია, ნიდერლანდები, ჩრდილოეთ მაკედონია, ნორვეგია. იხ. Susanne Burri, Linda Senden and Alexandra Timmer, A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019, European Commission, 67

ვადიანი ხელშეკრულების გაუგრძელებლობის გარდა, ქალების მიმართ არათანასწორი მოპყრობის სამწუხარო პრაქტიკაა შესაბამისი ასაკის მქონე ქალების მხოლოდ ვადიანი ხელშეკრულებებით სამსახურში აყვანა. აღსანიშნავია, რომ მსგავსი საქმე განიხილა საქართველოს სახალხო დამცველმა.<sup>19</sup> ფორმალური საფუძვლით დისკრიმინაციის ამგვარ შემთხვევებზე სხვადასხვა ევროპული ქვეყნის გენდერული საკითხების მკვლევარებიც მიუთითებენ.<sup>20</sup>

ქალების სამსახურიდან დისკრიმინაციულად გათავისუფლების კიდევ ერთი საფუძველის შესახებ საუბრობს საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის საპარალელმენტო ანგარიში, რომლის მიხედვითაც, კერძო კომპანიები დასაქმებულისთვის ორსულობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემას თავის არიდებენ, მათ შორის, რეორგანიზაციის გამოცხადებით.<sup>21</sup>

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია გენდერული სახელფასო სხვაობის პრობლემის შესახებ კვლევაში მიუთითებს მის განმაპირობებელ რამდენიმე ელემენტზე, მათ შორის, ბევრ ქვეყანაში გავრცელებულ პრაქტიკაზე, როდესაც ქალებისთვის შეთავაზებულია დასაქმების მოკლევადიანი კონტრაქტები ან ქვე-კონტრაქტები. ამ პრობლემაში ქალები, მამაკაცებთან შედარებით, სხვადასხვა გამოწვევებთან კომბინაციაში, განსაკუთრებით ზარალდებიან - მათ არ აქვთ უსაფრთხოების გაცდა, ასევე ეზღუდებათ პროფესიული განვითარების გზები.<sup>22</sup> თავის მხრივ, ამგვარ დისკრიმინაციულ პრაქტიკას უარყოფითი ეფექტი აქვს დასაქმების გენდერულ სხვაობაზე, გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე და გენდერულ საპენსიო სხვაობაზე.

იქიდან გამომდინარე, რომ, როგორც წესი, ორსულობის და დედობის შვებულებით სარგებლობის გამო სამუშაო ადგილზე ქალები ხდებიან დისკრიმინაციის მსხვერპლები და შესაძლებელია მისი გამოვლენა გართულდეს დისკრიმინაციის ფარულობიდან გამომდინარე, დამკვიდრებულია უფლების დაცვის განსხვავებული მექანიზმები. მაგალითისთვის, ევროკავშირის დირექტივის მიხედვით, ყველა ზომა უნდა იყოს მიღებული იმისთვის, რომ დასაქმებული სამსახურიდან არ გაათავისუფლონ ორსულობის დასაწყისიდან დედობის გამო შვებულების 14 კვირიანი პერიოდის დასრულებამდე. ეს რეგულაცია შესაძლებელია არ შესრულდეს, თუკი კანონმდებლობა გამონაკლის შემთხვევებს განსაზღვრავს, ხოლო

---

<sup>19</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 2 ოქტომბერის რეკომენდაცია შპს „აი ჯი დეველოპმენტ ჯორჯიას“, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024104skesi-genderi/saqartvelos-saxalxo-damcvelma-shromit-urtiertobebshi-orsulobis-nishnit-diskriminacia-daadgina>

<sup>20</sup> Susanne Burri, Linda Senden and Alexandra Timmer, A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019, European Commission, 67

<sup>21</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში 2019, საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 174

<sup>22</sup> გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 18 (2020)

შესაძლებლობის შემთხვევაში სახელმწიფო უწყება გასცემს თანხმობას გათავისუფლების შესახებ.<sup>23</sup>

ევროკავშირის დირექტივით დადგენილი მინიმალური სტანდარტის შესაბამისად და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის მასშტაბების თავისებურებიდან გამომდინარე, ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვა კვიპროსში ვრცელდება დედობის გამო შვებულების დასრულებიდან კიდევ 5 თვე; გერმანიაში ბავშვის გაჩენიდან 4 თვის განმავლობაში; საბერძნეთში მთელი შვებულების პერიოდში (ორსულობა და ბავშვის გაჩენიდან 18 თვე).<sup>24</sup>

ადმინისტრაციული ორგანოებისგან ან სასამართლოსგან ორსული ქალის გათავისუფლების შესახებ წინასწარი თანხმობის მიღების მექანიზმები დანერგულია სხვადასხვა სახელმწიფოში. მაგალითად, პორტუგალიაში დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება, რომ შრომასა და დასაქმებაში თანასწორობის კომისიისგან შესასრულებლად სავალდებულო სამართლებრივი დასკვნები მოითხოვოს, სანამ ორსულ დასაქმებულს გაათავისუფლებს.<sup>25</sup> ასევე ავსტრიაში დამსაქმებელმა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ თანხმობა უნდა მიიღოს შრომის სასამართლოებისგან. პორტუგალიის შემთხვევაში გათავისუფლება უნდა დაადასტუროს დასაქმებისას თანასწორობის სააგენტომ.<sup>26</sup> მსგავსი მექანიზმები მოქმედებს ჩილეში, გვატემალაში, ბულგარეთში, კოლუმბიაში, სლოვენიაში და სხვ.<sup>27</sup>

ამგვარად, სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილებები მიუთითებს, რომ ორსულობის და დედობის შვებულების გამოყენების გამო დისკრიმინაციის, ხშირ შემთხვევაში, ფარული ხასიათიდან გამომდინარე, საჭიროა ადმინისტრაციული თუ სასამართლოს გზით წინასწარი კონტროლი. სასამართლოსთვის ეს საკითხი გასათვალისწინებელია იმდენად, რამდენადაც მხედველობაში მიიღოს, მსოფლიოში და მათ შორის, საქართველოში ორსულობის გამო ქალების მოწყვლადობის საკითხი.

აღსანიშნავია, საქართველოს სახალხო დამცველის, როგორც დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის მექანიზმის, არაერთი მსგავსი საქმე: მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში სქესის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაცია დადგინდა, რადგან სქესიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი პირს მცირე ვადებით უდებდა მომსახურების ხელშეკრულებას.<sup>28</sup> ასევე პირდაპირი დისკრიმინაცია დადგინდა იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელმა ორსულობის გამო პირი სამსახურიდან

<sup>23</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), Art. 10 (1)

<sup>24</sup> Susanne Burri, Linda Senden and Alexandra Timmer, A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019, European Commission, 73-75

<sup>25</sup> Marion Guerrero, Strategic litigation in EU gender equality law, European Commission, 62 (2020)

<sup>26</sup> Susanne Burri, Linda Senden and Alexandra Timmer, A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019, European Commission, 73-75

<sup>27</sup> Maternity at Work, A review of national legislation, ILO, 68 (2012)

<sup>28</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 2 ოქტომბერის რეკომენდაცია შპს „აი ჯი დეველოპმენტ ჯორჯიას“, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024104skesi-genderi/saqartvelos-saxalxo-damcvelma-shromit-urtiertobebshi-orsulobis-nishnit-diskriminacia-daadgina>

გაუშვა, თუმცა მიზეზად უთითებდა, რომ იგი საქმეს არაჯეროვნად ასრულებდა და ხელშეკრულების ვადა გავიდა.<sup>29</sup> კიდევ ერთი საქმის შესწავლისას გამოვლინდა, რომ ორსული ქალისთვის შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარი მისი ორსულობიდან გამომდინარეობდა, შესაბამისად, ამ შემთხვევაშიც პირდაპირი დისკრიმინაცია დადგინდა.<sup>30</sup>

მნიშვნელოვანი მაგალითია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გამოცდილება, რომელმაც ორსულ დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულების განუახლებლობის 76/207 დირექტივასთან<sup>31</sup> შესაბამისობაზე იმსჯელა. სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულის ორსულობის გამო კონკრეტული ვადით დადებული ხელშეკრულების გაგრძელებისაგან თავის შეკავება წარმოადგენს სქესის ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციას.<sup>32</sup> ამგვარი ხელშეკრულების გაგრძელებისგან თავის შეკავება არსობრივად გულისხმობს ორსული ქალისთვის დასაქმებაზე უარს, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დირექტივის მე-2 და მე-3 მუხლებს.<sup>33</sup>

შეჯამების სახით, საქართველოს სახალხო დამცველი იმეორებს მისსავე რეკომენდაციაში დადგენილ სტანდარტს, რომ არსებობს საფრთხე, რომ მოკლევადიანი ხელშეკრულებები არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლების მიერ გამოიყენებოდეს დისკრიმინაციის შესანიღბ ინსტრუმენტად. არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა ურთიერთობა, ერთმნიშვნელოვნად არ აქარწყლებს დისკრიმინაციის არსებობის ვარაუდს.<sup>34</sup>

დამატებით, საქართველოს სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ ბოლო პერიოდში საქართველოს კანონმდებლობაში ორსული ქალებისა და ბავშვის მოვლის მიზნებისთვის უკეთესი საკანონმდებლო ჩარჩო არის შექმნილი, თუმცა, გამოწვევები კვლავ რჩება. მშობლობის გამო შეთავაზებული საკანონმდებლო გარანტიები პრაქტიკაში უნდა იყო გამოყენებული, მათ გათვალისწინებას კონტრპროდუქტიული ეფექტი არ უნდა ჰქონდეს. სხვა სიტყვებით რომ ითქვას, აუცილებელია, სასამართლომ განსაკუთრებული ყურადღება მიაქციოს იმ გარემოებას, რომ დისკრიმინაციას ფარული ხასიათი არ ჰქონდეს და შეაფასოს, დამსაქმებელმა ორსული ქალი იმ მიზეზით ხომ არ გაათავისუფლა, რათა თავი აერიდებინა

<sup>29</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2016 წლის 31 აგვისტოს რეკომენდაცია შპს „ახალი მზერას“, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2019040913545183607.pdf>

<sup>30</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2016 წლის 18 მაისს რეკომენდაცია შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედოს“, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2019040913572684708.pdf>

<sup>31</sup> EU Council Directive on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, 76/207/EEC, 9/02/1976

<sup>32</sup> CJEU, *Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJVCentrum) Plus*, C-177/88, 1990, § 12; *Silke- Karin Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern*, C-207/98, 2000, §§ 27-30

<sup>33</sup> EU Council Directive concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, 1999/70/EC, 28/06/1999

<sup>34</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 2 ოქტომბერის რეკომენდაცია შპს „აი ჯი დეველოპმენტ ჯორჯიას“, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024104skesi-genderi/saqartvelos-saxalxo-damcvelma-shromit-urtiertobebshi-orsulobis-nishnit-diskriminacia-daadgina>

დასაქმებულის მხრიდან ისეთი გარანტიებით სარგებლობისგან, როგორცაა, მაგალითად, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში (არანაკლებ 1 საათით, ასევე ანაზღაურებადია) და სხვ.

#### 4. დასკვნა

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, არსებითაა, სასამართლომ განსაკუთრებული ყურადღება მიაქციოს შემდეგ გარემოებებს:

- ეროვნული და საერთაშორისო გამოცდილებების გათვალისწინებით, არსებობს საფრთხე, რომ მოკლევადიანი ხელშეკრულებები არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლების მიერ გამოიყენებოდეს დისკრიმინაციის შესანიღბ ინსტრუმენტად. არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა ურთიერთობა, ერთმნიშვნელოვნად არ აქარწყლებს დისკრიმინაციის არსებობის ვარაუდს. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს:
  - რა გარემოებებით იყო განპირობებული ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება - ამ საკითხთან როგორ არის დაკავშირებული გამოსაცდელი ვადა;
  - რამდენად ძირითადი ფუნქციები ჰქონდა გათავისუფლებულ დასაქმებულს;
  - გათავისუფლებული პირის პოზიცია ან/და შესაბამისი ფუნქციები არის თუ არა შენარჩუნებული;
  - ფუნქციების შესრულების თაობაზე როგორი უკუკავშირი ჰქონდა დამსაქმებელს გათავისუფლებულ პირთან თანამშრომლობის მთელი პერიოდის განმავლობაში;
  - მთლიანობაში, რამდენად დასაბუთებულია, რომ ხელშეკრულების არ გაგრძელების საფუძველი არ არის გათავისუფლებული პირის სქესი.

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

პატივისცემით,