



ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი

ეკატერინე გასიტაშვილი
ნინო ბაქაქუციანი
ეკატერინე ქარდავა
მაკა კარტოზია
ნინო ლიპარტიანი



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



EUROPEAN
TIME



ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი

ეკატერინე გასიტაშვილი
ნინო ბაქაქუჩი
ეკატერინე ქარდავა
მაკა კარტოზია
ნინო ლიპარტია



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



**EUROPEAN
TIME**

პროექტი განხორციელდა ასოციაციის „ევროპის დროით“ მიერ სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტთან თანამშრომლობითა და ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით.

პუბლიკაციაში წარმოდგენილია ავტორთა პირადი მოსაზრებები. დაუშვებელია ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მიერ გამოცემული მასალების კომერციული მიზნით გამოყენება ფონდის თანხმობის გარეშე.

- **პროექტის ავტორი და დირექტორი:** ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე ეკატერინე ქარდავა, 593277514, eka_kardava@yahoo.com
european.time.geo@gmail.com
- **ფრიდრიხ ებერტის ფონდის წარმომადგენლობა საქართველოში:** თბილისი 0179, ნ. რამიშვილის ქუჩის I ჩიხი, #1, ბინა 7, ტელ: +995 32 2250728, stiftung@fesgeo.ge
- **სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი/საბაუნი:**
კ. ქუთათელაძის ქ. №3, თბილისი, 0186, (+995 32) 2 42 22 42, info@sabauni.edu.ge

თბილისი, 2019

@ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2019

@ასოციაცია „ევროპის დროით“, 2019

რედაქტორი: ეკატერინე ქარდავა

კორექტორი: ნათელა დვალი

ISBN 978-9941-8-1916-2

წინასიტყვაობა

ძვირფასო მკითხველო,

საქართველო ადგას ევროპასთან ასოცირების გზას, რომელიც დადასტურებულია ასოცირების შეთანხმებით და რომელიც საქართველოს აკისრებს ვალდებულებას ეროვნული კანონმდებლობა დაუახლოვოს ევროკავშირის კანონმდებლობას. სამართლებრივი დაახლოების (legal approximation) ერთ-ერთი სფეროა შრომის სამართალი და დასაქმებულთა უფლებები. ამ პროცესში უდიდესი მნიშვნელობის და ღირებულების მქონეა ევროკავშირის შრომის დირექტივების შინაარსის განმარტებისა და მათი პრაქტიკული გამოყენების ცოდნა. ამიტომაც აუცილებლად ჩავთვალეთ შემოგთავაზოთ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) ზოგიერთი გადაწყვეტილების აღწერა, აგრეთვე, ამ გადაწყვეტილებების ფარგლებში ევროკავშირის შრომის დირექტივების დებულებათა ინტერპრეტაცია, ევროკავშირის ნაწილი ქვეყნების ეროვნულ სამართალსა და პრაქტიკაში ევროკავშირის კანონმდებლობის გადატანისა და იმპლემენტაციის მაგალითები და საქართველოს საკანონმდებლო რეგულირების მოდელები. სტატიებში გადმოცემულია ავტორთა რეკომენდაციები სამომავლო კანონ-შემოქმედებითი საქმიანობისა თუ ჯანსაღი პრაქტიკის დამკვიდრების მიზნით.

ჩვენი ნამუშევარი და მისი გაზიარება თქვენთვის, ამიერიდან, უცილობლად, შეუქცევადად, განგრძობითად და უწვეტად მოემსახურება საქართველოს ევროპულ ინტეგრაციას, ეროვნული სამართლის განვითარებასა და საქართველოს კონსტიტუციის სულისკვეთებას: „*კონსტიტუციურმა ორგანოებმა თავიანთი უფლებამოსილების ფარგლებში მიიღონ ყველა ზომა ევროპის კავშირსა და ჩრდილოატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციაში საქართველოს სრული ინტეგრაციის უზრუნველსაყოფად*“.

ავტორების შესახებ

ეკატერინე გასიტაშვილი - საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე; ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტის/საბაუნისა და შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის მონვეული ლექტორი.

ნინო ბაქაქური - საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე; ევროპის მოსამართლეთა საკონსულტაციო საბჭოს (CCJE) წევრი; საქართველოს წარმომადგენელი ევროპის საბჭოს მართლმსაჯულების ეფექტიანობის კომისიაში (CEPEJ).

მაკა კარტოზია - სამართლის დოქტორი; აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის პროფესორი; კავკასიის უნივერსიტეტის პროფესორი; საქართველოს უნივერსიტეტის მონვეული ლექტორი; შპს „ექსპრესსერვისი 2008“-ს იურიდიული სამსახურის უფროსი.

ნინო ლიპარტია - სამართლის დოქტორი; სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტის/საბაუნის ასოცირებული პროფესორი; ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მონვეული ლექტორი; სადაზღვევო კომპანია არდის იურიდიული დეპარტამენტის უფროსი; ადვოკატი; „საქართველოს ადვოკატები დამოუკიდებელი პროფესიისათვის“ გამგეობის თავმჯდომარე; იურიდიული პროფესიის განვითარების ცენტრის თავმჯდომარე; უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს წევრი, მდივანი.

ეკატერინე ქარდავა - სამართლის დოქტორი; სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტის/საბაუნის ასოცირებული (აფელირებული) პროფესორი; გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორი; კავკასიის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი; აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის მონვეული პროფესორი; ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე; AA/DCFTA-ის ექსპერტი და ევროკავშირის სამართლის სპეციალისტი.

სარჩევნი

ნინო 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).....	9
I. შესავალი.....	9
II. საქმე IR v. JC.....	12
1. სამართლებრივი საფუძველები.....	12
1.1. ევროკავშირის კანონმდებლობა.....	12
1.2. ეროვნული კანონმდებლობა (გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის კანონმდებლობა).....	15
2. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და მისი წარმოება გერმანიის სასამართლოში.....	20
2.1. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები.....	20
2.2. გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლოს შეკითხვები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს.....	22
3. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილება.....	24
3.1. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მსჯელობა და პასუხი შეკითხვებზე.....	24
3.2. ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს საბოლოო გადაწყვეტილება.....	33
III. განსხვავებული მოპყრობა რელიგიისა და რწმენის საფუძველზე საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში.....	34
1. საქართველოს კანონმდებლობა.....	34
2. პრაქტიკაში არსებული დავები საქართველოში.....	43
IV. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა დასაქმებისას და შრომით საქმიანობაში რელიგიისა და რწმენის საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით ეკლესიებსა და სხვა ორგანიზაციებში, რომელთა არსიც რელიგიას ან რწმენას ეფუძნება.....	55
V. დასკვნა.....	63

ეკატერინე გასიტაშვილი

ქალის შრომითი უფლებები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში და ქართული გამოცდილება (ორსულ, ახალნაშობიარებ და მეძუძურ მუშაკთა უფლებების შესახებ).....	70
I. შესავალი.....	70
II. Tele Denmark-ის საქმე.....	77
1. დავის მხარეები და საგანი.....	77
2. სამართლებრივი საფუძველები.....	78
2.1. ევროკავშირის კანონმდებლობა.....	78
2.2. ეროვნული კანონმდებლობა (დანის კანონმდებლობა).....	79
3. ფაქტობრივი გარემოებები და შეკითხვები CJEU-ს.....	80
4. CJEU-ს პასუხი ეროვნული სასამართლოს შეკითხვებზე.....	83
III. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს სხვა პრაქტიკა.....	87
1. Hertz-ის საქმე.....	87

2. Habermann-Beltermann-ისა და Webb-ის საქმეები.....	89
3. Mary Brown-ის საქმე.....	91
4. Dekker-ის საქმე.....	92
5. Mahlburg-ის საქმე.....	93
6. ისევ Tele Danmark-ის საქმე - გენერალური ადვოკატის მოსაზრება.....	93
IV. ქალთა შრომითი უფლებები საქართველოს კანონმდებლობაში.....	95
1. წინასახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლისათვის ორსულობის თაობაზე ინფორმაციის მიწოდების და ორსულ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ასპექტები საქართველოს კანონმდებლობაში.....	96
2. რამდენიმე მაგალითი ქართული სასამართლო პრაქტიკიდან.....	98
2.1. საქმე #ბს-388-377 (კ-13).....	98
2.2. საქმე #ას-1481-1401-2017.....	100
2.3. საქმე # 476-457-2016.....	103
V. დასკვნა.....	105

ეკატერინე ქარდავა

On-call და Stand-by მუშაობისა და სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში.....	109
I. შესავალი.....	109
II. On call და Jaeger case.....	112
1. სამართლებრივი საფუძვლები.....	113
1.1. ევროკავშირის კანონმდებლობა.....	113
1.2. ეროვნული კანონმდებლობა (გერმანიის კანონმდებლობა).....	115
1.3. საქმის ვითარება და შეკითხვები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს.....	119
1.4. CJEU-ს მსჯელობა და პასუხი შეკითხვებზე.....	123
1.5. სასამართლო გადაწყვეტილება.....	133
III. Standby და Firefighters Case.....	134
IV. On-call და stand-by ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობაში.....	137
V. სამუშაო დრო და დასვენების დრო საქართველოს კანონმდებლობაში.....	146
VI. დასკვნა.....	148

მაკა კარტოზია

გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაციის უფლება დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში ევროკავშირისა და საქართველოს კანონმდებლობასა და სასამართლო პრაქტიკაში.....	153
I. შესავალი.....	153
II. ბოლაკის საქმე.....	155
1. სამართლებრივი საფუძვლები.....	155
1.1. ევროკავშირის კანონმდებლობა.....	155
1.2. გერმანიის კანონმდებლობა.....	156
2. საქმის არსი და გერმანიის ქალაქ ჰამის შრომის სასამართლოს მიერ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოსთვის განმარტებისთვის დასმული საკითხები.....	157

3. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მსჯელობა და პასუხი შეკითხვებზე.....	159
4. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილება.....	163
III. შვებულების უფლება საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში.....	163
1. შრომისა და დასვენების საფუძვლები საქართველოს კანონმდებლობაში.....	163
2. საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებში ჩამოყალიბებული შრომის თავისუფლების გაგება.....	164
3. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებებში ჩამოყალიბებული შვებულების უფლების გაგება.....	168
IV. ანაზღაურებადი შვებულების სტანდარტი ევროკავშირსა და საქართველოში.....	173
V. დასკვნა.....	179

ნინო ლიპარტია

მამის მიერ ბავშვის მოვლის შვებულების გამოყენების საკითხი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში.....	182
I. შესავალი.....	182
II. Montull Case.....	183
1. საქმის გარემოებები.....	183
2. სამართლებრივი საფუძველი.....	184
2.1. საერთაშორისო სამართალი.....	184
2.2. ევროკავშირის სამართალი.....	185
2.3. ეროვნული (ესპანეთის) სამართალი.....	187
3. საქმის ვითარება და შეკითხვები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს.....	189
4. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მსჯელობა და პასუხი შეკითხვებზე.....	192
5. CJEU-ს გადაწყვეტილება.....	198
III. დეკრეტული შვებულების მიღების უფლების სამართლებრივი საფუძვლები.....	199
1. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების რეგულირების ზოგადი მიმოხილვა ქართულ კანონმდებლობაში.....	199
2. მამის შვებულების ზოგადი მიმოხილვა.....	202
3. მამის დეკრეტული შვებულების საკითხი ქართულ კანონმდებლობაში.....	203
4. შვებულება შვილად აყვანის გამო.....	208
5. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.....	209
IV. დასკვნა.....	210

აბრევიატურა

AGG – გერმანიის 2006 წლის 14 აგვისტოს საერთო კანონი თანაბარი მოპყრობის შესახებ

ArbZG – გერმანიის კანონი სამუშაო დროის შესახებ

BAT – საჯარო სექტორში დასაქმებულთა (ფედერალურ მოხელეთა) კოლექტიური ხელშეკრულება; **Bundesangestelltentarifvertrag**

CFR – The Charter of Fundamental Rights of the European Union - ევროკავშირის ქარტია ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებათა შესახებ

CJEU – ევროპული კავშირის (ევროკავშირის) მართლმსაჯულების სასამართლო

ECtHR – ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლო

ECHR – ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენცია

EU – European Union (ევროპული კავშირი, ევროკავშირი, ევროპის კავშირი - სამივე ტერმინი გამოყენებულია საქართველოს ნორმატიულ აქტებში).

CEDAW – Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women/ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია

EFTA Surveillance Authority – ევროკავშირის თავისუფალი ვაჭრობის ასოციაციის ზედამხედველობის ორგანო

ETUC – European Trade Union Confederation/ევროპის პროფკავშირების კონფედერაცია

GrO 1993 – საეკლესიო მსახურებასთან დაკავშირებული შრომითი საქმიანობის ძირითადი რეგულაციები (გერმანია)

ILO – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

TEU – Treaty on European Union/ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება

OSH – occupational health and safety/ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე

Opt-out – ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის ზოგადი დებულებებიდან/წესებიდან გადახვევის შესაძლებლობა; ევროკავშირის წევრი ქვეყნების დისკრეციული უფლებამოსილება თავი შეიკავონ და არ გამოიყენონ დირექტივის დებულებები დირექტივით დადგენილი საგამონაკისო წესების ფარგლებში.

TFEU – Treaty on the Functioning the European Union/ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება

UNICE – Union of Industrial and Employers Confederations of Europe - ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირი

UEAPME – European Association of craft small and medium-sized enterprises/მცირე და საშუალო ბიზნესსაწარმოთა ევროპული ასოციაცია

სუსგ – საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება

სშკ – საქართველოს შრომის კოდექსი

**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)**

I. შესავალი

2014 წლის 27 ივნისს ხელი მოეწერა, „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებას“ (შემდგომში „ასოცირების შეთანხმება“), რომელიც რატიფიცირებულ იქნა საქართველოს პარლამენტის მიერ 2014 წლის 18 ივლისს.

საქართველოს ხელისუფლებამ ასოცირების შეთანხმებით აიღო სხვადასხვა, მათ შორის, შრომისა და დასაქმების სფეროში ევროპის კავშირის დირექტივებთან დაახლოების ვალდებულება.¹ ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ჩამოთვლილია ის დირექტივები, რომელთა დებულებები დადგენილ ვადებში უნდა აისახოს საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში. მათ შორისაა, *2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 2000/78, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას აყალიბებს* (შემდგომში „დირექტივა 2000/78“ ან „დირექტივა“).²

შრომისა და დასაქმების სფეროში ევროკავშირის დირექტივები შრომითი უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს შეიცავს. დირექტივებს არ აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა, ამიტომ ისინი უნდა აისახოს/გადავიდეს (transposition) ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობაში.

ასოცირების შეთანხმების თანახმად, დირექტივა 2000/78 დებულებები ეროვნულ კანონმდებლობაში შეთანხმების ძალაში შესვლიდან სამი წლის ვადაში უნდა ასახულიყო. დირექტივის მრავალი მუხლი, მართლაც, ასახულია საქართველოს კანონში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის

¹ 354-ე მუხლი, ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 2014. <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959>

² Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&qid=1567673177817&from=EN>

აღმოფხვრის შესახებ“,³ მასში ბოლო ცვლილებები 2019 წლის 19 თებერვალს განხორციელდა, რის შედეგადაც კანონს დაემატა რამდენიმე მნიშვნელოვანი ნორმა დირექტივა 2000/78-დან, მათ შორის, მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი (შეესაბამება დირექტივის მე-3 მუხლს), რომლითაც პირდაპირ განისაზღვრა, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე.

ევროკავშირთან სამართლებრივი დაახლოება (legal approximation) გულისხმობს არა მხოლოდ ეროვნულ კანონმდებლობაში ევროპული სტანდარტების გადატანას/ასახვას, არამედ მათ ამოქმედებას/შესრულებასაც. ეროვნულმა კანონმდებლობამ უნდა დაიცვას დირექტივით განსაზღვრული მინიმალური სტანდარტები; ევროკავშირის ქვეყნებს აქვთ შესაძლებლობა, დაადგინონ და დაამკვიდრონ იმაზე მაღალი და ძლიერი სტანდარტი, ვიდრე ეს დირექტივებშია ასახული; მინიმალური სტანდარტები, როგორც წესი, განკუთვნილია ნებისმიერი დასაქმებულისათვის კერძო თუ საჯარო სექტორში. ევროკავშირის ქვეყნებს აქვთ შესაძლებლობა გაითვალისწინონ საკუთარი ეროვნული პრაქტიკა და სპეციფიკა, შეიმუშავონ აღსრულებისა თუ პასუხისმგებლობის ინდივიდუალური ინსტრუმენტები და მექანიზმები. ევროკავშირის შრომის დირექტივების მინიმალური სტანდარტები გამოიყენება ყველა ტიპის შრომით ურთიერთობებში, დასაქმების ნებისმიერ სფეროში. ეს გამომდინარეობს არა მხოლოდ დირექტივების სამართლებრივი ბუნებიდან ანდა მათი შესრულების პრაქტიკიდან, არამედ ისინი უშუალოდაა განერილი დირექტივებშიც.⁴

ზემოაღნიშნულის გააზრება და შემეცნება მნიშვნელოვანია ასოცირების შეთანხმების შესრულებისა და სამართლებრივი დაახლოების პროცესის ეფექტურად წარმართვისათვის. დირექტივებით დადგენილი დასაქმებულთა დაცვის მინიმალური სტანდარტები უნდა გამოიყენებოდეს ნებისმიერი დასაქმებულისათვის საქართველოში კერძოსამართლებრივ თუ საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში.⁵

რამდენადაც ევროკავშირის მეორეული კანონმდებლობის, კერძოდ, დირექტივების სამართლებრივი ბუნება ითხოვს ევროკავშირის კანონმდებლობის

³ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, 02.05.2014, <https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=1>

⁴ ქარდავა ე., ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა „ფაუნტეინ ჯორჯია“, 2018, 3 http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2018/workers-geo-booklet_23-09-18.pdf

⁵ იქვე, 3

გადატანას წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობაში და, ეროვნულ დონეზე, ინდივიდუალური მსოფლმხედველობით მიღებული კანონმდებლობითა და დამკვიდრებული პრაქტიკით დირექტივის მიზნებისა და ამოცანების შესრულების უზრუნველყოფას,⁶ მაღალი ინტერესის საგანია ევროკავშირის შრომის დირექტივების იმპლემენტაციის ევროპული პრაქტიკის შესწავლა. აღნიშნული პრაქტიკის ფორმირების პროცესში განსაკუთრებულ როლს თამაშობს ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო (შემდგომში „CJEU“), მის მიერ ეროვნული სასამართლოების მოთხოვნის საფუძველზე მიღებულ წინასწარ გადაწყვეტილებებში დირექტივების სხვადასხვა მუხლის განმარტებით.

წინასწარი გადაწყვეტილება **Case C-68/17**, რომელიც წინამდებარე სტატიის განხილვის საგანია, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს დიდმა პალატამ 2018 წლის 11 ნოემბერს გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლოს (*Bundesarbeitsgericht*) მოთხოვნის საფუძველზე გამოიტანა.⁷

გადაწყვეტილება ეხება საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივის 4(2) მუხლის განმარტებას, რომელიც ადგენს თანაბარი მოპყრობის პრინციპიდან გამონაკლისს ეკლესიებსა და იმ საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციებში დასაქმებულებთან მიმართებით, რომელთა არსი (ეთოსი, სულიერ ღირებულებათა სისტემა) რელიგიას ან რწმენას ეფუძნება. უფრო კონკრეტულად, გადაწყვეტილება ეხება ასეთ ორგანიზაციებში რელიგიისა თუ რწმენის ნიშნით დასაქმებულთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობის მართებულობას.

მოცემულ საქმეში დავის საგანს წარმოადგენდა ეკლესიას დაქვემდებარებული კერძო ორგანიზაციის კუთვნილ საავადმყოფოში მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული პირის გათავისუფლების კანონიერება ამ უკანასკნელის მიერ ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დარღვევის გამო.

⁶ იქვე, 3

⁷ C-68/17, Judgement of the Court (Grand Chamber), 11 September 2018, (Reference for a preliminary ruling – Social policy – Directive 2000/78/EC – Equal treatment – Occupational activities within churches and other organisations the ethos of which is based on religion or belief – Occupational requirements – Acting in good faith and with loyalty to the ethos of the church or organisation – Definition – Difference of treatment on the basis of religion or belief – Dismissal of an employee of the Catholic faith performing managerial duties due to a second, civil marriage entered into after a divorce), <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=7E1C33DE96238F59275D0EBA369F2445?text=&docid=205521&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11852870>

II. საქმე IR v. JQ

გერმანიის ფედერალურმა შრომის სასამართლომ (*Bundesarbeitsgericht*) ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების (შემდგომში „TFEU“) 267-ე მუხლით დადგენილი პროცედურის შესაბამისად, წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების მოთხოვნით მიმართა CJEU-ს და დაუსვა შეკითხვები დასაქმებისას და შრომით ურთიერთობაში თანაბარი მოპყრობის შესახებ საბჭოს 2000/78 დირექტივის მე-4(2) მუხლის განმატებასა და გამოყენებასთან დაკავშირებით.

მოდვე მხარეებს წარმოადგენდნენ, ერთი მხრივ, გერმანიის კანონმდებლობის შესაბამისად დაფუძნებული ზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება IR, რომლის დანიშნულებაა „კარიტასის“ (*Caritas* - კათოლიკური საქველმოქმედო ორგანიზაციების საერთაშორისო კონფედერაცია) საქმიანობათა განხორციელება, მათ შორის, საავადმყოფოების ფუნქციონირება და, მეორე მხრივ, ფიზიკური პირი JQ, პროფესიით ექიმი, რომელიც გათავისუფლდა IR-ის საავადმყოფოს შიდა მედიცინის დეპარტამენტის ხელმძღვანელობიდან, საზოგადოების არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დარღვევის საფუძვლით, პირველი ქორწინების [რელიგიური წესით] ანუღიერების გარეშე მეორე სამოქალაქო ქორწინების გამო.

1. სამართლებრივი საფუძვლები

1.1. ევროკავშირის კანონმდებლობა

ევროპის კავშირის კანონმდებლობა, რომელიც CJEU-მ წინასწარი გადაწყვეტილების მიღებისას გამოიყენა, შედგება შემდეგი სამართლებრივი დოკუმენტებისაგან:

TFEU

მე-17(1) მუხლი:

„[ევროპული] კავშირი პატივს სცემს და არ ეწინააღმდეგება (*does not prejudice*) წევრ სახელმწიფოებში ეკლესიებისა და სხვა რელიგიური გაერთიანებების ან თემების სტატუსს ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად“.

დირექტივა 2000/78

შესავალი პარაგრაფები 4, 23, 24 და 29:

„(4) ყველა პირის უფლება – იყოს სხვასთან თანასწორი კანონის წინაშე და იყოს დაცული დისკრიმინაციისაგან, წარმოადგენს უნივერსალურ უფლებას, რომელიც აღიარებულია ადამიანის უფლებათა საყოველთაო

დეკლარაციით, ქალის მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაერთიანებული ერების კონვენციით, სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ გაერთიანებული ერების პაქტებით და ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციით, რომელთა ხელმომწერიც არის ყველა წევრი სახელმწიფო. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია #111 კრძალავს დისკრიმინაციას დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის დროს.

(23) ძალიან იშვიათ გარემოებებში განსხვავებული მოპყრობა შესაძლებელია გამართლებული იყოს, როცა **ნიშანი**, რომელიც უკავშირდება რელიგიას ან რწმენას, შეზღუდულ შესაძლებლობას, ასაკს ან სექსუალურ ორიენტაციას, წარმოადგენს **ნამდვილ (ბუნებრივ) და განმსაზღვრელ შრომით მოთხოვნას (პირობას)**, თუ მოთხოვნის მიზანი **ლეგიტიმური, ხოლო მოთხოვნა პროპორციულია**. ასეთი გარემოებები უნდა მითითებული იყოს ინფორმაციაში, რომელსაც წევრი სახელმწიფოები კომისიას აწვდიან.

(24) ევროპული კავშირი ეკლესიებისა და არაკონფესიური ორგანიზაციების სტატუსის შესახებ თავის მე-11 დეკლარაციაში, რომელიც წარმოადგენს ამსტერდამის ხელშეკრულების ფინალური აქტის დანართს, ნათლად აღიარებს, რომ ის პატივს სცემს და არ ეწინააღმდეგება ეკლესიებისა და რელიგიური გაერთიანებების ან თემების სტატუსს წევრ სახელმწიფოებში, მათი ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, და რომ ის თანაბრად სცემს პატივს ფილოსოფიური და არაკონფესიური ორგანიზაციების სტატუსს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ შეინარჩუნონ ან შემოიღონ სპეციფიკური დებულებები **ნამდვილ, ლეგიტიმურ და გამართლებულ შრომით მოთხოვნებზე**, რომლებიც შე-საძლებელია საჭირო იყოს შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად.

(29) პირები, რომლებიც დაექვემდებარნენ დისკრიმინაციას რელიგიის ან რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის გამო, უნდა სარგებლობდნენ სამართლებრივი დაცვის ადექვატური საშუალებებით. მათი დაცვის უფრო ეფექტური დონის უზრუნველსაყოფად, ასოციაციები და იურიდიული პირები უნდა აღიჭურვონ, წევრი სახელმწიფოების მიერ განსაზღვრული წესით, მსხვერპლის სახელით ან მის და-სახმარებლად პროცესში მონაწილეობის უფლებით, წარმომადგენლობისა და სასამართლოს წინაშე დაცვის ეროვნულ საპროცესო წესებთან წინააღმდეგობის გარეშე.“

მუხლი 1:

„ამ დირექტივის მიზნია შექმნას ზოგადი სტრუქტურა დაქირავებისას და შრომითი საქმიანობის პროცესში რელიგიის ან რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისათვის, წევრ სახელმწიფოებში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის ასამოქმედებლად.“

მუხლი 2(1) და (2):

„1. ამ დირექტივის მიზნებისათვის, „თანაბარი მოპყრობის პრინციპი“ გულისხმობს პირველ მუხლში მითითებული რომელიმე ნიშნით ნებისმიერი პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაციის გამორიცხვას.

2. პირველი პუნქტის მიზნებისათვის:

(ა) პირდაპირ დისკრიმინაციას ადგილი აქვს, თუ პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით ერთ პირს ეპყრობიან, წარსულში ეპყრობოდნენ ან მომავალში მოეპყრობიან უფრო უარესად, ვიდრე მეორეს მსგავს სიტუაციაში...“

მუხლი 4:

„1. მიუხედავად მე-2(1) და (2) მუხლების დებულებებისა, წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ, დაადგინონ, რომ განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც ეფუძნება პირველ მუხლში მოცემულ რომელიმე ნიშანს, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, თუ კონკრეტული შრომითი საქმიანობის ბუნებიდან (ხასიათიდან) ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, რომელშიც ის ხორციელდება, ეს ნიშანი წარმოადგენს ბუნებრივ და განმსაზღვრელ შრომით მოთხოვნას, თუ მიზანი ლეგიტიმურია და მოთხოვნა პროპორციული.“

2. წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან შეინარჩუნონ წინამდებარე დირექტივის მიღების დროს ძალაში მყოფი ისეთი ეროვნული კანონმდებლობა ან შექმნან წინამდებარე დირექტივის მიღების დროისათვის არსებული ეროვნული პრაქტიკის მაკოდიფიცირებელი ისეთი ახალი კანონები, რომელთა შესაბამისად, ეკლესიებსა და სხვა საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციებში შრომითი საქმიანობის შემთხვევაში, რომელთა არსი დაფუძნებულია რელიგიაზე ან რწმენაზე, განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც ეფუძნება პირის რელიგიას ან რწმენას, არ მიიჩნევა დისკრიმინაციად, როცა, სამუშაოს ბუნებიდან (ხასიათიდან) ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, რომელშიც ის ხორციელდება, პირის რელიგია ან რწმენა წარმოადგენს ბუნებრივ (ნამდვილ), ლეგიტიმურ და გამართლებულ შრომით მოთხოვნას, ორგანიზაციის არსის გათვალისწინებით. ასეთი განსხვავებული მოპყრობა უნდა განხორციელდეს წევრი სახელმწიფოების კონსტიტუციური დებულებებისა და პრინციპების,

ისევე როგორც, ევროპული საზოგადოების სამართლის ზოგადი პრინციპების მხედველობაში მიღებით, და არ ამართლებდეს სხვა ნიშნით დისკრიმინაციას. თუ მისი დებულებები სხვაგვარად შესრულებულია, ეს დირექტივა არ ენააღმდეგება ეკლესიებისა და სხვა საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციების – რომელთა არსი დაფუძნებულია რელიგიაზე ან რწმენაზე, და რომლებიც მოქმედებენ ეროვნული კონსტიტუციებისა და კანონების შესაბამისად – უფლებას, მოითხოვონ მათთან დასაქმებული პირებისაგან საქმიანობა ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის შესაბამისად.“

მუხლი 9(1):

„წევრი სახელმწიფოები უზრუნველყოფენ, რომ სასამართლო და ადმინისტრაციული პროცედურები, მათ შორის, როცა ისინი შესაფერისად მიიჩნევენ, მორიგების პროცედურები, წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესასრულებლად ხელმისაწვდომი იყოს ყველა პირისათვის, რომელიც თავს დაზარალებულად თვლის მასთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის გამო, მაშინაც კი, როცა ურთიერთობა, რომელთან დაკავშირებითაც სავარაუდო დისკრიმინაციულ მოპყრობას ჰქონდა ადგილი, უკვე დასრულებულია.“

მუხლი 10 (1):

„წევრი სახელმწიფოები მიიღებენ ყველა აუცილებელ ზომას მათი ეროვნული მართლმსაჯულების სისტემების შესაბამისად, რათა უზრუნველყონ, რომ თუ პირები, რომლებიც თავს თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის მსხვერპლად მიიჩნევენ, სასამართლოს ან სხვა უფლებამოსილი ორგანოს წინაშე დაამტკიცებენ ფაქტებს, რომლებიც საკმარისია პრეზუმფციის წარმოშობისათვის, რომ მათთან მიმართებაში ადგილი ჰქონდა პირდაპირ ან ირიბ დისკრიმინაციას, მტკიცების ტვირთი გადავა მოპასუხეზე, რათა მან დაამტკიცოს, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევას ადგილი არ ჰქონია.“

1.2. ეროვნული კანონმდებლობა (გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის კანონმდებლობა)

გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის 1949 წლის 23 მაისის ძირითადი კანონი (შემდგომში „ძირითადი კანონი“)

მუხლი 4:

„(1) რწმენისა და აზრის თავისუფლება და თავისუფლება რელიგიური და ფილოსოფიური აღმსარებლობისა ხელშეუხებელია.“

(2) ყოველ პირს აქვს უფლება, განახორციელოს საკუთარი რელიგიური აღმსარებლობა სხვათა ჩარევის გარეშე.“

მუხლი 140:

„გერმანიის 1919 წლის 11 აგვისტოს კონსტიტუციის 136-ე, 137-ე, 138-ე, 139-ე და 141-ე მუხლების დებულებები წარმოადგენს ამ კანონის შემადგენელ ნაწილს.“

გერმანიის იმპერიის კონსტიტუცია, რომელიც ვაიმარში მიიღეს 1919 წლის 11 აგვისტოს და ძალაში შევიდა იმავე წლის 14 აგვისტოს (შემდგომში „ვაიმარის კონსტიტუცია“)

მუხლი 137:

„(1) არ არსებობს სახელმწიფო ეკლესია.

(2) ასოციაციის თავისუფლება, ჩამოყალიბდეს რელიგიური გაერთიანებები, უზრუნველყოფილია. არ არსებობს რაიმე შეზღუდვა რელიგიური გაერთიანებების უფლებაზე, შექმნან ასოციაციები სახელმწიფოს ტერიტორიის ფარგლებში.

(3) თითოეული რელიგიური გაერთიანება დამოუკიდებლად ეწევა და განაგებს საკუთარ საქმიანობას კანონით დაწესებულ ფარგლებში, რომლებიც ეხება ყველა პირს. მას შეუძლია დანიშნოს ხელმძღვანელები სახელმწიფოს ან ადგილობრივი მუნიციპალური ხელისუფლების მხრიდან ყოველგვარი ჩარევის გარეშე.

(6) რელიგიური გაერთიანებები, რომლებიც წარმოადგენენ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს, უფლებამოსილნი არიან, დაანესონ გადასახადები სამოქალაქო გადასახადების სიის საფუძველზე სახელმწიფოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

(7) ასოციაციები, რომელთა მიზანია ფილოსოფიური რწმენის განვითარება, საზოგადოებაში სარგებლობენ იმავე სტატუსით, რომლითაც რელიგიური გაერთიანებები“.

გერმანიის ფედერალურისა კონსტიტუციოსასამართლოსგადაწყვეტილებების შესაბამისად, ვაიმარის კონსტიტუციის 137(3)-ე მუხლთან ერთობლიობაში გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის ძირითადი კანონის 140-ე მუხლით გარანტირებული თვითგამორკვევის უფლებით სარგებლობენ არა მხოლოდ თავად ეკლესიები, როგორც რელიგიური გაერთიანებები, არამედ მათთან სპეციფიკურად დაკავშირებული (აფილირებული) ყველა ინსტიტუტი იმ შემთხვევაში და იმ მოცულობით, რამდენადაც ასეთ ინსტიტუტებს მოეთხოვებათ, ეკლესიის სარწმუნოებით განსაზღვრული თვითაღქმისა და მათივე მიზნის ან დანიშნულების შესაბამისად, ეკლესიის უფლებამოსილებებისა და მისიის განხორციელება.

გათავისუფლებისაგან დაცვის წინააღმდეგ 1969 წლის 25 აგვისტოს კანონი მუხლი 1 (რედაქცია, რომელიც ძალაში იყო საქმის განხილვისას):

„სოციალურად გაუმართლებელი გათავისუფლება

(1) იმ დასაქმებულის გათავისუფლება, რომელიც იმყოფება დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში უწყვეტად ექვს თვეზე მეტი ხნის განმავლობაში, ბათილია, თუ ის სოციალურად გაუმართლებელია.

(2) გათავისუფლება სოციალურად გაუმართლებელია, თუ ის არ ეფუძნება მიზეზს, რომელიც უკავშირდება პირის პირად თვისებებს ან ქცევას, ან დაწესებულების გადაუდებელ საოპერაციო მოთხოვნებს, რომლებიც გამორიცხავს დასაქმებულის საქმიანობის გაგრძელებას ამ საწარმოში.“

გერმანიის 2006 წლის 14 აგვისტოს საერთო კანონი თანაბარი მოპყრობის შესახებ (შემდგომში “AGG”)

ამ კანონმა გერმანულ ეროვნულ სამართალში გადმოიტანა/ასახა დირექტივა 2000/78-ის დებულებები.

მუხლი 1 (კანონის მიზნები):

„ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის პრევენცია და აღმოფხვრა რასის, ეთნიკური კუთვნილების, სქესის, რელიგიის ან რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური იდენტობის საფუძველზე.“

მუხლის 7(1):

„აკრძალულია დასაქმებულთა დისკრიმინაცია პირველ მუხლში მოცემული რომელიმე ნიშნით; აღნიშნული გულისხმობს იმ შემთხვევებსაც, როდესაც პირი, რომელიც პასუხს აგებს დისკრიმინაციისათვის, დისკრიმინაციული მოპყრობისას პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის არსებობას მხოლოდ ვარაუდობს.“

მუხლი 9:

„(1) [ამ კანონის] მე-8 მუხლთან წინააღმდეგობის გარეშე, რელიგიის ან რწმენის ნიშნით განსხვავებული მოპყრობა დასაქმებისას, რომელსაც ახორციელებენ რელიგიური გაერთიანებები, მათთან დაკავშირებული ინსტიტუტები, მიუხედავად მათი სამართლებრივი ფორმისა, ან ასოციაციები, რომელთა დანიშნულებაა საზოგადოებრივი აღზრდა-განათლება რელიგიისა თუ რწმენის შესახებ, დასაშვებია, თუ კონკრეტული რელიგია ან რწმენა წარმოადგენს გამართლებულ შრომით მოთხოვნას ამ რელიგიური გაერთიანებისა თუ ასოციაციის თვითაღქმის გათვალისწინებით, მისი თვითგამორკვევის უფლებიდან ან იმ საქმიანობის არსიდან გამომდინარე, რომელსაც ის ახორციელებს.

(2) რელიგიის ან რწმენის ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა არ

ეხება უფლებას, ამ მუხლის პირველ პუნქტში მოცემულმა რელიგიურმა გაერთიანებებმა, მათთან დაკავშირებულმა ინსტიტუტებმა, მიუხედავად მათი სამართლებრივი ფორმისა, ან ასოციაციებმა, რომელთა დანიშნულებაა საზოგადოებრივი აღზრდა-განათლება რელიგიისა თუ რწმენის შესახებ, მოითხოვონ მათთან დასაქმებული პირებისაგან საქმიანობა კეთილსინდისიერებისა და მათი თვით-აღქმისადმი ერთგულების მოვალეობის შესაბამისად.“

საეკლესიო/კანონიკური სამართალი⁸

კანონიკური სამართლის კოდექსი (Codex Iuris Canonici)⁹

კანონი 1085:

„(1) ქორწინება პირისა, რომელიც შებოჭილია წინა ქორწინების ვალდებულებით, მაშინაც კი, თუ ის არ აღსრულებულა, ბათილია.

(2) მაშინაც კი თუ წინა ქორწინება ბათილია ან შეწყდა ნებისმიერი მიზეზით, პირს არა აქვს უფლება, ამაზე დაფუძნებით, ქორწინებაში შევიდეს განმეორებით, სანამ წინა ქორწინების ბათილობა და შეწყვეტა არ იქნება კანონის შესაბამისად და ცალსახად დადგენილი.“

საეკლესიო მსახურებასთან დაკავშირებული შრომითი საქმიანობის ძირითადი რეგულაციები (შემდგომში “GrO 1993”)

მუხლი 1:

„საეკლესიო მსახურების ძირითადი პრინციპები

კათოლიკური ეკლესიის დაწესებულებაში მოღვაწე პირებმა უნდა იმუშაონ ერთად, მათი შრომითი სტატუსის მიუხედავად, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დაწესებულებამ შეასრულოს თავისი როლი ეკლესიის მისიის (საეკლესიო მსახურების) განხორციელებაში. ...“

მუხლი 4 (ერთგულების მოვალეობა):

„(1) კათოლიკე დასაქმებულებს მოეთხოვებათ კათოლიკური დოქტრინული და მორალური პრინციპების აღიარება და დაცვა. დასაქმებულები მღვდელ-მსახურების, კატეხიზური¹⁰ ან საგანმანათლებლო საქმიანობის დროს, ასევე

⁸ საეკლესიო/კანონიკური სამართალი მსოფლიო მართლმადიდებელი ეკლესიის კანონებისა და წესების ერთობლიობაა, რომელიც მოიცავს მოციქულთა კანონებს, მსოფლიო და ადგილობრივი კრებებისა და წმიდა მამების დადგენილებებს. საქართველოს ეკლესიისთვის ის, ასევე, მოიცავს ადგილობრივი ეკლესიის კრებების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებს, საქართველოს ეკლესიის ამაჟამად მოქმედი მართვა-გამგეობის წესდებას (დებულებას), საქართველოს საეკლესიო კრების, წმ. სინოდის და კათოლიკოს-პატრიარქის მიერ გამოცემულ განჩინებებს და სხვა (საეკლესიო) სამართლებრივი აქტებს.

⁹ ოფიციალური კანონიკური სამართლის კოდექსი მოქმედი რომანულ-კათოლიკურ ეკლესიაში, რომელიც მიღებულ იქნა 1918 წელს, მასში ცვლილებები შევიდა 1983 წელს.

¹⁰ რწმენის საფუძვლების შემსწავლელი.

ის დასაქმებულები, რომლებიც მუშაობენ კანონიკური მისიის [mission canonica] საფუძველზე, უნდა მოიქცნენ კათოლიკური დოქტრინული და მორალური სწავლების პრინციპების შესაბამისად. აღნიშნული ეხება აგრეთვე დასაქმებულებს, რომლებიც მენეჯერულ მოვალეობებს ასრულებენ.

(2) არაკათოლიკე ქრისტიან დასაქმებულებს მოეთხოვებათ, პატივი სცენ წმინდა წერილის ჭეშმარიტებასა და ღირებულებებს და საკუთარი წვლილი შეიტანონ მათ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ამ ღირებულებების დამკვიდრებაში.

(4) ყველა დასაქმებულმა თავი უნდა შეიკავოს ეკლესიის სანინაალმდეგო ქმედებებისაგან. მათ საკუთარი პირადი ცხოვრებით ან შრომითი საქმიანობით არ შეიძლება შეასუსტონ ეკლესიის ან იმ ინსტიტუტის სანდოობა, სადაც ისინი დასაქმებულნი არიან.“

მუხლი 5 (ერთგულების მოვალეობის დარღვევა):

„(1) თუ დასაქმებულის ქმედება აღარ შეესაბამება შრომით მოთხოვნებს, დამსაქმებელი უნდა შეეცადოს, რჩევა მისცეს დასაქმებულს, რომ მან გამოასწოროს საკუთარი დარღვევები გრძელვადიან საფუძველზე. ... გათავისუფლება განიხილება, როგორც ზემოქმედების უკიდურესი ღონისძიება;

(2) ეკლესიასთან უშუალოდ დაკავშირებული გათავისუფლების საფუძველიდან ერთგულების მოვალეობის შემდეგი დარღვევები მიიჩნევა ეკლესიის მიერ განსაკუთრებით მნიშვნელოვნად:

- ... იმ ქორწინებაში შესვლა, რომელიც ბათილია ეკლესიის სწავლებისა და მისი სამართლებრივი სისტემის შესაბამისად;

(3) მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულთა შემთხვევაში, ქმედება, რომელიც წინამდებარე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, გათავისუფლების ზოგადი საფუძველია, გამორიცხავს მათთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას. გამონაკლის შემთხვევებში, გათავისუფლება შეიძლება არ მოხდეს, თუ არსებობს მნიშვნელოვანი ინდივიდუალური საფუძველები, რომელთა გამოც გათავისუფლება გადაჭარბებული იქნებოდა.“

ჩრდილოეთ რაინ-ვესტფალიის კათოლიკური საავადმყოფოების 1996 წლის 5 ნოემბრის ძირითადი რეგულაციები:

„ა. ეკლესიისადმი მიკუთვნება

(6) GrO 1993, მიღებული გერმანიის ბიშოფების განცხადების საფუძველზე, საეკლესიო მსახურების შესახებ, ცვლილებებითა და დამატებებით არის სავალდებულო ძალის მქონე. დასაქმებულთა რიცხვში, რომლებიც იკავებენ მენეჯერულ პოზიციებს აღნიშნული ძირითადი რეგულაციის მიზნებისათვის, შედიან საავადმყოფოს მენეჯმენტის წევრები და მისი დეპარტამენტების ხელმძღვანელები“.

2. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და მისი წარმოება გერმანიის სასამართლოში

2.1 საქმის ფაქტობრივი გარემოებები

IR წარმოადგენს გერმანიის კანონმდებლობის შესაბამისად დაფუძნებულ შეზლედული პასუხისმგებლობის საზოგადოებას. მისი მიზანია „კარიტასის“ (Caritas - კათოლიკური საქველმოქმედო ორგანიზაციების საერთაშორისო კონფედერაცია), როგორც რომანულ-კათოლიკური ეკლესიის ცხოვრებისა და არსის გამოხატულების, საქმიანობათა განხორციელება, მათ შორის, საავადმყოფოების ფუნქციონირებით. IR არის ძირითადად არამოგებაზე ორიენტირებული საზოგადოება, რომელიც საქმიანობს კელნის არიქიბიშოპის ზედამხედველობით.

JQ არის პროფესიით ექიმი, რომელმაც IR-ის საავადმყოფოს შიდა მედიცინის დეპარტამენტის ხელმძღვანელად მუშაობა დაიწყო 2000 წელს, საავადმყოფოსთან GrO 1993 შესაბამისად დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

JQ კათოლიკეა. ის დაქორწინებული იყო რომანულ-კათოლიკური წესით. პირველ მეუღლესთან განცალკევებით ცხოვრება დაიწყო 2005 წელს, რაც 2008 წლის მარტში მათი გაქორწინებით დასრულდა. 2008 წლის აგვისტოში JQ სამოქალაქო წესით დაქორწინდა მეორე მეუღლეზე მისი პირველი ქორწინების [რელიგიური წესით] ანულირების გარეშე.

გაიგო რა მისი მეორე ქორწინების შესახებ, IR-მა 2009 წლის 30 მარტის წერილით, 2009 წლის 30 სექტემბრიდან JQ სამსახურიდან გაათავისუფლა.

JQ-მ სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ გერმანიის შრომის სასამართლოში (*Arbeitsgericht*), სადაც მიუთითა, რომ მეორე ქორწინება არ წარმოადგენდა სამსახურიდან მისი გათავისუფლების კანონიერ საფუძველს. მისი აზრით, გათავისუფლება იყო მის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევა, რადგან, GrO 1993 შესაბამისად, მეორე ქორწინება დეპარტამენტის ხელმძღვანელისა, რომელიც პროტესტანტული რწმენის მიმდევარია, ან, საერთოდ, ათეისტია, არანაირ გავლენას არ მოახდენდა შრომით ურთიერთობაზე ამ უკანასკნელსა და IR შორის.

IR შესაგებლით არ დაეთანხმასარჩელს დამიუთითა, რომ JQ-ს გათავისუფლება სოციალურად გამართლებული იყო, რადგან მას ეკავა მენეჯერული პოზიცია GrO 1993 მე-5(3) მუხლის შესაბამისად და ისეთ ქორწინებაში შესვლით,

რომელიც არღვევს კანონიკური სამართლის პრინციპებს, მან ცალსახად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულების პირობები.

შრომის სასამართლომ დააკმაყოფილა სარჩელი, რაც სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მონინაალმდეგე მხარემ. გერმანიის ზემდგომი შრომის სასამართლოს (*Landesarbeitsgericht*) მიერ მისი სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემდეგ IR-მა სამართლებრივი საფუძვლებით გადახედვის მოთხოვნით გერმანიის ფედერალურ შრომის სასამართლოს (*Bundesarbeitsgericht*) მიმართა, რომელმაც, 2011 წლის 8 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, შუამდგომლობა არ დააკმაყოფილა. სასამართლომ მიუთითა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება იყო უკანონო, რადგან დამსაქმებელი აღნიშნული საფუძვლით არ გაათავისუფლებდა მსგავს პოზიციაზე მყოფ დასაქმებულებს, რომლებიც არ ატარებენ რომანულ-კათოლიკურ მწრამსს.

IR-მა მიმართა გერმანიის ფედერალურ საკონსტიტუციო სასამართლოს (*Bundesverfassungsgericht*). 2014 წლის 22 ოქტომბრის დადგენილებით საკონსტიტუციო სასამართლომ გააუქმა გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად იმავე სასამართლოს დაუბრუნა.

საქმის ხელახლა განხილვის დროს გერმანიის ფედერალურმა შრომის სასამართლომ მიიჩნია, რომ დავის შედეგი დამოკიდებული იყო იმის გადაწყვეტაზე, კანონიერი იყო თუ არა JQ გათავისუფლება AGG („თანაბარი მოპყრობის კანონი“) მე-9(2) მუხლის შესაბამისად. თუმცა მიუთითა, რომ აღნიშნული მუხლის განმარტება უნდა მომხდარიყო ევროკავშირის სამართლის საფუძველზე, და საბოლოოდ, დავის შედეგი დამოკიდებული იყო დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის¹¹ განმარტებაზე, რომელიც ეროვნულ კანონმდებლობაში აისახა/გადატანილ იქნა AGG მე-9(2) მუხლით.

შესაბამისად, გერმანიის ფედერალურმა შრომის სასამართლომ შეაჩერა საქმის განხილვა და 2016 წლის 28 ივლისის TFEU 267-ე მუხლის შესაბამისად, წინასწარი გადაწყვეტილების მოთხოვნით მიმართა ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს.

¹¹ დირექტივა 2000/78-ის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტი შედგება ორი აბზაცისაგან, რომლებსაც ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო საკუთარ გადაწყვეტილებაში ქვეპუნქტებად მოიხსენიებს. შესაბამისად, დირექტივის მე-4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტი გული-სხმობს პირველ აბზაცს, ხოლო მეორე ქვეპუნქტი – მეორე აბზაცს.

2.2 გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლოს შეკითხვები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს

გერმანიის ფედერალურმა შრომის სასამართლომ თავის განჩინებაში ჩამოაყალიბა რამდენიმე სამართლებრივი საკითხი, რომელთან დაკავშირებითაც მან ითხოვა წინასწარი გადაწყვეტილება. გერმანიის სასამართლომ განჩინებაში მიუთითა აღნიშნულ საკითხებზე საკუთარი მოსაზრებებიც.

(ა) პირველი საკითხი

IR, როგორც კათოლიკური ეკლესიის საკუთრებაში მყოფი კერძო შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, ექცევა თუ არა დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის მოქმედების სფეროში და, აქედან გამომდინარე, უფლებამოსილია თუ არა, მოსთხოვოს საკუთარ თანამშრომლებს იმოქმედონ ეკლესიის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვით?

გერმანიის სასამართლოს მოსაზრებით, გამორიცხული არ არის, რომ კომპანიას, რომელიც დაფუძნებულია კერძო სამართლის ნორმების შესაბამისად, საქმიანობს ჯანდაცვის სფეროში და მისდევს აღნიშნულ სფეროში არსებულ საბაზრო წესებს, ევროპის კავშირის სამართალი უკრძალავდეს იმ უფლებების გამოყენებას, რომლებიც სპეციფიკურია ეკლესიისთვის.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, გერმანიის სასამართლოსთვის ბუნდოვანია, ეკლესიები ან სხვა საჯარო თუ კერძო დაწესებულებები, რომელთა არსიც დაფუძნებულია რელიგიასა თუ რწმენაზე, არიან თუ არა უფლებამოსილი, თვითონ ცალსახად განსაზღვრონ, რა წარმოადგენს „ორგანიზაციის არსისადმი“ კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის შესაბამის ქცევას დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის მნიშვნელობით და, ამ თვალსაზრისით, ასევე (რამდენადაც ამის უფლებას გერმანიის საკონსტიტუციო სამართალი იძლევა), დამოუკიდებლად შემოიღონ ერთი და იმავე მენეჯერული პოზიციებისათვის ერთგულების მოთხოვნათა სკალა, რომელიც მხოლოდ დაქირავებულთა დენომინაციურ აფილირებას ითვალისწინებს¹².

(ბ) მეორე საკითხი

მას შემდეგ, რაც ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო განმარტავს დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის დანაწესს,

¹² დენომინაციური აფილირება გულისხმობს კუთვნილებას სხვადასხვა რელიგიურ გაერთიანებისადმი.

გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლო მას სთხოვს, იმსჯელოს, აგრეთვე, იმის შესახებ, ეროვნული კანონმდებლობის დებულებების მხედველობაში მიღებით და ამ კანონმდებლობით აღიარებული განმარტების მეთოდების გამოყენებით, შესაძლებელია თუ არა, და რა მოცულობით, **AGG მე-9(2)** მუხლის განმარტება **2000/78** დირექტივის **მე-4(2)** მუხლის შესაბამისად, და, თუ ეროვნული კანონმდებლობის აღნიშნული ნორმა შესაბამისი განმარტების შესაძლებლობას არ იძლევა, უნდა ეთქვას თუ არა უარი მის გამოყენებას გერმანიის სასამართლოების მიერ მთლიანად ან ნაწილობრივ?

გერმანიის სასამართლოსთვის ბუნდოვანია ევროპის კავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტიის **21(1)**-ე მუხლით გათვალისწინებული რელიგიის ან რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა აძლევს თუ არა პირს ინდივიდუალურ უფლებას, რომელიც მას შეუძლია განახორციელოს ეროვნული სასამართლოების წინაშე და რომელიც კერძო პირებს შორის დავისას ავალდებულებს ამ სასამართლოებს არ გამოიყენონ ეროვნული კანონმდებლობის ნორმები, თუ ისინი შეუსაბამო აღნიშნულ აკრძალვასთან. მიუხედავად იმისა, რომ ქარტია ძალაში შევიდა **2009** წლის **1** დეკემბერს, ხოლო სადავო გათავისუფლება განხორციელდა **2009** წლის მარტში, გერმანიის სასამართლოს მოსაზრებით, შეიძლება მიჩნეულ იქნას, რომ ქარტიის ძალაში შესვლამდე რელიგიის ან რწმენის ნიშნით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აკრძალვა უკვე არსებობდა, როგორც ევროპის კავშირის სამართლის ძირითადი პრინციპი. ევროპის კავშირის სამართლის უპირატესობის პრინციპის შესაბამისად კი, ის აღემატება ეროვნულ კანონმდებლობას, საკონსტიტუციო კანონმდებლობის ჩათვლით.

(გ) მესამე საკითხი

რა კრიტერიუმები უნდა იქნეს გამოყენებული იმის შესაფასებლად, შეესაბამება თუ არა კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვით მოქმედების მოთხოვნა დირექტივა **2000/78**-ის **მე-4(2)** მუხლის მეორე ქვეპუნქტს?

ზემოაღნიშნულ სამ საკითხზე მსჯელობის შედეგად გერმანიის ფედერალურმა სასამართლომ ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს დაუსვა ორი კონკრეტული შეკითხვა:

(1) [დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის განმარტებიდან გამომდინარეობს თუ არა [კათოლიკური] ეკლესიის უფლებამოსილება – შესასრულებლად სავალდებულო გადაწყვეტილება მიიღოს იმის თაობაზე, რომ ისეთი ორგანიზაცია, როგორც არის მოპასუხე წინამდებარე საქმეში, უფლებამოსილია მოთხოვნასთან დაკავშირებით – მენეჯერულ პოზიციებზე

დასაქმებულები მოქმედებდნენ კეთილსინდისიერად და ერთგულების მოვალეობის დაცვით – დაადგინოს განსხვავება დასაქმებულებს შორის იმის მიხედვით, მიეკუთვნებიან ისინი კათოლიკურ ეკლესიას, არიან სხვა აღმსარებლობის ან არ მიეკუთვნებიან, საერთოდ, არცერთს?

(2) თუ პირველ კითხვას გაეცემა უარყოფითი პასუხი, მაშინ:

(ა) უნდა ეთქვას თუ არა უარი გამოყენებაზე ეროვნული კანონმდებლობის ნორმას, მოცემულ შემთხვევაში [AGG] მე-9(2) მუხლს, რომლის შესაბამისად, მსგავსი სახის არათანაბარი მოპყრობა დაქირავებულის რელიგიური კუთვნილების საფუძველზე გამართებულია ეკლესიის თვითაღქმის უფლებაზე დაფუძნებით?

(ბ) რა კრიტერიუმები გამოიყენება [დირექტივა 2000/78-ის] მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის შესაბამისად, იმ მოთხოვნასთან დაკავშირებით, რომ ეკლესიის ან სხვა ორგანიზაციის თანამშრომლები, რომლებიც მოხსენებულნი არიან აღნიშნულ მუხლში, მოქმედებდნენ ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვით?

3. ევროკავშირის მართლმსაჯულების

სასამართლოს გადაწყვეტილება

3.1 ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მსჯელობა და პასუხი შეკითხვებზე

ა) პირველი შეკითხვა და მეორე შეკითხვის მეორე ნაწილი

CJEU-ს აზრით, გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლოს პირველი შეკითხვის არსი იყო შემდეგი:

შესაძლებელია თუ არა დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის იმგვარი განმარტება, რომელიც ეკლესიას ან სხვა ორგანიზაციას, რომლის არსიც დაფუძნებულია რელიგიაზე ან რწმენაზე და, რომელიც მართავს საავადმყოფოს კერძო შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების სახით, უფლებამოსილებას ანიჭებს ცალსახად გადაწყვიტოს, რომ მენეჯერული ფუნქციების მატარებელი თანამშრომლები დაუქვემდებაროს მოთხოვნას, იმოქმედონ კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის შესაბამისად, რომელიც განსხვავებულია ამ თანამშრომლებში არსებული რწმენის ან რწმენის ნაკლებების მიხედვით; ხოლო თუ ეს ასე არ არის, მაშინ რა კრიტერიუმების საფუძველზე უნდა განისაზღვროს, ყოველ კონკრეტულ საქმეში ასეთი მოთხოვნა შეესაბამება თუ არა ზემოაღნიშნული მუხლის დანაწესს.

CJEU-ს აზრით:

ეროვნული სასამართლოს მოთხოვნის შესაბამისად, უპირველეს ყოვლისა, აუცილებელია დირექტივის 4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის მოქმედების სფეროს *ratione personae* დადგენა. ამისათვის კი საჭიროა განისაზღვროს, საკმარისია თუ არა ის ფაქტი, რომ კომპანია, რომელიც საკუთარ თანამშრომლებს სთხოვს კერთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვას, კერძო სამართლის იურიდიული პირია, ამ ნორმის მოქმედების სფეროდან მის გამოსარიცხად.

თუ მხედველობაში მივიღებთ, რომ დირექტივის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტში გამოყენებული ტერმინები, რომლებიც ამ მუხლის *ratione personae* მოქმედების ფარგლებს განსაზღვრავს, მათ შორის, ტერმინი „ეკლესიები და საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციები“, ზოგადი ხასიათისაა, მითითება კერძო ორგანიზაციაზე მოიცავს კერძო სამართლის ისეთ დანესებულებასაც, როგორცაა მოპასუხე. თუმცა, აღნიშნულთან ერთად გასათვალისწინებელია, რომ მეორე ქვეპუნქტი ეხება მხოლოდ ეკლესიებს და ისეთ საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციებს, „რომელთა არსიც დაფუძნებულია რელიგიაზე ან რწმენაზე“. ამავე დროს, მეორე ქვეპუნქტი ეხება „ფიზიკურ პირებს, რომლებიც მუშაობენ“ ამ ეკლესიებსა თუ ორგანიზაციებში, რაც ნიშნავს, რომ ამ ნორმის შინაარსი, ისევე როგორც იმავე მუხლის პირველი ქვეპუნქტისა, მოიცავს მხოლოდ ასეთი პირების შრომით საქმიანობას.

მსგავს საკითხზე უკვე გამოთქვა მოსაზრება საქმეში, რომელიც ეხებოდა დირექტივა 2000/78-ის 4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტის განმარტებას.¹³ ამ მოსაზრების შესაბამისად, აღნიშნული ქვეპუნქტი გულისხმობს, რომ - როდესაც ეკლესია ან სხვა ორგანიზაცია, რომლის არსიც დაფუძნებულია რელიგიაზე ან რწმენაზე, პირისათვის დასაქმებაზე უარის თქმის შემთხვევაში, საკუთარი გადანყვეტილების ან მოქმედების გასამართლებლად აცხადებს, რომ - მოცემული საქმიანობის ბუნებიდან ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, რომელშიც ეს საქმიანობა უნდა განხორციელდეს, რელიგია წარმოადგენს ეკლესიის ან ორგანიზაციის არსიდან გამომდინარე ბუნებრივ (genuine), ლეგიტიმურ (legitimate) და გამართლებულ (justified) შრომით მოთხოვნას, - ასეთი მტკიცება, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა დაექვემდებაროს ეფექტურ სასამართლო კონტროლს, რომლის შედეგადაც უზრუნველყოფილი იქნება ზემოაღნიშნული ნორმით დადგენილი მოთხოვნების შესრულების შემონემა კონკრეტულ საქმეში (C-414/16, პარაგრაფი 59).

¹³ C-414/16, Egenberger, Judgment, 17.04.2018, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=201148&pageIndex=0&doclang=en&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=11869055>

უფრო მეტიც, ფაქტი, რომ დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტი მითითებას აკეთებს ეროვნულ კანონმდებლობაზე, რომელიც ძალაშია დირექტივის მიღების დროისათვის ან ეროვნულ პრაქტიკაზე, რომელიც არსებობს ამ დროისათვის, არ შეიძლება განიმარტოს იმგვარად, თითქოს იგი უფლებას აძლევს ნევრ სახელმწიფოებს, არ დაუქვემდებარონ ამ მუხლის მოთხოვნების შესრულება ეფექტურ სასამართლო კონტროლს (C-414/16, პარაგრაფი 54).

ეფექტური სასამართლო კონტროლის მოთხოვნის მხარდასაჭერად სასამართლოს მიერ Egenberger-ის საქმეში მოყვანილი რამდენიმე არგუმენტი ეფუძნება: დირექტივა 2000/78-ის მიზნებს, მისი მე-4(2) მუხლის კონტექსტს, იმ დამცავ ზომებს, რომლებიც მოთხოვნილია ნევრი სახელმწიფოებისაგან ამავე დირექტივის მე-9 და მე-10 მუხლებით, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ამ დირექტივიდან გამომდინარე მოვალეობები შესრულდეს და პირები, რომლებიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევენ, დაცულნი იყვნენ; აგრეთვე, ქარტიის 47-ე მუხლით განმტკიცებული ეფექტური სასამართლო დაცვის უფლებას (C-414/16, პარაგრაფები 47 და 49). ზემოთ ჩამოთვლილი არგუმენტები გამოიყენება იმ გარემოებებშიც, რომლებიც მოცემულია წინამდებარე საქმეში, როცა კერძო ორგანიზაცია დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გასამართლებლად აცხადებს, რომ ამ უკანასკნელმა ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობა დაარღვია დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის გაგებით.

დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტისაგან განსხვავებით, მისი მეორე ქვეპუნქტი ადგენს, რომ შრომითი მოთხოვნებიდან ერთ-ერთი, რომელიც ეკლესიამ ან რელიგიურმა ორგანიზაციამ შესაძლებელია საკუთარ თანამშრომლებს დაუნესოს, არის ამ ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვა. თუმცა, მეორე ქვეპუნქტში მოცემული სიტყვებიდან – „თუ მისი მოთხოვნები სხვაგვარად შესრულებულია“ – ნათელია, რომ აღნიშნული უფლება დირექტივის სხვა ნორმების, კონკრეტულად კი, მისი მე-4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტის შესაბამისად უნდა იქნეს გამოყენებული, რაც ნიშნავს, რომ საჭიროების შემთხვევაში, მისი გამოყენება უნდა დაექვემდებაროს ეფექტურ სასამართლო კონტროლს.

გერმანიის მთავრობისა და მოპასუხე ორგანიზაციის არგუმენტების საპირისპიროდ, ეკლესიის ან სხვა რელიგიური ორგანიზაციის მოთხოვნის კანონიერება – დასაქმებულმა იმოქმედოს კეთილსინდისიერად და ერთგულების მოვალეობის დაცვით – არ შეიძლება შემონმდეს მხოლოდ ეროვნულ

კანონმდებლობაზე დაყრდნობით, არამედ მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დირექტივის მე-4(2) მუხლის დანაწესი და მის მიერ დადგენილი კრიტერიუმები, რაც შეუძლებელს ხდის ეფექტური სასამართლო ზედამხედველობიდან ამ კრიტერიუმებისადმი შესაბამისობის საკითხის გამორიცხვას.

TFEU მე-17 მუხლი არ აბათილებს ზემოაღნიშნულ დასკვნას. უპირველეს ყოვლისა, აღნიშნული მუხლის შინაარსი არსებითად შეესაბამება ეკლესიისა და არაკონფესიური ორგანიზაციების შესახებ მე-11 დეკლარაციას, რომელიც ამსტერდამის ხელშეკრულების ფინალური აქტის დანართს წარმოადგენს. ფაქტი, რომ მე-11 დეკლარაცია პირდაპირ არის მოხსენებული 2000/78 დირექტივის შესავალი ნაწილის 24-ე პარაგრაფში, ცხადყოფს, რომ ევროპული კავშირის საკანონმდებლო ორგანომ მხედველობაში მიიღო ზემოაღნიშნული დეკლარაცია დირექტივის, განსაკუთრებით კი, მისი მე-4(2) მუხლის მიღებისას, რადგანაც იგი კონკრეტულად მიუთითებს ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაზე, რომელიც ძალაში იყო დირექტივის მიღების დღეს. გარდა ამისა, მართალია, TFEU მე-17 მუხლი ასახავს ევროპული კავშირის ნეიტრალურ დამოკიდებულებას მისი წევრი სახელმწიფოების მიერ ეკლესიასთან და რელიგიურ გაერთიანებებთან და თემებთან მიმართებაში საკუთარი ურთიერთობის ორგანიზების მიმართ, თუმცა აღნიშნული მუხლი არ არის ფორმულირებული იმგვარად, რომ იგი გამორიცხავდეს დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლით დადგენილი კრიტერიუმებისადმი შესაბამისობის შემოწმებას ეფექტური სასამართლო კონტროლისაგან (C-414/16, პარაგრაფები 56 და 58).

დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის გამოყენების პირობებთან დაკავშირებით CJEU-მ კიდევ ერთხელ აღნიშნა, რომ განსხვავებული მოპყრობა დამსაქმებელი ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვის მოთხოვნასთან მიმართებაში, რომელიც ეფუძნება მხოლოდ და მხოლოდ დასაქმებულთა რწმენას, უნდა აკმაყოფილებდეს დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის პირველ ქვეპუნქტით დადგენილ კრიტერიუმებს.

ზემოაღნიშნული ნორმიდან ნათელია, რომ კონკრეტული შრომითი საქმიანობის „ბუნებიდან“ ან იმ „კონტექსტიდან“ გამომდინარე, რომელშიც ის ხორციელდება, რელიგია ან რწმენა, გარკვეულ გარემოებებში შესაძლებელია წარმოადგენდეს ეკლესიის ან ორგანიზაციის არსიდან გამომდინარე ბუნებრივ, ლეგიტიმურ და გამართლებულ შრომით მოთხოვნას. შესაბამისად, რელიგიის ან რწმენის ნიშნით არათანაბარი მოპყრობის კანონიერება, ამ ნორმის მიხედვით, დამოკიდებულია დამსაქმებლის მიერ დადგენილ შრომით

მოთხოვნასა და შრომით საქმიანობას შორის ობიექტურად შემოწმებადი პირდაპირი კავშირის არსებობაზე. ასეთი კავშირი შესაძლებელია წარმოიშვას: (ა) როგორც სამუშაოს არსის, მისი ბუნების შედეგი, მაგალითად, როცა ის გულისხმობს მონაწილეობას ეკლესიის ან ორგანიზაციის არსის განსაზღვრაში ან მისი ევანგელისტური მისიის განხორციელებაში; ან (ბ) იმ გარემოებების შედეგად, რომლებშიც შრომითი საქმიანობა უნდა განხორციელდეს, მაგალითად, როცა აუცილებელია უზრუნველყოფა, რომ ეკლესია ან ორგანიზაცია წარდგენილ იქნეს სარწმუნო ფორმით გარესამყაროსადმი (C-414/16, პარაგრაფები 62 და 63).

დირექტივის მე-4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტით დადგენილ სამ კრიტერიუმთან დაკავშირებით, CJEU-მ უფრო სპეციფიკურად იმსჯელა და აღნიშნა:

უპირველეს ყოვლისა, ზედსართავი სახელის – „**ბუნებრივი**“ – გამოყენება გულისხმობს, რომ იმ რელიგიისა და რწმენის მიმდევრობა, რომელსაც ეკლესიისა თუ ორგანიზაციის არსი ეფუძნება, აუცილებელია შრომითი საქმიანობის მნიშვნელობის გამო ამ არსის ხელშეწყობის საქმეში, ან ეკლესიისა თუ ორგანიზაციის მიერ საკუთარი ავტონომიის უფლების განხორციელებისთვის, რომელიც გარანტირებულია TFEU მე-17 მუხლითა და ქარტიის მე-10 მუხლით (2 C-414/16, პარაგრაფები 50 და 65).

გარდა ამისა, ტერმინი – „**ლეგიტიმური**“ – აჩვენებს ევროპული კავშირის კანონმდებლობის მიზანს – უზრუნველყოს, რომ იმ რელიგიის ან რწმენის მიმდევრობის მოთხოვნის დაწესება, რომელსაც ეკლესიის ან ორგანიზაციის არსი ეფუძნება, არ იქნეს გამოყენებული იმ მიზნით, რომელიც არ უკავშირდება ამ არსს ან ეკლესიისა თუ ორგანიზაციის მიერ ავტონომიის უფლებით სარგებლობას (C-414/16, პარაგრაფი 66).

დაბოლოს, ტერმინი – „**გამართლებული**“ – გულისხმობს, არა მხოლოდ ეროვნული სასამართლოს უფლებას შეამოწმოს დირექტივის მე-4(2) მუხლის მოთხოვნების შესრულება, არამედ ეკლესიისა თუ ორგანიზაციის ვალდებულებასაც, კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით აჩვენოს, რომ დასახელებული რისკი მისი არსის შესუსტების ან მისი ავტონომიის უფლების დარღვევისა არის იმდენად სავარაუდო და არსებითი, რომ ის აუცილებელს ხდის ასეთი მოთხოვნის დაწესებას (C-414/16, პარაგრაფი 67).

CJEU-ს მითითებით, დირექტივის მე-4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტის ზემოაღნიშნული მოთხოვნები პროპორციულობის პრინციპთან შესაბამისობაში უნდა იყოს, რაც იმას გულისხმობს, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა

უნდა შეამოწმონ, სადავო მოთხოვნა რამდენად მართებულია და ხომ არ სცდება იმას, რაც აუცილებელია დასახული მიზნის მისაღწევად (C-414/16, პარაგრაფი 68).

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარეობს, რომ ეკლესიას (ან საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციას, რომლის არსიც დაფუძნებულია რელიგიისა თუ რწმენაზე) შეუძლია მენეჯერულ პოზიციებზე მყოფ დასაქმებულებს, მათი მხრიდან ეკლესიის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვის მოთხოვნისას, კონკრეტული რელიგიასთან ან რწმენასთან მათი კავშირის შესაბამისად, განსხვავებულად მოეპყროს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ კონკრეტული შრომითი საქმიანობის ან იმ კონტექსტის გათვალისწინებით, რომელშიც ეს საქმიანობა ხორციელდება, რელიგია ან რწმენა წარმოადგენს ეკლესიის (ან ორგანიზაციის) არსიდან გამომდინარე ბუნებრივ, ლეგიტიმურ და გამართლებულ მოთხოვნას.

ფაქტების შეფასების უფლებიდან გამომდინარე, საბოლოოდ ეროვნული სასამართლოს გადასანყვეტია დირექტივის მე-4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტის შესაბამისად არის თუ არა კონკრეტული შრომითი მოთხოვნა ბუნებრივი, ლეგიტიმური და გამართლებული, თუმცა CJEU-ს მაინც შეუძლია მოცემულ დავასთან დაკავშირებით, საქმის მასალებზე დაყრდნობით, ეროვნული სასამართლოსთვის ზოგადი მითითების მიცემა.

მოცემულ შემთხვევაში დავის საგანია რელიგიური ქორწინების წმინდა და დაურღვეველი ბუნება. ქორწინების ასეთი გაგება არ არის აუცილებელი IR-ის არსის განმტკიცებისათვის, თუ მხედველობაში იქნება მიღებული JQ-ს შრომითი საქმიანობის შინაარსი, კერძოდ, მის მიერ სამედიცინო მომსახურების მიწოდება საავადმყოფოში და საავადმყოფოს შიდა მეციციდინის დეპარტამენტის ხელმძღვანელობა. შესაბამისად, ეს არ არის მოცემული შრომითი საქმიანობის მიმართ ბუნებრივი მოთხოვნა დირექტივის მე-4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, თუმცა, აღნიშნული საკითხი CJEU-ის მითითებით, საბოლოოდ ეროვნული სასამართლოს გადასანყვეტია.

ამ საქმეში ეს არ არის ბუნებრივი შრომითი მოთხოვნა, რასაც ამტკიცებს IR-ის მიერ მითითებული ის გარემოებაც, რომ მსგავს მენეჯერულ თანამდებობებზე საავადმყოფოში IR ისეთ პირებსაც ასაქმებდა, რომლებიც არ იყვნენ კათოლიკური რწმენის მატარებელნი და აქედან გამომდინარე, არ ექვემდებარებოდნენ იმავე მოთხოვნას ემოქმედათ IR არსის მიმართ კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვით.

მუხედავად ზემოაღნიშნულისა, ეროვნული სასამართლოს შემოწმების საგანია, შეუძლია თუ არა IR-ს რომ კონკრეტულ ფაქტებთან დაკავშირებით დაადასტუროს ორგანიზაციის არსის ან მისი ავტონომიის უფლების მიმართ სავარაუდო და არსებითი ზიანის მიყენების რისკის არსებობა.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შეკითხვაზე პასუხის გასაცემად 2000/78 დირექტივის 4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტი უნდა განიმარტოს შემდეგნაირად:

- იმ ეკლესიას ან ორგანიზაციას, რომლის არსი ეფუძნება რელიგიასა თუ რწმენას და, რომელიც მართავს საავადმყოფოს შეზღუდული პასუხისმგებლობის კერძო კომპანიის სახით, უფლება არ აქვს მენეჯერულ პოზიციებზე მასთან დასაქმებულებს დაუწესოს ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვის ვალდებულება, რომელიც განსხვავებულია დასაქმებულთა რწმენის ან რწმენის არარსებობის შესაბამისად ისე, რომ მისი გადანყვევტილება არ დაექვემდებაროს ეფექტურ სასამართლო კონტროლს დირექტივის 4(2) მუხლის მოთხოვნებთან შესაბამისობის დასადგენად.

- ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვის მოთხოვნასთან მიმართებით მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფ დასაქმებულებთან განსხვავებული მოპყრობა, იმის მიხედვით რა რწმენას ატარებს დასაქმებული და ატარებს თუ არა რაიმე რწმენას, მხოლოდ მაშინ შეესაბამება დირექტივის მოთხოვნას, როცა მოცემული საქმიანობიდან ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, რომელშიც ეს საქმიანობა ხორციელდება, რელიგია ან რწმენა წარმოადგენს ორგანიზაციის არსის შესაბამის ბუნებრივ, ლეგიტიმურ და გამართლებულ შრომით მოთხოვნას და შეესაბამება პროპორციულობის პრინციპს, რაც არის ეროვნული სასამართლოების დადგენის საგანი.

(ბ) მეორე შეკითხვის პირველი ნაწილი

მეორე შეკითხვის პირველი ნაწილით ეროვნულმა სასამართლომ არსებითად მოითხოვა განმარტება ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოსგან შემდეგ საკითხზე:

ევროპული კავშირის კანონმდებლობით მოეთხოვება თუ არა ეროვნულ სასამართლოს კერძო პირებს შორის დავის გადაწყვეტისას არ გამოიყენოს ეროვნული კანონმდებლობის ის ნორმა, რომელიც შეუძლებელია განიმარტოს დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტის შინაარსთან თანხმობით?

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს აზრით, ეროვნული

სასამართლოს პრეროგატივაა ეროვნული კანონმდებლობისა და ეროვნული სამართლით აღიარებული ნორმის განმარტების მეთოდების შესაბამისად გადაწყვიტოს ისეთი ეროვნული ნორმა, როგორცაა AGG-ს მე-9(2) მუხლი, რამდენად და რა მოცულობით შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ შეესაბამებოდეს დირექტივის მე-4(2) მუხლის შინაარსს, ეროვნული ნორმის განმარტების ისეთი მეთოდის გამოყენების გარეშე, როგორცაა *contra legem* განმარტება (C-414/16, პარაგრაფი 71 და იქ მითითებული პრეცედენტული სამართალი).

ევროპული კავშირის კანონმდებლობის შესაბამისად ეროვნული კანონმდებლობის განმარტების ვალდებულება მოიცავს ეროვნული სასამართლოების ვალდებულებას, საჭიროების შემთხვევაში შეცვალონ საკუთარი პრაქტიკა, თუ ის დაფუძნებულია ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის ისეთ განმარტებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება დირექტივის მიზნებს (C-414/16, პარაგრაფი 72 და იქ მითითებული პრეცედენტული სამართალი).

შედეგად, ეროვნულ სასამართლოს არ შეუძლია კვალიფიციურად (*validly*) ამტკიცოს, რომ მისთვის შეუძლებელია ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის განმარტება ევროპული კავშირის კანონმდებლობის შესაბამისად მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს ნორმა, როგორც წესი, აქამდე ევროპული კავშირის კანონმდებლობის მოთხოვნათა საპირისპიროდ განიმარტებოდა.

ამიტომ წინამდებარე საქმეში ეროვნული სასამართლოს ვალდებულებაა, დარწმუნდეს ეროვნული კანონმდებლობის ნორმა იძლევა თუ არა მისი განმარტების შესაძლებლობას 2000/78 დირექტივის შესაბამისად.

იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი განმარტება შეუძლებელია, უნდა აღინიშნოს, რომ დირექტივა 2000/78 თავისთავად არ ადგენს დასაქმებისას და შრომით ურთიერთობაში თანაბარი მოპყრობის პრინციპს. ეს პრინციპი სათავეს იღებს სხვადასხვა საერთაშორისო დოკუმენტიდან და წევრ სახელმწიფოთა საერთო კონსტიტუციური ტრადიციებიდან. დირექტივა მხოლოდ ზოგად სტუქტურას განსაზღვრავს აღნიშნულ სფეროში სხვადასხვა, მათ შორის, რელიგიისა და რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ, რაც მისი სათაურიდან და პირველი მუხლიდანაც ნათლად იკვეთება.

მეორე მხრივ, ეროვნული სასამართლო, რომელსაც ზემოთ აღწერილი ვალდებულება აკისრია, მოვალეა თავისი იურისდიქციის ფარგლებში, ფიზიკური პირები უზრუნველყოს მათი უფლებების ისეთი დაცვით, რომელიც გამომდინარეობს ევროპული კავშირის კანონმდებლობიდან და უზრუნველყოს კანონმდებლობის სრულფასოვანი მოქმედება, თუ საჭირო გახდა ეროვნული

კანონმდებლობის იმ ნომების გამოყენებაზე უარის თქმითაც, რომლებიც ეწინააღმდეგება რელიგიისა თუ რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვას (იხ. C-441/14¹⁴, პარაგრაფი 35).

ლისაბონის ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, რომელმაც ფუნდამენტური უფლებების შესახებ ევროკავშირის ქარტიას ისეთივე სამართლებრივი სტატუსი მიანიჭა, როგორც ხელშეკრულებებს, ეს პრინციპი წევრ სახელმწიფოთა საერთო კონსტიტუციური ტრადიციებიდან გამომდინარეობდა. სწორედ ამიტომ, რელიგიისა თუ რწმენის ნიშნით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აკრძალვა, რომელიც ამჟამად ქარტიის 21-ე მუხლით არის უზრუნველყოფილი, ევროპული კავშირის კანონმდებლობის სავალდებულო ზოგად პრინციპს წარმოადგენს და დამოუკიდებლად საკმარისია ისეთი უფლების წარმოშობისათვის, რომელიც შეიძლება კერძო პირებმა გამოიყენონ ერთმანეთს შორის დავისას ევროპული კავშირის სამართლით რეგულირებულ სფეროში.

შესაბამისად, თუ სასამართლო საქმის განხილვისას დაადგენს, რომ ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის განმარტება შეუძლებელია ევროპის კავშირის კანონმდებლობის შესაბამისად, მან არ უნდა გამოიყენოს აღნიშნული ნორმა.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შეკითხვაზე პასუხია შემდეგი: ეროვნული სასამართლო, რომელიც განიხილავს დავას ორ კერძო პირს შორის, ვალდებულია, 2000/78 დირექტივის 4(2) მუხლის შესაბამისად, ეროვნული კანონმდებლობის განმარტების შეუძლებლობის შემთხვევაში, თავისი იურისდიქციის ფარგლებში უზრუნველყოს მხარეთათვის ის სამართლებრივი დაცვა, რომელიც გამომდინარეობს ევროკავშირის კანონმდებლობის ისეთი ზოგადი პრინციპებიდან, როგორცაა, ქარტიის 21-ე მუხლით განმტკიცებული რელიგიისა თუ რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი, და უზრუნველყოს ამ პრინციპიდან გამომდინარე ყველა გარანტიის მოქმედება, თუ საჭირო გახდა, ეროვნული კანონმდებლობის იმ ნორმის გამოყენებაზე უარის თქმის ჩათვლით, რომელიც მოცემულ პრინციპს ეწინააღმდეგება.

¹⁴ C-441/14, Judgement, 19.04.2016, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=176461&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11901589>

3.2 ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს საბოლოო გადაწყვეტილება

საბოლოოდ, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ კითხვებზე შემადგამებელი პასუხის სახით დაასკვნა, რომ

1. მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტი 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივისა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას აყალიბებს, უნდა გამინარტოს შემდეგნაირად:

- ეკლესიას ან სხვა ორგანიზაციას, რომლის არსიც დაუფძნებელია რელიგიასა თუ რწმენაზე, და რომელიც მართავს საავადმყოფოს კერძო შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების სახით, უფლება არ აქვს მენეჯერულ პოზიციაზე მასთან დასაქმებულებს დაუნესოს ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვის ვალდებულება, რომელიც განსხვავდება ამ დაქირავებულთა რწმენის ან რწმენის არარსებობის შესაბამისად ისე, რომ ასეთი გადაწყვეტილება არ დაექვემდებაროს ეფექტურ სასამართლო კონტროლს დირექტივის მე-4(2) მუხლთან შესაბამისობის დასადგენად;

- ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვის მოთხოვნასთან მიმართებაში მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფ დასაქმებულებთან განსხვავებული მოპყრობა იმის მიხედვით, რა რწმენას ატარებს დასაქმებული და ატარებს თუ არა რაიმე რწმენას, მხოლოდ მაშინ შეესაბამება დირექტივის მოთხოვნას, თუ მოცემული საქმიანობის არსიდან ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, რომელიც ეს საქმიანობა ხორციელდება, რელიგია ან რწმენა წარმოადგენს ორგანიზაციის არსიდან გამომდინარე ბუნებრივ, ლეგიტიმურ და გამართლებულ შრომით მოთხოვნას და შეესაბამება პროპორციულობის პრინციპს, რაც ეროვნულმა სასამართლომ უნდა დაადგინოს.

2. ეროვნული სასამართლო, რომელიც იხილავს ორ კერძო პირს შორის დავას, ვალდებულია, დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის შესაბამისად ეროვნული კანონმდებლობის განმარტების შეუძლებლობის შემთხვევაში, თავისი იურისდიქციის ფარგლებში უზრუნველყოს მხარეთათვის ის სამართლებრივი დაცვა, რომელიც გამომდინარეობს ევროპული კავშირის კანონმდებლობის ისეთი ზოგადი პრინციპებიდან, როგორცაა ევროპული კავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 21-ე მუხლით განმტკიცებული რელიგიისა თუ რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი, და უზრუნველყოს ამ პრინციპიდან გამომდინარე ყველა გარანტიის მოქმედება, თუ საჭირო ვახდა, ეროვნული კანონმდებლობის იმ ნორმის გამოყენებაზე უარის თქმის ჩათვლით, რომელიც მოცემულ პრინციპს ეწინააღმდეგება.

III. განსხვავებული მოპყრობა რელიგიისა და რწმენის საფუძველზე საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში

1. საქართველოს კანონმდებლობა

ქართული კანონმდებლობის უმთავრესი დოკუმენტი, რომელიც რელიგიისა ქართული კანონმდებლობის უმთავრესი დოკუმენტი, რომელიც რელიგიისა და რწმენის თავისუფლებას აღიარებს, არის საქართველოს კონსტიტუცია.¹⁵ მისი მე-16 მუხლის (რწმენის, აღმსარებლობისა და სინდისის თავისუფლებები) თანახმად:

- „1. ყოველ ადამიანს აქვს რწმენის, აღმსარებლობისა და სინდისის თავისუფლება.
2. ამ უფლებათა შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ კანონის შესაბამისად, დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი საზოგადოებრივი უსაფრთხოების უზრუნველყოფის, ჯანმრთელობის ან სხვათა უფლებების დაცვის მიზნით.
3. დაუშვებელია ადამიანის დევნა რწმენის, აღმსარებლობის ან სინდისის გამო, აგრეთვე მისი იძულება გამოთქვას თავისი შეხედულება მათ შესახებ.“

რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლებასთან ერთად საქართველოს კონსტიტუციით საქართველოს სამოციქულო მართლმადიდებელი ეკლესიის განსაკუთრებული როლი და სახელმწიფოსაგან მის დამოუკიდებლობაც არის აღიარებული. კონსტიტუციის მე-8 მუხლის შესაბამისად, რომლის სახელწოდებაა „სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალური მართლმადიდებელი ეკლესიის ურთიერთობა“:

„რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლებასთან ერთად სახელმწიფო აღიარებს საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალური მართლმადიდებელი ეკლესიის განსაკუთრებულ როლს საქართველოს ისტორიაში და მის დამოუკიდებლობას სახელმწიფოსგან. საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალური მართლმადიდებელი ეკლესიის ურთიერთობა განისაზღვრება კონსტიტუციური შეთანხმებით, რომელიც სრულად უნდა შეესაბამებოდეს საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებსა და ნორმებს ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში.“

აღნიშნული გულისხმობს, რომ, მართლმადიდებელი ეკლესიის განსაკუთრებული ისტორიული როლის აღიარებასთან ერთად, საქართველოს

¹⁵ საქართველოს კონსტიტუცია, 24.08.1995, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35>

კონსტიტუცია სხვა რელიგიურ გაერთიანებების თავისუფალი არსებობის გარანტიებს აწესებს, რაც განმტკიცებულია კონსტიტუციის 22-ე მუხლით (გაერთიანების თავისუფლება), რომლის თანახმად:

„1. გაერთიანების თავისუფლება უზრუნველყოფილია.

2. გაერთიანების ლიკვიდაცია შეიძლება მხოლოდ ამავე გაერთიანების ან სასამართლოს გადაწყვეტილებით, კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში და დადგენილი წესით.“

რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვას საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი (თანასწორობის უფლება) ითვალისწინებს. აღნიშნული მუხლის შესაბამისად,

„1. ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია... რელიგიის... ან სხვა ნიშნის მიხედვით.

2. საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპებისა და ნორმების და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად საქართველოს მოქალაქეებს, განურჩევლად მათი... რელიგიური... კუთვნილებისა, უფლება აქვთ ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე შეინარჩუნონ და განავითარონ თავიანთი კულტურა, ისარგებლონ დედაენით პირად ცხოვრებაში ან საჯაროდ...“

საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალურ მართლმადიდებელ ეკლესიას შორის კონსტიტუციური შეთანხმების პირველი მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, მართლმადიდებლური ეკლესია წარმოადგენს ისტორიულად ჩამოყალიბებულ საჯარო სამართლის სუბიექტს – სახელმწიფოს მიერ აღიარებულ სრულუფლებიან საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, რომელიც თავის საქმიანობას საეკლესიო (კანონიკური) სამართლის ნორმებით, საქართველოს კონსტიტუციის, ამ შეთანხმებისა და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად წარმართავს.¹⁶

კონსტიტუციური შეთანხმების მე-6 მუხლის თანახმად, ეკლესიის საკუთრებაში შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქონება, რომელიც არ არის აკრძალული საქართველოს კანონმდებლობით. იგი საკუთარი არასაღვთისმსახურო ქონების ფლობას, სარგებლობასა და განკარგვას ახორციელებს საეკლესიო სამართლებრივი ნორმებითა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით. ეკლესია უშუალოდ არ ეწევა სამეწარმეო საქმიანობას, თუმცა მას შეუძლია დააფუძნოს სამეწარმეო სუბიექტები, რამდენადაც, შეთანხმების თანახმად, მისი დაფინანსების წყაროს ნებაყოფლობითი შემოწირულობანი, სამეწარმეო

¹⁶ საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ევტოკეფალურ მართლმადიდებურ ეკლესიას შორის კონსტიტუციური შეთანხმება, 22.10.2002, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/41626?publication=0>

შემოსავლები, ინვესტიციები, გრანტები, დახმარებები და მოქმედი კანონ-მდებლობის შესაბამისად მიღებული სხვა შემოსავლები წარმოადგენს.

დასაქმებისას და შრომით ურთიერთობაში თანაბარი მოპყრობის საკითხებს საქართველოს შრომის კოდექსი¹⁷ (შემდგომში „სშკ“) არეგულირებს, რომელიც ეკლესიასა და სხვა რელიგიურ ორგანიზაციებში არსებულ შრომით ურთიერთობებზეც ვრცელდება.

აღნიშნული კოდექსის მე-2(3) მუხლის შესაბამისად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რელიგიური ან სხვა გაერთიანებისადმი კუთვნილების გამო.

მე-2(4) მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციად მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

საყურადღებოა, სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილი, რომლის თანახმად, „დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.“

აღნიშნული ნორმა, თავისი შინაარსით, ღირექტივა 2000/78-ის მე-4(1) მუხლის მსგავსია, რომლის თანახმად, „განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც ეფუძნება პირველ მუხლში მოცემულ რომელიმე ნიშანს, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, თუ კონკრეტული შრომითი საქმიანობის ბუნებიდან (ხასიათიდან) ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, რომელშიც ის ხორციელდება, ეს ნიშანი წარმოადგენს ბუნებრივ და განმსაზღვრელ შრომით მოთხოვნას, თუ მიზანი ლეგიტიმურია და მოთხოვნა პროპორციული.“

შრომის კოდექსის მე-2(5) მუხლს უკავშირდება ამავე კოდექსის მე-5 მუხლის დანაწესიც, რომელიც ეხება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობას

¹⁷ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17.12.2010, სსმ, 75, 27/12/2010, <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

და მხარეთა შორის ინფორმაციის გაცვლის ვალდებულებას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე. აღნიშნული მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. ამასთანავე, დამსაქმებელს უფლება არ აქვს, კანდიდატს მოსთხოვოს მისი რელიგიის, რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, ეთნიკური კუთვნილების, ორსულობის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა არის ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული განსხვავების აუცილებლობა.

ზემოაღნიშნული ნორმები, მიუხედავად მათი ზოგადი შინაარსისა, ერთობლიობაში ეხმიანება დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის პირველ ქვეპუნქტსაც, რომლის თანახმად, „ეკლესიებში ან რელიგიურ ორგანიზაციებში დასაქმებისას და შრომითი საქმიანობის დროს განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც ეფუძნება პირის რელიგიას ან რწმენას, არ მიიჩნევა დისკრიმინაციად, თუ ამ სამუშაოს ბუნებიდან (არსიდან) ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, რომელშიც ის ხორციელდება, პირის რელიგია ან რწმენა ბუნებრივ (ნამდვილ), ლეგიტიმურ და ორგანიზაციის არსიდან გამომდინარე გამართლებულ შრომით მოთხოვნას წარმოადგენს.“

მათ საფუძველზე შესაძლებელია დასკვნის სახით ითქვას, რომ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება დასაქმებისას და შრომით ურთიერთობაში რელიგიის ან რწმენის ნიშნით პირთა განსხვავების აუცილებლობა. აღნიშნულ შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება აქვს კანდიდატს მისი რელიგიისა თუ რწმენის შესახებ ინფორმაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზევე მოსთხოვოს.

სშკ-ს მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან. ხოლო მე-5 მუხლის თანახმად, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია, კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი

მოპყრობის პრინციპის და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანანესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება. ამავე საკითხს ეხება კოდექსის მე-13(3¹) მუხლიც, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დანესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს დანესებულების შინაგანანესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

გათავისუფლებისას დისკრიმინაციის აკრძალვას ადგენს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი, რომელიც განსაზღვრავს, ზოგადად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისკრიმინაცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალულ საფუძვლებს განეკუთვნება.

დირექტივა 2000/78-ის მე-10(1) მუხლს შეესაბამება შრომის კოდექსის 40² მუხლის (დისკრიმინაციის აკრძალვა) მე-3 ნაწილი, რომლის თანახმად, დისკრიმინაციული გათავისუფლების გამო შეტანილ სარჩელზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის (მოთხოვნების) დარღვევით მოქმედებდა.

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო აქტია საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (შემგომში „დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონი“ ან „კანონი“), რომელშიც გადმოტანილია/ასახულია დირექტივა 2000/78-ის ნორმების მნიშვნელოვანი ნაწილი.

კანონის პირველი მუხლის თანახმად, მისი მიზნია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა რელიგიის ან რწმენის ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

მნიშვნელოვანია აღნიშნულ მუხლში მითითება – „ნებისმიერ ფიზიკურ და იურიდიულ პირზე“, რომლითაც ნათელი ხდება, რომ იგი საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის

უზრუნველყოფას ახდენს არა მხოლოდ ფიზიკური პირებისათვის, არამედ იურიდიული პირებისთვისაც, რომელთა შორის მოიაზრება ეკლესიები და ისეთი გაერთიანებები ან ორგანიზაციები, რომელთა არსი რელიგიას ან რწმენას ეფუძნება.

აღნიშნულ დასკვნას განამტკიცებს ასევე კანონის მე-3 მუხლიც (კანონის მოქმედების სფერო), რომელიც მიუთითებს, რომ ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს (პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის აკრძალვა).

დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონის მე-2 მუხლი კრძალავს ყველა სახის დისკრიმინაციას და, დირექტივა 2000/78-ის მე-2(2) მუხლის მსგავსად, შეიცავს დისკრიმინაციის პირდაპირი და ირიბი ფორმების განმარტებას. კერძოდ, ამ მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო 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.

კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად კი, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა 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.

დირექტივას შეესაბამება კანონის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტის შინაარსიც, რომლის თანახმად, ამ მუხლით განსაზღვრულ პირობებში დისკრიმინაცია არსებობს მიუხედავად იმისა, პირს რეალურად აქვს თუ არა ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული ნიშანი, რომლის გამოც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა.

მნიშვნელოვანია და, ამასთანავე, შრომის კოდექსის მე-2(5) და დირექტივა 2000/78-ის მე-4(1) მუხლებს ეხმიანება კანონის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტის დანაწესი, რომლის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება; ასევე მე-9 პუნქტის დანაწესი, რომლის შესაბამისად განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძღვევლი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში.

დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონით გათვალისწინებული თანაბარი მოპყრობის პრინციპი კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზეც ვრცელდება, მათ შორის: ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე; გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე. აღნიშნული პუნქტი კანონში 2019 წლის თებერვალში შევიდა და ფორმულირებულია დირექტივა 2000/78-ის მე-3 მუხლის შესაბამისად.

დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონის მე-4 მუხლი განსაზღვრავს დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ნებისმიერი დანესებულების ვალდებულებებს: ა) თავისი საქმიანობა, აგრეთვე სამართლებრივი აქტები და შიდა რეგულაციები, თუ ისინი არსებობს, ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას შეუსაბამოს; ბ) სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს; გ) დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში საქართველოს კანონმდებლობისა და შიდა რეგულაციების შესაბამისად პასუხისმგებლობა დააკისროს თავის დაქვემდებარებაში მყოფ დამრღვევ პირს და უზრუნველყოს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა მესამე პირის უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეუღალხავად.

ეკლესიებისა და რელიგიური გაერთიანებების საქმიანობას უშუალოდ ეხება დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონის მე-5 მუხლი, რომლის თანახმად:

„1. ამ კანონის არცერთი დებულება არ შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ იგი გულისხმობდეს რელიგიური გაერთიანებისათვის რელიგიის თავისუფლებიდან გამომდინარე უფლებების (მათ შორის, რელიგიური მსახურების უფლების) შეზღუდვას, იმ პირობით, რომ ამ უფლებებით სარგებლობა არ ხელყოფს საჯარო წესრიგს, საზოგადოებრივ უსაფრთხოებას ან/და სხვათა უფლებებს.
2. ამ კანონის არცერთი დებულება არ შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ იგი ენინააღმდეგვოდეს საქართველოს კონსტიტუციასა და „საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალურ მართლმადიდებელ ეკლესიას შორის“ კონსტიტუციურ შეთანხმებას.“

აღნიშნული მუხლის ფორმულირება განსხვავდება დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის შინაარსისგან იმით, რომ უფრო ზოგადი და ბუნდოვანია. შესაბამისად, დავის წარმოშობისას, სასამართლოს ყოველი კონკრეტული საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე, ბევრად უფრო მრავალ საკითხს უტოვებს განმარტებისთვის.

აღნიშნულთან მიმართებით მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კანონის მე-5 მუხლის მე-5 პუნქტის დანაწესი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ვალდებულებების იურიდიული ძალის შესახებ, რომლის თანახმად, ამ კანონის არცერთი დებულება არ შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ იგი არარად აქცევდეს საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო ხელშეკრულებით განსაზღვრულ რომელიმე უფლებას ან თავისუფლებას ან ზღუდავდეს მას იმაზე მეტად, ვიდრე ეს თვით ამ ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, საქართველოს სასამართლოებისთვისაც მეტად საყურადღებოა წინამდებარე სტატიაში განხილულ საქმეში CJEU-ს მიერ გაკეთებული განმარტება, რომ ეროვნული სასამართლო, რომელიც იხილავს ორ კერძო პირს შორის დავას, ვალდებულია, საერთაშორისო ხელშეკრულების რომელიმე მუხლის შესაბამისად ეროვნული კანონმდებლობის განმარტების შეუძლებლობის შემთხვევაში, თავისი იურისდიქციის ფარგლებში უზრუნველყოს მხარეთათვის ის სამართლებრივი დაცვა, რომელიც გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა ზოგადი პრინციპებიდან, მათ შორის, რელიგიისა თუ რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპიდან და უზრუნველყოს ამ პრინციპიდან გამომდინარე ყველა გარანტიის მოქმედება, თუ საჭირო გახდა, ეროვნული

კანონმდებლობის იმ ნორმის გამოყენებაზე უარის თქმის ჩათვლით, რომელიც მოცემულ პრინციპს ეწინააღმდეგება.

დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონით, საქართველოში დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობის განხორციელება სახალხო დამცველს ევალება.¹⁸ სახალხო დამცველი აღნიშნული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად განიხილავს იმ ფიზიკური ან იურიდიული პირის ან პირთა ჯგუფის განცხადებას და საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს; შეისწავლის დისკრიმინაციის ფაქტს როგორც განცხადების ან საჩივრის არსებობისას, ისე საკუთარი ინიციატივით და გამოსცემს შესაბამის რეკომენდაციას; ამზადებს და შესაბამის დაწესებულებას ან პირს უგზავნის ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე; იწვევს დისკრიმინაციის მსხვერპლს და სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს და ცდილობს საქმე მხარეთა მორიგებით დაასრულოს; დისკრიმინაციის მსხვერპლის უფლებების აღსადგენად რეკომენდაციით მიმართავს შესაბამის დაწესებულებას ან პირს, თუ საქმის მორიგებით დასრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება და არსებობს საკმარისი მასალები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.

სახალხო დამცველი უფლებამოსილია, როგორც დაინტერესებულმა პირმა, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის შესაბამისად მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ან ქმედების განხორციელება, თუ ადმინისტრაციულმა ორგანომ მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს. იგი აღრიცხავს და აანალიზებს სტატისტიკურ მონაცემებს დისკრიმინაციის ფაქტების შესახებ და ახორციელებს სხვა ღონისძიებებს დისკრიმინაციის საკითხებზე საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებლად.

დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონის მე-10 მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

¹⁸ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 6

2. პრაქტიკაში არსებული დავები საქართველოში

მიუხედავად საკმაოდ განვითარებული სამართლებრივი დაცვის მექანიზმებისა, დასაქმებისას ან შრომითი საქმიანობის დროს რელიგიისა და რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავები საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკაში თითქმის არ მოიპოვება.

რელიგიისა და რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ უახლესი გადაწყვეტილება, რომელიც მიიღეს საქართველოს საერთო სასამართლოებმა, დასაქმებას ან შრომითი საქმიანობას პირდაპირ არ უკავშირდება. აღნიშნული დავა ქალაქ ქობულეთში ა.(ა).ი.პ „ქართველ მუსლიმთა ურთიერთობის“ მიერ გახსნილი საგანმანათლებლო დაწესებულების – პანსიონის – საქმიანობასთან დაკავშირებულ დისკრიმინაციულ ქმედებებს ეხებოდა.

1. საქმე #ას-291-275-2017¹⁹

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები

ა.(ა).ი.პ „ქართველ მუსლიმთა ურთიერთობა“ (შემდგომში „მოსარჩელე ორგანიზაცია“) საქართველოში რეგისტრირებულია 2013 წლის 31 იანვრიდან. ორგანიზაციას ქ. ქობულეთში გახსნილი აქვს და დღემდე ფუნქციონირებს პანსიონი, რომელიც მიზნად ისახავს აჭარის მაღალმთიან სოფლებში მცხოვრები მუსლიმი მოსწავლეებისათვის განათლების მიღების ხელშეწყობას. პანსიონში ძირითადად აჭარის მაღალმთიანი სოფლებიდან ჩამოსული მუსლიმი ბავშვები ცხოვრობენ, რომლებიც სწავლობენ ჩვეულებრივ საჯარო სკოლებში, ხოლო სკოლისგან თავისუფალ დროს ცხოვრობენ პანსიონში და სწავლობენ რელიგიას.

პანსიონთან ერთად თანამოსარჩელე ფიზიკური პირები მუსლიმი თემის წარმომადგენლები არიან. მათგან ერთი პანსიონის მასწავლებელია, მეორე წლების მანძილზე სწავლობდა ამ პანსიონში და ამჟამად იქვეა დასაქმებული, ხოლო მესამეს, როგორც მუსლიმი თემის წარმომადგენელს, სურს რომ მისმა არასრულწლოვანმა შვილმაც მუსლიმური განათლება მიიღოს.

მოპასუხე ფიზიკური პირები ცხოვრობენ ქ. ქობულეთში, პანსიონის მომიჯნავედ და წარმომადგენენ მართლმადიდებელ ქრისტიანებს.

2014 წლის 10 სექტემბერს, სასწავლო პროცესის დაწყებამდე 5 დღით

¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 16 ივნისის განჩინება საქმეზე #ას-291-275-2017, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

ადრე, პანსიონთან შეკრებილი მიტინგის მონაწილეებმა, რომელთა შორის მოპასუხეები იყვნენ, მისი ფუნქციონირების ხელშეშლის მიზნით ჩახერგეს შესასვლელი, ხოლო შენობის კარზე პირუტყვის (ლორის) თავი ჩამოკიდეს. არსებული დაძაბულობის განმუხტვის მიზნით, 2014 წლის 10 სექტემბრიდან შინაგან საქმეთა სამინისტრომ (შემდგომში „მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანო“) შენობასთან მუდმივი პატრულირება დააწესა.

2014 წლის 11 დეკემბერს მოსარჩელე ორგანიზაციის წარმომადგენლებმა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სარჩელით მიმართეს და მოითხოვეს: (ა) მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოსათვის მუსლიმი მოსწავლეებისათვის განკუთვნილი პანსიონის გახსნისა და ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრისა და პანსიონის შენობის წინ აღმართული ხელოვნული ბარიერის მოხსნის, ხოლო დანარჩენი მოპასუხეებისათვის პანსიონის ფუნქციონირებისათვის ხელშეშლის შეწყვეტისა და მასთან დაკავშირებული პირებისათვის უსაფრთხო საქმიანობის უზრუნველყოფის დავალება; (ბ) მოსარჩელეთა სასარგებლოდ მოპასუხეებისათვის მორალური ზიანის სახით ერთი ლარის დაკისრება.

სასამართლომ სარჩელი დააკმაყოფილა. მან დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა ECHR მე-4, მე-9, მე-13 და მე-14 მუხლები, მისი პირველი და მე-12 ოქმები, საქართველოს კონსტიტუციის [დავის განხილვის დროს მოქმედი რედაქციის] მე-9, მე-14, მე-19, 21-ე და 42-ე მუხლები, "პოლიტიკურ და სამოქალაქო უფლებათა პაქტის" მე-18 მუხლი, "დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ამოფხვრის შესახებ" საქართველოს კანონის პირველი, მე-2, მე-3, მე-4 და მე-10 მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-6, მე-18, 394-ე, 412-ე, 413-ე მუხლები.

ბათუმის საქალაქო სასამართლომ საკუთარი გადაწყვეტილება დააყრდნო ECtHR პრაქტიკას და აღნიშნა, რომ, ამ პრაქტიკის თანახმად, ECHR მე-9 მუხლი იცავს რელიგიის გამოხატვის უფლებას, რომელიც სხვადასხვა ფორმით ვლინდება, მაგალითად: აღმსარებლობით, სწავლებით, წესების დაცვითა და რიტუალების აღსრულებით (*ბესარაბიის მეტროპოლიტენის ეკლესია და სხვები მოლდოვას წინააღმდეგ*). ერთ-ერთ საქმეზე, ევროპულმა სასამართლომ კონვენციის მე-9 მუხლის დარღვევად მიიჩნია საბერძნეთში იელოვას მონაწილეებისათვის რელიგიური რიტუალებისათვის განკუთვნილი შენობის გახსნის აკრძალვა (*მანუსაკისი და სხვები საბერძნეთის წინააღმდეგ*). სასამართლომ მიუთითა, რომ საერთაშორისო ხელშეკრულებების საფუძველზე, რომლებიც საქართველოს რატიფიცირებული აქვს, სახელმწიფოს გააჩნია როგორც ნეგატიური, ასევე, პოზიტიური ვალდებულება, უზრუნველყოს ბავშვების რელიგიური და ზნეობრივი აღზრდა მშობელთა მრწამსის

შესაბამისად. სასამართლომ აღნიშნა, რომ კონვენციის მე-9 მუხლით დაცულია რელიგიურ ორგანიზაციათა უფლება, დააარსონ საგანმანათლებლო დაწესებულებები და ასწავლონ თავიანთი რელიგია.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ამოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლისა და მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტის განმარტების შედეგად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ დისკრიმინაცია ამკარად იკვეთება მაშინ, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობაში ისე, რომ არც კანონით განსაზღვრულ მიზანს და განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ან იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

დადგენილი ფაქტების საფუძველზე სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეთა ქმედებით ხელი შეეშალა მოსარჩელეთა უფლებას, გამოეხატათ საკუთარი რელიგია სწავლებით. სასამართლოს განცხადებით, აღნიშნული ასევე მჭიდრო კავშირშია განათლების მიღების უფლებასა და მშობელთა უფლებასთან, მიიღონ ბავშვებმა თავიანთი რელიგიური და ფილოსოფიური მრწამსის შესაბამისი განათლება (ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის პირველი დამატებითი ოქმის მე-2 მუხლი).

სასამართლომ ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელების მიმართ დარღვეულია საკუთრებით სარგებლობის უფლებაც, რომელიც ალიარებული და დაცულია საქართველოს კონსტიტუციის 21-ე მუხლით.

მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხთან მიმართებაში სასამართლომ განმარტა, რომ სტრასბურგის სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის შესაბამისად, როდესაც ძალადობრივი ქმედებები არის მოტივირებული უშუალოდ რელიგიური ნიშნით, სასამართლო არ სთხოვს მხარეს ჰიპოთეტურად ამტკიცოს, რომ იგივე სახის ქმედება სხვა ჯგუფის მიმართ არ ხორციელდებოდა, არამედ მხარემ უნდა აჩვენოს, რომ ქმედება რელიგიური ნიშნით იყო მოტივირებული, ხოლო მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ სადავოდ გამხდარი ქმედებები რელიგიური მოტივით არ იყო ჩადენილი. ამიტომ, მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხეებს უნდა დაკისრებოდათ იმის მტკიცების ტვირთი, რომ მათ მიერ განხორციელებული ქმედებები ჩადენილი არ იყო მოსარჩელეთა სარწმუნოების გამო.

სასამართლომ, საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებებით, მონმეთა ჩვენებების, მოპასუხეთა მიერ გაკეთებული საჯარო განცხადებების, ასევე პროტესტის შინაარსისა და აქციის დროს ჩატარებული რელიგიური რიტუალების საფუძველზე, დადასტურებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელებისთვის ხელ-

შეშლა განპირობებული იყო სწორედ მათი რელიგიური კუთვნილებით და, მაშასადამე, მოპასუხე ფიზიკური პირების მხრიდან მოსარჩევეების მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული ქმედება.

აღნიშნული გადაწყვეტილება მოპასუხეებმა გაასაჩივრეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და სამართლებრივი შეფასებები და დამატებით განმარტა, რომ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება მას აკისრებს უზრუნველყოს, რომ განსხვავებული რწმენის მქონე პირებმა, ან მათმა ჯგუფებმა არ შეზღუდონ სხვა რწმენის მიმდევარ პირთა რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლება. საპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქმეზე ოტო პრემინგერის ინსტიტუტი ავსტრიის წინააღმდეგ, სადაც სტრასბურგის სასამართლომ განმარტა, რომ *”პირებს, რომლებიც ავლენენ თავიანთ რელიგიას, მიუხედავად იმისა, ისინი რელიგიურ უმრავლესობას განეკუთვნებიან თუ უმცირესობას, არა აქვთ გონივრული საფუძველი ვარაუდისთვის, რომ მათ არ გააკრიტიკებენ. ამ პირებმა უნდა მოითმინონ და შეეგუონ იმას, რომ სხვა რელიგიურმა ჯგუფმა შეიძლება უარყოს მათი რელიგიური მრწამსი და გაავრცელოს კიდევ მათი მრწამსის საწინააღმდეგო სწავლება. თუმცა, კრიტიკის ხერხებმა ან რელიგიური სწავლებისა და მრწამსის უარყოფამ შეიძლება გამოიწვიოს სახელმწიფოს პასუხისმგებლობა, თუ იგი ვერ უზრუნველყოფს მე-9 მუხლით გარანტირებული უფლების მშვიდობიან სარგებლობას ყველასათვის, ვინც ამ სწავლებასა და მრწამსს ემხრობა. ექსტრემალურ შემთხვევებში კრიტიკის ან რელიგიური მრწამსის უარყოფის შედეგმა შეიძლება ხელი შეუშალოს ამ პირთა მიერ თავიანთი მრწამსის მიმდევრობას ან გამოხატვას”*.

აღნიშნულ საქმეში მნიშვნელოვანი განმარტებები გააკეთა ასევე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ. საკასაციო სასამართლოს მითითებით, *„დემოკრატიულ და სამართლებრივ სახელმწიფოში აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება ერთ-ერთ ფუნდამენტად მოიაზრება, როგორც თითოეული პირის „რელიგიურ განზომილებაში, ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტი, რომელიც ქმნის მორწმუნეთა იდენტობას და მათ მიერ ცხოვრების აღქმას“ [კოკინაქისის საბერძნეთის წინაარმდეგ, # 14307/88, სერია ა, # 260-A, 25.5.9.3, პარ.31]. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო მიიჩნევს, რომ რელიგიური პლურალიზმის შენარჩუნება აუცილებელია, აღნიშნული კი მოითხოვს რელიგიური საზოგადოებების ავტონომიურად არსებობის შესაძლებლობას. სახელმწიფო არ უნდა ჩაერიოს რელიგიური ორგანიზაციების საქმეებში, თუმცა, იმავდროულად, სახელმწიფო ვალდებულია, უზრუნველყოს, რომ სხვადასხვა რელიგიური*

ორგანიზაცია ან დენომინაციები (რომლებიც შესაძლოა ერთმანეთთან კონკურენციაშიც კი იმყოფებოდნენ) ერთმანეთისადმი ტოლერანტულები იყვნენ [სერიფი საბერძნეთის წინააღმდეგ, # 38178/97, 14.12.99, პარ.53].²⁰

მოპასუხეთა საკასაციოპრეტენზია უმთავრესადაა გებულის იყოიმსჯელობაზე, რომ მოსარჩელე ორგანიზაციას არ გააჩნდა სააღმზრდელო საქმიანობის შესაბამისი ლიცენზია, ამდენად, მოპასუხეთა ქმედებები წარმოადგენდა პროტესტს უკანონო სააღმზრდელო საქმიანობის წინააღმდეგ და არ იყო მოტივირებული რელიგიური ნიშნით. კერძოდ, კასატორები განმარტავენ, რომ თუკი პანსიონატს საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსი (ლიცენზია) არ გააჩნია, მაშასადამე, მას არც წარმოშობა საგანმანათლებლო საქმიანობის უფლება. უფლების არარსებობის პირობებში კი, დარღვეულად ვერ ჩაითვლებოდა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმით აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომელიც მხოლოდ კანონმდებლობით დადგენილი უფლებით სარგებლობის ხელშეშლაზე საუბრობს. კასატორთა მოსაზრებით, სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა კანონი, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელე ორგანიზაციას ადმინისტრაციული სახდელი დაეკისრებოდა, ან სისხლსამართლებრივი კანონმდებლობით განისჯებოდა.

საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა კასატორების მტკიცება და განმარტა, რომ ისინი საკასაციო შედავებას წარმოადგენენ იმ გარემოებაზე მითითებით, რომელსაც სასარჩელო მოთხოვნის გამორიცხვისა და მოპასუხეთა ქმედებების არადისკრიმინაციულად შეფასების თვალსაზრისით, სამართლებრივი ღირებულება არ გააჩნდა. იმ გარემოებას, რომ პანსიონი შესაბამისი ლიცენზიის გარეშე საქმიანობდა, მისი დადასტურების შემთხვევაშიც კი, კავშირი არ ჰქონდა იმ ფაქტთან, რომ მოპასუხეები მოსარჩელეთა დევნას სწორედ რელიგიური ნიშნით ეწეოდნენ და მათ ქცევას სხვა მართლზომიერი საფუძვლები არ ჰქონდა.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „უფლება“, რომელზეც კასატორები მიუთითებდნენ, უფრო ვრცლად განიმარტება და დისკრიმინაციისგან იცავს ინდივიდის ყოველგვარ უფლებას, იქნება ის აბსოლუტური თუ ფარდობითი, ანუ სხვაგვარად რომ ვთქვათ, აღნიშნული დაცვა, უნივერსალური შინაარსისაა და ადამიანის არა მარტო ფუნდამენტური და ბუნებითი უფლებების დაცვას უზრუნველყოფს, არამედ იცავს კანონის საფუძველზე მინიჭებულსაც. აღნიშნული პრინციპი განმტკიცებულია იმ საერთაშორისო აქტებით, რომლებსაც საქართველო მიერთებულია და, შესაბამისად, მათ

²⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 16 ივნისის განჩინება საქმეზე #ას-291-275-2017.

სავალდებულო ძალა აქვთ ქვეყნის თითოეული მოქალაქისა და პირის მიმართ. დაცვის სამართლებრივი მექანიზმი განმტკიცებულია ეროვნულ კანონმდებლობაშიც.

სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ არის დადგენილი, რომ დარღვეულია მოსარჩელეთა საკუთრების უფლება, რომელიც, მსგავსად რელიგიის თავისუფლებისა, აბსოლუტურ უფლებას განეკუთვნება და აკრძალულია მისი ხელყოფა/დისკრიმინაცია რაიმე ნიშნით. მესაკუთრის აბსოლუტურ უფლებას უთანაბრდება მართლზომიერი საფუძვლებიდან წარმოშობილი მფლობელის უფლებაც ისარგებლოს და განკარგოს თავის მფლობელობაში არსებული ნივთი საკუთარი სურვილისამებრ, რისი შესაძლებლობაც მოსარჩელებს მოპასუხეთა ქმედებების გამო არ გააჩნდათ. უფრო მეტიც, მოსარჩელეთა რელიგიური მრწამსის შეურაცხყოფის ფორმად გამოყენებულ იქნა მოსარჩელე ააიპ-ის მართლზომიერ მფლობელობაში (იჯარით აღებული) ნივთზე დაკლული პირუტყვის (ღორის თავის) გაკვრა, რაც ეწინააღმდეგება თითოეული პირის უფლებას, თავისუფლად, ხელშემლის, შევიწროებისა და შეურაცხყოფის გარეშე განახორციელოს სასწავლო-სააღმზრდელო თუ კანონით აუკრძალავი ნებისმიერი საქმიანობა, რომელიც შესაძლებელია დაკავშირებული იყოს პირის რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლებასთან. სახელმწიფოს ვალდებულება არ დაუშვას ნებისმიერი ნიშნით შესაძლო დისკრიმინაცია, ხოლო მისი გამოვლენის შემთხვევაში მიიღოს კანონით გათვალისწინებული ზომები, რომელსაც არა მხოლოდ კონკრეტულ ფაქტს აღმოფხვრის, არამედ პრევენციული მნიშვნელობაც ექნება მომავალში ანალოგიური ქმედების არიდებისა და ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების მაღალი სტანდარტით დაცვის თვალსაზრისით.

საკასაცო სასამართლომ განმარტა, რომ მაშინ, როდესაც დადგენილია დისკრიმინაციული მოპყრობის ჭრილში პირის თუნდაც ერთი რომელიმე უფლების ხელყოფის ფაქტი, არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია იმ გარემოებათა გამოკვლევას, რომელიც მოპასუხეთა მტკიცებით სასამართლოს უნდა გამოეკვლია. იმ დაშვებითაც, რომ მოსარჩელე ააიპ-ს არ წარმოშობია სახელმწიფოს მიერ კანონით რეგლამენტირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილება, ამ ორგანიზაციის მიმართ მაინც დარღვეულია მფლობელობისა და რელიგიის თავისუფლების უფლება მოპასუხეთა ქმედებებით, რაც დადგენილი აქვს სააპელაციო სასამართლოს და ამ მიმართებით მოპასუხეებს დასაბუთებული შედავება არ წარუდგენიათ.

2. საქმე #4823/15²¹

უშუალოდ რელიგიურ დაწესებულებაში საქმიანობისას განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის საკითხზე საქმე იმყოფებოდა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის წარმოებაში 2015 წელს.

2014 წლის 17 ოქტომბერს სახალხო დამცველს განცხადებით მიმართა ფიზიკურმა პირმა (შემდგომში „განმცხადებელი“), რომელიც სადავოდ ხდიდა მართლმადიდებლურ ეკლესიის ერთ-ერთ ტაძარში მისთვის სტიქაროსნად მსახურების უფლების შეზღუდვას. მან სახალხო დამცველს სთხოვა მედიაციის პროცესში ჩართვა, რომელიც დაწყებული იყო საქართველოს საპატრიარქოს ფსიქოლოგიური სამსახურის წარმომადგენლის მიერ. ამასთან, განმცხადებელმა დააზუსტა სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან, რომ მას არ სურდა ინფორმაციის გასაჯაროება ან სხვა ტიპის ქმედებები, მათ შორის, განცხადების ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმის ფარგლებში განხილვა. თუმცა მედიაციის მეშვეობით დავის მოგვარების წარუმატებელი მცდელობის შემდეგ, 2015 წლის 1 აპრილს, საქართველოს სახალხო დამცველის წარმომადგენელთან შეხვედრისას, განმცხადებელმა გამოთქვა სურვილი, რომ მისი განცხადება შესწავლილიყო „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებები:

საკუთარ საჩივარში განმცხადებელი უთითებდა, რომ იგი არის მორწმუნე ადამიანი, მაზიარებელი და აღმსარებელი. იგი 15 წლიდან შეიმოსა სტიქარით და ასევე ესწრებოდა წირვა-ლოცვას ერთ-ერთი მართლმადიდებლურ ტაძარში. განმცხადებელი უთითებდა, რომ მას შემდეგ რაც ტაძარში მსახურება მიენდო ერთ-ერთ დეკანოზს, მან დაიწყო სტიქაროსნის შევინროვება. კერძოდ, არ მოსწონდა მისი ჩაცმის სტილი, საუბრის მანერა, ქცევები. განმცხადებელი უთითებდა, რომ იგი შევინროვების ფაქტების შესახებ ესაუბრა ქალაქში მოღვაწე სხვა სასულიერო პირებს და სთხოვა დახმარება, თუმცა მათ ურჩიეს მორიდებოდა დეკანოზს. განმცხადებელი უთითებდა, რომ სიტუაცია განსაკუთრებით დაიძაბა მას შემდეგ, რაც დეკანოზმა იგი 17 მაისის აქციაში მონაწილეობაში დააბრუნა და დააბრალა, რომ იყო განსხვავებული ორიენტაციის. სახალხო დამცველის წარმომადგენელთან შეხვედრის დროს, განმცხადებელმა აღნიშნა, რომ მან მიმართა საპატრიარქოს ფსიქოლოგს, რომლის დახმარებითაც სიტუაცია განეიტრალდა რამდენიმე ხნით, თუმცა შემდეგ ისევ დაიძაბა. გამოკითხვის დროს განმცხადებელმა ასევე აღნიშნა, რომ მას აეკრძალა სტიქაროსნობა მეუფეს მიერ, რომელმაც შეხვედრის დროს

²¹ საქმე N 4823/15, გადაწყვეტილება განცხადების დაუშვებლად ცნობის შესახებ, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი, 2015 წლის 7 სექტემბერი.

განუმარტა, რომ აღნიშნული აკრძალვა გამონვეული იყო მისი პროფესიით – მოდელით. განმცხადებელმა აღნიშნა, რომ სწორედ დეკანოზის მიერ გავრცელებული არასწორი ინფორმაცია, მისი სექსუალური ორიენტაციის შესახებ, დაედო საფუძვლად მისთვის სტიქარის განმოსვას.

სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტმა გამოითხოვა ინფორმაცია საქართველოს საპატრიარქოდან, იმის შესახებ, თუ რა დატვირთვა, როლი და ფუნქცია ჰქონდა მინიჭებული სტიქაროსანს მართლმადიდებლურ ღვთისმსახურებაში, როგორი იყო მისი დანიშვნის წესი და რა კრიტერიუმებს უნდა აკმაყოფილებდეს პირი, რომელსაც სტიქაროსნობა სურს.

საქართველოს საპატრიარქოს 2015 წლის 3 ივლისის წერილის თანახმად, სტიქაროსანი არის სასულიერო პირის დამხმარე ერის ადამიანი, რომელსაც ევალება კანდელების ანთება, საცეცხლისათვის ნახშირის გაღვივება, ზარის დარეკვა, სეფისკვერის დაჭრა, მოსახსენიებლის კითხვა, სასულიერო პირის შემოსვა და სხვა. მას შეუძლია საკურთხეველში შესვლა, თუმცა დამოუკიდებლად რაიმეს გაკეთების უფლება არ აქვს. აუცილებელია, რომ სტიქაროსნის აზროვნება და ცხოვრების წესი აკმაყოფილებდეს იმ მოთხოვნებს, რომლებსაც ქადაგებს ეკლესია. იგი ძირითადად შეირჩევა მრევლიდან და გარკვეული პერიოდი ემზადება, რათა შეისწავლოს ღვთისმსახურება და თავისი მოვალეობები; და თუ მას, მართლაც, აქვს სტიქაროსნად მსახურების სურვილი და შესაძლებლობა, წარუდგენენ წინამძღვარს, რომელიც დალოცავს და ტაძარში ყოფნისას სტიქრის ტარების უფლებას მისცემს. სტიქრის განმოსვა შეიძლება თავად სტიქაროსნის სურვილით (ალარ უნდოდეს ან ალარ შეეძლოს), ან მისი არასწორი ცხოვრების წესის გამო სასულიერო პირის გადაწყვეტილებით. როგორც ერთი, ისე მეორე შემთხვევა შეიძლება იყოს დროებითი და სიტუაციის შეცვლის შემთხვევაში შეიძლება სტიქაროსნის დაბრუნება (თუ ვინმეს დასჯა მოხდა, აუცილებელია მონანიება და დასჯის მიზეზის აღმოფხვრა) მღვდელმთავრის ან წინამძღვრის კურთხევით.

სამართლებრივი მხარე:

1. განმცხადებლის არგუმენტები:

განმცხადებლის წარმომადგენელი მიიჩნევდა, რომ მას უკანონოდ შეეზღუდა რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლება დისკრიმინაციული მოტივით, ვინაიდან, დეკანოზის მხრიდან სტიქაროსნის შესახებ გავრცელებული ინფორმაციის შედეგად, მას აკრძალა ტაძარში მსახურება. საეკლესიო მსახურებაში სტიქაროსნის სტატუსით მონაწილეობა კი წარმოადგენს რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლებით სარგებლობას. განმცხადებლის წარმომადგენელი აღნიშნავდა, რომ 2002 წლის 22 ოქტომბერს საქართველოს

პარლამენტმა მიიღო „საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალურ მართლმადიდებელ ეკლესიას შორის“ კონსტიტუციური შეთანხმების შესახებ დადგენილება, რომლის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ეკლესია წარმოადგენს ისტორიულად ჩამოყალიბებულ საჯარო სამართლის სუბიექტს, - სახელმწიფოს მიერ აღიარებულ სრულფუნქციონირებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, რომელიც თავის საქმიანობას წარმართავს საეკლესიო (კანონიკური) სამართლის ნორმებით, საქართველოს კონსტიტუციით, ამ შეთანხმებითა და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. საეკლესიო (კანონიკური) სამართლით და ზემოაღნიშნული პარლამენტის დადგენილებით არ არის განსაზღვრული წესები და კრიტერიუმები, რა დროს შეიძლება სტიქაროსნად მსახურებაზე უარის თქმა ან რა კრიტერიუმებს უნდა აკმაყოფილებდეს ადამიანი, რომ მას სტიქაროსნის მოვალეობის შესრულება დაევალოს. პრაქტიკაში აღნიშნულ საკითხებს ეკლესიის წინამძღვარი თავად წყვეტს. თუმცა ამ გადაწყვეტილების მიღებისას ის, ზემოხსენებული პარლამენტის დადგენილებიდან გამომდინარე, საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნებისაგან თავისუფალი არ არის.

განმცხადებლის წარმომადგენელმა სახალხო დამცველს მოსთხოვა ტაძრის ხელმძღვანელი სასულიერო პირის მხრიდან განმცხადებლის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის დადგენა და რეკომენდაციის გამოცემა.

2. სახალხო დამცველის შეფასება:

სახალხო დამცველის გადაწყვეტილების თანახმად: განმცხადებელი თავის ახსნა-განმარტებაში აღნიშნავს, რომ მას აეკრძალა სტიქარის ტარება მეუფის მიერ მისი პროფესიის – მოდელის – გამო; განმცხადებელი ასევე უთითებს, რომ მისთვის აღნიშნული აკრძალვა გამოიწვია დეკანოზის მიერ გავრცელებულმა არასწორმა ინფორმაციამ; მიუხედავად იმისა, რეალური მიზეზი განმცხადებლის პროფესია იყო თუ სექსუალური უმცირესობისადმი არასწორად მიკუთვნება, ორივე მათგანი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონით გათვალისწინებული ნიშნებია; ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად კი, დისკრიმინაცია არსებობს მიუხედავად იმისა, პირს რეალურად აქვს თუ არა ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული ნიშანი, რომლის გამოც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა. ძირითადი საკითხი, რომელიც სახალხო დამცველმა უნდა გადაწყვიტოს განსახილველ შემთხვევაში, უკავშირდება მისი უფლებამოსილების საკითხს, კერძოდ, რამდენად შეუძლია სახალხო დამცველს, იმსჯელოს რელიგიური ორგანიზაციის შიგნით მომხდარ სავარაუდოდ დისკრიმინაციის ფაქტზე. ამ მხრივ მნიშვნელოვანი იქნება მხედველობაში იქნეს მიღებული რელიგიური გაერთიანების ავტონომიურობის

პრინციპი და რელიგიის თავისუფლების ფარგლები. „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-3 მუხლის 1¹ პუნქტის მიხედვით, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველსაყოფად საქართველოს სახალხო დამცველი ამ კანონითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით ზედამხედველობას უწევს ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების, საჯარო დაწესებულებებისა და თანამდებობის პირების, აგრეთვე ფიზიკური და იურიდიული პირების საქმიანობას, ავლენს პირდაპირი დისკრიმინაციის და ირიბი დისკრიმინაციის ფაქტებს და ახორციელებს ღონისძიებებს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოსაფხვრელად. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ ეგულისხმება სხვა სამართლებრივი აქტით. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, ამ კანონის არცერთი დებულება არ შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ იგი ეწინააღმდეგებოდეს საქართველოს კონსტიტუციასა და „საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალურ მართლმადიდებელ ეკლესიას შორის“ კონსტიტუციურ შეთანხმებას. იმავე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით კი ამ კანონის არცერთი დებულება არ შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ იგი არარად აქცევდეს საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო ხელშეკრულებით განსაზღვრულ რომელიმე უფლებას ან თავისუფლებას ან ზღუდავდეს მას იმაზე მეტად, ვიდრე ეს თვით ამ ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-9 მუხლის თანახმად, სახელმწიფო აცხადებს რწმენისა და აღმსარებლობის სრულ თავისუფლებას, ამასთან ერთად, აღიარებს საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალური მართლმადიდებელი ეკლესიის განსაკუთრებულ როლს საქართველოს ისტორიაში და მის დამოუკიდებლობას სახელმწიფოსგან. საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალური მართლმადიდებელი ეკლესიის ურთიერთობა განისაზღვრება კონსტიტუციური შეთანხმებით.

კონსტიტუციური შეთანხმების პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო და ეკლესია ადასტურებენ მზადყოფნას, ითანამშრომლონ ურთიერთ-დამოუკიდებლობის დაცვით. ავტოკეფალია კი განმარტებულია, როგორც ადგილობრივი ეკლესიის სრული თვითმართველობა, მმართველი ორგანოების არჩევისა და დანიშვნის, ასევე საეკლესიო ცხოვრების წარმართვის

დამოუკიდებლობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს კონსტიტუცია და კონსტიტუციური შეთანხმება უფლებას აძლევს მართლმადიდებლურ ეკლესიას, თავისი საქმიანობა წარმართოს დამოუკიდებლად, მის მიერვე დადგენილი წესების შესაბამისად.

სახალხო დამცველი გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს, რომ ეკლესიისა და სახელმწიფოს დამოუკიდებლობის საკითხს ხაზს უსვამს და ეკლესიის ავტონომიურობას დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია.

სახალხო დამცველმა დეტალურად მიმოიხილა სტრასბურგის სასამართლოს ეკლესიის ავტონომიის უფლებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები.²²

სახალხო დამცველმა აღნიშნა, რომ საქართველოს საპატრიარქოს პასუხის შესაბამისად, ეკლესიის მიერ არის დადგენილი შიდა წესები, რომლის შესაბამისადაც ხდება სტიქარით შემოსვა. კერძოდ, სტიქაროსანი შეირჩევა მრევლიდან, იმ ადამიანთაგან, რომელთა ცხოვრების წესი აკმაყოფილებს იმ მოთხოვნებს, რომლებსაც ქადაგებს ეკლესია. იგი გარკვეული პერიოდი ემზადება, რომ შეისწავლოს ღვთისმსახურება და თავისი მოვალეობები. სტიქარის ტარება-არტარების საკითხი მღვდელმთავრის ან წინამძღვრის გადასაწყვეტია და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას წარმოადგენს.

განმცხადებლის შემთხვევაში, სასულიერო პირმა მიიღო გადაწყვეტილება მისი სტიქარისგან განმოსვის შესახებ. თუმცა, იგი სტიქარის ტარებას აგრძელებს სხვა ტაძარში.

²² Metropolitan Church of Bessarabia and Others v Moldova, Application no.: 45701/99, 13/11/2001, § 116; Hasan Chaush v Bulgaria, Application no. 30985/96, 26/10/2000, § 78; Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC], app. no. 30985/96, 26/10/2000, § 62; Metropolitan Church of Bessarabia and Others v. Moldova, app. no. 45701/99, 27/03/2002, § 118; Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church (Metropolitan Inokentiy) and Others v. Bulgaria, app. nos. 412/03 and 35677/04, 22/01/2009, § 103; Metropolitan Church of Bessarabia and Others v. Moldova, app. no. 45701/99, 27/03/2002, §§ 115-16; Manoussakis v Greece, app. no. 18748/91, 26/09/1996, § 47; Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC], app. no. 30985/96, 26/10/2000, § 62; Sindicatul "Păstorul cel bun" v. Romania [GC], app. no. 2330/09, 09/07/2013, § 165; Svyato-Mykhaylivska Parafiya v. Ukraine, app. no. 77703/01, 14/06/2007, § 146, § 150; Obst v. Germany, app. no 425/03, 23/12/2010, §§ 48-51; Schüth v. Germany, app. no 1620/03, 23/12/2010, § 69; Fernández Martínez v. Spain, app. no 56030/07, 12/06/2014, § 131; Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church (Metropolitan Inokentiy) and Others v. Bulgaria, app. nos. 412/03 and 35677/04, 22/01/2009, § 137; Mirolubovs and Others v. Latvia, app. no. 798/05, 15/09/2009, § 80; Karlsson v. Sweden, app. no. 12356/86; (dec) 08/09/1998; Williamson v. the United Kingdom, app. no 27008/95, (dec) 17/03/1995; Spetz and Others v. Sweden, app. no. 20402/92, (dec) 12/10/1994; X v. Denmark, app. no. 7374/76, (dec) 08/03/1976.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, და ეკლესიის ავტონომიურობის პრინციპის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველმა დაასკვნა, რომ იგი მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს, რამდენად სწორია სასულიერო პირის გადაწყვეტილება, კერძოდ, რამდენად სწორად და მართებულად შეაფასა მან განმცხადებლის ცხოვრების წესი საეკლესიო ქადაგებასთან მიმართებაში.

სახალხო დამცველმა აღნიშნა, რომ სტრასბურგის სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, ეკლესიასა და მის წევრს შორის ურთიერთობის სამართლებრივად შეფასება სახელმწიფოს მხრიდან მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებშია შესაძლებელი, კერძოდ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების დროს.²³ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. სტიქაროსნის საქმიანობა არ არის ანაზღაურებადი, იგი არის ნებაყოფლობითი. სტიქარით შემოსვა არ ხდება მხარეთა შორის დადებული ზეპირი ან წერილობითი ხელშეკრულების საფუძველზე და არ რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით. სტიქარით შემოსვა ხდება სასულიერო პირის დისკრეციული გადაწყვეტილებით და მისი დალოცვით. სტიქაროსანს შეუძლია, ყოველგვარი ვალდებულების გარეშე უარი თქვას სტიქარზე, ხოლო სასულიერო პირს ასევე შეუძლია შეაფასოს, რამდენად აკმაყოფილებს სტიქაროსნის აზროვნება და ცხოვრების წესი საეკლესიო ქადაგებას. შესაბამისად, სტიქარის ტარება ეკლესიაში ვერ შეფასდება, როგორც შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა სტიქაროსანსა და ეკლესიას შორის, რომელიც რელიგიური ორგანიზაციის ავტონომიურობის პრინციპს შეზღუდავდა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა საქართველოს კონსტიტუციის მე-9 მუხლის, „საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალურ მართლმადიდებელ ეკლესიას შორის“ კონსტიტუციური შეთანხმების, ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-9 და მე-11 მუხლების, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-5 მუხლის მე-2 და მე-5 პუნქტების მხედველობაში მიღებით, დაასკვნა, რომ სახალხო დამცველის მიერ ვერ შეფასდებოდა ჰქონდა თუ არა ადგილი სტიქარის განმოსვით განმცხადებლის დისკრიმინაციას.²⁴

²³ Schüth v. Germany, app. no 1620/03, 23/12/2010.

²⁴ საქმე N 4823/15, გადაწყვეტილება განცხადების დაუშვებლად ცნობის შესახებ, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი, 2015 წლის 7 სექტემბერი.

IV. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა დასაქმებისას და შრომით საქმიანობაში რელიგიისა და რწმენის საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით ეკლესიებსა და სხვა ორგანიზაციებში, რომელთა არსიც რელიგიას ან რწმენას ეფუძნება

დასაქმებისას და შრომითი საქმიანობის დროს ეკლესიებსა და სხვა ორგანიზაციებში, რომელთა არსი დაფუძნებულია რელიგიასა თუ რწმენაზე, რელიგიის ან რწმენის ნიშნით განსხვავებულ მოპყრობასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი და ქართული სასამართლოებისათვის საყურადღებო გადანიშნულებებისაგან შედგება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს (შემდგომში „ECtHR“ ან „სტრასბურგის სასამართლო“) პრეცედენტული სამართალი.

სტრასბურგის სასამართლომ ზემოაღნიშნულ საკითხებზე იმსჯელა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის (შემდგომში „ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია“ ან „ევროპული კონვენცია“) მე-8, მე-9 და მე-11 მუხლების დარღვევის საქმეების განხილვისას. სასამართლოს პრაქტიკაში ამ მხრივ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია გადანიშნულებები, რომლებიც ეხება ეკლესიებისა და სხვა რელიგიური ორგანიზაციების ავტონომიის უფლების განხილვას.

სტრასბურგის სასამართლომ ერთ-ერთ ასეთ გადანიშნულებებში აღნიშნა, რომ, მიუხედავად სახელმწიფოს ხელში რეგულაციური ძალაუფლების არსებობისა, მან უნდა შეასრულოს ნეიტრალური და მიუკერძოებელი მხარის როლი ისეთ საკითხებში, სადაც რელიგიური ჯგუფები ფიგურირებენ.²⁵

სასამართლოს მითითებით, როდესაც შესაფასებელი საკითხი უკავშირდება რელიგიურ ორგანიზაციებს, კონვენციის მე-9 მუხლი განიმარტება მე-11 მუხლთან ერთად და ეს მუხლები იცავს რელიგიურ ორგანიზაციებს სახელმწიფოს გაუმართლებელი ჩარევისაგან. რელიგიური ორგანიზაციების ავტონომია განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობისაა საზოგადოებაში დემოკრატიისა და პლურალიზმის განვითარებისთვის.²⁶ სწორედ ამ ღირებულებებს ემსახურება მე-9 მუხლი, რადგან სწორედ ნეიტრალიტეტსა და მიუკერძოებლობაზეა დამოკიდებული ქვეყნის დემოკრატიულობა და პლურალიზმი.²⁷

²⁵ Metropolitan Church of Bessarabia and Others v Moldova, Application no. 45701/99, 13/11/2001, § 116; Hasan Chaush v Bulgaria, Application no. 30985/96, 26/10/2000, § 78.

²⁶ Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC], app. no. 30985/96, 26/10/2000, § 62; Metropolitan Church of Bessarabia and Others v. Moldova, app. no. 45701/99, 27/03/2002, § 118; Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church (Metropolitan Inokentiy) and Others v. Bulgaria, app. nos. 412/03 and 35677/04, 22/01/2009, § 103.

²⁷ Metropolitan Church of Bessarabia and Others v. Moldova, app. no. 45701/99, 27/03/2002, §§ 115-16

სტრასბურგის სასამართლო აღნიშნავს, რომ სახელმწიფოს არ აქვს იმის დისკრეციული უფლებამოსილება, შეამოწმოს, რამდენად ლეგიტიმურია ადამიანთა რწმენა ან საშუალებები, რითიც ის გამოიხატება.²⁸

მან ასევე აღნიშნა, რომ რელიგიური გაერთიანებები ტრადიციულად არსებობენ ორგანიზაციების ფორმით. მათ აქვთ წესები, რომლებიც, მორწმუნეების მოსაზრებით, არის ღვთიური ხასიათისა და დატვირთვის. მორწმუნეებისთვის რიტუალები არის წმინდა ხასიათის და მათ სწამთ, რომ ამ წესების აღმასრულებლები არიან სპეციალური უფლებამოსილებით აღჭურვილნი. შესაბამისად, ეჭვგარეშეა, რომ რელიგიური რიტუალების განმხორციელებელი პირის პირადი თვისებები არის დიდი მნიშვნელობის რელიგიური ორგანიზაციისათვის.²⁹

სტრასბურგის სასამართლომ ასევე განმარტა, რას ნიშნავს რელიგიური ორგანიზაციების თავისუფლება. ამ განმარტების თანახმად, სახელმწიფო ვალდებულია, პატივი სცეს რელიგიური გაერთიანების უფლებას, იმოქმედონ შიდა წესებით და საკუთარი ინტერესების დასაცავად, მიიღონ ზომები იმ დისიდენტური მოძრაობის წინააღმდეგ, რომელიც შეიძლება საფრთხეს უქმნიდეს ეკლესიის ერთიანობას ან იმიჯს.³⁰

სასამართლოს განმარტებით, გაერთიანების თავისუფლება მოიცავს ორგანიზაციის უფლებას, საკუთარი შეხედულებით განსაზღვროს კრიტერიუმები ახალი წევრების მისაღებად და საარჩევნო წესი ხელმძღვანელი პირის ასარჩევად. სახელმწიფოს ნებისმიერი ჩარევა რელიგიური ორგანიზაციის საქმიანობაში, რომ მან მიიღოს ან გაუშვას წევრები, აღიქმება რელიგიის თავისუფლებაში ჩარევად.³¹

სასამართლომ აღნიშნა, რომ რელიგიურ გაერთიანებებს აქვთ თავისუფლება, განსაზღვრონ წევრების მიღების და გაშვების საკითხი. რელიგიური ორგანიზაციების შიდა სტრუქტურა და რეგულაციები, რომლის მიხედვითაც ხდება წევრების მიღება/გაშვება, უნდა იყოს გაგებული, როგორც კონვენციის მე-9 მუხლით დაცული სფერო, კერძოდ, როგორც რელიგიის უფლების გამოხატვის ერთ-ერთი ასპექტი.³²

რელიგიურ ორგანიზაციებს აქვთ უფლება, მოითხოვონ გარკვეული ხარისხის

²⁸ Manoussakis v Greece, app. no. 18748/91, 26/09/1996, § 47.

²⁹ Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC], app. no. 30985/96, 26/10/2000, § 62.

³⁰ Sindicatul "Păstorul cel bun" v. Romania [GC], app. no. 2330/09, 09/07/2013, § 165.

³¹ Svyato-Mykhaylivska Parafiya v. Ukraine, app. no. 77703/01, 14/06/2007, § 146.

³² Svyato-Mykhaylivska Parafiya v. Ukraine, app. no. 77703/01, 14/06/2007, § 150.

„ერთგულება/ლოიალობა“ იმ პირებისაგან, რომლებიც მათთვის მუშაობენ ან წარმოადგენენ მათ.³³

ამასთან, რელიგიურ ორგანიზაციასა და მის წევრს შორის ნებისმიერი აზრთა სხვადასხვაობის დროს, პირის რელიგიის თავისუფლება გულისხმობს მის უფლებას, დატოვოს ეს გაერთიანება.³⁴

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფო ვერ აფასებს ეკლესიის შიდა წესებს, ამ წესებიდან გამომდინარე ურთიერთობებს და მიღებულ გადაწყვეტილებებს. ეკლესიასა და მის წევრს შორის ურთიერთობის სამართლებრივად შეფასება სახელმწიფოს მხრიდან მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებშია შესაძლებელი, კერძოდ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების დროს.³⁵

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას ეხება ერთ-ერთი უახლესი გადაწყვეტილება, რომელიც აღნიშნულ საკითხზე სტრასბურგის სასამართლომ მიიღო საქმეში „ფერნანდეს მარტინესი ესპანეთის წინააღმდეგ“, სადაც 9 ხმით 8-ის წინააღმდეგ მიიჩნია, რომ ადგილი არ ჰქონდა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევას.³⁶

საქმე ეხებოდა ქორწინებაში მყოფი მღვდლისა და ხუთი შვილის მამისთვის ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ვადის არგაგრძელებას, რომელიც კათოლიკურ რელიგიასა და ეთიკას ასწავლიდა მურსიის სახელმწიფო უმაღლეს სკოლაში. მას შრომის ხელშეკრულების ვადა არ გაუგრძელეს მას შემდეგ, რაც იგი გათავისუფლებულ იქნა ცელიბატის დაცვის მოვალეობისაგან, როდესაც მან საჯაროდ გამოხატა თავისი მხარდაჭერა იმ მოძრაობის მიმართ, რომელიც კათოლიკური ეკლესიის ზემოაღნიშნულ დოქტრინას ეწინააღმდეგებოდა.

ხოსე ანტონიო ფერნანდეს მარტინესი ესპანეთის მოქალაქე იყო, რომელიც მღვდელი გახდა 1961 წელს. 1984 წელს მან მიმართა ვატიკანს თხოვნით, რომ

³³ *Obst v. Germany*, app. no 425/03, 23/12/2010, §§ 48-51; *Schüth v. Germany*, app. no 1620/03, 23/12/2010, § 69; *Fernández Martínez v. Spain*, app. no 56030/07, 12/06/2014, § 131.

³⁴ *Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church (Metropolitan Inokentiy) and Others v. Bulgaria*, app. nos. 412/03 and 35677/04, 22/01/2009, § 137; *Mirolubovs and Others v. Latvia*, app. no. 798/05, 15/09/2009, § 80; *Karlsson v. Sweden*, app. no. 12356/86; (dec) 08/09/1998; *Williamson v. the United Kingdom*, app. no 27008/95, (dec) 17/03/1995; *Spetz and Others v. Sweden*, app. no. 20402/92, (dec) 12/10/1994; *X v. Denmark*, app. no. 7374/76, (dec) 08/03/1976; 11 *Schüth v. Germany*, app. no 1620/03, 23/12/2010.

³⁵ *Schüth v. Germany*, app. no 1620/03, 23/12/2010

³⁶ *Fernández Martínez v. Spain*, app. no 56030/07, 12/06/2014

გათავისუფლებინათ ცელიბატის ვალდებულებისაგან, თუმცა საკუთარ თხოვნაზე პასუხი არ მიუღია. 1985 წელს იგი დაქორწინდა სამოქალაქო წესით და ეყოლა 5 შვილი; 1991 წლიდან კათოლიკურ რელიგიასა და ეთიკას ასწავლიდა მურსიის სახელმწიფო უმაღლეს სკოლაში, ყოველწლიურად განახლებადი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

1996 წლის ნოემბერში მურსიის გაზეთში *La Verdad* გამოქვეყნდა სტატია მღვდლების „არჩევითი ცელიბატის მხარდამჭერი მოძრაობის“ (MOCEOP) შესახებ, რომლის აქტიური წევრიც ბატონი ფერნანდეს მარტინესი იყო. სტატია შეიცავდა მოძრაობის რამდენიმე წევრის შეხედულებას, რომლებიც არ ერთანხმებოდნენ ეკლესიის პოზიციას აბორტის, განქორწინების, სექსუალობისა და კონტრაცეპტივების შესახებ. სტატიას ახლდა მომჩივნის სურათი საკუთარ ოჯახთან ერთად.

1997 წლის 15 სექტემბერს ბატონმა ფერნანდეს მარტინესმა ვატიკანისაგან მიიღო ცელიბატისაგან გათავისუფლების ნებართვა, რომელიც ასევე ათავისუფლებდა მას ყოფილ სასულიერო სტატუსთან დაკავშირებული უფლებებისა და მოვალეობებისაგან. ვატიკანის გადაწყვეტილებაში აღნიშნული იყო, რომ მას აღარ შეეძლო რელიგიის სწავლება სახელმწიფო სკოლაში, თუ ადგილობრივი ბიშოფი სხვაგვარ გადაწყვეტილებას არ მიიღებდა იმის გათვალისწინებით, რომ ადგილი არ ექნებოდა „სკანდალს“. 1997 წლის 29 სექტემბერს ბიშოფმა ამცნო ესპანეთის განათლების სამინისტროს, რომ იგი არ განაახლებდა ბატონი ფერნანდეს მარტინესის კონტრაქტს, რის საფუძველზეც სამინისტრომ მასთან ხელშეკრულება აღარ გააფორმა.

მომჩივანმა უკანონო გათავისუფლების შესახებ სარჩელი აღძრა მურსიის შრომის სასამართლოში, რომელმაც დააკმაყოფილა სარჩელი და იგი სამსახურში აღადგინა. სასამართლომ, მოცემულ შემთხვევაში, შრომის ხელშეკრულების განუახლებლობა „გათავისუფლებად“ მიიჩნია და დაადგინა დისკრიმინაციის ოჯახური მდგომარეობისა და მღვდელთა არჩევითი ცელიბატის მოძრაობის წევრობის ნიშნით. აღნიშნული გადაწყვეტილების გასაჩივრების შედეგად ზედა ინსტანციის სასამართლოში, სასამართლომ ხელშეკრულების განუახლებლობა კანონიერად მიიჩნია. მართლმსაჯულების უმაღლესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბიშოფი მოქმედებდა კანონიკური სამართლის კოდექსით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში და მისი გადაწყვეტილება განპირობებული იყო მასწავლებლის მიერ ერთგულების მოვალეობის დაცვისა და იმის უზრუნველყოფის მიზნით, რომ მის ოჯახურ სიტუაციას საფუძველი არ მიეცა „სკანდალისათვის“. სასამართლომ აღნიშნა, რომ რადგან შრომის ხელშეკრულება ყოველწლიურად განახლებისათვის ბიშოფის თანხმობას მოითხოვდა, საქმე ეხებოდა არა „გათავისუფლებას“, არამედ ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ვადის არგაგრძელებას.

ბატონმა ფერნანდეს მარტინესმა საჩივარი წარადგინა ესპანეთის სა_კონსტიტუციო სასამართლოში, რომელმაც საჩივრის განხილვაზე უარი განაცხადა. საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის ხელშეკრულების ვადის განუახლებლობის შესახებ გადაწყვეტილებას არ ჰქონდა რაიმე დისკრიმინაციული საფუძველი, დაკავშირებული პირის ოჯახურ მდგომარეობასთან. თვითონ მომჩივანმა საკუთარი ნებით გახადა თავისი ოჯახური მდგომარეობა და MOCEOP-ის მოძრაობის წევრობა საჯარო. საკონსტიტუციო სასამართლომ ხაზი გაუსვა სახელმწიფო სკოლებში კათოლიკური რელიგიის მასწავლებელთა შერჩევისა და დასაქმების სისტემის კონსტიტუციურობას და აღნიშნა, რომ რელიგიის მასწავლებლები ესპანეთში ატარებენ სპეციალურ სტატუსს, რომელიც ამართლებს ამ უკანასკნელთა რელიგიური შეხედულებების მხედველობაში მიღებას მათი შერჩევის პროცესში. სასამართლომ აღნიშნა, რომ კონტრაქტის განუახლებლობის მიზეზი გახდა გაზეთში გამოქვეყნებული სტატია, რომელსაც „სკანდალის“ გამოწვევა შეეძლო იმიტომ, რომ მან გაასაჯაროვა მომჩივანთან დაკავშირებული ორი გარემოება, რომელიც მანამდეც ცნობილი იყო ეკლესიისათვის. სწორედ ამ საჯაროობამ განაპირობა „სკანდალის“ წინაპირობების შექმნა.

ბატონმა ფერნანდეს მარტინესმა საჩივრით სტრასბურგის სასამართლოს მიმართა და მე-8 მუხლის დარღვევაზე მიუთითა. მისი სარჩივრის განხილვის დროს სტრასბურგის სასამართლომ აღნიშნა, რომ არ არსებობს დასაქმების ან განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების განახლების კონვენციით გარანტირებული ზოგადი უფლება, თუმცა არ არსებობს მიზეზი, რის გამოც შეიძლება ითქვას, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება პროფესიულ საქმიანობას არ მოიაზრებს. მოცემულ საქმეში პირადი და პროფესიული ცხოვრება განსაკუთრებით დაკავშირებული იყო ერთმანეთთან, რადგან ფაქტორები, რომლებიც პირადი ცხოვრებიდან გამომდინარეობდა, მიჩნეულ იქნა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად. ამიტომ სასამართლომ ჩათვალა, რომ წინამდებარე საქმე ექცეოდა კონვენციის მე-8 მუხლის მოქმედების ქვეშ, რამდენადაც პირის გადაწყვეტილებებმა, რომლებიც უკავშირდებოდა მის პირად ცხოვრებას, განაპირობა მისთვის შრომითი ხელშეკრულების განახლებაზე უარის თქმა და ამით ზემოქმედება მოახდინა მის პროფესიულ საქმიანობაზე.

სტრასბურგის სასამართლომ აღნიშნა, რომ განათლების სამინისტრო მოქმედებდა ესპანეთსა და ვატიკანს შორის 1979 წლის შეთანხმების შესაბამისად, რომელიც საერთაშორისო ხელშეკრულება იყო და ასეთი ფორმით ინკორპორირდა ესპანეთის კანონმდებლობაში, ესპანეთის კონსტიტუციის შესაბამისად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მომჩივანის

შრომითი ხელშეკრულების ვადის არგაგრძელება ეფუძნებოდა კანონით გათვალისწინებულ საფუძველებს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ, რამდენადაც ბატონი ფერნანდეს მარტინესი იყო სემინარიის დირექტორი, მას უნდა გაეთვალისწინებინა, რომ მისი მხრიდან ეკლესიის გარკვეული შეხედულებების მიმართ კრიტიკული დამოკიდებულების გამოხატვა წინააღმდეგობაში მოვიდოდა კანონიკურ სამართალთან და არ ჩაივლიდა უკვალოდ. ასევე, ვატიკანსა და ესპანეთს შორის არსებული ხელშეკრულების საფუძველზე მას შეეძლო გონივრულად ევარაუდა, რომ შესაბამისობის სერტიფიკატის არქონის შემთხვევაში მისი შრომითი ხელშეკრულება ვერ გაგრძელდებოდა. შესაბამისად, მისი კონტრაქტის ვადის არგაგრძელება შეესაბამებოდა კანონს.

სასამართლომ ასევე დაასკვნა, რომ გადანყვეტილება მისი კონტრაქტის განუახლებლობის შესახებ ემსახურებოდა კათოლიკური ეკლესიის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის ლეგიტიმურ მიზანს, კონკრეტულად კი მისი ავტონომიის უფლებას, აერჩია პირები, რომლებიც შეესაბამებოდნენ რელიგიური დოქტრინის მასწავლებლის კვალიფიკაციას.

რელიგიური ორგანიზაციების ავტონომიასთან დაკავშირებით სასამართლომ აღნიშნა, რომ ისინი ტრადიციულად და ყველგან არსებობენ ორგანიზებული სტრუქტურის ფორმით. მორწმუნეთა უფლება რელიგიის თავისუფლებისა ნიშნავს მათ თავისუფლებას, გაერთიანდნენ სახელმწიფოს ჩარევისაგან დამოუკიდებლად.

რელიგიური გაერთიანებების ავტონომიური არსებობა წარმოადგენს ქვაკუთხედს კონვენციის მე-9 მუხლით გათვალისწინებული უფლებისა. მისი ინტერესის საგანია, არა მხოლოდ უზრუნველყოს ასეთი გაერთიანებების ფაქტობრივი შექმნა, არამედ – მის წევრთა მიერ რელიგიის თავისუფლების უფლებით ეფექტური სარგებლობა. თუ კონვენციის მე-9 მუხლით დაცული არ იქნება გაერთიანების ორგანიზაციული არსებობა, მაშინ ინდივიდის რელიგიის თავისუფლებას საფრთხე დაემუქრება.

თუმცა კონვენციის მე-9 მუხლი არ მოიცავს პირის უფლებას, დაუპირისპირდეს საკუთარ რელიგიურ გაერთიანებას. რელიგიურ ორგანიზაციასა და მის წევრს შორის ნებისმიერი აზრთა სხვადასხვაობის დროს, პირის რელიგიის თავისუფლება გულისხმობს მის უფლებას, დატოვოს ეს გაერთიანება.

სახელმწიფო ვალდებულია, პატივი სცეს რელიგიური გაერთიანების ავტონომიას, გულისხმობს მათი უფლების აღიარებას, იმოქმედონ შიდაწესებით და საკუთარი ინტერესების დასაცავად, მიიღონ ზომები იმ დისიდენტური

მოძრაობის წინააღმდეგ, რომელიც შეიძლება საფრთხეს უქმნიდეს ეკლესიის ერთიანობას ან იმიჯს. ამიტომ, ეროვნული ხელისუფლების ამოცანა არ არის, იმოქმედოს, როგორც არბიტრმა რელიგიურ გაერთიანებებსა და მათ წიაღში აღმოცენებულ დისიდენტურ მოძრაობებს შორის.

სასამართლომ განმარტა, რომ, ძალიან იშვიათი შემთხვევების გარდა, რელიგიის თავისუფლება გამოირიცხავს სახელმწიფოს მხრიდან რაიმე დისკრეციას, განსაზღვროს, ლეგიტიმურია თუ არა ესა თუ ის რელიგიური რწმენა ან ამ რწმენის გამოსახატავად არსებული საშუალებები. უფრო მეტიც, რელიგიური ავტონომიის პრინციპი უკრძალავს სახელმწიფოს, დაავალდებულოს რელიგიური გაერთიანება, საკუთარ წიაღში მიიღოს ან განდევნოს ფიზიკური პირები და მიანდოს ან არ მიანდოს მათ კონკრეტული რელიგიური მოვალეობების განხორციელება.

სასამართლოს მითითებით, რელიგიური გაერთიანებების ავტონომიის უფლება თავის თავში მოიცავს მათ უფლებამოსილებას, მოითხოვონ ერთგულების გარკვეული ხარისხი იმათგან, ვინც მათთან მუშაობს ან მათ წარმოადგენს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ, რამდენადაც ბატონი ფერნანდეს მარტინესი არ იყო გათავისუფლებული ცელიბატის ვალდებულებისაგან საგაზეთო სტატიის გამოქვეყნებამდე, შრომითი ხელშეკრულებების ხელმოწერის დროს ის გაცნობიერებულად და თავისუფალი ნების გამოხატვით დაეთანხმა იმ განსაკუთრებული ერთგულების მოვალეობას კათოლიკური ეკლესიისადმი, რომელიც ზღუდავდა მისი უფლებების ფარგლებს პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემაზე გარკვეული ხარისხით. ასეთი სახელშეკრულებო შეზღუდვა დასაშვებია იყო კონვენციის შესაბამისად, თუ ის ნებაყოფლობით იყო მიღებული. სასამართლო ვერ დარწმუნდა, რომ სტატიის გამოქვეყნების დროს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ერთგულების მოვალეობა აღარ არსებობდა.

სასამართლოს მითითებით, აირჩია რა მისი პუბლიკაციის გამოქვეყნება მისი საოჯახო ცხოვრებისა და ეკლესიისადმი დაპირისპირებულ მოძრაობასთან კავშირის შესახებ, ბატონმა ფერნანდეს მარტინესმა დაარღვია ის ნდობა, რომელიც აუცილებელი იყო მისი პროფესიული მოვალეობების შესასრულებლად.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მომჩივანი ნებაყოფლობით მიეკუთვნებოდა იმ პირთა წრეს, რომლებსაც კათოლიკური ეკლესიის მიმართ ერთგულების მოვალეობა გააჩნდათ. ფაქტი, რომ იგი აღქმულ იქნა, როგორც იმ მოძრაობის

მხარდამჭერი, რომელიც კათოლიკურ ეკლესიას ოპონირებას უწევდა, ცალსახად ეწინააღმდეგებოდა ამ მოვალეობას. ამავე დროს, ძალიან მცირე ეჭვი არსებობს, რომ მომჩივანი, როგორც ყოფილი მღვდელი და სემინარიის დირექტორ ვერ აცნობიერებდა ან არ უნდა გაეცნობიერებინა ამ მოვალეობის არსი და მისი მნიშვნელობა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბატონ ფერნანდეს მარტინესს ჰქონდა შესაძლებლობა, გაესაჩივრებინა მისი შრომის ხელშეკრულების ვადის არგაგრძელება სასამართლოებში, რომლებმაც განიხილეს საქმე ჩვეულებრივი შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად, ეკლესიური კანონმდებლობის გათვალისწინებით, და აწონ-დაწონეს საპირისპირო ინტერესები კათოლიკურ ეკლესიასა და მომჩივანს შორის. მომჩივანს შესაძლებლობა ჰქონდა, მიემართა საკონსტიტუციო სასამართლოსთვისაც, რომელმაც მიიჩნია, რომ სახელმწიფოს ვალდებულება ნეიტრალიტეტისა შეუძლებელს ხდიდა მის ჩარევას ხელშეკრულების გაუგრძელებლობის ისეთი საფუძვლების შეფასებაში, როგორიცაა „სკანდალის“ მოსალოდნელობა ან მღვდლებისათვის არჩევითი ცელიბატის დაწესება-არდაწესების საკითხი. მან მიიჩნია, რომ არც არაპროპორციული და არც არაკონსტიტუციური იყო კათოლიკური ეკლესიის მხრიდან საკუთარი რელიგიური თავისუფლების გამოყენება.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა, ყველა ფაქტორის მხედველობაში მიღებით, მართებულად შეაფასეს კონფლიქტური ინტერესები და დაადგინეს, რომ განმცხადებლის პირადი ცხოვრების უფლების დარღვევა, კონვენციის მე-8 მუხლის შესაბამისად, არ ჩაითვლებოდა არაპროპორციულად.

V. დასკვნა

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს, ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს, საქართველოს საერთო სასამართლოებისა და სახალხო დამცველის გადაწყვეტილებები აჩვენებს, რომ ეკლესიებსა და სხვა რელიგიურ ორგანიზაციებში დასაქმებისას ან შრომითი საქმიანობის დროს რელიგიისა თუ რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავები განსაკუთრებული სირთულით გამოირჩევა. მოცემულ შემთხვევაში ერთმანეთს უპირისპირდება, ერთი მხრივ, ეკლესიისა თუ სხვა რელიგიური გაერთიანების ავტონომიის უფლება, ხოლო მეორე მხრივ, ინდივიდის უფლება, იყოს დისკრიმინაციისაგან დაცული.

დასაქმებისას და შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციისაგან დაცვის ასპექტი ეკლესიასთან და სხვა რელიგიურ ორგანიზაციებთან დაკავშირებით ქართულ კანონმდებლობაში საკმაოდ ბუნდოვანია. დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის დანაწესი - რომლის თანახმად, ამ კანონის არც ერთი დებულება არ შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ იგი გულისხმობდეს რელიგიური გაერთიანებისათვის რელიგიის თავისუფლებიდან გამომდინარე უფლებების (მათ შორის, რელიგიური მსახურების უფლების) შეზღუდვას იმ პირობით, რომ ამ უფლებებით სარგებლობა არ ხელყოფს საჯარო წესრიგს, საზოგადოებრივ უსაფრთხოებას ან/და სხვათა უფლებებს - საკმაოდ ზოგადია. ასევე ზოგადია იმავე მუხლის მეორე პუნქტის დანაწესიც, რომლის მიხედვით, ამ კანონის არც ერთი დებულება არ შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ იგი ეწინააღმდეგებოდეს საქართველოს კონსტიტუციასა და „საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალურ მართლმადიდებელ ეკლესიას შორის“ კონსტიტუციურ შეთანხმებას.

აღნიშნული ნორმების ფორმულირება განსხვავდება დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის შინაარსისგან, რომელიც უფრო კონკრეტულად აცხადებს, რომ ეკლესიებსა და სხვა რელიგიურ საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციებში შრომითი საქმიანობის შემთხვევაში განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც ეფუძნება პირის რელიგიას ან რწმენას, არ მიიჩნევა დისკრიმინაციად, თუ ის სამუშაოს ბუნებიდან (ხასიათიდან) ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, რომელშიც ხორციელდება, ბუნებრივ (ნამდვილ), ლეგიტიმურ და გამართლებულ შრომით მოთხოვნას წარმოადგენს.

ამავე დროს, მე-4(2) მუხლის მეორე ქვეპუნქტი პირდაპირ მიუთითებს, რომ ეკლესიებსა და რელიგიურ ორგანიზაციებს უფლება აქვთ, მათთან

დასაქმებული პირებისაგან ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვა მოითხოვონ.

ქართული კანონმდებლობის შესაბამისი ნორმების ბუნდოვანებას თითქოს ერთგვარად ავსებს სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილის დანაწესი, რომლის თანახმად, „დისკრიმინაცია არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება“. აგრეთვე, დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტი, რომლის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება. დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონის მე-5 მუხლთან აღნიშნული მუხლების ერთობლივად გამოყენების შემთხვევაში, თითქოს მათი ღირეჭტივა 2000/78-ის მე-4(1) და მე-4(2) მუხლების შესაბამისი ინტერპრეტაციის საშუალება იქნება, თუმცა ქართული სასამართლო პრაქტიკის არარსებობის პირობებში მსჯელობა ამ საკითხზე ჯერ-ჯერობით ნაადრევია.

აღნიშნულ საკითხზე ცალსახა დასკვნის საფუძველს არც ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მუხლების განმარტებასთან დაკავშირებული სტრასბურგის სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი იძლევა, რომელიც საქართველოსთვის სავალდებულოა.

სტრასბურგის სასამართლო ეკლესიისა და სხვა რელიგიური ორგანიზაციების მიმართ შრომით დავებთან დაკავშირებულ თავის გადანყვეტილებებში ეკლესიის ავტონომიის უფლებაზე განსაკუთრებულად ამახვილებს ყურადღებას. როგორც ზემოთ განხილული ფერნანდეს მარტინესის საქმეში ECtHR-მა დაასკვნა, გადანყვეტილება რელიგიის მასწავლებელთან შრომის კონტრაქტის განუახლებლობის თაობაზე ემსახურებოდა კათოლიკური ეკლესიის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის ლეგიტიმურ მიზანს, კონკრეტულად კი, მისი ავტონომიის უფლებას, შეერჩია პირები, რომლებიც შეესაბამებოდნენ რელიგიური დოქტრინის მასწავლებლის კვალიფიკაციას.

ECtHR-ის თანახმად, სახელმწიფო ვალდებულება, პატივი სცეს რელიგიური გაერთიანებების ავტონომიას, გულისხმობს მათი უფლების აღიარებას, იმოქმედონ შიდა წესებით და საკუთარი ინტერესების დასაცავად, მიიღონ ზომები იმ დისიდენტური მოძრაობის წინააღმდეგ, რომელიც შეიძლება საფრთხეს უქმნიდეს ეკლესიის ერთიანობას ან იმიჯს. ამიტომ, ეროვნული

ხელისუფლების ამოცანა არ არის, იმოქმედოს, როგორც არბიტრმა რელიგიურ გაერთიანებებსა და მათ წიაღში აღმოცენებულ დისიდენტურ მოძრაობებს შორის.

ECtHR-მა განმარტა, რომ, ძალიან იშვიათი შემთხვევების გარდა, რელიგიის თავისუფლება გამოირიცხავს სახელმწიფოს მხრიდან რაიმე დისკრეციას, განსაზღვროს, ლეგიტიმურია თუ არა ესა თუ ის რელიგიური რწმენა ან ამ რწმენის გამოსახატავად არსებული საშუალებები. უფრო მეტიც, რელიგიური ავტონომიის პრინციპი უკრძალავს სახელმწიფოს, დაავალდებულოს რელიგიური გაერთიანება, საკუთარ წიაღში მიიღოს ან განდევნოს ფიზიკური პირები და მიანდოს ან არ მიანდოს მათ კონკრეტული რელიგიური მოვალოებების განხორციელება.

ECtHR-ის მითითებით, რელიგიური გაერთიანებების ავტონომიის უფლება თავის თავში მოიცავს მათ უფლებამოსილებას, მოითხოვონ ერთგულების გარკვეული ხარისხი იმათგან, ვინც მათთან მუშაობს ან მათ წარმოადგენს.

სტრასბურგის სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბატონი ფერნანდეს მარტინესი შრომითი ხელშეკრულებების ხელმოწერის დროს გაცნობიერებულად და თავისუფალი ნების გამოხატვით დაეთანხმა იმ განსაკუთრებული ერთგულების მოვალეობას კათოლიკური ეკლესიისადმი, რომელიც ზღუდავდა მისი უფლებების ფარგლებს პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემაზე გარკვეული ხარისხით. ასეთი სახელშეკრულებო შეზღუდვა კი დასაშვებია იყო ადამიანის უფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის შესაბამისად, თუ ის ნებაყოფლობით იყო მიღებული.

ასეთ პირობებში დირექტივა 2000/78-ის მე-4(2) მუხლის უფრო კონკრეტული ფორმულირება და, განსაკუთრებით, ამ მუხლის უახლესი განმარტება ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ, ეროვნულ სასამართლოებს მსგავსი დავების გადაწყვეტას უმარტივებს.

განსაკუთრებით ღირებულია ის საკითხები, რომლებიც გერმანიის შრომის სასამართლომ CJEU-ის წინაშე დააყენა და შესაძლებელია დღის წესრიგში საქართველოშიც დადგეს, კერძოდ, ეკლესიის ან სხვა რელიგიური ორგანიზაციის დაქვემდებარებულ საავადმყოფოში, სასწავლებელში ან სხვა დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ.

ამიტომ, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია CJEU-ის მსჯელობის ის ნაწილი, რომელშიც სასამართლო უთითებს, რომ:

შრომითი მოთხოვნებიდან ერთ-ერთი, რომელიც ეკლესიამ ან რელიგიურმა ორგანიზაციამ შესაძლებელია საკუთარ თანამშრომლებს დაუწესოს, არის ამ ორგანიზაციის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვა, თუმცა აღნიშნული უფლების გამოყენება საჭიროების შემთხვევაში უნდა დაექვემდებაროს ეფექტურ სასამართლო კონტროლს.

ამასთან, ეკლესიის ან სხვა რელიგიური ორგანიზაციის მოთხოვნის კანონიერება - დასაქმებულმა იმოქმედოს კეთილსინდისიერად და ერთგულების მოვალეობის დაცვით - არ შეიძლება შემონმდეს მხოლოდ ეროვნულ კანონმდებლობაზე დაყრდნობით, არამედ მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დირექტივის მე-4(2) მუხლის დანაწესი და მის მიერ დადგენილი კრიტერიუმები.

CJEU-ის აზრით, ზემოაღნიშნული ნორმიდან ნათელია, რომ კონკრეტული შრომითი საქმიანობის „ბუნებიდან“ ან იმ „კონტექსტიდან“ გამომდინარე, რომელშიც ის ხორციელდება, რელიგია ან რწმენა გარკვეულ გარემოებებში შესაძლებელია წარმოადგენდეს ეკლესიის ან ორგანიზაციის არსიდან გამომდინარე ბუნებრივ, ლეგიტიმურ და გამართლებულ შრომით მოთხოვნას. შესაბამისად, რელიგიის ან რწმენის ნიშნით არათანაბარი მოპყრობის კანონიერება, ამ ნორმის მიხედვით, დამოკიდებულია დამსაქმებლის მიერ დადგენილ შრომით მოთხოვნასა და შრომით საქმიანობას შორის ობიექტურად შემონმებადი პირდაპირი კავშირის არსებობაზე. ასეთი კავშირი შესაძლებელია წარმოიშვას: (ა) როგორც სამუშაოს არსის, მისი ბუნების შედეგი, მაგალითად, როცა ის გულისხმობს მონაწილეობას ეკლესიის ან ორგანიზაციის არსის განსაზღვრაში ან მისი ევანგელისტური მისიის განხორციელებაში; ან (ბ) იმ გარემოებების შედეგად, რომლებშიც შრომითი საქმიანობა უნდა განხორციელდეს, მაგალითად, როცა აუცილებელია ეკლესიის ან ორგანიზაციის გარესამყაროსთვის სარწმუნო ფორმით წარდგენის უზრუნველყოფა.

დირექტივის მე-4(2) მუხლის პირველი ქვეპუნქტით დადგენილ სამ კრიტერიუმთან დაკავშირებით CJEU-ის კონკრეტული მსჯელობის თანახმად, ზედსართავი სახელის - „ბუნებრივი“ - გამოყენება გულისხმობს, რომ იმ რელიგიისა და რწმენის მიმდევრობა, რომელსაც ეკლესიისა თუ ორგანიზაციის არსი ეფუძნება, აუცილებელია შრომითი საქმიანობის მნიშვნელობის გამო ამ არსის ხელშეწყობის საქმეში, ან ეკლესიის ან ორგანიზაციის მიერ საკუთარი ავტონომიის უფლების განხორციელებისათვის. გარდა ამისა, ტერმინი „ლეგიტიმური“ აჩვენებს ევროპის კავშირის კანონმდებლობის მიზანს - უზრუნველყოს, რომ იმ რელიგიის ან რწმენის მიმდევრობის მოთხოვნის დანესება, რომელსაც ეკლესიის ან ორგანიზაციის არსი ეფუძნება, არ

იქნეს გამოყენებული იმ მიზნით, რომელიც არ უკავშირდება ამ არსს ან ეკლესიისა თუ ორგანიზაციის მიერ ავტონომიის უფლებით სარგებლობას. დაბოლოს, ტერმინი „გამართლებული“ გულისხმობს არა მხოლოდ ეროვნული სასამართლოს უფლებას, შეამოწმოს დირექტივის მე-4(2) მუხლის მოთხოვნების შესრულება, არამედ ეკლესიისა თუ ორგანიზაციის ვალდებულებასაც, კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით აჩვენოს, რომ დასახელებული რისკი მისი არსის შესუსტების ან მისი ავტონომიის უფლების დარღვევისა არის იმდენად სავარაუდო და არსებითი, რომ ის აუცილებელს ხდის ასეთი მოთხოვნის დაწესებას.

CJEU-ის თანახმად, ზემოაღნიშნული მოთხოვნები პროპორციულობის პრინციპთან შესაბამისობაში უნდა იყოს, რაც იმას გულისხმობს, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა უნდა შეამოწმონ, სადავო მოთხოვნა რამდენად მართებულია და ხომ არ სცდება იმას, რაც აუცილებელია დასახული მიზნის მისაღწევად.

მათლმსაჯულების სასამართლოს ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარეობს, რომ ეკლესიას (ან საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციას, რომლის არსიც დაფუძნებულია რელიგიასა თუ რწმენაზე) შეუძლია, მენეჯერულ პოზიციებზე მყოფ დასაქმებულებს, მათი მხრიდან ეკლესიის არსისადმი კეთილსინდისიერებისა და ერთგულების მოვალეობის დაცვის მოთხოვნისას, კონკრეტულ რელიგიასთან ან რწმენასთან მათი კავშირის შესაბამისად, განსხვავებულად მოეპყროს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ, კონკრეტული შრომითი საქმიანობის ან იმ კონტექსტის გათვალისწინებით, რომელშიც ეს საქმიანობა ხორციელდება, რელიგია ან რწმენა წარმოადგენს ეკლესიის (ან ორგანიზაციის) არსიდან გამომდინარე ბუნებრივ, ლეგიტიმურ და გამართლებულ მოთხოვნას.

CJEU-ის აღნიშნული მსჯელობა ქართული სასამართლოებისათვის გზამკვლევის როლს შეასრულებს შესაბამისი საქმის განხილვის შემთხვევაში, რადგან ის ეხმარება ეროვნულ სასამართლოებს იმ სტანდარტის შემუშავებაში, რაც მსგავს დავებში უნდა იქნეს გამოყენებული.

განსაკუთრებით ღირებულია, აგრეთვე, CJEU-ის მსჯელობა ეროვნული სასამართლოების მიერ ისეთი შიდასაკანონმდებლო ნორმის გამოყენების თაობაზე, რომელიც საერთაშორისო ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება.

აღნიშნულთან მიმართებით მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კანონის მე-5 მუხლის მე-5 პუნქტის დანაწესი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალის-

წინებული ვალდებულებების იურიდიული ძალის შესახებ, რომლის თანახმად, ამ კანონის არც ერთი დებულება არ შეიძლება განიმარტოს ისე, რომ იგი არარად აქცევდეს საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულ საერთაშორისო ხელშეკრულებით განსაზღვრულ რომელიმე უფლებას ან თავისუფლებას ან ზღუდავდეს მას იმაზე მეტად, ვიდრე ეს თვით ამ ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, საქართველოს სასამართლოებისთვისაც მეტად საყურადღებოა მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტება, რომ ეროვნული სასამართლო, რომელიც იხილავს ორ კერძო პირს შორის დავას, ვალდებულია, საერთაშორისო ხელშეკრულების რომელიმე მუხლის შესაბამისად ეროვნული კანონმდებლობის განმარტების შეუძლებლობის შემთხვევაში, თავისი იურისდიქციის ფარგლებში უზრუნველყოს მხარეთათვის ის სამართლებრივი დაცვა, რომელიც გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა ზოგადი პრინციპებიდან, მათ შორის, რელიგიისა თუ რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპიდან, და უზრუნველყოს ამ პრინციპიდან გამომდინარე ყველა გარანტიის მოქმედება, თუ საჭირო გახდა, ეროვნული კანონმდებლობის იმ ნორმის გამოყენებაზე უარის თქმის ჩათვლით, რომელიც მოცემულ პრინციპს ეწინააღმდეგება.

დასასრულ, შეიძლება ითქვას, რომ ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების შესრულებისა და ქართულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში დირექტივა 2000/78-ის სტანდარტების დანერგვის პროცესში ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს 2018 წლის 11 ნოემბრის გადაწყვეტილებას საქმეზე Case C-68/17 განსაკუთრებული მნიშვნელობა გააჩნია.

ბიბლიოგრაფია

- ქარდავა ე., ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა „ფაუნტეინ ჯორჯია“, 2018.
- საქართველოს სახალხო დამცველის 2015 წლის 7 სექტემბრის გადაწყვეტილება განცხადების დაუშვებლად ცნობის შესახებ საქმეზე **N 4823/15**, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი.

სასამართლოს გადაწყვეტილებები

- C-68/17, CJEU Judgment, 11 September 2018;
- C-414/16, Egenberger, CJEU Judgment, 17.04.2018
- C -441/14, CJEU Judgment, 19.04.2016
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 16 ივნისის განჩინება საქმეზე #ას-291-275-2017
- ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები შემდეგ საქმეებზე:
Fernández Martínez v. Spain, app. no 56030/07, 12/06/2014.
Obst v. Germany, app. no 425/03, 23/12/2010.
Svyato-Mykhaylivska Parafiya v. Ukraine, app. no. 77703/01, 14/06/2007.
Schüth v. Germany, app. no 1620/03, 23/12/2010.
Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church (Metropolitan Inokentiy) and Others v. Bulgaria, app. nos. 412/03 and 35677/04, 22/01/2009.
Mirolubovs and Others v. Latvia, app. no. 798/05, 15/09/2009.
Karlsson v. Sweden, app. no. 12356/86, (dec) 08/09/1998.
Williamson v. the United Kingdom, app. no 27008/95, (dec) 17/03/1995.
Spetz and Others v. Sweden, app. no. 20402/92, (dec) 12/10/1994.
X v. Denmark, app. no. 7374/76, (dec) 08/03/1976.
Metropolitan Church of Bessarabia and Others v Moldova, Application no. 45701/99, 13/11/2001.
Metropolitan Church of Bessarabia and Others v. Moldova, app. no. 45701/99, 27/03/2002.
Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC], app. no. 30985/96, 26/10/2000.
Manoussakis v Greece, app. no. 18748/91, 26/09/1996.
Sindicatul "Păstorul cel bun" v. Romania [GC], app. no. 2330/09, 09/07/2013.

სამართლებრივი აქტები

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალურ მართლმადიდებლურ ეკლესიას შორის კონსტიტუციური შეთანხმება.
- ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.
- ასოციირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის.
- საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“.
- საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“.
- TFEU, Consolidated Version of the Treaty of the Functioning of the European Union, Official Journal of the European Union, 26.10.2012.
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

ქალის შრომითი უფლებები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში და ქართული გამოცდილება (ორსულ, ახალნამშობიარებ და მეძუძურ მუშაკთა უფლებების შესახებ)

Aristotle: like cases should be treated alike

I. შესავალი

დასაქმება და შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი საკითხები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ადამიანის შრომის, განვითარების უფლებაზე, ახალი შესაძლებლობებისა და უნარების გამოვლენაზე, მის სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობასა და კეთილდღეობაზე, რაც, ინტელექტუალური შესაძლებლობების გარდა, საკუთარი შრომით გამოიმუშავებულ ფინანსურ სარგებელს (შემოსავალს) უკავშირდება. ეს კი ერთ-ერთი საწინდარია პირადი ცხოვრებისა და საზოგადოებრივი აქტიურობის უზრუნველყოფისათვის, სოციალური მოტივაციის განმტკიცებისათვის, ღირსეული და უსაფრთხო გარემოს შექმნისათვის. შრომითი ურთიერთობების საუკეთესო ევროპული სტანდარტებით დაცვა არა მხოლოდ ინდივიდთა უფლებების უზრუნველყოფას ემსახურება, არამედ საჯარო თუ კერძო სექტორის, როგორც დამსაქმებლის, ჯეროვან ფუნქციონირებაზე ახდენს უდიდეს გავლენას, აზღვევს მის რეპუტაციულ რისკებს და აღვივებს დამსაქმებლისადმი ნდობას, რაც სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკისა და დასაქმების სფეროსადმი დამოკიდებულების ერთ-ერთი თვალსაჩინო საზომი და კრიტერიუმი.

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა ის საკითხია, რომელმაც ისტორიულად საკმაოდ რთული და ხანგრძლივი გზა გაიარა და 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 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 გამონვევის ურთულეს ბაზარზე, ძალზედ მკაფიოდ და ცალსახად განმარტავს იმგვარ საკითხებს, რომელსაც წინამდებარე სტატია ეძღვნება.

სამუშაოზე ორსულ, ახალნამშობიარებ და მეძუძურ ქალთა დაცვის, თანასწორი მოპყრობისა და დასაქმების სტანდარტების ხელშეწყობისა და დაცვის მიზნით, ევროკავშირის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან საქართველოს დაახლოების ვალდებულება გამომდინარეობს, ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან.¹

ამ შეთანხმების XXX დანართი მოიცავს დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების ევროპულ ინსტრუმენტებს და განსაზღვრავს, თუ რა ვადაში უნდა შესრულდეს კონკრეტული დირექტივის დებულებები.²

წინამდებარე სტატიაში განხილულია დასაქმებისას მამაკაც და ქალ მუშაკთათვის თანასწორი მოპყრობის დირექტივისა და ქალთა მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენების თავისებურებანი; ასევე, სტატია ეხება დასაქმებულ ქალებს, რომლებიც ორსულად იყვნენ ან შვილი შეეძინათ, ან ორსულობის თუ მშობიარობის შემდგომი ფიზიოლოგიური მდგომარეობა გაურთულდათ; შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხებს; ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნული სასამართლოების მხრიდან, წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოსადმი (CJEU) წარდგენილ შეკითხვებს.

სტატიაში მიმოხილულია CJEU-ს პრაქტიკა და მოხმობილია კონკრეტული საერთაშორისო ინსტრუმენტების განმარტებები, რომელთა საფუძველზე სათავე დაედო ორსულ, ახალნამშობიარებ და მეძუძურ დასაქმებულთა უფლებების მაღალი სტანდარტით დაცვას.

სტატიაში განხილულია დამსაქმებელი სატელეფონო კომპანიის **Tele Danmark** საქმე (C-109/00), რომელზედაც ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ, დანიის უზენაესი სასამართლოს შეკითხვების პასუხად, საბჭოს 76/207 და 82/95 დირექტივების³ დებულებები განმარტა. ზემოხსენებულ საქმეზე CJEU-მ დაუსაბუთებლად მიიჩნია დამსაქმებელი კომპანიის მტკიცება, რომ განსაზღვრული ვადით დასაქმებული ქალი, რომელიც, როგორც შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ გამოვლინდა, ორსულად იყო, რაც თვითონ იცოდა, თუმცა, არ აცნობა დამსაქმებელ

¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 2014, <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959>

² ზოგიერთი დირექტივის დებულებების შესრულების ვადა უკვე დავიანდა. თუმცა ცალკეული დირექტივის მოთხოვნები ჯერ კიდევ შესასრულებელია საქართველოს მხრიდან.

³ დასახელებულ დირექტივებზე მსჯელობა და დასკვნები ვრცლად იხ. ქვემოთ.

კომპანიას, თავისი ფიზიოლოგიური მდგომარეობის გამო, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, ცხადია, ვერ შეძლებდა შეესრულებინა ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობების მნიშვნელოვანი ნაწილი და სწორედ ამ გარემოებათა გათვალისწინებით გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

ევროკავშირის სასამართლომ, მისსავე პრეცედენტულ საქმეებზე დაყრდნობით, განმარტა, რომ დასაქმებული არ იყო ვალდებული, თავისი ორსულობის თაობაზე ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის, ამასთან, დამსაქმებლის მიერ არგუმენტების დაფუძნება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს უმეტესი ნაწილის შეუსრულებლობაზე შეუსაბამო საფუძველი იყო ამ საქმისათვის. სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოცემულ საქმეზე ორსული ქალის პირდაპირი დისკრიმინაცია განხორციელდა, რადგან ქალი-მუშაკი, მისი ფიზიოლოგიური მდგომარეობის გამო, გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რაც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას ქმნიდა.

სტატიაში მოხმობილია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ *Hertz*-ის საქმეზე (*C-179/88*) მიღებული გადაწყვეტილება, რომელზედაც სასამართლომ პირველად დაადგინა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

სტატიაში, აგრეთვე, წარმოჩენილია შრომითი ურთიერთობის შესახებ ქართული საკანონმდებლო მონესრიგებისა და საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკაში ამ ეტაპზე განხილული რამდენიმე შესატყვისი საქმის ძირითადი მსჯელობები და დასკვნები.

საქართველოს კონსტიტუციის, როგორც ქვეყნის უზენაესი კანონის, მე-11 მუხლი თანასწორობის პრინციპს განამტკიცებს.⁴ ძირითადი კანონის საფუძველზე, ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით. კონსტიტუციითვე გაცხადებულია, რომ სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მიღებიდან 70-ე წლისთავი შესრულდება 2020 წელს. კონვენციის მე-14 მუხლი ზოგადად დისკრიმინაციის

⁴ საქართველოს კონსტიტუცია, 24.08.1995, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35>

აკრძალვას ეხება, ხოლო კონვენციის მე-12 ოქმი, რომელიც დისკრიმინაციას კრძალავს „სამართლით დაცული ნებისმიერი უფლების სარგებლობასთან“ მიმართებით, მე-14 მუხლზე უფრო ფართოა, რადგან ეს უკანასკნელი მხოლოდ ევროპული კონვენციით გარანტირებულ უფლებებს უკავშირდება.⁵

საქართველოს პარლამენტის 1994 წლის 22 სექტემბრის 561-ე დადგენილებით რატიფიცირებულია⁶ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW 1979),^{7,8} რომელიც იყო ერთგვარი კულმინაცია გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ქალთა სტატუსის თაობაზე მომუშავე კომისიის 30 წელზე მეტი ხნის საქმიანობისა, რომლის საფუძველი 1946 წელს შეიქმნა ქალთა უფლებების მონიტორინგისა და მათი წახალისების მიზნით. კომისიის მუშაობა მიმართული იყო ყველა იმ სფეროსაკენ, სადაც უგულებელყოფილია ქალის თანასწორობა მამაკაცთან. ეს უდიდესი მცდელობა ქალთა უფლებების დაცვის პროგრესირებისათვის შედეგობრივად აისახა არაერთ დეკლარაციასა და კონვენციაში, რომელთა შორის CEDAW-ს კონვენცია ცენტრალური და ყველაზე უფრო ყოვლისმომცველია.

კონვენცია კრძალავს ქალთა მიმართ ყოველგვარ დისკრიმინაციას და ავალდებულებს ქვეყნებს, უზრუნველყონ როგორც *de jure*, ისე არსებითი თანასწორობა. აღნიშნული კონვენცია მოიცავს გენდერული თანასწორობის ყველა ასპექტს, მათ შორის, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების საკითხს.⁹

⁵ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, 69, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ka_0.pdf

⁶ <https://matsne.gov.ge/document/view/37372?publication=0>

⁷ ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია, <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/aqtebi9.pdf>

⁸ რაც შეეხება ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის ფაკულტატურ ოქმს, იგი მიღებულია 1999 წლის 6 ოქტომბერს გენერალური ასამბლეის 28-ე სხდომაზე და ძალაშია 2000 წლის დეკემბრიდან; ოქმს 2004 წლის 15 ნოემბერს საქართველოც შეუერთდა. ოქმი წარმოადგენს ინსტრუმენტს, რომლის მეშვეობით შესაძლებელია, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტს მონაწილე სახელმწიფოს იურისდიქციით, იმ პირთა ან პირთა ჯგუფების სახელით, წერილობით მიენდოს ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ კონვენციის მონაწილე სახელმწიფოში კონვენციით აღიარებული ნებისმიერი უფლების დარღვევის მსხვერპლი არის/არიან. კომიტეტი უფლებამოსილია, მხოლოდ მას შემდეგ განიხილოს მონაწილე სახელმწიფოდან მიღებული პირის/პირთა ჯგუფის წერილობითი ინფორმაცია, როდესაც დარწმუნდება, რომ ქვეყნის შიგნით უფლების დაცვის შესახებ ყველა პროცედურა ამონურულია, ისეთი საგამონაკლისო შემთხვევების გარდა, როდესაც უფლების დაცვის პროცესი დაუსაბუთებლად იყო გაჭიანურებული ან არ იძლეოდა ეფექტურ შედეგს; ანონიმური განაცხადები არ მიიღება (იხ. ფაკულტატური ოქმის 1-4 მუხლები) - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3860268?publication>

⁹ შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება, პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, 2017, 13, <http://parliament.ge/uploads/other/82/82302.pdf>

კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, „**მონაწილე სახელმწიფოები გმობენ ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმას; შეთანხმდნენ, ყველა საჭირო საშუალებით განუხრელად განახორციელონ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის პოლიტიკა და ამ მიზნით კისრულობენ ვალდებულებას, რომ:**

- a) მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპს შეიტანენ თავიანთ ეროვნულ კონსტიტუციებში ან სხვა შესაბამის კანონმდებლობაში, თუ ეს ჯერ არ გაუკეთებიათ, და კანონის და სხვა შესაბამისი საშუალებების მეშვეობით უზრუნველყოფენ ამ პრინციპის პრაქტიკულ განხორციელებას;
- b) მიიღებენ შესაბამის საკანონმდებლო და სხვა ზომებს, მათ შორის სანქციებს, იქ, სადაც ეს საჭიროა, რომლებიც აკრძალავენ ქალთა ყოველგვარ დისკრიმინაციას;
- c) დაანესებენ ქალთა უფლებების იურიდიულ დაცვას მამაკაცებთან თანაბარ საფუძველზე და კომპეტენტური ეროვნული სასამართლოების და სხვა სახელმწიფო დაწესებულებების მეშვეობით უზრუნველყოფენ ქალთა ეფექტიან დაცვას დისკრიმინაციის ნებისმიერი აქტისაგან;
- d) თავს შეიკავებენ ქალთა მიმართ რაიმე დისკრიმინაციული აქტის ან მოქმედების ჩადენისაგან და უზრუნველყოფენ, რომ სახელმწიფო ორგანოები და დაწესებულებები მოქმედებდნენ ამ ვალდებულების შესაბამისად;
- e) მიიღებენ ყველა საჭირო ზომას რომელიმე პირის, ორგანიზაციის ან საწარმოს მხრივ ქალთა დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად;
- f) მიიღებენ ყველა საჭირო ზომას, მათ შორის საკანონმდებლოს, იმ მოქმედი კანონების, დადგენილებების, ადათ-წესების და პრაქტიკის შესაცვლელად ან გასაუქმებლად, რომლებითაც დაშვებულია ქალთა დისკრიმინაცია;
- g) გააუქმებენ თავიანთი სისხლის სამართლის კანონმდებლობის ყველა დებულებას, რომელიც უშვებს დისკრიმინაციას ქალთა მიმართ”.

კონვენციის მე-2 მუხლის მიზნების განხორციელებისათვის მოქმედებს ზოგადი რეკომენდაცია №28, რომლის მეშვეობით ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი მიზნად ისახავს, განმარტოს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციის დასახელებული მუხლის ფარგლები და მნიშვნელობა, რომელიც უზრუნველყოფს გზებს წევრი ქვეყნებისათვის, რომ ქვეყნის შიდა დონეზე დაინერგოს კონვენციის მთავარი მუხლები.¹⁰ კონვენციის მე-2 მუხლი უნდა გა-

¹⁰ გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, კონვენციის ფაქულტატიური ოქმი და ზოგადი რეკომენდაციები, UN Women, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისი, 2018, 73, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/convention%20on%20elimination%20of%20>

მოიყენებოდა მისსავე მე-3, მე-4, მე-5 და 24-ე მუხლებთან ერთად,¹¹ რაც, სრულიად ცხადია, კონვენციის პირველ მუხლში გაცხადებულ მიზანს უკავშირდება, რომელიც ქალთა მიმართ დისკრიმინაციას განმარტავს, როგორც ნებისმიერ განსხვავებას, გამონაკლისობას ან შეზღუდვას სქესის ნიშნით, რომელიც ლახავს ან არარად აქცევს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, მოქალაქეობრივ ან სხვა რაიმე სფეროში მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ქალთა მიერ, მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების აღიარებას, სარგებლობასა და განხორციელებას.

ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება (TEU) და ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება (TFEU) ხაზს უსვამს თანასწორობის მნიშვნელობას. TEU-ს მე-2 მუხლი თანასწორობას ევროკავშირის ფუნდამენტურ ღირებულად განიხილავს: კავშირი დაფუძნებულია ისეთ ღირებულებებზე, როგორცაა ადამიანის ღირსება, თავისუფლება, დემოკრატია, თანასწორობა, სამართლის უზენაესობა და ადამიანის უფლებათა პატივისცემა, მათ შორის იმ პირთა, რომლებიც განეკუთვნებიან უმცირესობას. ეს ღირებულებები საერთოა წევრი სახელმწიფოებისათვის, სადაც პლურალიზმი, დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, ტოლერანტობა, სამართლიანობა, სოლიდარობა და თანასწორობა ქალთა და მამაკაცთა შორის უპირატესია. ხელშეკრულების მე-3 მუხლი კი განსაზღვრავს, რომ კავშირი იბრძოლებს სოციალური გარიყულობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ, ხელს შეუწყობს სოციალურ სამართლიანობას, ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობას, სოლიდარობას თაობებს შორის და ბავშვის უფლებათა დაცვას.¹² TFEU-ს მე-8 მუხლი ადგენს: თავის ყველა მოქმედებით კავშირი მიზნად ისახავს უთანასწორობის აღმოფხვრას და მამაკაცთა და ქალთა შორის თანასწორობის მხარდაჭერას.¹³

ევროპული სოციალური ქარტია კრძალავს დისკრიმინაციას და ადგენს დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლებას.¹⁴

ასოცირების შეთანხმების VI კარის მე-14 თავში, რომელიც ეხება დასაქმებას,

violence.pdf?la=ka&vs=513

¹¹ იქვე, 74

¹² Treaty on European Union, consolidated version, 2016, <https://eur-lex.europa.eu/content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT&from=EN>

¹³ Treaty on Functioning of the European Union, consolidated version 2016, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT&from=EN>

¹⁴ ეროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3.V.1996, <https://matsne.gov.ge/document/view/1392164?publication=0>

სოციალურ პოლიტიკასა და თანაბარ შესაძლებლობას, აღნიშნულია, რომ მხარეები (ევროკავშირი და საქართველო) ითანამშრომლებენ და გაცვლიან ინფორმაციას შემდეგ სფეროებთან დაკავშირებით: თანაბარი შესაძლებლობები და ანტიდისკრიმინაცია, რომელიც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას და მამაკაცსა და ქალს შორის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, ასევე, სქესის, რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიის ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიადაგზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას.

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს ILO-ს კონვენციები და სხვა საერთაშორისო შეთანხმებები, სადაც დისკრიმინაციის აკრძალვა და თანასწორი მოპყრობის პრინციპის უზრუნველყოფა მოითხოვება.

საქართველოს მიღებული აქვს კანონები, რომლებიც იცავს თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და ქმნის გარანტიებს ასეთი პოლიტიკის განხორციელებისთვის.

ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა, ასევე, გულისხმობს სპეციფიკური მდგომარეობის მქონე და მონყვლადი პირების მიმართ განსაკუთრებული დაცვის ღონისძიებების გატარებას, მათ შორის, ორსული დასაქმებულებისა და მეძუძური დედების დაცვას. ამიტომაც, როგორც საერთაშორისო ინსტრუმენტები და ევროკავშირის სამართალი, ასევე საქართველოს კანონმდებლობა, ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვისა და გაძლიერების მიზნით, აყალიბებს და ადგენს სპეციალურ კანონებს/ნორმებს. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ქალთა დაცვა შრომით ურთიერთობებში, რადგან სწორედ ამ გარემოებაში ვლინდება, ქმნის თუ არა სახელმწიფო პირობებს თანაბარი შესაძლებლობების შეთავაზებისა და გამოყენებისათვის, რათა უზრუნველყოს რეალური თანასწორობა უფლებების დაცვისა და განვითარებისათვის, ასევე, გარიყულობის წინააღმდეგ. ამდენად, უაღრესად დიდი დატვირთვა აქვს ქალის უფლებების საკითხების მიმოხილვას შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში, ამჟამად კი - ევროკავშირის სამართლით განმტკიცებულ სტანდარტებთან შედარების კონტექსტში.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, სტატიაში CJEU-ის გადაწყვეტილებები, ძირითადად, დაფუძნებულია 92/85 დირექტივის დებულებათა განმარტებასა და მათთან ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობაზე. 82/95 დირექტივა შეეხება დასაქმებულ ქალებს, რომლებიც არიან ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური. დირექტივის მიზანია, წახალისოს მათი ჯანმრთელობის

დაცვისა და შრომის უსაფრთხო პირობების გაუმჯობესების ღონისძიებები. დირექტივა აყალიბებს მინიმალურ სტანდარტებს, რომლებიც სავალდებულოა ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისათვის. თუმცა, იმავდროულად, დირექტივა ზღუდავს დაცვის დონის დაწევას იმ შემთხვევაში, თუ ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში უკვე დამკვიდრებულია იმაზე მაღალი სტანდარტი, ვიდრე ეს დირექტივაშია. 76/207 დირექტივის მიზანია, დაამკვიდროს ქალსა და კაცს შორის თანასწორი მოპყრობის პრინციპი დასაქმების, დანიინაურების, პროფესიული ტრენინგების ასპექტებსა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით.

II. Tele Denmark-ის საქმე¹⁵

1. დავის მხარეები და საგანი

დანის უზენაესმა სასამართლომ (*Højesteret*), მის მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე, რეფერირების პროცედურის წესის დაცვით, წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით (*preliminary ruling*), მიმართა CJEU-ს. ეროვნული სასამართლოს მიმართვა ორ საკითხთან იყო დაკავშირებული:

ა) 1976 წლის 9 თებერვლის მამაკაცებისა და ქალებისათვის სამუშაოზე დაქირავების, პროფესიული ტრენინგებისა და ნახალისების (დანიინაურების) და სამუშაო პირობების თანასწორი მოპყრობის პრინციპის გამოყენების დანერგვის (იმპლემენტაციის) შესახებ საბჭოს 76/207/EEC დირექტივის¹⁶ მე-5(1) მუხლის ინტერპრეტაციის საკითხი;

ბ) ორსულ, ახალნამშობიარებ და მეღუძურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ 1992 წლის 19 ოქტომბრის 92/85/EEC

¹⁵ C-109/00, JUDGMENT OF THE COURT (Fifth Chamber), 4 October 2001, (Equal treatment for men and women - Article 5(1) of Directive 76/207/EEC - Article 10 of Directive 92/85/EEC - Dismissal of a pregnant worker - Fixed-term employment contract), <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=9D8CE2CA244D54F9FF06BAAC6718B649?text=&docid=46667&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11855511>

¹⁶ Council Directive of 9 February 1976 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). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1567853690965&uri=CELEX:31976L0207>

ეს დირექტივა ამჟამად გაუქმებულია. იგი შეცვალა ახალმა დირექტივამ: Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1567752849171&from=EN>

დირექტივის¹⁷ მე-10 მუხლის ინტერპრეტაციის საკითხი.

მოდავე მხარეებს წარმოადგენდნენ ყოფილი დასაქმებული მარიანა ბრენდ-ნილსენი (Marianne Brandt-Nielsen), რომელიც მომხმარებელთა მომსახურების დეპარტამენტში მუშაობდა ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი დამქირავებელი იყო სატელეფონო კომპანია (Tele Danmark A/S). ყოფილი დასაქმებული დაობდა, რომ ის ორსულობის გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან. ამის საწინააღმდეგოდ, დამსაქმებელი ამტკიცებდა: გარდა იმისა, რომ გაფორმდა ვადიანი ხელშეკრულება, დასაქმებულმა იცოდა, რომ ის ორსულად იყო, თუმცა ეს ფაქტი არ აცნობა დამსაქმებელ კომპანიას.

2. სამართლებრივი საფუძვლები

2.1. ევროკავშირის კანონმდებლობა

76/207 დირექტივა ევროკავშირის კანონმდებლობის შემადგენელი ნაწილია, რომლის მიზანია, დანერგოს მამაკაცებისა და ქალებისათვის სამუშაოზე დაქირავების, პროფესიული ტრენინგებისა და წახალისების (დანიშნულების) და სამუშაო პირობების თანასწორი მოპყრობის პრინციპის გამოყენება. თანასწორი მოპყრობის პრინციპის გამოყენება სამუშაო პირობებთან მიმართებით მოიცავს სამუშაოდან გათავისუფლების მომწესრიგებელ დებულებებსაც, რაც გულისხმობს, რომ მამაკაცებისა და ქალებისათვის გარანტირებულ უნდა იქნეს ერთი და იგივე პირობები, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე.

დირექტივის 3(1) მუხლის თანახმად: *თანასწორი მოპყრობის პრინციპის გამოყენება ნიშნავს, რომ დაუშვებელია სქესის ნიშნით ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია [შრომით] პირობებთან დაკავშირებით, მათ შორის ყველა სამუშაოზე ან პოზიციაზე წვდომის მიზნით შერჩევის კრიტერიუმებთან მიმართებით, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად, პროფესიული იერარქიის ყველა დონეზე.*

დირექტივის 5(1) მუხლი ადგენს: *თანასწორი მოპყრობის პრინციპის გამოყენება შრომით პირობებთან, მათ შორის, გათავისუფლების პირობებთან*

¹⁷ 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), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01992L0085-20140325&qid=1567753056168&from=EN>

დაკავშირებით, იმას გულისხმობს, რომ მამაკაცებს და ქალებს უნდა ჰქონდეთ გარანტირებული ერთი და იგივე პირობები, სქესის საფუძველზე დისკრიმინაციის გარეშე.

92/85 დირექტივა, როგორც მისი პრეამბულის მე-15 პუნქტშია მითითებული, მიზნად ისახავს, სამუშაოდან გათავისუფლების რისკისაგან განსაკუთრებით დაიცვას ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულები, რაც უკავშირდება მათ მდგომარეობას და რამაც შესაძლოა დამაზიანებელი ეფექტი იქონიოს მათ ფიზიკურ და ფსიქიკურ მდგომარეობაზე;

დირექტივის 10(1) მუხლი ადგენს: *ნევრმა სახელმწიფოებმა უნდა განახორციელონ სათანადო ღონისძიებები, დასაქმებულთა სამუშაოდან გათავისუფლების აკრძალვის მიზნით... მათი ორსულობის პერიოდიდან დაწყებული დეკრეტული შვებულების დასრულების ჩათვლით... გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, როდესაც ეს არ არის დაკავშირებული მათ მდგომარეობასთან, რაც დაშვებულია ეროვნული კანონმდებლობით და/ან პრაქტიკით და სადაც ეს შეესაბამება უფლებამოსილი ორგანოს მიერ გაცემულ თანხმობას.*

დირექტივის პრეამბულის მე-14 პუნქტი ადგენს, რომ ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულების მოწყვლადობის გათვალისწინებით, სავალდებულოა, რომ მათ ნება დაერთოთ, ისარგებლონ ორსულობის, მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით (**maternity leave**); ასეთი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია დირექტივის მე-8 მუხლით:

1. *ნევრმა სახელმწიფოებმა საჭირო ღონისძიებები უნდა გაატარონ, რათა დასაქმებულებს, მე-2 მუხლის მნიშვნელობით, ნება დაერთოთ, უწყვეტი დეკრეტული შვებულების გამოყენებაზე, სულმცირე 14 კვირის განმავლობაში, რაც განაწილებული იქნება მშობიარობამდე და/ან მშობიარობის შემდეგ პერიოდზე ეროვნული კანონმდებლობის და/ან პრაქტიკის შესაბამისად;*
2. *ორსულობის, მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, რომელიც გათვალისწინებულია პირველი პუნქტით, უნდა მოიცავდეს სავალდებულო შვებულებას სულ მცირე ორი კვირის განმავლობაში, რომელიც განაწილებული იქნება მშობიარობამდე და/ან მის შემდეგ პერიოდზე ეროვნული კანონმდებლობის და/ან პრაქტიკის შესაბამისად.*

2.2. ეროვნული კანონმდებლობა (დანის კანონმდებლობა)

„დასაქმების დროს ქალს და კაცს შორის თანაბარი მოპყრობის“ კანონის (შემდეგში მოხსენიებული, როგორც „თანასწორი მოპყრობის შესახებ“ კა-

ნონი) მე-9 პარაგრაფი ადგენს: დამსაქმებელმა არ უნდა გაათავისუფლოს დასაქმებული იმ საფუძვლით, რომ ეს უკანასკნელი ითხოვდა ან იყენებდა თავის უფლებას არ ყოფილიყო სამსახურში მე-7 პარაგრაფიდან გამომდინარე ან ორსულობის, მშობიარობის ან შვილად აყვანის საფუძვლით;

კანონის მე-16 პარაგრაფის თანახმად:

1. თუ დასაქმებული გაათავისუფლებულია მე-9 პარაგრაფის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ, გაათავისუფლება ჩაითვლება უკანონოდ ამის თაობაზე მოთხოვნის არსებობისას, გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა და მხარეთა ინტერესების შენონადობის (დაბალანსების) შემდეგ, თუ აღმოჩნდა, რომ ამკარად არაგონივრულია შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების ან აღდგენის მოთხოვნა.

2. თუ დასაქმებული გაათავისუფლებულია მე-9 პარაგრაფის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ და გაათავისუფლება უკანონოა, დამსაქმებელი ვალდებულია გადაიხადოს კომპენსაცია.

...

4. თუ გაათავისუფლება განხორციელდა ორსულობის ან შვილად აყვანის დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია ამტკიცოს, რომ გაათავისუფლება აღნიშნული საფუძვლებით არ მომხდარა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები და შეკითხვები CJEU-ს

ქალბატონი ბრენდ-ნილსენი დანიურმა სატელეფონო კომპანიამ (Tele Danmark) 1995 წელს დაიქირავა დეპარტამენტში მობილური ტელეფონების მომხმარებელთა მომსახურებისათვის. დასაქმებულის სამუშაო პერიოდი განისაზღვრა 6 (ექვსი) თვით 1995 წლის 1 ივლისიდან. სამუშაოზე დაქირავების დროს, გასაუბრებისას მხარეები (დასაქმებული და დამსაქმებელი) შეთანხმდნენ, რომ დასაქმებული გაივლიდა ტრენინგ კურსს მისი ხელშეკრულების პირველი ორი თვის განმავლობაში.

დასაქმებულმა ქალმა 1995 წლის აგვისტოში დამსაქმებელს აცნობა, რომ ორსულად იყო და ბავშვის დაბადება მოსალოდნელი იყო ნოემბრის თვის პირველ რიცხვებში, დაახლოებით 6 ნოემბერს. ამის შემდეგ, მოკლე ხანში, 1995 წლის აგვისტოში, დასაქმებული გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რაც ძალაში შევიდა იმავე წლის 30 სექტემბერს. სამსახურიდან გაათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ დასაქმებულმა სამუშაოზე დაქირავების დროს არ აცნობა დამსაქმებელს, რომ ის ორსულად იყო. დასაქმებული სექტემბრის მთელი თვის განმავლობაში მუშაობდა.

გამოსაყენებელი კოლექტიური ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებულს უფლება ჰქონდა, მიეღო ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო საშვებულებო თანხა, შვებულება კი იწყებოდა 8 კვირით ადრე იმ თარიღამდე, როდესაც ბავშვი დაიბადებოდა. მოცემულ საქმეზე ამ პერიოდის გამოთვლა დაიწყო 1995 წლის 11 სექტემბრიდან.

1996 წლის 4 მარტს კომერციული მუშაკებისა და კლერკების პროფკავშირმა (Union of Commercial and Clerical Workers /HK/)¹⁸ ყოფილი დასაქმებულის სახელით სარჩელი აღძრა სატელეფონო კომპანიის წინააღმდეგ რაიონულ სასამართლოში (District Court, Arhus)¹⁹. მოსარჩელის წარმომადგენელმა ყოფილი დასაქმებულის სასარგებლოდ მოითხოვა კომპენსაციის დაკისრება დამსაქმებელი კომპანიისათვის იმ დასაბუთებით, რომ ქალბატონი ბრენდ-ნილსენის სამუშაოდან გათავისუფლება ეწინააღმდეგებოდა თანასწორი მოპყრობის კანონის მე-9 პარაგრაფს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს (District Court) 1997 წლის 14 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი უარყოფილ იქნა იმ დასაბუთებით, რომ ქალბატონმა ბრენდ-ნილსენმა, რომელიც ხელშეკრულებით დაქირავებულ იქნა 6-თვიანი პერიოდით, არაფერი უთხრა დამსაქმებელს ორსულობის თაობაზე იმ ინტერვიუს დროს, რომელიც მასთან შედგა დასაქმებამდე, მიუხედავად იმისა, რომ ბავშვის დაბადება მოსალოდნელი იყო მისი დასაქმების მე-5 თვის.

¹⁸ კომერციული მუშაკებისა და კლერკების პროფკავშირი ორიდან ერთ-ერთი ყველაზე დიდი პროფკავშირია დანიაში, რომელიც 1990 წელს დაარსდა; გაერთიანება როგორც საჯარო, ისე კერძო სფეროში ორგანიზებას უწევს დაბალანზლაურებად „თეთრსაყელიან“ მუშაკებს eige.europa.eu/gender-mainstreaming/structures/denmark/hk-national-union-commercial-and-clerical-employees

¹⁹ დანიის სასამართლო სისტემაში, პირველი ინსტანციის სასამართლოებს ეწოდება District Court, რაც რაიონულ (სამხარეო) სასამართლოს წარმოადგენს, საიდანაც იწყება სამართალწარმოება. დანიაში პირველი ინსტანციის დონის 24 სასამართლოა. არის გამონაკლისები, როდესაც გარკვეული კატეგორიის სამოქალაქო საქმეები, რომლებიც საზოგადო ინტერესის საგანია, რაიონულმა სასამართლომ შეიძლება განსახილველად გადაამისამართოს უმაღლეს სასამართლოში (High Court), რაც მეორე ინსტანციის, ანუ სააპელაციო სასამართლოს წარმოადგენს: მაგალითად, დასავლეთ დანიის პირველი ინსტანციის სასამართლოები - იუტლანდიის (Jutland) – საქმეებს სააპელაციო გასაჩივრების წესით განიხილავს დასავლეთის უმაღლესი სასამართლო ვიბორგში (Western High Court in Viborg), ხოლო აღმოსავლეთ დანიის საქმეებს - კოპენჰაგენის უმაღლესი სასამართლო (Eastern High Court in Copenhagen). საბოლოო და უმაღლესი ინსტანციის სასამართლოა დანიის უზენაესი სასამართლო, რომელიც კოპენჰაგენში მდებარეობს და იხილავს საჩივრებს აღმოსავლეთ და დასავლეთ დანიის უმაღლესი სასამართლოების გადაწყვეტილებებზე, ასევე, საზღვაო და კომერციული უმაღლესი სასამართლოების პრეცედენტულ საქმეებზე (Maritime and Commercial High Court), The Danish Legal System, <http://www.domstol.dk/om/publikationer/HtmlPublikationer/Profil/Profilbrochure%20-%20UK/kap03.html>

დასავლეთის რეგიონალური სასამართლოს (Vestre Landster, Western Regional Court) 1999 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილებით გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დაკმაყოფილდა ყოფილი დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი. დასაქმებულის მოთხოვნის დაკმაყოფილებას საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ ქალბატონი ბრენდ-ნილსენის სამსახურიდან გათავისუფლება, უდავოდ, დაკავშირებული იყო მის ორსულობასთან.

დამსაქმებელმა გადაწყვეტილება გაასაჩივრა დანიის უზენაეს სასამართლოში. მისი საჩივარი იმ არგუმენტს ეფუძნებოდა, რომ ევროპული გაერთიანების სამართალი (Community Law) არ გამოიყენება იმ ორსული დასაქმებულის მიმართ, რომელიც დაქირავებულია დროებით, ვადიანი ხელშეკრულებით, და რომელმაც ხელშეკრულების დადების დროს იცოდა ორსულობის შესახებ, არ აცნობა დამსაქმებელს ეს ფაქტი მიუხედავად იმისა, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენებაზე დასაქმებულის უფლება ხელშეკრულების ხანგრძლივობის მნიშვნელოვანი ნაწილის განმავლობაში შეუძლებელს ხდიდა შეესრულებინა ის მოვალეობები, რისთვისაც დაიქირავეს.

ზემოხსენებული გარემოებების შემონმება საფუძვლად დაედო დანიის უზენაესი სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის შეჩერებას და CJEU-სადმი მიმართვას წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით. ეროვნულმა უზენაესმა სასამართლომ CJEU-ს წინაშე შემდეგი შეკითხვები დააყენა:

1. 76/207 დირექტივის მე-5 (1) მუხლი და 92/85 დირექტივის მე-10 მუხლი, ან დასახელებული დირექტივების ან ევროკავშირის კანონმდებლობის სხვა დანაწესები გამორიცხავს თუ არა დასაქმებულის გათავისუფლებას მისი ორსულობის საფუძვლით ისეთ ვითარებაში, როდესაც:

- (i) ქალი დაქირავებულია, როგორც დროებითი მუშაკი განსაზღვრული პერიოდისთვის;**
- (ii) შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დასაქმებულმა იცოდა, რომ ორსულად იყო, თუმცა, ეს გარემოება არ შეატყობინა დამსაქმებელს;**
- (iii) ორსულობა ნიშნავს თუ არა იმას, რომ დასაქმებული, თავისი დასაქმების ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, ვერ შეძლებს სამუშაოს მნიშვნელოვანი მოცულობის შესრულებას?**

2. ის ფაქტი, რომ დასაქმება ხდება საკმაოდ დიდ სანარმოში და ეს სანარმო ხშირად იყენებს დროებით დასაქმებას, რაიმე ზეგავლენას ახდენს თუ არა შეკითხვის პასუხზე?

4. CJEU-ს პასუხი ეროვნული სასამართლოს შეკითხვებზე

პირველი შეკითხვა:

დანის უზენაესმა სასამართლომ თავის პირველ შეკითხვაში შემდეგნაირად წამოჭრა საკითხი: ძირითადად 76/207-ე დირექტივის მე-5 (1) მუხლის და 92/85-ე დირექტივის მე-10 მუხლის ინტერპრეტაცია დასაშვებია თუ არა იმგვარად, რომ არიდებულ იქნეს დასაქმებულის გათავისუფლება მისი ორსულობის გამო, როდესაც ის დაქირავებულია ვადიანი ხელშეკრულებით, მან არ აცნობა ორსულობის შესახებ დამსაქმებელს, მიუხედავად იმისა, რომ ეს გარემოება იმთავითვე იცოდა, როდესაც მასთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა და, იმ პირობებში, როდესაც ორსულობის გამო დასაქმებულს არ შეეძლო ემუშავა თავისი სახელშეკრულებო ვადის მნიშვნელოვანი პერიოდის განმავლობაში?

დამსაქმებელი სატელეფონო კომპანია ამტკიცებს, რომ 76/207 და 92/85 დირექტივების თანახმად, ორსული დასაქმებულის გათავისუფლების აკრძალვა არ გამოიყენება ამ კონკრეტულ საქმეზე. რეალურად ორსულობა არ იყო დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი, მაგრამ ფაქტია, რომ დასაქმებულს არ შეეძლო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს ძირითადი (არსებითი) ნაწილის შესრულება. უფრო მეტიც, ის გარემოება, რომ დასაქმებულმა არ შეატყობინა თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებელს, მიუხედავად იმისა, რომ იცოდა, ორსულობის გამო ვერ შეძლებდა სამუშაოს მნიშვნელოვანი ნაწილის შესრულებას ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვადაში, ამით დაარღვია კეთილსინდისიერად მოქმედების ვალდებულება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობაში, რითაც შესაძლებელი გახადა გათავისუფლების გამართლება.

Tele Denmark აღნიშნავს, რომ მხოლოდ მაშინ, როცა ხელშეკრულება იდება განუსაზღვრელი ვადით, ორსული ქალის დასაქმებაზე უარი ან გათავისუფლება ეწინააღმდეგება გაერთიანების სამართალს. ასეთ შრომით ურთიერთობაში პრეზუმირებული უნდა იყოს, რომ დასაქმებულის ვალდებულებები გაგრძელდება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შევბულების დასრულების შემდეგ. ამდენად, თანასწორი მოპყრობის პრინციპის აღსრულება იწვევს სამართლიან შედეგს.

ქალბატონი Brandt-Nielsen და EFTA-ს ზედამხედველობის ორგანო²⁰ აცხადებს, რომ არც 76/207 და 92/85 დირექტივები და არც სასამართლო პრაქტიკა

²⁰ EFTA-ს ზედამხედველი ორგანო ახორციელებს მონიტორინგს ევროპული ეკონომიკური ზონის წესების დაცვაზე ისლანდიაში, ლიხტენშტეინსა და ნორვეგიაში, რაც მათ აძლევს შესაძლებლობას, მონაწილეობდნენ ევროკავშირის შიდა ბაზარში.

განასხვავებს ერთმანეთისგან ხელშეკრულებებს, რომლის ფარგლებში პირი დასაქმებულია განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

EFTA-ს ზედამხედველობის ორგანომ აღნიშნა, რომ ორივე დირექტივა გამორიცხავს ქალბატონი **Brandt-Nielsen**-ის გათავისუფლებას, რამდენადაც გათავისუფლების მიზეზი აშკარად იყო ორსულობა. სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, არც დამსაქმებლის ფინანსური დანაკარგი ამართლებს ორსული ქალის გათავისუფლებას და არც სანარმოს სათანადოდ ფუნქციონირების ასპექტები, რამდენადაც დამსაქმებელმა უნდა ივარაუდოს ეკონომიკური და ორგანიზაციული რისკის შედეგები ორსულ დასაქმებულებთან მიმართებით.

რაც შეეხება გარემოებას, რომ ქალბატონმა **Brandt-Nielsen**-მა არ განაცხადა ორსულობის თაობაზე დასაქმებისას, ევროკომისია აცხადებს, რომ დასაქმებული არ არის ვალდებული, დამსაქმებელს აუწყოს თავისი მდგომარეობის თაობაზე, რამდენადაც დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი, ეს ფაქტი მიიღოს მხედველობაში დასაქმების თაობაზე გადანიშნულების მიღებისას. EFTA-ს ზედამხედველმა ორგანომ დასძინა, რომ თუ ასეთი ვალდებულება გაჩნდება დამსაქმებლის მიმართ, ეს გამოიწვევს ორსული დასაქმებულების არაეფექტურ დაცვას (რომელიც მოითხოვება 92/85 დირექტივის მე-10 მუხლით), მიუხედავად იმისა, რომ გაერთიანების კანონმდებლობა მიზნად ისახავდა, ასეთი დაცვა ყოფილიყო განსაკუთრებულად მაღალი.

მსგავს ვითარებებში სასამართლომ რამდენჯერმე დაადგინა, რომ ორსულობის საფუძვლით ქალი-დასაქმებულის გათავისუფლება წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით, რაც ეწინააღმდეგება 76/207 დირექტივის 5(1) მუხლს (*იხ. C-179/88, პუნქტი 13*; ²¹*Case C-421/92, პუნქტი 15*; ²²*C-32/93, პუნქტი 19*²³).

აგრეთვე, რისკის კონტექსტში განიხილება ის, რომ მოსალოდნელმა გათავისუფლებამ შესაძლოა ზემოქმედება იქონიოს ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულების ფიზიკურ და ფსიქიკურ მდგომარეობაზე, მათ

²¹ C-179/88, Judgment of the Court, 8 November 1990, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96122&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11939112>

²² C-421/92, Judgment of the Court (Sixth Chamber), 5 May 1994, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98799&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11939542>

²³ C-32/93, Judgement of the Court (Fifth Chamber), 14 July 1994, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98909&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11939767>

შორის იგულისხმება განსაკუთრებით სერიოზული საფრთხის შექმნა, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ქალების ნახალისება, გაიკეთონ აბორტი იმ პირობებში, როდესაც ევროკავშირის კანონმდებლობა 92/85 დირექტივის მე-10 მუხლით ადგენს სპეციალურ დაცვას ასეთი დასაქმებულების გათავისუფლების აკრძალვის თაობაზე ორსულობის დაწყებიდან დეკრეტული შვებულების მთელი პერიოდის განმავლობაში. მთელი ამ დროის განმავლობაში 92/85 დირექტივის მე-10 მუხლი არ შეიცავს რაიმე გამონაკლისს ორსული დასაქმებულების გათავისუფლების ან მათი ნაწილობრივი შემცირების შესაძლებლობის თაობაზე, გარდა ცალკეული გამონაკლისებისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული დასაქმებულის მდგომარეობასთან და როდესაც დამსაქმებელი წერილობით ასაბუთებს გათავისუფლების საფუძველს.

უფრო მეტიც, სასამართლომ დაადგინა, რომ ქალის დასაქმების უარყოფა მისი ორსულობის მოტივით ვერ იქნება გამართლებული იმ ფინანსურ დანაკარგზე მითითებით, რაც პოტენციურად შესაძლოა განიცადოს დამსაქმებელმა ქალის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენებისას (იხ. *C-177/88 პუნქტი, 12²⁴*). იგივე მიდგომა უნდა მოქმედებდეს იმ შემთხვევაშიც, როდესაც ფინანსური დანაკარგი გამოწვეულია იმ გარემოებით, რომ უკვე დასაქმებული ქალი ვერ აგრძელებს მუშაობას დანიშნულ პოზიციაზე მისი ორსულობის გათვალისწინებით (იხ. *C-207/98, პუნქტი 29²⁵*).

Webb-ის საქმის 26-ე პუნქტში (*C-32/93*) სასამართლომ ასევე იმსჯელა, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე ყოფნა და ხელმისაწვდომობა აუცილებელი წინაპირობაა დამსაქმებლისთვის იმ მიზნით, რომ სათანადოდ შესრულდეს შრომითი ხელშეკრულება, მაგრამ, მიუხედავად ამისა, გაერთიანების სამართლით ქალისთვის შეთავაზებული დაცვა მისი ორსულობის განმავლობაში და ბავშვის დაბადების შემდეგ, ვერ იქნება დამოკიდებული იმაზე, კუთვნილი დეკრეტული შვებულების პერიოდში მისი სამსახურში ყოფნა არსებითია თუ არა სანარმოს სათანადო ფუნქციონირებისთვის. სანაწილმდეგო განმარტება გამოიწვევს 76/207 დირექტივის დებულებების უმოქმედობას. ამგვარი ინტერპრეტაცია არ უნდა შეიცვალოს იმ ფაქტობრივი გარემოების გამო, რომ შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იყო გაფორმებული.

ვინაიდან ორსულობის საფუძვლით დასაქმებულის გათავისუფლება

²⁴ C-177/88, Judgment, 8 November 1990, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96042&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11938521>

²⁵ C-207/98, Judgment of the Court (Sixth Chamber), 3 February 2000, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44972&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11938868>

აფუძნებს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით, რა სახის და მოცულობის ეკონომიკური დანაკარგიც არ უნდა განიცადოს დამსაქმებელმა ორსული დასაქმებულის სამუშაოზე არყოფნის შედეგად, მიუხედავად იმისა, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო განსაზღვრული (ვადიანი) თუ განუსაზღვრელი (უვადო) ვადით, ეს არ ცვლის გათავისუფლების დისკრიმინაციულ ხასიათს. ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიერ თავისი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობის შეუსრულებლობა დაკავშირებულია ორსულობასთან.

უფრო მეტიც, შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა ამ ურთიერთობის განსაკუთრებული გაურკვეველი ელემენტია მაშინაც კი, როდესაც დასაქმებული ვადიანი ხელშეკრულებით არის დასაქმებული. ასეთი ურთიერთობა შესაძლებელია იყოს უფრო გრძელვადიანი ან მოკლევადიანი და მეტად მიდრეკილი იმისაკენ, რომ განახლდეს ან გახანგრძლივდეს;

შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ 76/207 და 92/85 დირექტივები არ განასხვავებს ერთმანეთისაგან მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი მოპყრობის პრინციპის ფარგლებს შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის საკითხთან მიმართებით. გაერთიანების კანონმდებლობის მისწრაფება ზემოხსენებული დირექტივების გამოყენების სფეროდან ვადიანი ხელშეკრულებების გამორიცხვა რომ ყოფილიყო, რაც წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების მნიშვნელოვან წილს, ეს მკაფიოდ და პირდაპირ იქნებოდა გამოხატული.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პირველ შეკითხვაზე პასუხია: 76/207 დირექტივის მე-5(1) მუხლი და 92/85 დირექტივის მე-10 მუხლი ზღუდავს დასაქმებულის გათავისუფლებას მისი ორსულობის საფუძვლით, როცა

- ის დასაქმებულია განსაზღვრული ვადით;
- მან არ აცნობა დამსაქმებელს ორსულობის შესახებ, მიუხედავად იმისა, რომ იცოდა ამის თობაზე შრომითი ხელშეკრულების დადებისას;
- ორსულობის გამო მას არ შეეძლო მუშაობა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის მნიშვნელოვანი ნაწილის განმავლობაში.

მეორე შეკითხვა:

თავის მეორე შეკითხვაში დანიის უზენაესმა სასამართლომ საკითხი შემდეგნაირად ჩამოაყალიბა: მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულთან ხელშეკრულება გაფორმდა ძალიან მნიშვნელოვანი და მოცულობითი სამუშაოს შესასრულებლად, რაც ხშირად გამოიყენება განსაზღვრული ვადით დასაქმებულ მუშაკებთან, ეს რამდენად შესატყვისია 76/207-

ე დირექტივის მე-5 (1) მუხლისა და 92/85-ე დირექტივის მე-10 მუხლის ინტერპრეტაციასთან?

მხარეები ეთანხმებიან ევროკომიას და EFTA-ს ზედამხედველ ორგანოს, რომ ამ შეკითხვაზე პასუხი ნეგატიურია.

საკმარისია აღინიშნოს, რომ 76/207 და 92/85 დირექტივები, იმ დებულებების ფარგლებში, რომლებითაც აყალიბებენ უფლებებს და აკრძალვებს, არ ადგენს განსხვავებებს საწარმოს სიდიდის მიხედვით.

რაც შეეხება იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებელი მნიშვნელოვნად/ფართოდ იყენებს ვადიან ხელშეკრულებებს, ღირებულია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობას არანაირი მნიშვნელობა არ აქვს გაერთიანების სამართლის მიერ ორსული ქალების დაცვის გარანტიებთან მიმართებით.

მორე შეკითხვის პასუხია: ფაქტი, რომ პირი დასაქმდა საკმაოდ დიდი საწარმოს მიერ, რომელიც ხშირად ქირაობს დროებით მუშაკებს, არ არის რელევანტური 76/207 დირექტივის 5(1) მუხლისა და 92/82 დირექტივის მე-10 მუხლის ინტერპრეტირებისთვის (ამ ფაქტს არ აქვს მნიშვნელობა დირექტივების დებულებების ინტერპრეტირებისთვის).

III. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს სხვა პრაქტიკა

1. Hertz-ის საქმე

Hertz-ის საქმეზე (C-179/88) დანიის უზენაესმა სასამართლომ მიმართა CJEU-ს წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები ასეთია: ქალბატონი ჰერცი მუშაობდა ნახევარ განაკვეთზე Aldi Marked K/S-თვის მოლარედ და გამყიდველად. ის დაინიშნა 1982 წლის 15 ივლისს, მან შვილი გააჩინა 1983 წლის ივნისში. გართულებული მშობიარობის შემდეგ ავადმყოფობის გამო, დამსაქმებელთან შეთანხმებით, დასაქმებული იმყოფებოდა შრომისუუნარობის შვებულებაში (sick leave). დეკრეტული შვებულების მთლიანი პერიოდის ამონურვის შემდეგ (რომელიც დანიის კანონმდებლობით გრძელდება ბავშვის დაბადებიდან 24 კვირის განმავლობაში) დამსაქმებელმა გააგრძელა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან 1983 წლის მიწურულს. 1984 წლის ივნისამდე დასაქმებულს არ ჰქონდა ჯანმრთელობის პრობლემა, მაგრამ 1984 წლის ივნისსა და 1985 წლის ივნისს შორის პერიოდში ის კვლავ ავად გახდა და იმყოფებოდა შრომისუუნარობის შვებულებაში (ავადმყოფობის გამო) 100 სამუშაო დღის

მანძილზე. ქ-ნი ჰერცის ავადმყოფობა უკავშირდებოდა ორსულობისა და მშობიარობის შედეგებს. დამსაქმებელმა 1985 წლის 27 ივნისს წერილობითი ფორმით გააფრთხილა დასაქმებული გათავისუფლების თაობაზე ოთხთვიანი გაფრთხილების ვადის დაცვით. დამსაქმებელმა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზად დაასახელა დასაქმებულის განგრძობადად სამსახურში არყოფნა.

ეროვნულ დონეზე სასამართლო დავისას დანიის უზენაესმა სასამართლომ გადაწყვიტა, მიემართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო-სათვის შემდეგი შეკითხვებით:

- ა) 76/207 დირექტივის მე-5 (1) მუხლი და მე-2 (1) მუხლი გულისხმობს თუ არა გათავისუფლებას სამუშაოზე არყოფნის საფუძვლით დასაქმებულის ორსულობის ან აქედან გამომდინარე ავადმყოფობის გამო?
- ბ) თუკი ზემოხსენებულ შეკითხვაზე პასუხი დადებითია, მაშინ ამგვარი საფუძვლით სამუშაოდან გათავისუფლების საწინააღმდეგოდ არსებობს რაიმე დაცვა, რომელიც დროში შეუზღუდავია?

CJEU-ს შეფასებით, ქალი-დასაქმებულის გათავისუფლება მისი ორსულობის საფუძვლით წარმოქმნის პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით. მეორე მხრივ, დასაქმებულის გათავისუფლება შრომისუნარობის საფუძვლით განმეორებადი შევბუღებების გამო, არ წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით, რამეთუ ასეთი შევბუღებები, ავადმყოფობის გამო, შეიძლება წარმოადგენდეს კაცის გათავისუფლების მიზეზსაც იმავე ვითარებაში.

იმ შემთხვევაში, თუ ავადმყოფობა ვლინდება დეკრეტული შევბუღების დასრულების შემდეგ, არ არსებობს მიზეზი, განასხვავო ორსულობის ან მშობიარობის გამო ავადმყოფობა სხვა ტიპის ავადმყოფობებისაგან.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მამაკაცი და ქალი დასაქმებულები თანასწორად არიან ავადმყოფობის რისკის წინაშე. თუმცა ზოგიერთი ავადმყოფობა სპეციფიკურია ერთი თუ მეორე სქესისათვის. აქ მნიშვნელოვანი საკითხია - ქალის ავადმყოფობის გამო სამსახურში არყოფნის საფუძვლით გათავისუფლება იგივენაირად შეფასდება, როგორც კაცის შემთხვევაში? თუ კი, მაშინ პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით ადგილი არ აქვს.

ამდენად, 76/207 დირექტივის მე-5 (1) მუხლი, მე-2 (1) მუხლთან ერთად, არ გამოორიცხავს სამუშაოდან გათავისუფლებას ქალი-მუშაკის გამოუცხადებლობის გამო ავადმყოფობის მიზეზით, რომელიც დამახასიათებელია ორსულობისა და მშობიარობისთვის.

2. Habermann-Beltermann-ისა და Webb-ის საქმეები

2.14. C-421/92 საქმეში ქ-ნი Habermann-Beltermann იყო მედდა, კვალიფიცირებული ხანდაზმულთა მოვლის მიმართულებით. ის მუშაობდა პო-ზიციაზე, რომლის შესაბამისადაც უწევდა მოხუცების მოვლა ღამით მათ სახლში. ხელშეკრულება ქალბატონსა და Arbeiterwohlfahrt-ს შორის დაიდო 1992 წლის 23 მარტს. 1992 წლის 29 აპრილისა და 12 ივნისის შუალედში ის ვერ ცხადდებოდა სამსახურში ავადმყოფობის გამო. 1992 წლის 29 მაისს ექიმმა დაადასტურა მისი ორსულობა. ორსულობა დაიწყო 1992 წლის 11 მარტს. დასაქმებული 12 დღის ორსული იყო, როდესაც ხელი მოაწერა შრომით ხელშეკრულებას, თუმცა, არ იცოდა ამის თაობაზე. დამსაქმებელმა, დაეყრდნო რა „დედათა დაცვის“ კანონის მე-8 (1) მუხლს, რომელიც კრძალავდა ორსულის დასაქმებას ღამის სამუშაოზე, 1992 წლის 4 ივნისს წერილობით შეატყობინა დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ არაერთხელ აღნიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის ორსულობის საფუძვლით, უკავშირდება მხოლოდ ქალს და წარმოქმნის პიდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით. თუმცა, სასამართლომ განაცხადა, რომ არათანასწორი მოპყრობა ამ საქმეში ეფუძნებოდა არა იმდენად დასაქმებულის ორსულობას, არამედ კანონით დადგენილ აკრძალვას ორსულობის დროს ღამით მუშაობის დაუშვებლობასთან დაკავშირებით.

CJEU-მ აღნიშნა, რომ ამ საქმეში დასმული შეკითხვები უკავშირდება ასპექტებს, როგორცაა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება და ღამით მუშაობის აკრძალვა ორსული ქალისთვის, რომელიც მოქმედებს მხოლოდ ლიმიტირებული პერიოდისთვის ხელშეკრულების სრული ხანგრძლივობის გათვალისწინებით. ასეთ ვითარებაში იმის დადასტურება, რომ ხელშეკრულება შეიძლება მიჩნეულ იქნეს კანონიერი ძალის არმქონედ ან გაბათილდეს ორსული ქალის მიერ ღამით შრომის დროებითი შეუძლებლობის გამო, წინააღმდეგობრივი იქნება ასეთი პირობების დაცვის მიზნებთან დირექტივის 2(3) მუხლის ფარგლებში და ამ დებულებას არაეფექტურს გახდის. **ამდენად, განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების შეწყვეტა ქალის ორსულობის საფუძვლით ვერ გამართლდება იმ ფაქტით, რომ კანონისმიერი აკრძალვის გამო დროებით აღკვეთილია ორსული ქალის ღამით მუშაობა.**

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ დაადგინა, რომ ეროვნული სასამართლოს შეკითხვაზე პასუხი შემდეგი შინაარსისაა: დირექტივის 2 (1) მუხლი, 3 (1) და 5 (1) მუხლებთან

კავშირში უნდა იქნეს ნაკითხული. შედეგად, დირექტივა ზღუდავს შესაძლებლობას, ბათილად იქნეს ცნობილი განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება დამსაქმებელსა და ორსულ დასაქმებულს შორის ღამით შრომის შესასრულებლად ისეთ ვითარებაში, როდესაც არც ერთმა მხარემ არ იცოდა დასაქმებულის ორსულობის თაობაზე ხელშეკრულების დადების დროს, რადგან იგი მიიჩნევა ბათილად (ძალადაკარგულად) ეროვნული კანონმდებლობის საფუძველზე, რომლითაც აკრძალულია ორსულობის ან მეძუძურობის დროს ქალის ღამით შრომა, ან იმ საფუძველით, რომ დამსაქმებელმა დაუშვა შეცდომა ხელშეკრულების დადებისას მეორე მხარის (ქალის) არსებითი პერსონალური მახასიათებლების არცოდნის გამო.

C-32/93 საქმეში EMO ასაქმებდა 16 პირს. 1987 წლის ივნისში ერთ-ერთმა დასაქმებულმა (Mrs. Stewart) შეიტყო, რომ ორსულად არის. დამსაქმებელმა გადაწყვიტა, არ დალოდებოდა მის გასვლას დეკრეტულ შვებულებაში და შეერჩია ახალი თანამშრომელი, რომელიც ჩაანაცვლებდა ორსულ თანამშრომელს დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდისთვის. ამდენად, შეირჩა ქ-ნი Webb, რომელთანაც დაიდო ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. იგი თავდაპირველად საჭიროებდა 6-თვიანი ტრენინგის გავლას იმისთვის, რომ ჩაენაცვლებინა ქ-ნი Stewart დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში. თუმცა დეკრეტული შვებულებიდან მისი დაბრუნება არ გულისხმობდა, რომ ქ-ნი Webb-თან შეწყდებოდა ხელშეკრულება. ქ-მა Webb-მა ხელშეკრულება დადო 1987 წლის 1 ივლისს. ორი კვირის შემდეგ მან შეიტყო, რომ არის ორსულად. დამსაქმებელმა ამის თაობაზე სხვისგან გაიგო, დაიბარა დასაქმებული და შეატყობინა, რომ განზრახული ჰქონდა მისი გათავისუფლება. 30 ივლისს ქ-მა Webb-მა მიიღო წერილი გათავისუფლების თაობაზე. წერილში განმარტებული იყო, რომ, ვინაიდან ის შეირჩა ორსული ქალის ნაცვლად სამუშაოდ და რამდენადაც თავად იყო ორსულად, რის თაობაზეც არაფერი თქმულა ხელშეკრულების დადებამდე გასაუბრებისას, იმ დროიდან, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულმა შეატყობინა, რომ ორსულად იყო, დამსაქმებელს არ დარჩა სხვა ალტერნატივა, გარდა მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტისა.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ თავის წინასწარ გადაწყვეტილებაში ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ იმ ვითარებაში, როგორშიც ქალბატონი Webb აღმოჩნდა, ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის ორსულობის გამო არ შეიძლება გამართლდეს იმით, რომ დასაქმებული გაფრთხილებული იყო სამუშაოზე დროებით დაქირავების შესახებ. აგრეთვე, ხელშეკრულების შეწყვეტა განუჭვრეტელი ვადით ორსულობის საფუძველით და იმ მოტივით, რომ ის დროებით ვერ შეძლებს იმ სამუშაოს შესრულებას, რისთვისაც დაიქირავეს, ვერ გამართლდება.

სასამართლომ დაადგინა, რომ 76/207 დირექტივა კრძალავს იმ დასაქმებულის გათავისუფლებას, რომელიც არალიბირებული პერიოდით დაიქირავეს იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ უნდა ჩაენაცვლებინა სხვა თანამშრომელი დეკრეტული შვებულების პერიოდში და, რომელმაც ვერ გააკეთა ეს, რადგან აღმოაჩინა, რომ თავად იყო ორსულად.

3. *Mary Brown*-ის საქმე

C-394/96 საქმეში²⁶ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა: 76/207 დირექტივის 2(1) და 5(1) მუხლების საფუძველზე, მამაკაცი და ქალი დასაქმებულებისათვის დასაქმების ხელმისაწვდომობის, პროფესიული ტრენინგებისა და დანინაურების, სამუშაო პირობების თანასწორად დანერგვა გამორიცხავს ქალი-დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას მისი ორსულობის ნებისმიერ დროს, როდესაც იგი არ არის სამუშაოზე შრომითი მოვალეობის შესრულების შეუძლებლობის გამო, რაც დაკავშირებულია ორსულობის გამო მის შეუძლოდ ყოფნასთან (ავადმყოფობასთან).

ამ საქმეში დასაქმებული ქალი ორსულობის დროს გაათავისუფლეს სახელშეკრულებო პირობების საფუძველზე, რის თანახმადაც დამსაქმებელს შეეძლო, გაეთავისუფლებინა დასაქმებული მიუხედავად მისი სქესისა, თუკი იგი ავადმყოფობის (sickness) გამო განსაზღვრული მოცულობის კვირების განმავლობაში (26 კვირაზე მეტი) გააცდენდა სამსახურს.

მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულის გათავისუფლება ორსულობის პერიოდში და იმ საფუძველზე, რომ მას ავადმყოფობის გამო არ შეუძლია სამუშაოზე გამოცხადება, დაკავშირებულია ორსულობისთვის საფრთხის შექმნასთან. ასეთ პირობებში ქალის გათავისუფლება არსებითად აღქმული იქნება ორსულობის ფაქტთან კავშირში. ორსული ქალის გათავისუფლება იმ რისკის მატარებელიც არის, რომ შესაძლოა იქონიოს მძიმე ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ზეგავლენა, მათ შორის ისეთი, რომ ქალმა გადაწყვიტოს აბორტის გაკეთება. ორსული ქალის გათავისუფლება ორსულობის დროს ავადმყოფობის გამო წარმოქმნის პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით.

ორსულობის დროს ქალის გათავისუფლება არ შეიძლება გამართლდეს იმაზე მითითებით, რომ ის ვერ ასრულებს ხელშეკრულებით შეთანხმებულ მოვალეობებს. თუ ასეთი ინტერპრეტირება მისაღები გახდება, გაერთიანების სამართლით შეთავაზებული დაცვის გამოყენება შესაძლებელი გახდება

²⁶ C-394/96, Judgment of the Court, 30 June 1998, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43972&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12013039>

მხოლოდ იმ ორსული ქალებისთვის, რომლებიც ასრულებენ საკუთარ სახელშეკრულებო მოვალეობებს და, ამდენად, დირექტივის დებულება გახდება არაეფექტური.

მიუხედავად იმისა, რომ ორსულობა არ უნდა გაიგივდეს პათოლოგიურ მდგომარეობასთან, მაინც შესაძლებელია, ორსულობის დროს წამოიჭრას გაუთვალისწინებელი გართულებები/დარღვევები, რაც ქალს იძულებულს ხდის მკაცრი სამედიცინო მეთვალყურეობის ქვეშ იმყოფებოდეს. ასეთ გარემოებაში ქალმა შესაძლოა ვერ შეასრულოს საკუთარი სამსახურებრივი მოვალეობები.

თუმცა იქ, სადაც პათოლოგიური მდგომარეობა გამოწვეულია ორსულობით ან მშობიარობით და რამაც თავი იჩინა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ, ასეთი მდგომარეობა დაცულია და რეგულირდება იმ ზოგადი წესებით, რომელიც გამოიყენება ავადმყოფობის შემთხვევაში. ასეთ ვითარებაში მხოლოდ ერთი საკითხია დასადგინი: დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ სამსახურში ავადმყოფობის გამო გამოუცხადებლობისას ქალს ზუსტად ისე მოეპყრობიან თუ არა, როგორც კაცს იმავე ვითარებაში. თუ კი, მაშინ არ იქნება გამოვლენილი პირდაპირი დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

ნათელია, რომ იქ, სადაც ქალის სამსახურში არყოფნა გამოწვეულია ავადმყოფობით ორსულობის ან მშობიარობის გამო და როცა ავადმყოფობა თავს იჩენს ორსულობის დროს და გრძელდება დეკრეტული შვებულების პერიოდში და მის შემდგომაც დეკრეტული შვებულების გახანგრძლივებით, ასეთ დროს მისი სამსახურში არყოფნა დეკრეტული შვებულების და მის შემდგომ პერიოდშიც არ უნდა იქნეს მიღებული მხედველობაში იმ დროის გამოთვლაში, რომელიც ამართლებს გათავისუფლებას ეროვნული სამართლის ფარგლებში. რაც შეეხება დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ სამსახურში გამოუცხადებლობას ავადმყოფობის საფუძვლით, ეს დრო (გაცდენილი დრო) მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ისევე, როგორც კაცის არყოფნის შემთხვევაში.

4. Dekker-ის საქმე

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ *C-177/88* საქმეზე განაცხადა, რომ დასაქმების უარყოფა ორსულობის საფუძვლით მხოლოდ ქალებს ეხებოდა და, აქედან გამომდინარე, ქმნიდა დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით. დეკერის საქმის შემდეგ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოში დადგენილად მიიჩნევა, რომ, როცა პირს ზიანი მისი

ორსულობის გამო ადგება, აღნიშნული პირდაპირ დისკრიმინაციად კლასიფიცირდება სქესის ნიშნით და ამ დროს კომპარატორი საჭირო არ არის.²⁷

5. *Mahlburg*-ის საქმე

C-207/98 საქმეზე სასამართლომ ხაზი გაუსვა იმას, რომ ორსულ ქალთა დაცვის დებულებების გამოყენებამ არ უნდა გამოიწვიოს არასასურველი შედეგები მათი დასაქმების ხელმისაწვდომობის კუთხით. ამდენად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, უარი უთხრას ორსულს დასაქმებაზე იმ დასაბუთებით, რომ ორსულობის თავისებურებებით განპირობებული კანონისმიერი აკრძალვები ხელს უშლის ქალს, შეასრულოს ვალდებულებები ორსულობის საწყისი ეტაპიდან მთელი ორსულობის განმავლობაში ისეთ სამსახურებრივ პოზიციაზე, რომელიც განუსაზღვრელვადიანია.

76/207 დირექტივა კრძალავს ორსული ქალის დასაქმებაზე უარს განუსაზღვრელვადიან თანამდებობაზე იმ საფუძვლით, რომ, დასაქმებასთან დაკავშირებით კანონისმიერი აკრძალვების გათვალისწინებით, რომელიც ორსულობას უკავშირდება, დასაქმებული თავს აარიდებს სამუშაოს შესრულებას ორსულობის საწყისი ეტაპიდან მთელი ორსულობის განმავლობაში.

6. ისევ *Tele Danmark*-ის საქმე - გენერალური ადვოკატის მოსაზრება

აღსანიშნავია, რომ ამ საქმეში ქალბატონი ბრენდ-ნილსენის დამსაქმებელი კომპანია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს წინაშე წარდგინდა არგუმენტებად სწორედ *Habermann-Beltermann*-ის, *Webb*-ის, *Dekker*-ის, *Muhlburg*-ის საქმეებს იშველიებდა იმ პოზიციის გასამყარებლად, რომ მითითებული სასამართლო პრაქტიკა ადასტურებდა მამაკაცი და ქალი დასაქმებულების თანასწორი მოპყრობის პრინციპის გამოყენებას, CJEU-ს სურდა, ხაზი გაესვა თვალსაჩინო განსხვავებისათვის განუსაზღვრელი და განსაზღვრული ვადით გაფორმებულ ხელშეკრულებებს შორის.

დამსაქმებლის მიერ CJEU-ს პრაქტიკის ამგვარ ინტერპრეტაციას ირონიული და ამპარტავნული უნოდა გენერალურმა ადვოკატმა²⁸ RUIZ-

²⁷ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, 30, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ka_0.pdf

²⁸ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო შედგება მოსამართლეებისგან, რომლებსაც დახმარებას უწევენ გენერალური ადვოკატები. გენერალური ადვოკატები წარმო-

JARABO COLOMER-მა.²⁹ მან ყურადღება გაამახვილა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ ადრე განიხილული საქმეებისა და დანიის უზენაესი სასამართლოს მიერ წინასწარი გადაწყვეტილების მისაღებად წარდგენილი საქმის ფაქტობრივ კონტექსტზე, რომელიც დამსაქმებლის პოზიციისგან განსხვავებული დასკვნის საფუძველს იძლეოდა.

გენერალური ადვოკატის მოსაზრებით,

76/207 დირექტივა ადგენს მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი მოპყრობის პრინციპს მათი დასაქმების ხელმისაწვდომობის, პროფესიულ ტრენინგებში მონაწილეობის, დანიშნულების, სამუშაო პირობების, განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულებების დიფერენცირების გარეშე.

როგორც კი სასამართლომ დაადგინა, რომ ორსულობის საფუძველით დასაქმებულის გათავისუფლება წარმოქმნის პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით, გათავისუფლება დისკრიმინაციულია მიუხედავად იმისა, შრომითი ურთიერთობა თავისი შინაარსით განუსაზღვრელი თუ განსაზღვრული ვადისაა.

76/207 დირექტივა გამოიყენება ვადიანი დასაქმების დროსაც, რადგან ის სპეციალურად არ აწესრიგებს ვადიან და უვადო შრომით ურთიერთობებს და ერთმანეთისაგან არ განასხვავებს მათ. თუ **76/207** დირექტივა საკუთარი რეგულირების სფეროდან გამორიცხავდა ვადიან ურთიერთობებს, შრომითი ურთიერთობების მნიშვნელოვანი ნაწილი ვერც კი მოექცეოდა ამ დირექტივის გავლენის ქვეშ და ეს წაართმევდა დირექტივას თავის ღირებულებას, დამატებით ნაახალისებდა დროებითი დასაქმების გამოყენებას, რაც შეამცირებდა ქალი-დასაქმებულებისათვის უზრუნველყოფილი დაცვის დონეს.

გენერალურმა ადვოკატმა მიუთითა ნახევარგანაკვეთზე მუშაობის თაობაზე **1999/70** დირექტივის დანართის მე-4 მუხლზე,³⁰ რომელიც ეხება დისკრიმინაციის დაუშვებლობას და ადგენს, რომ დროებით დასაქმებულებს უნდა მოეპყრან თანასწორად, მუდმივი დასაქმებულების მსგავსად. განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია მხოლოდ ობიექტური საფუძველით, *pro rata temporis* პრინციპის დაცვით. ეს იძლევა ვარაუდის შესაძლებლობას, რომ იმ გარემოებებში, როდესაც გათავისუფლება ხდება, თუ ორსულობა არ წარმოადგენს ობიექტურ საფუძველს, შესაძლოა

ადგენენ სამართლებრივ ხედვას ამა თუ იმ საქმესთან დაკავშირებით.

²⁹ Opinion of Advocate General RUIZ-JARABO COLOMER delivered on 10 May 2001, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=46350&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12428461>

³⁰ Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01999L0070-19990710&qid=1567853080901&from=EN>

გამართლდეს განსხვავებული მოპყრობა უვადოდ და ფიქსირებული დროით დასაქმებულთა შორის.

76/207 დირექტივა არ შეიცავს დებულებას იმასთან დაკავშირებით, რომ, თუკი დასაქმებულმა იცის თავისი ორსულობის შესახებ შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, ეს უნდა აცნობოს დამსაქმებელს.

რაც შეეხება 92/85-ე დირექტივას, მისი მე-2 (1) მუხლი ადგენს, რომ ორსული დასაქმებული თავისი მდგომარეობის შესახებ დამსაქმებელს აცნობებს ეროვნული კანონმდებლობის და/ან პრაქტიკის შესაბამისად.

IV. ქალთა შრომითი უფლებები საქართველოს კანონმდებლობაში

საქართველოს შრომის კოდექსი³¹ საქართველოს ტერიტორიაზე აწესრიგებს შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ წესრიგდება სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. სშკ-ის, როგორც ორგანული კანონის, თანახმად, მისი და სპეციალური კანონის მონესრიგების მიღმა არსებული ურთიერთობები საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით რეგულირდება. სშკ-ის მნიშვნელოვანი დანაწესია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული ისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

„საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის³² ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. აქვე აღსანიშნავია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „*favor prestatoris*“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო ნესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.“³³

³¹ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 12/12/2010, სსმ, 75, 27/12/2010 <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

³² მხედველობაშია 2013 წლის 12 ივნისის N729 საქართველოს ორგანული ორგანული კანონით შეტანილი ცვლილებები, რაც იმავე წლის 4 ივლისიდან შევიდა ძალაში, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1951529?publication=0>

³³ იხ. სუსგ-ები: Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ; N ას-951-901-2015, 29.01.2016წ; შდრ. სუსგ-ებს: Nას-589-564-2016, 16.11.2016წ; Nას-1145-1101-2016, 17.03.2017წ; Nას-1189-1109-2017, 10.11.2017წ; Nას-1444-1364-2017, 09.03.2018წ; Nას-862-862-2018, 15.03.2019წ; Nას-1135-2018, 31.05.2019წ.

1. წინასახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლისათვის ორსულობის თაობაზე ინფორმაციის მიწოდების და ორსულ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ასპექტები საქართველოს კანონმდებლობაში

სშკ-ის 5(1) მუხლით, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისა და ინფორმაციის გაცვლას ადგენს, განისაზღვრა, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. **ამასთანავე, დამსაქმებელს უფლება არ აქვს, კანდიდატს მოსთხოვოს მისი ორსულობის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა არის კანონის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული განსხვავების აუცილებლობა (2.5. დისკრიმინაცია არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება).**

აღსანიშნავია, რომ ქართული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის შეფასებისას გენდერული გავლენის კონტექსტში, ერთ-ერთი რეკომენდაცია იყო სშკ-ის მე-5 მუხლში ცვლილების შეტანა დასაქმებელ პირთან გასაუბრების პროცესის რეგულირების მიზნით და ამ ნორმის იმგვარად ჩამოყალიბება, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილი ყოფილიყო, მოეპოვებინა მხოლოდ ის ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება სამუშაოს შესრულებას.³⁴

სშკ-ის 5(1) მუხლში შესული ცვლილება, შეიძლება ითქვას, ერთგვარი გამომხატულებაა იმ სტანდარტისა, რომელიც ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ არაერთ საქმეზე დაადგინა, კერძოდ, როდესაც განმარტა, რომ დასაქმებული არ არის ვალდებული, თავისი ორსულობის თაობაზე აცნობოს დამსაქმებელს.³⁵

სშკ-ის 5(2) მუხლის თანახმად, კანდიდატი ვალდებულია, დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი

³⁴ შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება, საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, 2017, 45, https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP_GE_DG_Gender_Impact_Analysis_Labour_201712.pdf

³⁵ იხ. სტატიის II თავი.

შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას მესამე პირთა ინტერესებს. ამ ეტაპზე საკასაციო სასამართლოს არ განუხილავს საქმე სშკ-ის 5 (2) მუხლის საფუძველზე, თუმცა, არსებობს ცალკეული კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტი, რომელიც მავნე და ჯანმრთელობისათვის სახიფათო პირობებში შესასრულებელ სამუშაოს უკავშირდება, რა დროსაც არ გამოიყენება ორსული/მეძუძური ქალის შრომა.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და შეწყვეტის საფუძველები ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი მონესრიგებაა, რაც თვალსაჩინოდ არის ასახული სშკ-ის 36(1) მუხლში: შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. 36.2.(ზ) მუხლის თანახმად, შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველია შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. შეწყვეტის საფუძველები რეგულირდება სშკ-ის 37-ე მუხლით. 37(3) მუხლში კი აღნიშნულია, რომ დაუშვებელია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ამ კატეგორიის ქალებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ლეგალურია შემდეგი საფუძველების არსებობისას:

- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუსით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით კი, მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო.³⁶

2. რამდენიმე მაგალითი ქართული სასამართლო პრაქტიკიდან

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკიდან, ამ ეტაპზე განხილულ საქმეთაგან, წინამდებარე სტატიის კონტექსტში რამდენიმე საქმეზე შეიძლება ყურადღების გამახვილება.

2.1. საქმე #ბს -388- 377 (კ-13)

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა მოხელე ქალის ორსულობის პერიოდში გათავისუფლებასთან დაკავშირებულ დავაზე.³⁷ მოსარჩელე უთითებდა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების გამო, იგი გაათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან, მიუხედავად იმ გარემოებისა, რომ გათავისუფლების მომენტისათვის ის 19-20 კვირის ორსული იყო.

საკასაციო სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია, შტატების შემცირების გამო ორსული საჯარო მოსამსახურის თანამდებობიდან გათავისუფლება და აღადგინა იგი შესაბამის თანამდებობაზე. სასამართლომ განმარტა, რომ შტატების შემცირების გამო მოხელის (ქალის) თანამდებობიდან გათავისუფლება ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში, მისი სამუშაოზე დარჩენის კანონით გარანტირებული უპირატესი უფლების გამო, დაუშვებელი იყო. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 36.3 მუხლი,³⁸ ერთი მხრივ, აღიარებს დედათა და ბავშვთა უფლებების (მათ შორის დედის შრომის უფლების) განსაკუთრებული დაცვის საჭიროებას, ხოლო, მეორე მხრივ, ავალდებულებს კანონმდებელს, მიიღოს სათანადო რეგულაციები. საკასაციო სასამართლომ შემდეგი სახის მსჯელობა განავითარა: საჯარო

³⁶ მუხლი 116, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 27.10.15, <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=25>

³⁷ სუსგ, საქმე #ბს -388- 377 (კ-13), ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა, 27.02.2014. <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/ganmarteba111.pdf>

³⁸ მხედველობაშია საკასაციო სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების დროს მოქმედი საქართველოს კონსტიტუციის რედაქცია.

მოსამსახურე ქალის შრომითი უფლების დაცვის მნიშვნელოვან გარანტიებს ითვალისწინებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი,³⁹ რომლის 111-ე მუხლი დაწესებულების ადმინისტრაციისათვის მოხელე ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების შეზღუდვას აწესებს. ამავე ნორმის მე-2 ნაწილის თანახმად, მოხელე (ქალი) არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე, ატესტაციის შედეგების გამო. ამდენად, აღნიშნული მონესრიგებით კანონმდებელი მიზნად ისახავს არა მხოლოდ ორსული მოხელე ქალის შრომითი უფლებების დაცვას და მისთვის დამატებითი სოციალური გარანტიების შექმნას, არამედ აგრეთვე 3 წლამდე ბავშვის ინტერესების განსაკუთრებული დაცვის უზრუნველყოფას.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ამ სამართლებრივი სიკეთეების მომეტებული დაცვის საჭიროებაზე საერთაშორისო აქტებიც მიუთითებს, კერძოდ: „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 8.2 მუხლის თანახმად, ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდეგ დასაქმებულ ქალთა უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეებმა იკისრეს ვალდებულება, უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილება ქალის მიერ ფეხმძიმობის შესახებ დამსაქმებლისათვის ინფორმაციის მინოდებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში ან ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის ამონურვისას. საკასაციო სასამართლომ იმაზეც გაამახვილა ყურადღება, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ქარტიის აღნიშნული ნორმა რატიფიცირებული არ არის საქართველოს პარლამენტის მიერ, „ევროპის სოციალურ ქარტიასთან“ მიერთებით საქართველომ იკისრა ისეთი პირობების უზრუნველყოფის ვალდებულება, რომლებიც შესაძლებელს გახდის ქარტიით გათვალისწინებული რიგი უფლებებისა და პრინციპების ეფექტურ განხორციელებას, რომელთა შორისაა დასაქმებული ქალის მიერ სპეციალური დაცვის მოთხოვნის უფლება ბავშვის დაბადების შემთხვევაში („ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი ნაწილის მე-8 პუნქტი). ამასთან, „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 25-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დედობა და ჩვილი ბავშვის ასაკი იძლევა განსაკუთრებული მზრუნველობითა და დახმარებით სარგებლობის უფლებას.

საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების მხოლოდ საკანონმდებლო აკრძალვა საკმარისი არ

³⁹ მხედველობაშია საკასაციო სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების დროს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 1997 წლის საქართველოს კანონის რედაქცია. <https://matsne.gov.ge/document/view/28312?publication=111>. ეს კანონი გაუქმდა საჯარო სამსახურის რეფორმის შედეგად.

არის მოხელის უფლებების რეალური დაცვისთვის, სახელმწიფო ორგანოებმა, სათანადო ნორმატიული საფუძვლების გათვალისწინებით, უნდა იტვირთონ ორსულ ქალთა უფლებების დაცვის პრაქტიკული უზრუნველყოფა.

2.2. საქმე #ას-1481-1401-2017

საინტერესოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ განხილული საქმე,⁴⁰ სადაც მოსარჩელე (ყოფილი დასაქმებული ქალი), სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის გარდა, დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენას ითხოვდა.

ა) ამ საქმეზე შემდეგი ფაქტებია დადგენილი:

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა 2013 წლის 25 ოქტომბერს დაიწყო (სშკ-ის 6.1 მუხლი). ამ ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელეს მოპასუხესთან 1 (ერთი) წლის განმავლობაში, ე.ი. 2014 წლის 25 ოქტომბრამდე, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილედ უნდა ემუშავა;

ბ) მხარეები 2014 წლის 25 ოქტომბერს შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ხელშეკრულება კიდევ 1 (ერთი) წლით გაგრძელებულიყო, ე.ი. 2015 წლის 25 ოქტომბრამდე – ხელშეკრულების ვადის ამონურვამდე;

გ) 2015 წლის 19 ივლისს დასაქმებულმა, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ანაზღაურებად შვებულებაში გასვლა მოითხოვა 6 (ექვსი) თვით, რასაც დამსაქმებელი დაეთანხმა და დასაქმებული 2016 წლის 18 იანვრის ჩათვლით შვებულებაში გავიდა;

დ) დამსაქმებელმა დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ დასაქმებულს საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად გადაყვანა შესთავაზა, იმავე ანაზღაურებით, რასაც დასაქმებული დაეთანხმა და ეს უკანასკნელი, 2015 წლის 31 ივლისის ბრძანებით, ახალ პოზიციაზე გადაიყვანეს;

ე) დასაქმებულისათვის ახალ პოზიციაზე მუშაობის პირობები 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულების შესაბამისად განისაზღვრებოდა, რაც მხარეთა შორის შეთანხმებული იყო;

ვ) ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო საშვებულებო პერიოდის გასვლის შემდეგ მოსარჩელემ, მეორე ბავშვზე ორსულობის გამო, კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება მოითხოვა.

⁴⁰ სუსგ, საქმე №ას-1481-1401-2017, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, 29.08.2018, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

ზ) დასაქმებულს განემარტა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა, თუ როდემდე გაგრძელდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, ან აღნიშნული უვადო ურთიერთობად ხომ არ ტრანსფორმირდა. სასამართლოს შეფასებით, იმ დროს, როცა დასაქმებული, მისივე თანხმობით, მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე გადაიყვანეს, შრომითი ურთიერთობა, სმკ-ის 36-ე მუხლის მეორე ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შეჩერებული იყო. დამსაქმებლის 2015 წლის 31 ივლისის ბრძანებაში მითითებული იყო, რომ დასაქმებულზე გავრცელდებოდა ის პირობები, რომლებიც 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულებით იყო განსაზღვრული, ბრძანება კი ძალაში შედიოდა (ამოქმედებოდა) 2015 წლის 1 აგვისტოდან. სმკ-ის მე-6 მუხლის 1¹ პუნქტის თანახმად, *„შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება“*, ამავე მუხლის მე-9 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე კი, *„შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა“*.

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, დასაქმებულის დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის დაწყებისა და ორმხრივი შეთანხმებით მისი გაგრძელების ქრონოლოგიის გათვალისწინებით, 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 1 (ერთი) წელი იყო, შესაბამისად, დასაქმებულს საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე 1 (ერთი) წლის განმავლობაში უნდა ემუშავა. ამ ერთწლიანი ვადის ათვლა კი 2015 წლის 25 ოქტომბერს დაიწყო, მაშინ, როცა მოსარჩელეს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე მუშაობის ვადა ამოეწურა. სმკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდება მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა: 2013 წლის 25 ოქტომბრიდან 2014 წლის 25 ოქტომბრამდე (12 თვე), 2014 წლის 25 ოქტომბრიდან 2015 წლის 19 ივლისამდე (8 თვე და 19 დღე – ე.წ. დეკრეტულ შვებულებამდე მუშაობის პერიოდი, რომელიც 2016 წლის 18 იანვარს ამოიწურა), 2016 წლის 19 იანვრიდან 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე (9 თვე და 6 დღე), რაც, ჯამში,

29 თვესა და 25 დღეს შეადგენს. 2015 წლის 19 ივლისიდან 2016 წლის 19 იანვრამდე (6 თვე) შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო. მოხმობილი სამართლებრივი ნორმისა და ვადების კალკულაციის შედეგად საკასაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობა უვადო შრომით ურთიერთობაში არ გადაზრდილა, დასაქმებულმა თანხმობა გამოთქვა სხვა თანამდებობაზე გადასულიყო და ემუშავა შრომითი ხელშეკრულების იმავე პირობებით, რაც მანამდე მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებით იყო შეთანხმებული.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმის მასალები და მხარეთა განმარტებები სხვა დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას არ იძლეოდა. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელის საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარ სპეციალისტად მუშაობის ვადა 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე უნდა განსაზღვრულიყო. საქმეზე დადგენილი ფაქტების საფუძველზე, საკასაციო სასამართლომ ნაწილობრივ შეცვალა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, კერძოდ, არგაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა განსაზღვრული ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ გარდაქმნასთან დაკავშირებით ორგანული კანონის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილიდან გამომდინარე. იმის გათვალისწინებით, რომ 2016 წლის 19 იანვრამდე მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა (სშკ-ის 36-ე მუხლის მეოთხე ნაწილი), დასაქმებულს 9 თვისა და 6 დღის ხელფასი უნდა მიკუთვნებოდა 2016 წლის 19 იანვრიდან 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე.

საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მსჯელობა დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებელის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის არარსებობასთან დაკავშირებით. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონზე მითითებით განმარტეს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება, გონივრული და წონადი არგუმენტებით, განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს ეკისრება.

ანტიდისკრიმინაციული სამართლის მიზნებისთვის ორსულობის მოტივით განსხვავებული მოპყრობა, ფართო გაგებით, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად განიხილება, თუმცა ორსულობა, როგორც აღქმითი დისკრიმინაციის სახე, აშკარა გამონაკლისია, რომელსაც კომპარატორი არ სჭირდება. ამასთან, ყველა შემთხვევა, რომელშიც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონობა დადგინდება, დისკრიმინაციული ხასიათის ქმედებად ვერ მიიჩნევა.

ამ საქმეზე საკასაციო სასამართლოს მიერ მიღებული საბოლოო გადაწყვეტილებით დადგინდა, რომ საქმის მასალებით დასტურდებოდა მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების არსებობა, რაც არც მხარეთა ნების და არც საკანონმდებლო დათქმის (სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილი) საფუძველზე არ გაგრძელებულა. ასევე, დაუსაბუთებელი იყო მოსარჩელის პრეტენზია მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის თაობაზე.

2.3. საქმე # 476-457-2016

საკასაციო სასამართლომ საქმეზე⁴¹ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნა, რომ დასაქმებულ ქალს უფლება ჰქონდა, სრულად ესარგებლა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით. სააპელაციო სასამართლომ განავითარა შემდეგი მსჯელობა: ქალის სოციალური ფუნქციის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ასევე დედათა და ბავშვთა ინტერესების მხედველობაში მიღებით, ქალთა უფლებების დაცვის მიმართ განსაკუთრებული საზოგადოებრივი ინტერესი განაპირობებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობებისათვის სპეციალური რეგულაციების ასახვას როგორც საერთაშორისო აქტებში, ასევე, საქართველოს კანონმდებლობაში. აღნიშნული რეგულაციებით ქალებისთვის გათვალისწინებულია შეღავათები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში, რაც გარანტირებულს ხდის ქალის უზრუნველყოფას სათანადო სამუშაო პირობებით; ასევე ზღუდავს ქალის სამუშაოდან გათავისუფლების შესაძლებლობას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების პერიოდში. ამ კონტექსტში სასამართლომ მიუთითა საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებზე: ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-10 მუხლზე, რომლის თანახმად, განსაკუთრებული დაცვა უნდა ჰქონდეთ ქალებს ორსულობის დროს და

⁴¹ იხ. სუსგ #476-457-2016, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, 10.01.2017, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

მშობიარობის შემდეგ გონივრული პერიოდის მანძილზე; ევროპის სოციალური ქარტიის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის მიხედვით, ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდეგ დასაქმებულ ქალთა უფლებების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება ქალის მიერ ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის ინფორმაციის მიწოდებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში ან ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის დასრულებისას.

ამ საქმის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სამართლებრივი საკითხი ისაა, რომ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის 4¹ პუნქტის საფუძველზე დირექტორის დანიშვნა იწვევს მისი მოადგილის/მოადგილეების უფლებამოსილების ვადამდე შეწყვეტას, თუმცა, სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული არამც და არამც არ ნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება დირექტორის მოადგილესთან ახალი დირექტორის დანიშვნამდე იდება და დირექტორის დანიშვნა ავტომატურად შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლას ნიშნავს. თავად ტერმინი „ვადამდე შეწყვეტა“ გულისხმობს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის გასვლას, არამედ მის ვადაზე ადრე შეწყვეტას. მათ შორის არსებითი სხვაობაა, რადგან ახალი დირექტორის არდანიშვნის შემთხვევაში მისი მოადგილე თანამდებობას ხელშეკრულებაში მითითებული ვადით დაიკავებდა, ხოლო საპირისპიროს შემთხვევაში უფლებამოსილება ვადაზე ადრე შეუწყდებოდა.

განსახილველ შემთხვევაში, მიუხედავად „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის 4¹ პუნქტი და დგენილი ქცევის წესისა, სასამართლოს შეფასებით დამსაქმებელს ეკისრებოდა ვალდებულება, რომ დასაქმებული, რომელიც დირექტორის მოადგილის მოვალეობას ასრულებდა, მისი დეკრეტული შვებულების ვადის ამონურვამდე თანამდებობიდან არ გაეთავისუფლებინა. დამსაქმებელს ეკუთვნოდა ე.წ. დეკრეტული შვებულება 2014 წლის 28 მაისიდან იმავე წლის 26 ნოემბრის ჩათვლით, შესაბამისად, დამსაქმებელს არ ჰქონდა მართლზომიერი საფუძველი, 2014 წლის 26 ნოემბრამდე გაეთავისუფლებინა დირექტორის მოადგილის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან. შესაბამისად, უკანონოდ იქნა მიჩნეული დასაქმებულის დეკრეტული შვებულების პერიოდში გათავისუფლება.

V. დასკვნა

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა ქალ და მამაკაც დასაქმებულებთან თანასწორი მოპყრობის პრინციპს ეფუძნება, რაც დასაქმებულთა შრომითი პირობების, სამუშაო გარემოსა და სამსახურთან დაკავშირებული ნებისმიერი ქმედების თანასწორ სანყისებზე დაფუძნებას გულისხმობს.

CJEU-ის არაერთ საქმეში ასახულია დასკვნა, რომელიც ეხება ქალი-დასაქმებულის ფიზიოლოგიურ მდგომარეობას, როდესაც მას ორსულობის გამო ან მექუძურობის პერიოდში გარკვეული დაბრკოლებები ხვდება დამსაქმებლის მხრიდან, რაც ცალსახად ადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით, რადგან ორსულობა და მექუძურობა ქალისათვის დამახასიათებელი ფიზიოლოგიური მდგომარეობაა და ამ საფუძვლით მისდამი განსხვავებული დამოკიდებულების გამოვლენა სწორედ დისკრიმინაციულ მოპყრობას გამოხატავს.

წინამდებარე სტატიაში განხილული CJEU-ის საქმეები ცხადყოფს, რომ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დასაქმებულის მიერ ორსულობის თაობაზე დამსაქმებლის ინფორმირების მოთხოვნა დაუსაბუთებელია და, პირიქით, ეს სწორედ ის ფაქტორია, რამაც არ უნდა შეაფერხოს ქალის სამუშაოზე აყვანა (დასაქმება). საგულისხმოა, რომ ქართულ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილება (მუხლი 5.1) სწორედ იმგვარ სტანდარტს ადგენს, რომ დამსაქმებელს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში დასაქმებულისაგან მხოლოდ იმ ინფორმაციის მოპოვების უფლება აქვს, რაც სამუშაოს შესრულებას უკავშირდება. როგორც წინამდებარე სტატიაშია აღნიშნული, 76/207 დირექტივა არ შეიცავს დებულებას იმასთან დაკავშირებით, რომ - თუკი დასაქმებულმა იცის თავისი ორსულობის შესახებ შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, მას ევალება ეს ფაქტი აცნობოს დამსაქმებელს; ხოლო 92/85-ე დირექტივის მე-2 (1) მუხლი ადგენს, რომ ორსული დასაქმებული თავისი მდგომარეობის შესახებ დამსაქმებელს აცნობებს ეროვნული კანონმდებლობის და/ან პრაქტიკის შესაბამისად. აქედან გამომდინარე, შესაძლებელია, რომ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს დამსაქმებელმა დეტალურად გააცნოს (განუმარტოს) დასაქმებულ ქალს იმ გარემოებათა შესახებ, რაც გულისხმობს ორსული ან მექუძური ქალის ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისათვის (შესაბამისად, ნაყოფისა და ბავშვისათვის) სახიფათო ან მავნე სამუშაოს შესრულებას, რომელიც აკრძალულია საქართველოს კანონმდებლობით ან მის საფუძველზე მიღებული კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით. ამ საკითხზე ჯერჯერობით საქართველოს უზენაეს სასამართლოს არ უმსჯელია.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო ერთნაირად იცავს ორსული და მეძუძური ქალების შრომით უფლებებს და ამ კონტექსტში ერთმანეთისაგან არ მიჯნავს ვადიან და უვადო სახელშეკრულებოსამართლებრივ ურთიერთობებს, რადგან დაცვის ღირსად მიაჩნია როგორც განსაზღვრული, ისე განუსაზღვრელი პერიოდით დასაქმება, ამასთან, აუცილებლად მიიჩნევს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენების საკითხის დაცვას. ამ თვალსაზრისით საგულისხმოა, რომ სტატიაში მოხმობილია საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკიდან რამდენიმე საქმე, სადაც მკაფიოდ არის განმარტებული, რომ ორსულობის, მეძუძურობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების და არა შეწყვეტის საფუძველია, ამასთან, დასაქმებულს სრულად უნდა მიეცეს კუთვნილი საშვებულებო პერიოდის გამოყენების შესაძლებლობა. ამ თვალსაზრისით საინტერესოა CJEU-ს განმარტებები: როდესაც ე.წ. დეკრეტული შრომისუზუნარობის ვადა სრულდება და ქალი სხვა ავადმყოფობის გამო ვერ ცხადდება სამუშაოზე, აღნიშნული იმავე კრიტერიუმით უნდა შეფასდეს, როგორც მამაკაცი დასაქმებულის სამუშაოზე არყოფნა, რომელიც იმ სპეციფიკური ფიზიოლოგიური მდგომარეობით კი არაა განპირობებული, რაც მხოლოდ ქალებს ახასიათებთ, არამედ ავადმყოფობის ისეთივე წინაპირობები და ფაქტებია გამოკვეთილი, რაც მამაკაცის თანასწორად ქალის მოპყრობის სტანდარტს შეესატყვისება. ამ საკითხის გათვალისწინება უაღრესად მნიშვნელოვანია საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკაში.

ქალებსა და კაცებს შორის თანასწორობის ან გენდერული თანასწორობის თანდაყოლილი პრინციპი არის კონცეფცია, რომ ყველა ადამიანი, მიუხედავად სქესისა, თავისუფალია, განავითაროს პირადი შესაძლებლობები, განაგრძოს მისი პროფესიული კარიერა და გააკეთოს არჩევანი სტერეოტიპების, ხისტი გენდერული როლებისა და ცრურწმენების მიერ დაწესებული შეზღუდვების გარეშე. ნევრ ქვეყნებს მოუწოდებენ, რომ გამოიყენონ მხოლოდ ქალებისა და კაცების თანასწორობის ან გენდერული თანასწორობის კონცეფცია და არ გამოიყენონ გენდერული სამართლიანობის კონცეფცია კონვენციის თანახმად მათი ვალდებულებების განხორციელებისას. უკანასკნელი კონცეფცია გამოყენებულია ზოგიერთ იურისდიქციაში, რომელიც ეხება სამართლიან მოპყრობას ან მოპყრობას, რომელიც განსხვავებულია, მაგრამ აღქმულია, როგორც თანასწორი უფლებების, სარგებლის, ვალდებულებებისა და შესაძლებლობების მხრივ.⁴²

⁴² გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, კონვენციის ფაკულტატიური ოქმი და ზოგადი რეკომენდაციები, UN Women, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის საქართველოს ოფისი, თბილისი, 2018, გვ.77-78, ველი 22, <https://>

ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებიდან გამომდინარე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მიზნით, რაც დასაქმებისა და შრომითი ურთიერთობების სფეროს ეხება, მიზანშეწონილია, საქართველოს საერთო სასამართლოების სისტემაში დამოუკიდებლად შეიქმნას შრომის სასამართლო, ამასთან, საქმის არა უმეტეს ორი ინსტანციის სამართალწარმოების წესით განხილვის სტანდარტით, რაც უზრუნველყოფს საუკეთესო საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკისა და არსებული სამართლებრივი ინსტრუმენტების მიხედვით მომზადებულ (გადამზადებულ) მოსამართლეთა მიერ საქმეთა დროულ, ეფექტიან შესწავლას, განხილვასა და გადანყვეტას. შრომის სასამართლოს შექმნა როგორც დასაქმებულების უფლებების განხორციელებას, ასევე, მათი ინტერესების დამცველი პროფესიული გაერთიანებებისა და დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობის გაზრდას უზრუნველყოფს, რათა არიდებულ იქნეს არამართლზომიერი გათავისუფლების შემთხვევები, თანასწორი მოპყრობის სტანდარტი გამოიყენებოდეს ქალ და მამაკაც დასაქმებულთა მიმართ, ხელი შეეწყოს დასაქმების სამართლიანი პოლიტიკის წარმართვას სასამართლო კონტროლის მეშვეობით, რაც სოციალური სახელმწიფოს მიერ გაცხადებული ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ღირებულების – თითოეული პირის შრომითი უფლებისა და მისგან გამომდინარე სხვა უფლებებისა და ინტერესების – დაცვას მოემსახურება.

ბიბლიოგრაფია

- სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის საბჭო, 2013, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ka_0.pdf
- გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, კონვენციის ფაკულტატიური ოქმი და ზოგადი რეკომენდაციები, UN Women, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისი, თბილისი, 2018, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/convention%20on%20elimination%20of%20violence.pdf?la=ka&vs=513>
- შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება, საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, 2017, https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP_GE_DG_Gender_Impact_Analysis_Labour_201712.pdf

საქართველოს სამართლებრივი აქტები

- საქართველოს კონსტიტუცია, 24.08.1995, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35>
- ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 2014, <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959>
- ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია, <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/aqtebi9.pdf>
- ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის ფაკულტატიური ოქმი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3860268?publication>
- ეროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3.V. 1996, <https://matsne.gov.ge/document/view/1392164?publication=0>
- საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 12/12/2010, სსმ, 75, 27/12/2010 <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>
- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 27.10.15, <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=25>

ევროკავშირის სამართალი (პირველადი კანონმდებლობა, მეორეული კანონმდებლობა (დირექტივები)), CJEU-ს სასამართლო პრაქტიკა

- Treaty on European Union, consolidated version, 2016, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT&from=EN>
- Treaty on Functioning of the European Union, consolidated version 2016, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT&from=EN>
- Council Directive of 9 February 1976 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). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1567853690965&uri=CELEX:31976L0207>
- 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), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01992L0085-20140325&qid=1567753056168&from=EN>
- COUNCIL DIRECTIVE 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01999L0070-19990710&qid=1567853080901&from=EN>
- C-109/00, JUDGMENT OF THE COURT (Fifth Chamber), 4 October 2001, <http://curia.europa.eu/juris/document/document>.

**On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების
თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო
პრაქტიკაში**

I. შესავალი

მეოცე საუკუნის მეორე ნახევრიდან შრომის ბაზარზე საკანონმდებლო საქმიანობის მკვეთრ ზრდასთან ერთად ხელშეკრულება გახდა მთავარი სამართლებრივი ინსტრუმენტი, რომლითაც მხარეები განსაზღვრავენ შრომის სტატუსს და მასთან დაკავშირებულ პირობებს.¹ თანამედროვე შრომის ბაზარი ხასიათდება ურთიერთობათა მრავალფეროვნებით, მათ შორის, ატიპური ფორმებით. სახელშეკრულებო პირობები და მხარეთა შეთანხმებები კი ყალიბდება კონკრეტული ვითარებისა და ურთიერთობის სპეციფიკის შესაბამისად. ამ ურთიერთობათა კანონთან შესაბამისობის საკითხი ხშირად სადავო ხდება.

შრომის ბაზარზე მიმდინარე დინამიკური და ცვალებადი პროცესები საჭიროებს შესწავლას, ხშირად კი – საკანონმდებლო მონესრიგებას იქ, სადაც აუცილებელია დასაქმებულის დაცვის გარანტიების შექმნა დამსაქმებლის უსაზღვრო ძალაუფლების წინააღმდეგ. რეგულირების ძირითადი მიზანია, უზრუნველყოს დასაქმებულის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე, თანამედროვე მონობის აკრძალვა (ღირსეული შრომა და შრომის პირობები), პირადი/საოჯახო ურთიერთობებისთვის ხელშემშლის გარეშე პროფესიული საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობა. საკანონმდებლო რეგულირებისა და სასამართლო პრაქტიკის როლი კი განსაკუთრებით დიდია შრომითი ურთიერთობების ახალ ან/და ატიპურ ფორმებთან მიმართებით.

საქართველოს, ასოცირების შეთანხმებით,² აღებული აქვს ვალდებულება, დაუახლოვდეს ევროკავშირის კანონმდებლობას შრომის სამართლის სფეროში. ევროკავშირის შრომის დირექტივების ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში ეფექტური ასახვა ითხოვს დირექტივების დებულებათა

¹ Freedland M., Adams A., Prassl J., the 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity? 2014, [http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Pa per%20\(January%202015\).pdf](http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Pa%20per%20(January%202015).pdf)

² ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959>

შინაარსის სწორ შემეცნებას, რისთვისაც საჭიროა ევროკავშირის ნევრი ქვეყნების მიერ მათი გამოყენების პრაქტიკისა და ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებების (CJEU) შესწავლა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთი მხრივ, ატიპიური შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ დონეზე რეგულირების, მეორე მხრივ, ევროკავშირის კანონმდებლობასთან სამართლებრივი დაახლოების ხელშეწყობის მიზნით, სტატიაში მიმოხილულია სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ასპექტები CJEU-ის კონკრეტული ქეისების მაგალითზე. კერძოდ, სტატიაში აღწერილია CJEU-ის გადანყვეტილებები, სადაც განმარტებულია **სამუშაო დრო (working time)** „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ **2003/88 დირექტივის (ყოფილი 93/104 დირექტივის) დებულებათა ფარგლებში on-call და stand-by³ მუშაობასთან მიმართებით.**

On-call წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების ისეთ ფორმას ან/და სამუშაო დროის ისეთ სახეობას, როდესაც დასაქმებულს წარმოეშობა ვალდებულება, ჩვეულებრივი/ნორმირებული სამუშაო დროის ამონურვის შემდეგ დარჩეს სამსახურში და დაელოდოს დამსაქმებლის მხრიდან შეკვეთის მიღებას, რათა შეასრულოს პროფესიული მოვალეობა. **On-call** მუშაობისას კონკრეტული სამუშაოს განხორციელების ზუსტი დრო წინასწარ უცნობია. ამიტომაც დასაქმებული გამოძახების მოლოდინის/მოცდის რეჟიმში იმყოფება.

On-call დასაქმებულებს ხშირად აქვთ სირთულეები სამსახურებრივი და პირადი ცხოვრების ბალანსირებასთან დაკავშირებით,⁴ რამეთუ მოთხოვნის დადგომისა და პროფესიული საქმიანობის შესრულების დრო არაპროგნოზირებადია, მით უფრო იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ ლოდინი ხორციელდება სამუშაო ადგილას. ასეთ ვითარებაში დასაქმებული გარკვეული დროის განმავლობაში არის კიდევ **უმოქმედოდ (inactive)**, ანუ აქტიურად არ ასრულებს პროფესიულ მოვალეობას.

Stand-by მუშაობა ემსგავსება **on-call**-ს თუმცა აქ დასაქმებულისათვის არ არის სავალდებულო დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო ადგილას ყოფნა. დასაქმებულს უფლება აქვს იმყოფებოდეს სამუშაო ადგილის გარეთ, მაგრამ ვალდებულია ხელმისაწვდომი იყოს დამსაქმებლისთვის, რათა გამოძახებისთანავე გამოცხადდეს მითითებულ ადგილას და დაყოფ-

³ On-call და Stand-by შეიძლება ითარგმნოს როგორც გამოძახებით მუშაობა. არსებობს სხვადასხვა დასახელება, რაც განპირობებულია ამა თუ იმ ქვეყნის კანონმდებლობითა და პრაქტიკით. მაგ.: მათ ასევე უწოდებენ ნულოვანსაათიან ხელშეკრულებებს (zero-hours contracts) ან მოთხოვნით მუშაობას (on-demand).

⁴ https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang-en/index.htm

ნების გარეშე შეასრულოს პროფესიული მოვალეობა. დასაქმებული, ამ შემთხვევაშიც, იმყოფება გამომძახების მოლოდინის რეჟიმში.

on-call და **stand-by** ხან შრომითი ურთიერთობების ინდეიდუალურ ფორმებად მიიჩნევა (ძირითადი შრომითი ურთიერთობებისგან გამიჯნული და განცალკევებული), ხან კი კვირის მაქსიმალურ სამუშაო დროში ინტეგრირებულ სამუშაო დროის ნაწილად, ხან – დასვენების დროის ნაწილად. მათთან დაკავშირებული შეთანხმებები ძირითადი შრომითი ხელშეკრულებისგან გამიჯნულად, ცალკე ხელშეკრულებით იდება, ხან კი ძირითადი შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია. რა ფორმითაც უნდა გვხვდებოდეს, **on-call** და **stand-by** საკმაოდ გავრცელებულია თანამედროვე შრომის ბაზარზე. როგორც წესი, **on-call** და **stand-by** რეჟიმში დასაქმებულები ასრულებენ დამატებით სამუშაოს. ეს არ წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ მუშაობას. ერთი მხრივ, ზეგანაკვეთური საქმიანობა ძირითადი შრომითი ხელშეკრულების მოწესრიგების საგანია/არსებითი პირობაა და ძირითადი შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში წარმოშობილი საჭიროებაა, მეორე მხრივ, უშუალოდ დაკავშირებულია ნორმირებული სამუშაო დროის გაზრდასთან (სამუშაო დროის წყვეტის გარეშე) ან/და შედის ძირითადი საქმიანობის სამუშაო დროის აღრიცხვიანობის სქემაში. ამასთან, ზეგანაკვეთური მუშაობა ნებისმიერი შრომითი ურთიერთობის თანმდევი ასპექტია. **on-call** და **stand-by** კი წარმოადგენს დამატებით სამუშაოს ძირითადი სამუშაოს დასრულების შემდეგ.

სამუშაო დრო და, მასთან ერთად, **დასვენების დრო** დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მნიშვნელოვანი ფაქტორებია. **on-call** და **stand-by** მუშაობის დროს უაღრესად საყურადღებო ხდება სამუშაო დროისა და დასვენების დროის ასპექტები. საკითხი განსაკუთრებულ დატვირთვას იძენს ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88 დირექტივის შინაარსის გააზრებისა და საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში მართებულად ასახვის მიზნით, რამეთუ ასოცირების შეთანხმებით უნდა განხორციელდეს დირექტივასთან **სამართლებრივი დაახლოება (legal approximation)**.⁵ ამ ფაქტის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია ევროკავშირის მეორეული კანონმდებლობის, კერძოდ, დირექტივის სამართლებრივი ბუნების ცოდნაც: ა) დირექტივას არ აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა; ბ) მისი ამოქმედებისთვის აუცილებელია ევროკავშირის წევრი ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში **გადატანა (transposition)**;

⁵ ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, დისერტაცია, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, 2018, 15, 23, 27, 161-178, http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf

გ) სახელმწიფოები, ეროვნული სპეციფიკის გათვალისწინებით, ინდივიდუალურად იღებენ და ამკვიდრებენ იმ ინსტრუმენტებსა და პასუხისმგებლობის ზომებს, რომელთა დახმარებითაც მიღწეული იქნება დირექტივის მიზნები და ამოცანები; დ) დირექტივა აყალიბებს შრომის მინიმალურ სტანდარტებს ნებისმიერი დასაქმებულისთვის ნებისმიერ სფეროში და არც ერთი სახელმწიფო არ არის შეზღუდული დაანესოს იმაზე მაღალი დაცვის სტანდარტი, ვიდრე ეს დირექტივით არის განსაზღვრული;⁶ ე) დირექტივის ეროვნულ დონეზე იმპლემენტაციისას თავიდან უნდა იქნეს არიდებული ადმინისტრაციული, ფინანსური და სამართლებრივი შეზღუდვების ისეთი ფორმით დაკისრება, რომ ხელი შეუშალოს მცირე და საშუალო ბიზნესის შექმნას ან განვითარებას.⁷

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დღეს საქართველოში მაღალი ინტერესის საგანია ევროკავშირის შრომის დირექტივების იმპლემენტაციის ევროპული პრაქტიკის შესწავლა. განსაკუთრებული როლი კი ევროკავშირის წევრი ქვეყნების სამართლისა და პრაქტიკის ფორმირებაში აქვს CJEU-ის განმარტებებსა და გადაწყვეტილებებს.

II. On call და Jaeger case

გერმანიის შლეზვიგ-ჰოლშტაინის ლანდის უმაღლესმა შრომის სასამართლომ (*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein*) მიმართა CJEU-ს წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით (*preliminary ruling*) და დაუსვა შეკითხვები სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტების შესახებ ევროკავშირის საბჭოს 93/104 დირექტივის⁹ მე-2(1) მუხლის (სამუშაო დრო) და მე-3 მუხლის (დასვენების დრო) ინტერპრეტაციასთან დაკავშირებით. მოდავე მხარეებს წარმოადგენდნენ ექიმი *Jaeger* და ქალაქ კილი (*Landeshauptstadt Kiel*).

⁶ ქარდავა ე., ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა „ფაუნტი“ ჯორჯია“, 2018, 3, http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2018/workers-geo-booklet_23-09-18.pdf

⁷ TFEU, article 153.2. (ex137).

⁸ *Landesarbeitsgericht* - გერმანიის ლანდის (აქ: შლეზვიგ-ჰოლშტაინის) უმაღლესი შრომის სასამართლო წარმოადგენს მეორე ინსტანციის შრომის სასამართლოს. სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრება შესაძლებელია გერმანიის ფედერალურ შრომის სასამართლოში (*Bundesarbeitsgericht*). https://www.schleswig-holstein.de/DE/Justiz/LAG/_documents/allgemeine_informationen.html

⁹ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=EN> ამჟამად გაუქმებულია 2003/88 დირექტივით - Directive 2003/88 concerning the certain aspects of the organisation of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>.

ექიმი Jaeger დაობდა სამუშაო დროისა და დასვენების დროის ცნებების განმარტებასთან დაკავშირებით on-call მუშაობის (Bereitschaftsdienst) კონტექსტში.

1. სამართლებრივი საფუძვლები

1.1. ევროკავშირის კანონმდებლობა

93/104 დირექტივის 1-ლი მუხლის თანახმად, დირექტივა ადგენს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალურ მოთხოვნებს სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტებთან მიმართებით და შეეხება ნებისმიერ სექტორში დასაქმებულ პირს (საჯარო, კერძო), გარდა გარკვეული გამონაკლისებისა.

მე-2 მუხლის თანახმად, **სამუშაო დრო** ნიშნავს ნებისმიერ დროს, როცა დასაქმებული (worker) მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და საქმიანობს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად. **დასვენების დრო** ნიშნავს ნებისმიერ პერიოდს, რომელიც არ არის სამუშაო დრო. დირექტივა არეგულირებს **ყოველდღიური დასვენების დროის (daily rest)**, **კვირის დასვენების დროის (weekly rest)**, **კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის (maximum weekly working time)** ასპექტებს.

მე-3 მუხლის თანახმად, ევროკავშირის წევრმა ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ დასაქმებული ყოველდღიური დასვენების შესაძლებლობით, მინიმუმ, უწყვეტ ტი 11 საათის ოდენობით 24-საათიან დროის მონაკვეთში.

მე-6 მუხლი არეგულირებს კვირის მაქსიმალური სამუშაო საათების ოდენობას, კერძოდ, საშუალო სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.

მე-15 მუხლის თანახმად, წევრ ქვეყნებს აქვთ უფლება, მიიღონ ისეთი კანონები, რეგულაციები ან ადმინისტრაციული დებულებები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვისთვის; ან ხელს შეუწყობენ ისეთი კოლექტიური ხელშეკრულებების ან მრეწველობის ორივე მხარეს შორის ისეთი შეთანხმებების დადებას, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისთვის.

მე-16 მუხლის თანახმად, ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს დირექტივის მე-6 მუხლის გამოყენებისთვის (კვირის მაქსიმალური სამუშაო დრო) შეუძლიათ დაადგინონ სააღრიცხვო პერიოდი არაუმეტეს 4 თვისა.

მე-17(1) მუხლი ნევრ ქვეყნებს აძლევს შესაძლებლობას, დაადგინონ გამონაკლისები დირექტივის მე-3, მე-4, მე-5, მე-6, მე-8 და მე-16 მუხლებიდან. დირექტივის თანახმად, **ნევრ ქვეყანას შეუძლია გადაუხვიოს დირექტივის ზოგად წესს კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით, კერძოდ ისეთი შემთხვევების გათვალისწინებით, როცა სამუშაო დროის გაზომვა ან წინასწარი განსაზღვრა ვერ ხერხდება ან სამუშაო დროის დადგენა თავად დასაქმებულის მიერ ხდება, განსაკუთრებით შემდეგ შემთხვევებში:**

- დასაქმებული არის აღმასრულებელი მმართველი ან/და ავტონომიური გადაწყვეტილების მიღების ძალაუფლების მქონე პირი;
- დასაქმებული არის ოჯახის მუშა (**family worker**) ან
- დასაქმებულის მოვალეობები მიემართება რელიგიურ ცერემონიალებს ეკლესიებსა და რელიგიურ საზოგადოებებში.

მე-17(2) მუხლის თანახმად, გამონაკლისები სამუშაო დროსთან დაკავშირებით **ეროვნულ დონეზე უნდა განისაზღვროს** კანონებით, რეგულაციებით ან ადმინისტრაციული დებულებებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებებითა და ინდუსტრიის ორივე მხარეს შორის შეთანხმებებით, **იმ პირობით, რომ დასაქმებულს მიეცემა საკომპენსაციო დასვენების (*compensatory rest*) ეკვივალენტური დრო(ები),** და თუ ეს უკანასკნელი შეუძლებელია ობიექტური მიზეზებითა და განსაკუთრებულ შემთხვევებში, დასაქმებული უზრუნველყოფილი იქნება შესაფერისი დაცვით.

მე-17 მუხლის 2(1) პუნქტი ჩამოთვლის იმ სამუშაოთა ნუსხას და საქმიანობის სფეროებს, რომლებიც სამუშაო დროსთან დაკავშირებით გამონაკლისების სფეროში შეიძლება ჩავარდეს. მაგ.: მე-17 მუხლის 2(1.c) პუნქტის თანახმად, ასეთი შეიძლება იყოს საქმიანობა, რომელიც ითხოვს მომსახურების ან წარმოების განგრძობადობის/უწყვეტობის საჭიროებას, განსაკუთრებით:

- მიღებასთან, მკურნალობასა და მზრუნველობასთან დაკავშირებული მომსახურება საავადმყოფოების ან მსგავსი დაწესებულებების მიერ, როგორებიცაა, სტაციონარული ინსტიტუტები (*residential institutions*) და ციხეები (c(i)) ქვეპუნქტი);
- პრესა, რადიო, ტელევიზია, კინომატოგრაფია, საფოსტო და სატელეკომუნიკაციო მომსახურება, სასწრაფო დახმარება, სახანძრო და სამოქალაქო დაცვა (c(iii) ქვეპუნქტი);
- და სხვა.

დირექტივის მე-18 (1.b(i)) მუხლის თანახმად, ნევრ ქვეყანას შეუძლია არ გამოიყენოს დირექტივის მე-6 მუხლი მანამ, სანამ იგი პატივს სცემს დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ძირითად

პრინციპებს და უზრუნველყოფს შემდეგი ზომების გატარებას:

- არცერთი დამსაქმებელი არ მოსთხოვს დასაქმებულს, იმუშაოს კვირაში საშუალოდ 48 საათზე მეტხანს (განგარიშება ხორციელდება 4 თვის სააღრიცხვო პერიოდში, როგორც ეს მითითებულია დირექტივის მე-16(2) მუხლში), სანამ არ მოიპოვებს თანხმობას დასაქმებულისგან ასეთი სამუშაოს შესრულებაზე.¹⁰
- არც ერთი დასაქმებული არ დაექვემდებარება ზიანს დამსაქმებლის მხრიდან, თუ დასაქმებულმა არ განაცხადა თანხმობა ასეთი სამუშაოს შესრულებაზე.
- დამსაქმებელი აწარმოებს ჩანაწერებს ყველა იმ დასაქმებულის თაობაზე, რომელიც ახორციელებს ასეთ სამუშაოს.
- მოთხოვნის საფუძველზე ჩანაწერები მიეწოდება კომპეტენტურ ორგანოს, რომელსაც დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით, შეუძლია აკრძალოს ან შეზღუდოს კვირის მაქსიმალური სამუშაო საათების გაზრდის შესაძლებლობები.
- კომპეტენტური ორგანოს მოთხოვნის საფუძველზე, დამსაქმებელი წარადგენს ინფორმაციას ისეთ შემთხვევებზე, როცა დასაქმებულები კვირის განმავლობაში მუშაობენ 48 საათზე მეტხანს, რაც დაანგარიშებულია 4 თვის სააღრიცხვო პერიოდისთვის.

1.2. ეროვნული კანონმდებლობა (გერმანიის კანონმდებლობა)

გერმანიის შრომის კანონმდებლობა ერთმანეთისგან განასხვავებს **მუშაობისთვის მზადყოფნას (Arbeitsbereitschaft; rediness for work)**, **on-call მუშაობას (Bereitschaftsdienst)** და **stand-by მუშაობას (Rufbereitschaft)**.

ზემოაღნიშნული დასაქმების არც ერთი ფორმა ეროვნული კანონებით არ არის განმარტებული, თუმცა განსაზღვრულია სასამართლო პრაქტიკით. **მზადყოფნა მუშაობისთვის** გულისხმობს ისეთ ვითარებას, როცა დასაქმებული ვალდებულია, უზრუნველყოს საკუთარი ხელმისაწვდომობა დამსაქმებლის სამუშაო ადგილას, ამისთვის, უნდა იყოს უწყვეტად ყურადღებით, რათა მყისიერად იმოქმედოს საჭიროების შემთხვევაში.

On-Call მუშაობის დროს დასაქმებული ვალდებულია იმყოფებოდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას ან მის გარეთ და უპასუხოს დამსაქმებლის ზარს. დასაქმებული უფლებამოსილია, დაისვენოს ან გან-

¹⁰ იგულისხმება კვირის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო საათების გაზრდა, ე.ი. 48 საათზე მეტხანს მუშაობა.

კარგოს დრო საკუთარი შეხედულებისამებრ მანამ, სანამ მისი მომსახურება არ იქნება მოთხოვნილი.

Stand-by მუშაობის დროს დასაქმებული არ არის ვალდებული იცდიდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას, მაგრამ ნებისმიერ დროს უნდა იყოს ხელმისაწვდომი იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა შეძლოს გამოძახება და გამოძახებიდან უმცირეს დროში სწრაფად შეუდგეს პროფესიული მოვალეობის შესრულებას.

გერმანიის კანონმდებლობაში, როგორც წესი, მხოლოდ **მზადყოფნა მუშაობისთვის** მიიჩნევა სამუშაო დროდ, ხოლო დანარჩენი ორი წარმოადგენს დასვენების დროის კატეგორიებს, დროის იმ მონაკვეთის გამოკლებით, როცა დასაქმებული აქტიურად ასრულებს პროფესიულ მოვალეობას.

1.2.1. სამუშაო დროის შესახებ გერმანიის კანონი (ArbZG)¹¹

ArbZG-ის მე-2(1) მუხლის თანახმად, სამუშაო დრო არის პერიოდი მუშაობის დასაწყისსა და დასასრულს შორის, შესვენების გამოკლებით.

ArbZG-ის მე-3 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის ყოველდღიური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს. ეს სამუშაო დრო შეიძლება გაიზარდოს მაქსიმუმ 10 საათამდე მხოლოდ მაშინ, თუ 6 კალენდარული თვის ან 24 კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო დღის განმავლობაში საშუალოდ 8 საათს არ გადააჭარბებს.

ArbZG-ის მე-5(1) მუხლის თანახმად, დასაქმებულს ყოველდღიური სამუშაოს დასრულების შემდეგ უნდა ჰქონდეს ყოველდღიური დასვენების დრო, მინიმუმ, 11 უწყვეტი საათის ოდენობით.

ArbZG-ის მე-5(2) მუხლის თანახმად, პირველ პუნქტით დადგენილი დასვენების ხანგრძლივობა შეიძლება შემცირდეს, მაქსიმუმ, ერთი საათით საავადმყოფოებში ან სხვა სამკურნალო, მზრუნველობის და პირებზე ზედამხედველობის განმასხვავებელ დაწესებულებებში, სასტუმროებში, რესტორნებსა და სხვა ორგანიზაციებში, სადაც ემსახურებიან განსახლებითა და სტუმრების მიღებით, სატრანსპორტო ინდუსტრიაში, მაუნყებლობაში, სოფლის მეურნეობისა და მინათმოქმედების სფეროში, იმ პირობით, რომ შემცირებული დასვენების თითოეული საათი გაიზარდება დასვენების სხვა დროს, სულ მცირე, 12 საათამდე, ნებისმიერი კალენდარული თვის ან 4 კვირის განმავლობაში.

¹¹ Hours of Work Act, 6 June 1994, (Bundesgesetzblatt, 10 June 1994, No. 33. 1170-1177), <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.htm>

ArbZG-ის მე-5(3) მუხლის თანახმად, პირველი პუნქტისგან განსხვავებით, საავამდყოფოებსა და სხვა სამკურნალო, მზრუნველობისა და მოვლის დაწესებულებებში *on-call* ან *stand-by* გამოძახებების გამო **შენწყვეტილი დასვენების პერიოდში** განხორციელებული მუშაობა არ უნდა აღემატებოდეს დასვენების დროის ნახევარს.

ArbZG-ის მე-7(1) მუხლის თანახმად, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე დაფუძნებული შრომითი ხელშეკრულებებით დასაშვებია კანონის მესამე მუხლიდან გადახვევა შემდეგი პირობების გათვალისწინებით:

- ყოველდღიური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეიძლება გაიზარდოს და გასცდეს **10** საათს, თუნდაც კომპენსირების გარეშე, სადაც სამუშაო დრო რეგულარულად და მნიშვნელოვნად მოიცავს *მუშაობისთვის მზადყოფნას*;
- განისაზღვრება დასვენების კომპენსირების სხვა დრო;
- ყოველდღიური სამუშაო დრო შეიძლება გაიზარდოს **10** საათამდე, კომპენსირების გარეშე, თუმცა, არაუმეტეს **60** დღით წლის განმავლობაში.

ArbZG-ის მე-7(2) მუხლის თანახმად, იმ პირობით, თუ დასაქმებულის ჯანმრთელობა დაცულია საკომპენსაციო დასვენების მიცემით, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე დაფუძნებული შრომის ხელშეკრულებებით, შეიძლება განისაზღვროს შემდეგი:

- **5(1)** მუხლის მიუხედავად, თუ დასვენების დრო იხარჯება *on-call* და *stand-by* პირობებში ყოფნის გამო, აუცილებელია ასეთი საქმიანობით განპირობებულ სპეციალურ გარემოებებთან დასვენების დროის ადაპტირება (აქ იგულისხმება ფაქტობრივად შესასრულებელი სამუშაოს გამო დასვენების დროის შემცირება).
- სადაც პირებს სთავაზობენ სამკურნალო, მზრუნველობით და ზედამხედველობით მომსახურებას, კანონის მე-3, მე-4, მე-5(1) და მე-6(2) მუხლების მოთხოვნათა ადაპტირება უნდა განხორციელდეს ამ სფეროს საქმიანობის სპეციფიკური ბუნებისა და ამ პირთა (ვისაც სთავაზობენ მომსახურებას) კეთილდღეობის გათვალისწინებით.
- ფედერალური, სამხარეო და მუნიციპალური ადმინისტრაციული ორგანოებისა და სხვა საჯარო კორპორაციების, ინსტიტუტებისა და ფონდების, ასევე, სხვა დამსაქმებელთა შემთხვევებშიც, რომლებიც იბოჭებიან საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კოლექტიური ხელშეკრულებებით კანონის მე-3, მე-4, მე-5(1) და მე-6(2) მუხლების მოთხოვნათა ადაპტირება უნდა მოხდეს მათი ადგილმდებარეობით განპირობებული საქმიანობების სპეციფიკურობების გათვალისწინებით.

1.2.2. BAT (საჯარო სექტორში დასაქმებულთა კოლექტიური ხელშეკრულება/ The Bundesangestelltentarifvertrag)

BAT-ის მე-15 მუხლის თანახმად, ნორმალური სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში არის საშუალოდ ოცდათვრამეტსაათ-ნახევარი, შესვენების გამოკლებით (15.1).

ნორმალური სამუშაო დრო შეიძლება გაიზარდოს (15.2):

- ა) დღის განმავლობაში 10 საათამდე (კვირაში საშუალოდ 49 საათი) თუ სამუშაო დრო რეგულარულად მოიცავს *მუშაობისთვის მზადყოფნას*, სულ ცოტა, 2 საათის ოდენობით დღის განმავლობაში;
- ბ) დღის განმავლობაში 11 საათამდე (კვირაში საშუალოდ 54 საათი) თუ იგი რეგულარულად მოიცავს *მუშაობისთვის მზადყოფნას*, სულ მცირე, 3 საათის ოდენობით დღის განმავლობაში;
- გ) დღის განმავლობაში 12 საათამდე (კვირაში საშუალოდ 60 საათი) თუ დასაქმებულს მოეთხოვება სამუშაო ადგილას ყოფნა საჭიროების დროს სამუშაოს შესასრულებლად.

დასაქმებული ვალდებულია, დამსაქმებლის ინსტრუქციის შესაბამისად, ნორმალური სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ ხელმისაწვდომი იყოს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას, სადაც დამსაქმებელმა უნდა დაურეკოს საჭიროებისას (*on-call*). დამსაქმებელს შეუძლია მოსთხოვოს დასაქმებულს ზარის მოლოდინში ყოფნა მხოლოდ მაშინ, როცა გარკვეული სამუშაოს შესრულებაა მოსალოდნელი, მაგრამ გამოცდილების გათვალისწინებით, დრო, რომლის განმავლობაში აქტიურად მუშაობა არ ხორციელდება, სავარაუდოდ, იმაზე ხანგრძლივი იქნება, ვიდრე სამუშაოს შესრულებისთვის გახდება საჭირო (15.6.a).

on-call მუშაობის ანაზღაურების დასაანგარიშებლად, *on-call* დრო უნდა დაკონვერტირდეს სამუშაო საათებად სამუშაოს შესრულების საშუალო ხანგრძლივობის პროპორციის გათვალისწინებით. ამ პრინციპით დადგენილი სამუშაო საათები უნდა ანაზღაურდეს როგორც ზეგანაკვეთური. დათვლილი სამუშაო საათების ანაზღაურების სანაცვლოდ, მესამე კალენდარული თვის გასვლამდე, დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს თავისუფალი დრო ეკვივალენტური ვადით (საკომპენსაციო დასვენება).

BAT-ის 15(6.a) მუხლის გათვალისწინებით, სოციალური პარტნიორები შეთანხმდნენ სპეციალურ დებულებებზე საავადმყოფოების, სამედიცინო ცენტრების, მზრუნველობის სახლების, დედათა დანესებულებების, სა-

ოჯახო და სხვა სამედიცინო დაწესებულებების დასაქმებულებისთვის (SR 2a). სამედიცინო ცენტრებსა და სხვა დაწესებულებებში (რომლებიც ჩამოთვლილია SR 2a-ში) ექიმებისა და დენტისტი ქირურგებისთვის ჩამოყალიბდა სპეციალური დებულებები (SR 2c), კერძოდ #8, 15(6.a) მუხლთან მიმართებით:

2.a. *on-call* მუშაობის ანაზღაურების გამოთვლის მიზნით, *on-call* დრო დაკონვერტირდება სამუშაო დროდ შემდეგი პროპორციის გათვალისწინებით:

კატეგორია	სამუშაო, რომელიც მოითხოვება <i>on-call</i> -ის დროს	კონვერტირება სამუშაო დროდ
A	0-10%	15%
B	10%-25%	25%
C	25%-40%	40%
D	40%-49%	55%

A კატეგორია შესაძლებელია რეკლასიფიცირდეს B კატეგორიად, თუ *on-call* პირობებში მყოფ პირს მოეთხოვება სამუშაოს შესრულება 22.00 საათიდან 06.00 საათამდე პერიოდში სამზე მეტ შემთხვევაში.

2.b. *On-call* ხანგრძლივობა, უნდა დაკონვერტირდეს სამუშაო საათებად კალენდარული თვის განმავლობაში *on-call*-ის რაოდენობების შესაბამისად:

<i>On-call</i> ის რაოდენობა თვის განმავლობაში	სამუშაო დროდ კონვერტირება
1-8	25%
9-12	35%
13 ან მეტი	45%

1.3. საქმის ვითარება და შეკითხვები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს

ექიმი Jeager მუშაობდა ქირურგიულ დეპარტამენტში ქ. კილის საავადმყოფოში 1992 წლის 1 მაისიდან. ის ნორმალური სამუშაო დროის სამ მეოთხედს ატარებდა გამოძახებით მუშაობაში, რაც დაახლოებით 28.875 საათს უტოლდებოდა. დამატებითი შეთანხმების საფუძველზე მას ასევე მოეთხოვებოდა განეხორციელებინა *On-call* მოვალეობები (D in No 8(2) of SR 2c სქემის შესაბამისად). დასაქმების ხელშეკრულებით (*contract of employment*) მხარეები შეთანხმდნენ, რომ გამოიყენებენ BAT-ის დებულებებს.

ექიმი Jeager თვის განმავლობაში 6-ჯერ ახორციელებდა *on-call* მოვალეობებს, რაც ნაწილობრივ კომპენსირდებოდა თავისუფალი დროის მიცემით, ნაწილობრივ კი – დამატებითი ანაზღაურებით.

On-call სამუშაო იწყებოდა ნორმირებული სამუშაო დღის ბოლოს და თითოეული შემთხვევის ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში იყო 16 საათი, შაბათს – 25 საათი (შაბათს 08.30 საათიდან – კვირის 09.30 საათამდე), კვირას – 22 საათი და 45 წუთი (კვირის 08.30 საათიდან – ორშაბათის 07.14 საათამდე).

On-call მუშაობა შემდეგნაირად იყო ორგანიზებული: ექიმი Jeager რჩებოდა კლინიკაში, სადაც გამოძახების საფუძველზე ის ასრულებდა პროფესიულ მოვალეობებს. საავადმყოფოში იყო მისთვის ოთახი საწოლით, სადაც მას შეეძლო დასვენება და დაძინება უმოქმედოდ ყოფნის პერიოდში (ის დრო, როცა არ მოეთხოვებოდა პროფესიული მოვალეობის შესრულება). დრო, რომელსაც ექიმი Jeager ატარებდა პროფესიული ვალდებულებების შესასრულებლად, საშუალოდ არ აღემატებოდა მთლიანი *On-call*-ის 49%-ს.

ექიმი Jeager-ის აზრით, *On-call* დრო, რომლის განმავლობაშიც ის იმყოფებოდა უმოქმედოდ და, როგორც ექიმი, არ ასრულებდა პროფესიულ მოვალეობას, სრულად უნდა იქნეს მიჩნეული სამუშაო დროდ ArbZG-ის შინაარსის ფარგლებში და 93/104 დირექტივის დებულებების გათვალისწინებით; ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ **C-303/98 Simap საქმეში (2000 წ)**¹² განმარტა **სამუშაო დრო**, რაც მიმდინარე საქმეშიც უნდა იქნეს გამოყენებული იმდენად, რამდენადაც სადავო საკითხი იდენტურია. ArbZG-ის 5(3) მუხლი ეწინააღმდეგება 93/104 დირექტივას და, ამდენად, ამ საქმეში არ უნდა იქნეს გამოყენებული: კილის საავადმყოფო არ არის უფლებამოსილი დაეყრდნოს დირექტივის მე-17 მუხლის დებულებებს გამონაკლისების დაშვებასთან დაკავშირებით (*derogative provisions*), რამდენადაც, დირექტივის ეს მუხლი წევრ ქვეყნებს უფლებას აძლევს, დაადგინონ გამონაკლისები მხოლოდ დასვენების დროსთან და არა სამუშაო დროსთან მიმართებით.

ექიმის Jeager-ის მოთხოვნის საპირისპიროდ, ქ. კილი ამტკიცებს, რომ ეროვნული სასამართლოების განმარტებით და აკადემიის წარმომადგენელთა უმრავლესობის ნაშრომების გათვალისწინებით, *on-call* პერიოდში სამუშაოს შესრულებისგან თავისუფალი დრო მიჩნეულია დასვენების დროდ და არა

¹² *Simap Case, C-303/98, Case Judgment of the court of Justice of the EU, 3 October, 2000, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=2B6EFBC74D07414C3225B4C51BDA2C93?text=&docid=45703&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2232485>*

სამუშაო დროდ. ნებისმიერი სხვა ინტერპრეტაცია უსარგებლოს გახდიდა ArbZG-ის 5(3) და 7(2) დებულებებს. გარდა ამისა, *Simap*-ის საქმე ვერ იქნება გამოყენებული მიმდინარე საქმეში, რამეთუ ესპანელი ექიმები ახორციელებდნენ პირველადი ჯანდაცვის მომსახურებას სრული განაკვეთით დატვირთვის ფარგლებში, ხოლო მიმდინარე საქმეში გერმანელი ექიმი გამოძახებით ასრულებს პროფესიულ მოვალეობებს არაუმეტეს მთლიანი *on-call*-ის 49%-ის ფარგლებში. საბოლოოდ, ეროვნული კანონმდებლობა, რომელიც აყალიბებს საგამონაკლისო წესებს, თავსებადია დირექტივის 17(2) მუხლის მოთხოვნებთან და ნევრ ქვეყნებს აქვთ ფართო დისკრეცია ამ ასპექტთან დაკავშირებით. გადაჭარბებულია დირექტივის მე-2 მუხლის პირდაპირი ფორმით ციტირება დირექტივის მე-17 მუხლში, რამდენადაც მე-2 მუხლი მხოლოდ განმარტებებს შეიცავს (სამუშაო დროსთან დაკავშირებით).

ქ. კილის პირველი ინსტანციის შრომის სასამართლოს (*Arbeitsgericht Kiel*) გადაწყვეტილებით 2001 წლის 8 ნოემბერს ექიმი *Jeager*-ის საჩივარი დაკმაყოფილდა. პერიოდი, რომლის განმავლობაში პირს მოეთხოვებოდა საავადმყოფოში ყოფნა, სასამართლომ სრულად მიიჩნია სამუშაო დროდ ArbZG-ის მე-2 მუხლის შინაარსის ფარგლებში.

მოპასუხემ გაასაჩივრა და აპელაციის წესით მიმართა შლეზვიგ-ჰოლშტაინის ლანდის უმაღლეს შრომის სასამართლოს (*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein*).

შლეზვიგ-ჰოლშტაინის ლანდის სასამართლომ აღნიშნა, რომ ArbZG ექსპლიციტურად და პირდაპირ არ განმარტავს *on-call*-ის ცნებას. *On-call* წარმოშობს ვალდებულებას, დასაქმებული იმყოფებოდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას და მზად იყოს პროფესიული საქმიანობის შესასრულებლად დაყოვნების გარეშე. „*აქტიური ყურადღება*“ (*Active attention/wache Achtsamkeit*) დასაქმებულისგან არ მოითხოვება. ამდენად, ფაქტობრივი საქმიანობის გარეთ, უმოქმედობის დროს დასაქმებულს შეუძლია დაისვენოს ან სხვა საქმით დაკავდეს. *On-call* დროს დასაქმებული არ ახორციელებს პროფესიული საქმიანობას საკუთარი ინიციატივით, მხოლოდ ექიმის ინსტრუქციის საფუძველზე. სასამართლოს განმარტებით ექიმი *Jeager*, რომელიც ასრულებდა თავის მოვალეობას *on-call*-ის ფარგლებში, გერმანიის კანონმდებლობით მიჩნეულია დასვენების დროდ და არა სამუშაო დროდ, გარდა დროის იმ წილისა, როცა დასაქმებული რეალურად ახორციელებს პროფესიულ საქმიანობას. ეს მიდგომა გამომდინარეობს ArbZG-ის 5(3) და 7(2) მუხლების შინაარსიდან. ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, როცა დასაქმებული *On-call* მოვალეობების შესრულების მდგომარეობაშია, მცირდება დასვენების დრო, რაც შესაძლოა კომპენსირებულ იქნეს სხვა

დროს. ასეთი სამართლებრივი რეგულირება არის დემონსტრირება იმისა, რომ *on-call* შეიცავს დასვენების დროსაც, კერძოდ, იმ დროს, როცა პირი ჯერ კიდევ არ გამოუძახებიათ პროფესიული მოვალეობების შესასრულებლად. ეროვნული კანონმდებლობის განზრახვაა, რომ გამოძახების მოლოდინის რეჟიმში ყოფნას შეიძლება ახლდეს სამუშაოს შესრულება.

საქმესთან დაკავშირებით სასამართლო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს დადგინდეს, *On-call*-ის რომელი პერიოდი განიმარტოს სამუშაო დროდ, იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ *On-call*-ის გარკვეული პერიოდი დასაქმებული იმყოფება *უმოქმედოდ*, ანუ აქტიურად არ ასრულებს თავის პროფესიულ მოვალეობას და ამ დროს ის უფლებამოსილია დაიძინოს. ასეთი შეკითხვა არ წამოწეულა *Simap*-ის საქმეში. ამრიგად, *Simap*-ის საქმეში სასამართლო არ შეეხო აღნიშნულ ასპექტს.

რამდენადაც ზემოთ დასმულ შეკითხვაზე არ არის ნათელი და გამჭვირვალე პასუხი, დავის გადაწყვეტა დამოკიდებულია შემდეგზე: არის თუ არა *ArbZG*-ის 5(3) მუხლი 93/104 დირექტივის მე-2(1,2) მუხლთან შესაბამისობაში.

სასარჩელო მოთხოვნის გათვალისწინებით და იმ ფაქტებზე დაყრდნობით, რომ შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ექიმ *Jeager*-ს არ მოეთხოვებოდა მუშაობა (ჩვეულებრივი სამუშაო დროის *On-call*-ის და ზეგანაკვეთურის ჩათვლით) დღეში 10 საათზე და კვირის განმავლობაში საშუალოდ 48 საათზე ზემოთ, აგრეთვე, იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ ქ. კილი ეყრდნობა *ArbZG*-ის 5(3) და 7(2) მუხლებს, სასამართლომ გადაწყვიტა, რომ არსებითად აუცილებელია დადასტურდეს ეროვნული დებულებების თავსებადობის საკითხი დირექტივით ნაბოძები დისკრეციის ფარგლებთან.

ფაქტობრივად, თუ *on-call* დრო სრულად უნდა იქნეს მიჩნეულია სამუშაო დროდ, ხოლო ეროვნულ დონეზე *on-call* შრომის ორგანიზება 93/104 დირექტივის მე-3 მუხლთან (დასვენების დრო) შეუსაბამოა იმის გამო, რომ 11-საათიანი ყოველდღიური დასვენების არა მხოლოდ შემცირების, არამედ შეწყვეტის უფლებასაც იძლევა, გერმანიის კანონმდებლობა მაინც შესაძლოა ექცეოდეს დირექტივის მე-17(2) მუხლის ქვეშ (გამონაკლისები).

თუ ეროვნული კანონმდებლობა ან კოლექტიური ხელშეკრულება უზრუნველყოფს დასაქმებულისთვის ადეკვატური დასვენების დროს, რამეთუ *On-call* მიჩნეულია დასვენების დროდ (რომელიც წყდება და მცირდება სამუშაოს შესრულებით), იქნებ მაინც არის შესაძლებელი, 93/104 დირექტივის მიზნებისთვის ითქვას, რომ დაცულია დასაქმებულის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება.

საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მხრიდან საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე მნიშვნელოვანია ევროკავშირის სამართლის განმარტება. ამდენად, გერმანიის სასამართლო (*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein*) იღებს გადაწყვეტილებას, შეაჩეროს დავის პროცესი და მიმართოს ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შეკითხვებით, წინასწარი გადაწყვეტილების მისაღებად (*preliminary ruling*):

1. **On-call-ის ფარგლებში დასაქმებულის მიერ საავადმყოფოში გატარებული დრო შეადგენს თუ არა სამუშაო დროის ნაწილს დირექტივის მე-2 (1) მუხლის ფარგლებში იმ შემთხვევაშიც კი, როცა დასაქმებულისთვის მიცემულია უფლება, დაიძინოს დროის იმ მონაკვეთში, როცა უშუალოდ არ მოეთხოვება სამუშაოს შესრულება?**
2. ირლენდა თუ არა დირექტივის მე-3 მუხლი ეროვნული კანონმდებლობის იმ დებულებით, რომლითაც **on-call** დრო მიჩნეულია დასვენების დროდ, მაშინაც კი როცა დასაქმებული რჩება თავის ოთახში (საავადმყოფოში) და მუშაობს მხოლოდ მაშინ, როცა სთხოვენ, გარდა იმ დროისა, როდესაც დასაქმებული რეალურად ახორციელებს პროფესიულ მოვალეობას?
3. ირლენდა თუ არა დირექტივის დებულება ეროვნული კანონმდებლობით, რომლის თანახმადაც, დასაშვებია ყოველდღიური 11-საათიანი დასვენების დროის შემცირება საავადმყოფოებსა და სხვა სამკურნალო, მზრუნველობით და პირებზე ზედამხედველობის განმახორციელებელ დაწესებულებებში, სადაც **on-call** და **stand-by** დროს აქტიურად განხორციელებული სამუშაო არ აღემატება დასვენების პერიოდის ნახევარს და კომპენსირებულია სხვა დასვენების დროით?
4. ირლენდა თუ არა დირექტივა ეროვნული კანონმდებლობით, რომლის თანახმადაც, დასაშვებია კოლექტიური ხელშეკრულებით ან შრომითი ხელშეკრულებით (რომელიც ეფუძნება კოლექტიურ ხელშეკრულებას) დასვენების დროის ადაპტირება სპეციფიკურ გარემოებებთან **on-call** და **stand-by** მუშაობისას, კერძოდ, დასვენების დროის შემცირება სამუშაოს რეალური შესრულების გამო სხვა დროს კომპენსირების სანაცვლოდ?

1.4. CJEU-ს მსჯელობა და პასუხი შეკითხვებზე

ა) პირველი და მეორე შეკითხვები

მართებული იქნება, პირველი და მეორე შეკითხვების ერთად განხილვა. არსებითად, დასმულია შემდეგი კითხვა: 93/104 დირექტივის განმარტება უნდა იყოს გაგებული იმგვარად, რომ ექიმის მიერ **on-call** რეჟიმში საავადმყოფოში გატარებული დრო, ჩაითვალოს სამუშაო დროდ დირექტივის მიზნებისთვის მაშინაც კი, როცა ექიმს უფლება აქვს, დაისვენოს სამსახურში

დროის იმ მონაკვეთში, როცა აქტიურად არ ასრულებს სამუშაოს? დირექტივა ზღუდავს წვერი ქვეყნების ისეთ კანონმდებლობას, რომელიც დასაქმებულის უმოქმედოდ ყოფნის პერიოდს *on-call*-ის ფარგლებში აკვალიფიცირებს დასვენების დროდ?

შეკითხვის პასუხად, აუცილებელია აღინიშნოს, რომ 93/104 დირექტივის პრეამბულის პირველი, მეოთხე, მეშვიდე და მერვე აბზაცებისა და დირექტივის 1(1) მუხლის შინაარსის გათვალისწინებით, დირექტივის მიზანია დადგინდეს დასაქმებულთა ცხოვრებისა და მუშაობის პირობების გაუმჯობესების მინიმალური მოთხოვნები ეროვნული დებულებების დაახლოების გზით, განსაკუთრებით, სამუშაო დროის ხაგრძლივობასთან დაკავშირებით.

დირექტივასთან დაახლოებამ ეროვნულ დონეზე უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა დასვენების უფლების რეალიზებით, კერძოდ, დღიური დასვენების, კვირის დასვენებისა და ადეკვატური შესვენებების გათვალისწინებით, რაც უნდა განხორციელდეს კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ზედა ზღვრის დადგენით.

ევროკავშირში ნებისმიერი დასაქმებული უნდა იყოს უზრუნველყოფილი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პირობებით სამუშაო ადგილას და მას უნდა ჰქონდეს დასვენების უფლება, რომლის ხანგრძლივობა წვერ ქვეყნებში პროგრესულად უნდა დაუახლოვდეს ერთმანეთს ეროვნული პრაქტიკების გათვალისწინებით.

დირექტივის მიზნებისთვის **სამუშაო დროის** განხილვისას, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს *Simap*-ის გადანყვეტილების 47-ე პუნქტი: აქ დირექტივა **სამუშაო დროს** განმარტავს ისე, რომ ნებისმიერი პერიოდი, როდესაც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულებით და ასრულებს საკუთარ მოვალეობებს ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად, სამუშაო დროა; ხოლო სამუშაო დრო გამიჯნულია დასვენების დროისგან. *Simap*-ის გადანყვეტილების 48-ე პუნქტში კი სასამართლომ განაცხადა, რომ სამუშაო დროისთვის დამახასიათებელი თვისებები საქმეში წარმოდგენილია, კერძოდ, პირველადი დახმარების ჯგუფის ექიმები (ვალენსიაში, ესპანეთში) ასრულებენ მოვალეობას დამსაქმებლის გამოძახების საფუძველზე და მათ მოეთხოვებათ სამედიცინო ცენტრში ყოფნა. სასამართლომ *simap*-ის საქმეში დაადგინა, რომ სადავო არ არის ის ასპექტი, რომ *On-call* რეჟიმში ყოფნისას სრულად დაცულია **სამუშაო დროის** განმარტების პირველი ორი პირობა; გარდა ამისა, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ რეალურად შესასრულებელი სამუშაო შეიცვლებოდა ვითარების მიხედვით, ექიმები მაინც ვალდებული იყვნენ, ყოფილიყვნენ სამსახურში პროფესიული მოვალეობის შესრულების მიზნით.

ურთიერთობის ეს ასპექტი კი უნდა იქნეს მიჩნეულია მათი მოვალეობის შესრულების ნაწილად.

სასამართლომ *Simap*-ის გადანყვეტილების 49-ე პუნქტში დაამატა, რომ ასეთი განმარტება შეესაბამება დირექტივის ამოცანებს, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა უნდა განხორციელდეს დასვენებითა და ადეკვატური შესვენებების მიცემით. ხოლო თუ სამუშაო დროის ცნებიდან გამოირიცხება *On-call* დრო იმ პირობებში, როცა დასაქმებული ვალდებულია ფიზიკურად იმყოფებოდეს სამსახურში, ეს სერიოზულად შეარყევს დირექტივის მიზნებს.

Simap-ის გადანყვეტილების 50-ე პუნქტში სასამართლომ აღნიშნა, რომ ვითარება განსხვავებულია იქ, სადაც პირველადი დახმარების ჯგუფის ექიმს არ უწევს სამედიცინო ცენტრში ყოფნა, მაგრამ უნდა იყოს ხელმისაწვდომი გამოძახებისთვის. ასეთ ვითარებაშიც, ფაქტობრივად, ექიმი არის დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ, რამეთუ დამსაქმებელს მასთან დაკავშირება უნდა შეეძლოს, თუმცა, ფაქტია, რომ ექიმს გამოძახებამდე შეუძლია მართოს დრო საკუთარი ინტერესების შესაბამისად და ნაკლები შეზღუდვებით. ამიტომაც, მხოლოდ ის დრო, რომელიც დაკავშირებულია ექიმის პროფესიული მოვალეობის შესრულებასთან (პირველადი დახმარების ფაქტობრივ უზრუნველყოფასთან), უნდა იქნეს მიჩნეული სამუშაო დროდ დირექტივის ფარგლებში.

Simap-ის გადანყვეტილების 51-ე პუნქტში სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ ზეგანაკვეთური დრო ვარდება სამუშაო დროის ცნებაში დირექტივის მიზნებისთვის; 52-ე პუნქტში სასამართლომ შეაჯამა, რომ დრო, რომელიც პირველადი დახმარების ჯგუფის ექიმის მიერ იხარჯება *On-call* რეჟიმში ყოფნით, სადაც მას უწევს სამედიცინო ცენტრში ყოფნა, სრულად უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ და სადაც ეს შესაძლებელია, – ზეგანაკვეთურად, დირექტივის შინაარსის ფარგლებში; თუ ექიმს არ მოეთხოვება სამსახურში ყოფნა, მაგრამ უნდა იყოს ნებისმიერ დროს ხელმისაწვდომი კონტაქტისთვის, მაშინ მხოლოდ ის დრო, რომელიც იხარჯება პირველადი დახმარების მომსახურების ფაქტობრივი შესრულებისთვის, უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ (იხ. C-241/99, 2001, ECR I-5139, ნაწილი 33 და 34).

მიმდინარე საქმეშიც ექიმი *Jeager* ახორციელებს თავის მოვალეობებს *on-call*-ის საფუძველზე და მას მოეთხოვება სამედიცინო ცენტრში ყოფნა. არც კონტექსტი და არც საქმიანობის ბუნება ამ ექიმისა არ არის არსებითად განსხვავებული იმ ექიმებისგან, რომელთა საქმე საფუძველად დაედო *Simap*-ის სასამართლო გადანყვეტილებას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ამ ორი საქმის ერთმანეთისგან გამიჯვნა არ იქნება მართებული მხოლოდ იმ ფაქტზე დაყრდნობით, რომ *Simap*-ის საქმეში პირველადი დახმარების ჯგუფის ექიმებს ჰქონდათ *უნყვეტი სამუშაო დრო*, რომლის გაზრდა შესაძლებელი იყო 31 საათამდე ღამის დასვენების გარეშე, ხოლო მიმდინარე საქმეში, სადაც მუშაობა მიმდინარეობდა *on-call* რეჟიმში, ეროვნული კანონმდებლობა უზრუნველყოფდა, რომ ის დრო, რომლის განმავლობაში პირმა უნდა შეასრულოს პროფესიული მოვალეობა, არ უნდა აღემატებოდეს *on-call* სრული დროის 49%-ს, იმ პირობით, რომ ამ დროის ნახევარზე მეტი დასაქმებულს შეუძლია გაატაროს *უმოქმედოდ*.

ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი 49% მიემართება დროს, რომელიც დათვლილია მთლიანი *on-call*-დან აქტიური პროფესიული მოვალეობის შესრულების დროსთან კავშირში. მიუხედავად ამისა, ამ დროის განმავლობაში ექიმს შეიძლება მოსთხოვონ საქმიანობა ისეთი სიხშირითა და დატვირთვით, როგორც ეს საჭირო გახდება, რამეთუ აღნიშნული ასპექტი არ არის ლიმიტირებული და შეზღუდული კანონმდებლობით.

ნებისმიერ შემთხვევაში, *სამუშაო დროისა* და *დასვენების დროის* ცნება დირექტივის მიზნებისთვის არ უნდა განიმარტოს ნევრი ქვეყნების კანონმდებლობების განსხვავებული და სხვადასხვა მიდგომით, არამედ უნდა განიმარტოს ობიექტური მახასიათებლების შესაბამისად დირექტივაში განწერილი სქემების ფარგლებში, როგორც ეს გააკეთა სასამართლომ *Simap*-ის საქმეში. მხოლოდ ასეთი ავტონომიური განმარტება უზრუნველყოფს დირექტივის სრულ ეფექტურობას და ერთგვაროვან გამოყენებას ნევრი ქვეყნებში.

პროფესიული არააქტიურობა/უმოქმედობა მახასიათებელი ნიშანია *on-call* მუშაობისთვის იქ, სადაც ექიმს მოეთხოვება სამსახურში გამოძახების ლოდინში ყოფნა, განსხვავებით ნორმირებული/ჩვეულებრივი სამუშაო საათებისგან. ჩვეულებრივ სამუშაო დროს სასწრაფო და გადაუდებელი ინტერვენციის (ოპერაციის) საჭიროება, დამოკიდებულია ვითარებაზე და არ შეიძლება წინასწარ იყოს დაგეგმილი.

ფაქტობრივად, ვალდებულება, რომელიც ექიმს არ აძლევს შესაძლებლობას აირჩიოს ლოდინის ადგილი, არის კიდევ მოვალეობის შესრულების მოცულობის შემადგენელი ნაწილი.

მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ისიც, რომ *stand-by* რეჟიმში მყოფი ექიმებისგან განსხვავებით (სადაც ექიმს მოეთხოვება ხელმისაწვდომი იყოს და არ მოეთხოვება სამსახურში ყოფნა), *on-call* რეჟიმში მყოფი ექიმი,

რომლის ვალდებულებაა, დამსაქმებლის მითითებით სამუშაო ადგილზე ყოფნა, წარმოადგენს მნიშვნელოვანი შეზღუდვის სუბიექტს იმდენად, რამდენადაც იგი არის ოჯახისგან შორს, მონყვეტილია თავის სოციალურ გარემოს და აქვს ნაკლები თავისუფლება, საკუთარი შეხედულებისამებრ მართოს უმოქმედობის დრო. ასეთი დასაქმებული არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს დასვენების პერიოდში მყოფ პირად, მიუხედავად იმისა, რომ არ ასრულებს პროფესიულ მოვალეობებს.

ამასთან, დირექტივის პრეამბულის გათვალისწინებით, დასაქმებულთა უსაფრთხოების, ჰიგიენისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესება სამუშაო ადგილებზე არის ის ამოცანა, რომელიც არ შეიძლება დაექვემდებაროს წმინდა ეკონომიკურ მოსაზრებებს.

ყველაფერი ზემოთქმულიდან გამომდინარეობს, რომ *Simap*-ის გადაწყვეტილება (რომლის თანახმადაც, პირველადი დახმარების ჯგუფის ექიმების მიერ გამოძახების მოლოდინში დახარჯული დრო, როცა მათ მოეთხოვებოდათ ფიზიკურად სამედიცინო ცენტრში ყოფნა, სრულად ჩაითვალა სამუშაო დროდ 93/103 დირექტივის შინაარსის ფარგლებში) უნდა იქნეს გამოყენებული ექიმი *Jeager*-ის მიმართ.

პირველი და მეორე შეკითხვების პასუხად 93/104 დირექტივის ინტერ-პრეტაცია უნდა განხორციელდეს შემდეგნაირად: **On-call** დრო, როდესაც ექიმს მოეთხოვება ფიზიკურად საავადმყოფოში ყოფნა, მიჩნეულია სამუშაო დროდ დირექტივის მიზნებისთვის მაშინაც კი, როცა პირი ისვენებს სამუშაო ადგილას და არ ასრულებს პროფესიულ მოვალეობებს. დირექტივა ზღუდავს წევრი ქვეყნების იმ კანონმდებლობას, რომელიც **On-call** პერიოდში დასაქმებულთა უმოქმედოდ ყოფნის დროს იმყოფებიან რა სამუშაო ადგილას, განმარტავს დასვენების დროდ.

ბ) მესამე და მეოთხე შეკითხვები

მესამე და მეოთხე შეკითხვებიც ერთობლიობაში უნდა იქნეს განხილული. გერმანიის სასამართლო არსებითად სვამს შეკითხვას: 93/104 დირექტივა უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ იგი ზღუდავს წევრი ქვეყნის კანონმდებლობას, რომლის თანახმადაც, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან შრომითი ხელშეკრულებებით დაშვებულია ყოველდღიური 11-საათიანი დასვენების დროის შემცირება *on-call* დროს, სადაც ექიმს მოეთხოვება ფიზიკურად ყოფნა საავადმყოფოში და *on-call* მუშაობით დასვენების დროის შემცირება ექვემდებარება კომპენსირებას სხვა დროს? შეკითხვა ნამოყენებულია ArbZG-

ის 5(3) და 7(2) მუხლების 93/103 დირექტივასთან შესაბამისობის დადგენის კონტექსტში.

საკითხთან დაკავშირებით გამოიკვეთა, რომ დასაქმებული საკომპენსაციო დასვენების დროით უზრუნველყოფილია *On-call*-ის მხოლოდ იმ პერიოდისთვის, როცა ის აქტიურად ასრულებს პროფესიულ მოვალეობებს და არა *on-call*-ის სრული პერიოდისთვის, რამეთუ ეს უკანასკნელი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული არ ასრულებს პროფესიულ მოვალეობას, მიჩნეულია დასვენების დროდ ეროვნული კანონმდებლობით.

ზემოთ განიმარტა, რომ ექიმის მიერ *On-call* რეჟიმში ყოფნა წარმოადგენს მოვალეობების შესრულების მდგომარეობაში ყოფნას, მიუხედავად იმისა, ის ასრულებს თუ არა აქტიურად პროფესიულ მოვალეობას. რამდენადაც *on-call* სრულად ჩაითვალა სამუშაო დროდ, ამდენად, 93/104 დირექტივა ზღუდავს წევრ ქვეყნებს *On-call*-ის უმოქმედოდ ყოფნის პერიოდი მიიჩნიონ დასვენების დროდ.

იმისთვის, რომ შეკითხვის ავტორ გერმანიის სასამართლოს გაეცეს სასარგებლო პასუხი, მნიშვნელოვანია განიმარტოს 93/104 დირექტივა დასვენების დროსთან დაკავშირებით და განსაკუთრებით შემომმდეს რა მოცულობით შეესაბამება ეროვნული დებულებები, როგორცაა ArbZG-ის 5(3) და 7(2) მუხლები, დირექტივის გამონაკლისების სივრცეს.

93/104 დირექტივის მე-3 მუხლი (**დასვენების დრო**) გულისხმობს, რომ თითოეული დასაქმებულის უფლებაა, ყოველ 24 საათში დაისვენოს მინიმუმ 11 განგრძობადი საათის განმავლობაში. დირექტივის მე-6 მუხლი კი მოითხოვს წევრი ქვეყნებისგან ისეთი ზომების მიღებას, რომ უზრუნველყოს დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა, კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დადგენით, რაც, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, საშუალოდ არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს (**კვირის მაქსიმალური სამუშაო დრო**).

ზემოაღნიშნული ორი დებულების ფორმულირებიდან ნათელი ხდება, რომ დირექტივა ზღუდავს წევრი ქვეყნების კანონმდებლობას, რომლის თანახმადაც, სამუშაო დრო შეიძლება გრძელდებოდეს უწყვეტად 30 საათის განმავლობაში, სადაც *On-call* მუშაობას წინ უძღვის ნორმალური/ჩვეულებრივი სამუშაო დრო და სადაც *on-call* მუშაობის დრო იწყება დაუყოვნებლივ ნორმალური სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ ან, სადაც კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო აღემატება 50 საათს *On-*

call მუშაობის ჩათვლით. აღნიშნულისგან განსხვავებული დებულებები დასაშვებია მხოლოდ მაშინ, თუ ეროვნული კანონმდებლობა მოექცევა დირექტივის გამონაკლისის ფარგლებში.

დირექტივით დაწესებული გამონაკლისების სისტემიდან გამომდინარეობს შემდეგი: დირექტივის მე-15 მუხლი ნევრ ქვეყნებს აძლევს უფლებას, მიიღონ იმაზე ხელსაყრელი დაცვის მექანიზმები, ვიდრე ეს განსაზღვრულია დირექტივით; დირექტივის მე-17 მუხლით, პირიქით, მითითებულია, რომ მხოლოდ ამ მუხლში მოცემული ამომწურავი ჩამონათვალი შეიძლება გახდეს გამონაკლისების დადგენის საგანი ნევრი ქვეყნების ან სოციალური პარტნიორების მიერ.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ 93/104 დირექტივის მე-2 მუხლი (სამუშაო დროის განმარტება) არ შედის იმ გამონაკლისებში, რომლისგან გადახვევის შესაძლებლობას დირექტივა ექსპრესიულად და პირდაპირ იძლევა.

93/104 დირექტივის მე-6 მუხლი (კვირის მაქსიმალური სამუშაო დრო) მხოლოდ მე-17 მუხლის პირველ პუნქტშია ნახსენები. ეს პუნქტი კი არ მოიცავს იმ საქმიანობების ჩამონათვალს,¹³ რომლებიც უკავშირდება ექიმის სამუშაოს on-call დროს, როცა ექიმი ფიზიკურად იმყოფება საავადმყოფოში.

დირექტივის მე-18 (1.b.i) მუხლი აძლევს საშუალებას ნევრ ქვეყნებს, არ გამოიყენონ დირექტივის მე-6 მუხლი, თუ უზრუნველყოფენ დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ზოგად პრინციპებს.

გერმანიის მთავრობამ სასამართლოში საქმის მოსმენისას დაადასტურა, რომ გერმანიის ფედერალურმა რესპუბლიკამ არ ისარგებლა დირექტივისგან გადახვევის ზემოაღნიშნული შესაძლებლობით.

93/104 დირექტივის მე-3 მუხლი (დასვენების დრო) აღნიშნულია მე-17 მუხლის რამდენიმე პუნქტში, განსაკუთრებით მე-17 მუხლის 2.1. პუნქტში,

¹³დირექტივის მე-17(1) მუხლის თანახმად, ნევრ ქვეყანას შეუძლია გადაუხვიოს დირექტივის ზოგად წესს კვირის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით, კერძოდ, ისეთი შემთხვევების გათვალისწინებით, როცა სამუშაო დროის გაზომვა ან წინასწარი განსაზღვრა ვერ ხერხდება ან სამუშაო დროს ადგენს თავად დასაქმებული, განსაკუთრებით შემდეგ შემთხვევებში:

- დასაქმებული არის აღმასრულებელი მმართველი ან/და ავტონომიური გადანყვეტილების მიღების ძალაუფლების მქონე პირი;
- დასაქმებული არის ოჯახის მუშა (family worker) ან
- დასაქმებულის მოვალეობები მიემართება რელიგიურ ცერემონიალებს ეკლესიებსა და რელიგიურ საზოგადოებებში.

რომლის დებულებები რელევანტურია საქმის გარემოებებისა, რამდენადაც C.i. ქვეპუნქტი ეხება საქმიანობას, რომელიც საჭიროებს განგრძობადობას და უწყვეტობას, განსაკუთრებით ისეთ სფეროებში, რომლებიც მიემართება მიღებას, მკურნალობას ან/და მზრუნველობას საავადმყოფოებსა და მსგავი დაწესებულებებში. On-call მუშაობის ორგანიზების განსაკუთრებული და სპეციფიკური ხასიათი აღიარებულია დირექტივით და მე-17 მუხლი იძლევა გამონაკლისებისა და გადახვევის შესაძლებლობას ამ საქმიანობებთან დაკავშირებით.

ამდენად, სასამართლომ Simap-ის გადაწყვეტილების 45-ე ნაწილში მიიჩნია, რომ პირველადი სამედიცინო დახმარების ჯგუფის ექიმის საქმიანობა შეიძლება ჩავარდეს გამონაკლისებში დირექტივის მე-17 მუხლის პირობების გათვალისწინებით.

ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ რამდენადაც ასეთი (ექიმის) საქმიანობა წარმოადგენს გამონაკლისს სამუშაო დროის ორგანიზების სისტემის ფარგლებში, მე-17 მუხლი ისე უნდა განიმარტოს, რომ გადახვევის დაშვების ფარგლები შეზღუდულია იმ მოცულობით, რომელიც მკაცრად აუცილებელია იმ ინტერესების დასაცავად, რისთვისაც დირექტივამ დაუშვა გადახვევის შესაძლებლობა.

უფრო მეტი, მე-17(2) მუხლის მოთხოვნათა ფარგლებში, გამონაკლისების იმპლემენტაცია, რომლებიც განსაკუთრებით ეხება მე-3 მუხლით მონესრიგებული ყოველდღიური დასვენების ასპექტებს, პირობადებულია, რამეთუ დასაქმებულებს სთავაზობს ეკვივალენტური პერიოდ(ებ)ით საკომპენსაციო დასვენებას ან, თუ ეს შეუძლებელია ობიექტური მიზეზებით, დასაქმებულებს უზრუნველყოფს სათანადო დაცვით. იგივე პირობა გამოიყენება მე-17 (3) მუხლის ფარგლებშიც, როცა, მე-3 მუხლიდან გადახვევის მიზნით, გამონაკლისები განისაზღვრება კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან წარმოების ორივე მხარის მიერ დადებული შეთანხმებებით ეროვნულ და რეგიონალურ დონეზე.

ერთი მხრივ, როგორც უკვე აღინიშნა, დირექტივის მე-17 მუხლი არ იძლევა გადახვევის შესაძლებლობას სამუშაო დროის განმარტებიდან, რომელიც დირექტივის მე-2 მუხლშია მოცემული. ამიტომაც ექიმის მიერ On-call დროს საავადმყოფოში ყოფნის სრული პერიოდი (აქტიური მუშაობის და ლოდინის რეჟიმში ყოფნის დროც) არის სამუშაო დრო. მეორე მხრივ, დირექტივის მიზანია, ეფექტურად დაიცვას დასაქმებულის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება იქ, სადაც დაშვებულია დირექტივის მე-3 მუხლიდან **(დასვენების დრო)** გადახვევა გამონაკლისების სახით (დასვენების დროის

შემცირება). დირექტივის მიზნების ფარგლებში თითოეულმა დასაქმებულმა უნდა ისარგებლოს ადეკვატური დასვენებით, რომელიც, თავისი ბუნებით, არ უნდა იყოს მხოლოდ ეფექტური – აძლევს რა დაღლილ დასაქმებულს შესაძლებლობას აღიდგინოს ძალები, არამედ პრევენციულიც, იმდენად, რამდენადაც უნდა შეამციროს დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელმყოფი რისკები, რომლებიც წარმოიშობა სამუშაოს განგრძობადად, უწყვეტადად და მიმდევრობით შესრულებისას აუცილებელი დასვენების გარეშე.

ამდენად, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ცნება, როგორც ეს გამოყენებულია 93/104 დირექტივაში, უნდა განიმარტოს ფართოდ, ფიზიკური და ყველა სხვა ფაქტორის გათვალისწინებით, რომლებსაც შეუძლია ხელყოს დასაქმებულის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილას და, რომელიც უცილობლად გულისხმობს სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტებსაც. ასეთი ინტერპრეტაცია გამომდინარეობს მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის კონსტიტუციის პრეამბულიდანაც¹⁴, რომლის წევრები არიან ევროკავშირის ქვეყნები. ჯანმრთელობა განიმარტება როგორც ფიზიკური, მენტალური და სოციალური კეთილდღეობის მდგომარეობა, რომელიც არ გულისხმობს მხოლოდ ავადობის ან უძღურობის არარსებობას.

93/104 დირექტივის ჩანაწერი ეკვივალენტურ საკომენსაციო დასვენების დროსთან დაკავშირებით, რომელიც უნდა მიეცეს დასაქმებულს 17(2,3) მუხლის გამონაკლისების ფარგლებში, უნდა იყოს შესაბამისი და უნდა ხასიათდებოდეს ბუნებით, რომ დასვენების დროს დასაქმებული არანაირი ვალდებულების ქვეშ არ უნდა იმყოფებოდეს დამსაქმებლის წინაშე. ასეთი დასვენება უნდა იწყებოდეს დაუყოვნებლივ სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ, რათა დასაქმებული არ გადაიღალოს და არ გადაიტვირთოს განგრძობადი სამუშაო დროების შეგროვებითა და აკუმულირებით.

იმისთვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ეფექტური დაცვა, დასაქმებულს უნდა შეეძლოს, განერიდოს თავის სამუშაო გარემოს განსაზღვრული საათების განმავლობაში, რომელიც უნდა იყოს არა მხოლოდ უწყვეტი რაღაც პერიოდის განმავლობაში, არამედ პირდაპირ უნდა იწყებოდეს სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ, რათა მან შეძლოს მოდუნება და მოვალეობების შესრულებისაგან გამონვეული დაღლილობის გაფანტვა. ეს მოთხოვნები არსებითად და აუცილებლად განსახილველია იქ, სადაც,

¹⁴ Constitution of the world health organization, https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf

ზოგადი წესიდან გადახვევის გზით, ნორმირებული სამუშაო დრო (სამუშაო დღე) გრძელდება **On-call** მუშაობით.

როცა მუშაობის ციკლები გრძელდება აუცილებელი დასვენების დროის ჩართვის გარეშე, როგორც ეს ამ სასამართლო საქმეშია, ეს იწვევს დასაქმებულის დაზიანებას ან, სულ ცოტა, მის ზედმეტ ფიზიკურ დატვირთვას, რაც საფრთხეს უქმნის ჯანმრთელობას. დასვენების შესაძლებლობა **on-call** დროს (*უმოქმედოდ ყოფნის დრო*), ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულის ინტერესების სათანადოდ დაცვას. ასეთი დასვენება არ ეხმიანება დასვენების დროის ცნების ყველა მახასიათებელს. **On-call** წარმოადგენს ნორმალური სამუშაო საათების გაგრძელებას, ახალ სამუშაო ციკლს, როდესაც დასაქმებულს ისევ აქვს ვალდებულებები დამსაქმებლის წინაშე.

ყოველდღიური სამუშაო დროის გაზრდა წევრი ქვეყნების კანონმდებლობის ან სოციალურ პარტნიორთა შეთანხმების საფუძველზე, დირექტივის მე-17 მუხლის ფარგლებში ნამდვილად ამცირებს დასვენების დროს, რაც უნდა დაბალანსდეს ეკვივალენტური საკომპენსაციო დასვენების დროით. მხოლოდ განსაკუთრებულ, გამონაკლის შემთხვევებში, როცა შეუძლებელია საკომპენსაციო დასვენების დროის მიცემა, მე-17 მუხლი იძლევა შესაძლებლობას, დასაქმებულს შესთავაზონ სხვა დაცვა. ამ საქმეში კი, არანაირი გარემოებით არ დასტურდება, რომ მარეგულირებელი ეროვნული კანონმდებლობა შესატყვისია დირექტივის. ამასთან, არც ერთ შემთხვევაში არ უნდა შემცირდეს ყოველდღიური 11-საათიანი დასვენების დრო (რაც დირექტივით ნებადართულია მხოლოდ განსაზღვრულ შემთხვევებსა და პირობებში), რომელმაც შეიძლება გამოიწვიოს კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის ზრდა, რამეთუ დასაქმებულის სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, საშუალოდ არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს, თუნდაც ეს დრო შეიცავდეს **on-call**-ს. მე-17 (2) მუხლი არ იძლევა დირექტივის მე-6 მუხლიდან გადახვევის უფლებას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ეროვნული დებულებები, რომლებიც ჩამოყალიბებულია ArbZG-ის 5(3) და 7(2) მუხლებში, არ შეესაბამება დირექტივით დადგენილ გამონაკლისებს. ამდენად, მესამე და მეოთხე შეკითხვებზე პასუხია:

საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, დირექტივა ზღუდავს წევრი ქვეყნების კანონმდებლობას, რომლის საფუძველზეც, კოლექტიური ხელშეკრულებით ან შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილია სა-

კომპენსაციო დასვენების მიცემა სამსახურში ფიზიკურად მყოფი დასაქმებულისთვის **On-call**-ის მხოლოდ იმ პერიოდისთვის, როცა ის აქტიურად ასრულებს პროფესიულ მოვალეობას.

იმისთვის, რომ ეროვნული დებულებები მოექცეს დირექტივის მე-17(2) მუხლის (2.1.(c)(i)) რეგულირების ფარგლებში, ყოველდღიური უწყვეტი 11-საათიანი დასვენების დროის შემცირება ნორმალური სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ **on-call**-ის ვალდებულებების შესრულების დაწყებით, ექვემდებარება მხოლოდ იმ პირობით რეგულირებას, რომ ეკვივალენტური საკომპენსაციო დასვენების პერიოდები უნდა მიეცეს დასაქმებულს უშუალოდ სამუშაო ციკლების დასრულების შემდეგ.

გარდა ამისა, არცერთ ვითარებაში დასვენების დროის ასეთი შემცირება არ უნდა იწვევდეს დირექტივის მე-6 მუხლით დადგენილი კვირის მაქსიმალური სამუშაო საათების გაზრდას.

1.5. სასამართლო გადაწყვეტილება

შლეზვიგ-ჰოლშტაინის ლანდის უმაღლესი შრომის სასამართლოს 2002 წლის 12 მარტის შეკითხვის საფუძველზე, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ გადაწყვიტა:

1. 93/104 საბჭოს დირექტივა, რომელიც ეხება სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტებს, უნდა განიმარტოს იმდაგვარად, რომ **on-call** (*'Bereitschaftsdienst'*) მოვალეობების განხორციელება ექიმის მიერ, რომელსაც მოეთხოვება ფიზიკურად საავადმყოფოში ყოფნა, სრულად ითვლება სამუშაო დროდ დირექტივის მიზნებისთვის, იმ შემთხვევაშიც კი, როცა დასაქმებულს შეუძლია დაისვენოს სამუშაო ადგილას, სანამ არ მოსთხოვენ პროფესიული მოვალეობის შესრულებას. დირექტივა ზღუდავს ნევრი ქვეყნების კანონმდებლობას – დასაქმებულის უმოქმედოდ ყოფნის დრო განმარტოს და დააკვალიფიციროს, როგორც დასვენების დრო **on-call**-ის ფარგლებში.

2. 93/104 დირექტივა უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ დირექტივა ზღუდავს ნევრი ქვეყნების კანონმდებლობას, რომლის თანახმადაც, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან შრომითი ხელშეკრულებებით ნებადართულია, შესთავაზონ დასაქმებულებს (რომლებიც იმყოფებიან სამუშაო ადგილას) საკომპენსაციო დასვენებები **on-call** დროის მხოლოდ იმ მონაკვეთისთვის, როცა ისინი აქტიურად ასრულებენ პროფესიულ მოვალეობებს.

ეროვნული დებულებების დირექტივის მე-17(2.1.(c)(i)) მუხლის გამონაკლისებთან თავსებადობის მიზნით, *on-call*-ით ყოველდღიური დასვენების დროის შემცირებისას (წარმოადგენს რა დამატებითი ვალდებულებების განხორციელებას ჩვეულებრივი/ნორმირებული სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ), დასაქმებულს უნდა მიეცეს ეკვივალენტური საკომპენსაციო დასვენების დრო უშუალოდ სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ.

გარდა ამისა, არცერთ ვითარებაში, ყოველდღიური დასვენების საათების შემცირებამ არ უნდა გამოიწვიოს დირექტივის მე-6 მუხლით დადგენილი კვირის მაქსიმალური სამუშაო საათების ზრდა.

III. *Standby* და *Firefighters Case*

ზემოთ აღწერილია *სამუშაო დროის* ინტერპრეტირების თავისებურებები *Jeager*-ისა და *Simap*-ის საქმეების ფარგლებში. ორივე შემთხვევაში, CJEU-მ გამოძახების მოლოდინში ყოფნის დრო (*on-call*) სრულად მიიჩნია სამუშაო დროდ, იმსჯელა რა ასეთი შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ ბუნებასა და მახასიათებლებზე:

- დასაქმებული არის დამსაქმებელის განკარგულების ქვეშ და მისი მითითებით ფიზიკურად იმყოფება სამუშაო ადგილას.
- ჩვეულებრივი/ნორმირებული დღიური სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ, დასვენების შესაძლებლობის მიცემის გარეშე, დასაქმებული ახალი ვალდებულებებით იტვირთება: ა) ის გამოძახების მოლოდინშია. გამოძახებამდე მას აქვს უმოქმედოდ ყოფნის დრო (ისვენებს, იძინებს), თუმცა, რამდენადაც იგი იმყოფება სამუშაო ადგილას, შეზღუდულია, თავისუფლი დრო განკარგოს საკუთარი სურვილისამებრ, მონყვეტილია ოჯახს ან/და თავის სოციალურ გარემოს; ბ) გამოძახებისთანავე იწყებს მუშაობას – პროფესიულ მოვალეობის შესრულებას.
- დასაქმებულის კანონიერი დასვენების დრო (სამუშაო დღის დასრულების შემდგომი დრო) წყდება გამოძახებით მუშაობის გამო. დასვენების დროის შემცირება საჭიროებს შესაბამის საკომპენსაციო ღონისძიებებს, რაც ხშირად არ არის უზრუნველყოფილი.
- ჩვეულებრივი/ნორმირებული სამუშაო დრო და *On-call*-ით გაგრძელებული დამატებითი ვალდებულებების შესრულების დრო, ერთობლივად, შეიძლება აღემატებოდეს კვირის მაქსიმალურ სამუშაო დროს (კვირის მაქსიმალური სამუშაო დრო კი შედგება ნორმირებული სამუშაო დროისა და ზეგანაკვეთურისგან, რაც ევროკავშირის კანონმდებლობით არის საშუალოდ 48 საათი).

დირექტივის ფარგლებში **სამუშაო დროის** განმარტების თავისებურებების უკეთ გასარკვევად, ასევე, მნიშვნელოვანია **on-call**-თან ერთად **stand-by**-ის შემთხვევების მიმოხილვაც. ამ მხრივ, აღნიშვნის ღირსია **CJEU-ს 2018 წლის 21 თებერვლის გადაწყვეტილება მეხანძრეთა stand-by მუშაობის შესახებ. (Firefighters case)**.¹⁵ საქმე ეხებოდა ბელგიის ერთ-ერთი ქალაქის სახანძრო დანესებულების გამოძახებითა და შეკვეთით ბ-ნი Matzak-ის მიერ სამუშაოს შესრულებას. რამდენადაც, Matzak იყო მოხალისე და არა პროფესიონალი მეხანძრე, ამ საქმეში მნიშვნელოვანი იყო მისი სტატუსის დადგენა - კვალიფიცირდებოდა თუ არა იგი დასაქმებულად (**worker**) „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ 2003/88 დირექტივის განმარტების ფარგლებში. სტატუსი განაპირობებდა ანაზღაურების ასპექტებს. სამუშაოს შემკვეთი მეხანძრეს უზღიდა ანაზღაურებას, თუმცა რა ითვლებოდა სამუშაო დროდ, რისთვისაც მეხანძრეს ეძლეოდა ანაზღაურება – ეს გახდა კიდევ სადავო საკითხი.

ანაზღაურების საკითხს არ აწესრიგებს ევროკავშირის შრომის დირექტივა, თუმცა ეროვნულ დონეზე ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს დასაქმებულის სამუშაო დროის შესაბამისად.

Matzak საქმიანობას ასრულებდა გამოძახების საფუძველზე, თუმცა მას არ უწევდა მოცდა სამუშაო ადგილას, არამედ ხელმისაწვდომი უნდა ყოფილიყო დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შეკვეთის მიღების მიზნით. ამდენად, ის იმყოფებოდა **stand-by** რეჟიმში. თუმცა ამ ურთიერთობას სახასიათებდა შემდეგი სპეციფიკურობა: Matzak ვალდებული იყო არა მხოლოდ ხელმისაწვდომი ყოფილიყო გამოძახებისთვის, არამედ გაჩერებულიყო იმ ტერიტორიაზე, რომელიც დამსაქმებელმა განუსაზღვრა, ხოლო გამოძახებიდან 8 წუთში უნდა გამოცხადებულიყო სამუშაოს შესრულების ადგილას. ტერიტორია, რომელიც დამსაქმებელმა განსაზღვრა, იყო თავად Matzak-ის სახლი.

ბელგიის ეროვნულმა სასამართლომ, წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით, მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს და სთხოვა 2003/88 დირექტივის მე-2 მუხლის ინტერპრეტაცია (როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, 2003/88 დირექტივამ ჩაანაცვლა 93/104 დირექტივა). Jeager-ის საქმის მსგავსად, **Firefighters-ის საქმეშიც აღწერილია 2003/88**

¹⁵ C-518/15, Judgment of the Court (Fifth Chamber) 21 February 2018, Reference for a preliminary ruling – Directive 2003/88/EC – Protection of the safety and health of workers – Organisation of working time – Article 2 – Concepts of ‘working time’ and ‘rest periods’ – Article 17 – Derogations – Firefighters – Stand-by times – Stand-by times at home, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=E0103B50481E0801D01D3CB120039C9?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4448988>

დირექტივის დებულებები, მათ შორის ხაზგასმულია **1(3) მუხლი**, რომლის თანახმადაც, დირექტივა შეეხება საქმიანობის ყველა სექტორს როგორც საჯაროს, ასევე, კერძოს, „სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით, ზომების შემოღების შესახებ“ **89/391 საბჭოს დირექტივის მე-2 მუხლის** შინაარსის ფარგლებში. ეს უკანასკნელი დირექტივა წარმოადგენს ევროკავშირის **OSH** ჩარჩო-კანონმდებლობას, რომლის საფუძველზეც მიღებულია უსაფრთხოების სფეროს ინდივიდუალური დირექტივები და, რომელიც, ასოცირების შეთანხმების თანახმად, საქართველოს მხრიდან შესასრულებელია **2019** წელს.

89/391 დირექტივის 2(1) მუხლის თანახმად (რომელზეც უთითებს **2003/88** დირექტივა), იგი ეხება საქმიანობის ყველა სექტორს, საჯაროს და კერძოს (ინდუსტრიულს, სოფლის მეურნეობას, კომერციულს, ადმინისტრაციულს, მომსახურებას, საგანმანათლებლოს, კულტურულს, გასართობს და სხვა). **დირექტივის 2(2) მუხლის** თანახმად კი, დირექტივა არ გამოიყენება იქ, სადაც საჯარო სამსახურის საქმიანობის სპეციფიკური და განსაკუთრებული ხასიათი (როგორცაა, მაგალითად, შეიარაღებული ძალები ან სამოქალაქო დაცვის სამსახური) გარდაუვალ კონფლიქტშია მასთან. **89/391 დირექტივის** მიზნებისთვის დასაქმებული (**worker**) ნიშნავს ნებისმიერ პირს, რომელიც დასაქმებულია დამსაქმებლის მიერ, მათ შორის სტაჟიორები (**trainees**) და შეგირდები (**apprentices**), გარდა სახლის მოსამსახურეებისა (**domestic servants**).

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დირექტივის მიზნებისთვის, **Matzak** არის დასაქმებულის სტატუსის მატარებელი: **Matzak** ასრულებდა რეალურ და ნამდვილ სამუშაოს, ჩართული იყო სახანძრო მომსახურების საქმიანობაში, მოქმედებდა სხვა პირის პირდაპირი ინსტრუქციების თანახმად, რისთვისაც ეს პირი უხდოდა მას ანაზღაურებას.

Simap-ისა და **Jeager**-ის საქმეებისგან განსხვავებით, სადაც დასაქმებულებს მოეთხოვებოდათ ფიზიკური ყოფნა სამუშაო ადგილას და, სადაც **On-call** დრო სრულად იქნა მიჩნეული სამუშაო დროდ, **Firefighters**-ის საქმეში პირს არ მოეთხოვებოდა სამუშაო ადგილას ყოფნა. **CJEU**-ის განმარტებით, **stand-by** შემთხვევებში (როცა პირს არ მოეთხოვება სამსახურში ფიზიკურად ყოფნა), სამუშაო დროდ ითვლება დროის ის მონაკვეთი, რომელიც პირდაპირ დაკავშირებულია პროფესიული მოვალეობის განხორციელებასთან (აქტიურ მუშაობასთან); **Stand-by**-ის დანარჩენი დრო, როცა პირი აქტიურად არ ასრულებს მოვალეობებს, მიუხედავად იმისა, რომ იმყოფება მოცდის რეჟიმში, მიიჩნევა დასვენების დროდ.

რამდენადაც, *Firefighters*-ის საქმეში გამოიკვეთა სპეციფიკური შტრიხები, CJEU-მ, შრომითი ურთიერთობების კონკრეტულ პირობებზე დაყრდნობით, იმსჯელა *stand-by* სამუშაო დროის განმარტებაზე და განსხვავებული ინტერპრეტაცია განავითარა. **დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო ადგილის გარეთ პირისთვის ტერიტორიული არეალის განსაზღვრა და დროის ლიმიტირება 8 წუთით, ობიექტურად მიიჩნია, რომ არის პირის მნიშვნელოვანი შეზღუდვა, რამეთუ ართმევს მას შესაძლებლობას, საკუთარი თავი მიუძღვნას პერსონალურ და პირად სოციალურ ინტერესებს. შეზღუდვების ბუნებათა გათვალისწინებით, Matzak-ის მდგომარეობა განსხვავდება სხვა დასაქმებულებისგან, რომლებიც *stand-by* რეჟიმში იმყოფებიან და, რომლებსაც არ აქვთ ზუსტად განსაზღვრული ადგილი, მკაცრად მოზომილი დრო და უმოქმედოდ ყოფნის დროს (სანამ მოცდის რეჟიმში არიან) შედარებით თავისუფლად გეგმავენ და განკარგავენ. ამდენად, CJEU-ს გადაწყვეტილებით, დრო, რომელიც დასაქმებულმა უნდა გაატაროს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას – დასაქმებულის სახლში, ისე რომ, გამოძახებიდან 8 წუთში იყოს სამუშაო ადგილას, სრულად უნდა ჩაითვალოს *სამუშაო დროდ* დირექტივის მიზნებისთვის. ასეთი შეზღუდვა მნიშვნელოვნად ხელყოფს დასაქმებულის თავისუფალ დროს, სანამ ის გამოძახების მოლოდინის რეჟიმშია.**

IV. On-call და stand-by ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობაში

რამდენადაც CJEU-ის აქვს ძალაუფლება განმარტოს ევროკავშირის კანონმდებლობა, ამით იგი უზრუნველყოფს კიდევ ერთიანი მიდგომების დამკვიდრებას წევრ ქვეყნებში. CJEU-ის გადაწყვეტილებები დროთა განმავლობაში უნდა აისახოს ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში. ევროკომისია¹⁶ კი პერიოდულად სწავლობს წევრი ქვეყნების ვითარებას და ამზადებს ანგარიშებს.

ევროკომისიის ანგარიშში, რომელიც ეხება ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ 2003/88 დირექტივის შესრულებას,¹⁷ აღნიშნულია, რომ ევროკავშირის ქვეყნების უმრავლესობაში არ არის *სამუშაო დროის* ფორ-

¹⁶ ევროკავშირის პოლიტიკური ორგანო - მთავრობა/აღმასრულებელი ხელისუფლება.

¹⁷ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, European Commission, Brussels, 26.4.2017, SWD (2017) 204 final, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2017/0254/COM_COM\(2017\)0254_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2017/0254/COM_COM(2017)0254_EN.pdf)

მალური განმარტება. ზოგიერთ სახელმწიფოში, მათ შორის, დანიაში, ირლანდიაში, საბერძნეთში, იტალიასა და სლოვენიაში *სამუშაო დროის* განმარტება ახლოს დგას დირექტივისეულ ფორმულირებასთან. მდგომარეობა მსგავსია იმ ქვეყნებშიც, სადაც განმარტება მოიცავს *სამუშაო დროის* ისეთ მახასიათებლებს, როგორებიცაა: *სამუშაოს ან მოვალეობის შესრულება დამსაქმებლის ინსტრუქციის ქვეშ, სამუშაო ადგილას ყოფნა ან დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას ყოფნა (ხორვატია, რუმინეთი)*. სხვადასხვა ქვეყანაში *სამუშაო დრო* სხვადასხვა კრიტერიუმით განიმარტება. მაგალითად, ბელგიაში, საფრანგეთში, ლუქსემბურგში, პოლონეთში ეროვნული დებულებები, ძირითადად, აქცენტს აკეთებენ დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ ყოფნაზე. ბულგარეთში, ჩეხეთის რესპუბლიკაში, პორტუგალიაში ყურადღება გადატანილია *სამუშაოს ან მოვალეობების შესრულებაზე*. ლატვიასა და სლოვაკეთში კი არანაირი მითითება არაა *სამუშაო ადგილას ან დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას ყოფნის* შესახებ.¹⁸

ევროკავშირის ბევრი ქვეყნის კანონმდებლობა არ შეიცავს *On-call*-ის განმარტებას. ევროკომისია აღნიშნავს, რომ ამ მიმართულებით ზოგიერთ სახელმწიფოში არის გარკვეული საფრთხეები, რამდენადაც *on-call* დრო ჯერ კიდევ სრულად არ არის მიჩნეული *სამუშაო დროდ*. მაგ.: საბერძნეთის საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სექტორში დასაქმებული ექიმების *On-call* დრო სრულად არ არის მიჩნეული *სამუშაო დროდ* და იკვეთება კვირის მაქსიმალური *სამუშაო დროის* პრაქტიკული იმპლემენტაციის პრობლემა. ირლანდიაში დღემდე პრობლემურია სოციალური ზრუნვის მუშაკების *სამუშაო დროის* დათვლის სისტემა *On-call* მუშაობის დროს. აქედან გამომდინარე, ადგილი აქვს *კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის* დარღვევის პრაქტიკას. სლოვენიაში, კანონმდებლობა, რომელიც არეგულირებს პოლიციის, მოსამართლეთა, შეიარაღებული ძალებისა და საჯარო მოხელეთა ურთიერთობებს, ექსპლიციტურად გამოხატავს, რომ *სამუშაო ადგილებზე On-call* დროს *უმოქმედოდ* ყოფნა, არ არის *სამუშაო დრო*. სლოვაკეთის კანონმდებლობაშიც საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გარკვეული კატეგორიის (პოლიციის, ციხის ზედამხედველების, საბაჟოს თანამშრომლები, მაშველი სამსახურის მუშაკები) *On-call* მუშაობა სრულად არ მიიჩნევა *სამუშაო დროდ*.¹⁹

კვლევის თანახმად, ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში *სამუშაო ძალის 15%* აცხადებს, რომ ისინი, როგორც წესი, მუშაობენ **2003/88** დირექტივით დადგენილი სტანდარტული *სამუშაო დროის* ზემოთ – კვირაში **48** საათზე მეტს. თუმცა, ასეთი ხანგრძლივი *სამუშაო დრო* მეტადრე დამახასიათებელია

¹⁸ იქვე, 6.

¹⁹ იქვე, 7.

თვითდასაქმებულებისათვის, ვიდრე დასაქმებულებისათვის. თვითდასაქმებულთა 44% აცხადებს, რომ ისინი მუშაობენ 48 საათზე მეტს კვირის განმავლობაში. თუმცა, თვითდასაქმებულები დირექტივის რეგულირების გარეთ არიან, რამეთუ დირექტივისეული განმარტების თანახმად, ისინი წარმოადგენენ პირებს, რომლებსაც აქვთ ავტონომიური გადანყვეტილების მიღების ძალაუფლება, რომელთა სამუშაო დრო არ იზომება ან, რომელთა სამუშაო დროის წინასწარ განსაზღვრა შესაძლებელია მხოლოდ მათ მიერ.²⁰

Simap-ისა და *Jaeger*-ის საქმეებში CJEU-ს გადანყვეტილებებმა მნიშვნელოვანი ზემოქმედება მოახდინა ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობაზე, რამდენადაც *on-call* სრულად ჩაითვალა სამუშაო დროდ, დასაქმებულის აქტიურად თუ უმოქმედოდ ყოფნის მიუხედავად. ევროპის ქვეყნების უმრავლესობა არ მიიჩნევდა *on-call*-ში უმოქმედოდ ყოფნის პერიოდს სამუშაო დროდ. CJEU-ის გადანყვეტილებების შემდეგ ეროვნული კანონები ევროკავშირის დირექტივასთან შეუსაბამო გახდა.²¹

ევროკავშირის ქვეყნებშიც კი ერთმანეთისგან განსხვავებული მიდგომებია *on-call*-თან დაკავშირებით. ზოგან *on-call* გაგებული და რეგულირებული იყო, როგორც დამატებითი სამუშაო; სხვა ქვეყნებში – ჩვეულებრივი/ნორმალური სამუშაოს ინტეგრირებული ნაწილი; ბელგიაში, იტალიისა და ნორვეგიაში მთავარი აქცენტი კეთდებოდა იმაზე, რომ *On-call* არის დასაქმების ხელშეკრულება. ამდენად, ეროვნული კანონები და კოლექტიური ხელშეკრულებები სრულად განსხვავებულად უდგება *on-call* მუშაობას და, იმავდროულად, კვირის სამუშაო საათების დათვლის სისტემას. განსხვავებულია ანაზღაურების ასპექტებიც.²²

ევროკომისიის 2018 წლის ანგარიშის თანახმად, ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში შრომის კანონმდებლობა განიცდის მნიშვნელოვან ცვლილებებს, განსაკუთრებით, შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით: სამუშაო დრო, განსაზღვრულვადიანი ხელშეკრულებები, სამუშაოდან დათხოვნა, დასაქმების

²⁰ Revisions to the European working time directive: recent Eurofound research, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, 1-2, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef08101en.pdf

²¹ Revisions to the European working time directive: recent Eurofound research, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, 10, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef08101en.pdf

²² იქვე, 10.

სააგენტოს მიერ პირის დროებითი დასაქმება შემკვეთ კომპანიაში²³ (*temporary agency work*). მაგ.: ავსტრიაში მიმდინარეობს საპარლამენტო დებატები ყოველდღიური სამუშაო საათების ათიდან თორმეტამდე გაზრდის თაობაზე; დანიაში უზენაესმა სასამართლომ მიიღო გადაწყვეტილება 2003/88 დირექტივისგან გადახვევის თაობაზე დღიურ შესვენებასთან, დღიურ და კვირის დასვენებებთან დაკავშირებით, რაც იძლევა შესაძლებლობას, ეროვნული კანონებისთვის განსაზღვრონ დღისა და კვირის დასვენების დროის ლიმიტი. ლატვიაში საკონსტიტუციო სასამართლომ მიიღო გადაწყვეტილება, რომლის თანახმადაც, ექიმების მიმართ გამოვლინდა არათანაბარი მოპყრობა ზეგანაკვეთურ დროსთან დაკავშირებით (ენინალმდეგება რა ლატვიის კონსტიტუციას). ამის ერთადერთ გამართლებად დასახელდა საბიუჯეტო გათვლები, რომელიც, თავის მხრივ, ვერ ამყარებდა არათანაბარი მოპყრობის ლეგიტიმურ მიზანს. პოლონეთში კი მომზადდა შრომის კოდექსის ცვლილებები, რომელმაც შეამცირა სამუშაო დრო მშობლის მოვალეობებით დატვირთული დასაქმებულებისთვის (ინიციატივა ეხება სამუშაო დროის შემცირებას დღეში 7 საათამდე იმ დასაქმებულისათვის, რომლებსაც 15 წლამდე შვილი ჰყავთ). პორტუგალიაში მთავრობამ დაიწყო მოლაპარაკებები სოციალურ პარტნიორებთან, რათა გადახედონ შრომის კანონმდებლობას. ერთ-ერთი შეთავაზებული ცვლილება ეხება **სამუშაო დროის ბანკის** სისტემის ჩამოყალიბებას კოლექტიური ხელშეკრულებების ფარგლებში, რაც ხელს შეუწყობს სამუშაო დროის უკეთ ორგანიზებას და ზეგანაკვეთური მუშაობის კომპენსირებას და სხვ.²⁴

ზემოაღნიშნული პროცესები ადასტურებს, რომ ევროკავშირის წევრი ქვეყნების შრომის კანონმდებლობა დინამიკურად ცვალებადია თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით (ეკონომიკური პროცესი და მისი სოციალური ეფექტები), იმავდროულად, - პროგრესირებადია CJEU-ის გადაწყვეტილებების მიმართ.

²³ *Temporary agency work* წარმოადგენს დასაქმების სამკუთხოვან ურთიერთობებს, როცა დასაქმების სააგენტო პირს დროებით განათავსებს შრომის/მომსახურების გამომყენებელ/ შემკვეთ კომპანიაში (*user company*). პირი დაქირავებულია სააგენტოს მიერ, რათა მან დროებით იმუშაოს შემკვეთ კომპანიაში. შრომის კონტროლს ახორციელებს შემკვეთი ორგანიზაცია. ასეთ ურთიერთობებში ხშირად ნამოიჭრება საკითხი - დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ასპექტებთან დაკავშირებით - ვინ არის პასუხისმგებელი სუბიექტი. <https://www.ilo.org/sector/activities/topics/temporary-agency-work/lang--en/index.htm>

²⁴ *Flash Reports on Labour Law May 2018 Summary and country reports*, Written by The European Centre of Expertise (ECE), based on reports submitted by the Network of Labour Law Experts, European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, May 2018.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ევროკავშირის წევრი ქვეყნები ვალდებული არიან გაითვალისწინონ CJEU-ის სასამართლო პრაქტიკა, თუმცა თითოეული მათგანი ეროვნულ დონეზე საკითხს ანესრიგებს ინდივიდუალური ხედვისა და ადგილობრივი პრაქტიკის გათვალისწინებით. ამიტომაც ევროპის ქვეყნების საკანონმდებლო რეგულირების მოდელები ერთმანეთისგან განსხვავდება.

ავსტრიის შრომის კანონმდებლობა იცნობს *standby*-ის ორ განსხვავებულ ტიპს: 1. *Standby*, რომლის განმავლობაში სხვა საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობა მნიშვნელოვნად შეზღუდულია. ასეთი მოცდის რეჟიმი სრულად მიჩნეულია სამუშაო დროდ, თუმცა დასაქმებულისთვის ზრდის დღიურ სამუშაო დროს. 2. *Standby*, რომლის დროსაც დასაქმებული უნდა იყოს ხელმისაწვდომი და გამოძახების შემდეგ, გარკვეულ დროში, უნდა შეძლოს სამუშაო ადგილას მისვლა. ეროვნულმა უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ გამოძახების რეჟიმში ყოფნის დრო და სამსახურში მისვლამდე 30 წუთი არის დასვენების დრო. თუ გამოძახებიდან 8 წუთში დასაქმებული უნდა იყოს სამუშაო ადგილზე, *standby* ჩაითვლება სამუშაო დროდ. სასამართლომ მიიჩნია, რომ *Standby*-ის საფუძვლით, შესაძლებელია კვირის სამუშაო დროის გაზრდა, არაუმეტეს, 60 საათამდე და დღეში, არაუმეტეს, 12 საათამდე კოლექტიური ხელშეკრულებებით, შრომით ხელშეკრულებებითა და შრომის ინსპექციის თანხმობით, თუ *standby* დროის ის მონაკვეთი, რომელიც ითვლება სამუშაო დროდ, რეგულარულად და მნიშვნელოვნად წარმოადგენს სრული *standby*-ის ერთ მესამედს. ასეთი რეგულირებითა და მიდგომებით, ავსტრიის შრომის კანონმდებლობა შესაბამისობაში მოვიდა CJEU-ის სასამართლო პრაქტიკასთან.²⁵

ხორვატიაში *standby* დრო, რომლის განმავლობაში, დასაქმებული უნდა იყოს ხელმისაწვდომი დამსაქმებლისთვის გამოძახების მიზნით, არ ითვლება სამუშაო დროდ, თუ დასაქმებულს არ უხდება სამუშაო ან დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას ყოფნა. მხოლოდ ის დრო, როცა გამოძახების შემდეგ, დასაქმებული გამოცხადდება სამუშაო ადგილას ან დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას (მიუხედავად იმისა, შეასრულებს თუ არა სამუშაოს), ითვლება სამუშაო დროდ. კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის (48 საათის) გაზრდის შესაძლებლობებიც ასახულია ხორვატიის შრომის კანონმდებლობაში (2017 წლის ცვლილებები სამუშაო დროის კანონში). მაგ.: დასაქმებულის წინასწარი თანხმობით, სამედიცინო მომსახურების სფეროში, დასაქმებულს შეუძლია იმუშაოს კვირაში 48 საათზე მეტხანს. იმავდროულად, კანონი საკმაოდ მოქნილია და იძლევა შესაძლებლობას, სხვა სფეროებშიც გაიზარდოს სამუშაო დრო. მაგ.: იქ, სადაც სამუშაოს ხასიათი ამას ითხოვს. რა თქმა უნდა, კვირის სამუშაო საათების ზრდა დაბალანსებულია გარკვეული

²⁵ იქვე, 1-2.

მოთხოვნებით, როგორებიცაა: სამუშაო დროის გაზრდა, არაუმეტეს, 56 ან 60 საათამდე კვირის განმავლობაში (ისიც მხოლოდ გარკვეულ სფეროებში), გაზრდილი სამუშაო დროის აღრიცხვიანობის/კალკულაციის პერიოდი, სამუშაო საათების გაზრდა, არაუმეტეს, 4 თვისა (ან 6 თვისა), გაზრდილი სამუშაო საათების თაობაზე შრომის ინსპექციისთვის შეტყობინება, შესაბამისი სუბიექტის მოთხოვნისთანავე დასაქმებულთა წერილობითი თანხმობის დოკუმენტების მიწოდება და სხვა.²⁶ ხორვატიის რეგულირების მოდელიც, ბოლოდროინდელი ცვლილებების საფუძველზე, ევროკავშირის სასამართლო პრაქტიკის შესაბამისი გახდა.

ჩეხეთში *standby*, როგორც წესი, მიჩნეულია დასაქმებულის დასვენების დროის ნაწილად. *Standby* აღიარებულია კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის ნაწილად მხოლოდ მაშინ, თუ დასაქმებული გამოძახებულია და აქტიურად მუშაობს. *Standby* საკითხს ძირითადად არეგულირებს ჩეხეთის შრომის კოდექსი (კანონი #262/2006, მუხლი 78),²⁷ რომლის თანახმადაც, *standby* („*pracovní pohotovost*“) ნიშნავს დროის მონაკვეთს, როცა დასაქმებული გამოძახების საფუძველზე ასრულებს სამუშაოს, როგორც ეს გათვალისწინებულია დასაქმების ხელშეკრულებით და, რომელიც უკიდურესი აუცილებლობისას უნდა შესრულდეს ცვლის გრაფიკს ზემოთ, როგორც დამატებითი სამუშაო. *Standby*-ის დროს ლოდინი ხორციელდება მხოლოდ იმ ადგილას, რომელიც შეთანხმებულია დასაქმებულთან, თუმცა ამ ადგილად განსაზღვრულია სხვა, და არა დამსაქმებლის სამუშაო ადგილი.²⁸ ასეთი *standby* არ მიიჩნევა სამუშაო დროდ. მოცდის ლოკაცია და პირობები სრულად დაფუძნებულია მხარეთა ინდივიდუალურ შეთანხმებაზე. ეს კი ქმნის საფრთხეს, რომ მხარეებს შეუძლიათ ისეთ პირობებზე შეთანხმდნენ, რომლებიც მნიშვნელოვნად ზღუდავს დასაქმებულს და, რომლებიც ეწინააღმდეგება ევროკავშირის კანონმდებლობის განმარტებასა და CJEU-ის გადანყვეტილებებს.²⁹

ქვემოთ წარმოდგენილია 2003/88 დირექტივის დებულებები, მათ შორის, დირექტივით დაშვებული გამონაკლისები და ზოგადი ნორმებისგან გადახვევის შესაძლებლობების სამართლებრივი პრაქტიკა „დასაქმების ხელშე-

²⁶ იქვე, 15-16.

²⁷ იქვე, 18.

²⁸ Labour Code of Czech Republic, No. 262/2006 Coll., „Zákoník práce“, as amended in 2011, consolidated version of 2012, https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf

²⁹ Flash Reports on Labour Law May 2018 Summary and country reports, Written by The European Centre of Expertise (ECE), based on reports submitted by the Network of Labour Law Experts, European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, May 2018, 18.

კრულების შესახებ“ ესტონეთის კანონის³⁰ მაგალითზე. **ესტონეთის კანონი არეგულირებს on-call მუშაობას**, კერძოდ, აქ აღნიშნულია:

- თუ დამსაქმებელი და დასაქმებული შეთანხმდებიან, რომ სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ დასაქმებული ხელმისაწვდომი იქნება პროფესიული მოვალეობების შესასრულებლად, დასაქმებულს უნდა აუნაზღაურდეს შეთანხმებული ხელფასის არანაკლებ ერთი მეათედისა.
- **On-call-ზე** შეთანხმება, რომელიც დასაქმებულისთვის არ ქმნის ყოველდღიური და ყოველკვირეული დასვენების გარანტიებს, ბათილია.
- **On-call** დრო, რომლის განმავლობაში დასაქმებული იმყოფება მენეჯმენტის დაქვემდებარებასა და დამსაქმებლის კონტროლს ქვეშ, მიჩნეულია სამუშაო დროდ.³¹

ესტონეთის კანონი არეგულირებს ზეგანაკვეთური მუშაობის ასპექტებს, რაც გამიჯნულია on-call მუშაობისგან: დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შეუძლია შეთანხმდნენ, რომ დასაქმებული იმუშავეს სამუშაო დროის მომატებული ოდენობით (ზეგანაკვეთური მუშაობა). ზეგანაკვეთურ მუშაობაზე შეთანხმება იქ, სადაც დასაქმებულის სამუშაო უკავშირდება საფრთხის შემცველ სამუშაო გარემოს და, რომლის სამუშაო დრო შემცირებულია კანონის თანახმად, ბათილია. კეთილსინდისიერებისა და ნდობის პრინციპის (good faith) გათვალისწინებით, დამსაქმებელს შეუძლია მოითხოვოს დასაქმებულისგან ზეგანაკვეთური მუშაობა წინასწარ გაუთვალისწინებელ შემთხვევებში სანარმოს ან დამსაქმებლის საქმიანობასთან კავშირში, განსაკუთრებით, ზიანის პრევენციის მიზნით. ზეგანაკვეთური მუშაობა ანაზღაურდება ხელფასის 1.5 გაზრდილი ოდენობით.

ესტონეთის კანონი განსაზღვრავს სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტებსაც, კერძოდ:

- დასაქმებულმა უნდა შეასრულოს საკუთარი მოვალეობები დამსაქმებლის სანარმომი ან სხვა ობიექტებზე, ნორმალური/ჩვეულებრივი სამუშაო დროის განმავლობაში, სანამ მხარეები სხვაგვარად არ შეთანხმდებიან.
- **სამუშაო დროის ორგანიზება** გულისხმობს, განსაკუთრებით, სამუშაო დროის დასაწყისს, დასასრულს და შესვენებებს სამუშაო დღის განმავლობაში. ისეთი მონყობა, რომლის თანახმად, არ არის გარანტირებული მინიმუმ 30-ნუთიანი შესვენება იქ, სადაც სამუშაო დრო გრძელდება 6 საათზე მეტს, ბათილია. შესვენებები სამუშაო დღის განმავ-

³⁰ Employment Contract Act of Estonia, Passed 17.12.2008, RT I 2009, 5, 35 Entry into force 01.07.2009, Consolidated version of 2016 with the amend 25.11.2015 RT I, 17.12.2015, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520062016003/consolide>

³¹ იქვე, 48-ე მუხლი.

ლობაში არ წარმოადგენს სამუშაო დროს, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა სამუშაო ბუნებისა და მახასიათებლების გათვალისწინებით, შეუძლებელია შესვენების მიცემა და დამსაქმებელი დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას, დაისვენოს და იკვებოს სამუშაო დროის განმავლობაში. დამსაქმებელს შეუძლია შეცვალოს სამუშაო დროის ორგანიზება, რაც განპირობებულია საწარმოო აუცილებლობით და არის გონივრული ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით.³²

- კვირის დასვენების ხანგრძლივობაა 48 უწყვეტი საათი, თუ კანონით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შეთანხმება, რომლის თანახმადაც, 7 დღის განმავლობაში დასაქმებულს მიეცემა 36 უწყვეტ საათზე ნაკლები დასვენება, ბათილია, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი. კვირის დასვენების დროა შაბათი და კვირა.³³
- როგორც წესი, სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში არის 40 საათი (სრულ განაკვეთზე მუშაობა), სანამ დასაქმებული და დამსაქმებელი არ შეთანხმდებიან შემცირებულ სამუშაო დროზე (ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა). როგორც წესი, დასაქმებული დღის განმავლობაში მუშაობს 8 საათი. განათლების მუშაკების სამუშაო დრო განისაზღვრება მთავრობის რეგულაციით.
- კვირის საშუალო სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს, 4-თვიანი კალკულაციის პერიოდის გათვალისწინებით. კალკულაციის პერიოდი შეიძლება გაიზარდოს 12 თვემდე კოლექტიური შეთანხმებებით ჯანდაცვის პროფესიონალებთან (health care professionals), კეთილდღეობის მუშაკებთან (welfare workers), სოფლის მეურნეობისა და ტურიზმის სფეროში დასაქმებულებთან მიმართებით.
- დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ სამუშაო დროის გაზრდაზე, არაუმეტეს, საშუალოდ 52 საათისა 7 დღის განმავლობაში, რომელიც არ უნდა იყოს არაგონივრულად/უმიზეზოდ დამაზიანებელი დასაქმებულისათვის. დასაქმებულს შეუძლია, ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ასეთი შეთანხმება ორი კვირით ადრე შეტყობინების საფუძველზე.
- დასაქმებულს აქვს უფლება, უარი თქვას ზეგანაკვეთურ მუშაობაზე და შრომის ინსპექციას აქვს უფლება, დამსაქმებელს აუკრძალოს ან შეუზღუდოს ზეგანაკვეთური მუშაობა, თუ დამსაქმებელი არ ასრულებს OSH კანონმდებლობის მოთხოვნებს.
- დამსაქმებელმა უნდა აწარმოოს დასაქმებულის სამუშაო დროის აღრიცხვიანობის თაობაზე ჩანაწერები და, მოთხოვნის საფუძველზე, წარუდგინოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს და შრომის ინსპექციას.³⁴

³² ივე, 47-ე მუხლი.

³³ ივე, 52-ე მუხლი.

³⁴ ივე, 46-ე მუხლი.

დასკვნის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ ევროკავშირის თითოეული წევრი ქვეყანა იმგვარად არეგულირებს საკითხს, რომ არ წარმოშვას წინააღმდეგობა, ერთი მხრივ, ეროვნულ ინტერესებთან, ითვალისწინებს რა ადგილობრივ სპეციფიკას, მეორე მხრივ კი, ევროკავშირის კანონმდებლობასთან. რეგულირების მოდელები განსხვავებულია, თუმცა მათ აერთიანებს საერთო მიზანი – დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა:

- თუ დასაქმებულის გამოძახების მოლოდინში ყოფნის დრო მნიშვნელოვნად შეზღუდულია დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ ყოფნით, გეოგრაფიული არეალის შემოფარგვლითა და გამოძახების შემდეგ სამსახურში სწრაფი გამოცხადებით, ასეთი მოცდის დრო უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ. თუ დასაქმებული იმყოფება მოცდის რეჟიმში, მაგრამ აქვს შესაძლებლობა, უმოქმედოდ ყოფნის დრო გაატაროს სამუშაო ადგილის გარეთ საკუთარი ინტერესების შესაბამისად, ოჯახთან და ა.შ., ასეთი მოცდის დრო დასაქმებულის დასვენების დროის ნაწილია.

- დასვენების დროის შემცირება დასაშვებია, თუ ის კომპენსირებულია იმგვარად, რომ დაცული იყოს დასაქმებულის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება. ამასთან, ნორმირებული/ჩვეულებრივი სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ (სამუშაო ციკლების დასრულების შემდეგ) დასაქმებულს უნდა მიეცეს დასვენების შესაძლებლობა ისე, რომ არ ჰქონდეს არანაირი ვალდებულება დამსაქმებლის მიმართ.

- თუ დასაქმებულს ჩვეულებრივი სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ არ აქვს დასვენების შესაძლებლობა ან/და ფიზიკურად იმყოფება სამუშაო ადგილას და ელოდება დამსაქმებლის მხრიდან პროფესიული საქმიანობის განხორციელების შეკვეთას, ხოლო უმოქმედობის დროს აქვს დაძინების, დასვენების უფლება, ასეთი ლოდინის დროც ჩაითვლება სამუშაო დროდ, რამეთუ მნიშვნელოვნად ზღუდავს დასაქმებულის პირად, საოჯახო, სოციალურ, კულტურულ და სხვა მიზნებისთვის საკუთარი დროის დაგეგმვისა და გამოყენების შესაძლებლობას.

V. სამუშაო დრო და დასვენების დრო საქართველოს კანონმდებლობაში

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის თანახმად, 2003/88 დირექტივა (რომელმაც შეცვალა 93/104 დირექტივა) უნდა შესრულდეს შეთანხმების ძალაში შესვლიდან 6 წელიწადში. XXX დანართი ამოქმედდა და შესრულების ვადის დინება დაიწყო 2014 წლის 1 სექტემბრიდან.³⁵ ამრიგად, 2003/88 დირექტივის იმპლემენტაციის ბოლო თარიღია 2020 წელი. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამ დირექტივასთან დაახლოების ვალდებულება საქართველოს ჰქონდა 2004-2006 წლებშიც.³⁶

საქართველოს შრომის კოდექსი³⁷ არ არეგულირებს *on-call* და *stand-by* მუშაობას. ამიტომაც, რთულია საქართველოში გამოძახებით მუშაობის, ამასთან, გამოძახების მოლოდინში ყოფნის მდგომარეობის სამართლებრივი თუ პრაქტიკული მახასიათებლების გამოვლენა და შეფასება. მარეგულირებელი კანონმდებლობა არ არსებობს, მაგრამ არც სპეციალური კვლევა ჩატარებულა პრაქტიკის თვისობრივი თუ რაოდენობრივი მაჩვენებლების საფუძველზე მიმოხილვისა და შეფასების მიზნით. არადა, პრაქტიკაში, განსაკუთრებით კი – საექიმო საქმიანობაში, ხშირად ისმის კითხვები ექმების მხრიდან. ამჟამად, ფაქტობრივად, შეუძლებელია *on-call*-ისა და *stand-by*-ის შესწავლა ქართულ რეალობაში, ერთი მხრივ, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ზოგად მოთხოვნებთან, მეორე მხრივ კი, ევროპულ პრაქტიკასთან შესაბამისობის კუთხით.

სშკ-ის თანახმად, **დღიური დასვენება** განსაზღვრულია, მინიმუმ, უწყვეტი 12 საათით.³⁸ ერთი შეხედვით, სშკ-მ დაადგინა უფრო მაღალი სტანდარტი, ვიდრე ეს დირექტივით არის განსაზღვრული (11 საათი), თუმცა, სშკ-ში, დირექტივის მსგავსად, არ არის დარეგულირებული ორი არსებითი საკითხი: 1. **კვირის მაქსიმალური სამუშაო დრო**; 2. **კვირის დასვენების დრო** (მინიმუმ ერთი დღე კვირის განმავლობაში).

³⁵ ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, დისერტაცია, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, 2018, 41, http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf

³⁶ საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის), 2003, 151, 155-157 <http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18483.pdf>

³⁷ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 75, 27/12/2010, <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

³⁸ მუხლი 14(2), სშკ.

სპე ხელს უწყობს ულიმიტო მუშაობს, რამეთუ ნორმირებული/ჩვეულებრივი სამუშაო საათების ზემოთ (40 ან 48 საათი კვირაში)³⁹ ზეგანაკვეთური მუშაობის ხანგრძლივობა არ არის შეზღუდული.⁴⁰ მეორე მხრივ, კვირის განმავლობაში შვიდივე დღე მიჩნეულია სამუშაო დღედ (კვირის დასვენების მარეგულირებელი ნორმის არარსებობის გამო) და დასაქმებულის დასვენება მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. ამდენად, მაქსიმალური სამუშაო დროისა და დასვენების დროის რეგულირება სრულად მინდობილია მხარეთა მოლაპარაკებაზე.⁴¹

სპე-გან განსხვავებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი საჯარო მოსამსახურისთვის ადგენს 5-დღიან სამუშაო კვირას. ე.ი. კვირის განმავლობაში დასაქმებული სარგებლობს უწყვეტი 48 საათიანი (ორდღიანი) დასვენებით.⁴² გარდა ამისა, საჯარო სექტორში კვირის მაქსიმალური სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, არის 48 საათი.

კერძოსამართლებრივ და საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში კვირის დასვენების დროსთან, კვირის მაქსიმალურ სამუშაო დროსთან დაკავშირებული განსხვავებული ნორმატიული მონესრიგება არის დასაქმებულთა მიმართ დასაქმების ადგილის ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის მაგალითი, მით უფრო, იმ ფაქტის გათვალისწინებით, როცა დირექტივით განმტკიცებული მინიმალური სტანდარტები უნდა გამოიყენებოდეს ყველა ტიპის შრომით ურთიერთობებსა და დასაქმების ნებისმიერ სფეროში, ხოლო მინიმალურ სტანდარტს ზემოთ დასაქმებულის დაცვის უკეთესი მექანიზმების განსაზღვრა შეზღუდული არ არის. ეს ერთადერთი მაგალითი არაა, როცა საქართველოში შრომის მინიმალური სტანდარტები მიუწვდომელია კერძო სექტორში დასაქმებულებისთვის, ხოლო გამოყენებადი საჯარო სექტორში მომუშავეთათვის. ასეთი პრაქტიკა არის დისკრიმინაციული, ღირსებაშემლახველი და, იმავდროულად, ევროპულ კანონმდებლობასთან წინააღმდეგობრივი.⁴³

39 იქვე, მუხლი 14(1).

40 იქვე, მუხლი 17(3).

41 ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, დისერტაცია, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, 2018, http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf

42 მუხლი 60(2), „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 27.10.15, <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=25>

43 ქარდავა ე., ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა „ფაუნტიენ ჯორჯია“, 2018, http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2018/workers-geo-booklet_23-09-18.pdf

VI. დასკვნა

საქართველოს შრომის კანონმდებლობამ 2003/88 დირექტივასთან დაახლოებისას უნდა გაითვალისწინოს სამუშაო დროის ორგანიზებასთან დაკავშირებული დირექტივისეული ფორმულირებები (სამუშაო დრო, დასვენების დრო, შესვენება, დღის დასვენება, კვირის დასვენება, კვირის მაქსიმალური სამუშაო დრო, გამონაკლისები, რომლებიც იძლევა დასვენების დროის შემცირების და კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის გაზრდის შესაძლებლობებს და სხვ.); ასევე, დირექტივის დებულებების ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში ეროვნულ დონეზე გამოყენების პრაქტიკა და, რაც მთავარია, CJEU-ის განმარტებები და გადაწყვეტილებები. ასეთი კომპლექსური სამუშაოს შესრულება უცილობლად ითხოვს სამუშაო ჯგუფ(ებ)ის შექმნას, სადაც წარმოდგენილი იქნებიან არა მხოლოდ გადაწყვეტილების მიმღები პირები (პოლიტიკოსები) და სოციალური პარტნიორები, არამედ მეცნიერები და მოსამართლეები.

სტატიაში განხილული CJEU-ის გადაწყვეტილებები *on-call* და *stand-by* მუშაობასთან დაკავშირებით შინაარსობრივად დაუკავშირდა სამუშაო დროისა და დასვენების დროის განმარტებებს. შრომითი ურთიერთობების ამ ორი არსებითი ასპექტის ჰარმონიული ურთიერთმიმართებისა და ბალანსირების საკითხი განაპირობებს კიდევ დასაქმებულის ღირსეულ შრომას, ჯანმრთელობის დაცვასა და უსაფრთხოებას. ამდენად, CJEU-მ განიხილა და გამოავლინა ის მახასიათებლები, რაც *on-call* და *stand-by* დროს სრულად აქცევს სამუშაო დროდ ან ნაწილობრივ მიიჩნევს დასვენების პერიოდად. კერძოდ, თუ დასაქმებულის გამოძახების მოლოდინში ყოფნის დრო მნიშვნელოვნად შეზღუდულია დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ ყოფნით, შემოფარგლულია გეოგრაფიული არეალით გამოძახების შემდეგ სამსახურში სწრაფი გამოცხადების პირობით, ასეთი მოცდის დრო უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ. თუ დასაქმებული იმყოფება მოცდის რეჟიმში, მაგრამ აქვს შესაძლებლობა, უმოქმედოდ ყოფნის დრო გაატაროს სამუშაო ადგილის გარეთ საკუთარი ინტერესების შესაბამისად, ოჯახთან და ა.შ., ასეთი მოცდის დრო დასაქმებულის დასვენების დროის ნაწილია. თუ დასაქმებული ჩვეულებრივი სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ ფიზიკურად იმყოფება სამუშაო ადგილას და ელოდება დამსაქმებლის მხრიდან პროფესიული საქმიანობის განხორციელებისათვის შეკვეთას, ხოლო უმოქმედობის დროს აქვს დაძინების, დასვენების უფლება, ასეთი ლოდინის დროც ჩაითვლება სამუშაო დროდ, რამეთუ მნიშვნელოვნად ზღუდავს დასაქმებულის პირად, საოჯახო, სოციალურ, კულტურულ და სხვა მიზნებისთვის საკუთარი დროის დაგეგმვისა და გამოყენების შესაძლებლობას.

2003/88 დირექტივასთან დაახლოებისას გასათვალისწინებელია დირექტივის გამონაკლისების სისტემა და ზოგადი დებულებებისგან გადახვევის შე-

საძლებლობები. ასეთი გამონაკლისები და *opt-out* დასაშვებია რამდენიმე არსებით ასპექტთან მიმართებით, თუმცა, სტატიის ფარგლებში აღსანიშნავია ორი მათგანი: 1. *Opt-out* დასვენების მარეგულირებელი ნორმებიდან და 2. *Opt-out* კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის მარეგულირებელი ნორმებიდან.

დასაშვებია შემცირდეს დასვენების დრო, რაც უნდა იყოს პირობადებული:

1. თუ უზრუნველყოფილი იქნება დასაქმებულის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება;
2. თუ საჭიროა იმ პირთა ინტერესების გასათვალისწინებლად, რომლებსაც ემსახურებიან დასაქმებულები (მაგალითად, პაციენტს საავადმყოფოში).
3. თუ ამას ითხოვს სამუშაო ბუნება ან/და სამუშაო სფერო (მაგალითად, სოფლის მეურნეობის სფეროში სეზონურად მუშაობის მოცულობის მატება, ჯანდაცვის მომსახურება, აეროპორტის მუშები, პრესის ან ტელევიზიის სფეროში დასაქმებულები და სხვ.).
4. თუ დასაქმებულს მიეცემა საკომენსაციო დასვენების დღეები სხვა დროს.

დასაშვებია კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის მარეგულირებელი ნორმებისგან განსხვავებული ეროვნული დებულებების მიღების შესაძლებლობაც, რაც, თავის მხრივ, ამცირებს დასვენების დროს. დირექტივით დადგენილია, რომ, ზეგანაკვეთურის ჩათვლით, კვირის სამუშაო დრო **საშუალოდ 48** საათია, თუმცა, დირექტივიტვე განსაზღვრულ ფარგლებში შესაძლებელია სამუშაო საათების გაზრდა. გამონაკლისად მიიჩნევა: თუ, სამუშაოს ხასიათის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, სამუშაო დროის გაზომვა/დათვლა არ არის შესაძლებელი ან შეუძლებელია მისი წინასწარ განსაზღვრა, ან, როცა სამუშაო დროს ადგენს მხოლოდ დასაქმებული. განსაკუთრებით ეს ეხება დასაქმებულებს, რომლებიც ფლობენ ავტონომიური გადაწყვეტილების მიღების ძალაუფლებას ან არიან აღმასრულებელი მმართველები, სახლის მუშები, პირები, რომელთა სამუშაო მოვალეობები მიემართება რელიგიურ ცერემონიალებსა და რელიგიურ საზოგადოებებს.

დირექტივა განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს ექიმის პროფესიას (*doctors in training*) და ადგენს, რომ ექიმებისათვის დასაშვებია *opt-out* კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროიდან. ეს ბუნებრივი მოცემულობაა, რამეთუ ექიმის პროფესიის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მისი სამუშაო დრო ითხოვს მეტ მობილურობას და პაციენტის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვის ინტერესების გათვალისწინებას. დირექტივა აძლევს ნევრ ქვეყნებს ჯანდაცვისა და სამედიცინო სფეროში გამოიყენონ გარდამავალი პერიოდი. **მიუხედავად იმისა, რომ დირექტივა იძლევა კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის გაზრდის შესაძლებლობას, დირექტივა იმავდროულად კრძალავს ამ დროის გაზრდას უსაზღვროდ.** ამ მიზნით დირექტივა ადგენს, რომ ევროკავშირის ნევრი ქვეყნების მიერ დირექტივის იმპლემენტაციის

გარდამავალ პერიოდში, პირველ სამ წელს, ეს დრო არ უნდა აღემატებოდეს 58 საათს, შემდეგი ორი წლის განმავლობაში – 56 საათს, ხოლო დანარჩენი პერიოდისათვის – 52 საათს.

დირექტივა ადგენს გამონაკლისებს სხვა პროფესიისა და სხვა სფეროში დასაქმებული პირებისთვისაც, რაც მნიშვნელოვნად გასათვალისწინებელი ასპექტებია საქართველოს კანონმდებლობის მასთან დაახლოების პროცესში.

დირექტივა ეროვნულ დონეზე იმპლემენტაციისას კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროიდან *opt-out*-ის და გამონაკლისების შესაძლებლობებს იძლევა, თუ

- არსებობს დასაქმებულის თანხმობა;
- თუ დაცულია დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ზოგადი პრინციპები;
- არცერთი დასაქმებული არ დაექვემდებარება ზიანს დამსაქმებლის მხრიდან, თუ არ თანხმდება გაზრდილ სამუშაო საათებზე (კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის გაზრდა);
- დასაქმებული ანარმობებს ჩანაწერებს ყველა იმ დასაქმებულის თაობაზე, რომელიც მუშაობს გაზრდილი სამუშაო დროით. ხოლო მოთხოვნისთანავე ამ ჩანაწერებს მიაწოდებს შესაბამის ორგანოებს;
- დამსაქმებლის მიერ ხორციელდება კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის აღრიცხვიანობა და დათვლა განსაზღვრული პერიოდ(ებ)ის განმავლობაში.

გამონაკლისებისა და დირექტივის ზოგიერთი დებულებიდან გადახვევის შესაძლებლობა ეკონომიკურ და სოციალურ ინტერესებს შორის ბალანსირების ერთგვარი ხელშეწყობაა, განსაკუთრებით, მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში. თუმცა, დირექტივა მკაცრად განსაზღვრავს სფეროებსა და საქმიანობას, სადაც ეს შესაძლებელია, აგრეთვე, ადგენს პირობებს, რომლის ფარგლებშიც გადახვევის დისკრეცია დაშვებულია. თითოეული ქვეყანა კი ადგილობრივი სპეციფიკის გათვალისწინებით წყვეტს, როგორ და რა დოზით გამოიყენოს დირექტივის საგამონაკლისო და *opt-out* დებულებები.

ზემოაღნიშნულ საკითხებთან მიმართებით საქართველოს შრომის კოდექსი მწირია, ფაქტობრივად, ნულოვანია და საჭიროებს მნიშვნელოვან ცვლილებებს დირექტივასთან დაახლოების მიზნით.

უაღრესად მნიშვნელოვანია დირექტივისეული მიდგომის ცოდნაც, რომლის თანახმადაც, არცერთი ნევრი ქვეყანა არაა შეზღუდული, დაამკვიდროს უფრო მაღალი სტანდარტები დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით, მიიღოს უფრო ხელსაყრელი დებულებები, ვიდრე ეს დირექტივითაა დადგენილი, რამეთუ დირექტივა შეიცავს მხოლოდ შრომის მინიმალურ სტანდარტებს.

ბიბლიოგრაფია

სამეცნიერო-კვლევითი ლიტერატურა, ანგარიშები

- Freedland M., Adams A., Prassl J., the 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity? 2014, [http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Paper%20\(January%202015\).pdf](http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Paper%20(January%202015).pdf)
- Commission Staff Working Document, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, European Commission, Brussels, 26.04.2017, SWD (2017) 204 final, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2017/0254/COM_COM\(2017\)0254_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2017/0254/COM_COM(2017)0254_EN.pdf)
- Flash Reports on Labour Law May 2018 Summary and country reports, Written by The European Centre of Expertise (ECE), based on reports submitted by the Network of Labour Law Experts, European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, May 2018.
- Revisions to the European working time directive: recent Eurofound research, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef08101en.pdf
- ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, დისერტაცია, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, 2018, http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf
- ქარდავა ე., ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა „ფაუნტინ ჯორჯია“, 2018, http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2018/workers-geo-booklet_23-09-18.pdf
- საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის), 2003, გვ. 151, 155-157 <http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18483.pdf>

სამართლებრივი აქტები

- ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959>
- საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 75, 27/12/2010, <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>
- „საჯვარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 27.10.15, <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=25>
- Constitution of the world health organization, https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
- Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=EN>

- Directive 2003/88 concerning the certain aspects of the organisation of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>.
- Labour Code of Czech Republic, No. 262/2006 Coll., „Zákonik práce“, as amended in 2011, consolidated version of 2012, https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf
- Employment Contract Act of Estonia, Passed 17.12.2008, RT I 2009, 5, 35 Entry into force 01.07.2009, Consolidated version of 2016 with the amend 25.11.2015 RT I, 17.12.2015,
- <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520062016003/consolide>
- Hours of Work Act, 6 June 1994, (Bundesgesetzblatt, 10 June 1994, No. 33, pp. 1170-1177), <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.htm>

სასამართლო გადაწყვეტილებები

- CJEU, C-303/98, *Simap* Case, Case Judgment, 3 October, 2000, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf>.

**გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაციის უფლება
დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობის
შენწყვეტის შემთხვევაში ევროკავშირისა და საქართველოს
კანონმდებლობასა და სასამართლო პრაქტიკაში**

I. შესავალი

დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეკონომიკური, სოციალური თუ პოლიტიკური საკითხები ადამიანის ირგვლივ კონცენტრირდება, მის კეთილდღეობას და განვითარებას ემსახურება. საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკურ კეთილდღეობას განვითარებული სამეწარმეო და მმართველობითი საქმიანობა უზრუნველყოფს.

მმართველობითი და სამეწარმეო საქმიანობა წარმოუდგენელია ადამიანთა გაერთიანებისა და შრომითი მონაწილეობის გარეშე. ადამიანის, როგორც განვითარებული სოციალური არსების, ფსიქოსოციალურ რეალიზაციას შრომა განაპირობებს.

შრომა არის სოციალური, ეკონომიკური და სამართლებრივი კატეგორია, რომელსაც განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება სოციუმში. ისტორიულად, საზოგადოებაში შრომის მიმართ დამოკიდებულება განსაზღვრავდა კონკრეტულ ეპოქას, მის ცვლილებასა და განვითარების მაღალ საფეხურზე გადასვლას.

შრომის განსაკუთრებული მნიშვნელობის გათვალისწინებით, თანამედროვე სამყაროში სახელმწიფოები თუ სახელმწიფოთა გაერთიანებები დიდ ყურადღებას უთმობენ შრომის დაცვისა და განვითარებისთვის ხელსაყრელი გარემოს შექმნას. დემოკრატიისა და შრომის საერთო მახასიათებელი არის ადამიანებს შორის ურთიერთობა და ამ ურთიერთობისას თანასწორობის უზრუნველყოფა.

სტატიაში განხილულია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) C-118/13 გადაწყვეტილება (ბოლაკის საქმე) და აღნიშნულ საქმესთან კავშირში მყოფი CJEU-ს სხვა გადაწყვეტილებები, რომლებშიც განმარტებულია, უნდა გადაეცეს თუ არა მემკვიდრეებს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურება დასაქმებულის გარდაცვალების შემდეგ.

შვებულების უფლება დასაქმებულის გარანტირებული უფლებაა. 1948 წლის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 24-ე მუხლის¹ მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს დასვენების და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვის და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით. 1966 წლის „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის² მიხედვით, აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები. კერძოდ, დასვენება, თავისუფალი დრო და სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შვებულება, ისევე როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისთვის. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-2 მუხლის³ ძალით, შრომის სამართლიან პირობებზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, დასაქმებული უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს მინიმუმ ოთხკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით.

დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით, განსაკუთრებული ინტერესის საგანია გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხი, მათ შორის, ამ უფლების მემკვიდრეობით გადაცემის შესაძლებლობა. ამ საკითხის განხილვა საინტერესოა CJEU-ს განმარტებების შესწავლის კუთხით, რადგან CJEU-ს აქვს განსაკუთრებული როლი ევროკავშირის წევრი ქვეყნების სამართლის და პრაქტიკის განვითარებაში. საქართველომ ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმებით⁴ იკისრა ვალდებულება, თავისი კანონმდებლობა დაუახლოოს ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებს, მათ შორის, შრომის სამართალშიც. წინამდებარე ნაშრომის მიზანია, ევროკავშირის კანონმდებლობასა და სასამართლო პრაქტიკაში გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების საკითხის რეგულირების მიმოხილვა და მასთან ქართული კანონმდებლობისა და სამოსამართლო სამართლის შედარება.

¹ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948, საქართველოში ძალაშია 1991 წლის 15 სექტემბრიდან. <http://www.parliament.ge/uploads/other/115/115526.pdf>

² ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966, საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577?publication=0>

³ ევროპის სოციალური ქარტია, 1966, საქართველოში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>

⁴ მუხლი 354, და დანართი XXX, ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ ნევრ სახელმწიფოებს შორის. <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0>

II. ბოლაკის საქმე⁵

გერმანიის ქალაქ ჰამის შრომის სასამართლომ (Landesarbeitsgericht Hamm) წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით მიმართა CJEU-ს და დასმული კითხვებით მოითხოვა ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების თაობაზე *სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ* ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს 2003 წლის 4 ნოემბრის 2003/88/EC დირექტივის⁶ მე-7 მუხლის განმარტება.

აღნიშნულ საქმეში მოდავე მხარეები იყვნენ ქალბატონი Bollacke და მისი მეუღლის ყოფილი დამსაქმებელი K + K Klaas & Kock BV & Co. ქალბატონი Bollacke ითხოვდა გარდაცვლილი ქმრის გამოუყენებელი შვებულების თანხის მიღებას.

1. სამართლებრივი საფუძვლები

1.1. ევროკავშირის კანონმდებლობა

2003/88 დირექტივა:

მე-7 მუხლი შედგება 2 პუნქტისგან და ადგენს, რომ:

1. *წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ზომები, რომლებიც უზრუნველყოფს ყველა დასაქმებულისთვის არანაკლებ 4-კვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას, შესაბამისი ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბებით და მათ შესაბამისად;*
2. *ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალური დრო არ შეიძლება შეიცვალოს თანხობრივი ანაზღაურებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია.*

მე-15 მუხლის თანახმად, *წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ შემოიღონ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის უფრო ხელშემწყობი კანონები, რეგულაციები ან ადმინისტრაციული დებულებები, ან ხელი შეუწყონ კოლექტიურ შეთანხმებებს ან შეთანხმებების გამოყენებას*

⁵ Case 118/13, Judgment of the Court (First Chamber) of 12 June 2014, Request for a preliminary ruling – Social policy – Directive 2003/88/EC – Organisation of working time – Paid annual leave – Allowance in lieu in the event of death, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=153580&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7448924>

⁶ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, Official Journal L 29, 18/11/2003, 0009 – 0019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1568275326103&uri=CELEX:32003L0088>

წარმოების ორ მხარეს შორის, რომელიც უფრო ხელსაყრელია მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის.

მე-17 მუხლი წევრ სახელმწიფოებს აძლევს შესაძლებლობას, დაადგინონ ღირეტივიდან გამონაკლისები, თუმცა მე-7 მუხლთან დაკავშირებით გამონაკლისი არ არის დაშვებული.

1.2. გერმანიის კანონმდებლობა

„ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ“ გერმანიის ფედერალური კანონი:⁷

მე-2 მუხლის თანახმად, დასაქმებული პირი არის დაქირავებული პირი და ხელფასზე მყოფი თანამშრომელი, ასევე თანამშრომელი, რომელიც პროფესიული მომზადების კურსს გადის.

მე-3 მუხლის თანახმად, შვებულების ხანგრძლივობა არის, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღე წელიწადში. ნებისმიერი კალენდარული დღე, რომელიც არ არის კვირა ან ოფიციალური დასვენების დღე, ითვლება სამუშაო დღედ.

მე-4 მუხლის თანახმად, სრული შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან ექვს თვეში.

მე-6(1) მუხლის თანახმად, შვებულების მოთხოვნის უფლება არ არსებობს იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს წინა დამსაქმებელმა მიმდინარე კალენდარულ წელს უკვე მისცა შვებულება.

მე-7(1) მუხლის თანახმად, იმ პერიოდის განსაზღვრისას, როცა შვებულება ფორმდება, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დასაქმებულის მოთხოვნა შვებულებაზე, თუ არ არსებობს დაუყოვნებელი ბიზნესინტერესი ან სხვა დასაქმებულთა შვებულების მოთხოვნა უფრო პრიორიტეტული არ არის სოციალური მოსაზრებიდან გამომდინარე.

მე-7(2) მუხლის თანახმად, შვებულების დღეები დასაქმებულს მიეცემა თანმიმდევრულად, თუ არ არსებობს სხვა უდავო არგუმენტი ან დასაქმებულის პირადი მიზეზი, რისთვისაც შვებულების თანაზომიერი განაწილება აუცილებელია.

⁷ Federal Paid Leave Act (Bundesurlaubsgesetz - BUrlG), 08.01.1963, Federal Law Gazette I p. 2, in the amended Version of 2002, <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/wp-content/uploads/2016/05/Federal-Paid-Leave-Act.pdf>

მე-7(3) მუხლის თანახმად, შვებულება უნდა გაიცეს და გაფორმდეს მიმდინარე კალენდარულ წელს. შვებულების გადატანა შემდეგ კალენდარულ წელს დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს გონივრული საოპერაციო/საანარყო მიზეზი ან დასაქმებულს გააჩნია პირადი მიზეზი, რომელიც ამართლებს მოთხოვნას. გადატანის შემთხვევაში, შვებულება გაიცემა და ფორმდება შემდგომი კალენდარული წლის პირველ სამ თვეში. დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე, შესაძლებელია წარმოიშვას ნაწილობრივი შვებულების მოთხოვნა 5(1) მუხლის შესაბამისად.

მე-7(4) მუხლის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ შვებულების გაცემა სრულად ან ნაწილობრივ აღარ არის შესაძლებელი შრომითი ურთიერთობის დასრულების გამო, სანაცვლოდ გადახდილ უნდა იქნეს კომპენსაცია.

გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისად, პირის გარდაცვალებისას, ამ პირის ქონება (მემკვიდრეობა) მთლიანად გადადის ერთ ან ერთზე მეტ ადამიანზე (მემკვიდრეებზე), (მემკვიდრეობის გადანაწილება).⁸

2. საქმის არსი და გერმანიის ქალაქ ჰამის შრომის სასამართლოს მიერ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოსთვის განმარტებისთვის დასმული საკითხები

ქალბატონი Bollacke-ის მეუღლე მუშაობდა კომპანიაში K + K 1998 წლის 1 აგვისტოდან 2010 წლის 19 ნოემბრის ჩათვლით, გარდაცვალებამდე. ქალბატონი bollacke არის ქმრის ერთადერთი მემკვიდრე და ბენეფიციარი (ქმრის კმაყოფაზე მყოფი პირი).

ბატონი Bollacke 2009 წლიდან მძიმედ ავად იყო, წლის განმავლობაში 8 თვე ავადმყოფობის გამო ვერ მუშაობდა. ანალოგიურად, 2010 წლის 11 ოქტომბრიდან გარდაცვალებამდე იგი კვლავ ვერ მუშაობდა.

გარდაცვალების დღისათვის ბატონ Bollacke-ს წლიური შვებულების, სულ მცირე, 140.5 დღე ჰქონდა გამოუყენებელი.

ბატონი Bollacke გარდაიცვალა 2010 წლის 19 ნოემბერს. 2011 წლის 31 იანვარს ქალბატონმა bollacke-მა წერილით მიმართა კომპანიას და მოითხოვა მეუღლის მიერ გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა. K + K-მ უარი განაცხადა აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე

⁸ German Civil Code (Bürgerliches Gesetzbuch - BGB), article 1922 (1). https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p6585

იმ სამართლებრივი ვარაუდით, რომ მემკვიდრის მიერ დასაქმებულის გამოუყენებელი შვებულების თანხის მიღება საექსპო იყო.

დამსაქმებლის უარის შემდეგ მოსარჩელემ მიმართა სასამართლოს. პირველი ინსტანციის სასამართლომ ქალბატონ bollacke-ის საჩივარი არ დააკმაყოფილა იმ საფუძველზე, რომ გერმანიის შრომითი დავების განმხილველი ფედერალური სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის დასრულებისას გამოუყენებელი წლიური შვებულების დღეების სანაცვლოდ ანაზღაურების უფლება არ წარმოიშობა, თუ ამგვარი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზი არის დასაქმებულის გარდაცვალება.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს (Bundesarbeitsgericht) გადაწყვეტილება ქალბატონმა bollacke -მა აპელაციის წესით გაასაჩივრა და სააპელაციო სასამართლომ პრეცედენტული სამართლის ვალიდურობა კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენა ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლთან მიმართებაში.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, შრომითი დავების განმხილველმა რეგიონულმა სააპელაციო ინსტანციის სასამართლომ (Landesarbeitsgericht Hamm) მიიღო გადაწყვეტილება საქმისწარმოების შეჩერების შესახებ და წინასწარი გადაწყვეტილებისთვის ევროკავშირის სასამართლოს მიმართა შემდეგი შეკითხვებით:

1. 2003/88 დირექტივის მე -7 მუხლის 1-ლი პუნქტი უნდა განიმარტოს თუ არა, როგორც იმ ეროვნული კანონმდებლობის თუ პრაქტიკის ამკრძალავი, რომლის თანახმად, წლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება სრულად იკარგება დასაქმებულის გარდაცვალების გამო, კერძოდ, არა მხოლოდ უფლება სამუშაოს შესრულების ვალდებულებისგან გათავისუფლების, რომელიც უკვე ვერ განხორციელდება, არამედ შვებულების ანაზღაურების გადახდის უფლებაც?
2. 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტი უნდა განიმარტოს თუ არა შემდეგი მნიშვნელობით: გამოუყენებელი წლიური ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას აქვს მხოლოდ იმ პირს, რომელიც დასაქმებულია, ისევე, როგორც მხოლოდ მას ეკუთვნის შვებულება დასვენებისა და გართობის მიზნით, რაც არის კიდევ წლიური ანაზღაურებადი შვებულების გაცემის მიზანი?
3. 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის 1-ლი პუნქტი უნდა განიმარტოს თუ არა შემდეგი მნიშვნელობით: დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და დაცვის მიზნებისათვის, დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დროის

ორგანიზებისას თანამშრომელს მისცეს შვებულება კალენდარული წლის ბოლოს ან არაუგვიანეს შვებულების გადატანის პერიოდის დასრულებამდე, იმის მიუხედავად, თანამშრომელმა მოითხოვა თუ არა შვებულება?

3. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მსჯელობა და პასუხი შეკითხვებზე

გერმანიის სასამართლო ზემოაღნიშნული სამი კითხვით (რომლებიც, გონივრულია, განხილულ იქნეს ერთობლივად) არსებითად ითხოვს განმარტებას, შეიძლება თუ არა 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის ინტერპრეტაცია როგორც იმ ეროვნული კანონმდებლობის თუ პრაქტიკის შემზღვეველი, რომლითაც წლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება იკარგება დაგროვებული შვებულების სანაცვლოდ ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების გადაცემის გარეშე, მაშინ როცა შრომითი ურთიერთობა სრულდება დასაქმებულის გარდაცვალების გამო, და თუ ასეა, ამგვარი ანაზღაურების მიღება დამოკიდებულია თუ არა განმცხადებლის წინასწარ განცხადებაზე?

აღსანიშნავია, რომ, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, თითოეული დასაქმებული პირის უფლება წლიურ ანაზღაურებად შვებულებაზე უნდა ჩაითვალოს ევროკავშირის სოციალური კანონმდებლობის განსაკუთრებით მნიშვნელოვან პრინციპად, საიდანაც გადახვევა დაუშვებელია და რომლის განხორციელება კომპეტენტური ეროვნული ხელისუფლებების მიერ უნდა მოექცეს საბჭოს 1993 წლის 23 ნოემბრის 93/104 დირექტივის⁹ მკაფიოდ განსაზღვრულ შეზღუდვებში, რომელიც სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეულ ასპექტებს შეეხება და 2003/88 დირექტივაში არის განსაზღვრული (იხ. *Schultz-Hoff and Others*, C-350/06 and C-520/06, პუნქტი 22,¹⁰ *KHS*, C-214/10, პუნქტი 23,¹¹ *Dominguez*,

⁹ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, Official Journal L 307, 13/12/1993 P. 0018 – 0024. ძალადაკარგულია 2003/88 დირექტივით.

¹⁰ Joined Cases C-350/06 and C-520/06, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 January 2009, Working conditions – Organisation of working time – Directive 2003/88/EC – Right to paid annual leave – Sick leave – Annual leave coinciding with sick leave – Compensation for paid annual leave not taken before the end of the contract because of sickness.

¹¹ Case 214/10, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2011, Organisation of working time – Directive 2003/88/EC – Right to paid annual leave – Lapse of right to paid annual leave not taken because of illness on the expiry of a period laid down by national rules, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=115001&pageIndex=0&doclang=en&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=8148467>

C-282/10, პუნქტი 16¹²).

აუცილებელია აღინიშნოს, რომ 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლი არ არის ერთადერთი დებულება, რომლიდან გადახვევის უფლებასაც ეს დირექტივა არ იძლევა (იხ. *Schultz-Hoff and Others*, პუნქტი 24). დირექტივა ყოველწლიურ შვებულებას და მის ანაზღაურებას განიხილავს, როგორც ერთი უფლების ორ ასპექტს.

სასამართლომ წინა საქმეებში დაადგინა, რომ როდესაც შრომითი ურთიერთობა დასრულებულია და, აქედან გამომდინარე, რეალურად შეუძლებელია წლიური ანაზღაურებადი შვებულების აღება, 2003/88 დირექტივის 7(2) მუხლის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია, მიიღოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, რათა თავიდან იქნეს აცილებული დასაქმებულის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლების დაკარგვა იმ საფუძვლით, რომ შრომითი ურთიერთობების არარსებობის გამო წლიური ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა „შეუძლებელია“ (იხ. *Schultz-Hoff and Others*, პუნქტი 56, *Neidel*, C-337/10, პუნქტი 29¹³).

შედეგად, სასამართლომ დაადგინა, რომ 2003/88 დირექტივის 7(2) მუხლი უნდა იქნეს განმარტებული, როგორც იმ ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შეჩერება/შეზღუდვა, რომელიც არ ითვალისწინებს ანაზღაურებადი შვებულების სანაცვლად თანხის გაცემას იმ დასაქმებულებზე, რომლებმაც ავადმყოფობის გამო ვერ იარეს სამსახურში სრულად ან ნაწილობრივ, რაც გახდა მათ მიერ ანაზღაურებადი წლიური შვებულების გამოუყენებლობის მიზეზი (იხ. *Schultz-Hoff and Others*, პუნქტი 62).

ამ საქმის ფარგლებში უნდა დადგინდეს შემდეგი: თუ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზი არის დასაქმებულის გარდაცვალება, ამ შემთხვევაში ანაზღაურებადი წლიური შვებულების უფლება გარდაიქმნება თუ არა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების

¹² C-282/10, Judgement of the court (Grand Chamber) of 24 January 2012, Social policy – Directive 2003/88/EC – Article 7 – Right to paid annual leave – Precondition for entitlement imposed by national rules – Absence of the worker – Length of the leave entitlement based on the nature of the absence – National rules incompatible with Directive 2003/88 – Role of the national court, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=118341&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8148517>

¹³ Case C-337/10, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 3 May 2012, Social policy – Directive 2003/88/EC – Working conditions – Organisation of working time – Right to paid annual leave – Allowance in lieu in the event of sickness – Public servants (firemen). <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=122390&pageIndex=0&doclang=en&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=8149966>

ანაზღაურების მიღების უფლება.

ხაზგასასმელია, რომ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება ევროკავშირის სოციალური სამართლის ფუნდამენტური პრინციპის (დასაქმებულის გარანტირებული უფლება ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებაზე) ორი ასპექტიდან ერთ-ერთია და ეს პრინციპი ასევე მოიცავს ანაზღაურების უფლებასაც (იხ. *Schultz-Hoff and Others*, პუნქტი 60).

ფაქტობრივად, ევროკავშირის კანონმდებლობაში გამოყენებული ტერმინი „ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება“, *inter alia*, მათ შორის 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლში, ნიშნავს იმას, რომ ამ დირექტივით განსაზღვრული ყოველწლიური შვებულების ვადის განმავლობაში დასაქმებულის ანაზღაურება უნდა შენარჩუნდეს. სხვა სიტყვებით რომ ითქვას, დასაქმებულები უნდა იღებდნენ მათ ჩვეულებრივ ანაზღაურებას დასვენების მთელი პერიოდის მანძილზე (იხ. *Robinson-Steele and Others*, C-131/04 and C-257/04, პუნქტი 50¹⁴, *Schultz-Hoff and Others*, პუნქტი 58, *Lock*, C-539/12, პუნქტი 16¹⁵).

ევროკავშირის სამართლით განმტკიცებული დასაქმებულთა ფუნდამენტური უფლების უზრუნველყოფის მიზნით, სასამართლომ არ შეიძლება დაუშვას 2003/88 დირექტივის 7(2) მუხლის შემზღუდავი ინტერპრეტაცია იმ უფლებების ხარჯზე, რომელსაც ამ მუხლიდან იღებენ დასაქმებულები (იხ. *Heimann and Toltshin*, C-229/11 and C-230/11, პუნქტი 23¹⁶, *Brandes*, C 415/12, პუნქტი 29¹⁷).

¹⁴ Joined Cases C-131/04 and C-257/04, Judgment of the Court of 16 March 2006, Social policy – Protection of the health and safety of workers – Directive 93/104/EC – Entitlement to paid annual leave – Inclusion of payment for annual leave in the hourly or daily remuneration ('rolled-up holiday pay'), <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=57688&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13132999>

¹⁵ Case C-539/12, Judgment of the Court (First Chamber) of 22 May 2014, Social policy - Organisation of working time – Directive 2003/88/EC – Right to paid annual leave – Composition of remuneration – Basic salary and commission according to turnover realised. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=152651&pageIndex=0&doclang=en&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=8151450>

¹⁶ Joined Cases C-229/11 and C-230/11, Judgment of the Court (Fifth Chamber), 8 November 2012, (Social policy – Directive 2003/88/EC – Short-time working ('Kurzarbeit') – Reduction of paid annual leave on the basis of short-time working – Allowance in lieu), <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=129463&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10768478>

¹⁷ C-415/12, Order of the Court (Ninth Chamber) 13 June 2013, (Social policy – Directive 2003/88/EC – Entitlement to paid annual leave – Framework agreement on part-time work – Full-time worker having been unable to exercise her entitlement to paid annual leave during the reference period – Move of that worker to a scheme of part-time work – National provision or practice providing for a reduction in the number of days of paid leave previously accumulated

უნგრეთის მთავრობამ წარადგინა მოსაზრება, რომ 2003/88 დირექტივის 7(2) მუხლი გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების უფლებასთან დაკავშირებით არ განსაზღვრავს სხვა რაიმე პირობას, გარდა შემდეგი 2 ფაქტობრივი პირობისა: (ა) შრომითი ურთიერთობის დასრულება, (ბ) შრომითი ურთიერთობების დასრულების თარიღისთვის დასაქმებულს სრულად არ გამოუყენებია კუთვნილი წლიური შვებულება.

უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების დასრულების შემთხვევაში ფინანსური კომპენსაციის მიღება მნიშვნელოვანია, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს დასაქმებულისათვის 2003/88 დირექტივით გათვალისწინებული წლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლების ეფექტიანობა.

ნაღდად, თუკი დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ყოველწლიური შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება შეწყდებოდა, ამ გარემოების შედეგი იქნებოდა ორივე მხარის (დამსაქმებლის და დასაქმებულის) კონტროლის მიღმა გაუთვალისწინებელი შემთხვევა, რომელიც რეტროაქტიულად გამოინვევდა 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლით გარანტირებული ანაზღაურებადი წლიური შვებულების უფლების სრულ დაკარგვას.

ამ მიზეზთა გამო, 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლი ვერ განიმარტება იმ მნიშვნელობით, რომ შვებულების უფლება შეიძლება დაიკარგოს დასაქმებულის გარდაცვალების გამო.

უფრო მეტიც, იქიდან გამომდინარე, რომ 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის პირობის გარდა, არ აწესებს არავითარ სხვა პირობას, გამოუყენებელი ყოველწლიური შვებულების ანაზღაურების მიღება არ უნდა იყოს დამოკიდებული დასაქმებულის მხრიდან ადრე/წინასწარ განცხადების გაკეთების არსებობაზე.

ნამდვილად, ერთი მხრივ, ეს უფლება პირდაპირ დირექტივით არის მინიჭებული და დასაქმებულის მხრივ რაიმე ქმედებებს არ საჭიროებს, და მეორე, ეს უფლება არ არის დამოკიდებული სხვა რაიმე პირობებზე, გარდა იმისა, რაც მკაფიოდ არის აღნიშნული დირექტივაში. ამრიგად,

thereby to be in proportion to the number of days of part-time work per week)

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=138683&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10768742>

ფაქტი, რომ დასაქმებულმა წინასწარ არ მიმართა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების თაობაზე დამსაქმებელს, დირექტივის 7(2) მუხლის ფარგლებში არ არის მნიშვნელოვანი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლი არ უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ:

- დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების დასრულება დამსაქმებელს ათავისუფლებს გარდაცვლილი დასაქმებულის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულებისაგან;
- ასეთი ანაზღაურების მიღება ვერ განხორციელდება დასაქმებულის მხრიდან წინასწარი განცხადების არარსებობის გამო.

4. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილება

საბოლოოდ, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო ადგენს, რომ 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლი უნდა განიმარტოს, როგორც იმ ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის ამკრძალავი, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემთხვევაში იკარგება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების უფლების გადაცემის გარეშე. ამ ანაზღაურების მიღება არ არის დამოკიდებული დაინტერესებული მხარის მიერ მანამდე გაკეთებული განცხადების არსებობაზე.

III. შვებულების უფლება საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში

1. შრომისა და დასვენების საფუძვლები საქართველოს კანონმდებლობაში

შრომის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას საქართველოს კონსტიტუციაში გადმოცემული შრომის თავისუფლების პრინციპი ადასტურებს. ყურადსაღებია, რომ სახელმწიფოს ძირითადი კანონი შრომას ადამიანის თავისუფლებად განიხილავს, რომელიც თავის თავში სხვადასხვა უფლებებს აერთიანებს. ამასთან, კონსტიტუცია შრომის თავისუფლებას, სამეწარმეო თავისუფლებასთან ერთად, ერთ მუხლად წარმოადგენს. „*შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი*

უფლებები დაცულია ორგანული კანონით“ – აღნიშნულია საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტში.¹⁸

საქართველო არის შრომასთან დაკავშირებული ყველა ძირითადი საერთაშორისო აქტის მონაწილე და ამ აქტებით დადგენილი პირობები, როგორც საქართველოს კანონმდებლობის ნაწილი, შესასრულებლად სავალდებულოა. მეტიც, თუკი საქართველოს კონსტიტუციას არ ეწინააღმდეგება, შრომასთან დაკავშირებულ საერთაშორისო აქტს უპირატესი იურიდიული ძალა აქვს კანონებისა და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების მიმართ.¹⁹

შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება გადმოცემულია სხვადასხვა კანონში. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის დანაწესის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობებისა და პირობების განმსაზღვრელი ძირითადი აქტებია ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“. ამასთანავე, საჯარო სამსახურის სხვადასხვა დანესებულებაში შრომითი საქმიანობა მოწესრიგებულია სპეციალური კანონებით: „საჯარო სამსახურის შესახებ“, „სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ“, „პოლიციის შესახებ“, „სამხედრო პოლიციის შესახებ“, „საქართველოს საერთო სასამართლოების შესახებ“, „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“, „საქართველოს დაზვერვის სამსახურის შესახებ“, „საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“ და სხვა.

2. საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებში ჩამოყალიბებული შრომის თავისუფლების გაგება

შრომის თავისუფლებისა და შრომითი ურთიერთობების განვითარებაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო, რომელიც ამონმებს შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმატიული აქტების შესაბამისობას საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულ შრომის თავისუფლებასთან.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო ნორმის შეფასებისა და განმარტებისას მას არა მხოლოდ სამართლებრივ, არამედ უფრო ფართო კონტექსტში წარმოაჩენს და განიხილავს. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ ჩამოაყალიბა შრომის ნორმატიული შინაარსი: *აღამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება*

¹⁸ საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24.08.1995.

¹⁹ იქვე, მე-4 მუხლი.

დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთი მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორე მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება.²⁰

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში ხაზი გაუსვა შრომის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ადამიანის დამოუკიდებლობისთვის და აღნიშნა, რომ კონსტიტუციით გარანტირებულ შრომის თავისუფლებას მჭიდრო კავშირი აქვს კონსტიტუციით გათვალისწინებულ პიროვნული განვითარების უფლებასთან. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცული შრომის თავისუფლება მჭიდრო კავშირშია ადამიანის სიცოცხლესა და მის ღირსეულ ყოფასთან. როგორც წესი, მისი განხორციელება ასოცირდება და უზრუნველყოფს მატერიალურ კეთილდღეობას, თუმცა დაუშვებელია, შრომის უფლების რეალიზაცია მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყაროდ იქნეს აღქმული. შრომის პროცესში ადამიანი ახდენს საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებას, მათ საკუთარი, საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ინტერესების შესაბამისად წარმართვას. ეს არის პროცესი, რომლის საშუალებითაც მისი განმახორციელებელი ახდენს სოციალიზაციას, საკუთარი თავის, იდეების, შესაძლებლობების ერთგვარ რეალიზაციას. პიროვნების განვითარებისთვის არსებითია, თავი იგრძნოს საზოგადოების სრულფასოვან, საჭირო ნევრად, რაც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მის პიროვნებას. შესაბამისად, ეს უფლება გადაჯაჭვულია პიროვნული განვითარების უფლებასთან. შრომის თავისუფლების განხორციელება, ბუნებრივია, არა ერთადერთი, თუმცა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია პირის დამოუკიდებლობისათვის - განმარტა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ.²¹

საქართველოში საკონსტიტუციო სასამართლო 1995 წლის კონსტიტუციის

²⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება №2/2-389, საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ, II-20. <http://constcourt.ge/ge/legal-acts/judgments/saqartvelos-moqalaxe-maia-natadze-da-sxvebi-saqartvelos-parlamentisa-da-saqartvelos-prezidentis-winaagmdag-430.page>

²¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება №2/2-565, საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეყავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II-35. <https://matsne.gov.ge/document/view/3272760?publication=0>

საფუძველზე მიღებული „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით შეიქმნა და ფუნქციონირება დაიწყო 1996 წლიდან. თავის ერთ-ერთ პირველ და მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებაში საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ შრომის თავისუფლება განმარტა, როგორც თავისუფალი შრომის უფლება. ამასთანავე, საკონსტიტუციო სასამართლომ განსაზღვრა შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფაში სახელმწიფოს როლი და პასუხისმგებლობა. *შრომა თავისუფალია – ეს იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მიანიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო... შრომა თავისუფალია ნიშნავს აგრეთვე იმას, რომ სახელმწიფო უკვე აღარ იღებს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებას. მაგრამ ეს როდი ნიშნავს იმას, რომ სახელმწიფომ უარი თქვას უკვე დასაქმებულ პირთა შრომითი უფლებების დაცვაზე. ე.ი. სახელმწიფო უარს ამბობს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებაზე, მაგრამ კისრულობს ვალდებულებას, დაიცვას დასაქმებულ მოქალაქეთა შრომითი უფლებები.*²² მოგვიანებით, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ თავის 2007 წლის # 2/2/389 გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები.²³

შრომის თავისუფლების მნიშვნელოვან კომპონენტზე, დასაქმებულის სამართლიანი გასამრჯელოს უფლებაზე იმსჯელა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ საქმეზე – ტრისტან ხანიშვილი, გიორგი ქავთარაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ. *შრომითი საქმიანობისათვის გაღებული გასამრჯელო სამართლიან შესაბამისობაში უნდა იყოს დახარჯული შრომის ღირებულებასთან.*²⁴

სამუშაო დროსთან დაკავშირებული კონსტიტუციური დავის განხილვისას

²² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 1998 წლის 3 ნოემბრის გადაწყვეტილება №2/80-9, ავთანდილ ჭაჭუა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II-3. <http://constcourt.ge/ge/legal-acts/judgments/avtandil-chachua-saqartvelos-parlamentis-winaagmdeg-246.page>

²³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის # 2/2/389 გადაწყვეტილება, საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ. <http://constcourt.ge/ge/legal-acts/judgments/saqartvelos-moqalaeq-maia-natadze-da-sxvebi-saqartvelos-parlamentisa-da-saqartvelos-prezidentis-winaagmdeg-430.page>

²⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2002 წლის 15 ოქტომბრის გადაწყვეტილება №1/2/174,199, ტრისტან ხანიშვილი, გიორგი ქავთარაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, I-9. <http://constcourt.ge/ge/legal-acts/judgments/saqartvelos-moqalaeqeebi-tristan-xanishvili-tedore-ninidze-nodar-chitanava-levan-aleqsidze-giorgi-qavtaradze-da-sxvebi-sul-12-mosarchele-saqartvelos-parlamentis-winaagmdeg-100.page>

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ, სამუშაო დროის განმარტებასთან ერთად, დიდი ყურადღება დაუთმო შრომის თავისუფლების ისეთ მნიშვნელოვან კომპონენტს, როგორც არის დასვენების უფლება. საკონსტიტუციო სასამართლომ არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო განმარტა როგორც შრომის უსაფრთხო გარემოს აუცილებელი პირობა. საკონსტიტუციო სასამართლო აღნიშნავს: სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარებზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.²⁵

საკონსტიტუციო სასამართლომ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მიიჩნია შრომის თავისუფლების ეფექტური რეალიზების მნიშვნელოვან ელემენტად და მიუთითა, რომ ხანგრძლივი სამუშაო დრო ზღუდავს დასაქმებულის დასვენების უფლებას და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას. ეს კი, თავის მხრივ, არის ადამიანის ჯანმრთელობისა და სოციალური ცხოვრების საფრთხე.²⁶

ადამიანის, როგორც სოციუმის წევრის, ეკონომიკური და შრომითი ურთიერთობების ცენტრალური ფიგურის მნიშვნელობასა და ღირსებას გაუსვა ხაზი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში და აღნიშნა: *გაუმართლებელია, რომ სამუშაოს განხორციელება ადამიანისაგან მოითხოვდეს მისი მთელი დროის დათმობას. პიროვნება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შესაძლებლობით, მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა საზოგადოებრივ აქტივობებში და ჰქონდეს გარკვეული თავისუფალი დრო, რათა მან განკარგოს ის საკუთარი ინტერესების შესაბამისად. ამგვარი, პირად და ოჯახურ ცხოვრებასთან ბალანსის დაცვა, უპირველეს ყოვლისა, შესაძლებელია სამუშაო დროის გონივრულად განსაზღვრის გზით, როდესაც მისი გადანაწილება და დადგენა ხდება იმგვარად, რომ დასახლებული მიზნებისთვის რჩება დასაქმებულს დრო, თავისუფალი მონაკვეთი, როდესაც ის არ არის შებოჭილი და შემოსაზღვრული დამსაქმებლის ინტერესების შესაბამისად მოქმედების ვალდებულებით და ყოველგვარი მითითებებისა თუ ვალდებულებების გარეშე განკარგავს მას.*²⁷

²⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება №2/2/565, საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II-40. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

²⁶ იქვე.

²⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ, თავის განმარტებებით, მნიშვნელოვანიწვლილი შეიტანა საქართველოში თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი შრომის თავისუფლების, მისი სხვადასხვა კომპონენტისა და შემადგენელი უფლების განვითარებაში. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში ჯერ არ არსებობს გადანყვეტილება, რომელშიც მოცემული იქნებოდა შრომის თავისუფლების მნიშვნელოვანი კომპონენტის – შვებულების – უფლების განმარტება.

3. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილებებში ჩამოყალიბებული შვებულების უფლების გაგება

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ შრომის თავისუფლებისა და დასვენების უფლების განმარტებების გარდა, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის განმსაზღვრელი კონსტიტუციური ინსტიტუტის, მიერ წარმოდგენილი განმარტებები. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მის პრეცედენტულ გადანყვეტილებებში იმსჯელა და ჩამოაყალიბა დასვენების უფლებისა და ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლების ახალი სტანდარტები. ამ საკითხებზე მსჯელობისთვის მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის და მიდგომების ანალიზი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო შრომით ურთიერთობებსა და შვებულების საკითხებზე მსჯელობას აფუძნებს „ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციაზე.²⁸ კონვენციის მე-6 მუხლის შესაბამისად: კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამქირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი, ამ კონვენციის თანახმად, მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს („ჯილდოს“). კონვენციის აღნიშნული მუხლის გამოყენებისთვის საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა შემდეგი სტანდარტი: „დასაქმებულისათვის მინიჭებული გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლების რეალიზაციისთვის ერთობლივად

№2/2/565, საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II-40. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

²⁸ კონვენცია ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ. ძალაშია 1939 წლის 22 სექტემბრიდან. საქართველო მიერთებულია 2000 წლის 31 მაისიდან <https://matsne.gov.ge/document/view/1222575?publication=0>, ეს კონვენცია ILO-ს მიერ მიწვეულია მოძველებულ ინსტრუმენტად. ILO-მ 1970 წელს მიიღო კონვენცია # 132 ანაზღაურებადი შვებულების თაობაზე. ამ უკანასკნელის რატიფიცირება საქართველოს არ განუხორციელებია.

უნდა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები:

ა) დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება;

ბ) შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით განხორციელდა;

გ) შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება“.²⁹

საქართველოს უზენაესი სასამართლო ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლებას განიხილავს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ჩარჩოს კონტექსტში. სშკ-ის 22-ე და 24-ე მუხლებში აღნიშნულია „შვებულების მოთხოვნის უფლება“, ანუ კანონმდებელი შვებულებას განიხილავს არა შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური გაგებით, არამედ კერძოსამართლებრივი გაგებით – მოთხოვნის უფლებად. მართალია, საქართველოს უზენაესი სასამართლო შვებულებას უფლებად (და არა მოთხოვნის უფლებად) განიხილავს, მაგრამ დასახელებული სტანდარტის ჩამოყალიბებისას მიიჩნევს, რომ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლებას სჭირდება მოპოვება.

შვებულების უფლებით სარგებლობისთვის აუცილებელია, დასაქმებულმა მიმართოს დამსაქმებელს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ის კარგავს შვებულების უფლებას.³⁰ თუ დასაქმებული არ იყენებს ამ უფლებას, კანონი მას არ ანიჭებს გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას, ვინაიდან შვებულების ფულადი კომპენსაციით შეცვლას მოქმედი შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს.³¹

შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური გაგებით, ის, შრომის უფლებასთან ერთად, მოიცავს დასვენების/შვებულების უფლებას, რაც ნიშნავს რომ ეს ორი კომპონენტი არსებობს ერთად. აღნიშნულის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობების დაწყებისთანავე წარმოიშობა შრომის თავისუფლების შემადგენელი ყველა უფლება, მათ შორის შვებულების უფლებაც. შვებულების უფლების შემადგენელი უფლებების ნაწილის გამოყენებისთვის საქართველოს შრომის კოდექსით და ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს გარკვეული წინაპირობები. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების

²⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმე №ას-131-127-2016. <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

³⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 24 მაისის განჩინება, საქმე №ას-326-304-2010, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

³¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 26 მარტის განჩინება, საქმე №ას-836-1122-09. <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

გამოყენებისთვის დანესებულია მუშაობის მინიმალური, 11-თვიანი, ცენზი, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების გამოყენებისთვის დადგენილია ახალშობილის შვილად აყვანის პირობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულებისთვის კი რაიმე ცენზი დანესებული არ არის.³²

შვებულების უფლების მნიშვნელოვანი განმარტება ჩამოაყალიბა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის 2016 წლის 28 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში, რომელშიც შვებულების უფლება წარმოდგენილია, როგორც ადამიანის სოციალური უფლებების შემადგენელი ერთ-ერთი უფლება. „შვებულების, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლების განსაკუთრებულობიდან გამომდინარე, შრომით კანონმდებლობაში აღიარებულია, ასევე, დასაქმებულის შესაძლებლობა, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, თუმცა ამ მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად სახეზე უნდა იყოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით იმპერატიულად განსაზღვრული წინაპირობები“ - აღნიშნულია სასამართლოს გადაწყვეტილებაში.³³

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ანაზღაურებადი შვებულება და გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების ფულადი კომპენსაცია განიხილა დასვენების უფლების კონტექსტში და საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმების ფართო ანალიზის საფუძველზე ასე განმარტა - **„ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს შრომის სამართლით გარანტირებულ და საგამონაკლისო შემთხვევას, როდესაც დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა ამ პერიოდის განმავლობაში მას ეძლევა შრომის ანაზღაურება. შესაბამისად, გამოუყენებული შვებულების საკითხი, თუ ხელშეკრულება სხვა დამატებითი მატერიალური სიკეთით დასაქმებულის სარგებლობას არ ითვალისწინებს (მაგალითად, ე.წ. მეცამეტე ხელფასის ანაზღაურება), მოიცავს კალენდარული წლის (იხ. სკ-ის 126.1 მუხლი) განმავლობაში დასაქმებულის შესაძლებლობას, ისარგებლოს დასვენების უფლებით, თუმცა სრულად მიიღოს ამ პერიოდის შრომის ანაზღაურება (იხ. სკ-ის 22.1 მუხლი, დასაქმებულის უფლება, მოითხოვოს შვებულება).“³⁴**

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებით დადგენილი სტანდარტების შესაბამისად, შვებულება არის დასაქმებულის დასვენების

³² საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010, მუხლი 21, 22 და 28 <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

³³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 28 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-578-553-2016, 1.6 პუნქტი. <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

³⁴ იქვე, 1.7. პუნქტი.

უფლების შემადგენელი ერთ-ერთი უფლება³⁵, რომლის განმავლობაში იგი არ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს. ამასთან, შვებულების უფლების ერთ-ერთი სახის, ფასიანი შვებულების, გამოყენებისას დასაქმებული ანაზღაურებასაც იღებს. თუკი დასაქმებული არ გამოიყენებს ფასიანი შვებულების უფლებას და აგრძელებს შრომით საქმიანობას, იგი ამისთვის იღებს ანაზღაურებას ხელფასის სახით და დღის წესრიგში არ დგება ფასიანი შვებულებისა და საშვებულებო ანაზღაურების საკითხი.

4. დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის საკითხის სამოქალაქო სამართლებრივი გადაწყვეტა

დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის პრობლემა აქტუალურია საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოების თვალსაზრისით და მას პრაქტიკული მნიშვნელობაც აქვს. ამდენად, პრობლემა უნდა წარმოვიდგინოთ და გადაწყვეტა ვეძებოთ ფართო კონტექსტში არა მხოლოდ შრომის კოდექსით მოცემული საკანონმდებლო ჩარჩოს ფარგლებში, არამედ სამოქალაქო სამართლის კოდექსით ჩამოყალიბებული პრინციპებისა თუ ნორმების ერთობლივი წარმოდგენით.

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი შრომით ურთიერთობებს წარმოიდგენს არა მხოლოდ შრომის კოდექსით მოწესრიგებულ სამართლებრივ ურთიერთობებად, არამედ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსსაც მიუთითებს ამ ურთიერთობების მოწესრიგებისას გამოსაყენებელი სამართლის წყაროდ: შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.³⁶

დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის პრობლემის გადაწყვეტაზე შრომის კოდექსისა და სამოქალაქო კოდექსის ნორმების გამოყენების

³⁵ შრომის თავისუფლებაში შემავალი დასვენების უფლების შემადგენელი უფლებებია: უფლება 40-საათიან სამუშაო კვირაზე, უფლება შესვენებაზე, უფლება უქმე დღეებში დასვენებაზე და შვებულების უფლება. თავის მხრივ, შვებულების უფლება მოიცავს: ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებას, არაანაზღაურებად შვებულებას, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებას, შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და ბავშვის მოვლის შვებულებას.

³⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010, მუხლი 1. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

საკითხებზე მსჯელობისას უნდა გავითვალისწინოთ ამ საკანონმდებლო აქტების იერარქიულობა და ურთიერთმიმართება. საქართველოს შრომის კოდექსი განეკუთვნება ორგანული კანონის კატეგორიას, ხოლო საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი კანონის კატეგორიის ნორმატიული აქტია. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმები უპირატესი იურიდიული ძალის მქონეა.³⁷

დასახელებული საკანონმდებლო აქტების ურთიერთმიმართებისა და უპირატესი იურიდიული ძალის გათვალისწინებით, დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის შესაძლებლობას არ იძლევა შრომის კოდექსის ჩანაწერი, რომელიც დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას არ განიხილავს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საფუძვლად.³⁸

შრომისა და დასვენების უფლების კონსტიტუციური მნიშვნელობის გათვალისწინებით, რომლებიც განხილულია ზემოთ, დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის საკითხი საჭიროებს განმარტებას და იგი შეიძლება განიმარტოს სამართლის ანალოგიის³⁹ გამოყენებით, შრომისა და დასვენების უფლების კონსტიტუციური შინაარსის ფარგლებში. „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონი⁴⁰ და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი⁴¹ იმპერატიულად მიუთითებს საკანონმდებლო აქტების კონსტიტუციასთან, ანუ კონსტიტუციის პრინციპებთან და შინაარსთან შესაბამისობის აუცილებლობაზე.

დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია არის მოთხოვნა და ამ მოთხოვნის ანაზღაურება არის დამსაქმებლის სამოქალაქო-სამართლებრივი ვალდებულება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით, მოთხოვნები განეკუთვნება არამატერიალური ქონებრივი სიკეთის კატეგორიას, იგი არის

³⁷ საქართველოს ორგანული კანონი „ნორმატიული აქტების შესახებ“, სსმ, 33, 09/11/2009, მუხლი 7. <https://matsne.gov.ge/document/view/90052?publication=28>

³⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010, მუხლი 21.4 და 37.1.მ. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

³⁹ საქართველოს ორგანული კანონი „ნორმატიული აქტების შესახებ“, სსმ, 33, 09/11/2009, მუხლი 5 და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 24/07/1997, მუხლი 5.

⁴⁰ საქართველოს ორგანული კანონი „ნორმატიული აქტების შესახებ“, სსმ, 33, 09/11/2009, მუხლი 7.

⁴¹ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 24/07/1997, მუხლი 2.1.

ქონება.⁴² აღნიშნულის გათვალისწინებით, გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება, როგორც ქონება, შედის სამკვიდრო ქონებაში, რომელიც სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესითა და ვადებში ნაწილდება გარდაცვლილის მემკვიდრეებს შორის.⁴³ ეს ნიშნავს, რომ გარდაცვლილი დასაქმებულის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის მოთხოვნის დამსაქმებლისთვის წაყენების უფლება აქვთ გარდაცვლილის (ყოფილი დასაქმებულის) მემკვიდრეებს კანონისმიერი ან ანდერძისმიერი მემკვიდრეების წრიდან, ფულად კომპენსაციას კი პირი გადასცემს ნოტარიუსის მიერ გაცემულ სამემკვიდრეო მონმობაში დასახელებულ ერთ ან რამდენიმე მემკვიდრეს.

IV. ანაზღაურებადი შვებულების სტანდარტი ევროკავშირსა და საქართველოში

საქართველოს პარლამენტმა 2014 წლის 18 ივლისის დადგენილებით განახორციელა, „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ რატიფიცირება.⁴⁴ ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების 354-ე მუხლით და შეთანხმების XXX დანართით საქართველომ იკისრა ვალდებულება, ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობა. შრომის კანონმდებლობის სხვა საკითხებთან ერთად, ყურადღება მიექცა ანაზღაურებადი შვებულების საკითხებს. კერძოდ, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა 2020 წელს შესაბამისობაში უნდა მოვიდეს „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივასთან.⁴⁵

ევროკავშირში შრომის სამართლის განვითარებაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ევროკავშირის სასამართლოს.

⁴² იქვე, მუხლი 152.

⁴³ იქვე, მუხლი 1328.

⁴⁴ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება, „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ რატიფიცირების თაობაზე“, 2014 წლის 18 ივლისი, №2495-რს, სსმ 18.07.2014. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2406480?publication=0>

⁴⁵ მუხლი 354 და დანართი XXX, ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0>

ევროკავშირის სასამართლომ 2012 წლის 8 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში, (C-229/11, C-230/11) 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლით, დადგენილი ანაზღაურებადი შვებულების უფლება ძირითად უფლებად წარმოადგინა.⁴⁶ მოსარჩელები, Heimann და Toltschin, კომპანია კაიზერის (Kaiser) თანამშრომლები იყვნენ. კომპანიამ ფინანსური პრობლემების გამო გადაწყვიტა თანამშრომელთა შემცირება და მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლება. გათავისუფლებამდე, კომპანიაში არსებულ თანამშრომელთა საბჭოსთან მოლაპარაკების შედეგად, კომპანია და საბჭო შეთანხმდნენ სოციალურ გეგმაზე, რომლის თანახმადაც, შრომითი კონტრაქტები გაგრძელდებოდა 1 წლით გერმანიაში „მოკლევადიანი სამუშაო ნული საათით“ ცნობილი პირობით. ამ პერიოდის განმავლობაში დასაქმებულებს ხელფასის ნაცვლად ეძლევათ დახმარება. 1 წლის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის დღისთვის მოსარჩელებს ჰქონდათ დარჩენილი წინა წლებში გამოუყენებელი შვებულება და მოითხოვეს მისი ფულადი ანაზღაურება. დამსაქმებელმა კომპანიამ უარი განაცხადა გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების გაცემაზე იმ საფუძვლით, რომ გარდამავალი, „მოკლევადიანი სამუშაო ნული საათის“ პერიოდში დასაქმებულებს არ აქვთ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება. **დავის განმხილველმა გერმანიის სასამართლომ ჩათვალა, რომ, pro rata temporis წესის გათვალისწინებით, შემცირებულ სამუშაო დროზე გადასვლით მცირდება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებაც.** სასამართლოსთვის ეჭვს იწვევდა, ეს რამდენად შესაბამისობაში იქნებოდა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან, რის გამოც მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს და სთხოვა განმარტება. **ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ შემცირებული სამუშაო დროის პროპორციულად ანაზღაურებადი შვებულების შემცირება არ ეწინააღმდეგება ძირითადი უფლებების ევროკავშირის ქარტიის 31-ე მუხლითა და ევროკავშირის 2003/88 დირექტივით განსაზღვრულ შრომისა და შვებულების უფლებებს.** სასამართლომ განმარტა, რომ ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ კანონმდებლობით დაანესონ შემცირებული ანაზღაურებადი შვებულება შემცირებული სამუშაო დროით მომუშავე დასაქმებულისთვის იმ პირობით, რომ ეს შეზღუდვა არ უნდა იწვევდეს დასვენების და შვებულების უფლების არსებითად გაუქმებას. ამასთანავე, სასამართლომ განმარტა, რომ შვებულების უფლების წარმოშობა არ უკავშირდება დასაქმებულის

⁴⁶ Joined Cases C 229/11 and C 230/11, Judgment of the Court (Fifth Chamber), 8 November 2012, (Social policy – Directive 2003/88/EC – Short-time working ('Kurzarbeit') – Reduction of paid annual leave on the basis of short-time working – Allowance in lieu), <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=129463&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10768478>

ფაქტობრივ შრომით საქმიანობას, ეს უფლება არ შეიძლება განხილულ იყოს შეზღუდულად. ზემოთ განხილულ **ბოლავის საქმეზე** ევროკავშირის სასამართლოს 2014 წლის 12 ივნისის გადაწყვეტილებით (C-118/13), 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლით დადგენილი ანაზღაურებადი შვებულების უფლების კონტექსტში განმარტა დასაქმებულის გარდაცვალებისას გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების ფულადი ანაზღაურების საკითხი და **აღნიშნა, რომ დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტით არ წყდება გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების ფულადი ანაზღაურების უფლება.**

დომინგესის საქმე⁴⁷

ქალბატონი Maribel Dominguez დასაქმებული იყო კომპანია Centre informatique du Centre Ouest Atlantique-ში. სახლიდან სამსახურში მიმავალი დასაქმებული მოჰყვა ავტოსაგზაო შემთხვევაში, დაუზიანდა ჯანმრთელობა და 14 თვის განმავლობაში არ მუშაობდა. ქალბატონმა დომინგესმა მიმართა საფრანგეთის სასამართლოს და მოითხოვა აღნიშნული პერიოდისთვის კუთვნილი 22.5-დღიანი გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია.

საფრანგეთის პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოებმა დასაქმებულის მოთხოვნა არ დააკმაყოფილეს, რაც გაასაჩივრა საკასაციო სასამართლოში და მიუთითა, რომ სახლიდან სამსახურში ან სამსახურიდან სახლში მგზავრობისას ავტოსაგზაო შემთხვევა წარმოადგენს სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებულ შემთხვევას და ანაზღაურებადი შვებულების გამოანგარიშებისას განხილულ უნდა იქნეს ისევე, როგორც სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას არსებული შემთხვევა.

საფრანგეთის შრომის კოდექსის 223-ე მუხლის შესაბამისად, ერთსა და იმავე დამსაქმებულთან მინიმუმ 1-თვიანი მუშაობის შემდეგ დასაქმებულს აქვს შვებულების უფლება მუშაობის ყოველ თვეში 2.5 დღის ოდენობით. ამასთან, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევის შედეგად დასაქმებულის ავადმყოფობის პერიოდი ჩაითვლება სამუშაო დროში.

საკასაციო სასამართლომ, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკის გათვალისწინებით, საჭიროდ მიიჩნია განსახილველი შემთხვევის მარეგულირებელი ფრანგული კანონმდებლობის ევროკავშირის

⁴⁷ C-282/10, Judgement of the Court (Grand Chamber) of 24 January 2012, Social policy – Directive 2003/88/EC – Article 7 – Right to paid annual leave – Precondition for entitlement imposed by national rules – Absence of the worker – Length of the leave entitlement based on the nature of the absence – National rules incompatible with Directive 2003/88 – Role of the national court,. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=118341&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8148517>

კანონდებლობასთან შესაბამისობის დადგენა და განმარტებისთვის მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს.

ევროკავშირის სასამართლომ განმარტა, რომ 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტით ნევრ სახელმწიფოებში ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება ნარმოიშობა მინიმუმ 10-დღიანი მუშაობის ან 1 თვის განმავლობაში შრომითი საქმიანობის შემდეგ. ამასთან, მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის სახლიდან სამსახურში მგზავრობისას მომხდარი უბედური შემთხვევა ჩაითვალოს თუ არა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას დამდგარ უბედურ შემთხვევად, უნდა განმარტოს და გადაწყვიტოს ეროვნულმა სასამართლომ, ხოლო ასეთის შეუძლებლობის შემთხვევაში, ეროვნულმა სასამართლომ, მოპასუხის სამართლებრივი სტატუსის გათვალისწინებით, უნდა გადაწყვიტოს 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის მის წინააღმდეგ გამოყენების შესაძლებლობა. თუკი ამ შემთხვევაშიც ვერ მიიღწევა 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის მიზანი, მაშინ ეროვნულ სასამართლოს შეუძლია გამოიყენოს მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი (საქმე C-6/90 and C-9/90 ფრანკოვიჩი და სხვები) დამდგარი ზიანის კომპენსაციისთვის.

ნეიდელის საქმე⁴⁸

Georg Neidel 37 წლის განმავლობაში მუშობდა გერმანიაში, ქალაქ მაინის ფრანკფურტში, მეხანძრედ, შემდეგ კი – სახანძრო სამსახურის უფროსად. იგი იყო საჯარო მოსამსახურე. მუშაობის 37-ე წელს, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, ნეიდელი დროის გარკვეული პერიოდი არ მუშაობდა, ხოლო შემდეგ, მიაღწია რა 60 წლის ასაკს, გადადგა თანამდებობიდან და გავიდა პენსიაში.

მუშაობის ბოლოს 3 წლის განმავლობაში Neidel-ს არ ჰქონდა გამოყენებული კუთვნილი წლიური ანაზღაურებადი შვებულება, რომლის ფულადი ანაზღაურებაც მოითხოვა მაინის ფრანკფურტის ქალაქის ადმინისტრაციისაგან.

ქალაქის ადმინისტრაციამ უარი განაცხადა ნეიდელის მოთხოვნაზე და უარი იმით დაასაბუთა, რომ:

(ა) გერმანიის სამოქალაქო და საჯარო სამსახურის კანონი არ ითვალისწინებდა

⁴⁸ Case C-337/10, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 3 May 2012, Social policy – Directive 2003/88/EC – Working conditions – Organisation of working time – Right to paid annual leave – Allowance in lieu in the event of sickness – Public servants (firemen). <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=122390&pageIndex=0&doclang=en&mode=req&dir=&occ=first&part= 1&cid=8149966>

გამოუყენებელი შვებულების ფულად ანაზღაურებას,

(ბ) ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლი არ ვრცელდებოდა საჯარო მოსამსახურეებზე,

(გ) გადადგომა არ განეკუთვნება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემთხვევას, რაც გათვალისწინებულია 2003/88 დირექტივით.

მაინის ფრანკფურტის ადმინისტრაციულმა სასამართლომ ამ საკითხების 2003/88 დირექტივასთან შესაბამისობის განმარტებისთვის მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს. CJEU-მ განმარტა, რომ 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლი ვრცელდება საჯარო მოხელეებზე, თანამდებობიდან გადადგომა უნდა ჩაითვალოს დირექტივით გათვალისწინებულ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემთხვევად და გაიცეს გამოუყენებელი ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ანაზღაურება.

ლოკის საქმე⁴⁹

Lock დავის განხილვის მომენტისთვის იყო ბრიტანეთის ენერჯეტიკის კომპანიის, British Gas Trading Limited-ის გაყიდვების კონსულტანტი. დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება შედგებოდა 2 ნაწილისგან: ფიქსირებული ხელფასი და საკომისიო. დასაქმებულს საკომისიო ეძლეოდა მის მიერ მოზიდულ კლიენტებთან კონტრაქტების გაფორმების შემდგომ და იგი არ იყო ფიქსირებული ოდენობის. ამდენად, დასაქმებულის საკომისიო და, შესაბამისად, ხელფასიც მუშაობის სხვადასხვა პერიოდისთვის განსხვავებული იყო.

ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებაში ყოფნისას Lock-ს ეძლეოდა ანაზღაურება მისი ხელფასის მხოლოდ ფიქსირებული ნაწილის ოდენობით, რაც სადავოდ მიიჩნია, მიმართა ლესტერის (დიდი ბრიტანეთი) შრომით ტრიბუნალს და მოითხოვა შვებულების ანაზღაურების დაანგარიშება მისი ხელფასის ორივე კომპონენტის გათვალისწინებით, რათა საკომისიოს ოდენობა განსაზღვრულიყო ბოლო წლის საშუალოთვიური საკომისიოს ოდენობით.

ლესტერის ტრიბუნალმა მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს და 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის კონტექსტში მოითხოვა განმარტება არაფიქსირებული საკომისიოს მიხედვით შვებულების

⁴⁹ Case C-539/12, Judgment of the Court (First Chamber) of 22 May 2014, Social policy – Organisation of working time – Directive 2003/88/EC – Right to paid annual leave – Composition of remuneration – Basic salary and commission according to turnover realised, . <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=152651&pageIndex=0&doclang=en&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=8151450>

ანაზღაურების განსაზღვრის შესაძლებლობის შესახებ და, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, რა კრიტერიუმებით ან მეთოდოლოგიით უნდა განსაზღვრულიყო შვებულების ანაზღაურება.

ევროკავშირის სასამართლომ განმარტა, რომ იმ შემთხვევაში, როცა დასაქმებულის ხელფასი შედგება ორი ნაწილისგან, ფიქსირებულის და საკომისიოსგან, მისი ყოველწლიური ფასიანი შვებულების განსაზღვრა მხოლოდ ხელფასის ფიქსირებული ნაწილის მიხედვით/ოდენობით არ შეესაბამება 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის პირველ პუნქტს და შვებულების ფულადი ანაზღაურების ოდენობა უნდა განისაზღვროს ხელფასის (ანუ ორივე კომპონენტის) ოდენობით. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ არ არსებობს უნივერსალური შემთხვევები, ეროვნულმა სასამართლომ საკომისიოს ოდენობის მიხედვით შვებულების ანაზღაურების ოდენობის დადგენისთვის უნდა გამოიყენოს ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით ანაზღაურებადი შვებულების გამოუყენებლობის 3 შემთხვევა შეიძლება განვიხილოთ:

- 1) როცა დასაქმებული არ იყენებს შვებულების უფლებას და აგრძელებს მუშაობას;
- 2) როცა დასაქმებული ვერ იყენებს შვებულების უფლებას სანარმოს აუცილებლობიდან გამომდინარე და ეს უფლება გადადის მომდევნო წელს;
- 3) როცა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო დასაქმებულმა ვერ მოასწრო ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება.

პირველ შემთხვევაში გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის საკითხი არ წარმოიშობა, რადგან შრომითი ურთიერთობები გრძელდება, დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, რისთვისაც იღებს ხელფასს. ანაზღაურებადი შვებულებისას დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს, მაგრამ იღებს ხელფასს.

მეორე შემთხვევაში დასაქმებულის უფლება ყოველწლიურ ფასიან შვებულებაზე შეიძლება შეიზღუდოს დამსაქმებლის ინტერესებიდან გამომდინარე. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია მხოლოდ ერთი წლით.⁵⁰ შრომის კოდექსის ეს ნორმა ნიშნავს, რომ, სანარმოს აუცილებლობიდან გამომდინარე, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ორმხრივი შეთანხმებით ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის შემთხვევაში დასაქმებული მომდევნო წელს ისარგებლებს გაზრდილი ხანგრძლივობის ანაზღაურებადი შვებულებით

⁵⁰ საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010, მუხლი 25. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

(მაგ., თუკი შვებულების ხანგრძლივობა 24 სამუშაო დღეა, მომდევნო წელს დასაქმებული დაისვენებს 48 სამუშაო დღით). შრომის კოდექსის რეგულაციის მიღმა რჩება გამოუყენებელი (გადატანილი) შვებულების ფულადი ანაზღაურების საკითხი იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული მომდევნო წელს არ/ვერ ისარგებლებს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულებით.

მესამე შემთხვევაში საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს, რომ გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების ფულადი ანაზღაურება არ გაიცემა ყველა შემთხვევაში. საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს, რომ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება გაიცემა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი შრომითი ურთიერთობები შეწყდა: ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის გამო; დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო; დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; სხვა ობიექტური გარემოების გამო, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.⁵¹

V. დასკვნა

დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების შესაძლებლობას საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს, რაც წინააღმდეგობაში მოდის „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივის განმარტებასა და ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ დადგენილ სტანდარტებთან. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ „კონვენცია ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ“ ბათილად აცხადებს ნებისმიერ შეთანხმებას, რომელიც გამორიცხავს ან არ იძლევა ყოველწლიური

⁵¹ საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010, მუხლი 21 და 37. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

ფასიანი შვებულების უფლებას.⁵² ამდენად, დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების შესახებ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი შეზღუდვა უნდა გაუქმდეს და შესაბამისობაში მოვიდეს სტატიაში წარმოდგენილ ევროკავშირის რეგულაციებსა და პრაქტიკასთან.

⁵² კონვენცია ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ. ძალაშია 1939 წლის 22 სექტემბრიდან. საქართველო მიერთებულია 2000 წლის 31 მაისიდან, მუხლი 4. <https://matsne.gov.ge/document/view/1222575?publication=0>

ბიბლიოგრაფია

1. საქართველოს კონსტიტუცია, 24.08.1995
2. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 2014
3. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948
4. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966
5. კონვენცია ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ, 1939
6. ევროპის სოციალური ქარტია, 1996
7. საქართველოს ორგანული კანონი „ნორმატიული აქტების შესახებ“, 09.11.2009
8. საქართველოს შრომის კოდექსი, 27.12.2010
9. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 24.07.1997
10. საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ რატიფიცირების თაობაზე“, №2495-რს, სსმ 18.07.2014
11. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-565, 19.04.2016 წ.
12. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007 წ.
13. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №1/2/174, 199, 15.10.2002 წ.
14. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/80-9, 03.11.1998 წ.
15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-131-127-2016, 23.09.2016 წ.
16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-578-553-2016, 28.10.2016 წ.
17. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება №ას-326-304-2010, 24.05.2010 წ.
18. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება №ას-836-1122-09, 26.03.2010 წ.
19. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time, 04.11.2003
20. Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time, 23.11.1993
21. Federal Paid Leave Act of Germany (Bundesurlaubsgesetz - BUrlG), 08.01.1963
22. German Civil Code (Bürgerliches Gesetzbuch - BGB)
23. CJEU Judgment, Case 118/13, 12.06.2014
24. CJEU Judgment, Case 539/12, 22.05.2014
25. CJEU Judgment, Joined Cases C-229/11 and C-230/11, 08.11.2012
26. CJEU Judgment, Case 337/10, 03.05.2012
27. CJEU Judgment, Case 282/10, 24.01.2012
28. CJEU Judgment, Case 214/10, 22.11.2011
29. CJEU Judgment, Joined Cases 350/06 and 520/06, 20.01.2009
30. CJEU Judgment, Joined Cases 131/04 and 257/04, 16.03.2006

**მამის მიერ ბავშვის მოვლის შევებულების გამოყენების საკითხი
ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში**

I. შესავალი

2016 წლის 1 ივლისს ძალაში შევიდა ასოცირების შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის.¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმების 354-ე მუხლით საქართველომ იკისრა ვალდებულება, თავისი კანონმდებლობა დაუახლოოს ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებსა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს. დაახლოების კომპონენტი მოიცავს კერძო სამართლის სფეროში მიღებულ ათობით რეგულაციას, დირექტივასა და რეკომენდაციას, რომლებიც ეკონომიკის, სამართლისა და სოციალური პოლიტიკის სხვადასხვა საკითხს ეხება. ასოცირების შესახებ შეთანხმების VI კარის მე-14 თავში მოცემულია დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების საკითხები. შესაბამისად, არსებობს ამ სფეროს მარეგულირებელი მნიშვნელოვანი აქტების დაახლოების (აპროქსიმაციის) ვალდებულება. დაახლოების მიზნით საკმარისი არ არის მხოლოდ ნორმატიული აქტების თარგმნა და მისი გადატანა საქართველოს სინამდვილეში. არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) პრაქტიკის განზოგადებას, რომლის ერთ-ერთი ფუნქციაა ევროკავშირის სამართლის განმარტება და დაზუსტება. ევროკავშირის წევრი ქვეყნების სასამართლოებს უფლება აქვთ, მიმართონ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს, რათა ამ უკანასკნელმა შეამოწმოს ევროკავშირის სამართალს რამდენად შეესაბამება ეროვნული სამართლის ნორმა და ამ ნორმის განმარტების ეროვნული პრაქტიკა.²

¹ ასოცირების შეთანხმებას ხელი მოეწერა 2014 წლის 27 ივნისს და მისი რატიფიცირება საქართველოს პარლამენტის მიერ განხორციელდა 2014 წლის 18 ივლისს N2495-რს საქართველოს პარლამენტის დადგენილებით, სარეგისტრაციო კოდი: 480140000.09.001.016219.

² მაისურაძე დ., სულხანიშვილი ე., ვაშაკიძე გ., ევროკავშირის კერძო სამართალი, გადაწყვეტილებები და მასალები, GIZ, თბილისი, 2018, 24. http://lawlibrary.info/ge/books/giz2018_ge_eu_private_law_part1.pdf?fbclid=IwAR082gR3f-K7VmnK3YATWjfxGputtUAOKWNuxCJbdzs3-OzTjTbtH09gq4M

სტატიაში განხილულია CJEU-ს საქმე C-5/12, (19/09/2013)³ და აღნიშნულ საქმესთან დაკავშირებული სასამართლოს სხვა გადაწყვეტილებები, რომლებშიც განმარტებულია მამაკაცის მიერ *დეკრეტული შვებულებისა და მშობლის შვებულების* გამოყენების საკითხი. საქმის განხილვის პროცესში CJEU-ს მიმართა ლეიდას (ესპანეთი) #1 სოციალურმა სასამართლომ შეკითხვებით, რომელიც ეხებოდა *ორსულობის, მშობიარობისა და მეძუძურობის გამო შვებულების* მარეგულირებელი ეროვნული ნორმების შესაბამისობას ევროკავშირის კანონმდებლობასთან. აღნიშნული შვებულება ლიტერატურასა და პრაქტიკაში განმარტებულია, როგორც *დედის დეკრეტული შვებულება (maternity leave)*.⁴ იმავდროულად, ევროკავშირის კანონმდებლობა არეგულირებს *მშობლის შვებულებასაც (parental leave)*. ესპანეთის სასამართლოს შეკითხვების საფუძველზე, CJEU-ს უნდა განემარტა ესპანეთის კანონმდებლობის ნორმები, რომლებიც ანესრიგებს ბიოლოგიური მამის მიერ *დეკრეტული შვებულების* თუ *მშობლის შვებულების* (შვილის მოვლის შვებულების) გამოყენებასა და შემნეობის მიღების საკითხს, ხომ არ არღვევდა თანაბარი მოპყრობის პრინციპს და ევროკავშირის კანონმდებლობას?

II. Montull Case

1. საქმის გარემოებები

საქმის განხილვის საგანი ბატონ ბეტრიუ მონტულსა (Betriu Montull) და სოციალური უზრუნველყოფის ეროვნულ ინსტიტუტს (შემდგომში-**INSS**) შორის არსებული დავაა, რომელიც უკავშირდება *ორსულობისა და მშობიარობის შემნეობის (maternity benefit)* გაცემის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარს, ვინაიდან, ბავშვის ბიოლოგიური დედა არ იყო სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის სქემის მონაწილე და დასაქმებულის სტატუსის მქონე. ამის მიუხედავად, ბიოლოგიური მამა ითხოვდა შემნეობის მიღებას.

³ C-5/12, Judgment of the Court (Fourth Chamber), 19 September 2013, (Social policy – Directive 92/85/EEC – Protection of the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding – Article 8 – Maternity leave – Directive 76/207/EEC – Equal treatment for male and female workers – Article 2(1) and (3) – Right to leave for employed mothers after the birth of a child – Possible use by an employed mother or an employed father – Non-employed mother who is not covered by a State social security scheme – No right to leave for employed father – Biological father and adoptive father – Principle of equal treatment), <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=BF409B377152F73569DD41DCE2C8915C?text=&docid=141784&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11670459>

⁴ ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ქრილში, 2018, 79-81, http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf

საქმის განხილვისას CJEU-მ იმსჯელა ევროკავშირის სამართალთან ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობის ასპექტებზე:

- საბჭოს 1976 წლის 09 თებერვლის 76/207 დირექტივა ქალთა და მამაკაცთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის იმპლემენტაციის შესახებ;⁵
- საბჭოს 1996 წლის 03 ივნისის 96/34 დირექტივა მშობლის შვებულების შესახებ;⁶
- 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85 დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას.⁷

2. სამართლებრივი საფუძველი

2.1. საერთაშორისო სამართალი

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის 10(2) მუხლის მიხედვით, განსაკუთრებულ დაცვას საჭიროებენ დედები მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდეგ დროის გონივრული მონაკვეთის განმავლობაში. ამ პერიოდში მომუშავე დედებს უნდა მიეცეთ ანაზღაურებადი შვებულება ან შვებულება შესაბამისი სოციალური უზრუნველყოფით.

⁵ Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1567250542114&uri=CELEX:31976L0207>. ეს დირექტივა გააუქმა ახალმა დირექტივამ: Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1567250724113&from=EN>

⁶ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01996L0034-19980205&qid=1567250895975&from=EN>. ეს დირექტივა გააუქმა ახალმა დირექტივამ: Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:02010L0018-20140101&qid=1567251064557&from=EN>

⁷ 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), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01992L0085-20140325&qid=1567252771563&from=EN>

2.2. ევროკავშირის სამართალი

საბჭოს 76/207 დირექტივა

76/207 დირექტივა გაუქმდა ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006 წლის 5 ივლისის 2006/54/EC დირექტივით, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას, თუმცა, იმის მიხედვით, როდისაა შეტანილი მთავარი საჩივარი, საქმისწარმოება რეგულირდება 76/207 დირექტივის თავდაპირველი ვერსიით.

1(1) მუხლი:

დირექტივის მიზანია, წევრმა სახელმწიფოებმა დაადგინონ ქალთა და მამაკაცთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი დასაქმების საკითხთან მიმართებით, რომელიც მოიცავს დანინაურებას, პროფესიული განათლების მიღებას, სამუშაო პირობებსა და სოციალურ უზრუნველყოფას.

მე-2 მუხლის პირველი და მესამე პუნქტები:

(1) შემდგომი დებულებების მიზნებისათვის თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ნიშნავს არც პირდაპირ და არც არაპირდაპირ დისკრიმინაციის არარსებობას სქესის ნიშნით, განსაკუთრებით ქორწინების სტატუსსა და ოჯახურ მდგომარეობაზე მითითებით.

(3) ეს დირექტივა ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე ითვალისწინებს ქალთა დაცვის დებულებებს, კერძოდ კი, ორსულობასა ან დედობასთან დაკავშირებით.

მე-5 მუხლი:

1) სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, სამსახურიდან დათხოვნის პირობების ჩათვლით, ნიშნავს, რომ მამაკაცები და ქალები უზრუნველყოფილები უნდა იყვნენ ერთნაირი პირობებით სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე.

2) წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ შესაბამისი ზომები, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს:

ა) ნებისმიერი კანონის, რეგულაციისა და აქტის გაუქმება, რომელიც ეწინააღმდეგება თანაბარი მოპყრობის პრინციპს;

ბ) ყველა პირობის ბათილად ცნობა ან შესწორება, რომელიც ეწინააღმდეგება თანაბარი მოპყრობის პრინციპს, რომელიც გათვალისწინებულია კოლექტიურ და ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებში, შინაგანაწესში ან წესებში, რომელიც აწესრიგებს დამოუკიდებელ პროფესიებსა და შრომით საქმიანობებს.

ც) ისეთი კანონების, რეგულაციებისა და ადმინისტრაციული დებულებების

გადახედვა, რომელიც ეწინააღმდეგება თანაბარი მოპყრობის პრინციპს, რამდენადაც უკვე აღარ არსებობს კარგად დასაბუთებული საფუძვლები იმისა, რისთვისაც თავდაპირველად საჭირო გახდა მათი მიღება, რაც გამოწვეული იყო დაცვისა და ზრუნვის აუცილებლობით.

საბჭოს 92/85 დირექტივა

დირექტივა *ეხება ორსულ, ახალნამშობიარევ და მეძუძურ მუშაკათათვის* შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას.

მე-8 მუხლი ითვალისწინებს ფეხმძიმე მუშაკებისა და იმ მუშაკების, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეძუძური დედები, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობი ზომების დანერგვის შესახებ ღონისძიებებს. ამ დირექტივის შესაბამისად,

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები იმისათვის, რომ უზრუნველყონ მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ მუშაკთა **უნყვეტი დეკრეტული შვებულების უფლება მინიმუმ 14 კვირის განმავლობაში** მშობიარობამდე ან/და მის შემდეგ, ეროვნული კანონმდებლობის ან/და პრაქტიკის შესაბამისად.
2. პირველი აბზაცით გათვალისწინებული დეკრეტული შვებულება უნდა მოიცავდეს **სავალდებულო დეკრეტულ შვებულებას** მინიმუმ 2 კვირის პერიოდით, მშობიარობამდე ან/და მის შემდეგ ეროვნული კანონმდებლობის ან/და პრაქტიკის შესაბამისად.

96/34 დირექტივა

96/34 დირექტივა გააუქმა 2018/10 დირექტივამ, რომელიც წარმოადგენს *მშობლის შვებულების ჩარჩო შეთანხმებას*.

ჩარჩო შეთანხმების ზოგადი დებულებების მე-9 პარაგრაფის ფორმულირება იწყება შემდეგნაირად: **ვინაიდან, ჩარჩო შეთანხმება ადგენს მშობლის შვებულებისათვის მინიმალურ პირობებსა და მოთხოვნებს, განსხვავებით ქალის დეკრეტული შვებულებისაგან...**

ჩარჩო შეთანხმების 2.1. პუნქტის თანახმად, შეთანხმების 2.2. პუნქტის მიხედვით, წევრი ქვეყნების მიერ ან შრომითი ურთიერთობების მხარეთა მიერ განსაზღვრული წესრიგის ფარგლებში, **ქალ და კაც მუშაკებს აქვთ ინდივიდუალური უფლება მშობლის შვებულებაზე ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის შემთხვევაში ბავშვის მოვლის მიზნით, არანაკლებ სამი თვის ვადით, სანამ ბავშვი არ მიაღწევს 8 წელს.**

2.3. ეროვნული (ესპანეთის) სამართალი

„დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის (სამეფო საკანონმდებლო აქტი 1/1995, მიღებული 1995 წლის 24 მარტს; ცვლილებები შევიდა 39/1999 კანონით „დამსაქმებელთა სამუშაო და ოჯახური ცხოვრების შეთავსების შესახებ“ 1999 წლის 5 ნოემბერს) 1(1) მუხლის მიხედვით, ეს კანონი გამოიყენება იმ პირთა მიმართ, რომელიც ანაზღაურების სანაცვლოდ, ნებაყოფლობით ახორციელებენ საკუთარი მომსახურების/შრომის მიწოდებას ორგანიზაციის სასარგებლოდ, რომელიც შეიძლება იყოს როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირი, რომელიც ცნობილია როგორც დამსაქმებელი ან სანარმო.

1(3) მუხლი განსაზღვრავს, რომ ნებისმიერი მოქმედება, რომელიც ამ კანონის 1(1) მუხლის მიღმა ხორციელდება, სცილდება დასაქმებულთა შესახებ კანონის მოქმედების ფარგლებს.

48-ე მუხლის მე-4 ნაწილი:

- ბავშვის დაბადების შემთხვევაში, ხელშეკრულება შეიძლება შეჩერდეს 16 კვირის ვადით, რომელიც შეიძლება გაიზარდოს 2 კვირით თითოეული ბავშვისთვის ტყუპის (ორის ან მეტის) მშობიარობისას, რომელიც აითვლება მეორე ბავშვიდან. **პირის სურვილის შემთხვევაში შეჩერების პერიოდი შეიძლება გაიყოს, იმ პირობით, რომ ბავშვის დაბადების შემდგომ დაუყოვნებლივ გამოიყენებს 6 კვირას. დედის ავადმყოფობის შემთხვევაში, სხვა მშობელს უფლება აქვს, მოითხოვოს შეჩერების პერიოდის სრულად ან დარჩენილი ნაწილის გამოყენება.**

- აღნიშნულის მიუხედავად, ბავშვის დაბადებიდან დაუყოვნებლივ დედის 6-კვირიანი სავალდებულო შვებულების ხელყოფის გარეშე, როცა ორივე მშობელი დასაქმებულია, დეკრეტული შვებულების დასაწყისში დედას უფლება აქვს განსაზღვროს, მეორე მშობელმა მასთან ერთად ან დამოუკიდებლად, სრულად ან განსაზღვრული ვადით გამოიყენოს შვებულება, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა დედის სამუშაო ადგილზე დაბრუნება საფრთხეს შეუქმნის მის ჯანმრთელობას.

- **შვილად აყვანის ან შვილობილობის (adoption and fostering) შემთხვევაში**, ბავშვის მიერ 6 წლის ასაკს მიღწევამდე, ხელშეკრულება შეიძლება შეჩერდეს უწყვეტად 16 კვირის განმავლობაში, რომელიც ტყუპის ან რამდენიმე ბავშვის შვილად აყვანის ან შვილობილობის შემთხვევაში შეიძლება გაიზარდოს 2 კვირის ვადით თითოეულ ბავშვზე, რომელიც აითვლება მეორე ბავშვიდან... ხელშეკრულება, ასევე, შეიძლება შეჩერდეს 16 კვირის ვადით შვილად აყვანის ან შვილობილობის შემთხვევაში ბავშვის 6 წლის ასაკის მიღწევამდე, თუ ბავშვი არის შშმ ან უნარშეზღუდული ან შესაბამისი სოციალური სამსახურის დასკვნის მიხედვით აქვს განსაკუთრებული პრობლემები მიმღებ ოჯახთან

ან წარმოშობით სხვა ქვეყნიდანაა. თუ ორივე მშობელი დასაქმებულია, შვებულება განაწილდება მშობელთა სურვილით, რომელსაც გამოიყენებს ორივე მშობელი ერთად ან მხოლოდ ერთი, იმ პირობით, რომ შვებულების პერიოდი იყოს უწყვეტი და პასუხობდეს დადგენილ ფარგლებს.

- იმ შემთხვევაში, თუ მშობლები შვებულებას იღებენ დამოუკიდებლად შვებულების სრული პერიოდი არ შეიძლება აღემატებოდეს 16 კვირას ან იმ პერიოდს, რომელიც განსაზღვრულია ტყუპის დაბადებას, შვილებასა და შვილობილობასთან დაკავშირებით.

- დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შეთანხმებით, შვებულება შეიძლება სრულად ან ნაწილობრივ იქნეს აღებული კანონმდებლობით განსაზღვრული პირობების შესაბამისად.

ზემოაღნიშნულ მუხლში მოგვიანებით შევიდა ცვლილებები, კერძოდ:

- ზემოაღნიშნულის გარდა, ბავშვის დაბადების შემდეგ დედის დაუყოვნებლივი სავალდებულო 6-კვირიანი შვებულების ხელყოფის გარეშე და იმ შემთხვევაში, როცა ორივე მშობელი მუშაობს, დედას შეუძლია დეკრეტული შვებულების დასაწყისში შეარჩიოს მეორე მშობელი იმისთვის, რომ განსაზღვრული ვადით ან უწყვეტად გამოიყენოს შვებულება მარტომ ან დედასთან ერთად პარალელურად.

- სხვა მშობელს შეუძლია გააგრძელოს დეკრეტული შვებულება, რომელიც თავიდანვე გადაეცა, მაშინაც კი, როცა დედა გეგმავს სამსახურში დაბრუნებას, მიუხედავად იმისა, რომ დედის მდგომარეობა არ არის შესაფერისი ამის გასაკეთებლად.

- კანონმდებლობის ძალით, სადაც დედა არ არის უფლებამოსილი შეაჩეროს დასაქმება და აიღოს ანაზღაურებადი შვებულება, სხვა მშობელს უნდა ჰქონდეს უფლება, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა იმ ვადით, რა ვადითაც უნდა გამოყენებულიყო დედის შვებულება და აღნიშნული უნდა შეესაბამებოდეს შემდეგი მუხლით გათვალისწინებული უფლების გამოყენებას.

„ზოგადი სოციალური უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის⁸ (მიღებულ იქნა სამეფო საკანონმდებლო აქტით # 1/1994 1994 წლის 20 ივნისს და ცვლილება შევიდა 39/1999 კანონით) 133-ე მუხლი ითვალისწინებს შემდეგს: ბავშვის გაჩენა, შვილად აყვანა ან შვილობილობა (დროებითი თუ მუდმივი), დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების მიზნისათვის, მიიჩნევა ისეთ სიტუაციებად, რომლებიც ვადების გათვალისწინებით რეგულირდება „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლით და „საჯარო სამსახურის რეფორმების ღონისძიებათა“ შესახებ #30/1984 კანონის 30(3) მუხლით.

⁸ Ley General de la Seguridad Social.

3. საქმის ვითარება და შეკითხვები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს

საქმის გარემოებების შესაბამისად, ბ-ნ ბეტრიუ მონტალი იყო დასაქმებული და სარგებლობდა ზოგადი სოციალური უზრუნველყოფის სქემით, რომელიც ესპანეთის სახელმწიფოს სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის ნაწილია. ქალბატონი მაკარენა ოლე (Macarena Ollé) იყო იურისტი (Procuradora de los Tribunales). ეს პროფესია მოიცავდა სასამართლოში კლიენტების ინტერესების წარმომადგენლობას და ხორციელდებოდა თვითდასაქმების ფორმით.

იურისტს შეეძლო გამხდარიყო ა) თვითდასაქმებულთათვის სპეციალური სქემის მონაწილე, რომელიც არის სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის ნაწილი ან ბ) იურისტების თანაზიარი სადაზღვევო სქემის მონაწილე, რომელიც დამოუკიდებელია სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის სისტემისგან. **თვითდასაქმებულთა სპეციალური სქემის თანახმად, იურისტი უფლებამოსილი იყო, მიეღო დეკრეტული შვებულება, განსხვავებით იურისტების თანაზიარი სქემისგან, რომელიც მხოლოდ შემწეობის მიღების შესაძლებლობას იძლეოდა. ქალბატონმა ოლემ აირჩია თანაზიარი სქემა.**

ქალბატონი ოლესა და ბატონი მონტალის ვაჟიშვილის 2004 წლის 20 აპრილს ლეიდანში დაბადების შემდგომ მონტალიმ მოითხოვა შემწეობის გაცემა „ზოგადი სოციალური უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის 133(ა) მუხლის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, მშობელს ეკუთვნის კომპენსაცია 16-კვირიანი დეკრეტული შვებულების გამო შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების შემთხვევაში. ბატონმა მონტულიმ, ასევე, მოითხოვა 10-კვირიანი შვებულება ბავშვის დაბადებიდან დედის სავალდებულო 6-კვირიანი შვებულების გამოყენების შემდგომ „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლის საფუძველზე.

2004 წლის 28 ივლისისა და 8 აგვისტოს გადაწყვეტილებით, INSS-მა უარი განუცხადა მონტულს შემწეობის გაცემაზე, „ზოგადი სოციალური უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის 133(ა) მუხლისა და „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლის საფუძველზე. ამ კანონების მიხედვით, **შვებულების უფლება არის დედის უფლება, რომელიც გარანტირებულია სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის სისტემით და ბიოლოგიური მშობლობის შემთხვევაში მამას არ აქვს შვებულებაზე საკუთარი ავტონომიური და ინდივიდუალური უფლება. მამის ეს უფლება წარმოიშობა დედის უფლებისაგან. განსახილველ საქმეში, ქალბატონი ოლე არ არის**

სახელმწიფო სოციალური უსაფრთხოების სქემის მონაწილე, მას არ აქვს პირდაპირი და უპირატესი უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე. ეს კი ნიშნავს, რომ ბატონ მონტულსაც არ შეუძლია ისარგებლოს შვებულებით ან შემწეობის მიღების უფლებით, რომელიც წარმოიშობა შვებულების უფლებიდან.

მონტულმ გაასაჩივრა INSS-ის გადანყვეტილება შემწეობაზე უარის თქმის შესახებ. იგი ითხოვდა ანაზღაურების მიღებას და, ამასთანავე, მიუთითებდა, რომ მის მიმართ დაირღვა თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, ვინაიდან, „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლის მიხედვით, 6 წლამდე ასაკის ბავშვის შვილად აყვანის ან შვილობილობის შემთხვევაში ყველა მშობელს გააჩნია *მშობლის შვებულების* დამოუკიდებლად გამოყენების უფლება.

ლეიდას სასამართლომ მიმართა ესპანეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლის ესპანეთის კონსტიტუციასთან შესაბამისობის დასადგენად.

2011 წლის 19 მაისის საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანყვეტილებით დადგინდა, რომ „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლი არ ეწინააღმდეგებოდა ესპანეთის კონსტიტუციის მე-14 მუხლს, რომელიც ითვალისწინებდა კანონის წინაშე თანასწორობას, ასევე, 39-ე მუხლს, რომელიც ითვალისწინებდა ოჯახისა და ბავშვთა დაცვას და 41-ე მუხლს, რომელიც ეხებოდა სოციალურ უზრუნველყოფას.

მიუხედავად ამისა, ლეიდას სასამართლომ გამოთქვა ეჭვი „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის საკითხზე.

ეროვნულმა სასამართლომ განმარტა: კანონი 6-კვირიან სავალდებულო საშვებულებო პერიოდს ითვალისწინებს დედებისათვის ბავშვის დაბადებისთანავე. ამ პერიოდის გამოყენების უფლება მამას არ შეუძლია. დედისა და მამის მიმართ არსებული განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც განხილვის საგანი არც არის მხარეთა შორის, გამართლებულია დედის ინტერესების დაცვით.

მეორე მხრივ, 6 კვირის შემდგომ მამის მხრიდან 10-კვირიანი შვებულების მოთხოვნის შემთხვევაში ადგილი აქვს განსხვავებულ მოპყრობას. 10-კვირიანი პერიოდი უნდა იქნეს გაგებული როგორც მამის შვებულების უფლება და ღონისძიება, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაოსა და საოჯახო ურთიერთობების ურთიერთშეთავსებას ბიოლოგიური ორსულობისა და

მშობიარობის გამო დედის მიერ სავალდებულო შვებულების გამოყენების შემდგომ პერიოდში. ამ მიზეზით, დასაქმებულ დედასა და მამას განსხვავების გარეშე შეუძლიათ გამოიყენონ მშობლის შვებულება, რამეთუ ისინი ბავშვის მშობლები არიან.

ამასთან, „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლი, ბიოლოგიური მამის და შვილად აყვანი მამის მიმართ განსხვავებულ დამოკიდებულებას ავლენს. შვილად აყვანის შემთხვევაში, ბავშვის დაბადების შემდეგ დედასა და მამას შეუძლიათ გადაანაწილონ შვებულება საკუთარი შეხედულებით, რამეთუ ასეთი შვებულების უფლება მხოლოდ დედას არ ეკუთვნის. შვილად აყვანის შემთხვევაში დასაქმებულ მამას, რომელიც სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის სქემის მონაწილეა, შეუძლია გამოიყენოს სრული შვებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება, იმ შემთხვევაშიც თუ დედა არ არის დასაქმებული და არ არის სახელმწიფო სოციალური უსაფრთხოების სქემის მონაწილე. ხოლო ბიოლოგიურ დასაქმებულ მამას ბავშვის დაბადების შემდეგ არ შეუძლია აიღოს შვებულება, თუ დედა არ არის ჩართული სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაში, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში მამის უფლება წარმოშობილია დედის უფლებისგან. მამა ვერ მიიღებს უფლებას დედისაგან, თუ დედას თავად არ გააჩნია ის.

ეროვნულმა სასამართლომ მიიღო გადაწყვეტილება, მიემართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოსათვის შემდეგი კითხვებით:

1. „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში (როგორც კი ამოინურება ბავშვის დაბადებიდან 6-კვირიანი სავალდებულო შვებულება და, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა დედის ჯანმრთელობა რისკის ქვეშ არის) აღიარებს დასაქმებულ დედას, როგორც დეკრეტული შვებულების პირველადი და ავტონომიური უფლების მქონეს და დასაქმებულ მამას, როგორც დეკრეტული შვებულების მეორეული უფლების მქონეს, რომელსაც ეს უკანასკნელი იყენებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დედა დასაქმებული პირია და გადაწყვეტს, რომ მამამ გამოიყენოს დეკრეტული შვებულება გარკვეული ვადით. ასეთი ნორმა ეწინააღმდეგება 76/207 და 96/34 დირექტივებს?

2. „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლი ითვალისწინებს ბავშვის დაბადების შემთხვევაში დედის უპირატეს/პირველად უფლებას დეკრეტულ შვებულებაზე, რომელიც მამას არ გააჩნია. მას შემდეგაც კი, როცა ამოინურება 6-კვირიანი სავალდებულო შვებულების პერიოდი და, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა დედის ჯანმრთელობა რისკის ქვეშ არის, შვებულების აღება დასაქმებული მამის მიერ დამოკიდებულია ბავშვის დედაზე, რომელიც,

თავის მხრივ, დასაქმებული პირია. აღნიშნული ნორმა ეწინააღმდეგება თუ არა თანაბარი მოპყრობის პრინციპს, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის მიხედვით?

3. „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლი ითვალისწინებს დასაქმებულთა მამის უფლებას შვილად აყვანის შემთხვევაში ისარგებლოს პირველადი უფლებით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებასთან დაკავშირებით, მიიღოს ანაზღაურება სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის ფარგლებში და დაბრუნდეს სამსახურში. მაგრამ, ამისგან განსხვავებით, საკუთარი შვილის დაბადების შემთხვევაში, მამას არ გააჩნდა დამოუკიდებელი ავტონომიური უფლება, დედის უფლებებისგან დამოუკიდებლად, ისარგებლოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების უფლებით. ეს უფლება წარმოიშობა დედის უფლებისგან. აღნიშნული ეწინააღმდეგება თუ არა თანაბარი მოპყრობის პრინციპს, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას?

4. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მსჯელობა და პასუხი შეკითხვებზე

4.1. პირველი და მეორე კითხვა

თუ ეროვნული სასამართლოს შეკითხვები შემოიფარგლება 76/207 და 96/34 დირექტივების დებულებების განმარტებით, ეს არ ზღუდავს სასამართლოს, განმარტოს ევროკავშირის სამართლის ყველა ის ელემენტი, რომელიც დაეხმარება საქმის განმხილველ სასამართლოს დავის გადანაცვლებისას, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა მითითებული სასამართლოსათვის წარდგენილ შეკითხვებში. სასამართლო უფლებამოსილია, მიიღოს ეროვნული სასამართლოსაგან ყველა ინფორმაცია, რომელიც აუცილებელია დავის საგანთან დაკავშირებული ევროკავშირის სამართლის ინტერპრეტაციისათვის.

ამ საქმეში ეროვნულ სასამართლოს უნდა განესაზღვროს ბ-ნ მონტალი იყო თუ არა უფლებამოსილი, მიეღო დეკრეტულის შემწეობა თავისი ვაჟის დაბადების გამო. ამისათვის, აუცილებელია განიხილოს ბ-ნ მონტალი იყო თუ არა უფლებამოსილი, მიეღო შევებულება „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლის საფუძველზე.

უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ნორმის საფუძველზე, 1) დედის შრომითი ხელშეკრულება ჩერდება 16 კვირის განმავლობაში, აღნიშნული შეჩერების პერიოდი შეიძლება გადანაწილდეს პირის სურვილის შესაბამისად, თუმცა სავალდებულო 6-კვირიანი შევებულება უნდა იქნეს გამოყენებული ბავშვის

დაბადებისთანავე; 2) დედა უფლებამოსილია, ორივე მშობლის დასაქმების შემთხვევაში, გადანაცვით მამა გამოიყენებს თუ არა შვებულებას დანარჩენი 10 კვირის ოდენობით.

92/85 დირექტივა ითვალისწინებს ორსულთა, ახალნამშრომბარებ და მეუღლურ თანამშრომელთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის წამახალისებელ ღონისძიებების გაძლიერებას, მაშინაც კი, თუ ეს დირექტივაში პირდაპირ არ არის მითითებული.

92/85 დირექტივის მე-8 მუხლის მიხედვით, დეკრეტული შვებულების უფლება გრძელდება, მინიმუმ, უწყვეტი 14 კვირის მანძილზე, მოიცავს რა სავალდებულო 2 კვირას, რომლის გამოყენება შეიძლება მშობიარობამდე ან მას შემდეგ ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად. ამასთან, ის ფაქტი, რომ ეროვნული კანონმდებლობა ანიჭებს ქალებს 14 კვირაზე მეტი ვადით შვებულების უფლებას, არ გამორიცხავს იმას, რომ იგი განიხილება იმ დეკრეტულ შვებულებად, რომელიც 92/85 დირექტივის მე-8 მუხლით არის რეგულირებული (იხ. *Case C-284/02*, პუნქტი 44)

უფრო მეტიც, მაშინ, როდესაც ეროვნულ სასამართლოს მიაჩნია, რომ 6-კვირიანი სავალდებულო შვებულების შემდგომი პერიოდი უნდა ჩაითვალოს მშობლის შვებულებად (*parental leave*) 96/34 დირექტივის შესაბამისად, ეს არ იძლევა არანაირ ინფორმაციას ეროვნულ კანონმდებლობაზე მითითებით, რომ შესაძლებელი იყოს მშობლის შვებულების თაობაზე ეროვნული ნორმების დირექტივასთან მიმართებით განხილვა. ამასთან დაკავშირებით, როგორც INSS და ესპანეთის მთავრობა აცხადებს, „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლი, რომელიც არის ეროვნული სასამართლოს მიერ შეკითხვის დასმის საფუძველი, 96/34 დირექტივის გაგებით არ ეხება მშობლის შვებულებას.

შესაბამისად, პირველი და მეორე შეკითხვა ემსახურება იმის დადგენას, ზღუდავს თუ არა 92/85 და 76/207 დირექტივა იმ ეროვნულ ღონისძიებებს, რომლებიც უზრუნველყოფს ბავშვის დასაქმებული მამის უფლებას, დასაქმებული დედის თანხმობის შემთხვევაში, მიიღოს დეკრეტული შვებულება (*maternity leave*) დედის მიერ 6 კვირის სავალდებულო შვებულების გამოყენების შემდგომ, ხოლო როცა ბავშვის მამა დასაქმებულია, იგი არ არის უფლებამოსილი, აიღოს ასეთი შვებულება, თუ ბავშვის დედა არ მუშაობს და არ არის სახელმწიფო სოციალური უსაფრთხოების სქემის მონაწილე?

სასამართლოს პრაქტიკის შესაბამისად, ორსული დასაქმებულებისათვის დეკრეტული შვებულების მინიჭება არის შრომის კანონმდებლობით გათვა-

ლისწინებული დაცვის განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანი მექანიზმი. ევროკავშირის სამართალი მიიჩნევს, რომ ადამიანის ცხოვრების ფუნდამენტალური ცვლილებები ბავშვის დაბადებამდე ან დაბადების შემდეგ, მინიმუმ, 14 კვირის პერიოდის განმავლობაში, არის ის ლეგიტიმური საფუძველი, რომელიც განაპირობებს შრომითი ურთიერთობების შეჩერების აუცილებლობას და, რომელიც არ აძლევს უფლებას სახელმწიფოს ან დამსაქმებელს, ნებისმიერი ფორმით ეჭვი შეიტანონ ამ ლეგიტიმურ საფუძველში (იხ. C-116/06 პუნქტი 49).

ორსული, ახალნამშრობიარები და მეძუძური დედები არიან მოწყვლად მდგომარეობაში, რაც ანიჭებს მათ უფლებამოსილებას, ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით. ასეთი შვებულება არ შეიძლება შევადაროთ კაცის ან ქალის ავადმყოფობის გამო დროებითი შრომისუუნარობის მდგომარეობას (იხ. C-411/96, პუნქტი 40).

ქალთა დეკრეტული შვებულება მიზნად ისახავს: 1) დაიცვას ქალთა ბიოლოგიური მდგომარეობა ორსულობამდე და მის შემდგომ; 2) დაიცვას ქალისა და ბავშვის განსაკუთრებული ურთიერთობა ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ, დამსაქმებელთა ქმედებით ამ ურთიერთობების შელახვის გარეშე (იხ. inter alia, 184/83 Hofmann, პუნქტი 25 და Kiiski, პუნქტი 46).

უნდა შემონმდეს, 92/85 დირექტივა ხომ არ ზღუდავს დასაქმებული სტატუსის მქონე დედას გადანყვიტოს დასაქმებული მამის მიერ შვებულების გამოყენების უფლების რეალიზების საკითხი მას შემდეგ, რაც იგი გამოიყენებს სავალდებულო საშვებულებო პერიოდს.

92/85 დირექტივის მე-8 მუხლის პირველი ნაწილი ითვალისწინებს, რომ ნევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, კანონმდებლობის ან პრაქტიკის საფუძველზე უზრუნველყონ შესაბამისი ღონისძიებების ორგანიზება, რომლითაც გარანტირებული იქნება დასაქმებულ ქალთა უფლება მშობიარობამდე ან მის შემდგომ, არანაკლებ, 14 კვირის უწყვეტი დეკრეტული შვებულების სახით.

ამ საქმეში 48(4) მუხლით გათვალისწინებული დედის უფლება არანაკლებ 16-კვირიან დეკრეტულ შვებულებაზე აღემატება 92/85 დირექტივის 8.1 მუხლით გარანტირებულ მინიმალურ მოთხოვნას.

ამასთან, 92/85 დირექტივის 8.2 მუხლის ითვალისწინებს, რომ დეკრეტული შვებულება უნდა მოიცავდეს სავალდებულო შვებულებას მშობიარობამდე

ან მის შემდგომ არანაკლებ ორი კვირის განმავლობაში ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად.

„დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლით გათვალისწინებული დედის სავალდებულო 6-კვირიანი შვებულება ბავშვის დაბადებიდან, ასევე, აღემატება დირექტივის მინიმალურ მოთხოვნებს.

ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ ზემოთ დასახელებულ სასამართლო პრაქტიკაში (C-116/06 *Kiiski*, პუნქტი 49) დედის მიერ მშობიარობამდე ან მის შემდგომ არანაკლებ 14 კვირით შვებულების გამოყენების უფლება არ შეიძლება შეიზღუდოს დამსაქმებლის ან საჯარო უწყების მიერ. შესაბამისად, 92/85 დირექტივის მე-8 მუხლით გათვალისწინებული დედის დეკრეტული შვებულება არ შეიძლება გამოთხოვილ იქნეს დედისგან მისი სურვილის წინააღმდეგ იმისთვის, რომ სრულად ან ნაწილობრივ გადაეცეს ბავშვის მამას.

მიუხედავად იმისა, რომ ნვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, 92/85 დირექტივის მე-8 მუხლის შესაბამისად, მიიღონ ყველა აუცილებელი ზომა, რათა უზრუნველყონ დასაქმებული დედების დეკრეტული შვებულება არანაკლებ 14 კვირის ვადით, დასაქმებულებს შეუძლიათ არ გამოიყენონ ეს უფლება, გარდა სავალდებულო 2-კვირიანი დეკრეტული შვებულებისა 92/85 დირექტივის 8(2) მუხლის გათვალისწინებით (იხ. *Boyle and Others*, პუნქტი 58).

ამდენად, 92/85 დირექტივა არ გამორიცხავს დასაქმებული დედის მიერ სავალდებულო შვებულების გამოყენების შემდგომ დედის არჩევის შემთხვევაში დასაქმებული მამის მიერ შვებულების სრულად ან ნაწილობრივი გამოყენების უფლებას.

აღნიშნული დირექტივა, ასევე, არ გამორიცხავს, რომ მამა არ არის უფლებამოსილი, ისარგებლოს შვებულებით, როცა დედა თვითდასაქმებულია ან უმუშევარია და გადაწყვიტა, რომ არ იყოს სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის სქემის მონაწილე, რაც გარანტორია დეკრეტული შვებულებისა. მსგავსი სიტუაცია ვერ მოექცევა 92/85 დირექტივის ფარგლებში, რამეთუ დირექტივა ეხება მხოლოდ დასაქმებულ ფეხმძიმე, ახალნამშობიარებ და მეჭუძურ ქალებს, რომლებიც მუშაობენ დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ.

რაც შეეხება 76/207 დირექტივას: ეროვნული ღონისძიებებები, რომლებიც საქმეში ფიგურირებს, ნამდვილად აყალიბებს განსხვავებულ მოპყრობას

სქესის ნიშნით დასაქმებულ დედასა და იმავე სტატუსის მქონე მამას შორის დირექტივის 2(1) მუხლის მნიშვნელობის გათვალისწინებით. ეს სამართლებრივი ზომები დასაქმებულ დედას ანიჭებს დეკრეტული შვებულების უფლებას, ხოლო ბავშვის მამას უფლება აქვს, ასეთი დეკრეტული შვებულებით ისარგებლოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის დასაქმებული მშობელია და, თუ დედა ნაწილობრივ ან სრულად გადასცემს მას ამ უფლებას.

განსხვავებული მოპყრობის გამართლების მიზნით, 76/207 დირექტივის 2(3) მუხლი აცხადებს, რომ დირექტივა იცავს ქალთა უფლებებს, განსაკუთრებით ორსულობასა და დედობასთან დაკავშირებით (იხ. C-104/09 *Roca Álvarez*, პუნქტი 26).

აღნიშნულის გამო, სასამართლომ განმეორებით განმარტა, რომ წევრ სახელმწიფოებს აქვთ უფლება, მიიღონ ნორმები, რომელიც მიზნად ისახავს ქალთა უფლებების დაცვას ორსულობასა ან მშობიარობასთან დაკავშირებით. **76/207 დირექტივის 2(3) მუხლი აღიარებს სქესთა შორის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის ლეგიტიმურობას, პირველ რიგში, ქალის ორსულობის შემდგომი ბიოლოგიური მდგომარეობის დაცვის გათვალისწინებით, მეორე რიგში, დედასა და შვილს შორის ბავშვის დაბადების შემდეგ სპეციალური ურთიერთობის დაცვის გათვალისწინებით (იხ. *inter alia, Hofmann*, პუნქტი 2 და *Roca Álvarez*, პუნქტი 27).**

ლონისძიება, რომელიც გამოყენებულია ამ საქმეში, მიზნად ისახავდა დედის ბიოლოგიური მდგომარეობის დაცვას ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ.

უფრო მეტიც, ამ საქმეში დედა, რომელიც თვითდასაქმებულია და არ არის სახელმწიფო სოციალური უსაფრთხოების სქემის მონაწილე, ვერ სარგებლობს პირველადი უფლებით დეკრეტულ შვებულებაზე. შედეგად, დედას არ აქვს უფლება შვებულებაზე, რომელსაც ვერ გადასცემს ბავშვის მამას.

ამ ვითარებაში, 76/207 დირექტივა არ ზღუდავს ისეთი ღონისძიებების არსებობას, რომელიც ფიგურირებს საქმეში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი და მეორე შეკითხვის პასუხად, **92/85 და 76/207 დირექტივები უნდა განიმარტოს ისე, რომ ისინი არ ზღუდავენ ეროვნულ ზომებს/ღონისძიებებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ ბავშვის დასაქმებული მამის უფლებას, დასაქმებული**

დედის თანხმობის შემთხვევაში აიღოს დეკრეტული შვებულება ბავშვის დაბადებიდან სავალდებულო 6-კვირიანი შვებულების ამონაწილის შემდეგ (გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა დედის ჯანმრთელობა რისკის ქვეშ დგება); ბავშვის მამა, რომელიც დასაქმებულია, არ არის უფლებამოსილი, აიღოს ასეთი შვებულება მაშინ, როცა ბავშვის დედა არ არის დასაქმებული და არ მონაწილეობს სახელმწიფო სოციალური უსაფრთხოების სქემაში.

4.2. მესამე შეკითხვა

მესამე შეკითხვა მიემართება შემდეგს: თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, რომელიც განმტკიცებულია ევროკავშირის კანონმდებლობით, უნდა განიმარტოს თუ არა ისე, რომ იგი ზღუდავს ისეთ ეროვნულ ღონისძიებებს, რომლის თანახმადაც, შვილის ამყვან დასაქმებულ პირს უფლება აქვს დეკრეტულ შვებულებაზე მაშინაც კი, როცა შვილის ამყვანი დედა არ არის დასაქმებული, ხოლო დასაქმებული პირი, რომელიც არის შვილის ბიოლოგიური მამა, ასეთ შვებულებაზე უფლებამოსილია მხოლოდ მაშინ, როცა ბავშვის დედა დასაქმებულია.

ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების (TFEU) 267-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლოს შეუძლია განმარტოს ევროკავშირის სამართალი მხოლოდ მისთვის გადაცემული უფლებამოსილების ფარგლებში (იხ. C-400/10, პუნქტი 51 და C-16/12 *Hermes Hitel és Faktor*, პუნქტი 13).

სასამართლო პრაქტიკის შესაბამისად, თუ ეროვნული კანონმდებლობა ექცევა ევროკავშირის სამართლის რეგულირების ქვეშ, CJEU-მ ეროვნულ სასამართლოებს წინასწარი გადაწყვეტილების მიღების ფორმატში უნდა მისცეს სახელმძღვანელო მითითებები, რაც საჭიროა განმარტებისთვის, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს შესაბამისობა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან. თუ საქმის მასალების გათვალისწინებით, არ დასტურდება ევროკავშირის კანონმდებლობასთან არანაირი კავშირი, CJEU-ის იურისდიქცია არ ვრცელდება იქ, სადაც ეროვნული კანონმდებლობა დგას ევროკავშირის კანონმდებლობის მოქმედების არეალის გარეთ (იხ. C-299/95, პუნქტი 15 და *Hermes Hitel és Faktor*, პუნქტი 14).

ამ საქმეში მესამე შეკითხვა ეხება თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გამოყენებას ბიოლოგიური მამისა და შვილად ამყვანი მამის მიმართ დეკრეტული შვებულების უფლების ფარგლებში, რომელიც გათვალისწინებულია „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48 (4) მუხლით.

დავის მიმართ გამოსაყენებელი სამართალი, რომელმაც უნდა მოანესრიგოს ეს სიტუაცია, არ ექცევა ევროკავშირის სამართლის ფარგლებში.

როგორც გენერალური ადვოკატმა განმარტა თავისი მოსაზრების 82-ე პუნქტში⁹ არ არის არანაირი შეზღუდვა ევროგაერთიანების შესახებ ხელშეკრულების ან ევროკავშირის დირექტივების ან ევროკავშირის ნებისმიერი კანონის დისკრიმინაციის მარეგულირებელ დებულებებში ბიოლოგიურ მამასა და შვილის ამყვან მამას შორის დეკრეტული შვებულების უფლების მიმართ.

გარდა ამისა, რამდენადაც, *მშობლის შვებულების შესახებ ჩარჩო შეთანხმების 2(1) მუხლის* მიხედვით, მშობლის შვებულების ინდივიდუალური უფლება კაცს და ქალს ეძლევა ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის საფუძვლით, ამდენად უნდა აღინიშნოს, რომ CJEU-სთვის მიმართვის დოკუმენტაცია არ შეიცავს არანაირ ინფორმაციას ეროვნული დებულებების თაობაზე, რომელიც *მშობლის შვებულებას* ანესრიგებს და, რომელიც პასუხსაც გასცემდა 96/43 დირექტივასთან შესაბამისობის კონტექსტს. „დასაქმებულთა შესახებ“ კანონის 48(4) მუხლი კი არ ეხება მშობლის შვებულებას ამ დირექტივის შინაარსის ფარგლებში.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს არ აქვს იურისდიქცია უპასუხოს მესამე შეკითხვას.

5. CJEU-ს გადაწყვეტილება

1992 წლის 19 ოქტომბერს საბჭოს 92/85 დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ მუშაკათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას და 1976 წლის 9 თებერვლის საბჭოს 76/207 დირექტივა ქალთა და მამაკაცთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის იმპლემენტაციის შესახებ, უნდა განიმარტოს ისე, რომ არ შეზღუდოს ისეთი ეროვნული ღონისძიებები, რომელიც ბავშვის დასაქმებულ მამას უფლებას აძლევს, დედის თანხმობის შემთხვევაში, რომელიც ასევე დასაქმებულია, მიიღოს დეკრეტული შვებულება, ბავშვის დაბადებიდან დედის 6-კვირიანი სავალდებულო შვებულების ამონურვის შემდეგ

⁹ OPINION OF ADVOCATE GENERAL, delivered on 11 April 2013, Marc Betriu Montull v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136121&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10802811>

(გარდა იმ შემთხვევისა, როცა დედის ჯანმრთელობა საფრთხის ქვეშ დგას); მაშინ როცა დასაქმებული მამა არ არის უფლებამოსილი, აილოს ასეთი შვებულება იქ, სადაც ბავშვის დედა არ არის დასაქმებული და არ არის სახელმწიფო სოციალური დაზღვევის სქემის მონაწილე.

III. დეკრეტული შვებულების მიღების უფლების სამართლებრივი საფუძვლები

1. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების რეგულირების ზოგადი მიმოხილვა ქართულ კანონმდებლობაში

ქალის სოციალური ფუნქციის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, დედათა და ბავშვთა ინტერესების გათვალისწინებით, ქალთა უფლებების დაცვის მიმართ განსაკუთრებული საზოგადოებრივი ინტერესი განაპირობებს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობებისათვის სპეციალური რეგულაციების არსებობას საერთაშორისო აქტებსა და საქართველოს კანონმდებლობაში. აღნიშნული რეგულაციებით ქალებისთვის გათვალისწინებულია შეღავათები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში, რაც გარანტირებულს ხდის ქალის უზრუნველყოფას სათანადო სამუშაო პირობებით.¹⁰ ამგვარი რეგულაციის არსებობით აიხსნება დასაქმებულის უფლება შეინარჩუნოს სამსახური, მუშაობის შეუძლებლობის მიუხედავად.¹¹ ამ მიზნით, ქალისა და მცირეწლოვანის დედის დაცვის მიზნით მიღებული ზომები არ არღვევს თანასწორობის პრინციპს. პირიქით, ეს ზომები სქესთა თანასწორობის უზრუნველყოფის საშუალებაა.¹²

ქალთა უფლების დაცვის განხორციელების პროცესში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება დეკრეტული შვებულების, ბავშვის მოვლის შვებულების მიღებისა და შვებულების ანაზღაურების საკითხს. ასევე, მნიშვნელოვანია, საქართველოს კანონმდებლობამ მკვეთრად გამიჯნოს ერთმანეთისგან ქალის დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის/მშობლის შვებულების ასპექტები, როგორც ეს მოცემულია ევროკავშირის კანონმდებლობაში.

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ას-476-457-2016 განჩინება, 10.01.2017, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

¹¹ ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თსუ იურიდიული ფაკულტეტის თანამედროვე კერძო სამართლის ინსტიტუტი, გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბილისი, 2016. 207. https://tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/Commentary%20Labour%20Law%20of%20Georgia.pdf

¹² იქვე, 211.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 27(2) მუხლის თანახმად, ოჯახური ვალდებულებების მქონე მამაკაც და ქალ მუშაკთა და ასეთ მუშაკთა და სხვა მუშაკთა შორის თანაბარ შესაძლებლობებსა და თანაბარ მოპყრობაზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ... უზრუნველყონ ერთ-ერთი მშობლისათვის შვებულების აღების შესაძლებლობა ბავშვის მოსავლელად დეკრეტული შვებულების შემდგომ პერიოდში, რომლის ხანგრძლივობა და პირობები უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით, კოლექტიური შეთანხმებით ან პრაქტიკით.^{13 14}

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების საკითხი მონესრიგებულია საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით. ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა გათვალისწინებით, სახელმწიფოს ვალდებულებაა, ამ საკითხთა მომწესრიგებელი ნორმების (კანონების) დაახლოება ევროკავშირის შრომის დირექტივებთან.

92/85 დირექტივის დებულებათა გათვალისწინებით, საქართველომ უნდა უზრუნველყოს ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური ქალის დეკრეტული შვებულება უწყვეტად, მინიმუმ, 14 კვირის განმავლობაში, რაც გულისხმობს მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდეგ პერიოდს. ასეთი შვებულება, დირექტივის თანახმად, წარმოადგენს უფლებას, რომლის გამოყენება ქალის სურვილზეა დამოკიდებული. თუმცა, დირექტივა შეიცავს იმპერატიულ ნორმას, რომლის თანახმადაც, ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს ქალის მიერ დეკრეტული შვებულების სავალდებულო ნაწილის გამოყენება (არანაკლებ 2 კვირა მშობიარობამდე ან მშობიარობის შემდეგ). დირექტივა აყალიბებს მინიმალურ სტანდარტებს და სახელმწიფო უფლებამოსილია, დაადგინოს უფრო მაღალი სტანდარტი.

საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დეკრეტული შვებულების დასახელება შინაარსობრივად და ტერმინოლოგიურად სრულად არ ეხმიანება დირექტივისეულ¹⁵ მიდგომას, რამეთუ დირექტივისთვის დეკრეტული შვებულება (დედის შვებულება) არ შეიცავს ბავშვის მოვლის შვებულებას იმ გაგებით, რომ ის შეიძლება ორივე მშობელმა გამოიყენოს.

¹³ ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V. 1996
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>

¹⁴ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 05.05.2016, გადაწყვეტილება #3ზ/436-16;

¹⁵ იგულისხმება #92/85 დირექტივა.

ამდენად, დირექტივა იყენებს ტერმინს „მეძუძური“, რომელიც დეკრეტული შვებულების სავალდებულო პერიოდის აღმნიშვნელია და იცავს დედასა და შვილს შორის სპეციფიკური ურთიერთობის მნიშვნელობას ბავშვის დაბადებიდან გარკვეული პერიოდის განმავლობაში. სმკ დეკრეტულ შვებულებაში მოიაზრებს ბავშვის მოვლასაც (ფართო გაგებით, ვიდრე ეს მეძუძურობაა) და ამიტომაც იყენებს შესაბამის ტერმინს „ბავშვის მოვლა“. მეძუძურობა დეკრეტული შვებულების არსებითი და განუყოფელი ნაწილია. **მეძუძურობა არის ფაზა, როდესაც ქალი მშობიარობის შემდეგ უწყვეტად ზრუნავს ბავშვზე იმ პერიოდის განმავლობაში, რომელიც აუცილებელია ჩვილი ბავშვისთვის სამშობიაროში ყოფნის პერიოდში და შემდგომაც.** ამიტომაც მეძუძურობის პერიოდი იმიჯნება „ბავშვის მოვლის“ ფაზისგან შვებულებათა ტიპების თვალსაზრისით.¹⁶ **ბავშვის მოვლის შვებულებით კი შეიძლება ისარგებლოს როგორც დედამ, ასევე მამამ (ბავშვის ნებისმიერმა მომვლელმა).**

ზემოაღნიშნული ასპექტების მკაფიო მომხსენრიგებელი ნორმები საქართველოს კანონმდებლობაში არ არის. ამჟამად მამის უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე შესულია დეკრეტული შვებულების მონესრიგების ზოგად სივრცეში და განიხილება *ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულების* მარეგულირებელი ნორმების ფარგლებში.

სმკ-ის 27-ე მუხლი და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლი ადგენს დასაქმებულისათვის *ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო ან ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში* შვებულების მიღებისა და ანაზღაურების ძირითად სტანდარტს. დასაქმებულს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა *ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო* შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. აქედან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. ეს ნორმები იმპერატიულია, რაც იმას ნიშნავს, რომ თუ დასაქმებული დეკრეტულ შვებულებას მოითხოვს კანონით დადგენილი მაქსიმალური ანაზღაურებადი ვადით, იგი აუცილებლად უნდა დაკმაყოფილდეს და რაიმე სახის გამონაკლისი არ არსებობს.¹⁷ პირდაპირ

¹⁶ ქარდავა ე., ქალთა შრომითი უფლებები ასოცირების შეთანხმებაში - დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის დირექტივები; ლიპარტელიანი რ., ქარდავა ე., საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია, საქართველოსა და ევროკავშირს შორის დადებული ასოცირების ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ქალთა შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ დირექტივებთან, 2018. 29. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/14997.pdf>

¹⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, №ას-1481-1401-2017, 29.08.2017, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

და იმპერატიულად დადგენილია, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული ორსულობის, მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით.¹⁸ დასაქმებულს შეუძლია შეხედულებისამებრ გადაანაწილოს ანაზღაურებადი შვებულების დღეები ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდზე.

2. მამის შვებულების ზოგადი მიმოხილვა

ევროკავშირის ნეერი სახელმწიფოების შრომის კანონმდებლობა იცნობს მამის შვებულებას (paternity leave), რომელიც განსაზღვრული ვადით მიეცემა მამას ბავშვის დაბადების შემდეგ დედის დეკრეტულ შვებულებასთან ერთად.¹⁹ ხოლო ევროკავშირის კანონმდებლობა, როგორც ზემოთ აღინიშნა, დედის დეკრეტული შვებულებისგან გამიჯვრებით, ცალკე არეგულირებს მშობლის შვებულებას, რომელიც მიემართება ორივე მშობელს.

ამ საკითხზე მსჯელობისას აუცილებლად გასათვალისწინებელია, რომ განსხვავებული მოპყრობა ქალისა და კაცის მიმართ დეკრეტულ შვებულებასთან მიმართებით მყარდება და მართლდება ლეგიტიმური მიზნით და ამ მიზნის მისაღწევი თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალებებით (იხ. ზემოთ CJEU-ს გადაწყვეტილება და სასამართლო მსჯელობა). პოზიტიური დისკრიმინაცია, რომლის მიზანია ნაკლებად ხელსაყრელ პოზიციაში მყოფ სქესს გაუადვილოს შრომითი საქმიანობის განხორციელება, ლეგიტიმურია. შესაბამისად, ორსული ქალისა და მცირეწლოვანი შვილის დედის დაცვის მიზნით მიღებული ზომები არ არღვევს თანასწორობის პრინციპს. პირიქით, ეს ზომები სქესთა თანასწორობის უზრუნველყოფის საშუალებაა შრომით ურთიერთობებში.²⁰

თანამედროვე საზოგადოება აღიარებს პასუხისმგებლობების თანაბრად გადანაწილებას ქალსა და მამაკაცს შორის და ბავშვის აღზრდაში კაცის მნიშვნელოვან როლზე მიუთითებს.²¹ შვებულების მიღების საკითხთან

¹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება №ას-1189-1131-2014, 03.04.2015, სამოქალაქოს საქმეთა პალატა, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

¹⁹ ქარდავა ე., მოხელის უფლებები, გარანტიები და მოვალეობები, ავტორთა კოლექტივი (ტურავა პ., ფირცხალაშვილი ა., სხვ), რედ.: ქარდავა ე., საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ - კომენტარები, თბილისი, 2018, 228-229, http://lawlibrary.info/ge/books/2018GIZ-GE-Komentari_Sajaro_Samsax_Kanoni.pdf

²⁰ ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თსუ იურიდიული ფაკულტეტის თანამედროვე კერძო სამართლის ინსტიტუტი, გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბილისი, 2016. 210. https://tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/Commentary%20Labour%20Law%20of%20Georgia.pdf

²¹ Konstantin Markin v. Russia, #30078/06, Gudgement, Strusburg, 22/03/2012, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Konstantin%20Markin%20v.%20Russia.%22%5D%22%20documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%22CHAMBER%22%5D%7D>

დაკავშირებით ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ²² ბავშვის მოვლის შევებულება და ბავშვის მოვლის დახმარება მოქცეულია კონვენციის მე-8 მუხლის მოქმედების სფეროში. ერთ-ერთი მშობლისთვის შესაძლებლობის მიცემა, შინ დარჩეს და იზრუნოს ბავშვებზე, რაც არის კიდევ ბავშვის მოვლის შევებულება, ხელს უწყობს ოჯახურ ცხოვრებას და ეფექტურია ოჯახური ცხოვრების ორგანიზებისთვის.

3. მამის დეკრეტული შევებულების საკითხი ქართულ კანონმდებლობაში

როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოს კანონმდებლობა არ არის დეტალური და კონკრეტული დედის დეკრეტული შევებულების მშობლის შევებულებისგან გამიჯვნის კონტექსტში. ევროკავშირის შრომის დირექტივების შინაარსობრივი და ტერმინოლოგიური სიცხადისა და CJEU-ს განმარტებების გათვალისწინების გარეშე, მამის დეკრეტული თუ შვილის მოვლის შევებულების ასპექტები ზედაპირულად აისახა ქართულ სამართალში.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში²³ სადავო გახდა სშკ-ის 27-ე მუხლით გარანტირებული ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შევებულების უფლების გამოყენების საკითხი მამის მიერ.²⁴ მოპასუხე

[%22itemid%22: \[%22001-126112%22\]](#)

²² Petrovic v. Austria, 156/1996/775/976, Judgment, Strusburg, 27/03/1998, [²³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის განმწესრიგებელი სხდომის განჩინება #3/4/858, 19/10/2018, საქართველოს მოქალაქეები – ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4360445?publication=0>](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22fulltext%22: [%22Petrovic% 20%20%20v.% 20%20%20 Austria%22],% 22documentcollectionid%22: [%22GRANDCHAMBER%22,% 22CHAMBER%22], % 22itemid%22: [%22001-58146%22]</p></div><div data-bbox=)

²⁴ დავის საგანი: ა) საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/6 ბრძანების №1 დანართის მე-6 მუხლის პირველი წინადადების, მე-10 მუხლის მე-6 პუნქტის (2016 წლის პირველ დეკემბერს მოქმედი რედაქცია) კონსტიტუციურობა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლთან მიმართებით;

ბ) საქართველოს მოქალაქეები – გივი კაპანაძისა და ლაშა ჩალაძის – სასარჩლო მოთხოვნის ნაწილში, აგრეთვე, – საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის, „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/6 ბრძანების №1 დანართის მე-6 მუხლის პირველი წინადადების და მე-10 მუხლის მე-6 პუნქტის (2016 წლის პირველ დეკემბერს მოქმედი რედაქცია) კონსტიტუციურობა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველ და მე-4 პუნქტებთან, 36-ე მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებთან მიმართებით.

საქართველოს პარლამენტის წარმომადგენელმა მიუთითა, რომ სშკ-ის 27-ე მუხლით გათვალისწინებული უფლება ეხება მხოლოდ დასაქმებულ ქალებს. **მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ნორმა სქესობრივად ნეიტრალურია და საუბრობს ზოგად უფლებაზე, მამაკაცი ამავე მუხლით გარანტირებული სფეროდან გამოირიცხება და მამაკაცს, ბავშვის მოვლის გამო, შესაბამისი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება არ გააჩნია.** მას უფლება აქვს, ისარგებლოს ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი არანაზღაურებადი შვებულების უფლებით.

საკონსტიტუციო სასამართლოში საქმის განხილვისას საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენელმა განმარტა, სშკ-ის 27-ე მუხლით გარანტირებული **დეკრეტული შვებულების გამოყენებული უფლება შეეხება მხოლოდ ქალს.** აღნიშნული მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები დეტალურად აზუსტებს, რომ დასაქმებული დეკრეტულ შვებულებას ანაწილებს საკუთარი შეხედულებისამებრ **ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდზე...** დადგენილი რეგულაცია პრიორიტეტს ანიჭებს მხოლოდ დასაქმებულ ქალს. დეკრეტულ შვებულებაში ბავშვის მოვლის კომპონენტი მოიცავს, მათ შორის, დედის საჭიროებებს ფიზიოლოგიური და ჰიგიენური რეაბილიტაციისათვის. სშკ-ით გათვალისწინებული შვებულება, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო მიესადაგება ორსული/მშობიარე ქალის ფიზიოლოგიურ მდგომარეობას და წარმოადგენს ექსკლუზიურად ქალის უფლებას და საერთოდ არ შეეხება მამაკაცის უფლებას ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაზე. სამინისტროს წარმომადგენლებმა აგრეთვე აღნიშნეს, რომ სშკ-ის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის ჩანაწერი შეეხება დასაქმებული ქალის უფლებას, ისარგებლოს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით, რასაც ადასტურებს თავად ამ მუხლის პუნქტობრივი ანალიზი, **ხოლო შრომის კოდექსის ნორმასთან სრულად შესაბამისობაშია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №231/6 ბრძანება.**²⁵ ამასთან, დეკრეტული შვებულების უფლების რეგულირებისას, ორსულობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას კანონმდებელი ერთობლივად აწესრიგებს და ცალკე არ გამოყოფს რომელიმე სტადიას, რაც ადასტურებს, რომ შვებულება მოაზრებულია მთლიან პერიოდად, დედისა და ახალშობილის საჭიროებების გათვალისწინებით.²⁶

²⁵ ამ ბრძანებით დამტკიცებულია „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესი.

²⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პირველი კოლეგიის განმწესრიგებელი სხდომის განჩინება 1/2/858, 29.03.2019., <https://matsne.gov.ge/document/view/4527925?publication=0> საბოლოოდ სასამართლოდ დაადგინა, რომ შეწყდეს სამართალწარმოება #858 კონსტიტუციურ სარჩელზე.

საკონსტიტუციო სასამართლომ საკონსტიტუციო სარჩელზე მსჯელობისას აღნიშნა:

მამაკაცი დასაქმებულისათვის ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობასთან დაკავშირებით არსებობს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 24 თებერვლის №3/4193-14 გადაწყვეტილება. აღნიშნული გადაწყვეტილება, მოსარჩელე და მოპასუხე მხარეების პოზიციებისაგან განსხვავებით, ადასტურებს, რომ დასაქმებულ მამაკაცს სშკ-ის 27-ე მუხლის საფუძველზე, გააჩნია ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების უფლება, რაც შემდგომ გაიზიარა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ 2016 წლის 05 მაისის №ბ/336-16 გადაწყვეტილებით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აშკარაა, რომ სადავო ნორმის მოსარჩელის მიერ შემოთავაზებული შინაარსით, განმარტების შესაძლებლობაზე არ მიუთითებს თავად ნორმის ტექსტი. ამავე დროს, საქმეზე წარმოდგენილი არ არის სშკ-ის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის სადავო შინაარსით გამოყენების დამადასტურებელი ავტორიტეტული განმარტება. ამდენად, მოსარჩელე მხარეს არ წარმოუდგენია სათანადო მტკიცებულებები, რომლებიც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს დაარწმუნებდა, რომ გასაჩივრებულ ნორმას გააჩნია მის მიერ სადავოდ გამხდარი ნორმატიული შინაარსი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, №858 კონსტიტუციური სარჩელი სასარჩელო მოთხოვნის იმ ნაწილში, რომელიც შეეხება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის კონსტიტუციურობას საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლთან, აგრეთვე 30-ე მუხლის პირველ და მე-4 პუნქტებთან და 36-ე მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებთან მიმართებით, დაუსაბუთებელია და არსებობს მისი არსებითად განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის საფუძველი.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ მითითებული საერთო სასამართლოების ფარგლებში განიხილებოდა შემთხვევა (№3ბ/436-16²⁷), როცა ტყუპი შვილის შეძენის გამო დასაქმებული მამა იძულებული გახდა მიემართა დამსაქმებლისათვის²⁸ და მოეთხოვა დეკრეტული შვებულება. სასამართლომ დაადგინა, რომ ბავშვების დედა იყო სტუდენტი და მას არ უსარგებლია აკადემიური შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო. დამსაქმებელმა, ბავშვების მოვლის მიზნით, მამას უარი უთხრა მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, იმ საფუძველზე, რომ ეროვნული კანონმდებლობა არ არეგულირებს მსგავს შემთხვევას. შესაბამისად, რთული პირადი მდგომარეობის გათვალისწინებით, **მამას მიეცა დამატებითი ორკვირიანი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო,**

²⁷ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისი #3ბ/436-16 გადაწყვეტილება, <http://library.court.ge/judgements/80792018-01-10.pdf>

²⁸ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ჩულურეთის რაიონის გამგეობა.

რაც მას არ მოუთხოვია. სასამართლომ განმარტა, რომ კანონმდებელმა შრომის კოდექსში **ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემის წესი დაადგინა დასაქმებულისათვის და არსად არაა მითითებული მხოლოდ დედა, ან ხაზგასმული ქალი-დასაქმებული...**

ზემოაღნიშნულ საქმეში მამის დეკრეტული შვებულებაზე შემდეგნაირად მსჯელობს თბილისის სააპელაციო სასამართლო: კანონმდებელმა, აუცილებლობიდან გამომდინარე, გაითვალისწინა ორსულთათვის და მშობიარობის შემდეგ ბავშვთა მოვლისათვის განსაზღვრული დროით დასვენების შემოღება, რომელსაც სამართლებრივი ტერმინით „დეკრეტული შვებულება“ ეწოდება. უფრო დეტალურად კი, დეკრეტული შვებულება გულისხმობს ისეთ შვებულებას, რომელიც მიეცემათ პირებს ორსულობისა და მშობიარობის შედეგად, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანისათვის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დეკრეტული შვებულების სუბიექტებს წარმოადგენენ არა მარტო ორსულები, არამედ ისინიც, ვინც უვლის ბავშვს... ევროპული ქვეყნების უმრავლესობა, საქართველოს ჩათვლით, უზრუნველყოფს ბავშვის მოვლის შვებულებას როგორც ქალების, ასევე კაცებისათვის, ამ ქვეყნების უმრავლესობა კი ამ უფლებას ავრცელებს მოსამსახურე კაცებსა და ქალებზე... სასამართლოს აზრით, ასეთი განზოგადებული და ავტომატური აკრძალვა, რომელიც ვრცელდება ადამიანების ჯგუფზე მხოლოდ მათი სქესიდან გამომდინარე, სცდება სახელმწიფოსათვის მინიჭებულ თავისუფალი შეფასების ფარგლებს. მოსარჩელე მუშაობდა ისეთ პოზიციაზე, რომ მისი შეცვლა შეეძლო სხვა მოსამსახურე ქალსაც და მამაკაცსაც. მსგავსი თანამდებობა იმავე სამსახურში ხშირად უკავიათ როგორც მამაკაცებს, ასევე ქალებს, რომლებსაც, მამაკაცისაგან განსხვავებით, უპირობოდ ეძლევათ დეკრეტული და ბავშვის მოვლის შვებულება. მოსარჩელე გახდა სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლი ობიექტური და გონივრული გამართლების გარეშე. სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტური მნიშვნელობიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მიერ საჯარო მოსამსახურედ ყოფნა არ უნდა გახდეს მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველი. გენდერული სტერეოტიპები და გენდერული როლების მკაცრი დაყოფა გავლენას ახდენს იმ სოციალურ მოდელზე, რომელიც აღიქვამს ქალს, როგორც ძირითადად პასუხისმგებელ პირს ოჯახურ და პირად ცხოვრებაზე (არაანაზღაურებადი ცხოვრების სფერო) და მამაკაცს - საჯარო და პროფესიულ ცხოვრებაზე (ანაზღაურებადი შრომის სფერო). ასეთი დაყოფა განაპირობებს არათანასწორად გადანაწილებული საშინაო და ოჯახური პასუხისმგებლობების არსებობას, რაც არის ქალთა დისკრიმინაციის მთავარი მიზეზი... ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მამისათვის ბავშვების

მოვლასთან დაკავშირებული ანაზღაურებადი შვებულების მიცემაზე უარის თქმა და ამ შვებულების იმგვარი განმარტება, რომ იგი ეკუთვნის მხოლოდ ქალს და არ შეიძლება მიეცეს ბავშვების მამას, წარმოადგენს ნახალისებას დისკრიმინაციული მიდგომისაკენ, რასაც საბოლოოდ მივყავართ იქეთკენ, რომ ქალს, რომელმაც გააჩინა შვილები, არ აქვს უფლება ისწავლოს და იმუშაოს, თუ ბავშვებზე მზრუნველობაში მას არ დაეხმარება, მაგალითად, მეუღლე იმგვარად, რომ დედა არ ჩამოცილდეს აქტიურ პროცესებს და შვილების მოვლა-მზრუნველობა იკისროს მამამ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ არალეგიტიმურად მიიჩნია ადმინისტრაციული ორგანოს უარი, ნება დაერთო მამისათვის ესარგებლა დეკრეტული შვებულებით და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება... სასამართლო აღიარებს დედის უნიკალურ როლს და დედაშვილობის ურთიერთდამოკიდებულების განსაკუთრებულობას, სამ წლამდე ბავშვები თავს დედის განუყრელ ნაწილად გრძნობენ, დედისგან იღებენ სათანადო სითბოს და საკვებს, შეუძლებელია დედის ჩანაცვლება მამით, მაგრამ დედის ჯანმრთელობისა და ემოციური მდგომარეობის გათვალისწინებით, კანონმდებელი არ კრძალავს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო მითითებული მთლიანი პერიოდის დაყოფას და მამისათვის ბავშვის მოვლის გამო დეკრეტული შვებულების მიცემას.

2015 წელს მიღებულმა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონმა პირდაპირ გაითვალისწინა მამის მიერ ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების გამოყენების საკითხი. აღნიშნულის საფუძველზე, ცვლილება განხორციელდა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებაში №231/ნ (2006 წლის 25 აგვისტო), „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე“.
საჯარო მოსამსახურეს (მამას) უფლება აქვს ისარგებლოს ბავშვის მოვლის შვებულებით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დედას არ უსარგებლია აღნიშნული უფლებით. სპე პირდაპირ ჩანანერს დეკრეტული შვებულების სუბიექტის მიმართ არ ითვალისწინებს, თუმცა, ბრძანება #231/ნ არ აძლევს დასაქმებულ მამას (სპე საქართველოს ორგანული კანონით განსაზღვრული ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს) უფლებას დეკრეტული შვებულების ბავშვის მოვლის ნაწილის გამოყენებაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსი ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ რეგულაციებში არ ადგენს სქესის მიხედვით შეზღუდვას და იყენებს ტერმინს – დასაქმებული, რაც გულისხმობს დეკრეტული შვებულების აღების შესაძლებლობას მამებისთვისაც. თუმცა, კანონქვემდებარე აქტები, რომლებიც ამ საკითხებს არეგულირებენ, თანმიმდევრული არ არიან და ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ანაზღაურებადი

შვებულების მისაღებად ადგენენ შეზღუდვას სქესის ნიშნით.²⁹

4. შვებულება შვილად აყვანის გამო

სშკ ითვალისწინებს შვებულების მიღების უფლება შვილად აყვანის შემთხვევაში. სშკ-ის 28-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო: **„დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით“**.³⁰ შვილად აყვანის შემთხვევაში შვებულების მიღების საფუძველია მშობლის მოთხოვნა და ახალშობილის შვილად აყვანის შესახებ კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილება.³¹ „შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, მშვილებელი შეიძლება იყოს პირი, რომელიც აკმაყოფილებს ამ კანონით დადგენილ მოთხოვნებს და აღრიცხულია გასაშვილებელ ბავშვთა და მშვილებელთა რეესტრში.³² „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი თანახმად, შვებულების გამოყენების უფლება აქვს იმ მშობელს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.³³

ამ ნორმების განმარტებიდან ჩანს, რომ შვილად აყვანის შემთხვევაში შვებულების გამოყენებისა და ანაზღაურების უფლება აქვს ნებისმიერ დასაქმებულ მშობელს. კანონი რაიმე მითითებას უფლების სუბიექტთა მიმართ არ ითვალისწინებს. მონტულის საქმეზე CJEU-ის მსჯელობის გათვალისწინებით, უაღრესად საინტერესოა სამართლებრივი და სამეცნიერო კამათის დაწყება საკითხზე – ხომ არ ადგენს საქართველოს კანონმდებლობა განსხვავებულ მოპყრობას ბიოლოგიურ მამასა და შვილად ამყვან მამას შორის პირველის შემთხვევაში – *ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებით* სარგებლობის და მეორე შემთხვევაში – *ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებით* სარგებლობისას.

²⁹ პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, EMC, ასოციაცია „მწვანე ალტერნატივა“, ჰაინრიხ ბიოლის ფონდი, თბილისი, 2015 წ. 20.

³⁰ 28-ე მუხლი, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17.12.2010, სსმ, 75, 27.12.2010. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

³¹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს #231/ნ ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურების დამტკიცების თაობაზე“, სსმ 114, 29.08.2006, <https://matsne.gov.ge/document/view/66208?publication=0>

³² მე-17 მუხლი, „შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ“ კანონი, 04.05.2017, <https://matsne.gov.ge/document/view/3665080?publication=3>

³³ 64(4)(6) მუხლი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 27.10.15, <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=25>

აღნიშნულთან დაკავშირებით, ასევე, საინტერესოა ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოს გადაწყვეტილება:³⁴ რუმინელი ქალბატონი დაქორწინებული იყო უნგრელ კაცზე და ჰყავდათ ორი შვილი. კანონმდებლობით, მშობიარობის შემდეგ ქალს არ შეეძლო დეკრეტული ფულადი დანამატის მიღება, რადგან ის უნგრეთის მოქალაქე არ გახლდათ. მისმა მეუღლემ სცადა ამ დანამატის მოთხოვნა, მაგრამ მთავრობამ უარი უთხრა, რადგან ამ თანხას დედები იღებდნენ. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ კაცს დისკრიმინაციულად მოეპყრნენ მამობის (და არა სქესის) გამო, რადგან მშვილებელ მამებს ან მამრობითი სქესის მეურვეებს დანამატის მოთხოვნის უფლება ჰქონდათ, ბიოლოგიურ მამებს კი - არა. საჩივარი შვილებმაც შეიტანეს და უთითებდნენ დისკრიმინაციაზე – მათი მამისთვის დანამატის გადახდაზე უარი თქმის საფუძველზე. საჩივარი ევროპულმა სასამართლომ გაიზიარა. ამგვარად, ბავშვები გახდნენ დისკრიმინაციის მსხვერპლი იმ საფუძველით, რომ მათ მშობელს ბიოლოგიური მამის სტატუსი ჰქონდა.³⁵

5. დამატებითი შევხება ბავშვის მოვლის გამო

საქართველოს კანონმდებლობა, გარდა ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე, შვილად აყვანის შევხულებების გარდა, იცნობს დამატებით შევხულებას ბავშვის მოვლის გამო. დასაქმებულს, თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შევხულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.³⁶ დამატებითი შევხულება ბავშვის მოვლის გამო გაიცემა ანაზღაურების გარეშე. შევხულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც, ფაქტობრივად, უვლის ბავშვს, რაც ნიშნავს იმას, რომ შევხულების სუბიექტი არ არის შეზღუდული მხოლოდ მშობლით ან მშვილებლით.³⁷

³⁴ Weller v. Hungary (# 44399/05), 31.03.2009, <http://ceere.eu/wp-content/uploads/2016/03/CASE-OF-WELLER-v.-HUNGARY.pdf>

³⁵ საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, ევროპის საბჭო, თბილისი, 2015, 46-47, <https://rm.coe.int/16803034e7>

³⁶ 30-ე მუხლი, სშკ.

³⁷ ძიმისტარაშვილი უ., შევხულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, ს. ჩაჩავა, ვ. ზაალიშვილი, 2014, 94.

IV. დასკვნა

CJEU-ის C-5/12 საქმის გადაწყვეტილებაში ცალსახად აღინიშნა, რომ **დეკრეტული შვებულება** არის დედის პირველადი და ავტონომიური უფლება, რაც დასტურდება ევროკავშირის კანონმდებლობით (დეკრეტული შვებულების დირექტივა), დეკრეტული შვებულების მთლიან ხანგრძლივობით (არანაკლებ 14 კვირა), ბავშვის დაბადებიდან დედის სავალდებულო დეკრეტული შვებულების ვადის ინტეგრირებით (არანაკლებ 2 კვირა მშობიარობამდე ან/და მშობიარობის შემდეგ). **სამწუხაროდ, საქართველოს კანონმდებლობაში დედის მიერ სავალდებულო დეკრეტული შვებულების გამოყენება გათვალისწინებული არაა.**

დეკრეტული შვებულების დირექტივა ეხება მხოლოდ იმ ქალებს, რომლებსაც აქვთ დასაქმებულის სტატუსი. ეს ასპექტი მნიშვნელოვანად განსაზღვრავს CJEU-ის მსჯელობას ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა: დედის მხრიდან დეკრეტული შვებულებისა და მისი ანაზღაურების მიღების შეუძლებლობა, როცა იგი თვითდასაქმებულია და არ არის სახელმწიფო დაზღვევის სქემის მონაწილე; ხოლო თუ დედას არ წარმოეშობა უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე, ეს უფლება იკარგება ბავშვის ბიოლოგიური მამისთვისაც. CJEU-მ ასევე აღნიშნა, რომ კაცსა და ქალს აქვთ ინდივიდუალური უფლება **მშობლის შვებულებაზე** (მშობლის შვებულების დირექტივა) მას შემდეგ, რაც ბავშვის დაბადებიდან სავალდებულო დეკრეტული შვებულების პერიოდს დედა გაივლის.

საქართველოს კანონმდებლობაში *ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის შვებულება* აერთიანებს ე.წ. დედის დეკრეტულ შვებულებასა და მშობლის შვებულებას (ბავშვის მოვლის მიზნით). ამდენად, მამის დეკრეტული თუ შვილის მოვლის შვებულება ინტეგრირდა ორსულობის, მშობიარობისა და შვილის მოვლის შვებულების მომწესრიგებელ ზოგად ჩარჩოში. თუმცა, ეს საკითხი განსხვავებულად რეგულირდება საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებსა და კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა სრულად არ შეესაბამება ევროკავშირის კანონმდებლობას, უდავოდ, წინგადადგმულ ნაბიჯად უნდა ჩაითვალოს ოჯახისა და შვილის მიმართ მამის როლის სამართლებრივი აღიარება დეკრეტული შვებულებისა და ანაზღაურების მიღების უფლების დადგენით. თუმცა ამ უფლების სუბიექტთა მიმართ აუცილებლად გასათვალისწინებელია როგორც დირექტივის, ასევე, სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა.

დედისა და მამის მიერ დეკრეტული შვებულების უფლების მიმართ არსებული განსხვავებული მოპყრობის შესახებ ნამდვილად საინტერესოდ იმსჯელა თბილისის სააპელაციო სასამართლომ. სასამართლომ შვებულების უფლებით აღჭურვა მამაკაცი, მიუხედავად იმისა, რომ დედა არ იყო დასაქმებული და დეკრეტული შვებულების გამო ანაზღაურების მიღების უფლება არ გააჩნდა. სასამართლომ მამას მიაკუთვნა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების მიღების უფლება ისე, რომ არ უმსჯელია დედის უფლების არსებობის შესახებ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება CJEU-ს სასამართლოს პრაქტიკისაგან. ამ უკანასკნელმა დეკრეტული შვებულება განმარტა დედის უპირატეს და პირდაპირ უფლებად. ამასთან, მამას მიანიჭა მისი გამოყენების უფლება დედის არჩევანის შემთხვევაში. დედისათვის ამგვარი უფლების არარსებობა ავტომატურად გამოორიციხავს ამ უფლების გადაცემას სხვა მშობლისათვის.

ბიოლოგიური დედის მიერ დეკრეტული შვებულების გამოყენების უმთავრესი მიზანია, უზრუნველყოს დედის ჯანმრთელობის რეაბილიტაცია და დაიცვას დედასა და ბავშვს შორის არსებული სპეციფიკური ურთიერთობა (განსაკუთრებით მყისიერად – ბავშვის დაბადებიდან მეძუძურობის პერიოდში). ამ მიზნით განსხვავებული მოპყრობა ქალსა და მამაკაცს შორის არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს დისკრიმინაციად.

საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების პროცესში აუცილებლად გასათვალისწინებელია: ა) დირექტივების დებულებათა გამოყენებისა და იმპლემენტაციის პრაქტიკა ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში და ბ) CJEU-ს სასამართლო გადაწყვეტილებები და განმარტებები. ეს იყო კიდევ სტატიაზე მუშაობის მიზანი განუმარტოს საქართველოს კანონმდებელს, მოსამართლეს, მეცნიერს და ნებისმიერ ჩართულ სუბიექტს კანონის მიღებასა და გამოყენებაში, სამართლის განვითარებასა და განმარტებაში – რა შინაარსს ატარებს ევროკავშირის შრომის დირექტივები და როგორ გამოიყენება ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში ეროვნულ დონეზე. შრომის დირექტივების დებულებათა შინაარსის სწორი აღქმა, CJEU-ს გადაწყვეტილებების გაცნობითა და გაანალიზებით, მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს ასოცირების შეთანხმების ეფექტურ შესრულებას და ევროპულ სტანდარტებთან რეალურ დაახლოებას.

ბიბლიოგრაფია

სამეცნიერო სტატიები, კვლევები, წიგნები

- ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თსუ იურიდიული ფაკულტეტის თანამედროვე კერძო სამართლის ინსტიტუტი, გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბილისი, 2016. https://tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/Commentary%20Labour%20Law%20of%20Georgia.pdf
- მასურაძე დ., სულხანიშვილი ე., ვაშაკიძე გ., ევროკავშირის კერძო სამართალი, გადამყვეტილებები და მასალები, GIZ, თბილისი, 2018, http://lawlibrary.info/ge/books/giz2018_ge_eu_private_law_part1.pdf?fbclid=IwAR082gR3f-K7VmnK3YATWjXGgputtUAOkWNuXCjBdzs3-OzTjTBTiH09gq4M
- ქარდავა ე., ქალთა შრომითი უფლებები ასოცირების შეთანხმებაში – დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის დირექტივები, ლიპარტელიანი რ., ქარდავა ე., საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია, საქართველოსა და ევროკავშირის შორის დადებული ასოცირების ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ქალთა შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ დირექტივებთან, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/14997.pdf>
- ქარდავა ე., მოხელის უფლებები, გარანტიები და მოვალეობები, ავტორთა კოლექტივი (ტურავა პ., ფირცხალაშვილი ა., სხვ), რედ.: ქარდავა ე., საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ -კომენტარები, თბილისი, 2018; http://lawlibrary.info/ge/books/2018GIZ-GE-Komentari_Sajaro_Samsax_Kanoni.pdf
- ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჩრილში, 2018, http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf
- ძიმისტარაშვილი უ., შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, ს. ჩაჩავა, ვ. ზაალიშვილი, 2014.
- პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, EMC, ასოციაცია „მწვანე ალტერნატივა“, ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდი, თბილისი, 2015 წ.,
- საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, ევროპის საბჭო, თბილისი, 2015, <https://rm.coe.int/16803034e7>

სასამართლოს გადაწყვეტილებები

- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ას-476-457-2016 განჩინება, 10.01.2017, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება №ას-1189-1131-2014, 03.04.2015, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, №ას-1481-1401-2017, 29.08.2017, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>
- თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისი #3ბ/436-16 გადაწყვეტილება, <http://library.court.ge/judgements/80792018-01-10.pdf>
- საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის განმწესრიგებელი სხდომის განჩინება #3/4/858, 19/10/2018, საქართველოს მოქალაქეები – ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა – საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4360445?publication=0>
- საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პირველი კოლეგიის განმწესრიგებელი სხდომის განჩინება 1/2/858, 29.03.2019., <https://matsne.gov.ge/document/view/4527925?publication=0>

- Konstantin Markin v. Russia, #30078/06, Judgment, Strusburg, 22/03/2012, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22%20fulltext%22:%5B%22Konstantin%20Markin%20v.%20Russia%2C%22%22%22%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%22%22itemid%22:%5B%22001-126112%22%22%7D>
- Petrovic v. Austria, 156/1996/775/976, Judgment, Strusburg, 27/03/1998, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Petrovic%20%20%20v.%20%20%20Austria%22%22%22%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%22%22itemid%22:%5B%22001-58146%22%22%7D>
- Weller v. Hungary (# 44399/05), 31.03.2009, <http://ceere.eu/wp-content/uploads/2016/03/CASE-OF-WELLER-v.-HUNGARY.pdf>
- CJEU, C-5/12, JUDGMENT (Fourth Chamber), 19 September 2013, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=BF409B377152F73569DD41DCE2C8915C?text=&docid=141784&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11670459>
- OPINION OF ADVOCATE GENERAL, delivered on 11 April 2013, Marc Betriu Montull v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136121&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10802811>

სამართლებრივი აქტები:

- ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 2014;
- ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V. 1996;
- საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“;
- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი;
- „შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ“ საქართველოს კანონი.
- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს #231/6 ბრძანება „ორსულუბის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე“;

ევროკავშირის დირექტივები:

- Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1567250542114&uri=CELEX:31976L0207>. Currently: Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1567250724113&from=EN>
- COUNCIL DIRECTIVE 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01996L0034-19980205&qid=1567250895975&from=EN>. Currently: COUNCIL DIRECTIVE 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:02010L0018-20140101&qid=1567251064557&from=EN>
- 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), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01992L0085-20140325&qid=1567252771563&from=EN>

პოლიგრაფიული სანარმო: „ფაუნტეინ ჯორჯია“

