

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს  
მოსამართლეს, ბატონ გ. ა-ეს  
მოსარჩელის, ნ. გ-ის სააპელაციო საჩივართან დაკავშირებით  
საქმე N 3/ზ-156-16

### სასამართლო მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

*წარმოდგენილია საქართველოს კონსტიტუციის 43-ე მუხლის მეორე პუნქტის,  
„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-12  
მუხლისა და 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის, ასევე “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის  
აღმოფხვრის შესახებ” საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის  
შესაბამისად*

ბატონო გ.,

2015 წლის 21 დეკემბერს, სქესის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის მოთხოვნით, საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მომართა ნ. გ-მ (შემდგომში: „მოსარჩელე“)

#### 1. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელის განმარტებით, მან მონაწილეობა მიიღო ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მიერ ფ-ის ადმინისტრაციულ ერთეულში გამგებლის წარმომადგენლის ვაკანტურ პოზიციაზე გამოცხადებულ კონკურსში, წარმატებით გაიარა კონკურსის სამივე ეტაპი, თუმცა კომისიის მხრიდან სქესის ნიშნით დისკრიმინაციული მოტივით ვერ მიიღო დადებითი შეფასება და მისი კანდიდატურა არ იქნა წარდგენილი ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილების შესაბამისად, ვაკანტურ თანამდებობაზე მის ნაცვლად აირჩიეს გ. ჩ-ე, რომელსაც არ აქვს უმაღლესი განათლება და სამუშაო სტაჟი, ასევე, არც ტესტირებაში მიუღია მაღალი ქულა. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ადგილი ჰქონდა მის დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით, ვინაიდან, სასამართლო განხილვისას თავის ჩვენებაში კომისიის ერთ-ერთმა წევრმა, მ. ც-მა, აღნიშნა, რომ საქმის სირთულისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით, ადმინისტრაციულ ერთეულში გამგებლის წარმომადგენლის საქმიანობა უფრო

მამაკაცისთვის შესაფერისად მიიჩნია – ციტირება: *[„მე ცოტა სუბიექტური ვიყავი, რომ მამაკაცი უნდა ყოფილიყო ამ პოზიციაზე“]*.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 17 აპრილის გადაწყვეტილებით, ნ. გ-ს უარი ეთქვა თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენაზე და შეირჩა გ. ჩ-ის კანდიდატურა, ამასთანავე, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის 2015 წლის 14 მაისის ბრძანებით, ეს უკანასკნელი დაინიშნა ფ-ის ადმინისტრაციულ ერთეულში გამგებლის წარმომადგენლად.

როგორც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამოიკვეთა, აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით სახალხო დამცველისთვის მომართვამდე მან სასამართლო წესით სცადა თავისი დარღვეული უფლების აღდგენა და სარჩელით მიმართა ზესტაფონის რაიონულ სასამართლოს. მის სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენდა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 17 აპრილის N3 ოქმის ბათილობა ნ. გ-ის თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენაზე უარის თქმისა და გ. ჩ-ის წარდგენის ნაწილში. აგრეთვე, ამ უკანასკნელის თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის 2015 წლის 14 მაისის ბრძანების ბათილობა.

ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 8 თებერვლის გადაწყვეტილებით, ნ. გ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ავტონომიურობის პრინციპიდან გამომდინარე, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილების შინაარსობრივი კონტროლი სცილდება სასამართლოს კომპეტენციას და წარმოადგენს კომისიის უფლებამოსილებას. სასამართლომ, დისკრიმინაციის „ტესტის“ განხილვისას მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს ხელი არ შეშლია კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას, შესაბამისად, დაადგინა, რომ მოცემულ საქმეში დისკრიმინაციულ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახალხო დამცველი აჩერებს საქმის წარმოებას თუ სავარაუდო დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო დავას სასამართლო განიხილავს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან სახალხო დამცველის წარმოებაში არსებული განცხადება და სასამართლოში არსებული დავა ერთსა და იმავე ფაქტობრივ გარემოებებს ეყრდნობა, მოსარჩელის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება ნ. გ-ის განცხადებასთან დაკავშირებით საქმის წარმოების შეჩერების თაობაზე.

## 2. სასამართლო მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით მომართვის უფლებამოსილება

საქართველოს კონსტიტუციის 43-ე მუხლის მეორე პუნქტის მიხედვით:

*„სახალხო დამცველი უფლებამოსილია გამოავლინოს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დარღვევის ფაქტები, შეატყობინოს ამის შესახებ შესაბამის ორგანოებსა და პირებს.“*

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-14<sup>1</sup> მუხლის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მიხედვით:

*„დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.“*

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად:

*„საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია ცალკეულ შემთხვევებში შეასრულოს სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) ფუნქცია საერთო სასამართლოებსა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში.“*

ამასთანავე, საკითხის მაღალი მგრძობელობის გათვალისწინებით, ვინაიდან აღნიშნულ საქმეში შესაძლოა გამოიკვეთოს დისკრიმინაციული მოპყრობა, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება, ესარგებლა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებით და სააპელაციო წესით საქმის წარმოების გაგრძელების შემთხვევაში, საქმის განმხილველი სასამართლოსთვის წარედგინა სასამართლო მეგობრის მოსაზრება (**Amicus Curiae**).

სასამართლო მეგობრის მოსაზრება მიზნად არ ისახავს რომელიმე მხარის პოზიციის მხარდაჭერას და იგი მხოლოდ და მხოლოდ ახდენს იმ სტანდარტის იდენტიფიცირებას, რომელიც დადგენილია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს სამართალწარმოების პრაქტიკით მსგავს საქმეებზე.

## 3. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის მიხედვით, „ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა“.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, 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.

ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, 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.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდანაც. ევროპის სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლის რეგულირების ქვეშ, აუცილებელია, რომ *განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ*. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას *არა აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება*, ე.ი. *არ ისახავს კანონიერ მიზანს* და არ არსებობს *პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის*.<sup>1</sup>

### 3.1 კანონით გათვალისწინებული უფლება, რომლით სარგებლობაც შესაძლოა მოსარჩელეს შეზღუდვოდა

წინამდებარე შემთხვევაში, უფლება, რომლით სარგებლობისას მოსარჩელეს შეიძლება ხელი შეეშალოს, დაკავშირებულია სამუშაოს არჩევას, ხელმისაწვდომობასა და მის განხორციელებასთან.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.“<sup>2</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ ადგენს, რომ დასაქმებისას დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება და ამასთან, მიუთითებს, რომ ტერმინში „დასაქმება“ მოიაზრება სამუშაოს ხელმისაწვდომობაც.<sup>3</sup>

საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით, დისკრიმინაცია აკრძალულია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში.

შრომის და შრომის ხელმისაწვდომობის უფლება ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ კონვენციის მე-8 მუხლით გარანტირებული პირადი ცხოვრების პატივისცემის

<sup>1</sup> Eweida and others v. United Kingdom, application nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § 87-88; Burden v. United Kingdom, application no: 13378/05, 29/04/2008, § 60;

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

<sup>3</sup> 3 ILO, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1998, მუხლი 1 (1-ა) და 1(3); ხელმისაწვდომია:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms\\_114189.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf)

უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. „ძალიან შეზღუდული იქნებოდა [პირადი ცხოვრების] ცნების „შიდა წრით“ შემოფარგვლა, რომელშიც ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი სურვილისამებრ არჩეული ცხოვრება, რომელიც არ მოიცავს გარე სამყაროს. პირადი ცხოვრების პატივისცემა, გარკვეულ ფარგლებში, ასევე უნდა მოიცავდეს სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის დამყარებისა და განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრება“ მივიჩნიოთ როგორც პროფესიული თუ კომერციული აქტივობების გამომრიცხველი სფერო. ადამიანთა უმრავლესობას გარე სამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა სწორედ მუშაობის დროს აქვს.“<sup>4</sup>

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამუშაოს არჩევის, სამუშაოს ხელმისაწვდომობის და მისი განხორციელების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებაა.

### 3.2. განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.

სამსახურში მიღებასთან დაკავშირებით, მსგავს სიტუაციაშია ყველა ის პირი, მათ შორის მოსარჩელე, რომელიც ობიექტურად აკმაყოფილებს დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, იქნება ეს განათლება, პროფესიული გამოცდილება თუ პროფესიული უნარები. ცალკეული კანდიდატების არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება კანონით აკრძალული ნიშნების გამო მათ მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას წარმოადგენს.

საქართველოს კანონმდებლობა, განსხვავებით სხვა ევროპული ქვეყნებისგან, არ არეგულირებს ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნების წესს. მაგალითად გაერთიანებული სამეფოს 2010 წლის თანასწორობის აქტით, პირდაპირ არის აკრძალული სამუშაო გარემოში დისკრიმინაციის განხორციელება. სამუშაო გარემო კი განმარტებულია, როგორც წინასახელშეკრულებო და მისი თანმდევი ურთიერთობები.<sup>5</sup> იქედან გამომდინარე, რომ საქართველოს კანონმდებლობით, დისკრიმინაცია აკრძალულია ნებისმიერ სფეროში, მათ შორის, სამსახურში მიღების დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია, გამოცხადებული კონკურსის დროს, თანასწორობის პრინციპის გათვალისწინებით, ყველას შეუქმნას თანაბარი საწყისი პირობები კანდიდატის სქესის თუ სხვა ნიშნის მიუხედავად, რაც ასევე გულისხმობს, რომ კონკრეტული კანდიდატის დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილება დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს თანასწორობის პრინციპთან წინააღმდეგობაში მყოფი ყოველგვარი განწყობისგან თავისუფლად, მხოლოდ ისეთ ობიექტურ

<sup>4</sup> *Niemietz v. Germany*, no. 13710/88, (ECtHR, 16/12/1992), § 29

<sup>5</sup> ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/39>

კრიტერიუმებზე დაყრდნობით, რაც იძლევა საშუალებას ჯეროვნად იქნეს შეფასებული კანდიდატის შესაბამისობა დასაკავებელ თანამდებობასთან.

### **3.3. ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმური მიზანი**

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 მუხლის მიხედვით, არათანაბარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა არ ჩაითვლება დისკრიმინაციად თუ ის ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასურველია სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს მტკიცების ტვირთის გონივრულად განაწილების საკითხზე. მართალია, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას ჰქონდა დისკრეციული უფლებამოსილება, შეეფასებინა კონკურსანტთა შესაბამისობა დასაკავებელ თანამდებობასთან, თუმცა ეს არ ათავისუფლებს ამ უკანასკნელს დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილების მოტივაცია. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოს, როგორც უმნიშვნელოვანესი უფლებადაცვითი მექანიზმის ფუნქცია აზრს კარგავს და ჩამოყალიბდება ისეთი რეალობა, როდესაც საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ თავისი დისკრეციის ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილება ვერ გახდება სასამართლოს რეალური მსჯელობის საგანი და დარჩება სასამართლოს კონტროლს მიღმა. საქართველოს ზოგადი ასმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად, დისკრეციული უფლებამოსილება ადმინისტრაციულ ორგანოს ან თანამდებობის პირს ანიჭებს თავისუფლებას საჯარო და კერძო ინტერესების დაცვის საფუძველზე კანონმდებლობის შესაბამისი რამდენიმე გადაწყვეტილებიდან შეარჩიოს ყველაზე მისაღები გადაწყვეტილება; კანონმდებლის მიერ აღნიშნული უფლებამოსილების მართლზომიერი გამოყენების საკითხი დაუკავშირა რამდენიმე წინაპირობას:

- საჯარო და კერძო ინტერესების დაცვა;
- კანონმდებლობის შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღება.

მოცემული განმარტებიდან გამომდინარეობს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მირებული გადაწყვეტილება უნდა ეფუძნებოდეს კერძო და საჯარო ინტერესებს შორის გონივრული ბალანსის დაცვას და ამასთანავე, აუცილებლად უნდა იყოს კანონშესაბამისი. ეს უკანასკნელი თავის თავში მოიაზრებს საქართველოს საკანონმდებლო ბადაეში აღიარებული და განმტკიცებული უფლებების დაცვითა და პატივისცემით მიღებულ გადაწყვეტილებას, რომელიც თანასწორობის პრინციპთან არ მოვა წინააღმდეგობაში. აქედან გამომდინარე, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისას, თანასწორუფლებიანობის დარღვევის საპირწონე არგუმენტად ვერ განიხილება დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილება, ვინაიდან დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელება თავის თავში მოიაზრებს

დისკრიმინაციული მოტივებისგან სრულიად თავისუფალი გადაწყვეტილების მიღებას. სასამართლოა ის კონსტიტუციური ორგანო, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს დარღვეული და/თუ სადავოდ ქცეული უფლებების დაცვა და მოცემულ შემთხვევაში, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა სწორედ მან უნდა შეაფასოს.

„შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის 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.

სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ სამუშაოს არსის გათვალისწინებით, მოთხოვნა უნდა იყოს ფორმულირებული იმგვარად, რომ ორიენტირებული იყოს სამუშაოს სპეციფიურ ელემენტზე და არ იწვევდეს პირთა ჯგუფის სქესის ან სხვა ნიშნით ავტომატურ გამორიცხვას.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, განსხვავებული მოპყრობა სქესის ნიშნით მხოლოდ განსაკუთრებულ გარემოებებში შეიძლება იყოს გამართლებული.<sup>6</sup>

სახალხო დამცველს არაერთხელ უმსჯელია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით <sup>7</sup> ამ მხრივ, აღსანიშნავია, რომ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში გენდერულ როლებთან დაკავშირებით არსებული სტერეოტიპები, რომ ქალი, მისი სქესის გამო, კონკრეტული პოზიციისთვის შეიძლება შეუფერებელი იყოს და მამაკაცი კანდიდატისთვის უპირატესობის მინიჭება მხოლოდ მისი სქესის გამო, წარმოადგენს განსხვავებულ მოპყრობას სქესის ნიშნით, რომელსაც არ შეიძლება ჰქონდეს რაიმე ლეგიტიმური გამართლება.

გაერო-ს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის მიერ საქართველოს მიმართ 2014 წელს გაკეთებული რეკომენდაციების თანახმად, საქართველოში ჯერ კიდევ საფუძვლიანად არის გამჯდარი სტერეოტიპული დამოკიდებულება ქალთა საზოგადოებრივი როლის შესახებ.<sup>8</sup>

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც საქართველოში შრომით ბაზარზე არსებობს მყარი გენდერული სტერეოტიპები, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ სასამართლომ სათანადო ყურადღება უნდა გაამახვილოს კომისიის ერთ-ერთი წევრის, ქალბატონ მანანა ცქიტიშვილის მოსაზრებაზე, რომლის განმარტებითაც, მას მოსარჩელის კანდიდატურის მიმართ წინასწარ ნეგატიური სუბიექტური განწყობა შეექმნა, რადგან ის იყო ქალი.

<sup>6</sup> *Schuler-Zraggen v. Switzerland*, no. 14518/89, (ECtHR, 24/06/1993), § 67

<sup>7</sup> სახალხო დამცველის ზოგადი წინადადება შპს „ჯობს.გე“ –ს, ხელმისაწვდომია: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/2/2501.pdf>;

სახალხო დამცველის რეკომენდაცია შპს „ელიტსერვის“, ხელმისაწვდომია: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3433.pdf>

<sup>8</sup> 8 Committee on the Elimination of Discrimination against Women Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 24 July 2014, §18



#### 4. დასკვნითი ნაწილი

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონისა” და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის ანალიზიდან გამომდინარე, მოსარჩელემ უნდა აჩვენოს მოსამართლეს, რომ მას შეეზღუდა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დადგენილი უფლება სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გამო. თავის მხრივ, მოპასუხე მხარემ უნდა ამტკიცოს, რომ მისი გადაწყვეტილება არ იყო გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციული მოტივით განპირობებული და ეფუძნებოდა მხოლოდ ობიექტურ კრიტერიუმებს.

გამომდინარე იქიდან, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს სამართალწარმოების პრაქტიკა სავალდებულო ძალის მატარებელია საქართველოს სახელმწიფოსთვის, სასამართლომ სამართალშეფარდება უნდა განახორციელოს ზემოაღნიშნული პრინციპებისა და სამართალწარმოების პრაქტიკით დადგენილი სტანდარტების დაცვით, რათა უზრუნველყოფილ იქნას დისკრიმინაციის გარეშე უფლებების რეალიზება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვხელმძღვანელობ რა „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-12 მუხლით, 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის, ასევე, “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ” საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტით, მიზანშეწონილად მიმაჩნია, მოგმართოთ სასამართლო მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით.

პატივისცემით,