

ზრუნველობის უზრუნველყოფა

(საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის მიმოხილვა)

დამხმარე სახელმძღვანელო იურიდიული სფეროსთვის

შრომითი უფლებები
(საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის
მიმოხილვა)



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
EU4Justice

ადამიანის უფლების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი

EMC

Human Rights Education and Monitoring Center

დოკუმენტი მომზადებულია ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად არის პასუხისმგებელი „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)“ და არ ნიშნავს, რომ იგი ასახავს ევროკავშირის შეხედულებებს.

ავტორი: ნანა მჭედლიძე

დოკუმენტის გამოცემაზე პასუხისმგებელი: სოფო ვერძეული

რედაქტორი: ნინო კალატოზიშვილი

დამკაბადონებელი: თორნიკე ლორთქიფანიძე

გარეკანი: სალომე ლაცაბიძე

ტირაჟი: 300

ISBN: 978-9941-8-1772-4

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალის გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის (EMC)“ წერილობითი ნებართვის გარეშე.

მისამართი: ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო

ტელ.: +995 032 2 233706

www.emc.org.ge

info@emc.org.ge

<https://www.facebook.com/EMCRIGHTS/>

სარჩევი

შესავალი	7
სტანდარტები, მათი ძალა და ურთიერთკავშირი	9
თავი I. შრომის უფლება	15
ვეროპული სოციალური ქარტია და სოციალური უფლებების ვეროპული კომიტეტი	15
1. დასაქმების შეძლებისდაგვარად მაღალი დონე	15
2. არჩეული საქმიანობით სახსრების გამომუშავება	16
3. დასაქმების უფასო სამსახურები	19
4. პროფესიული ორიენტაციის საშუალებები, პროფესიული მომზადება და რეალიზაცია	20
ადამიანის უფლებათა ვეროპული კონვენცია და ადამიანის უფლებათა ვეროპული სასამართლო	21
1. დისკრიმინაციის აკრძალვა	21
2. შრომა პენიტენციურ დაწესებულებაში	24
3. სამსახურის ხანგრძლივობა, რომელიც ანაცვლებს სამხედრო სამსახურს	27
4. პირადი ცხოვრება სამსახურში	29
5. მუშაკის ამრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება	39
6. მუშაკის გამოხატვის თავისუფლება	45
7. შრომითი დავის სამართლიანი სასამართლო განხილვა	65
ვეროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო	68
თავი II. შრომის სამართლიანი პირობები და სამართლიანი ანაზღაურება	78
სამართლიანი პირობები	78
ვეროპული სოციალური ქარტია და სოციალური უფლებების ვეროპული კომიტეტი	78
1. გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა	78
2. სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურება	78
3. ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი	79
4. ღამის სამუშაო	79
სამართლიანი ანაზღაურება	80
ვეროპული სოციალური ქარტია და სოციალური უფლებების ვეროპული კომიტეტი	80
1. გაზრდილი ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის	80
2. ქალი და მამაკაცი მუშაკების უფლება თანაბარ ანაზღაურებაზე	80
3. ინფორმირება დასაქმების შეწყვეტის შესახებ	81
თავი III. შრომის უსაფრთხოება	82
ვეროპული სოციალური ქარტია და სოციალური უფლებების ვეროპული კომიტეტი	82
1. ეროვნული პოლიტიკა	82
2. უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რეგულაცია	84

3. ზედამხედველობა.....	87
4. პროფესიული ჯანდაცვის სამსახურები	88
ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო	89
თავი IV. გაერთიანების თავისუფლება	93
ევროპული სოციალური ქარტია და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი.....	93
1. პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების ფორმირება	93
2. პირის თავისუფლება, გაერთიანდეს ან არ გაერთიანდეს პროფესიულ კავშირში... 94	
3. პროფესიული კავშირის საქმიანობა	95
4. წარმომადგენლობითობა	95
5. პირთა წრე	96
ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო	97
თავი V. კოლექტიური მოლაპარაკებები	101
ევროპული სოციალური ქარტია და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი.....	101
1. ერთობლივი კონსულტაციები მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის.....	101
2. ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების მექანიზმი	102
3. დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა.....	102
4. კოლექტიური ქმედება, გაფიცვის ჩათვლით.....	102
ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო	105
თავი VI. ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვა	111
ევროპული სოციალური ქარტია და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი.....	111
1. სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი.....	111
2. საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესრულების მინიმალური ასაკი	112
3. განათლების მიღებაში ხელშეწყობა	112
4. სამუშაო საათების შეზღუდვა	113
5. სამართლიანი ხელფასი	113
6. პროფესიულ მომზადებაზე დახარჯული დრო	114
7. ყოველწლიური მინიმუმ ოთხკვირიანი ანაზღაურება და შვებულება.....	114
8. ღამის სამუშაოები	114
9. სამედიცინო კონტროლი.....	115
10. დაცვა სამუშაო გარემოში და მის გარეთ	115
თავი VII. ქალთა დაცვა	118
ევროპული სოციალური ქარტია და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი.....	118
1. შესვენების უფლება.....	118
2. ქალების დასაქმება ღამის სამუშაოებზე	118
3. ქალების დასაქმება საშიშპირობებიანი სამუშაოებზე	119
დანართი	120

შესავალი

წინამდებარე დოკუმენტი არის ერთგვარი დამხმარე სახელმძღვანელო, რომელიც მიზნად ისახავს მოსამართლეებს, ადვოკატებს, ადამიანის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციებს, იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლებს გაუზიაროს თემატურად თავმოყრილი, სისტემატიზებული და გადაშუქებული მასალა შრომით უფლებებთან დაკავშირებით, ამ გზით კი, ხელი შეუწყოს საკითხის მიმართ ცოდნის, მგრძობელობისა და სტანდარტების ზრდას, ასევე, წახალისოს სიღრმისეული დისკუსია შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. დოკუმენტი შრომითი უფლებების მიმოხილვასთან ერთად მოიცავს ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების, განათლებისა და სოციალური უზრუნველყოფის იმ შესატყვის სტანდარტებსაც, რომლებიც დასაქმების სფეროზე ვრცელდება.

დასაქმებულთათვის ღირსეული შრომითი პირობების შექმნა და შრომითი უფლებების დაცვა საქართველოში ადამიანის უფლებების მიმართულებით უმნიშვნელოვანესი გამოწვევაა. ქვეყანაში ამ მიმართულებით არსებული ვითარების სიმძიმეს ნათლად აჩვენებს საწარმოო შემთხვევების შედეგად დაღუპულ დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდის¹ ტენდენცია. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს პარლამენტმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი მიიღო, შემუშავდა შესაბამისი ზედამხედველობის მექანიზმი და გამკაცრდა კანონმდებლობა, აღსრულების მექანიზმების არაეფექტიანობა და მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო რეგულაციების ამოქმედების ვადის სამომავლოდ გადადება, დასაქმებულთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას ყოველდღიური რისკის ქვეშ აყენებს.

შრომის უსაფრთხოების მიღმა საკმაოდ მწვავე და სისტემურ პრობლემად დგას შრომითი უფლებებისა და ექსპლუატაციისგან დაცვის საკითხი. დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანასწორი მოპყრობის უზრუნველყოფის ეფექტიანი მექანიზმის ფორმირება კვლავ გამომწვევად რჩება. პროგრესი არ შეინიშნება არც შრომით სფეროში თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით სხვა საკითხების, მაგალითად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ანაზღაურების არასათანადო რეგულირების, სქესთა შორის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფისა და სხვა არაერთი არსებითი საკითხის გადანყვეტასთან დაკავშირებით.

მსგავსი შედეგები, თავის მხრივ, არსებითად დაკავშირებულია წლების განმავლობაში შრომით უფლებებთან მიმართებით სახელმწიფოს მიერ წარმოებულ ე.წ დერეგულირების პოლიტიკასთან, რომელმაც დასაქმებულები დაცვის მინიმალური სტანდარტების გარეშე დატოვა.

1 2011-2017 წლებში საწარმოო შემთხვევების შედეგად დაიღუპა 317 და დაშავდა 882 ადამიანი. [ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2XLdaGX>, წვდომის თარიღი 05.07.2019].

არსებულმა მძიმე გამოწვევებმა, შრომის უსაფრთხოების, შრომის ანაზღაურების, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისა თუ სხვა ბაზისურ შრომით პირობებთან დაკავშირებით, კვლავ დღის წესრიგში დააყენა სახელმწიფოს მიერ დასაქმებულთა მინიმალური უფლებების დაცვის მიზნით შესაბამისი სტანდარტების შემუშავების საკითხი.

იმ პირობებში, როდესაც საკანონმდებლო ჩარჩო არსებითად ხარვეზიანია, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება საერთაშორისო სტანდარტებსა და გამოცდილებას, განსაკუთრებით კი, მათ გათვალისწინებას სასამართლოში, შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტისთვის.

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ საქართველოს საერთო სასამართლოებში არსებობს მზადყოფნა, გამოიყენონ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა.² იმედს გამოთქვამთ, წინამდებარე დოკუმენტი საქართველოს საერთო სასამართლოებს შრომით უფლებებთან დაკავშირებული დავების გადაწყვეტისას, ევროპული სასამართლოს პრაქტიკასთან ერთად, ევროპული სოციალური ქარტიითა და ევროპული კავშირის ძირითად თავისუფლებათა ქარტიით დადგენილი სტანდარტების გამოყენებაში დაეხმარება.

EMC იმედს გამოთქვამს, რომ მომზადებული დოკუმენტი დაეხმარება სასამართლო სისტემას, სახელმწიფო ორგანოებს, ადამიანის უფლებების სფეროში მომუშავე ორგანიზაციებს და ხელს შეუწყობს შრომითი უფლებების სფეროში ძირეულ პოზიტიურ ცვლილებებს.

2 იხ. ნანა მჭედლიძე, საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის გამოყენების სტანდარტები, ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/168070a54c>, გვ. 191 et seq.

სტანდარტები, მათი ძალა და ურთიერთკავშირი

დოკუმენტში გაერთიანებულია შრომით უფლებებზე ევროპის რეგიონში მოქმედი საერთაშორისოსამართლებრივი სტანდარტები: კონვენციების დებულებები, ზესახელმწიფო სასამართლოებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ამ დებულებების განმარტებები, რეკომენდაციები და დირექტივები. ზოგ მათგანს (ევროპული სოციალური ქარტიის საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებულ დებულებებს, განმარტებულს სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მიერ; ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციას, განმარტებულს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ) საქართველოსთვის სამართლებრივი ძალა აქვს, ხოლო ზოგიერთი (ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტისა და საპარლამენტო ასამბლეის რეკომენდაციები) პოლიტიკურად მავალზელია.

ევროპული სოციალური ქარტია

ევროპული სოციალური ქარტია არის ის წამყვანი საერთაშორისოსამართლებრივი აქტი, რომელიც ევროპის დონეზე სოციალური უფლებების ყველაზე სრულყოფილ ჩამონათვალს ითვალისწინებს და ევროპის სოციალურ კონსტიტუციად განიხილება.

1996 წლის 3 მაისის ევროპული სოციალური ქარტია (შესწორებული) ეფუძნება 1961 წლის 18 ოქტომბრის ევროპულ სოციალურ ქარტიას. შესწორებულმა ქარტიამ ორიგინალი ქარტიით გათვალისწინებულ 19 უფლებას 11 ახალი უფლება დაამატა და რიგი უკვე არსებული სტანდარტების არეალი გააფართოვა. ხსენებულ 11 უფლებაში 1996 წლის ქარტიამ ასევე მოიცვა 1961 წლის ქარტიის 1988 წლის 5 მაისის დამატებითი ოქმით გათვალისწინებული 4 დებულება. შესწორებულმა ქარტიამ აგრეთვე განამტკიცა დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი; გააუმჯობესა გენდერული თანასწორობა ქარტიით მოცულ ყველა სფეროში; გაითვალისწინა უკეთესი დაცვა ორსული ქალებისთვის და დედების სოციალური დაცვა; აამაღლა დასაქმებული ბავშვების სოციალური, სამართლებრივი და ეკონომიკური დაცვის სტანდარტები და გაითვალისწინა უკეთესი დაცვა შებლუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისთვის.

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს 1996 წლის ევროპული სოციალური ქარტია (შესწორებული), რომელიც საქართველოსთვის 2005 წლის 1 ოქტომბერს შევიდა ძალაში და დოკუმენტშიც, შესაბამისად, შესწორებული ქარტიის დებულებებია ციტირებული.

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული 1961 წლის 18 ოქტომბრის ევროპული სოციალური ქარტია და არც მისი 1988 წლის 5 მაისის დამატებითი ოქმი, მაგრამ ამ დოკუმენტებით გარანტირებული უფლებები ასახულია შესწორებულ ქარტიაში.

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული 1991 წლის 21 ოქტომბრის ოქმი, რომელმაც ჩაასწორა 1961 წლის 18 ოქტომბრის ევროპული სოციალური ქარტია და გააუმჯობესა ქარტიის კონტროლის მექანიზმი. საქართველოს არ მოუხდენია არც 1995 წლის 9 ნოემბრის დამატებითი ოქმის რატიფიცირება, რომლითაც გათვალისწინებულია კოლექტიური საჩივრების სისტემა. შესწორებული ქარტიის IV თავის D მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, იმ სახელმწიფოებს, რომლებსთვისაც 1995 წლის 9 ნოემბრის დამატებითი ოქმი არ არის სავალდებულო, შეეძლოთ, შესწორებული ქარტიის რატიფიკაციის სიგელის დეპონირებისას განეცხადებინათ თანხმობა, დაქვემდებარებოდნენ ქარტიით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებაზე კონტროლს, აღნიშნული ოქმით გათვალისწინებული პროცედურის (კოლექტიური საჩივრების) შესაბამისად, რაც საქართველოს არ გაუკეთებია. შესწორებული ქარტიის იგივე დებულება ითვალისწინებს შესწორებული ქარტიის რატიფიცირებიდან ნებისმიერ დროს კოლექტიური საჩივრების სისტემაზე თანხმობის გაცხადების შესაძლებლობას, რაც საქართველოს ასევე არ გამოუყენებია. აღნიშნული, ცხადია, ასუსტებს საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებული ქარტიის დებულებების შესრულების შემოწმების კონტროლის მექანიზმს.

შესწორებული ქარტიის IV თავის C მუხლის თანახმად, ქარტიით გათვალისწინებული სამართლებრივი ვალდებულებების იმპლემენტაცია ექვემდებარება იმავე ზედამხედველობას, რასაც ევროპული სოციალური ქარტია. ზედამხედველობის აღნიშნული მექანიზმი გულისხმობს სახელმწიფოთა მიერ ანგარიშების წარდგენას, რომლებსაც იხილავს სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი (ყოფილი დამოუკიდებელ ექსპერტთა კომიტეტი). შესაბამისად, საქართველოსთვის ძალაშია აღნიშნული მექანიზმი.

დოკუმენტში განხილულია ქარტიის ის დებულებები, რომლებიც საქართველოს სავალდებულოდ აქვს აღიარებული (იხ. დანართი, ცხრილი 1), თუმცა ასევე განხილულია ის დებულებები, რომლებიც, მართალია, სახელმწიფოს სავალდებულოდ არ უღიარებია, მაგრამ დებულებებით გათვალისწინებული ვალდებულებები საქართველოსთვის მაინც მოქმედებს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის განმარტებიდან გამომდინარე. კერძოდ, შრომის უსაფრთხოების დებულებები (ქარტიის მე-3 მუხლი) საქართველოს არ უღიარებია სავალდებულოდ, თუმცა ევროპული კონვენციის მთელ რიგ მუხლებზე³ ამ კონტექსტში მიღებული გადაწყვეტილებებიდან გამომდინარე, კონვენციის შესაბამისი მუხლები განიმარტება ისე, რომ ევროპული კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს ვვალებათ შრომის უსაფრთხოების მთელი რიგი იმ ასპექტების უზრუნველყოფა, რომლებიც იმავდროულად ქარტიის მე-3 მუხლით არის მოცული.

ევროპული სოციალური ქარტიით გარანტირებული უფლებების შინაარსისა და მოცულობის შესახებ ინფორმაციას იძლევა სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის

3 *Inter alia*, მუხლი 2 (სიცოცხლის უფლება), მუხლი 3 (არასათანადო მოპყრობის აკრძალვა), მუხლი 8 (პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლება).

განმარტებები, რომლებიც კომიტეტის მიერ გაცემულია სახელმწიფოთა ანგარიშების და სახელმწიფოთა წინააღმდეგ კოლექტიური საჩივრების⁴ განხილვის შედეგად მიღებულ დასკვნებსა და გადანყვეტილებებში. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ჯერჯერობით, საქართველოს მიერ ქართიით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება მხოლოდ ანგარიშების წარდგენის გზით ექვემდებარება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მხრიდან ზედამხედველობას, თუმცა იმ მნიშვნელობის გამო, რაც სხვა ქვეყნების წინააღმდეგ კოლექტიურ საჩივრებზე მიღებულ გადანყვეტილებებს აქვს სოციალური ქართიით გათვალისწინებული უფლებების შინაარსისა და მოცულობის განმარტებისთვის, დოკუმენტში აღნიშნული ინფორმაციაც არის მოცემული.

სოციალური ქართიის მუხლები შრომით უფლებებზე პუნქტების მიხედვით არის განხილული. მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ შესაბამის დებულებებთან ერთად მხედველობაშია მისაღები ქართიის დანართის II ნაწილით გათვალისწინებული დათქმები, რომლებიც დამატებით განმარტებას იძლევა შესატყვისი უფლების შინაარსისა და მოცულობის შესახებ. აგრეთვე, გასათვალისწინებელია ქართიის V ნაწილით გათვალისწინებული ზოგადი ნორმები დისკრიმინაციის აკრძალვასა და შეზღუდვის მართლზომიერების კრიტერიუმებზე.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია⁵ პირდაპირ არ ითვალისწინებს შრომით უფლებებს, თუმცა, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ ევროპული კონვენციის დებულებების განვრცობითი განმარტებიდან გამომდინარე, მთელი რიგი რელევანტური საკითხები ევროპული კონვენციით მაინც არის მოცული: შრომის უსაფრთხოება, მუშაკის პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლება, მუშაკის აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება, მუშაკის გამოხატვის თავისუფლება და გაერთიანების თავისუფლება, დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით უფლებებში.

ევროპული კონვენციის 46-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „მაღალი ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ, დაემორჩილონ სასამართლოს საბოლოო გადანყვეტილებას საქმეებზე, რომლებშიც ისინი მხარეს წარმოადგენენ.“ მაგრამ ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ევროპული სასამართლოს გადანყვეტილებას მხოლოდ მოპასუხე სახელმწიფოსთვის აქვს ძალა. ევროპული სასამართლოს გადანყვეტილების მხოლოდ სარეზოლუციო ნაწილი არის მოპასუხე სახელმწიფოსთვის სავალდებულო, ხოლო სამოტივაციო

4 საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული 1961 წლის ევროპული სოციალური ქართიის 1995 წლის დამატებითი ოქმი კოლექტიური საჩივრების სისტემის უზრუნველყოფის შესახებ.

5 საქართველოსთვის ძალაშია 1999 წლის 20 მაისიდან.

ნაწილი, რომელშიც კონვენციით გარანტირებული უფლებების შინაარსი და მოცულობა არის განმარტებული, კონვენციის ხელშემკვრელი ყველა სახელმწიფოსთვის არის სავალდებულო, როდესაც უფლების სავარაუდო დარღვევის მსგავსი საქმე ევროპის საბჭოს სხვა სახელმწიფოს წინააღმდეგ იქნება განხილული. შესაბამისად, ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებს და ზოგიერთ შემთხვევაში დასაშვებობის განჩინებებსაც *erga omnes* ძალა აქვს და საქართველოსთვის სავალდებულო ძალის მქონეა, მიუხედავად იმისა, რომ გამოტანილია ევროპის საბჭოს სხვა სახელმწიფოს წინააღმდეგ. აღნიშნული გულისხმობს იმას, რომ საქართველომ უნდა გაატაროს შესაბამისი საკანონმდებლო და სხვა სახის ზომები, რათა გამორიცხოს უფლების დარღვევის მსგავსი შემთხვევები და ხელი შეუწყოს უფლების რეალიზებას ისე, როგორც ეს იქნა განმარტებული ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ უფლების შინაარსისა და მოცულობის თვალსაზრისით.

აღნიშნული მჭიდროდაა დაკავშირებული სუბსიდიარობის პრინციპთან, რომლის თანახმადაც, მაღალ ხელშემკვრელ მხარეებს აკისრიათ უპირატესი ვალდებულება, უზრუნველყონ კონვენციითა და მისი ოქმებით განსაზღვრული უფლებები და თავისუფლებები.⁶ სუბსიდიარობის პრინციპიდან გამომდინარე, სასამართლო, აღმარულებელი და საკანონმდებლო ხელისუფლება უნდა ასრულებდეს ფუძემდებლურ როლს ეროვნულ დონეზე ადამიანის უფლებების დასაცავად.⁷ აგრეთვე, გასათვალისწინებელია, რომ სახელმწიფოებს აქვთ მიხედულების გარკვეული ფარგლები, თუ როგორ დაიცვან ეროვნულ დონეზე კონვენციით გარანტირებული უფლებები, რაც ევროპული სასამართლოს საზედამხედველო იურისდიქციას ექვემდებარება.⁸ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის 1-ლი, მე-19 და 32-ე მუხლების ძალით ევროპული სასამართლო ამოწმებს, დაცული არის თუ არა მიხედულების ფარგლები სახელმწიფოს მიერ კონვენციით გარანტირებული უფლებების დაცვისას. როდესაც ეროვნული სასამართლოების მიერ განვითარებული მსჯელობა არ არის ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის შესაბამისი „საკმარისი“ და „რელევანტური“ გარემოებებით დასაბუთებული, ევროპული სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახელმწიფომ მიხედულების ფარგლებს გადააცილა და ადგენს შესაბამისი უფლების დარღვევას.⁹ თუ ეროვნული სასამართლო დასაბუთებისას არასაკმარისად დაეყრდნობა ევროპული სასამართლოს კონვენციის მუხლთან დაკავშირებით შემუშავებულ ზოგად პრინციპებს, ხელისუფლებისთვის მინიჭებული მიხედულების ფარგლები ვიწროვდება. სასა-

6 იხ. მე-15 დამატებითი ოქმის პრეამბულა.

7 ინტერლაკენის დეკლარაცია, მიღებული ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მომავლის შესახებ მაღალი დონის კონფერენციაზე, 2010 წლის 19 თებერვალს, პრეამბულა PP6.

8 იხ. მე-15 დამატებითი ოქმის პრეამბულა.

9 იხ. ზოგადი პრინციპი საქმეზე უკრაინული მედიაჯგუფი უკრაინის წინააღმდეგ (*Ukrainian Media Group v. Ukraine*), განაცხადი no. 72713/01, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2005 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილების პუნქტები 68-70; შრომით დავებთან დაკავშირებით, იხ. საქმე მატუზე უნგრეთის წინააღმდეგ (*Matúz v. Hungary*), განაცხადი no. 73571/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2014 წლის 21 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 35.

მართლოს აღნიშნული აქვს, რომ დემოკრატიულ საზოგადოებაში გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევის სადავო ღონისძიების აუცილებლობაზე სასამართლო კონტროლის ხარისხს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს და ზეგავლენას ახდენს სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლებზე.¹⁰

ევროპული კავშირის ძირითად თავისუფლებათა ქარტია

საქართველოსთვის ევროკავშირის სამართალს (*acquis communautaire*) ძალა არ აქვს, თუმცა ასოცირების შესახებ შეთანხმებით,¹¹ აღიარებულია „სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობა ყველასათვის, როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითადი ელემენტები“ და „შრომითი სტანდარტების სასარგებლო როლი ეკონომიკაზე“;¹² ამასთან, საქართველომ აიღო ვალდებულება შეთანხმებით გათვალისწინებულ შესაბამის სფეროებში, კანონმდებლობის ევროკავშირის სამართალთან თანდათანობით დაახლოებისა და მისი ქმედითი იმპლემენტაციის კუთხით.¹³ კერძოდ, საქართველომ, *inter alia*, აიღო ვალდებულება, განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობას შემდეგ სფეროებში: შრომის სამართალი, დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა, ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე.¹⁴ ევროკავშირის კანონმდებლობაში დირექტივები ევროკავშირის მეორად კანონმდებლობას ქმნის და უნდა შეესაბამებოდეს ევროპული კავშირის ძირითად თავისუფლებათა ქარტიას, რომელიც ევროკავშირის პირველადი კანონმდებლობის ნაწილია.

სტანდარტების დიდი მოცულობიდან გამომდინარე, დოკუმენტში მოყვანილია ევროპული კავშირის მართლშაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებებში ასახული შრომითი სტანდარტები სამუშაო ადგილას დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის შესახებ.

ევროპული კავშირის სამართლის სოციალური უფლებების სვეტის საფუძველია ევროპული სოციალური ქარტია. ევროპული კავშირის ძირითად თავისუფლებათა ქარტიით გათვალისწინებული სოციალური უფლებები და თავისუფლებები, თანასწორობისა და

10 ცხოველთა საერთაშორისო დამცველები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Animal Defenders International v. the United Kingdom*), განაცხადი no. 48876/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 22 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტი 108.

11 2014 წლის 27 ივნისის „ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის“ ძალაშია 2016 წლის 1 ივლისიდან.

12 „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ მუხლები 229 და 231.

13 იხ. აგრეთვე, შეთანხმების კარი IV, თავი 13 და კარი VI, თავი 14.

14 იხ. დირექტივების სრული ჩამონათვალი – დანართი XXX (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები).

სოლიდარობის პრინციპები ევროპული სოციალური ქარტიის შესაბამის დებულებებს ეფუძნება.¹⁵

ევროპული კავშირის ძირითად თავისუფლებათა ქარტიის 52-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, იმდენად, რამდენადაც ქარტია ითვალისწინებს უფლებებს, რომლებიც შეესაბამება ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებს, ამ უფლებების შინაარსი და მოცულობა უნდა იყოს იგივე, რაც აღნიშნული კონვენციით გათვალისწინებულ უფლებებს აქვს. ეს დებულება ხელს არ უშლის კავშირის სამართალს, გაითვალისწინოს დაცვა უფრო მაღალი სტანდარტით. ქარტიის 52-ე მუხლის მე-3 პუნქტი განმტკიცებულია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკითაც. სასამართლოს განმარტებით, როდესაც ქარტით გათვალისწინებული უფლებები უტოლდება კონვენციით გათვალისწინებულ უფლებებს, მართლმსაჯულების სასამართლომ უნდა გამოიყენოს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს „ნათელი და თანმიმდევრული“ პრაქტიკა.¹⁶

15 იხ. დანართში ცხრილი, რომელშიც ევროპული სოციალური ქარტით გათვალისწინებული შრომითი უფლებების ამსახველი მუხლების გვერდიგვერდ მოცემულია ევროკავშირის სამართლის შესაბამისი სტანდარტები.

16 CJEU, C-400/10, *J. McB. v L. E.*, 2010 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 53.

თავი I. შრომის უფლება

ევროპული სოციალური ქარტია¹⁷ და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი

1. დასაქმების შეძლებისდაგვარად მაღალი დონე

ქარტიის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის სავალდებულოდ აღიარებით, სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას, განახორციელოს სრული დასაქმების პოლიტიკა, ანუ სახელმწიფომ უნდა შეიმუშაოს და განახორციელოს ეკონომიკური პოლიტიკა, რომელიც ხელს უწყობს სამუშაო ადგილების შექმნასა და შენარჩუნებას და გაათაროს შესაბამისი ღონისძიებები, რომლებიც დაუსაქმებელ პირებს სამუშაოს მოძებნაში ანდა სამუშაოს მოთხოვნების დაკმაყოფილებაში დაეხმარება.¹⁸

პირველი მუხლის პირველი პუნქტი ითვალისწინებს უფრო საშუალების, ვიდრე შედეგის ვალდებულებას, თუმცა სახელმწიფოს ძალისხმევა ადევკვატური უნდა იყოს ეკონომიკური მდგომარეობისა და უმუშევრობის დონის გათვალისწინებით. ამ დროს სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის შეფასება ეფუძნება რიგ ეკონომიკურ და სოციალურ ინდიკატორებს, რომლებიც დაკავშირებულია სახელმწიფოს მიერ მიღწეულ შედეგებთან ეკონომიკური ზრდის დასაქმებაში ტრანსფორმაციასა და უმუშევარი პირებისთვის დახმარების განევაში. კერძოდ, კომიტეტი იხილავს ფართო სპექტრის ინდიკატორებს, რომლებიც დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობასთან (მშპ-ის ზრდა, ინფლაცია, სამუშაო ადგილების ზრდა), დასაქმებასთან (დასაქმების დონე, ნახევარ განაკვეთზე და განსაზღვრული ვადით დასაქმება) და უმუშევრობასთან (გაენევათ თუ არა დახმარება მონაცვლად ჭკუფებს, მაგალითად, ახალგაზრდებს, ხანგრძლივი დროის განმავლობაში უმუშევარ პირებს, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებსა და შშმ პირებს).¹⁹ ევროპულ კომიტეტს ქარტიის დარღვევა აქვს დადგენილი იმ შემთხვევებში, როცა ქვეყანას არ აქვს დეკლარირებული ვალდებულება სრულ დასაქმებასთან დაკავშირებით და არ წარმართავს დასაქმების ერთიან პოლიტიკას;²⁰ როდესაც უმუშევრობის დონე (განსაკუთრებით, უმუშევარი ახალგაზრდებისა და ხანგრძლივი დროის განმავლობაში უმუშევარი პირების რაოდენობა) უკიდურესად მაღალია და ამის გათვალისწინებით, გატარებული ღონისძიებები არასაკმარისია (არასა აჩვენებს, მაგალითად, ღონისძიებებში მონაწილე პირთა მცირე რაოდენობა).²¹

17 იხ. ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მუხლი 1 და დანართში მუხლი 1, პუნქტი 2.

18 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 56.

19 *Idem*.

20 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVI-1, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2002, გვ. 464.

21 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, ბულგარეთი, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2004, გვ. 21.

2. არჩეული საქმიანობით სახსრების გამომუშავება

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის განმარტებით, ქარტიის პირველი მუხლის მეორე პუნქტი შემდეგ საკითხებს მოიცავს:

- 1) დასაქმებაში დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვა;
- 2) იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა;
- 3) ნებისმიერი პრაქტიკის აკრძალვა, რომელიც შეიძლება, ხელს უშლიდეს მუშაკთა უფლებას, გამოიმუშაონ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით საარსებო სახსრები.²²

დისკრიმინაციის აკრძალვა²³

პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი გულისხმობს, რომ კანონმდებლობა უნდა კრძალავდეს ყველა სახის დისკრიმინაციას დასაქმების სფეროში, მათ შორის, სქესის, რასის, ეთნიკური წარმოშობის, რელიგიის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის და პოლიტიკური შეხედულების საფუძველზე.²⁴

ეს დებულება ორგანულად არის დაკავშირებული ქარტიის დანარჩენ მუხლებთან, განსაკუთრებით მე-20 მუხლთან (დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე) და მე-15 მუხლის მე-2 პუნქტთან (შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლება დასაქმებაზე). როდესაც სახელმწიფოს სავალდებულოდ აქვს აღიარებული ეს დებულებები, დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის აკრძალვა ქალებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით ამ სპეციალური მუხლების მიხედვით განიხილება.²⁵

კანონმდებლობა უნდა კრძალავდეს როგორც პირდაპირ, ისე არაპირდაპირ დისკრიმინაციას.²⁶ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი დისკრიმინაციას გან-

22 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 201, გვ. 57.

23 მუხლი E. დისკრიმინაციის აკრძალვა

ამ ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცული უნდა იყოს დისკრიმინაციის გარეშე რასის, ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვაგვარი მოსაზრების, ეროვნული წარმოშობის ან სოციალური წარმომავლობის, ჯანმრთელობის ეროვნული უმცირესობიდან კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.

24 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVIII-1, ისლანდია, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2006, გვ.გვ. 423-424.

25 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 57.

26 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVIII-1, ავსტრია, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2006, გვ. 29.

მარტავს, როგორც განსხვავებულ მოპყრობას იმ პირების მიმართ, რომლებიც მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, როდესაც ეს მოპყრობა არ ისახავს ლეგიტიმურ მიზანს, არ ეფუძნება ობიექტურ და გონივრულ საფუძვლებს ან არ არის თანაბარზომიერი და-სახული მიზნის მისაღწევად.²⁷ ემსახურება თუ არა განსხვავება ლეგიტიმურ მიზანს და თანაბარზომიერია თუ არა, ფასდება ქარტიის „G“ მუხლის მხედველობაში მიღებით.²⁸

არაპირდაპირი დისკრიმინაცია აღინიშნება, როდესაც ღონისძიება ან პრაქტიკა, რომელიც იდენტურია ყველასთვის, ლეგიტიმური მიზნის გარეშე, არათანაბარზომიერად ახდენს ზეგავლენას პირებზე, რომლებსაც აქვთ გარკვეული რელიგია ან მრწამსი, გარკვეული შებლუდული შესაძლებლობა, გარკვეული ასაკი, გარკვეული სექსუალური ორიენტაცია, გარკვეული პოლიტიკური შეხედულება, გარკვეული ეთნიკური წარმოშობა და ა.შ. დისკრიმინაცია შეიძლება აღინიშნოს, ასევე, როდესაც არ არის პოზიტიურად გათვალისწინებული ყველა რელევანტური განსხვავებულობა ან არ არის მიღებული სა-თანადო ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ უფლებები და კოლექტიური უპირატესო-ბები, რომლებიც ყველასთვის ღიაა, რეალურად ყველასთვის იყოს ხელმისაწვდომი.²⁹

დისკრიმინაციული აქტები და ნორმები, რომლებიც იკრძალება ამ მუხლით, არის ის აქ-ტები და ნორმები, რომლებიც არეგულირებენ, ზოგადად, დასაქმებას და შრომით პირო-ბებს (კერძოდ, შრომის ანაზღაურებას, კვალიფიკაციის ამაღლებას, დაწინაურებას, სხვა სამუშაოზე გადაყვანას, სამუშაოდან დათხოვნას თუ სხვა უარყოფით ღონისძიებებს). ში-დასახელმწიფოებრივი სამართალი უნდა ითვალისწინებდეს დისკრიმინაციის საქმებზე მოსარჩელისთვის მტკიცების ტვირთის შემსუბუქებას.³⁰

27 ტურისტული პროფესიების ეროვნული კავშირი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Syndicat national des professions du tourisme v. France*), საჩივარი no. 6/1999, Decision on the merits of 10 October 2000

28 მუხლი G. შებლუდვები

1. 1 ნაწილით გათვალისწინებული უფლებები და პრინციპები, როცა ისინი ეფუძნებიან ხორციელდება და ეფუძნებიან გამოიყენება, როგორც ეს მითითებულია II ნაწილში, არ შეიძლება, დაექვემდებაროს რაიმე შებლუდვებს ან ლიმიტირებებს გარდა იმისა, რაც გათვალისწინებულია I და II ნაწილებში იმ გამონაკლისის გარდა, რაც დადგენილია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების ან საზოგადოებრივი ინტერესების, ეროვნული უსაფრთხოების, საზოგადოების ჯანმრთელობის ან მორალის დასაცავად.

2. ამ ქარტიით ნებადართული უფლებებისა და ვალდებულებების შებლუდვები არ გამოიყენება რაიმე სხვა მიზნით, იმათ გარდა, რომელთა მიმართაც დანესდა.

29 საერთაშორისო გაერთიანება აუტიზმი - ევროპა საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France*), საჩივარი no. 13/2002, 2003 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 52.

30 შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამხრეთული კავშირი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Syndicat Sud Travail et Affaires Sociales v. France*), საჩივარი no. 24/2004, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2005 წლის 16 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 33; აგრეთვე, იხ. ნანა მჭედლიძე, საქართველოში დისკრიმინაციის საქმებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, ევროპის საბჭო, თბილისი, 2015, გვ. 9, ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/16803034e7>.

იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა

ა) იძულებითი შრომა პროდუქციის სანარმოებლად ან მომსახურების გასანევადად

იძულებითი და სავალდებულო შრომა ყველა ფორმით უნდა იკრძალებოდეს. იძულებითი და სავალდებულო შრომის განსაზღვრება ეფუძნება ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლს და იძულებით შრომაზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 29-ე კონვენციას: „ყველანაირი სამუშაო თუ მომსახურება, რომელიც პირისგან გამოძალულია რაიმე სანქციის მუქარით და რომლისთვისაც მოცემულ პირს თავისი ნებით თავი არ შეუთავაზებია“. ის, რომ ქარტიის საწინააღმდეგო პრაქტიკა თუ კანონმდებლობა არ გამოიყენება, არ არის საკმარისი, რომ მდგომარეობა ქარტიასთან შესაბამისად ჩაითვალოს.³¹

ბ) შრომა პენიტენციურ დაწესებულებაში

პენიტენციურ დაწესებულებაში შრომა მკაცრად უნდა იყოს რეგლამენტირებული ანაზღაურების, სამუშაო საათების, სოციალური უზრუნველყოფის თვალსაზრისით, განსაკუთრებით, იმ შემთხვევაში, როცა პატიმრები კერძო კომპანიებისთვის ასრულებენ სამუშაოს. პატიმრებმა კერძო სანარმოებისთვის მხოლოდ თავიანთი თანხმობით უნდა იმუშაონ და შეძლებისდაგვარად, კერძო შრომითი ურთიერთობების მსგავს პირობებში.³²

გ) უმუშევრობის დახმარების გაცემის პირობები

ის პირობები, რომელსაც უმუშევრობის დახმარების გაცემა ექვემდებარება, შეთავაზებულ სამუშაოზე დათანხმების ჩათვლით, ქარტიის მე-12 მუხლის (სოციალური უზრუნველყოფა) ტერმინში განიხილება. თუმცა, როდესაც პირობები განსაკუთრებით მკაცრია, შესაძლებელია, პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისობის საკითხიც წამოიჭრას.³³

თავისუფლად არჩეული საქმიანობით საარსებო სახსრების გამომუშავების უფლების სხვა ასპექტები

სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტს შეიძლება რამდენიმე სხვა პრაქტიკაც არღვევდეს:

31 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, ლიეტუვა, გვ. 488.

32 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVI-1, გერმანია, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2002, გვ.გვ. 242-243.

33 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, ესტონეთი, გვ. 178.

ა) სამსახურის ხანგრძლივობა, რომელიც ანაცვლებს სამხედრო სამსახურს;

სამხედრო სამსახურის ჩამნაცვლებელი სამსახურის (ალტერნატიული სამსახური კეთილსინდისიერი წინააღმდეგობის მქონე პირთათვის) ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც პირებს ერთმევათ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით საარსებო სახსრების გამომუშავების უფლება, გონივრული უნდა იყოს.³⁴ კომიტეტი ამოწმებს ასეთი ალტერნატიული სამსახურის ხანგრძლივობის გონივრულობას, სამხედრო სამსახურის ხანგრძლივობის მიხედვით.³⁵

ბ) არასრულგანაკვეთური სამუშაო

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ სათანადო სამართლებრივი გარანტიები უნდა იყოს გათვალისწინებული არასრულგანაკვეთურ სამუშაოსთან მიმართებით. კერძოდ, უნდა არსებობდეს წესები, რომლებითაც მოხდება არადევლარირებული სამუშაოს თავიდან აცილება ზეგანაკვეთური სამუშაოთი და წესები თანაბარ ანაზღაურებაზე, რომელიც ყველა ასპექტში გაითვალისწინებს შრომის თანაბარ ანაზღაურებას არასრულ და სრულ განაკვეთებზე მომუშავე მუშაკებისთვის.³⁶

გ) პირადი ცხოვრება სამსახურში

მუშაკები დაცულნი უნდა იყვნენ პირად ცხოვრებაში ჩარევისგან, განსაკუთრებით, თანამედროვე ელექტრონული კომუნიკაციებისა და მონაცემების შეგროვების ტექნიკის მეშვეობით.³⁷

3. დასაქმების უფასო სამსახურები

ყველა მუშაკს აქვს უფლება დასაქმების უფასო სამსახურებზე და შესაბამისად, ეს სამსახურები ქმედითი უნდა იყოს სახელმწიფოს მთელ ტერიტორიაზე და ეკონომიკის ყველა დარგში. ამ სამსახურების მთავარი ფუნქციაა, დაასაქმოს სამუშაოს მაძიებლები და დასაქმებული პირები, რომლებიც სხვა სამსახურს ეძებენ. უფასოდ უნდა იყოს შესაძლებელი სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია და ვაკანსიების შესახებ შეტყობინების

34 ევროპულ საკითხებში კვაკერების საბჭო (QCEA) საბერძნეთის წინააღმდეგ, საჩივარი no. 8/2000, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2001 წლის 25 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტები 23-25.

35 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, ესტონეთი, გვ.178.

36 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVI-1, ავსტრია, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2002, გვ. 28.

37 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, გვ.გვ. 11-12.

გაგზავნა.³⁸ კომიტეტის განმარტებით, დამსაქმებლისთვის გადასახადის დაწესება, განათავსოს შეტყობინება ვაკანსიის შესახებ, ქარტიის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტს ეწინააღმდეგება მაშინაც კი, როდესაც ეს გადასახადი მცირეა და ადმინისტრაციული ხარჯის დაფარვას ემსახურება.³⁹ დასაქმების კერძო სააგენტოების ფასიანი მომსახურება ქარტიის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტს არ ეწინააღმდეგება იმ პირობით, თუ არსებობს დასაქმების სრულფასოვანი უფასო სერვისები ყველა პროფესიულ დარგსა და გეოგრაფიულ არეალში.⁴⁰

დასაქმების სერვისები უნდა იყოს ქმედითი, რაც ფასდება რაოდენობრივი ინდიკატორებით, მაგალითად, დასაქმების სერვისების მეშვეობით დასაქმებულ პირთა რაოდენობის პროცენტული მიმართება გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობასთან და საჯარო და კერძო სერვისების პროცენტული წილი შრომის ბაზარზე (რამდენი პირი დასაქმდა შესაბამისი სერვისის მეშვეობით და შრომის ბაზარზე დასაქმების საერთო რაოდენობის რა პროცენტულ რაოდენობას შეადგენს ეს რიცხვი).⁴¹ დაბოლოს, პროფესიული კავშირები და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები მონაწილეობას უნდა იღებდნენ დასაქმების სერვისების ორგანიზებასა და ფუნქციონირებაში.⁴²

4. პროფესიული ორიენტაციის საშუალებები, პროფესიული მომზადება და რეალიზაცია

კომიტეტის განმარტებით, ქარტიის პირველი მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული სერვისები სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ყველა დაინტერესებული პირისთვის და, ასევე, უზრუნველყოს თანაბარი მოპყრობა ქარტიის მონაწილე სხვა სახელმწიფოების მოქალაქეებისა და შშმ პირებისთვის. ქარტიის პირველი მუხლის მე-4 პუნქტს აცესებს მუხლი 9 (უფლება პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებზე), მე-10 მუხლის მე-3 პუნქტი (სრულწლოვანი მუშაკების უფლება განგრძობად პროფესიულ სწავლებაზე) და მე-15 მუხლის პირველი პუნქტი (შშმ პირების უფლება პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებზე, განათლებასა და პროფესიულ მომზადებაზე). იმ შემთხვევებში, როდესაც სახელმწიფოს სავალდებულოდ არ აქვს აღიარებული აღნიშნული დებულებები, კომიტეტი შესაბამისობას ამოწმებს პირველი მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით.⁴³

38 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 63.

39 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-1, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 1998, გვ. 762.

40 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 63.

41 *Idem*.

42 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XV-1, დამატება, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2000, გვ. 143.

43 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია (შესწორებული): სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2003, ტომი 1, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2003, გვ. 21. საქართველოს აღნიშნული დებულებები სავალდებულოდ არ აქვს აღიარებული.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო

1. დისკრიმინაციის აკრძალვა⁴⁴

სახელმწიფო უშიშროების კომიტეტის ყოფილი თანამშრომლების დასაქმებაზე დაწესებული შეზღუდვა: დადგინდა დარღვევა⁴⁵

საბჭოთა პერიოდში განმცხადებლები მუშაობდნენ სახელმწიფო უშიშროების კომიტეტში (КГБ). 1990 წელს, ლიეტუვას მიერ დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, პირველმა განმცხადებელმა მუშაობა დაიწყო საგადასახადო ინსპექტორად, ხოლო მეორე განმცხადებელმა – პროკურორად. 1999 წელს კანონმდებლობაში შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე, ისინი დაითხოვეს სამსახურიდან, როგორც სახელმწიფო უშიშროების კომიტეტის ყოფილი თანამშრომლები. კანონის თანახმად, სახელმწიფო უშიშროების კომიტეტის ყოფილ თანამშრომლებს კანონის ძალაში შესვლიდან 10 წლის განმავლობაში ეკრძალებათ საჯარო სექტორში მუშაობა და კერძო სექტორში გარკვეული სამუშაოს შესრულება. განმცხადებლების მტკიცებით, დასაქმებაზე დანესებული აღნიშნული აკრძალვა დისკრიმინაციული იყო.

განმცხადებლები დაექვემდებარნენ ლიეტუვაში მყოფი იმ სხვა პირებისგან განსხვავებულ მოპყრობას, რომლებსაც კომიტეტში არ ჰქონდათ ნამუშევარი. მათი შესაძლებლობა, წარემართათ პროფესიული საქმიანობა და ურთიერთობა გარე სამყაროსთან შეიზღუდა. შესაბამისად, ჩარევა მოხდა განმცხადებელთა პირად ცხოვრებაში; მოცემულ შემთხვევაზე, კონვენციის მე-8 მუხლთან ერთად ვრცელდებოდა კონვენციის მე-14 მუხლიც.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ევროპული სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი, დისკრიმინაციის აკრძალვის გარანტია მოცემული ქარტიის „ე“ მუხლში და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის განმარტებები.⁴⁶ ევროპულმა სასამართლომ, აგრეთვე, გაითვალისწინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1958 წლის no. 111 კონვენცია დისკრიმინაციის შესახებ (დასაქმება და პროფესია) და კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების შესახებ ექსპერტთა კომიტეტის (CEACR) განმარტებები no. 111 კონვენციის თაობაზე.⁴⁷

44 მუხლი 14 - დისკრიმინაციის აკრძალვა

ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნის განურჩევლად.

45 სიდაბრასი და ჯაუტასი ლიეტუვას წინააღმდეგ (*Sidabras and Džiautas v. Lithuania*), განაცხადები nos. 55480/00 და 59330/00, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2004 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, აგრეთვე, იხ. საქართველოს მოქალაქე ნოდარ მულაური საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 8 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

46 გადაწყვეტილების პუნქტი 31.

47 *Ibid.*, 32.

კანონის მიღებით, ლიეტუვას ხელისუფლების მიზანი იყო, თავიდან აეცილებინა წარსულის განმეორება და ევროპული სასამართლო დაეთანხმა, რომ დასაქმებებზე დანესებული შებენიერება ეროვნული უსაფრთხოების, საჯარო წესრიგის, ეკონომიკური კეთილდღეობისა და სხვათა უფლებების დაცვის ლეგიტიმურ მიზნებს ემსახურებოდა. რაც შეეხება სადავო ღონისძიების თანაბარზომიერებას, თუნდაც მიჩნეულიყო, რომ განმცხადებლები არ იყვნენ სახელმწიფოს ერთგულნი (როგორც ამას ხელისუფლება ამტკიცებდა), ევროპული სასამართლო ვერ დარწმუნდა, რომ განმცხადებლების ერთგულება სახელმწიფოს მიმართ კერძო სექტორში დასაქმების აუცილებელი პირობა იყო. შესაბამისად, კერძო სექტორში დასაქმებებზე ხელისუფლების მიერ დანესებული აკრძალვა, კონვენციის თვალსაზრისით, არ იყო გამართლებული. მით უმეტეს, კანონი არ აკონკრეტებდა თანამდებობას, ფუნქცია-ამოცანებს, რომელთა დაკავება-შესრულებაც აკრძალვით განმცხადებლებს. საკანონმდებლო ჩარჩოს, შესაბამისად, აკლდა აუცილებელი გარანტიები დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად და შებენიერებზე სათანადო სასამართლო კონტროლის გასახორციელებლად. შებენიერების თანაბარზომიერების შეფასებისას, აგრეთვე, მხედველობაში მიიღეს ის გარემოება, რომ კანონის გვიან ამოქმედების გამო, განმცხადებლები პროფესიულ შებენიერებას დაექვემდებარნენ კომიტეტში მუშაობის შეწყვეტიდან 13 და 9 წლის შემდეგ. შესაბამისად, განმცხადებლებზე დაკისრებული აკრძალვა, შეესრულებინათ გარკვეული სამუშაო კერძო სექტორში, არათანაბარზომიერი შებენიერება იყო.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სახელმწიფოს დავისრა 7 000 ევროს გადახდა თითოეული განმცხადებლის სასარგებლოდ, მორალური ზიანისთვის.⁴⁸

სახელმწიფო პენსიის შეჩერება საჯარო სამსახურში დასაქმებული პენსიონერისთვის, განსხვავებით, კერძო სექტორში დასაქმებული პენსიონერებისგან: კომპარატივი არ დადგინდა⁴⁹

2012 წელს პენსიონერმა სამსახური სახელმწიფო სამსახურში დაიწყო. 2013 წელს კანონში შევიდა ცვლილება და გარკვეული კატეგორიის საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირებს შეუჩერეს ასაკის პენსია. აღნიშნული არ შეეხო კერძო სექტორში მომუშავე პენსიონერებს. განმცხადებელმა პენსიის შეჩერება წარუმატებლად გაასაჩივრა ეროვნულ

48 დისკრიმინაციის თემაზე, იხ. აგრეთვე, ქვემოთ, „მუშაკის აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება“, ევეიდა, ჩაპლინი, ლადელი და მაკფარლენი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Eweida, Chaplin, Ladele, and McFarlane v. the United Kingdom*), განაცხადები nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 და 36516/10), ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2013 წლის 15 იანვარი. აღინიშნულ რეჟიმთან მუშაობის გამო საჯარო სამსახურის ხელმისაწვდომობის შებენიერება: დარღვევა – ნაიდინი რუმინეთის წინააღმდეგ (*Naidin v. Romania*), განაცხადი no. 38162/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2014 წლის 21 ოქტომბრის გადაწყვეტილება. სახელმწიფოს ვალდებულება, განსხვავებულად მოეპყრას სამსახურში აყვანისას რელიგიური მრწამსისთვის მსჯავრდებულ პირებს: დარღვევა – თლიმენოსი საბერძნეთის წინააღმდეგ (*Thlimmenos v. Greece*), განაცხადი no. 34369/97, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2000 წლის 6 აპრილის გადაწყვეტილება.

49 ფაბიანი უნგრეთის წინააღმდეგ (*Fábián v. Hungary*), განაცხადი no. 78117/13, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

სასამართლოებში, რის შემდეგაც მიმართა ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს. განმცხადებელი, *inter alia*, კონვენციის პირველი ოქმის პირველი მუხლით დაცულ საკუთრების უფლებაში დისკრიმინაციულ ჩარევას ამტკიცებდა.

ევროპული სასამართლოს აზრით, მას უნდა შეეფასებინა, განმცხადებელი, რომელიც საჯარო სექტორში იყო დასაქმებული, კერძო სექტორში დასაქმებული პენსიონერების ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში თუ იმყოფებოდა. კერძოდ, სასამართლოს უნდა შეეფასებინა „**კონკრეტულ კონტექსტში მათი გარემოებებისთვის დამახასიათებელი ელემენტები.**“ ევროპული სასამართლოს შეფასებით, ელემენტები, რომლებიც განსხვავებულ სიტუაციებს ახასიათებს და განსაზღვრავს, შეიძლება თუ არა მათი შედარება, უნდა შეეფასდეს საქმის არსის ტრიკლში და იმ ღონისძიების მიზნიდან გამომდინარე, რომელიც შეადგენს განსხვავებულ მოპყრობას.

კერძოდ, ევროპული სასამართლო სამ ელემენტს იღებს მხედველობაში, რათა განასხვავოს საჯარო მოსამსახურეები კერძო სექტორში დასაქმებული პირებისგან:

1) სახელმწიფოს ფართო დისკრეცია აქვს სახელმწიფოს ფუნქციებისა და საჯარო სამსახურის ორგანიზებაში, საჯარო სექტორში სამსახურის ხელმისაწვდომობის რეგულირებისა და პირობების განსაზღვრის ჩათვლით;

2) ინსტიტუციური და ფუნქციური მიზნებიდან გამომდინარე, დასაქმება საჯარო და კერძო სექტორებში მნიშვნელოვნად განსხვავდება სამართლებრივად და ფაქტობრივად. ეს განსხვავება განსაკუთრებით შეიმჩნევა სახელმწიფოს სუვერენული ხელისუფლების განხორციელების და არსებითი საჯარო სერვისების მიწოდების სფეროებში;

3) არ შეიძლება იმის მიჩნევა, რომ დასაქმების პირობები, ფინანსური ასპექტისა და სოციალური შედავათების მიღების უფლების ჩათვლით, იგივე იქნებოდა ამ ორივე სექტორში და რომ მუშაკები იმავე მდგომარეობაში იქნებოდნენ.

დაფინანსების საფუძვლები უნგრეთის საჯარო და კერძო სექტორებში რადიკალურად განსხვავდებოდა. განსხვავებული იყო, აგრეთვე, ფინანსური სირთულეებისა და კრიზისების გადასალახავად ხელმისაწვდომი შესაძლებლობები, რომლებიც შეიძლებოდა გამოეყენებინათ საჯარო და კერძო სექტორებში, თუმცა იყო მსგავსებაც, კერძოდ, საჯარო და კერძო სექტორების თანამშრომლები გაერთიანებულები იყვნენ სავალდებულო პენსიის სქემაში, რომელშიც შენატანი ერთნაირად და მსგავსი რაოდენობით შეჰქონდათ.

თუმცა, ევროპული სასამართლოს აზრით, ეს არ იყო თავისთავად საკმარისი იმ დასკვნისთვის, რომ საჯარო და კერძო სექტორებში დასაქმებული პენსიონრები არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებოდნენ. სახელმწიფო მოსამსახურეები სახელმწიფოსგან იღებდ-

ნენ ხელფასს, იმავდროულად, იმავე წყაროდან ასაკის პენსიას ვერ მიიღებდნენ. საკანონმდებლო ცვლილება გატარდა ფინანსური, სოციალური და დასაქმების პოლიტიკის ღონისძიების ნაწილში, საპენსიო სისტემის ფინანსური ხარვეზების გასასწორებლად.

განმცხადებელმა ვერ დაადასტურა, რომ, როგორც საჯარო მოსამსახურე, რომლის დასაქმება, ანაზღაურება და სოციალური შეღავათები დამოკიდებული იყო სახელმწიფო ბიუჯეტზე, არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იყო კერძო სექტორში დასაქმებულ პენსიონერებთან მიმართებით. ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ კომპარატივი აღნიშნულ ჯგუფებს შორის არ არსებობდა და შესაბამისად, არ აღინიშნა მე-14 მუხლის დარღვევა პირველი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის პირველ წინადადებასთან ერთობლიობაში.

2. შრომა პენიტენციურ დაწესებულებაში

მსჯავრდებული პატიმრის ვალდებულება, იმუშაოს საპენსიო ასაკის მიღწევს შემდეგ: არ დადგინდა დარღვევა⁵⁰

განმცხადებელი დაბადებულია 1946 წელს და სასჯელს იხდის პენიტენციურ დაწესებულებაში. მან მოითხოვა დაწესებულებაში სავალდებულო შრომისგან გათავისუფლება (ევალეობა მანდალების გაფერადება, საკნის დალაგება და სკულპტურების გამოქანდაკება). მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა. განმცხადებელმა სტრასბურგის სასამართლოში იჩივლა, რომ მას მუშაობა ევალებოდა, მიუხედავად საპენსიო ასაკის მიღწევისა და მის მიმართ ირღვეოდა კონვენციის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.⁵¹

ევროპული სასამართლოს განსახილველი იყო, პატიმრის მიერ შესასრულებელი სამუშაო იყო თუ არა იმდაგვარი, სავალდებულოდ რომ მოეთხოვებოდა პატიმარს, კონვენციის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. ეს საკითხი განხილული უნდა იქნეს მოთხოვნილი სამუშაოს მიზნის, ხასიათისა და მოცულობის, აგრეთვე, სამუშაოს შესრულების მეთოდისა და საშუალებების კრილში.

50 მაიერი შვეიცარიის წინააღმდეგ (*Meier v. Switzerland*), განაცხადი no. 10109/14, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2016 წლის 9 თებერვლის გადაწყვეტილება.

51 მუხლი 4. მონობისა და იძულებითი შრომის აკრძალვა

1. არავინ შეიძლება იმყოფებოდეს მონობაში ან ყმობაში.

2. არავის შეიძლება მოეთხოვოს იძულებითი ან სავალდებულო სამუშაოს შესრულება.

3. ამ მუხლის მნიშვნელობით ტერმინი „იძულებითი ან სავალდებულო სამუშაო“ არ მოიცავს:

ა) ნებისმიერ სამუშაოს, რომლის შესრულებაც, ჩვეულებრივ, სავალდებულოა პატიმრობისას, რომელიც შეფარდებულია წინამდებარე კონვენციის მე-5 მუხლის დებულებების შესაბამისად ან ასეთი პატიმრობიდან პირობითი თავისუფლების განმავლობაში;

ბ) სამხედრო ხასიათის ნებისმიერ სამსახურს, ან სავალდებულო სამხედრო სამსახურის ნაცვლად დაკისრებულ სამსახურს იმ ქვეყნებში, სადაც შინაგანი მრწამსის გამო სამხედრო სამსახურის გავლაზე უარის თქმის უფლება აღიარებულია;

გ) ნებისმიერ სამსახურს, რომელიც დაკისრებულია საგანგებო მდგომარეობის ან უბედურების დროს, რომელიც საფრთხეს უქმნის ხალხის სიცოცხლეს ან კეთილდღეობას;

დ) ნებისმიერ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც, ჩვეულებრივ, მოქალაქეობრივ ვალდებულებებს განეკუთვნება.

მსჯავრდებულის ვალდებულება, საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგაც განაგრძოს მუშაობა, შეიძლება შეესაბამებოდეს თავისუფლების აღკვეთის მანვე შედეგების შემცირების მიზანს. ადევკატური და გონივრული დატვირთვით შეიძლება ყოველდღიური ცხოვრების დაგეგმვა და სასარგებლო საქმიანობით დაკავება, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია ხანგრძლივი ვადით თავისუფლებააღკვეთილი პატიმრის კეთილდღეობისთვის. რაც შეეხება იმ სამუშაოს ხასიათს, რაც შეიძლება მოეთხოვებოდეთ საპენსიო ასაკს მიღწეულ პატიმრებს, მოცემულ შემთხვევაში, მუშაობის ვალდებულება ყველა პატიმარზე ერთი და იმავე მოცულობით არ ვრცელდებოდა; სამუშაოს ხასიათი მორგებული იყო პატიმრების ჯანმრთელობაზე, მათ შესაძლებლობებსა და გამოსადეგობაზე ამა თუ იმ სამუშაოს შესასრულებლად. უფრო მეტიც, ფსიქიკური პრობლემების მქონე პატიმრებს მხოლოდ მსუბუქი სამუშაოს შესრულება ევალდებოდათ და ნაკლები ინტენსივობით. თუ ექიმი დაადასტურებდა, რომ პატიმარს სამუშაოს შესრულება არ შეეძლო, იგი სავალდებულო შრომისგან თავისუფლდებოდა. განმცხადებელზე დაკისრებული სამუშაო ამ გაიდლაინების საფუძველზე იყო დაკისრებული და სრულად შეესაბამებოდა მის ასაკსა და ფიზიკურ შესაძლებლობებს. ამასთან, ის დღეში მხოლოდ სამ საათს მუშაობდა, დამოკიდებულ და პენსიაზე გასულ პირთა ფლიგელში იყო განთავსებული და შრომის ანაზღაურებას იღებდა.

გამომდინარე იქიდან, რომ ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებს შორის არ არსებობს საკმარისი კონსენსუსი, უნდა მოეთხოვოს თუ არა მსჯავრდებულს მუშაობა საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ, სახელმწიფოს მოცემულ სფეროში მიხედულების ფართო ფარგლები აქვს. ევროპული ციხის წესების 105-ე წესის მე-2 პუნქტი ითვალისწინებს, რომ მსჯავრდებულ პატიმრებს, რომლებსაც არ მიუღწევიათ საპენსიო ასაკისთვის, შეიძლება მოეთხოვოთ სამუშაოს შესრულება მათი ფიზიკური და ფსიქიკური გამოსადეგობის მიხედვით, როგორც ეს განსაზღვრულია სამედიცინო მუშაკის მიერ; მაგრამ ევროპულმა სასამართლომ მიუთითა, რომ არ არის აუცილებელი წესები ისე განიმარტოს, სახელმწიფოებს სრულად აეკრძალოთ საპენსიო ასაკის პატიმრებისთვის სამუშაოს შესრულების მოთხოვნა. შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მოცემულ შემთხვევაში კონვენციის მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის დარღვევა არ დაადგინა.

პენსიის გამოანგარიშებისას პატიმრობის პერიოდში შრომა არ იქნა გათვალისწინებული: არ დადგინდა დარღვევა⁵²

განმცხადებელმა ოცდარვა წელი ციხეში გაატარა. პატიმრობის პერიოდში ის დიდი ხნის განმავლობაში მუშაობდა, მაგრამ ასაკის საფუძველზე პენსიის სისტემაში ვერ მოხვდა, თუმცა პატიმრობისას მუშაობის პერიოდზე უმუშევრობის დაზღვევის სქემა მასზე გავრცელდა. განმცხადებელს უარი ეთქვა ვადაზე ადრე პენსიაზე, იმ საფუძველით, რომ არ ჰქონდა ამ სახის პენსიისთვის საჭირო, მინიმუმ, 240 დაზღვეული თვის ნამსახურობა.

52 შტუმერი ავსტრიის წინააღმდეგ (*Stummer v. Austria*), განაცხადი no. 37452/02, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2011 წლის 7 ივლისის გადაწყვეტილება.

აღნიშნულის გამო, განმცხადებელმა დავა წამოიწყო დაზღვევის სამსახურის წინააღმდეგ, ამტკიცებდა რა, რომ ციხეში შრომის წამსახურობა უნდა ჩათვლოდა, როგორც დაზღვეული თვეები. ეროვნულმა სასამართლომ მისი საჩივარი არ დააკმაყოფილა. სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან გათავისუფლების შემდეგ განმცხადებელი რამდენიმე თვის განმავლობაში იღებდა უმუშევრობის დახმარებას და შემდეგ – გადაუდებელი დახმარების შემწეობას, უმუშევრობის დაზღვევის კანონის საფუძველზე.

ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომა პატიმრობისას ჩვეულებრივ დასაქმებულ პირთა შრომისგან მრავალი ნიშნით განსხვავდება. კერძოდ, ის ემსახურება რეაბილიტაციისა და რესოციალიზაციის მიზანს. მიუხედავად იმისა, რომ ავსტრიის კანონის თანახმად, შრომა პატიმრობისას სავალდებულო იყო, სასამართლომ არ მიიჩნია ეს გადაწყვეტ ფაქტორად. მნიშვნელოვანი იყო მოხუცებულისთვის დახმარების საკითხი, რასთან მიმართებითაც განმცხადებელი ჩვეულებრივი დაქირავებულის მსგავს მდგომარეობაში იყო. თუმცა, რაც შეეხება ზოგადი სოციალური უზრუნველყოფის კანონით გათვალისწინებულ ჯანმრთელობისა და უბედური შემთხვევისგან დაზღვევის სქემას, განმცხადებლის, როგორც მომუშავე პატიმრის, მდგომარეობა განსხვავდება ჩვეულებრივ დაქირავებული პირის მდგომარეობისგან, რადგანაც პატიმრის ჯანმრთელობისა და უბედური შემთხვევისგან დაზღვევას, სასჯელაღსრულების კანონის თანახმად, სახელმწიფო უზრუნველყოფდა.

მოპასუხე სახელმწიფო ამტკიცებდა, რომ მომუშავე პატიმარს ხშირად არ ჰქონდა სოციალური დაზღვევის შესატანის გადახდის საშუალება და, შესაბამისად, ეს საფრთხის ქვეშ აყენებდა ასაკის გამო საპენსიო სისტემის ეკონომიკურ მდგრადობას, თუკი იმ პერიოდისთვის, რომელიც უნდა მიჩნეულიყო პენსიის უზრუნველმყოფ დაზღვეულ პერიოდად, მნიშვნელოვანი შენატანი არ განხორციელებულა. ასაკის საფუძველზე პენსიის სისტემის საერთო თანმიმდევრულობა დაცული უნდა იყოს. შესაბამისად, ციხეში შრომის პერიოდი ვერ მიიჩნევა, იმ პერიოდად ან პერიოდის ჩამნაცვლებლად, რომლის დროსაც არანაირი შენატანი არ განხორციელებულა. ავსტრიის სოციალური დაზღვევის კანონი ამგვარ შესაძლებლობას ითვალისწინებდა მხოლოდ სოციალურად მისაღებ რამდენიმე საგამონაკლისო შემთხვევაში, როგორცაა ბავშვის აღზრდა, უმუშევრობა ან სამხედრო სამსახური. ევროპულმა სასამართლომ ეს მიზნები ლეგიტიმურად მიიჩნია.

საკითხი, იყო თუ არა მომუშავე პატიმრების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა დასახული ლეგიტიმური მიზნის პროპორციული, მჭიდრო კავშირში იყო ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან მიმართებით სახელმწიფოს ზოგად არჩევანთან. ამ სფეროში სახელმწიფოები მიხედულების ფარგლებით სარგებლობენ, შესაბამისად, ევროპული სასამართლო მხოლოდ იმ შემთხვევაში ჩაერევა, თუ პოლიტიკის არჩევანი გონივრულ დასაბუთებას მოკლებულია. უფრო მეტიც, ეს საკითხი განიხილება, როგორც სასჯელაღსრულების მთლიანი სისტემის მუშაობისა და პატიმართა სოციალური უზრუნველყოფის ერთი მახასიათებელი, თუმცა პატიმართა სოციალური დაცვის შესახებ არ არსებობდა ევროპული კონვენსუსი. მა-

შინ, როცა ევროპის საბჭოს წევრი ქვეყნების აბსოლუტური უმრავლესობა რაღაც ფორმით უზრუნველყოფდა პატიმართა სოციალურ დაცვას, მხოლოდ რამდენიმე ქვეყანაში იყო პატიმართათვის ხელმისაწვდომი ასაკით საპენსიო სქემაში ჩართვა და ქვეყნების ნაწილში, როგორც ავსტრიაში, ეს შესაძლებელი იყო მხოლოდ ნებაყოფლობითი შენატანის შედეგად.

2006 წელს ევროპული ციხის წესებით, რეკომენდებული გახდა შესაძლებლობის ფარგლებში მომუშავე პატიმართა ჩართვა ეროვნული სოციალური უზრუნველყოფის სისტემებში, ასაკის საფუძველზე პენსიის სისტემაზე რაიმე პირდაპირი მითითების გარეშე. ავსტრიულმა კანონმდებლობამ ასახა ეს ტენდენცია იმით, რომ უზრუნველყო ჯანმრთელობისა და უბედური შემთხვევისგან დაცვა და მომუშავე პატიმრები ჩაერთო უმუშევართა დაზღვევის სქემაში. მეტად მნიშვნელოვანი იყო ის ფაქტი, რომ, მიუხედავად ასაკის საფუძველზე პენსიის სქემის ხელმიუწვდომლობისა, განმცხადებელი არ დარჩენილა სოციალური დაცვის გარეშე. ციხიდან გათავისუფლებისთანავე მან მიიღო უმუშევრობის დახმარება და შემდეგ გადაუდებელი დახმარების შემწეობა, რაზეც უფლებამოსილი იყო, როგორც მომუშავე პატიმარი. სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების დროს, განმცხადებელი კვლავ იღებდა გადაუდებელი დახმარების შემწეობას, ჯამში დაახლოებით 720 ევროს, რაც, თავის მხრივ, საპენსიო მინიმუმს (დაახლოებით 780 ევროს) აღწევდა.

ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს ვერ გააკრიტიკებდა იმის გამო, რომ პრიორიტეტი მიანიჭა დაზღვევის იმ სქემას, რომელიც გათავისუფლების მომენტისთვის ყველაზე რელევანტურად იქნა მიჩნეული პატიმართა რეინტეგრაციისთვის. მომუშავე პატიმრების ასაკის საფუძველზე პენსიის სქემაში ჩაურთველობით სახელმწიფოს არ გადაუმეტებია ამ საკითხთან დაკავშირებით მისთვის მინიჭებული თავისუფალი შეფასების ფარგლებისთვის. შესაბამისად, შრომის და საკუთრების უფლებებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის დარღვევა არ ყოფილა.

3. სამსახურის ხანგრძლივობა, რომელიც ანაცვლებს სამხედრო სამსახურს

კეთილსინდისიერი წინააღმდეგობის მქონე პირთა მსჯავრდება სამხედრო სამსახურისა თუ ალტერნატიული სამსახურის შესრულებაზე უარის გამო: დადგინდა დარღვევა⁵³

ოთხი განმცხადებელი იეპოვას მოწმეა და კეთილსინდისიერი წინააღმდეგობის მქონე პირი. 2011 წლის ივლისში მათ მსჯავრი დასდეს სავალდებულო სამხედრო სამსახურის ალტერნატიული სამსახურისთვის თავის არიდების გამო და მიესაჯათ თავისუფლების აღკვეთა. მათი მტკიცებით, შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით

53 ადიანი და სხვები სომხეთის წინააღმდეგ (*Adyan and Others v. Armenia*), განაცხადი no. 75604/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2017 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

გათვალისწინებული ალტერნატიული სამსახური ჭეშმარიტად სამოქალაქო ხასიათის არ ყოფილა; მასზე ზედამხედველობდა სამხედრო უწყება და იყო სადამსჯელო ხასიათის, ვინაიდან გრძელდებოდა 42 თვის განმავლობაში, სამხედრო სამსახურის 24 თვის ნაცვლად. განმცხადებლებმა იდავეს კონვენციის მე-9 მუხლით⁵⁴ გარანტირებული აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლების დარღვევაზე.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს შეფასებით, განმცხადებლების უარი სამხედრო და ალტერნატიულ სამსახურზე იყო მათი რელიგიური შეხედულებების გამოხატვა და მსჯავრდება, სამსახურისთვის თავის არიდების გამო, წარმოადგენდა ჩარევას რელიგიის გამოხატვის თავისუფლებაში. ალტერნატიული სამსახური სომხეთში სრულდებოდა შეიარაღებული ძალების გარეთ, მაგრამ მხოლოდ ცალკე აღებული ეს ფაქტი არ იყო საკმარისი იმ დასკვნის გამოსატანად, რომ სომხეთის ხელისუფლებამ მე-9 მუხლიდან გამომდინარე თავისი ვალდებულება შეასრულა. სასამართლოს ასევე უნდა შეემოწმებინა, რამდენად იყო ალტერნატიული სამსახური ჭეშმარიტად სამოქალაქო ხასიათის და ხომ არ ისახავდა პირის დაფრთხობას თუ დასჯას.

ალტერნატიული სამსახურის გამვლელი პირები მიმაგრებულები იყვნენ სხვადასხვა სამოქალაქო დაწესებულებას, როგორცაა ბავშვთა და მოხუცებულთა სახლები. თუმცა ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხოლოდ ეს ფაქტორი არ იყო გადამწყვეტი და მხედველობაში ასევე უნდა მიეღო შესაბამისი წესები და სამსახურის მოხდის გარეგნული მხარე. მოცემულ შემთხვევაში, სამხედრო ხელისუფლება აქტიურად იყო ჩართული განმცხადებლების სამსახურზე ზედამხედველობაში და ჰქონდა უფლება, ბრძანება გაეცა მათ გადაყვანაზე სხვა დაწესებულებაზე თუ საშუალო ადგილას; ალტერნატიული სამსახურის გარკვეული ასპექტები სამხედრო წესდების შესაბამისად იყო მონეობილი; ალტერნატიული სამსახური საკმარისად არ იყო გამოყოფილი, იერარქიული და ინსტიტუციური თვალსაზრისით, სამხედრო სისტემისგან; დაბოლოს, ალტერნატიული სამოქალაქო სამსახურის თანამშრომლებს ევალდებოდათ, ეტარებინათ უნიფორმა და დარჩენილიყვნენ სამსახურის მოხდის ადგილას.

ალტერნატიული სამსახური უნდა გაგრძელებულიყო 42 თვეს მაშინ, როდესაც შეიარაღებულ ძალებში სამსახური გრძელდებოდა 24 თვეს. შესაბამისად, ალტერნატიული სამსახურის ხანგრძლივობა გაცილებით დიდი იყო, ვიდრე ეს სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მიერ იყო ნებადართული. ასეთი მნიშვნელოვანი განსხვავება სამსახურებს შორის ხანგრძლივობაში შეიძლებოდა განხილულიყო, როგორც დეტერმინაციული ეფექტის მქონე და შეიცავდა დასჯის მიზანს. ევროპული სასამართლოს შეფასებით, ხელისუფლებამ ვერ შეძლო, სამართლიანი წონასწორობა დაემყარებინა საზოგადოებასა და განმცხადებლის ინტერესებს შორის.

54 იხ. ქვემოთ, ქვეთავი მუშაკის აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, მოპასუხე სახელმწიფოს დაეკისრა 12 000 ევროს გადახდა თითოეული განმცხადებლის სასარგებლოდ, მორალური ზიანისთვის.

4. პირადი ცხოვრება სამსახურში⁵⁵

ზოგადი პრინციპები

როდესაც საქმე ეხება შრომით დავას, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო აფასებს, გამონვეულია თუ არა შრომით ურთიერთობაში სადავო ღონისძიების (გათავისუფლება, დაქვეითება, უარის თქმა სამსახურში აყვანაზე და მისთ.) დაკისრება პირის პირადი ცხოვრებით ან აქვს თუ არა ინდივიდზე დაკისრებულ ღონისძიებას მნიშვნელოვანი უარყოფითი ზეგავლენა მის პირად ცხოვრებაზე. დადებითი პასუხის შემთხვევაში, სასამართლო ადგენს, რომ საქმეზე ვრცელდება კონვენციის მე-8 მუხლის მოქმედება და რომ აღინიშნება პირის პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლებაში ჩარევა. ამის შემდეგ სასამართლო ჩარევის მართლზომიერებას სამი კრიტერიუმით აფასებს: ჩარევის სამართლებრივი საფუძველი („კანონი“ უნდა იყოს გამოქვეყნებული, ნათელი, წინასწარგანჭვრეტადი და ითვალისწინებდეს საპროცესო გარანტიებს); ჩარევას უნდა ჰქონდეს ლეგიტიმური მიზანი და აუცილებელი უნდა იყოს დემოკრატიულ საზოგადოებაში (ჩარევის მწვავე საზოგადოებრივი საჭიროება და თანაბარზომიერება დასახული ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად დასაბუთებული უნდა იყოს რელევანტური და საკმარისი გარემოებებით).⁵⁶

პირადი ცხოვრების ცნება ფართოა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას. ის მოიცავს ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ხელშეუხებლობას; შესაბამისად, მოიცავს პირის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის მრავალრიცხოვან ასპექტებს და გულისხმობს ადამიანის პერსონალური განვითარების უფლებას, უფლებას, დაამყაროს და განავითაროს ურთიერთობები სხვა ადამიანებსა და გარესამყაროსთან.⁵⁷

მე-8 მუხლიდან პირდაპირ არ გამომდინარეობს უფლება დასაქმებაზე, საჭარო

55 მუხლი 8 - პირადი და ოჯახური ცხოვრების დაცულობის უფლება

1. ყველას აქვს უფლება, რომ დაცული იყოს მისი პირადი და ოჯახური ცხოვრება, საცხოვრისი და მიმონერა.
2. დაუშვებელია ამ უფლების განხორციელებაში საჭარო ხელისუფლების ჩარევა, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ჩარევა ხორციელდება კანონის შესაბამისად და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების, ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის ინტერესებისათვის, უნესრიგობისა თუ დანაშაულის თავიდან ასაცილებლად, ჯანმრთელობისა ან მორალის, ანდა სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად.

56 დენისოვი უკრაინის წინააღმდეგ (*Denisov v. Ukraine*), განაცხადი no. 76639/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2018 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 92.

57 ბარბულესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ (*Bărbulescu v. Romania*), განაცხადი no. 61496/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 70.

სამსახურის ხელმისაწვდომობის უფლება თუ კონკრეტული პროფესიის არჩევის უფლება, მაგრამ პირადი ცხოვრების ცნება ფართოა და არ გამოირიცხავს პროფესიულ თუ საქმიან ურთიერთობებს, რადგანაც ადამიანების უმეტესობას სწორედაც რომ სამსახურებრივი ცხოვრების კონტექსტში აქვს მნიშვნელოვანი შესაძლებლობა გარესამყაროსთან ურთიერთობების განსავითარებლად.⁵⁸

შრომითი ურთიერთობები ხვდება თუ არა პირადი ცხოვრების ცნებაში, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის მნიშვნელობით, ფასდება ორი მიდგომით: ა) პირადი ცხოვრების საკითხის, როგორც დავის საგნის იდენტიფიცირება (მიზეზზე დაფუძნებული მიდგომა) და ბ) პირადი ცხოვრების საკითხი პირზე დაკისრებული სადავო ღონისძიების შედეგად (შედეგზე დაფუძნებული მიდგომა).⁵⁹

ა) მიზეზზე დაფუძნებული მიდგომა

პროფესიული ფუნქციების შესრულებასთან დაკავშირებულ განცხადებებზე გავრცელდა მე-8 მუხლის მოქმედება, როდესაც პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული ფაქტორები ჩაითვალა შესასრულებელი ფუნქციის მაკვალიფიცირებელ კრიტერიუმებად და როდესაც სადავო ღონისძიება არღვევდა პირის არჩევანის თავისუფლებას. ანუ, როდესაც შრომით ურთიერთობებში პირზე დაკისრებული სადავო ღონისძიების მიზეზი მის პირად ცხოვრებას უკავშირდება, ამ საქმეზე კონვენციის მე-8 მუხლი გავრცელდება. მაგალითად, საჯარო სამსახურში:

სამხედრო პოლიციის მიერ სამხედრო მოსამსახურეების სექსუალური ორიენტაციის გამოძიება და შემდგომ სამსახურიდან მათი ჰომოსექსუალობის გამო დათხოვნა;⁶⁰ მოსამართლის გათავისუფლება, რომლის საფუძველი იყო არა მარტო პროფესიული სტანდარტები, არამედ მისი პირადი ურთიერთობები, ტანისამოსი და მაკიაჟი და ფაქტი, რომ დედისგან განცალკევებით ცხოვრობდა;⁶¹ პრეფექტის დაქვეითება, როგორც შეფარული დისციპლინური სახდელი მისი შეხედულებების გამო და მეუღლის ჩაცმულობის გამო;⁶² მასწავლებლისთვის უარის თქმა საზღვარგარეთ დანიშვნაზე, მის ოჯახში გენდერული სეგრეგაციის პრაქტიკისა და მეუღლის მიერ ჩადრის ტარების გამო.⁶³

58 ოლექსანდრ ვოლკოვი უკრაინის წინააღმდეგ (*Oleksandr Volkov v. Ukraine*), განაცხადი no. 21722/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 9 იანვრის გადაწყვეტილების პუნქტი 165).

59 დენისოვი უკრაინის წინააღმდეგ (*Denisov v. Ukraine*), განაცხადი no. 76639/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2018 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 102.

60 სმიტი და გრადივი (*Smith and Grady v. the United Kingdom*), განაცხადები nos. 33985/96 და 33986/96, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1999 წლის 27 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 71.

61 ოზპინარი თურქეთის წინააღმდეგ (*Özpinar v. Turkey*), განაცხადი no. 20999/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტები 43 და 47.

62 სოდანი თურქეთის წინააღმდეგ (*Sodan v. Turkey*), განაცხადი no. 18650/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2016 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილების პუნქტები 47-49.

63 ილმაზი თურქეთის წინააღმდეგ (*Yilmaz c. Turquie*), განაცხადი no. 36607/06, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2019 წლის 4 ივნისის გადაწყვეტილების პუნქტი 39.

იგივე პრინციპები გამოიყენება არასაჭარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით, როდესაც სამსახურიდან დათხოვნა პირდაპირ უკავშირდება პირის ქცევას პირად ცხოვრებაში, მაგალითად:

ეკლესიის მსახურის სამსახურიდან დათხოვნა, ცოლ-ქმრული დალატის გამო;⁶⁴ ეკლესიის მსახურის სამსახურიდან დათხოვნა, განქორწინების შემდეგ ახალ პარტნიორთან ცხოვრების გამო;⁶⁵ თანამშრომლის მიერ სამსახურში ინტერნეტის გამოყენებაზე მონიტორინგი და შეგროვებული მონაცემების გამოყენება მისი დათხოვნის დასასაბუთებლად.⁶⁶

ბ) შედეგზე დაფუძნებული მიდგომა

როდესაც შრომით ურთიერთობებში დაკისრებული სადავო ღონისძიების მიზნები პირის პირადი ცხოვრებით არ არის გამოწვეული, საქმეზე მაინც შეიძლება, მე-8 მუხლის მოქმედება გავრცელდეს, თუ სადავო ღონისძიებას შეუძლია, მნიშვნელოვანი უარყოფითი შედეგი იქონიოს პირის პირად ცხოვრებაზე. ამ კონტექსტში სასამართლოს მხედველობაში მიუღია უარყოფითი შედეგები ა) პირის „შიდა წრესთან“ დაკავშირებით, განსაკუთრებით, როცა სადავო ღონისძიება მძიმე მატერიალურ შედეგებს იწვევს; ბ) პირის შესაძლებლობები, „დაამყაროს და განავითაროს ურთიერთობები სხვებთან“; და გ) გავლენა პირის რეპუტაციაზე.

ამ მიდგომაზე დაყრდნობით სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსამართლის გათავისუფლება პროფესიული ვალდებულებების შეუსრულებლობის საფუძველზე მის პროფესიულ და სხვა სახის ურთიერთობებზე ახდენდა ზეგავლენას, აგრეთვე, – მის „შიდა წრეზე“, შემოსავლის დაკარგვის თვალსაზრისით და ამასთან, შეეღობა რეპუტაცია.⁶⁷ უცხოელისთვის ნების დაურთველობა, ჩაებარებინა ადვოკატის გამოცდები, ასევე მოხვდა მე-8 მუხლის მოქმედების ფარგლებში, რადგან უარმა ზეგავლენა მოახდინა მის პირად არჩევანზე, თუ როგორ წარემართა თავისი პროფესიული და პირადი ცხოვრება;⁶⁸ აგრეთვე, კერძო სექტორში დასაქმებაზე დაწესებული ფართო შეზღუდვები.⁶⁹

64 ობსტი ვერმანიის წინააღმდეგ (*Obst v. Germany*), განაცხადი no. 425/03, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 43 et seq.

65 შუსი ვერმანიის წინააღმდეგ (*Schüth v. Germany*), განაცხადი no. 1620/03, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 57 et seq.

66 ბარბულესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ (*Bărbulescu v. Romania*), განაცხადი no. 61496/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტები 81 და 127.

67 ოლექსანდრ ვოლკოვი უკრაინის წინააღმდეგ (*Oleksandr Volkov v. Ukraine*), განაცხადი no. 21722/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 9 იანვრის გადაწყვეტილების პუნქტი 166.

68 ბიგაევა საბერძნეთის წინააღმდეგ (*Bigaeva v. Greece*), განაცხადი no. 26713/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 28 მაისის გადაწყვეტილების პუნქტები 24-25.

69 სიდაბრასი და ჯაუტასი ლიეტუვას წინააღმდეგ (*Sidabras and Džiautas v. Lithuania*), განაცხადები nos. 55480/00 და 59330/00, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2004 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 47.

შესაძლებელია, ზოგ საქმეში ორივე მეთოდი კომბინაციაში იქნეს გამოყენებული იმის დასადგენად, ვრცელდება თუ არა შრომით ურთიერთობაზე მე-8 მუხლის მოქმედება.⁷⁰

იმ საქმეებში, რომლებშიც ევროპული სასამართლო შედეგზე დაფუძნებულ მიდგომას იყენებს, სადავო ღონისძიების პირად ცხოვრებაზე ზეგავლენის სიმძიმის ანალიზი მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს. ეს ანალიზი მოიცავს როგორც მატერიალურ, ისე არამატერიალურ ზემოქმედებას, რაც შრომით ურთიერთობაში პირზე დაკისრებულ სადავო ღონისძიებას პირის პირად ცხოვრებაზე ჰქონდა. ამ დროს განიხილება მიზეზ-შედეგობრივი კავშირიც სადავო ღონისძიებასა და დამდგარ ზიანს შორის. ევროპული სასამართლო ადარებს პირის ცხოვრებას სადავო ღონისძიებამდე და ღონისძიების შემდეგ.⁷¹ სასამართლომ განმარტა, რომ პირის რეპუტაციისთვის დარტყმა საკმარისად მძიმე უნდა იყოს, რომ საქმეზე მე-8 მუხლის მოქმედება გავრცელდეს. ეს მოთხოვნა ეხება როგორც ზოგადად, საზოგადოებაში რეპუტაციას, ისე პროფესიულ რეპუტაციას. შესაბამისად, შედეგზე დამყარებული მეთოდის გამოყენების აუცილებელი ელემენტია მოთხოვნა, რომ განმცხადებლებმა დამაჯერებელი მტკიცებულების წარდგენით მიუთითონ და განმარტონ შრომით ურთიერთობაში სადავო ღონისძიების გამოყენებით თავიანთ პირად ცხოვრებაზე უარყოფითი ზეგავლენის სიმძიმე.⁷² შიდასახელმწიფოებრივი ღონისძიების ამონურვის მოთხოვნიდან გამომდინარე, მსგავსი განაცხადი, პირველ რიგში, ეროვნულ დონეზე უნდა გაკეთდეს.⁷³

კონკრეტული საქმეები

მოსამართლის გათავისუფლება სააპელაციო სასამართლოს თავმჯდომარის თანამდებობიდან ადმინისტრაციული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებისთვის: არსებითად განსახილველად მიუღებელია; დადგინდა დარღვევა⁷⁴

განმცხადებელი კიევის ადმინისტრაციული სააპელაციო სასამართლოს თავმჯდომარის თანამდებობიდან ადმინისტრაციული ფუნქციების არაჯეროვანი შესრულებისთვის გაათავისუფლეს, თუმცა დატოვეს იმავე სასამართლოში მოსამართლედ. განმცხადებელმა

70 ფერნანდეს მარტინესი ესპანეთის წინააღმდეგ (*Fernández Martínez v. Spain*), განაცხადი no. 56030/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2014 წლის 12 ივნისის გადაწყვეტილების პუნქტი 110-112.

71 დენისოვი უკრაინის წინააღმდეგ (*Denisov v. Ukraine*), განაცხადი no. 76639/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2018 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 117.

72 გილბერტი შვედეთის წინააღმდეგ (*Gillberg v. Sweden*), განაცხადი no. 41723/06, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2012 წლის 3 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტები 70-73).

73 დენისოვი უკრაინის წინააღმდეგ (*Denisov v. Ukraine*), განაცხადი no. 76639/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2018 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 114.

74 დენისოვი უკრაინის წინააღმდეგ (*Denisov v. Ukraine*), განაცხადი no. 76639/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2018 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

იდავა *inter alia*, იმის თაობაზე, რომ გათავისუფლებით მისი პირადი ცხოვრების დაცვ-ლობის უფლება დაარღვიეს.

განმცხადებლის გათავისუფლების საფუძველი უკავშირდებოდა მის მიერ მენეჯერული ფუნქციების შესრულებას, რამაც, სავარაუდოდ, სასამართლოს სათანადო საქმიანობას შეუშალა ხელი. ეს საფუძველი განმცხადებლის მხოლოდ ადმინისტრაციულ მოვალეობას შეეხებოდა და კავშირი არ ჰქონდა მის პირად ცხოვრებასთან. შესაბამისად, ევროპულმა სასამართლომ გამოიყენა შედეგზე დაფუძნებული მიდგომა იმის შესაფასებლად, ვრცელდებოდა თუ არა მოცემულ შემთხვევაზე კონვენციის მე-8 მუხლის მოქმედება.

განმცხადებელს არ წარმოუდგენია არანაირი მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ თვიური ანაზღაურების შემცირებამ მნიშვნელოვნად დააზიანა მისი პირადი ცხოვრების „შიდა წრე“. რაც შეეხება სხვებთან ურთიერთობის დამყარება-შენარჩუნებას, თავმჯდომარის თანამდებობიდან გათავისუფლებას მისი პროფესიიდან ჩამოშორება არ მოჰყოლია. მან გააგრძელა მუშაობა, როგორც რიგითმა მოსამართლემ და კოლეგებთან იგივე სასამართლოში დარჩა. მართალია, მისი პროფესიული შესაძლებლობები, გარკვეულწილად, დაზიანდა, მაგრამ ფაქტობრივი საფუძველი იმის სავარაუდოდ, რომ ეს ზიანი მნიშვნელოვანი იყო, არ არსებობდა.

განმცხადებლის მთავარი პროფესიული მოვალეობა იყო მოსამართლის ფუნქცია, რისთვისაც ხელფასის უმეტეს წილს იღებდა. თავმჯდომარის ფუნქციების შესრულება მოსამართლის პროფესიის უპირობო დამახასიათებელი არ არის. რაც არ უნდა მნიშვნელოვანი და პრესტიჟული ყოფილიყო სასამართლოს თავმჯდომარის თანამდებობა და როგორც არ უნდა პიროვნულად აღქმულიყო და შეფასებულიყო იგი განმცხადებლის მიერ, ეს მისი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი სფერო არ იყო. სამართალწარმოების არც ერთ ეტაპზე განმცხადებლის, როგორც მოსამართლის, საქმიანობა არ ყოფილა შეფასებული და მის კომპეტენციასა და პროფესიონალიზმთან დაკავშირებით მოსაზრება არ გამოთქმულა. განსხვავებით ოლექსანდრ ვოლკოვის საქმისგან,⁷⁵ გადაწყვეტილება მხოლოდ მის მენეჯერულ უნარ-ჩვევებს ემყარებოდა. კრიტიკის შემზღვეული სფერო არ უკავშირდებოდა განმცხადებლის პროფესიული რეპუტაციის ძირითად ასპექტს. მართალია, სასამართლოს თავმჯდომარის თანამდებობა განმცხადებლის სამართლებრივი კარიერის მწვერვალი იყო, მას არ დაუსაბუთებია, კოლეგებს შორის, როგორც თავად ამტკიცებდა, პატივისცემის დაკარგვამ როგორ მიაყენა ზიანი თავის პროფესიულ გარემოში და მისმა თანამდებობამ როგორ დააზიანა მისი, როგორც მოსამართლის, მომავალი კარიერა.

რაც შეეხება საზოგადოებრივ რეპუტაციას, ხელისუფლების კრიტიკას განმცხადებლის პიროვნებისა და ხასიათის ეთიკური ასპექტი არ დაუზიანებია. მართალია, მისი გათა-

75 ოლექსანდრ ვოლკოვი უკრაინის წინააღმდეგ (*Oleksandr Volkov v. Ukraine*), განაცხადი no. 21722/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 9 იანვრის გადაწყვეტილება.

ვისუფლება ემყარებოდა სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევის შესახებ დასკვნას, მას არ ჰბრალდებოდა განზრახი გადაცდომა ან სისხლის სამართლის დანაშაული. მისი მორალური ღირებულებები ეჭვქვეშ არ დაუყენებიათ და მსგავსი ხასიათის საყვედური სადავო გადანყვეტილებებში არ გამოუთქვამთ.

შესაბამისად, შეაფასა, რა განმცხადებლის პერსონალური აღქმა ობიექტური გარემოებების საპირწონედ და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების მატერიალური და არამატერიალური ზეგავლენა სასამართლოს წინაშე წარდგენილი მტკიცებულების საფუძველზე, ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ გათავისუფლებას შებლდული უარყოფითი ზეგავლენა ჰქონდა განმცხადებლის პირად ცხოვრებაზე და არ მიუღწევია სიმძიმის იმ ზღვარისთვის, რომ კონვენციის მე-8 მუხლის მოქმედების გავრცელება გამოენჯია მოცემულ შემთხვევაში. განაცხადი ამ ნაწილში არსებითად განსახილველად არ იქნა მიღებული *ratione materiae* საფუძველით.

ოლექსანდრ ვოლკოვის საქმეში ჩამოყალიბებული კრიტერიუმების შესაბამისად, ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ ვერ უზრუნველყო განმცხადებლის საჩივრის დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი განხილვა და რომ ადმინისტრაციული სასამართლოს მიერ საქმის შემდგომ განხილვას ამ ხარვეზების გამოსწორება არ შეეძლო, რამაც კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის დარღვევა გამოიწვია.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადანყვეტილებით, მორალური ზიანისთვის სახელმწიფოს დაეკისრა განმცხადებლის სასარგებლოდ 3 000 ევროს გადახდა.

მასწავლებლის სამსახურიდან დათხოვნა უცხოური დიპლომის აღიარებასთან დაკავშირებული ცვლილებების გამო: დადგინდა დარღვევა⁷⁶

1993 წელს თურქეთის უმაღლესი განათლების საბჭომ აღიარა განმცხადებლის მიერ სირიის უნივერსიტეტში მიღებული ხარისხი არაბულ ენასა და ლიტერატურაში, როგორც ბაკალავრის ხარისხთან გათანაბრებული. შემდგომში მან სწავლა გააგრძელა თურქული უნივერსიტეტის მაგისტრატურის პროგრამაში, რომელიც 1996 წლის ოქტომბერში დაამთავრა.

1996 წლის დეკემბერში განმცხადებელი დაინიშნა დაწყებითი კლასების მასწავლებლად. 1997 წელს, საბჭოს გადანყვეტილებით, გათანაბრების ცნობა აღარ გაიცემოდა უცხოეთის უმაღლეს სასწავლებლებში მოპოვებული ხარისხის მიმართ, თეოლოგიის

76 შაჰინ კუში თურქეთის წინააღმდეგ (*Şahin Kuş c. Turquie*), განაცხადი no. 33160/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2016 წლის 7 ივნისის გადანყვეტილება.

მიმართულებით. შემდგომში ეს გადაწყვეტილება შეეხო ნებისმიერი უმაღლესი სასწავლებლის მიერ მინიჭებულ ხარისხს, სადაც თეოლოგია ისწავლებოდა. აგრეთვე, გაუქმდა გათანაბრების აღიარების შესახებ მანამდე გაცემული ყველა ცნობა, განმცხადებლის მიმართ გაცემულის ჩათვლით. ამის შედეგად, განმცხადებელი მასწავლებლობიდან გაათავისუფლეს 1997 წლის სექტემბერში.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ შეაფასა პირად ცხოვრებაში ჩარევის მართლზომიერება. კერძოდ, კანონის საფუძველზე დანესებული ჩარევა მიზნად ისახავდა სკოლებში სწავლების შესაბამისი სტანდარტების დანესებას, ანუ სხვათა (მოსწავლეთა) უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვას.

რაც შეეხება ჩარევის აუცილებლობას დემოკრატიულ საზოგადოებაში, შრომით ურთიერთობაში ჩარევის ღონისძიება ზოგადი ხასიათის იყო და მხედველობაში არ იღებდა თითოეული ინდივიდის პერსონალურ გარემოებებს. ბაკალავრის ხარისხის აღიარების შემდეგ განმცხადებელმა უფრო მაღალი ხარისხიც მოიპოვა და მისი კვალიფიციკაცია საკმარისად მიიჩნია სამინისტრომ, რათა ის მასწავლებლის თანამდებობაზე გაემწესებინა, რის შემდეგაც მან მასწავლებლის მოსამზადებელი კურსები წარმატებით გაიარა.

რაც მთავარია, ხელისუფლებამ განმცხადებლის დიპლომის გათანაბრების ცნობა 4 წლის შემდეგ შეცვალა. ამ დროისთვის განმცხადებელს უკვე დაკისრებული ჰქონდა მასწავლებლის ფუნქცია. ამ გზით ხელისუფლებამ განმცხადებლის პროფესიულ მდგომარეობაში მკვეთრი გაუარესება გამოიწვია, მიუხედავად იმისა, რომ იგი კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის ფუნქციებს და არანაირი მინიშნება არ ყოფილა, რომ სამსახურებრივ ვალდებულებებს თავს ვერ ართმევდა. შესაბამისად, განმცხადებელი სამართლებრივი და პირადი გაურკვევლობის მიუღებელ ხარისხს დაექვემდებარა, მაშინ, როდესაც მანამდე საფუძვლიანად სჭეროდა, რომ მასწავლებლის პროფესიით შეეძლო, დაკავებულიყო და თავისი პროფესიული და პირადი ცხოვრება შესაბამისად დაეგეგმა. მას ლეგიტიმური საფუძველი ჰქონდა, რომ თავისი მომავალი თავდაჯერებულად დაეგეგმა სამასწავლებლო კარიერის გაგრძელებით. ამ თვალსაზრისით, ჩარევა არ აკმაყოფილებდა მწვავე საზოგადოებრივი საჭიროების მოთხოვნას და არ იყო დასახული ლეგიტიმური მიზნის თანაბარზომიერი ღონისძიება; შესაბამისად, არ იყო აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, მორალური ზიანისთვის სახელმწიფოს დაეკისრა განმცხადებლის სასარგებლოდ 7 500 ევროს გადახდა.

თანამშრომლის მიერ სამსახურში ინტერნეტის გამოყენებაზე მონიტორინგი და შეგროვებული მონაცემების გამოყენება მისი დათხოვნის დასასაბუთებლად: დადგინდა დარღვევა⁷⁷

განმცხადებელი დაითხოვა მისმა დამსაქმებელმა კერძო კომპანიამ, სამუშაო დროს კომპანიის რესურსების პირადი მიზნებისთვის გამოყენების გამო. გარკვეული პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებელი მიმართავდა მონიტორინგს განმცხადებლის მიერ *Yahoo* მესინჯერით წარმოებულ კომუნიკაციაზე, რომლის ანგარიშიც მას უნდა გამოეყენებინა კლიენტების შევითხვებზე საპასუხოდ. განმცხადებელს ეცნობა აკრძალვის თაობაზე, თუმცა ის არ ყოფილა წინასწარ გაფრთხილებული დამსაქმებლის მიერ მონიტორინგის ხასიათისა და ინტენსივობის ან იმის შესახებ, რომ დამსაქმებელს შეეძლო, მისი კომუნიკაციის შინაარსი წაეკითხა. განმცხადებელმა ევროპულ სასამართლოში იჩივლა იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტა ეფუძნებოდა მისი პირადი ცხოვრებისა და კორესპონდენციის დაცულობის უფლებაში ჩარევას, კონვენციის მე-8 მუხლის საწინააღმდეგოდ და რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა ვერ დაიცვეს ეს უფლება.

ევროპული სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებლის მითითება სამუშაო ადგილას პირადი ცხოვრების რეალიზებას ნულამდე ვერ დაიყვანს. დამსაქმებლის ვალდებულება, პატივი სცეს მუშაკის პირადი ცხოვრებისა და კორესპონდენციის დაცულობის უფლებას, მაშინაც ძალაშია, როდესაც არის ამ უფლების შეზღუდვის აუცილებლობა.

ევროპული კონსენსუსის ნაკლებობის გამო, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ სახელმწიფოებს მიხედულების ფართო ფარგლები აქვთ, შეაფასონ ნორმატიული ბაზის შემოღების საჭიროება. აღნიშნული დაარეგულირებს პირობებს, რომელთა დაცვითაც დამსაქმებელს შეუძლია, გაატაროს სამუშაო ადგილას დასაქმებულთა არაპროფესიული ხასიათის კომუნიკაციის მომწესრიგებელი პოლიტიკა.

თუმცა თანაბარბომიერება და საპროცესო გარანტიები თვითნებური ქმედების წინააღმდეგ არსებითი მნიშვნელობისაა. ამ კონტექსტში ეროვნულ სასამართლოებს შემდეგი გარემოებები უნდა შეეფასებინათ: დამსაქმებელმა აცნობა თუ არა დასაქმებულს, რომ შესაძლებელი იყო კორესპონდენციაზე მონიტორინგის ღონისძიებები და ის, რომ აღნიშნული ღონისძიებები გატარდა; დამსაქმებლის მიერ მონიტორინგის ფარგლები და დასაქმებული პირის პირად ცხოვრებაში ჩარევის ინტენსივობა; დაასაბუთა თუ არა დამსაქმებელმა მონიტორინგის აუცილებლობა; შეიძლებოდა თუ არა მონიტორინგი ნაკლებად ინვაზიური მეთოდებით, ვიდრე დასაქმებულის კომუნიკაციის შინაარსის შემოწმება; დასაქმებული პირის კომუნიკაციაზე წარმოებულ მონიტორინგის შედეგები; იყო თუ არა დასაქმებული პირი შესაბამისი გარანტიებით უზრუნველყოფილი, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, თუ რამდენად ინვაზიური ხასიათის იყო მონიტორინგის ღონისძიება.

⁷⁷ ბარბულესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ (*Bărbulescu v. Romania*), განაცხადი no. 61496/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

შიდასახელმწიფოებრივმა სასამართლოებმა არ დაადგინეს, წინასწარ იყო თუ არა გაფრთხილებული განმცხადებელი მისი დამსაქმებლისგან, რომ იაპუ მესინჯერით კომუნიკაცია შემონმდებოდა. ეროვნულ სასამართლოებს არ გაუთვალისწინებიათ ის გარემოება, რომ განმცხადებელი არ გაუფრთხილებიათ მონიტორინგის ბუნებისა და ინტენსივობის შესახებ ან თუ რა ხარისხით მოხდებოდა მის პირადი ცხოვრებასა და კორესპონდენციაში ჩარევა. წინასწარ შეტყობინებად რომ მიჩნეულიყო, დამსაქმებელს დასაქმებული უნდა გაეფრთხილებინა მონიტორინგის ღონისძიების დაწყებამდე, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ მონიტორინგი გულისხმობდა დასაქმებულის კომუნიკაციის შემონმებას. სასამართლოებს არ შეუფასებიათ ის სპეციფიკური მიზეზები, რომლებიც მონიტორინგის შემოღებას განსაზღვრავდა; შეეძლო თუ არა დამსაქმებელს ნაკლებად ჩამრევი ღონისძიებების გამოყენება. არ შეფასებულა დაკისრებული ღონისძიების სიმკაცრე. განმცხადებელი ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელით – სამსახურიდან დათხოვნით დაისაჯა. ეროვნულმა სასამართლოებმა არ იმსჯელეს ჩარევის ღონისძიების ხარისხზე მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულს კომუნიკაცია მთლიანად ჰქონდა ამოღებული. არ განუხილავთ ის საკითხი, რომ, როდესაც დამსაქმებელმა გამოიძახა განმცხადებელი და აუხსნა კომპანიის რესურსების მოხმარების წესები, უკვე ჰქონდა თუ არა მის კომუნიკაციაზე მონიტორინგი წარმოებული. ეროვნულმა სასამართლოებმა არ შეაფასეს, როდის მოხდა კომუნიკაციაზე წვდომა. ის, რომ კომუნიკაციის შინაარსზე ნებისმიერ დროს შეიძლებოდა წვდომა მომხდარიყო, ეწინააღმდეგებოდა გამჭვირვალობის პრინციპს. დაბოლოს, შეიძლებოდა თუ არა კომუნიკაციაზე წვდომა ისე, რომ განმცხადებელს არ გაეგო. დადგინდა კონვენციით გარანტირებული მე-8 მუხლის დარღვევა.⁷⁸

პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლებაში ჩარევა სასწავლებლის აუდიტორიაში ვიდეომეთვალყურეობის გზით: დადგინდა დარღვევა⁷⁹

ეროვნულ ხელისუფლებას არ მიაჩნდა, რომ სასწავლებლის აუდიტორიაში, სადაც ორი განმცხადებელი პროფესორი ასწავლიდა, ლექტორების პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლებაში ჩარევას ჰქონდა ადგილი, ვინაიდან აუდიტორიებში ვიდეომეთვალყურეობა

78 იხ. აგრეთვე: ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია CM/Rec(2015)5 დასაქმების კონტექსტში პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების შესახებ; ევროკავშირის დირექტივა 95/46/EC ინდივიდების დაცვის შესახებ მათი პერსონალური მონაცემების დამუშავებისა და ამ მონაცემების თავისუფალ მოძრაობასთან დაკავშირებით; სამსახურში ვიდეომეთვალყურეობის შედეგად პირის დათხოვნა: განაცხადი არ იქნა არსებითად განსახილველად მიღებული – კიოპე გერმანიის წინააღმდეგ (*Köpke v. Germany*), განაცხადი no. 420/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება; პირის სამსახურიდან დათხოვნა მის სამსახურებრივ კომპიუტერში ნაპოვნი პორნოგრაფიული მასალისა და ყალბი სერტიფიკატების საფუძველზე: დაურღვევლობა – ლიბერტი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Libert v. France*), no. 588/13, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 22 თებერვლის გადაწყვეტილება და პირის სამსახურიდან დათხოვნა მის კომუნიკაციაში სექსუალური შევიწროების ამსახველი მასალის საფუძველზე – გარამუკანვა გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Garamukanwa v. the United Kingdom*), განაცხადი no. 70573/17, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2019 წლის 14 მაისის განჩინება.

79 ანტოვიჩი და მირკოვიჩი მონტენეგროს წინააღმდეგ (*Antović and Mirković v. Montenegro*) განაცხადი no. 70838/13, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

წარმოებდა. შესაბამისად, ეროვნულ ხელისუფლებას არც უცდია, კანონმდებლობისა თუ სასამართლო გადაწყვეტილებების გზით დაესაბუთებინა, თუ რა ლეგიტიმურ მიზანს ისახავდა უნივერსიტეტის აუდიტორიაში ვიდეოკამერების დაინსტალირება და ლექტორების მეთვალყურეობა. თავის მხრივ, როგორც ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, დაწესებულების თანამშრომლებს უნდა ჰქონდეთ მოლოდინი, რომ მათი პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლება გარანტირებული იქნება სამუშაო ადგილზეც. შესაბამისად, დაირღვა განმცხადებლების პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლება.⁸⁰

ხელისუფლების წარმომადგენლის მიერ ექსპერტის რეპუტაციის შელახვა საჯარო განცხადებით: დადგინდა დარღვევა⁸¹

განმცხადებელი, მარიამ ჭიშკარიანი, არის ფსიქიატრი და წამების მსხვერპლთა რეაბილიტაციაზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციის დირექტორი. იუსტიციის სამინისტროსა და განმცხადებლის არასამთავრობო ორგანიზაციას შორის გაფორმდა ხელშეკრულება პატიმრებისთვის ფსიქიატრიული მომსახურების განევის თაობაზე, ხოლო განმცხადებელი იუსტიციის მინისტრის მიერ შექმნილი მონიტორინგის საბჭოს წევრად დაინიშნა. 2005 წელს იუსტიციის მინისტრმა ტელევიზიით და ბეჭდური მედიის საშუალებით დაადანაშაულა განმცხადებელი თანხის სანაცვლოდ პატიმრებისთვის სამედიცინო დასკვნების შედგენაში, რომელთა საფუძველზეც ჯანმრთელი პატიმრები ციხის საავადმყოფოში გადაჰყავდათ. განმცხადებელმა ცილისწამებისთვის მინისტრის წინააღმდეგ სამოქალაქო სარჩელი აღძრა. ეროვნულმა სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ მინისტრის მიერ გამოთქმული ბრალდებები იყო შეფასებითი მსჯელობა, საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე საკითხზე საზოგადოებრივი დისკუსიის კონტექსტში და შესაბამისად, კონვენციის მე-10 მუხლით გათვალისწინებული დასაშვები კრიტიკის ფარგლებში ჯდებოდა. სასამართლოებმა მიიჩნიეს, რომ განმცხადებელთან მიმართებით დასაშვები კრიტიკის ფარგლები ფართო იყო, რადგან ის საჯარო პირი იყო. ამასთან, მინისტრს, საკითხთან დაკავშირებით შიდა სამსახურებრივი მოკვლევის გზით, განცხადებების სისწორე გადამოწმებული ჰქონდა.

ევროპული სასამართლოს შესაფასებელი იყო, შეასრულა თუ არა სახელმწიფომ კონვენციის მე-8 მუხლით ნაკისრი პოზიტიური ვალდებულებები და დაამყარა თუ არა სასამართლიანი წონასწორობა გამოხატვის თავისუფლებასა და პირადი ცხოვრების დაცულობის უფლებას შორის, რომლის ერთი ასპექტიც პირის რეპუტაციაა. მოცემულ შემთხვევაში, კონფლიქტურ ინტერესებს შორის უპირატესობის დასადგენად, ევროპულმა სასამართლომ რამდენიმე ფაქტორი გაითვალისწინა.

80 იხ. ამასთან დაკავშირებით საქმე ლოპეს რიბალდა და სხვები ესპანეთის წინააღმდეგ (*López Ribalda and Others v. Spain*), განაცხადი nos. 1874/13 და 8567/13. საქმე გადაცემულია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატისთვის.

81 ჭიშკარიანი საქართველოს წინააღმდეგ (*Jishkariani v. Georgia*), განაცხადი no. 18925/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 20 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

ევროპული სასამართლო არ დაეთანხმა ეროვნული სასამართლოების დასკვნას, რომ დამსაქმებლის გამოხატვის თავისუფლების სასარგებლოდ მოყვანილი დასაბუთება განმცხადებლის პირადი ცხოვრების დაცულობის შემადგენელ ასპექტს – რეპუტაციის დაცვის უფლებას გადაწონდა. ეროვნულმა სასამართლოებმა კონფლიქტურ ინტერესებს შორის ვერ დაადგინეს სამართლიანი წონასწორობა და კონვენციის მე-8 მუხლი დაირღვა.

ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სახელმწიფოს დაეკისრა განმცხადებლის მიმართ მორალური ზიანისთვის კომპენსაციის გადახდა, 1500 ევროს ოდენობით.

5. მუშაკის აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება⁸²

ზოგადი პრინციპები

სამსახურში რელიგიის თავისუფლების აღსრულებაზე დამსაქმებლის მიერ დაწესებულ შემზღუდვებთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს განსხვავება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ბოლოდროინდელ და ადამიანის უფლებათა ევროპული კომისიის ადრინდელ პრაქტიკას შორის და უპირატესობა, ცხადია, უნდა მიენიჭოს პირველს.

კერძოდ, კომისიას რამდენიმე განჩინებაში აღნიშნული აქვს, რომ, როცა არსებობს სამსახურიდან წასვლისა და დამსაქმებლის გამოცვლის შესაძლებლობა, ეს ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებლის მხრიდან რელიგიის თავისუფლებაში ჩარევა არ ყოფილა. მაგალითად, კომისიამ რელიგიის თავისუფლების დარღვევა არ დაადგინა, როცა საქმე ეხებოდა რკინიგზის თანამშრომლის გათავისუფლებას სამუშაო საათების დაუცველობის საფუძვლით, იმის გამო, რომ განმცხადებელი „მე-7 დღის ადვენტისტი“ იყო და მუშაობა ეკრძალებოდა პარასკევს, შშის ჩასვლის შემდეგ;⁸³ ან, როცა საქმე ეხებოდა ტურისტული სააგენტოს თანამშრომლის უარს, ემუშავა კვირაობით, რადგან ქრისტიანული რწმენის მიხედვით, ეს დრო რელიგიისა და ოჯახისთვის უნდა დაეთმო, რასაც მისი სამსახურიდან დათხოვნა მოჰყვა.⁸⁴

82 მუხლი 9 – აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება

1. ყველას აქვს აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება. ეს უფლება მოიცავს რელიგიის ან რწმენის შეცვლის თავისუფლებას, აგრეთვე, თავისუფლებას, რომ ცალკე ან სხვებთან ერთად, საქვეყნოდ ან განკერძოებით გამოხატოს თავისი რელიგია თუ რწმენა აღმსარებლობით, ქადაგებით, წესებისა და რიტუალების აღსრულებით.

2. რელიგიის ან რწმენის გამჟღავნების თავისუფლება მხოლოდ იმ პირობით შეიზღუდება, თუ ასეთი შეზღუდვა გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, საზოგადოებრივი წესრიგის, ჯანმრთელობის ან მორალის, ანდა სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად.

83 კონტინენი ფინეთის წინააღმდეგ (*Kontinen v. Finland*), განაცხადი no. 24949/94, ადამიანის უფლებათა ევროპული კომისიის 1996 წლის 3 დეკემბრის განჩინება. განაცხადი არსებითად განსახილველად არ მიიღეს.

84 სტედმენი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Stedman v. The United Kingdom*), განაცხადი no. 29107/95, ადამიანის უფლებათა ევროპული კომისიის 1997 წლის 9 აპრილის განჩინება. განაცხადი არსებითად განსახილველად არ მიიღეს.

დემოკრატიულ საზოგადოებაში რელიგიის თავისუფლების მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო მსგავს მიდგომას ემიჯნება. როცა ინდივიდი სამუშაო ადგილას რელიგიის თავისუფლების შეზღუდვაზე დავობს, იმის მაგივრად, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინოს, რომ სამსახურის გამოცვლის შესაძლებლობა ამ უფლებაში ჩარევას გამორიცხავს, სასამართლო უკეთეს მიდგომად მიიჩნევს, აწონ-დანაწონს ეს შესაძლებლობა ინტერესთა შორის წონასწორობის დამყარების საერთო კონტექსტში და შეაფასოს, იყო თუ არა შეზღუდვა თანაბარზომიერი.⁸⁵

კონკრეტული საქმეები

შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეცვლის საბაზით, სინამდვილეში კი მუშაკის რელიგიური მრწამსის გამო: დადგინდა დარღვევა⁸⁶

განმცხადებელი გემთმშენებლობისა და ნაოსნობის სკოლის არააკადემიური პერსონალისა და იმავდროულად, ქრისტიან ევანგელიკური ჯგუფის „სიტყვა ცხოველის“ წევრი იყო. ეს რელიგიური ჯგუფი იატაკქვეშა საქმიანობას ეწეოდა, რადგან ხელისუფლება უარს ამბობდა მის რეგისტრაციაზე. მათ შეხვედრებს პოლიცია პერიოდულად შლიდა, მედია კი საწინააღმდეგო კამპანიას ეწეოდა. განმცხადებლის სკოლის დირექტორი გათავისუფლდა თანამდებობიდან, რადგან უარი თქვა ჯგუფის წევრების, მათ შორის, განმცხადებლის სკოლიდან გაშვებაზე. ამის შემდეგ განმცხადებელი ზენოლას განიცდიდა, რომ სამსახურიდან წასულიყო, რაც მან არ გააკეთა. რადიოინტერვიუში პარლამენტის წევრმა პირდაპირ დაასახელა განმცხადებელი, როგორც ჯგუფის წევრი, რომელიც ჯერ კიდევ მუშაობდა სკოლაში. საბოლოოდ, განმცხადებელი სკოლიდან გაათავისუფლეს იმ საბაზით, რომ მოთხოვნებს არ აკმაყოფილებდა. ახალი ვაკანსიის გამოცხადებისას, მოთხოვნებს უნივერსიტეტის ხარისხი დაემატა.

სტრასბურგის სასამართლოს მთავარი განსახილველი საკითხი იყო, შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტის საფუძველი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეცვლა იყო თუ მუშაკის რელიგიური მრწამსი. მოვლენათა განვითარების თანმიმდევრობის საფუძველზე, ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ განმცხადებლის რელიგიური მრწამსი და რელიგიურ ჯგუფთან კავშირი გახდა მისი დათხოვნის საფუძველი. აღნიშნულმა მის რელიგიის

85 ევეიდა, ჩაპლინი, ლადელი და მაკფერლეინი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Eweida, Chaplin, Ladele, and McFarlane v. the United Kingdom*), განაცხადები nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 და 36516/10), ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2013 წლის 15 იანვრის გადაწყვეტილების პუნქტი 83.

86 ივანოვა ბულგარეთის წინააღმდეგ (*Ivanova v. Bulgaria*), განაცხადი no. 52435/99, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2007 წლის 12 აპრილის გადაწყვეტილება.

თავისუფლებაში ჩარევა შეადგინა. ის ფაქტი, რომ შრომითი კონტრაქტი შეწყდა შესატყვისი შრომითი კანონმდებლობის საფუძველზე, ახალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დადგენით, მისი გათავისუფლების არსებით მოტივს არ გამოირიცხავდა. განმცხადებლის სკოლიდან დათხოვნა სახელმწიფოს რელიგიური შეუწყნარებლობის პოლიტიკის გაგრძელება იყო, რაც მანამდე შეკრებების დაშლასა და სახელმწიფო მოხელეთა მოვლენების განვითარებაში ჩართულობით გამოიხატებოდა. რელიგიური მრწამსის საფუძველზე შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტის გამო, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მე-9 მუხლის დარღვევა დაადგინა.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სახელმწიფოს დაეკისრა 4 000 ევროს გადახდა განმცხადებლის სასარგებლოდ, მორალური ზიანისთვის.

მუშაკის მიერ რელიგიური მრწამსის არაკეთილსინდისიერად მომიზნება, სამსახურში შეღავათების მისაღებად: არ დადგინდა დარღვევა⁸⁷

განმცხადებელი მაკედონიის ელექტროენერჯის კომპანიის თანამშრომელია. მას დაეკისრა დისციპლინური სახდელი, ხელფასიდან დროებითი დაკავების სახით. განმცხადებელმა მოიმიზნა, რომ მუსლიმი იყო და წლის განმავლობაში ორჯერ, მუსლიმური დღესასწაულების პერიოდში დაისვენა. ეროვნულმა სასამართლოებმა აღნიშნეს, რომ კანონმდებლობა მუსლიმური მრწამსის მუშაკებისთვის რელიგიური მარხვის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებას ითვალისწინებდა. განმცხადებლის სპეციფიკურ შემთხვევაში ეჭვის ქვეშ დადგა, თუ რამდენად კეთილსინდისიერად იშველიებდა იგი რელიგიურ მრწამს შეღავათების მისაღებად. კერძოდ, განმცხადებელმა მუსლიმური რელიგიის ელემენტარული დანაწესების არცოდნა გამოამჟღავნა, თანაც მანამდე ის ქრისტიანულ დასვენების დღეებსაც აღნიშნავდა. შესაბამისად, ეროვნულმა სასამართლოებმა დაასკვნეს, რომ მუშაკი მხოლოდ იმიტომ აცხადებდა თავს მუსლიმად, რომ დამატებით დასვენების დღეებით ესარგებლა.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ როდესაც კანონმდებლობა ითვალისწინებს გარკვეულ შეღავათებსა თუ პრივილეგიებს რელიგიური გაერთიანების წევრებისთვის, განსაკუთრებით დასაქმების სფეროში, მე-9 მუხლს არ ეწინააღმდეგება ის, რომ პირს მოეთხოვოს, ამ რელიგიური გაერთიანებისადმი კუთვნილება დაასაბუთოს. ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ამ კონტექსტში იგივე ლოგიკა მოქმედებს, რაც კეთილსინდისიერი წინააღმდეგობის შემთხვევაში, როცა პირს უწევს, დაამტკიცოს რამდენად კეთილსინდისიერად იშველიებს მრწამსს გარკვეული შეღავათების მისაღებად. შესაბამისად, სასამართლომ თან ეჭვი გამოთქვა, თუ რამდენად ჰქონდა ადგილი განმცხადებლის მიერ რელიგიის გამჟღავნებას/გამოხატვას ანაზღაურებადი

87 კოსტესკი „ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონიის“ წინააღმდეგ (*Kosteski v. "the former Yugoslav Republic of Macedonia"*), განაცხადი no. 55170/00, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2006 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილება.

შვებულების აღებით, აგრეთვე დაადგინა, რომ სადავო ღონისძიება „აუცილებელი იყო დემოკრატიულ საზოგადოებაში“ სხვათა უფლებების დასაცავად კონვენციის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის მნიშვნელობით. აგრეთვე, დაადგინა დისკრიმინაციის არარსებობა კონვენციის მე-14 მუხლის მნიშვნელობით.

მუშაკთა წინააღმდეგ დისციპლინური ზომების მიღება სამსახურში რელიგიური სიმბოლოს (ჯვარი) ტარების გამო: დადგინდა დარღვევა. არ დადგინდა დარღვევა

მუშაკთა წინააღმდეგ დისციპლინური ზომების გატარება რელიგიურ მრწამსთან შეუსაბამოდ მიჩნეული ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო: არ დადგინდა დარღვევა⁸⁸

ოთხივე განმცხადებელი იყო ქრისტიანი, რომლებმაც იჩივეს სამუშაო ადგილას მათი რელიგიური მრწამსის გამოხატვის უფლების დაუცველობის გამო. ქ-ნი ევეიდა, „ბრიტანეთის ავიახაზების“ თანამშრომელი და ქ-ნი ჩაპლინი, ხანდაზმულთა მედდა, ჩიოდნენ სამსახურში ჯვრის ტარებაზე დამქირავებლის მიერ დაწესებული შეზღუდვის გამო. ქ-ნი ლადელი, სამოქალაქო აქტების რეგისტრატორი და ბ-ნი მაკფერლეინი, სექსუალური ურთიერთობების კონსულტანტი, ჩიოდნენ, რომ ისინი სამსახურიდან გაათავისუფლეს სამსახურებრივი ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო, რომელთაც ისინი ჰომოსექსუალიზმის ხელშეწყობად მიიჩნევდნენ და რომელიც მათ რელიგიურ მრწამსთან შეუსაბამო იყო.

პირველი და მეოთხე განმცხადებლების შემთხვევაში სადავო ღონისძიებები გატარდა კერძო კომპანიების მიერ. შესაბამისად, ევროპულმა სასამართლომ განაცხადები განიხილა სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების კონტექსტში, რომლის მიხედვითაც, სახელმწიფოს ვალდება თავისი იურისდიქციის ფარგლებში მე-9 მუხლით განსაზღვრული უფლებების დაცვა.

(ა) *პირველი განმცხადებელი* – სასამართლომ მიიჩნია, რომ პირველი განმცხადებლის მოთხოვნა, სამსახურში ჯვრის თვალსაჩინოდ ტარების შესახებ შეადგენდა მისი რელიგიური მრწამსის გამჟღავნება/გამოხატვას და რომ „ბრიტანეთის ავიახაზების“ მოთხოვნა, დაეტოვებინა სამსახური ან დაეფარა ჯვარი, შეადგენდა რელიგიის გამჟღავნება/გამოხატვის უფლებაში ჩარევას. „ბრიტანეთის ავიახაზები“ ლეგიტიმურ მიზანს ისახავდა კომპანიის გარკვეული იმიჯის დამკვიდრებითა და მისი ბრენდისა და პერსონალის ცნობადობის ხელშეწყობით, თუმცა ეროვნულმა სასამართლოებმა მოცემულ მიზანს

⁸⁸ ევეიდა, ჩაპლინი, ლადელი და მაკფერლეინი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Eweida, Chaplin, Ladele, and McFarlane v. the United Kingdom*), განაცხადები nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 და 36516/10), ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2013 წლის 15 იანვარი.

გადამეტებული მნიშვნელობა მიანიჭეს. პირველი განმცხადებლის ჯვარი მოკრძალებული იყო და მის პროფესიულ შესახედაობაზე უარყოფით გავლენას ვერ იქონიებდა. არ დასტურდებოდა, რომ სხვა, აქამდე ნებადართული რელიგიური სიმბოლოების, მაგალითად, ჩალმისა და ჰიჭაბის ტარება სხვა თანამშრომლების მიერ რაიმე უარყოფით გავლენას ახდენდა „ბრიტანეთის ავიახაზების“ ბრენდსა თუ იმიჯზე. ამასთან, ის ფაქტი რომ კომპანიამ მოგვიანებით შეცვალა უნიფორმის ტარების წესები და დაუშვა რელიგიური სიმბოლოების მქონე სამკაულების თვალსაჩინოდ ტარება, ადასტურებდა, რომ მანამდე არსებულ აკრძალვას რაიმე განსაკუთრებული მნიშვნელობა არ ჰქონია.

შესაბამისად, იმის გამო, რომ რეალურად არ იკვეთებოდა სხვათა ინტერესების დარღვევა, ეროვნულმა სასამართლოებმა ვერ მოახერხეს პირველი განმცხადებლის რელიგიის გამჟღავნების/გამოხატვის უფლების სათანადო დაცვა, რითაც დაარღვიეს სახელმწიფოს მე-9 მუხლით დაკისრებული პოზიტიური ვალდებულება. სასამართლომ საჭიროდ არ მიიჩნია განმცხადებლის მე-14 მუხლის მე-9 მუხლთან ერთობლიობაში საჩივრის ცალკე განხილვა.

(ბ) *მეორე განმცხადებელს* უარი ეთქვა, დარჩენილიყო მედლის პოზიციაზე, თუ ჯვარს თვალსაჩინოდ ატარებდა. ეს შეზღუდვა ლეგიტიმურ მიზანს ისახავდა, დაეცვა მედლებისა და პაციენტების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება. კერძოდ, შეიძლებოდა, მშფოთვარე პაციენტს ძენკვი მოექაჩა და დაზიანება გამოეწვია ან ჯვარი ღია ჭრილობას შეხებოდა. ასეთ ვითარებაში დაწესებული შეზღუდვა უფრო მნიშვნელოვან მიზანს ემსახურებოდა, ვიდრე პირველი განმცხადებლის შემთხვევაში. ასევე, ცნობილი იყო, რომ სხვა ქრისტიან მედდასაც მოსთხოვეს ჯვრისა და ძენკვის მოხსნა, ხოლო ორ სიქს მედპერსონალს სამაჯურისა და კირპანის ტარება შეუზღუდეს; დაუშვებლად ცნეს თავისუფლად გაშვებული ჰიჭაბის ტარება. მეორე განმცხადებელს შესთავაზეს, ჯვარი უნიფორმაზე მიემაგრებინა ან ტანსაცმლის შიგნით ჩაემალა; მაგრამ მან მიიჩნია, რომ აღნიშნული მის რელიგიურ მრწამსს არ შეეფერებოდა.

ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნულ სფეროში ხელისუფლების მიხედულების ფართო ფარგლები გაითვალისწინა. სამსახურის ადმინისტრაციას ამ შემთხვევაში ევროპულ სასამართლოზე უკეთ შეეძლო, არსებული საჭიროებები შეეფასებინა. დამსაქმებლის მოთხოვნა არათანაბარზომიერი არ ყოფილა და მედლის უფლებაში ჩარევა აუცილებელი იყო დემოკრატიულ საზოგადოებაში. არ აღინიშნა კონვენციის მე-9 მუხლის დარღვევა არც დამოუკიდებლად და არც მე-14 მუხლთან ერთობლიობაში.

(გ) *მესამე განმცხადებლის* უარი, ერთი და იმავე სქესის მქონე პირთა სამოქალაქო პარტნიორობის დადგენაზე განპირობებული მისი რელიგიური მრწამსით. შესაბამისად, მისი განაცხადი ხვდებოდა კონვენციის მე-9 და მე-14 მუხლების მოქმედების ფარგლებში. ამ საქმეში შესაძარებელი ობიექტი იქნებოდა რეგისტრატორი, რომელსაც არ გააჩნდა

რელიგიური წინააღმდეგობა ერთი და იმავე სქესის მქონე პირთა კავშირების მიმართ. სასამართლო დაეთანხმა, რომ მოთხოვნა, დაერეგისტრირებინა სამოქალაქო პარტნიორობა, განმცხადებელზე უარყოფით გავლენას ახდენდა, მისი რელიგიური მრწამსის გამო. მოთხოვნას ჰქონდა ლეგიტიმური მიზანი, დაეცვა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირთა თანასწორი შესაძლებლობანი. ვინაიდან განმცხადებელს არ სურდა სამოქალაქო პარტნიორობის რეგისტრატორობა, მას დაეკისრა დისციპლინური სახდელი და სამსახურიდან გათავისუფლდა. აღსანიშნავი იყო რომ კონტრაქტის დადების მომენტში მას არ უთქვამს უარი რელიგიური მრწამსის გამჟღავნების/გამოხატვის უფლებაზე სამოქალაქო პარტნიორობის დამყარებაში მონაწილეობაზე უარით, რადგან ეს მოთხოვნა დამსაქმებელმა მოგვიანებით წამოაყენა.

მეორე მხრივ, ხელისუფლების პოლიტიკა მიზნად ისახავდა იმ პირთა უფლებების დაცვას, რომლებიც ასევე ხვდებოდნენ კონვენციის დაცვის ქვეშ. კონვენციის უფლებებს შორის წონასწორობის დამყარებისას სასამართლო სახელმწიფოებს მიხედულების ფართო ფარგლებს ანიჭებს. ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა, რომელმაც დაიწყო დისციპლინური სამართალწარმოება ან ეროვნულმა სასამართლოებმა, რომლებმაც არ დააკმაყოფილეს მესამე განმცხადებლის საჩივარი დისკრიმინაციის შესახებ, არ გადააჭარბეს მათთვის მინიჭებულ მიხედულების ფარგლებს. შესაბამისად, არ აღინიშნა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა, მე-9 მუხლთან ერთობლიობაში.

(დ) *მეოთხე განმცხადებელი* დასაქმებული იყო კერძო კომპანიაში, რომელსაც ჰქონდა თანასწორი მომსახურების პოლიტიკა როგორც ჰეტეროსექსუალი, ისე ჰომოსექსუალი წყვილებისათვის. განმცხადებელმა უარი განაცხადა ფსიქოსექსუალური კონსულტაციის განწვევაზე ერთი და იმავე სქესის წყვილებისათვის. შედეგად, მის წინააღმდეგ დაიწყო დისციპლინური სამართალწარმოება, რაც დასრულდა გათავისუფლებით. ევროპული სასამართლო დაეთანხმა, რომ მეოთხე განმცხადებლის უარი პირდაპირ იყო მოტივირებული ქორწინებისა და სექსუალური ურთიერთობების შესახებ მისი ორთოდოქსული ქრისტიანული მრწამსით. ჰომოსექსუალი წყვილებისთვის კონსულტაციის გაცემაზე უარი მისი რელიგიისა და მრწამსის გამჟღავნების/გამოხატვის ფორმა იყო.

განმცხადებელმა თავიდანვე იცოდა, რომ აღნიშნული დამსაქმებელი თანასწორი შესაძლებლობების ღირებულებებს ემხრობოდა და რომ მის მიერ კლიენტების ფილტრაცია სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე შეუძლებელი იქნებოდა.

მე-9 მუხლით დაცულ უფლებებში ჩარევის დადგენისას გადამწყვეტი მნიშვნელობა არ ენიჭება ინდივიდის გადაწყვეტილებას, დადოს დასაქმების ხელშეკრულება და იკისროს ვალდებულებანი, რომელიც წინასწარვე ნათელია, რომ გავლენას იქონიებს პირის მიერ რელიგიის გაცხადების თავისუფლებაზე. მოცემული საკითხი უნდა შეფასდეს სამართლიანი ბალანსის დაცვის არსებობის კრილში.

ევროპული სასამართლოს განმარტებით, განმცხადებლის გადაწყვეტილება, დადოს ხელშეკრულება დამსაქმებელთან და აიღოს ვალდებულებები, რომლებიც მან იცის, რომ ზეგავლენას მოახდენს მის მიერ რელიგიის გამჟღავნების/გამოხატვის თავისუფლებაზე, არ არის გადაწყვეტი იმისათვის, მოხდა თუ არა ჩარევა პირის მე-9 მუხლით დაცულ უფლებაში. აღნიშნულს მნიშვნელობა ენიჭება იმის შეფასებისას, კონფლიქტურ ინტერესებს შორის სასამართლიანი წონასწორობა დამყარდა თუ არა.

დამსაქმებლის მიერ გატარებული სადავო ღონისძიება მიზნად ისახავდა დისკრიმინაციის გარეშე მომსახურების პოლიტიკის განხორციელებას. სახელმწიფო ორგანოებს, შესაბამისად შეფასების ფართო ზღვარი ჰქონდათ იმის დადგენისას, დაცული იყო თუ არა სასამართლიანი ბალანსი მეთხე განმცხადებლის რელიგიური მრწამსის გამჟღავნების/გამოხატვის უფლებასა და დამსაქმებლის მიერ სხვათა ინტერესების დაცვას შორის. ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიხედულების ფარგლები დაცული იყო. შესაბამისად, დაასკვნა რომ ადგილი არ ჰქონია მე-9 მუხლის დარღვევას არც ცალკე და არც მე-14 მუხლთან ერთობლიობაში.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სახელმწიფოს დავისრა 2 000 ევროს გადახდა განმცხადებლის სასარგებლოდ, მორალური ზიანისთვის.

6. მუშაკის გამოხატვის თავისუფლება⁸⁹

ზოგადი პრინციპები

გამოხატვის თავისუფლება დემოკრატიული საზოგადოების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საფუძველი და ძირითადი წინაპირობაა მისი პროგრესისა და თითოეული ინდივიდის თვითრეალიზაციისათვის. ის მოიცავს არა მარტო „ინფორმაციას“ თუ „იდენტს“, რომლებიც ხელსაყრელად მიიღება ან მიჩნეულია, როგორც არა შეურაცხმყოფელი ან უმნიშვნელო, არამედ, აგრეთვე, იმ ინფორმაციის მიმართ, რომელიც შეურაცხყოფს, შოკისმომგვრელია და ამაღელვებელი. ასეთია პლურალიზმის, ტოლერანტობისა და ფართოდ ხედვის მოთხოვნები, რის გარეშეც არ არსებობს „დემოკრატიული საზოგადოება“.⁹⁰

89 მუხლი 10 – გამოხატვის თავისუფლება

1. ყველას აქვს აზრის გამოხატვის თავისუფლება. ეს უფლება მოიცავს ადამიანის თავისუფლებას, ჰქონდეს პირადი შეხედულება, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია ან იდეები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად. ეს მუხლი ვერ დააბრკოლებს სახელმწიფოს, მოახდინოს რადიომუწყებლობის, ტელევიზიისა და კინემატოგრაფიულ სანარმოთა ლიცენზირება.

2. ამ თავისუფლებათა განხორციელება/რეალიზება, რამდენადაც ისინი განუყოფელია შესაბამისი ვალდებულებისა და პასუხისმგებლობისაგან, შეიძლება დაექვემდებაროს კანონით დადგენილ ისეთ წესებს, პირობებს, შეზღუდვებს ან სანქციებს, რომლებიც აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, ტერიტორიული მთლიანობის ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, საზოგადოებრივი უნესრიგობისა თუ დანაშაულის აღსაკვეთად, ჯანმრთელობის ან მორალის დაცვის მიზნით, სხვათა უფლებების ან ღირსების დასაცავად, საიდუმლოდ მიღებული ინფორმაციის გამჟღავნების თავიდან ასაცილებლად, ანდა სასამართლოს ავტორიტეტისა და მიუკერძოებლობის უზრუნველსაყოფად.

90 კუდშკინა რუსეთის წინააღმდეგ (*Kudeshkina v. Russia*), განაცხადი no. 29492/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 26 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 82.

პოლიტიკური გამოხატვისა და საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე საკითხებზე დისკუსიის შეზღუდვის კონვენციით ნებადართული ფარგლები ვიწროა. ხელისუფლებისთვის მინიჭებული მიხედვლების ფარგლები, შეზღუდოს გამოხატვის თავისუფლება, ვიწროა, როდესაც საჯარო განცხადებები სასამართლო ხელისუფლების საქმიანობას ეხება, თუნდაც მიმდინარე სისხლის სამართლის საქმის განხილვის კონტექსტში.⁹¹

სასამართლო გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევის მართლზომიერებას სამი კრიტერიუმით აფასებს: ჩარევის სამართლებრივი საფუძველი („კანონი“ უნდა იყოს გამოქვეყნებული, ნათელი, წინასწარგანგებადი და ითვალისწინებდეს საპროცესო გარანტიებს); ჩარევას უნდა ჰქონდეს ლეგიტიმური მიზანი და აუცილებელი უნდა იყოს დემოკრატიულ საზოგადოებაში (ჩარევის მწვავე საზოგადოებრივი საჭიროება და ჩარევის თანაბარზომიერება დასახული ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად დასაბუთებული უნდა იყოს რელევანტური და საკმარისი გარემოებებით).⁹²

სადავო ღონისძიების დასაბუთებულობის შესაფასებლად, ევროპული სასამართლო ყურადღებას აქცევს სამართალწარმოების სამართლიანობას და არსებულ საპროცესო გარანტიებს. ეს არის ის დამატებითი ფაქტორები, რომლებიც მხედველობაში მიიღება გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევის თანაბარზომიერების შეფასებისას. ზოგადად, ჩარევის ღონისძიებებზე ქმედითი სასამართლო კონტროლის არარსებობამ შეიძლება გამოიწვიოს კონვენციის მე-10 მუხლის დარღვევა.⁹³

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო განასხვავებს ფაქტების კონსტატაციასა და შეფასებით მსჯელობას.⁹⁴ მაშინ, როდესაც ფაქტების არსებობის დემონსტრირება შეიძლება, შეფასებითი მსჯელობის ნამდვილობა მტკიცებას არ ექვემდებარება. შეუძლებელია შეფასებითი მსჯელობის ჭეშმარიტების დამტკიცების მოთხოვნის დაკმაყოფილება და ასეთი მოთხოვნის წაყენება თვით გამოხატვის თავისუფლების ფუძემდებლურ ასპექტს – აზრის თავისუფლებას არღვევს, თუმცა მაშინაც, როცა განცხადება შეფასებითი მსჯელობაა, მას საკმარისი ფაქტობრივი საფუძველი უნდა ჰქონდეს.⁹⁵ შეფასებითი მსჯელობასა და ფაქტობრივ განცხადებას შორის განსხვავებისთვის, აუცილებელია საქმის გარემოებებისა და განცხადებების საერთო ტონის მხედველობაში მიღება.⁹⁶ შეფასე-

91 მორისი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Morice v. France*), განაცხადი no. 29369/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტი 125.

92 კუდშკინა რუსეთის წინააღმდეგ (*Kudeshkina v. Russia*), განაცხადი no. 29492/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 26 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტები 80-82.

93 ლომბარდი ვალაური იტალიის წინააღმდეგ (*Lombardi Vallauri v. Italy*), განაცხადი no. 39128/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტები 45-56.

94 ობერშლიკი ავსტრიის წინააღმდეგ (*Oberschlick v. Austria*), განაცხადი no.11662/85, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1991 წლის 23 მაისის გადაწყვეტილების პუნქტი 63.

95 იხ. ზოგადი პრინციპი საქმეში კარაგეა რუმინეთის წინააღმდეგ (*Caragea v. Romania*), განაცხადი no. 51/06, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2015 წლის 8 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 31 და შრომითი ურთიერთობების კონტექსტში – კუდშკინას საქმეზე, პუნქტი 84.

96 მორისი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Morice v. France*), განაცხადი no. 29369/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტი 126.

ბითი განცხადება შეიძლება, გადაჭარბებული იყოს, თუ არ უდევს საფუძვლად არანაირი ფაქტი.⁹⁷

დაბოლოს, დასაქმებულ პირზე გამოხატვის თავისუფლებისთვის დავისრებული სანქციების ხასიათი და სიმკაცრე არის ის ფაქტორები, რომლებიც მხედველობაში მიიღება სადავო ღონისძიების თანაბარზომიერების შეფასებისას. მუშაკის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევას შეიძლება მსუსხავი ეფექტი ჰქონდეს სხვებისთვისაც.⁹⁸

თუ ეროვნული სასამართლო დასაბუთებისას არასაკმარისად დაეყრდნობა ევროპული სასამართლოს კონვენციის მე-10 მუხლთან დაკავშირებით შემუშავებულ ზოგად პრინციპებს, ხელისუფლებისთვის მინიჭებული მიხედულების ფარგლები ვიწროვდება. სასამართლოს აღნიშნული აქვს, რომ დემოკრატიულ საზოგადოებაში გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევის სადავო ღონისძიების აუცილებლობაზე სასამართლო კონტროლის ხარისხს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს და ზეგავლენას ახდენს სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლებზე.⁹⁹

გამოხატვის თავისუფლების უფლებასა და საპირწონე უფლებებს შორის სამართლიანი წონასწორობის დამყარებისას კონკრეტული პროფესიული გარემოსთვის სპეციფიკურად დამახასიათებელი ვალდებულებები მიიღება მხედველობაში.¹⁰⁰ ეს შეიძლება იყოს დისკუსიის აკადემიური კონტექსტი;¹⁰¹ მოსამართლის პოლიტიკური გამოხატვა;¹⁰² ადვოკატის გამოხატვის თავისუფლება¹⁰³ და ა.შ.

– საჯარო მოხელეები

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, კონვენციის მე-10 მუხლი ვრცელდება სამუშაო ადგილზე და დასაქმებულ პირებს, მათ შორის, საჯარო მოხელეებს აქვთ უფლება, გამოხატვის თავისუფლებით

97 იხ. ვერარტი ნიდერლანდების წინააღმდეგ (*Veraart v. the Netherlands*), განაცხადი no. 10807/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2006 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 55.

98 მორისი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Morice v. France*), განაცხადი no. 29369/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტი 127.

99 ცხოველთა საერთაშორისო დამცველები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Animal Defenders International v. the United Kingdom*), განაცხადი no. 48876/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 22 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტი 108.

100 პალომო სანჩესი და სხვები ესპანეთის წინააღმდეგ (*Palomo Sánchez and Others v. Spain*), განაცხადები nos. 28955/06, 28957/06, 28959/06 და 28964/06, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2011 წლის 12 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 74.

101 ხარლამოვი რუსეთის წინააღმდეგ (*Kharlamov v. Russia*), განაცხადი no. 27447/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2015 წლის 8 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

102 კუდშკინა რუსეთის წინააღმდეგ (*Kudeshkina v. Russia*), განაცხადი no. 29492/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 26 თებერვლის გადაწყვეტილება.

103 მორისი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Morice v. France*), განაცხადი no. 29369/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილება.

ისარგებლონ.¹⁰⁴ ამასთან, ევროპული სასამართლო ითვალისწინებს, რომ მუშაკებს აკისრიათ დამსაქმებლის მიმართ ერთგულების, თავშეკავებისა და კეთილგონიერების გამოჩენის ვალდებულება.¹⁰⁵ ეს განსაკუთრებით ეხება საჯარო მოხელეებს, ვინაიდან თავად საჯარო სამსახურის არსი მოითხოვს, რომ საჯარო მოხელეს ეკისრება ერთგულებისა და თავშეკავების ვალდებულება.¹⁰⁶

ვინაიდან დემოკრატიულ საზოგადოებაში საჯარო მოხელეთა დანიშნულებაა, დაეხმარონ ხელისუფლებას ფუნქციების განხორციელებაში და ვინაიდან საზოგადოებას აქვს მოლოდინი, რომ ისინი დაეხმარებიან და ხელს არ შეუშლიან დემოკრატიულად არჩეულ ხელისუფლებას, ერთგულებისა და თავშეკავების ვალდებულება საჯარო მოხელეებისთვის განსაკუთრებულ დაცვითვის იძენს.¹⁰⁷ ამას გარდა, მათი თანამდებობის ხასიათიდან გამომდინარე, საჯარო მოხელეებს ხშირად აქვთ წვდომა ინფორმაციაზე, რომელიც ხელისუფლებას, სხვადასხვა ლეგიტიმური მიზნის გამო, შეიძლება უნდოდეს, რომ კონფიდენციალური ან საიდუმლო იყოს. შესაბამისად, კეთილგონიერების ვალდებულება, რომლებიც საჯარო მოხელეებს აკისრიათ, როგორც წესი, მკაცრია.¹⁰⁸

შესაძლოა, საჯარო მოსამსახურეებისთვის, მათი საქმიანობიდან გამომდინარე, ცნობილი გახდეს შიდა (მათ შორის – საიდუმლო) ინფორმაცია, რომლის გამხელა/ გამოქვეყნების მიმართ მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესია. საჯარო სფეროში დასაქმებული მუშაკის მიერ სამუშაო ადგილას უკანონო ქმედების ან დაუშვებელი ქცევის შესახებ ინფორმაციის გაჟღერება, გარკვეულ შემთხვევებში, დაცული უნდა იყოს. მაგალითად, როდესაც შესაბამისი მუშაკი ერთადერთია ან პირთა ვიწრო წრის ნაწილია, რომელმაც იცის, რა ხდება სამუშაო ადგილას და ამიტომ უკეთესად შეუძლია საჯარო ინტერესებში მოქმედება და დამსაქმებლის ან ფართო საზოგადოების გაფრთხილება.¹⁰⁹

104 ფოტი გერმანიის წინააღმდეგ (*Vogt v. Germany*), განაცხადი no. 17851/91, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 1995 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 53.

105 აჰმედი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Ahmed and Others v. the United Kingdom*), განაცხადი no. 22954/93 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1998 წლის 2 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 55; სოარესი პორტუგალიის წინააღმდეგ (*Soares v. Portugal*), განაცხადი no. 79972/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2016 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილების პუნქტი 41.

106 გუჯა მოლდოვის წინააღმდეგ (*Guja v. Moldova*), განაცხადი no. 14277/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 70; კუდშკინა რუსეთის წინააღმდეგ (*Kudeshkina v. Russia*), განაცხადი no. 29492/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 26 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 85.

107 სლოვაკეთის რესპუბლიკის პოლიციის პროფესიული კავშირი და სხვები სლოვაკეთის წინააღმდეგ (*Trade Union of the Police in the Slovak Republic and Others v. Slovakia*), განაცხადი no. 11828/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 57.

108 გუჯა მოლდოვის წინააღმდეგ (*Guja v. Moldova*), განაცხადი no. 14277/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 71.

109 გუჯა მოლდოვის წინააღმდეგ (*Guja v. Moldova*), განაცხადი no. 14277/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 73. ჰაინიში გერმანიის წინააღმდეგ (*Heinisch v. Germany*), განაცხადი no. 28274/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2011 წლის 21 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 63.

ამ ვალდებულების გათვალისწინებით, ინფორმაცია, პირველ რიგში, უნდა მიენოდოს მუშაკის უფროსს ან სხვა უფლებამოსილ თანამდებობის პირს ან უწყებას. მხოლოდ მაშინ, როდესაც ეს აშკარად არაპრაქტიკულია, ინფორმაცია, უკიდურეს შემთხვევაში, შეიძლება მიენოდოს ფართო საზოგადოებას. გამოხატვის თავისუფლებაზე დაწესებული შეზღუდვის თანაბარზომიერების შეფასებისას სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს, ჰქონდა თუ არა განმცხადებელს სხვა რაიმე ქმედითი შესაძლებლობა, გამოესწორებინა არამართებული ქმედება, რომლის გამოაშკარავებაც მას განზრახული ჰქონდა.¹¹⁰

როდესაც პროფესიული კონფიდენციალობის დაცვის ვალდებულების მქონე პირის გამოხატვის თავისუფლების საპირწონედ არის დამსაქმებლის უფლება, მართოს თავისი პერსონალი, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო იყენებს შემდეგ კრიტერიუმებს იმის შესამოწმებლად, იყო თუ არა სამართლიანი წონასწორობა ამ ინტერესებს შორის: ა) ინფორმაციის გამჟღავნების საჯარო ინტერესი; ბ) გამჟღავნებული ინფორმაციის ავთენტურობა; გ) ზიანი, რომელიც უწყებას მიადგა ინფორმაციის გამჟღავნების შედეგად; დ) მოტივი, რომელიც ინფორმაციის გამჟღავნებელ თანამშრომელს ამოძრავებდა; ე) თავშეკავებულობის ვალდებულებიდან გამომდინარე, რაც თანამშრომელს დამსაქმებლის მიმართ ჰქონდა, იყო თუ არა ინფორმაციის გასაჯაროება უკიდურესი ღონისძიება, მას შემდეგ, რაც ის მიენოდა ზემდგომ ან სხვა უფლებამოსილ უწყებას და ვ) დაკისრებული სანქციის სიმკაცრე.¹¹¹

– მოსამართლეები

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, მართალია, განმცხადებელს საჯარო მოხელის სტატუსი ჰქონდა, რომელიც მან ლიხტენშტაინის ადმინისტრაციული სასამართლოს თავმჯდომარის თანამდებობაზე დანიშვნისას შეიძინა, ის მაინც სარგებლობდა კონვენციის მე-10 მუხლის დაცვით.¹¹²

„რამდენადაც განმცხადებელი იყო მაღალი რანგის მოსამართლე, სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს ის, რომ როდესაც საქმე ეხება ამგვარ მოხელეთა გამოხატვის თავისუფლებას, მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტში მითითებული „მოვალეობები და პასუხისმგებლობები“ განსაკუთრებულ შინაარსს იძენს, ვინაიდან სასამართლოში დასაქმებულ საჯარო მოხელეებს მოეთხოვებათ, გამოხატვის თავისუფლების რეალიზებისას თავშეკავება გამოიჩინონ ყველა იმ შემთხვევაში, როდესაც შეიძლება

110 გუჯა მოლდოვის წინააღმდეგ (*Guja v. Moldova*), განაცხადი no. 14277/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 73.

111 მატუზე უნგრეთის წინააღმდეგ (*Matúz v. Hungary*), განაცხადი no. 73571/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2014 წლის 21 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 34.

112 ვილე ლიხტენშტაინის წინააღმდეგ (*Wille v. Liechtenstein*), განაცხადი no. 28396/95, (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 1999 წლის 28 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 42.

კითხვის ქვეშ დადგეს სასამართლოს ავტორიტეტი და მიუკერძოებლობა. ამის მიუხედავად, განმცხადებლის მსგავს თანამდებობაზე მყოფი მოსამართლის გამოხატვის თავისუფლებაზე უფლებაში ჩარევა განსაკუთრებულად გულმოდგინე შემოწმებას საჭიროებს სასამართლოს მხრიდან”.¹¹³

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო მიიჩნევს, რომ დისციპლინური სამართალწარმოება და დისციპლინური სახდელი მხოლოდ ერთი კონკრეტული მოსამართლის წინააღმდეგ მიმართული ღონისძიება არ არის, რადგან ამან, ეჭვს გარეშეა, შეიძლება სხვა მოსამართლეებსაც გადაათქმევინოს მომავალში კრიტიკული შეხედულებების გამოთქმა იმის შიშით, რომ მოსამართლის თანამდებობის დატოვება მოუწევთ.¹¹⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო მსუსხავ ეფექტს უწოდებს იმ შიშს, რასაც გამოხატვის თავისუფლების განხორციელებაზე სანქციის დაწესება იწვევს. ეს ეფექტი მთლიანად საზოგადოების წინააღმდეგ მოქმედებს და არის ის ფაქტორი, რომელიც ზეგავლენას ახდენს და შეიძლება ეჭვქვეშ დააყენოს დისციპლინური სახდელის აუცილებლობა მოსამართლესთან მიმართებაში, რომელიც ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს აზრით, უცილობლად უფლებამოსილია სასამართლო ხელისუფლებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე საზოგადოების ყურადღება გაამახვილოს.¹¹⁵

– ადვოკატები¹¹⁶

ადვოკატსაც აქვს გამოხატვის თავისუფლების უფლება. მაგრამ მასაც, სტატუსიდან გამომდინარე, შედარებით მეტად ევალება, იყოს კორექტული, კეთილსინდისიერი და ღირსეული.¹¹⁷ ამ შემთხვევაში გამოხატვის თავისუფლება მჭიდროდ არის დაკავშირებული იურიდიული პროფესიის დამოუკიდებლობასთან, რასაც მართლმსაჯულების ქმედითად განხორციელებისთვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს.¹¹⁸ ადვოკატები, როგორც საზოგადოებასა და სასამართლოს შორის შუამავლები, განსაკუთრებით მნიშვნელოვან ფუნქციას ასრულებენ მართლმსაჯულების განხორციელებაში. ამით აიხსნება ადვოკატის ქცევაზე დაწესებული განსაკუთრებული შეზღუდვები. მათ მიმართ არსებობს ლეგიტიმური მოლოდინი, რომ ხელი უნდა შეუწყონ მართლმსაჯულების ჭეშოვან განხორციელებას და შესაბამისად, თავიანთი საქციელით ისინი ხელს უნდა უწყობდნენ საზოგადო-

113 *Ibid.*, პუნქტი 64.

114 კუდშკინა რუსეთის წინააღმდეგ (*Kudeshkina v. Russia*), განაცხადი no. 29492/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 26 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 98.

115 *Ibid.*, პუნქტი 99.

116 იხ. ნანა მჭედლიძე, ადვოკატთა გამოხატვის თავისუფლება, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კრებული ადამიანის უფლებებში, 2012.

117 სტოერი ნიდერლანდების წინააღმდეგ (*Steur v. the Netherlands*), განაცხადი no. 39657/98, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2003 წლის 28 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 38.

118 სიალკოვსკა პოლონეთის წინააღმდეგ (*Sialkowska v. Poland*), განაცხადი no. 8932/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2007 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილების პუნქტი 111.

ების ნდობის განმტკიცებას სასამართლოს მიმართ.¹¹⁹ აგრეთვე, გასათვალისწინებელია, რომ ადვოკატის კრიტიკის ობიექტებს თმენის განსხვავებული ვალდებულება აქვთ.¹²⁰ ადვოკატებმა უნდა ამოწონონ მათთვის ხელმისაწვდომი ქმედითი სამართლებრივი საშუალებები, პრესაში სასამართლო სისტემაში არსებულ პრობლემებზე განცხადებების გაკეთებამდე.¹²¹

ადვოკატებს აქვთ უფლება, საჯარო განცხადებები გააკეთონ მართლმსაჯულების განხორციელებაზე, იმ პირობით, რომ კრიტიკის დაშვებულ ფარგლებს არ გადააცილებენ.¹²² ამაში, ცხადია, ფაქტობრივი საფუძვლის არსებობის მოთხოვნაც იგულისხმება. ადვოკატებს არ აქვთ უფლება გააკეთონ შეურაცხმყოფელი განცხადებები.¹²³ მოსამართლეების შესახებ მწვავე და სარკასტული განცხადება ევროპულმა სასამართლომ მე-10 მუხლთან შესაბამისად მიიჩნია.¹²⁴

– ჟურნალისტები

ჟურნალისტებს აქვთ არა მარტო გამოხატვის თავისუფლება, არამედ პროფესიული ვალდებულებაც.¹²⁵ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, ჟურნალისტებს შეუძლიათ, ისარგებლონ კონვენციის მე-10 მუხლის დაცვით, როდესაც კეთილსინდისიერად მოქმედებენ, როდესაც გასცემენ ზუსტ და სანდო ინფორმაციას პასუხისმგებელი ჟურნალისტიკის პრინციპების საფუძველზე.¹²⁶ ამასთან, პასუხისმგებელი ჟურნალისტიკის კონცეფცია მხოლოდ ჟურნალისტური საშუალებებით მათ მიერ შეგროვებული თუ გავრცელებული ინფორმაციის შინაარსს არ უკავშირდება; ის, აგრეთვე, მოიცავს ჟურნალისტის ქმედების მართლზომიერებას, მათ შორის, საჯარო კომუნიკაციას ხელისუფლებასთან, ჟურნალისტური საქმიანობის შესრულებისას.¹²⁷ მიუხედავად დემოკრატიულ საზოგადოებაში მედიის სასიცოცხლო როლისა, ჟურნალისტები, პრინ-

119 კიპრიანუ კვიპროსის წინააღმდეგ (*Kyprianou v. Cyprus*), განაცხადი no. 73797/01, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2005 წლის 15 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 173.

120 ნიკულა ფინეთის წინააღმდეგ (*Nikula v. Finland*), განაცხადი no. 31611/96, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2002 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილების პუნქტი 50.

121 მორისი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Morice v. France*), განაცხადი no. 29369/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტები 107 და 162.

122 ფოგლია შვეიცარიის წინააღმდეგ (*Foglia v. Switzerland*), განაცხადი no. 35865/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2007 წლის 13 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 86.

123 კუტანი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Coutant v. France*), განაცხადი no. 17155/03, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2008 წლის 24 იანვრის განჩინება.

124 გუვეია გომეს ფერნანდესი და ფრეიტას ი კოსტა პორტუგალიის წინააღმდეგ (*Gouveia Gomes Fernandes and Freitas e Costa v. Portugal*), განაცხადი no. 1529/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2011 წლის 29 მარტის პუნქტი 47.

125 ბედა შვეიცარიის წინააღმდეგ (*Bédât v. Switzerland*), განაცხადი no. 56925/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2016 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილების პუნქტი 51.

126 პენტტიკაინენი ფინეთის წინააღმდეგ (*Pentikäinen v. Finland*), განაცხადი no. 11882/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 90.

127 ბრამბილა და სხვები იტალიის წინააღმდეგ (*Brambilla and Others v. Italy*), განაცხადი no. 22567/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2016 წლის 23 ივნისის გადაწყვეტილების პუნქტი 53.

ციპში, არ თავისუფლდებიან ვალდებულებისგან, დაემორჩილონ სისხლის სამართლის მოთხოვნებს.¹²⁸ ანუ ჟურნალისტებს არ აქვთ ექსკლუზიური იმუნიტეტი სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობისგან მხოლოდ იმის გამო, რომ დანაშაული ჩაიდინეს სამსახურებრივი მოვალეობის – ჟურნალისტური ფუნქციების შესრულებისას.¹²⁹

კონკრეტული საქმეები

საზოგადოებრივი მაუწყებლის ჟურნალისტზე დაკისრებული დისციპლინური სახდელი კომპანიის პროგრამული პოლიტიკის კრიტიკისთვის: დადგინდა დარღვევა¹³⁰

განმცხადებელი იყო საზოგადოებრივი მაუწყებლის ჟურნალისტი და პოლონეთის საზოგადოებრივი ტელევიზიის ჟურნალისტების კავშირის თავმჯდომარე. მას კომპანიამ საყვედური გამოუცხადა პროფესიული კავშირის თავმჯდომარის ამპლუაში პრესისთვის გაკეთებული განცხადებებისა და ღია წერილში გამოთქმული კრიტიკისთვის კომპანიის მიერ ეთერიდან კლასიკური მუსიკის ორი პროგრამის საეთერო ბადიდან ამოღებასთან დაკავშირებით. განმცხადებელმა დისციპლინური სახდელი წარუმატებლად გაასაჩივრა ეროვნულ სასამართლოებში, რომლებმაც დაასკვნეს, რომ მან დამსაქმებლის მიმართ ერთგულების ვალდებულება დაარღვია.

ევროპული სასამართლოს აზრით, არ იყო აუცილებელი განესხვავებინა განმცხადებლის, როგორც საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომლის ამპლუა, მისი, როგორც პროფკავშირის აქტივისტისა და ჟურნალისტის ამპლუისგან და თითოეულ კონტექსტში შეეფასებინა განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლების ფარგლები. თითოეულ ამ ამპლუას საერთო ჯამში ჰქონდა მნიშვნელობა ჩარევის „დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებლობის“ შესაფასებლად. საზოგადოებრივი მაუწყებლის პროგრამული პოლიტიკა საზოგადოებრივი პოლიტიკის ინტერესი იყო და შესაბამისად, ამ საკითხზე საზოგადოებრივი დისკუსიის შეზღუდვის ფარგლები – მცირე. განმცხადებლის დამსაქმებელს ჰქონდა კანონმდებლობით დაკისრებული კონკრეტული მისია, რომელიც მოიცავდა კულტურული განვითარების ხელშეწყობას ეროვნულ ინტელექტუალურ და სახელოვნებო მიღწევებზე ყურადღების გამახვილებით. განმცხადებლის მტკიცებით, პროგრამულ პოლიტიკაში შეტანილი ცვლილებები ამ მისიას არ შეესაბამებოდა. ამით ის გამოეხმაურა საზოგადოებაში არსებულ ნუხილს მუსიკალური პროგრამების ხარისხის

128 შტოლი შვეიცარიის წინააღმდეგ (*Stoll v. Switzerland*), განაცხადი no. 69698/01, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2007 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 102.

129 პენტტიკაინენი ფინეთის წინააღმდეგ (*Pentikäinen v. Finland*), განაცხადი no. 11882/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 91.

130 ვოიტას-კალეტა პოლონეთის წინააღმდეგ (*Wojtas-Kaleta v. Poland*), განაცხადი no. 20436/02, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილება.

შემცირების გამო. მართალია, განმცხადებელი ამტკიცებდა, რომ საზოგადოებრივ დისკუსიაში მონაწილეობა მიიღო, როგორც ჟურნალისტმა, რომელმაც აზრი გამოთქვა საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე საკითხზე, კომპანიის აზრით, ამ დისკუსიაში უბრალოდ მონაწილეობაც კი საკმარისი იყო მისი, როგორც დასაქმებული პირის მიერ დამსაქმებლის მიმართ ერთგულების ვალდებულების დარღვევად შეფასებისთვის. კომპანიას არ შეუფასებია ამ ვალდებულების მნიშვნელობა თავისი, როგორც საჯარო სერვისის მიმწოდებლის, ფუნქციის საპირწონედ. ეს არგუმენტები და დასკვნა გაიზიარეს ეროვნულმა სასამართლოებმა ისე, რომ არ შეაფასეს განმცხადებლის განცხადებების საგანი და კონტექსტი და, აქედან გამომდინარე, მისი გამოხატვის თავისუფლების ფარგლები. ევროპული სასამართლოს აზრით, რელევანტური იყო ის გარემოებაც, რომ განმცხადებლის კომენტარები შეადგენდა შეფასებით მსჯელობას, რომელიც არ ექვემდებარება მტკიცებას და ამასთან, ჰქონდა საკმარისი ფაქტობრივი საფუძველი; განმცხადებლის ტონი მოზომილი იყო; მას კონკრეტული პირები არ დაუდანაშაულებია და მისი კეთილსინდისიერება და კეთილი ზრახვები სადავო არ გამხდარა. საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომლების მიერ მაუწყებლის მისიაზე გამოხატვის თავისუფლება მაღალი ხარისხით უნდა იყოს დაცული. არსებობს დამსაქმებლის მიმართ ერთგულების ვალდებულება, მაგრამ არა აბსოლუტური. როცა სახელმწიფო ქმნის საზოგადოებრივ მაუწყებელს, უნდა უზრუნველყოს, რომ სისტემა საზოგადოებას სთავაზობს პლურალისტურ აუდიოვიზუალურ სერვისს, რაზეც ჟურნალისტმა თავისი აზრი გამოხატა სამაუწყებლო პოლიტიკაზე საზოგადოებრივი დებატების კონტექსტში. ევროპულმა სასამართლომ აწონ-დანონა რა, კონფლიქტური ინტერესები - გამოხატვის თავისუფლება საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე საკითხზე, განმცხადებლის, როგორც ჟურნალისტის პროფესიული ვალდებულება და პასუხისმგებლობა და დასაქმებულის ერთგულების ვალდებულება დამსაქმებლის მიმართ, სასამართლომ დაადგინა, რომ ჩარევა არ იყო „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“.

საზოგადოებრივი მაუწყებლის მიერ ჟურნალისტის დათხოვნა დისციპლინური დევნის შედეგად, იმის გამო, თუ როგორ წაიყვანა თავისი ყოველკვირეული რადიოგადაცემა: არ დადგინდა დარღვევა¹³¹

განმცხადებელმა იჩივლა საზოგადოებრივი მაუწყებლის მიერ მისი გათავისუფლების გამო, რასაც საფუძვლად დაედო ტექნიკური მიზეზები, კერძოდ ის, თუ როგორ წაიყვანა მან თავისი რეგულარული საკვირაო რადიოგადაცემა, მაგრამ სინამდვილეში დისციპლინური ღონისძიება მიზნად ისახავდა მის დასჯას, რადგან მანამდე თავის ერთ-ერთ რადიოგადაცემაში მმართველ პარტიაში ფესვგადგმული კორუფციული პრაქტიკა გამოაშკარავა.

131 ნენკოვა-ლალოვა ბულგარეთის წინააღმდეგ (*Nenkova-Lalova v. Bulgaria*), განაცხადი no. 35745/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

ევროპული სასამართლოს შეფასებით, აღნიშნული წარმოადგენდა განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევას, მაგრამ ეს ჩარევა გათვალისწინებული იყო კანონით, ლეგიტიმურ მიზნად ისახავდა სხვათა (დამსაქმებლის) ინტერესების დაცვას და „აუცილებელი იყო დემოკრატიულ საზოგადოებაში“. კერძოდ, ნენკოვა-ლალოვას სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი იყო რედაქტორის მითითებისადმი მისი ჭიქური დაუმორჩილებლობა. ეს მითითება ეხებოდა რადიოგადაცემაში კონკრეტული ჟურნალისტების არმონაწილეობას. არანაირი შეზღუდვა არ ყოფილა დაწესებული გადაცემის თემატიკაზე. არც სარედაქციო საბჭოს გადაწყვეტილება და არც გათავისუფლების ბრძანება არ ეხებოდა გადაცემის შინაარსობრივ შეზღუდვასა თუ პრევენციის ფორმატს. შესაბამისად, ევროპული სასამართლო არ დაეთანხმა განმცხადებელს, რომ მისი სამსახურიდან დათხოვნა მიზნად ისახავდა საჭარო ინტერესების მქონე საკითხებზე მის მიერ ინფორმაციის გავრცელებისთვის ხელის შეშლას. მისი, როგორც ჟურნალისტის, უფლებამოსილება მას ავტომატურად არ აძლევდა უფლებას, ეწარმოებინა პოლიტიკა, რომელიც დამსაქმებლის პოლიტიკას ეწინააღმდეგებოდა და არ დამორჩილებოდა მენეჯმენტის მიერ მიღებულ სარედაქციო გადაწყვეტილებებს ან ჰქონოდა შეზღუდვა ვადომა ეთერზე. არაფერი მიუთითებდა იმაზე, რომ მენეჯმენტი რამე გარე ზეგავლენის ქვეშ იყო და ვიღაცის მითითებით მოქმედებდა. მართალია, სამსახურიდან დათხოვნა მკაცრი დისციპლინური ღონისძიება იყო, მაგრამ ევროპულმა სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ დამსაქმებელი ვეღარ ენდობოდა თავის მუშაკს, რომ მომავალში კეთილსინდისიერად შეასრულებდა თავის მოვალეობას. ის, რომ შრომითი ურთიერთობა ორმხრივ ნდობას უნდა ეფუძნებოდეს, ეხება საზოგადოებრივ მაუწყებელში დასაქმებულ ჟურნალისტსაც. გათავისუფლება მიზნად არ ისახავდა ჟურნალისტის მიერ ინფორმაციის გავრცელებისთვის ხელის შეშლას. გათავისუფლება ეფუძნებოდა ჟურნალისტის მიერ დამსაქმებლის მიმართ ვალდებულების შეუსრულებლობას. გადაწყვეტილება მიიღო გენერალურმა დირექტორმა. მას დაავალა საბჭომ, რომ გაეთვალისწინებინა ჟურნალისტის გადაცდომის ხარისხი. ჟურნალისტი გამიზნულად წავიდა სარედაქციო გადაწყვეტილების წინააღმდეგ – 120 წუთიდან 113 წუთი ალაპარაკა კოლეგა, რომელმაც მითითება ჰქონდა, რომ არ იყო მიზანშეწონილი ამ გადაცემაში ყოფილიყო მინვეული.

გათავისუფლება მიზნად ისახავდა არა ჟურნალისტის დადუმებას, არამედ საზოგადოებრივი მაუწყებლის მიერ დისციპლინის დაცვას „ვალდებულებისა და პასუხისმგებლობის“ შესასრულებლად. შესაბამისად, ჟურნალისტის სამსახურიდან გათავისუფლებით კონვენციის მე-10 მუხლი არ დარღვეულა.

უნივერსიტეტის პროფესორის სამოქალაქო პასუხისმგებლობა უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოს არჩევის კრიტიკისთვის: დადგინდა დარღვევა¹³²

განმცხადებელი არის უნივერსიტეტის პროფესორი, რომელსაც თავისმა უნივერსიტეტმა უჩივლა დიფამაციისთვის მას შემდეგ, რაც პროფესორმა უნივერსიტეტის სენატის

132 ხარლამოვი რუსეთის წინააღმდეგ (*Kharlamov v. Russia*), განაცხადი no. 27447/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2015 წლის 8 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

ასარჩევად გამართულ უნივერსიტეტის კონფერენციაზე განაცხადა, რომ საარჩევნო პროცესში დაშვებული ხარვეზების გამო, არჩეული აკადემიური სენატი არ შეიძლება, ლეგიტიმურ ორგანოდ მიჩნეულიყო. ეროვნულმა სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ განმცხადებელი დიფამაციაზე პასუხისმგებელი იყო იმ საფუძვლით, რომ არსებული მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, სენატის არჩევნები კანონმდებლობის სრული დაცვით გაიმართა.

ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ პროფესორის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევა პროფესიული გარემოს კონტექსტში უნდა შეფასებულიყო. უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოს შემადგენლობა და კანდიდატების შერჩევისა და გამწესების პროცედურა უნივერსიტეტის პერსონალისთვის უმნიშვნელოვანესი საკითხები იყო. ამ საკითხებზე მსჯელობა აკადემიური ცხოვრებისა და თვითმმართველობის მოწყობის განუყოფელ ნაწილს შეადგენდა. დისკუსია შედგა საჭაროდ და განმცხადებლის მიერ წამოჭრილი საკითხები საერთო ინტერესის საკითხებს შეეხებოდა. განმცხადებელი უფლებამოსილი იყო, კოლეგების ყურადღება ამ საკითხებზე მიექცყო. ეროვნულ სასამართლოებს არ უცდიათ, დაემყარებინათ სამართლიანი წონასწორობა უნივერსიტეტის რეპუტაციასა და განმცხადებლის უფლებას შორის, ინფორმაცია გაეცათ აკადემიური ცხოვრების მოწყობასთან დაკავშირებულ საერთო ინტერესის საკითხებზე.

ეროვნულმა სასამართლო ხელისუფლებამ მხედველობაში არ მიიღო ის ფაქტიც, რომ დანესებულების „ღირსება“ არ შეიძლება ადამიანის „ღირსებას“ გაუთანაბრდეს. სასამართლოს აზრით, უნივერსიტეტის ავტორიტეტის დაცვა უფრო ინსტიტუციური ინტერესი იყო, რომელსაც იგივე ძალა არ აქვს, რაც „სხვათა რეპუტაციისა თუ უფლებების დაცვას“.

ამასთან, ეროვნული სასამართლოების შეფასებით, განმცხადებლის განცხადება ფაქტობრივ ბრალდებას შეიცავდა და მან ვერ განახორციელა მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთი, თუმცა, ევროპული სასამართლოს შეფასებით, განმცხადებლის სიტყვის მთავარი გზავნილი იყო მწვავე უკმაყოფილება იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ იქნა არჩეული აკადემიური სენატი. მან აკადემიური პერსონალისთვის საერთო ინტერესის მქონე საკითხზე პირადი მოსაზრება გამოთქვა და შეეძლო, თავისი შეფასებითი მსჯელობისთვის საკმარისი ფაქტობრივი საფუძველი წარმოეჩინა კოლეგების ჩვენებების სახით, რომლებმაც მისი განცხადებები დაადასტურეს. მას არ გამოუყენებია შეურაცხმყოფელი ან მოუზომავი ფრაზები და ზოგადად ნებადართული გაზვიადების ხარისხს არ გასცდენია. შესაბამისად, ეროვნული სასამართლო გასცდა მათთვის მინიჭებული მიხედულების ვიწრო ფარგლებს და ჩარევა არ ყოფილა აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში.

მოპასუხე სახელმწიფოს დაეკისრა განმცხადებლის სასარგებლოდ 7 500 ევროს გადახდა, მორალური ზიანისთვის.

მუნიციპალიტეტის თანამშრომლის გათავისუფლება მერის მოადგილის დადანიშნულებაში „მართლმსაჯულებისთვის გვერდის ავლაზე“: არ დადგინდა დარღვევა¹³³

განმცხადებელი სამსახურიდან დაითხოვეს მუნიციპალიტეტის განსახლების დეპარტამენტის სამმართველოს ხელმძღვანელის თანამდებობიდან მას შემდეგ, რაც საჯაროდ, თანამშრომელთა კრებაზე და შემდეგ უშუალო უფროსისთვის წარდგინდა წერილობით განცხადებაში ბრალი დასდო მერის მოადგილეს, რომ ის „მართლმსაჯულებას გვერდს უვლიდა“. ბრალდება უკავშირდებოდა საცხოვრებელი სახლის დანგრევის ბრძანებას, რომელიც მერის მოადგილემ რამდენიმე წლით ადრე გასცა. განმცხადებლის მტკიცებით, მერის მოადგილე ცდილობდა, კანონის დარღვევით დაეშალა მისი ქვემდებარე სამმართველო. განმცხადებელმა სამსახურიდან დათხოვნა გაასაჩივრა ეროვნულ სასამართლოებში, რომლებმაც მისი გათავისუფლება გაამართლეს.

ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნული შეფასება დასაქმებული პირის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევად, რომელიც კანონით იყო გათვალისწინებული და ლეგიტიმურ მიზნად ისახავდა სხვათა რეპუტაციისა და უფლებების დაცვას. შესაბამისად, ევროპულ სასამართლოს უნდა შეეფასებინა, დაკისრებული სანქციის თანაბარობიერება იყო თუ არა დასაბუთებული საკმარისი და რელევანტური გარემოებებით ეროვნული სასამართლო ხელისუფლების მიერ. ამისთვის ევროპულმა სასამართლომ მხედველობაში მიიღო საქმის გარემოებები იმის ჩათვლით, თუ რა მოტივი ამოძრავებდა განმცხადებელს აღნიშნული განცხადებების გაკეთებისას, სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძვლები, ფრაზები, რაც მან გამოიყენა და მათი სავარაუდო განმარტება, მათი ზეგავლენა დამსაქმებელზე და მუშაკზე დაკისრებული დისციპლინური სახდელი.

როგორც ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, განმცხადებელმა, იმის ნაცვლად, რომ მერის მოადგილის გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით თავისი წუხილის შესახებ ეცნობებინა მერისთვის ან სამართალდამცავი ორგანოებისთვის, საკითხი ორი წლის შემდეგ თანამშრომელთა კრებაზე წამოჭრა. ეროვნულმა სასამართლომ ამასთან დაკავშირებით მიიჩნია, რომ საჯარო განცხადება არ იყო მიმართული მერიაში უკანონო ქმედების გამოაშკარავებისკენ, არამედ მოტივირებული იყო პირადი ანგარიშსწორებით, რადგან მერის მოადგილეს მისი სამმართველოს დაშლა სურდა. ევროპულმა სასამართლომაც, ამ მსჯელობაზე დაყრდნობით, მიიჩნია, რომ განმცხადებელი არ იყო უკანონო პრაქტიკის ე.წ. „მამხილებელი“ და შესაბამისად, კონვენციის მე-10 მუხლის სპეციალურ დაცვას არ საჭიროებდა.

ეროვნულმა სასამართლომ გულდასმით შეისწავლა საქმის ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოებები და დაასკვნა, რომ მერის მოადგილის გადაწყვეტილება შენობის

¹³³ ლანგნერი გერმანიის წინააღმდეგ (*Langner v. Germany*), განაცხადი no. 14464/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2015 წლის 17 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

დანგრევის ბრძანებაზე კანონიერი იყო. განმცხადებელს ხანგრძლივი დროის განმავლობაში ეკავა მუნიციპალიტეტის შესაბამისი სამმართველოს უფროსის თანამდებობა და უნდა სცოდნოდა ეს სამართლებრივი წინაპირობები. შესაბამისად, ევროპული სასამართლოც დაეთანხმა, რომ განმცხადებელმა არ შეასრულა თავისი ვალდებულება, ყურადღებით გადაემოწმებინა განცხადების სისწორე, ვიდრე მათ გაასაჯაროებდა.

აგრეთვე, განმცხადებლის თანამდებობიდან გამომდინარე, გონივრული იყო იმის მიჩნევა, რომ მას უნდა სცოდნოდა, „მართლმსაჯულებისთვის გვერდის ავლა“ ეროვნული კანონმდებლობით დასჯადი მძიმე დანაშაული რომ იყო. შესაბამისად, ამ ფრაზის გამოყენება დიფამაციად შეფასდა და არა კრიტიკად საჯარო ინტერესებში. ევროპული სასამართლო არ დაეთანხმა განმცხადებელს, რომ მან ეს ფრაზა „ჩვეულებრივი სასაუბრო მნიშვნელობით“ გამოიყენა და არ უგულისხმია, რომ მერის მოადგილემ სისხლის სამართლის დანაშაული ჩაიდინა.

რაც შეეხება დამსაქმებელზე ბრალდებით გამონვეულ ზემოქმედებას, ეროვნულმა სასამართლოებმა დაასკვნეს, რომ ამ ბრალდებამ შელახა არა მარტო მერის მოადგილის რეპუტაცია, არამედ განსახლების დეპარტამენტის სამუშაო გარემოც სერიოზულად დააზიანა. ამასთან, იყო რისკი, რომ განცხადებები ფართო საზოგადოებისთვისაც გახდებოდა ცნობილი, რადგან კრებას მხოლოდ თანამშრომლები არ ესწრებოდნენ. დაბოლოს, მართალია, განმცხადებლის გათავისუფლება ყველაზე მძიმე დისციპლინური სახდელი იყო, ევროპული სასამართლოს შეფასებით, ეროვნულმა სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ მუნიციპალიტეტის შიში, რომ დასაქმებული პირი სამუშაოზე დარჩენის შემთხვევაში კვლავაც გაიმეორებდა მსგავს ქმედებას, დასაბუთებული იყო.

იმის გათვალისწინებით, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა დანვრილებით შეისწავლეს და აწონ-დაწონეს არსებული გარემოებები და კონფლიქტური ინტერესები, ევროპული სასამართლოს შეფასებით, რელევანტური და საკმარისი გარემოებებით იყო დასაბუთებული, რომ განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლება დამსაქმებლის ინტერესებს არ გადასძლავდა. შესაბამისად, განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევა, რაც მისი სამსახურიდან დათხოვნაში გამოიხატებოდა, არათანაბარზომიერი არ ყოფილა.

მოსამართლის დათხოვნა რუსეთის სასამართლოს სისტემის შესახებ კრიტიკული განცხადებების გამო: დადგინდა დარღვევა¹³⁴

განმცხადებელი მოსამართლე იყო. ის ორ სახალხო მსაჯულთან ერთად იხილავდა მაღალჩინოსანი სახელმწიფო მოხელეების ბრალეულობის საკითხს. განმცხადებლის თქმით, საქმის განხილვისას სასამართლოს თავმჯდომარის მხრიდან მასზე განხორ-

134 კუდშკინა რუსეთის წინააღმდეგ (*Kudeshkina v. Russia*), განაცხადი no. 29492/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 26 თებერვლის გადაწყვეტილება.

ციელდა ზენოლა, რომელსაც ის არ დაემორჩილა და რის შემდეგაც ის სასამართლოს თავმჯდომარემ საქმის განხილვას ჩამოაშორა. აღნიშნული განმცხადებელმა წარუმატებლად გაასაჩივრა შესაბამის უწყებაში. რამდენიმე თვეში მოსამართლე კუდემჭინამ რუსეთის დუმაში იყარა კენჭი და საარჩევნო კამპანიის დროს მედიაში კრიტიკული შენიშვნები გამოთქვა რუსეთის სასამართლო სისტემაზე. ის დეპუტატად ვერ გავიდა და მოსამართლის უფლებამოსილება აღუდგა. განმცხადებელი დისციპლინურ დევნას დაექვემდებარა რუსეთის სასამართლო სისტემაზე არჩევნების დროს გამოთქმული შენიშვნებისთვის და საბოლოოდ, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

მოპასუხე სახელმწიფოს არგუმენტით, განმცხადებელმა სისხლის სამართლის საქმის კონფიდენციალური დეტალები გაახმაურა, მაგრამ ვერ მიუთითა ინტერვიუებში გაკეთებულ კონკრეტულ განცხადებებზე. მართალია, განმცხადებელმა ახსენა თავისი გამოცდილება სისხლის სამართლის საქმეზე და მისი განხილვისას სასამართლოს თავმჯდომარის ზენოლა, მაგრამ ამით მან მხოლოდ დაასაბუთა თავისი კრიტიკა სასამართლოს თავმჯდომარეების როლის შესახებ, რაც არანაირად არ ჩაითვლებოდა საიდუმლო ინფორმაციის გამჟღავნებად. განმცხადებლის მიერ გახმაურებული ინფორმაცია, რომელიც მისი შეხედულებების განუყოფელი ნაწილი იყო, ფაქტებზე მიუთითებდა და საჭირო იყო მათი დამტკიცება. მოპასუხე ხელისუფლების მტკიცებით, არ არსებობდა რამე მტკიცებულება, რომ სასამართლოს თავმჯდომარე მოსამართლეზე ზენოლას მიმართავდა. მართალია, რთული იყო კერძო საუბრის შინაარსის დადგენა, რაც მოსამართლესა და სასამართლოს თავმჯდომარეს შორის გაიმართა, მაგრამ ის, თუ როგორ იქნა ჩამოშორებული განმცხადებელი სისხლის სამართლის საქმის განხილვას, ამ თვალსაზრისით, ევროპული სასამართლოსთვის საყურადღებო იყო.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ ფაქტს, რომ განმცხადებელმა საჭაროდ გამოთქვა კრიტიკა უაღრესად სენსიტიურ საკითხზე, კერძოდ, სხვადასხვა თანამდებობის პირების ქმედებებზე მის მიერ განსახილველ სისხლის სამართლის საქმეში, რომელიც ფართომასშტაბიან კორუფციას ეხებოდა. ის თავის ინტერვიუში შეეხო საქმის შემაშფოთებელ მდგომარეობას, განაცხადა, რომ მოსამართლეებზე ზემოქმედება ჩვეულებრივი ამბავი იყო და აღნიშნული პრობლემა სერიოზულ მიდგომას მოითხოვდა, თუ სასამართლო სისტემას სურდა, შეენარჩუნებინა დამოუკიდებლობა და საზოგადოების ნდობა. ადამიანის უფლებათა სასამართლომ განაცხადა, რომ კუდემჭინამ ძალზე მნიშვნელოვანი და საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე საკითხი წამოწია, რომელიც დემოკრატიულ საზოგადოებაში თავისუფალი დისკუსიის საგანი უნდა ყოფილიყო. კუდემჭინას გადაწყვეტილება, ეს ინფორმაცია საჯარო გაეხადა, ეფუძნებოდა პირად გამოცდილებას.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ კუდემჭინას საქმეზე მხედველობაში მიიღო ის გარემოება, რომ განმცხადებელმა კრიტიკული მოსაზრებები თავისი საარჩევ-

ნო კამპანიის კონტექსტში გამოთქვა და თუნდაც ის, რომ თავს ნება მისცა, გარკვეულ-წინადად გაეზუქებინა და განეზოგადებინა თავისი შეხედულებები, რაც წინასაარჩევნო მღელვარებისთვის არის დამახასიათებელი, მისი განცხადებები მაინც არ იყო ფაქტობრივ საფუძველს მოკლებული. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ კუდემკინას საქმეზე დაადასტურა, რომ საკითხს პოლიტიკური ხასიათიც რომ ჰქონდეს, ეს არ არის საკმარისი, მოსამართლეს უფლება წაერთვას, ამ საკითხზე გამოთქვას თავისი შეხედულება.

განმცხადებელი მისი დათხოვნის ეროვნულ დონეზე განმხილველი სასამართლოს მიკვრძობებაზე მიუთითებდა, რასაც ევროპული სასამართლო დაეთანხმა. ვინაიდან მისი არგუმენტები ეროვნულ დონეზე არ გაითვალისწინეს, ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ მას საპროცესო გარანტიებით არ უსარგებლია. დაბოლოს, განმცხადებელზე დაკისრებული დისციპლინური ღონისძიება – სამსახურიდან დათხოვნა არათანაბარზომიერად მკაცრი იყო, შეიძლებოდა, სხვა მოსამართლეებზე „მსუსხავი ეფექტი“ ჰქონოდა და მათთვის გადაეფიქრებინა მართლმსაჯულების ინსტიტუტებზე საზოგადოებრივ დისკუსიაში მონაწილეობა.

მოპასუხე სახელმწიფოს დაეკისრა განმცხადებლის სასარგებლოდ 10 000 ევროს გადახდა, მორალური ზიანისთვის.

გენერალური პროკურატურის თანამშრომლის სამუშაოდან დათხოვნა ხელი-სუფლების მხრიდან სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების განხორციელებაში აშკარა ჩარევის მტკიცებულებების პრესისთვის მიწოდებისათვის: დადგინდა დარღვევა¹³⁵

2003 წელს მოლდოვის პრეზიდენტმა სიტყვით გამოსვლისას ყურადღება გაამახვილა კორუფციასთან ბრძოლის აუცილებლობაზე და მოუწოდა სამართალდამცავ ორგანოებს, უგულბეღეყოთ მაღალი თანამდებობის პირების მხრიდან ზეწოლა. ეს გამოსვლა მედიამ გააშუქა. რამდენიმე დღეში განმცხადებელმა, რომელიც გენერალური პროკურატურის მედიასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსი იყო, გაზეთს გადასცა პროკურატურისთვის გაგზავნილი ორი წერილი. არც ერთი წერილი გრიფით საიდუმლო არ იყო რეგისტრირებული.

პირველი იყო პარლამენტის თავმჯდომარის მოადგილის წერილი გენერალური პროკურორის სახელზე. მას თან ერთვოდა ოთხი პოლიციელის წერილი, რომელშიც მოითხოვდნენ პროკურატურისგან დაცვას, მას შემდეგ, რაც ბრალი წაუყენეს უკანონო დაპატიმრებასა და პატიმართა მიმართ არასათანადო მოპყრობაში. წერილის თანახმად,

¹³⁵ გუჯა მოლდოვის წინააღმდეგ (*Guja v. Moldova*), განაცხადი no. 14277/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2008 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილება.

რომელიც გენერალური პროკურორის ოფისის მიმართ კრიტიკული იყო და ქვებით მოიხსენიებდა პოლიციის ოფიცრებს, ბრალდებულები სამინისტროს „გუნდის საუკეთესო წევრები“ იყვნენ. ბოლოს კი, პარლამენტის თავმჯდომარის მოადგილე გენერალურ პროკურორს სთხოვდა, „პირადად კონტროლზე აეყვანა საქმე და გადაეწყვიტა იგი კანონის შესაბამისად“. მეორე წერილი გენერალური პროკურორის მოადგილის სახელზე იყო მინისტრის მოადგილისგან გაგზავნილი და მიუთითებდა, რომ ერთ-ერთ პოლიციელს მსჯავრი დაედო პატიმრების ფიზიკური შეურაცხყოფისთვის, მაგრამ მოგვიანებით ამნისტიის საფუძველზე გათავისუფლდა.

განმცხადებლისგან წერილების მიღების შემდეგ გაზეთმა გამოაქვეყნა სტატია, რომელშიც აღწერილი იყო პრეზიდენტის ანტიკორუფციული გზავნილი და მოლდოვაში უფლებამოსილების გადამეტების ფართოდ გავრცელებული პრაქტიკა. ციტირებული იყო პარლამენტის თავმჯდომარის აშკარა მცდელობა, დაეცვა ოთხი პოლიციელი და თანდართული იყო ორივე წერილის ასლი. განმცხადებელმა აღიარა, რომ გაზეთს წერილები მან გადასცა პრეზიდენტის ანტიკორუფციული გზავნილის შესაბამისად და პროკურატურის დადებითად წარმოსაჩენად; ამასთან, წერილები კონფიდენციალური არ ყოფილა. შედეგად, განმცხადებელი სამსახურიდან დაითხოვეს კოლეგებთან მოთათბირების გარეშე მოქმედებისა და საიდუმლო დოკუმენტების გასაჯაროებისთვის. ეროვნულ სასამართლოში აღდგენის შესახებ მოთხოვნა წარუმატებელი იყო.

ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ დარღვევების შეტყობინების მარეგულირებელი კანონმდებლობის ან შიდა წესების არარსებობის პირობებში, განმცხადებლისთვის არ არსებობდა რაიმე ორგანო, გარდა უშუალო ზედამხედველისა, რომლისთვისაც უნდა მიემართა; არ არსებობდა არც ასეთი მოვლენებზე ინფორმაციის მიწოდების რაიმე სამართალწარმოება. გენერალური პროკურორის ქმედებიდან არ ჩანდა, რომ ის აპირებდა, პასუხი გაეცა პარლამენტის თავმჯდომარის მოადგილის წერილზე. ამის ნაცვლად, მან დატოვა შთაბეჭდილება, რომ პოლიტიკურ ზენოლას დამორჩილდა. ასეთ ვითარებაში გაზეთისთვის ინფორმაციის მიწოდება შესაძლოა, გამართლებული იყოს.

განმცხადებლის მიერ გასაჯაროებული წერილები დემოკრატიისთვის უმნიშვნელოვანეს საკითხებს ეხებოდა: ხელისუფლების დანაწილებას, მაღალი პოლიტიკური თანამდებობის პირების არასათანადო ქცევასა და პოლიციის მხრიდან სისასტიკის მიმართ ხელისუფლების დამოკიდებულებას. შესაბამისად, ინფორმაციის გასაჯაროების მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესი არსებობდა. ამასთან, გასაჯაროებული ინფორმაციის ავთენტურობა სადავო არ ყოფილა.

რაც შეეხება იმას, თუ რა ზიანი მიადგებოდა სახელმწიფო უწყებას, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ მიუხედავად პროკურატურისთვის ინფორმაციის გასაჯაროების ნეგატიური შედეგებისა, ზენოლისა და უწყებაში არსებული დარღვევების შესახებ ინ-

ფორმაციის მიწოდების საჯარო ინტერესი იმდენად მნიშვნელოვანი იყო, რომ გადანონა უწყების დამოუკიდებლობის თაობაზე საზოგადოების ნდობის შენარჩუნების ინტერესი. ამასთან, ინფორმაციის გამჟღავნება მოხდა თუ არა კეთილსინდისიერად, ევროპული სასამართლო ვერ დარწმუნდა, რომ განმცხადებელი პირადი ინტერესებით იყო მოტივირებული, ამოძრავებდა რაიმე პირადი წყრომა ან სხვა ფარული ზრახვები ჰქონდა.

დასაქმებული პირის მიმართ გამოყენებული ჩარევის ღონისძიება მის მიერ გამოხატვის თავისუფლების განხორციელების გამო არათანაბარზომიერი იყო. მის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომა, გათავისუფლება. გარდა იმისა, რომ ამან განმცხადებლის კარიერაზე უარყოფითი გავლენა იქონია, ღონისძიებას შეეძლო თანამშრომლებსა და ზოგადად საჯარო მოსამსახურეებზე მსუსხავი ეფექტი ჰქონოდა, რადგანაც განმცხადებლის საქმე მედიაში ფართოდ გაშუქდა. ასეთ მკაცრ სანქციას დარღვევების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების სურვილის დაკარგვა შეეძლო. ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებაზე უფლებაში, კერძოდ კი ინფორმაციის გაცემის თავისუფლებაში, ჩარევა არ იყო „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“.

მოპასუხე სახელმწიფოს დაეკისრა განმცხადებლის სასარგებლოდ 10 000 ევროს გადახდა, მორალური ზიანისთვის.

ჟურნალისტის მსჯავრდება გრიფით „კონფიდენციალური“ დიპლომატიური დოკუმენტის გამოქვეყნებისთვის: არ დადგინდა დარღვევა¹³⁶

განმცხადებელი არის პროფესიით ჟურნალისტი. სისხლის სამართალწარმოების წესით მას დაეკისრა ჯარიმა კონფიდენციალური მოხსენების გამოქვეყნებისთვის. გრიფით კონფიდენციალური მოხსენება შედგენილი იყო აშშ-ში შვეიცარიის ელჩის მიერ და უკავშირდებოდა სტრატეგიას, რომელიც უნდა გაეტარებინა შვეიცარიის მთავრობას, მათ შორის, ებრაელთა მსოფლიო კონგრესსა და შვეიცარიის ბანკს შორის ჰოლოკოსტის შედეგად დაზარალებულ პირთათვის კომპენსაციის მიცემის თაობაზე, შვეიცარიის ბანკში გახსნილი ანგარიშების მოუკითხავ დივიდენდებთან დაკავშირებით. აშშ-ში შვეიცარიის ელჩის მოხსენება შეზღუდულ პირთა წრეს დაურიგდა. განმცხადებელმა ასლი მიიღო, როგორც ჩანს, ერთ-ერთი თანამდებობის პირისგან, რომლის ვინაობაც უცნობია.

ციურიხის ერთ-ერთმა გაზეთმა დაბეჭდა განმცხადებლის ორი სტატია შემდეგი სათაურებით: „ელჩი იაგმეტი ებრაელებს შეურაცხყოფს“ და „აბაზანის ხალათსა და მთამსვლელის ფეხსაცმელებში გამოწყობილმა ელჩმა ფეხი გამოყო“. მომდევნო დღეებში სხვა გაზეთებმა კონფიდენციალური დოკუმენტიდან ვრცელი ამონარიდები გადაბეჭდეს. კონფიდენციალუ-

136 შტოლი შვეიცარიის წინააღმდეგ (*Stoll v. Switzerland*), განაცხადი no. 69698/01, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2007 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

რი დოკუმენტის გამოქვეყნებისთვის, სისხლის სამართლის კოდექსის საფუძველზე, ეროვნულმა სასამართლომ განმცხადებელს სისხლისსამართლებრივი ჯარიმა დააკისრა, 800 შვეიცარიული ფრანკის (დაახლოებით 476 ევროს) ოდენობით. განმცხადებელი ამტკიცებდა სტრასბურგის სასამართლოში, რომ საიდუმლო ოფიციალური დოკუმენტების გამოქვეყნების გამო მსჯავრდება მის გამოხატვის თავისუფლებას არღვევდა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ განმცხადებლის მსჯავრდებამ შეადგინა მისი გამოხატვის თავისუფლების განხორციელებაში „ჩარევა“, რომელიც გათვალისწინებული იყო შვეიცარიის სისხლის სამართლის კოდექსით და მიზნად ისახავდა კონფიდენციალურად მიღებული ინფორმაციის გამჟღავნების პრევენციის ლეგიტიმურ მიზანს.

სასამართლოს მიერ განხილული მთავარი საკითხი, შესაბამისად, იყო იმის დადგენა, იყო თუ არა ჩარევა „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“. ამ კონტექსტში სასამართლომ აღნიშნა, რომ მე-10 მუხლი ვრცელდებოდა ჟურნალისტების მიერ კონფიდენციალური და საიდუმლო ინფორმაციის გამჟღავნებაზე.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოუკითხავი დივიდენდების საკითხი შეეხებოდა არა მხოლოდ ფინანსურ ინტერესებს, არამედ მორალური დატვირთვაც ჰქონდა და, ამდენად, საინტერესო იყო უფრო ფართო, კერძოდ, საერთაშორისო საზოგადოებისთვისაც. შესაბამისად, იმის შეფასებისას, იყო თუ არა შვეიცარიის ხელისუფლების მიერ გამოყენებული ღონისძიება აუცილებელი, სასამართლო მხედველობაში მიიღებდა, რამდენად იყო აწონილ-დანონილი შესაბამისი საზოგადოებრივი ინტერესი – მკითხველის ინტერესი, ინფორმირებული ყოფილიყო საჭირობოროტო საკითხზე და ხელისუფლების ინტერესი, წარმოებული დიპლომატიური მოლაპარაკებიდან დადებითი და დამაკმაყოფილებელი შედეგი მიეღო.

სასამართლოს აზრით, განმცხადებლის სტატიებს შეეძლო, ხელი შეეწყო მოუკითხავი დივიდენდების თაობაზე საჯარო დებატებისთვის. შვეიცარიაში იმ დროისთვის ეს საკითხი მნიშვნელოვანი განსჯის საგანი იყო. შესაბამისად, არსებობდა საზოგადოებრივი ინტერესი. რაც შეეხება შვეიცარიის მთავრობის ინტერესს, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დიპლომატიური სამსახურებისა და სათანადო საერთაშორისო ურთიერთობებისთვის უმნიშვნელოვანესია კონფიდენციალური ინფორმაციის დიპლომატიური არხებით გაცვლა. ამის მიუხედავად, დიპლომატიური მოხსენებების კონფიდენციალობა ნებისმიერ ფასად არ უნდა იქნეს დაცული. ამ კონტექსტში მხედველობაშია მისაღები მოხსენების შინაარსი და მისი გამოქვეყნებით გამოწვეული საფრთხე.

განმცხადებლის საქმეზე სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ მოცემულ დროს ელჩის მოხსენებიდან ამონარიდების გამოქვეყნებას შეეძლო უარყოფითი შედეგები გამოეწვია შვეიცარიის მონაწილეობით წარმოებულ მოლაპარაკებებზე არა

მხოლოდ ელჩის შენიშვნების გამო, არამედ იმის გამოც, თუ როგორ გააშუქა ისინი განმცხადებელმა. აქედან გამომდინარე, ინფორმაციის თუნდაც ნაწილობრივ გაჟონვას შეეძლო უარყოფითად ემოქმედა ზოგადად დიპლომატიურ ურთიერთობებზე და, კერძოდ, შვეიცარიისთვის. აქედან გამომდინარე, ბ-ნი შტოლის სტატიებს შეეძლო მნიშვნელოვანი ზიანი მიეყენებინა შვეიცარიის ხელისუფლების ინტერესებისთვის.

რაც შეეხება განმცხადებლის ქცევას, სასამართლომ მხედველობაში მიიღო, რომ მას, როგორც ჟურნალისტს, შეუძლებელი იყო, არ სცოდნოდა ინფორმაციის გაჟონვის შედეგი სისხლის სამართლის კოდექსის მიხედვით. აგრეთვე, სასამართლომ შენიშნა, რომ განმცხადებლის სტატიების შინაარსი იმდაგვარად იყო გამარტივებული და შემოკლებული, რომ მკითხველისთვის ცხადი იყო ელჩის ანტისემიტური განწყობა. აქედან გამომდინარე, განმცხადებელმა ხელი შეუწყო ჭორების აგორებას და აქედან გამომდინარე, ელჩის გადადგომას, თანაც უკავშირდებოდა მოუკითხავი დივიდენდების ლაიტმოტივს – მეორე მსოფლიო ომის დროს ებრაელთა წინააღმდეგ ჩადენილ სასტიკ ქმედებებს. სასამართლომ მსგავს ინსინუაციებთან ბრძოლის საჭიროებას გაუსვა ხაზი. სასამართლოს თქმით, ის, თუ როგორ იყო დარედაქტირებული სადავო სტატია და როგორი სენსიტიური სათაურები ჰქონდა, ძნელად თუ მიესადაგებოდა მნიშვნელოვანი საკითხის განხილვის კონტექსტს. აგრეთვე აღსანიშნავი იყო სტატიის არაზუსტი ხასიათი, რომელსაც შეიძლებოდა შეცდომაში შეყვანა მკითხველი.

აღნიშნული გარემოებებისა და იმის გათვალისწინებით, რომ სტატიები განთავსდა დიდ-ტირაჟიანი გაზეთის პირველ გვერდზე, სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხე მხარის მოსაზრებები, რომ განმცხადებლის მიზანი იყო არა საზოგადოების ინფორმირება, არამედ ელჩი იაგმეტის მოხსენებისგან უსარგებლო სკანდალის შექმნა. დაბოლოს, გათვალისწინებული იქნა ის ფაქტიც, რომ განმცხადებელზე დაკისრებული ჯარიმა დასახულ ლეგიტიმურ მიზანთან არაპროპორციული არ ყოფილა. შესაბამისად, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ჟურნალისტის მიმართ ევროპული კონვენციის მე-10 მუხლი არ დარღვეულა.¹³⁷

ადვოკატზე დისციპლინური სახდელის დაკისრება მისი კლიენტის დაცვისას განხორციელებული გამოხატვის თავისუფლებისთვის: დადგინდა დარღვევა¹³⁸

განმცხადებელი არის ოჯახის ადვოკატი, რომელთა წინააღმდეგაც ტელევიზიით გავრცელდა ინფორმაცია, რომ ისინი დამნაშავეები იყვნენ ინცესტში, ჩვილების მკვლელობასა და

¹³⁷ აღნიშნულ თემასთან დაკავშირებით, იხ. აგრეთვე, *inter alia*, ბედა შვეიცარიის წინააღმდეგ (*Bédât v. Switzerland*), განაცხადი no. 56925/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2016 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილება; პაკსო რუსეთის წინააღმდეგ (*Pakso v. Russia*), განაცხადი no. 69519/01, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება.

¹³⁸ ვერაარტი ნიდერლანდების წინააღმდეგ (*Veraart v. the Netherlands*), განაცხადი no. 10807/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2006 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

გაყიდვაში. კერძოდ, დოკუმენტურ ფილმში ქალბატონმა განაცხადა, რომ ბაბუის, მამისა და ძმების მხრიდან სქესობრივ ძალადობას დაექვემდებარა. ქალბატონის მტკიცებით, ის ხუთჯერ დაორსულდა და ერთხელ მუცელი მოეშალა, დანარჩენი ოთხი ორსულობის შედეგად გაჩენილი სამი ბავშვი მსხვერპლშენირვის რიტუალის დროს მოკლეს, ხოლო ერთი – გაყიდეს. ქალბატონის თქმით, მან არაცნობიერში ჩარჩენილი ეს მოგონებები თერაპევტ კიფტის დახმარებით გააცნობიერა, რომელიც მას ექვსი წლის განმავლობაში მკურნალობდა. ოჯახის მიერ დაქირავებულმა ადვოკატმა, ვერაარტმა, აღნიშნულის პასუხად, რადიოგადაცემაში განაცხადა, რომ კიფტისნაირი თერაპევტები საშიშნი იყვნენ:

„ცხადია, ასეთ ვინმეს თერაპევტად მუშაობის უფლება არ უნდა ჰქონდეს. ...მან შეიძლება ბაზრისთვის კომბოსტო მოიყვანოს, მაგრამ პაციენტებსა და მოწყვლად ადამიანებს არ უნდა გააკარონ. ამას ძალიან საშიშ და არაპროფესიონალურ დამოკიდებულებად მივიჩნევ. შესაძლოა, ეს ხალხი გრძნეულია, მაგრამ ამას თერაპიასთან არანაირი კავშირი აქვს. სად მიიღო ამ კაცმა განათლება, სად ისწავლა? წარმოდგენა არ მაქვს, თავი ვინ ჰგონია. ის თავს ღმერთს ადარებს. სამედიცინო პროფესიის წარმომადგენელი ამას არ უნდა ამბობდეს, ასე არ არის?“

თერაპევტმა საჩივრით მიმართა ადვოკატთა ასოციაციას. დისციპლინური საბჭოს გადაწყვეტილებით, საჩივარი დასაბუთებულად მიიჩნეს და განმცხადებელმა გაერთიანებული მიიღო. ასოციაციის მხრიდან თერაპევტს ეთხოვა, წარედგინა სამედიცინო და სამეცნიერო ხარისხის დამადასტურებელი დოკუმენტები, რაც მას არ წარუდგენია, თუმცა, ასოციაციის აზრით, თერაპევტის უარი არ მიუთითებდა იმაზე, რომ განმცხადებლის მიერ გამოთქმული შეხედულებები სიმართლეს შეესაბამებოდა. ასოციაციის შეფასებით, ბუნებრივი იყო, რომ ბ-ნი კიფტი შეურაცხყოფილად გრძნობდა თავს. ადვოკატის განცხადებებმა „გადამეტებული ტკივილი“ მიაყენა მას.

ევროპული სასამართლოს შეფასებით, ბუნებრივი იყო, რომ ადვოკატს თავისი კლიენტების კეთილი სახელის აღსადგენად სასამართლო დარბაზს გარეთ საჯარო განცხადებების უფლება ჰქონდა. თანაც თავდაპირველი ბრალდებები ტელევიზიით იყო გაცხადებული. ადვოკატის მიზანი თავისი კლიენტების რეპუტაციის აღდგენა იყო. შესაბამისად, სასამართლოს გარდა, მას სხვა ფორუმების გამოყენების უფლებაც ჰქონდა იმდენად, რამდენადაც კეთილსინდისიერად და პროფესიული ეთიკის ფარგლებში იმოქმედებდა.

რაც შეეხება ადვოკატის განცხადებების ფაქტობრივ საფუძველს, ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, ტელევიზიით გაუღერებულ ბრალდებებსა და თერაპევტის მიერ განუქმდებელ მკურნალობას შორის იყო კავშირი. აქედან გამომდინარე და ოჯახისადმი წარდგენილი მძიმე ბრალდებების გათვალისწინებით, სრულიად გონივრული იყო, რომ თერაპევტს, სულ ცოტა, განცხადება გაეკეთებინა თავისი კვალიფიკაციის შესახებ. ექიმის კვალიფიკაციის შემოწმების გარეშე, წარმოუდგენელი იყო იმის დადგენა,

რამდენად ჰქონდა ან არ ჰქონდა ფაქტობრივი საფუძველი ადვოკატის განცხადებებს. ამის მიუხედავად, თერაპევტს მიეცა შესაძლებლობა, თავისი კვალიფიკაციის შესახებ ინფორმაცია დისციპლინური სამართალწარმოების განმავლობაში არ გაემხილა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ შესაბამისი ფაქტები სათანადოდ არ გამოურკვევიათ და არ მიუღიათ ინფორმირებული გადაწყვეტილება იმის შესახებ, იმოქმედა თუ არა ადვოკატმა პროფესიული ეთიკის ფარგლებში. დისციპლინური საბჭოს მიერ გადაწყვეტილება ფაქტების არაადეკვატურ შეფასებას ემყარებოდა და მსჯელობა რელევანტური და არასაკმარისი გარემოებებით არ იყო დასაბუთებული. შესაბამისად, დადგინდა კონვენციის მე-10 მუხლის დარღვევა.¹³⁹

7. შრომითი დავის სამართლიანი სასამართლო განხილვა¹⁴⁰

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლით გათვალისწინებული უფლება სამართლიან სასამართლო განხილვაზე ყველა სახის სამართალწარმოებაზე არ ვრცელდება. მისი გავრცელების ზოგადი ფარგლებია „სამოქალაქო უფლებათა განსაზღვრა“ და „სისხლისსამართლებრივი ბრალდების დასაბუთება“. შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს თავის პრაქტიკაში მოუნია, განემარტა, მოქმედებს თუ არა სამუშაოზე აყვანასთან, კარიერასა და სამსახურიდან დათხოვნასთან დაკავშირებით დავის განხილვაზე კონვენციის მე-6 მუხლი. განსაკუთრებით, ეს ეხება საჯარო მოხელეების შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ დავას. შრომითი ურთიერთობა, რომელიც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებულ ხელშეკრულებას ემყარება, ორივე მხარის სამოქალაქო ვალდებულებებს წარმოშობს, რაც, შესაბამისად გულისხმობს, ერთი მხარის მიერ კონტრაქტით გათვალისწინებულ ქმედებას და მეორე მხარის მიერ მითითებული თანხის ანაზღაურებას. საჯარო დაწესებულებაში შრომით ურთიერთობას რაც შეეხება, ის შეიძლება რეგულირდებოდეს ან კერძო პირებს შორის ურთიერთობების მომწესრიგებელი დებულებებით, ან სპეციალურად საჯარო სამსახურისთვის შემუშავებული ნორმებით. არსებობს, აგრეთვე, სისტემები კომბინირებული წესებით.¹⁴¹

139 აღნიშნულ თემასთან დაკავშირებით, იხ. აგრეთვე, *inter alia*, მორისი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Morice v. France*), განაცხადი no. 29369/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 23 აპრილის გადაწყვეტილება.

140 მუხლი 6 – უფლება სამართლიან სასამართლო განხილვაზე

1. სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების დასაბუთების გამორკვევისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ. სასამართლო გადაწყვეტილება ცხადდება საქვეყნოდ, თუმცა მთელ სასამართლო პროცესზე ან მის ნაწილზე პრესა და საზოგადოება შეიძლება არ დაუშვან, დემოკრატიულ საზოგადოებაში მორალის, საზოგადოებრივი წესრიგის ან ეროვნული უშიშროების ინტერესებიდან გამომდინარე, აგრეთვე, როდესაც ამას მოითხოვს არასრულწლოვანთა ინტერესები ან მხარეთა პირადი ცხოვრების დაცვა, ან რამდენადაც, სასამართლოს აზრით, ეს მკაცრად აუცილებელია განსაკუთრებული გარემოებების არსებობისას, როდესაც საქვეყნოობა მიანს მიაყენებდა მართლმსაჯულების ინტერესებს.

141 რეგნერი ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ (*Regner v. the Czech Republic*), განაცხადი no. 35289/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 19 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 106.

კერძო სექტორში შრომითი ურთიერთობის კონტექსტში, დასაქმებულ პირებს, როგორც წესი, უფლება აქვთ, მათი სამუშაოდან დათხოვნა ან შრომით კონტრაქტში ცალმხრივი ცვლილებები სასამართლოს წესით გაასაჩივრონ.¹⁴² იგივე ეხება საჯარო სექტორს, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, რომლებიც ევროპული სასამართლოს პრაქტიკით არის გათვალისწინებული.¹⁴³ ეს გამონაკლისები ჩამოყალიბებულია დიდი პალატის გადაწყვეტილებაში ვილჰო ესკელინენის ფინეთის წინააღმდეგ საქმეზე.¹⁴⁴

იმისათვის, რომ მოპასუხე სახელმწიფოს შეეძლოს, სასამართლოს წინაშე დაეყრდნოს განმცხადებლის, როგორც საჯარო მოსამსახურის, სტატუსს, რათა გამორიცხოს მე-6 მუხლით გათვალისწინებული დაცვა, ორი პირობა არსებობს. პირველი ის, რომ სახელმწიფო თავის შიდასახელმწიფოებრივ სამართალში პირდაპირ უნდა გამოიციხავდეს მოცემული თანამდებობის ან თანამდებობის პირთა კატეგორიის მუშაკათათვის სასამართლოს ხელმისაწვდომობას. მეორე პირობით, გამორიცხვა გამართლებული უნდა იყოს ობიექტური საფუძვლით სახელმწიფოს ინტერესებში. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ განმცხადებელი არის სექტორში ან დეპარტამენტში, რომელიც მონაწილეობს საჯარო სამართლით დაკისრებული უფლებამოსილების განხორციელებაში, თავისთავად გადამწყვეტი არ არის. გამორიცხვა რომ გამართლებული იყოს, საკმარისი არ არის სახელმწიფოს მიერ იმის დადგენა, რომ საჯარო მოსამსახურე საჯარო ხელისუფლების განხორციელებაში მონაწილეობს ან რომ არსებობს „ნდობისა და ერთგულების განსაკუთრებული კავშირი“ საჯარო მოხელესა და სახელმწიფოს, როგორც დამსაქმებელს, შორის. სახელმწიფომ ასევე უნდა აჩვენოს, რომ დავის საგანი სახელმწიფო უფლებამოსილების განხორციელებას უკავშირდება ან თავად ამ კავშირის არსებობა დგას კითხვის ქვეშ. შესაბამისად, სახელმწიფოსა და მოხელეს შორის კავშირის განსაკუთრებულ ხასიათზე მითითებით მე-6 მუხლის გარანტიების მოქმედების გამორიცხვა ჩვეულებრივი შრომითი დავის სფეროდან, პრინციპში, გამართლებას არ ექვემდებარება, როცა ეს დავა ეხება ხელფასს, შეღავათებს და მსგავს პრივილეგიებს. სახელმწიფომ უნდა დაამტკიცოს, რომ განმცხადებელ საჯარო მოხელეს ეროვნული კანონმდებლობით სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება არ აქვს და რომ მე-6 მუხლით გათვალისწინებული გარანტიების გამორიცხვა საჯარო მოხელის მიმართ გამართლებულია, ანუ ივარაუდება, რომ საჯარო მოხელის შრომით დავაზე მე-6 მუხლის მოქმედება გავრცელდება, თუ სახელმწიფო არ დაარწმუნებს ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს ზემოაღნიშნული ორი კრიტერიუმის არსებობაში.

142 ბუჰოლცი გერმანიის წინააღმდეგ (*Buchholz v. Germany*), განაცხადი no. 7759/77, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილების 1981 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილება.

143 რეგნერი ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ (*Regner v. the Czech Republic*), განაცხადი no. 35289/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 19 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 117.

144 ვილჰო ესკელინენი და სხვები ფინეთის წინააღმდეგ (*Vilho Eskelinen and Others v. Finland*), განაცხადი no. 63235/00, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2007 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტები 50-62.

თუ განმცხადებელს ხელი მიუწვდებოდა სასამართლოზე, ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, მე-6 მუხლი მის საქმეზე გავრცელდება, თუნდაც ეს ეხებოდეს მოქმედ სამხედრო მოსამსახურეებს და სამხედრო სამსახურების წინაშე მათ მოთხოვნებს.¹⁴⁵

ევროპულმა სასამართლომ განაცხადა, რომ მე-6 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარანტიები ვრცელდება: საელჩოს თანამშრომლისა¹⁴⁶ და პოლიციის მაღალჩინოსნის¹⁴⁷ დაუსაბუთებელ გათავისუფლებაზე; საპარლამენტო თანამშრომლის თანამდებობაზე დანიშნავსთან დაკავშირებულ სამართალწარმოებაზე;¹⁴⁸ საბაჟოს თანამშრომლის პროფესიულ კარიერასთან დაკავშირებულ სამართალწარმოებაზე;¹⁴⁹ მოსამართლის წინააღმდეგ დისციპლინურ სამართალწარმოებაზე;¹⁵⁰ უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის მანდატის ვადაზე ადრე დასრულებაზე¹⁵¹ და ა.შ.

ვილჰო ესკელინენის ტესტი გამოყენებული იქნა საჯარო მოხელეთა დავის მრავალ სახეზე, როგორცაა: დასაქმება, სამსახურში აყვანა,¹⁵² კარიერა, დანიშნულება,¹⁵³ სხვა ადგილას გადაყვანა,¹⁵⁴ დასაქმების დასრულება,¹⁵⁵ დისციპლინური სამართალწარმოება,¹⁵⁶ სასამართლოს თავმჯდომარის დანიშვნაზე სასამართლო კონტროლის განხორციელება.¹⁵⁷

მართალია, კონვენცია არ უზრუნველყოფს პირის უფლებას საჯარო სამსახურში დანიშვნასა თუ დანიშნულებაზე, უფლება სამუშაოზე აყვანისა და დანიშნულების

145 პრიდაჩენკო და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ (*Pridatchenko and Others v. Russia*), განაცხადები nos. 2191/03, 3104/03, 16094/03 და 24486/03, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2007 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილების პუნქტი 47.

146 იხ. *inter alia*, ჩუდაკი ლიეტუვას წინააღმდეგ (*Cudak v. Lithuania*), განაცხადი no. 15869/02, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2010 წლის 23 მარტის გადაწყვეტილება.

147 შიკიჩი ხორვატიის წინააღმდეგ (*Šikić v. Croatia*), განაცხადი no. 9143/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 15 ივლისის გადაწყვეტილება.

148 სავინო და სხვები იტალიის წინააღმდეგ (*Savino et autres c. Italie*), განაცხადები nos. 17214/05, 20329/05 და 42113/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება.

149 ფიუმე იტალიის წინააღმდეგ (*Fiume c. Italie*), განაცხადი no. 20774/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება.

150 ჰარაბინი სლოვაკეთის წინააღმდეგ (*Harabin v. Slovakia*), განაცხადი no. 58688/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

151 ბაკა უნგრეთის წინააღმდეგ (*Baka v. Hungary*), განაცხადი no. 20261/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2016 წლის 23 ივნისის გადაწყვეტილება.

152 ჯურიჩიჩი ხორვატიის წინააღმდეგ (*Juričić v. Croatia*), განაცხადი no. 58222/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2011 წლის 26 ივლისის გადაწყვეტილება.

153 ჯიჯევა-ტრენდაფილოვა ბულგარეთის წინააღმდეგ (*Dzhidzheva-Trendafilova v. Bulgaria*), განაცხადი no. 12628/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 9 ოქტომბრის განჩინება.

154 ონებერგი ავსტრიის წინააღმდეგ (*Ohneberg v. Austria*), განაცხადი no. 10781/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 18 სექტემბერი.

155 ოლუჯიჩი ხორვატიის წინააღმდეგ (*Olujić v. Croatia*), განაცხადი no. 22330/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 5 თებერვლის გადაწყვეტილება.

156 კამენოსი კვიპროსის წინააღმდეგ (*Kamenos v. Cyprus*), განაცხადი no. 147/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2017 წლის 31 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

157 ცანოვა-გეჩევა ბულგარეთის წინააღმდეგ (*Tsanova-Gecheva c. Bulgarie*), განაცხადი no. 43800/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2015 წლის 15 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

სამართლიან პროცედურაზე ან დასაქმებასა და საჯარო სამსახურის თანაბარ ხელმისაწვდომობაზე არის უფლებები, რომლებიც შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით არის აღიარებული და გარანტირებული, ამიტომ შესაბამის სამართალწარმოებაზე მე-6 მუხლის მოქმედება გავრცელდება.¹⁵⁸

ვილჰო ესკელინენის საქმეზე შემუშავებული ტესტი ასევე ვრცელდება შრომითი დავისას მე-6 მუხლის სხვა გარანტიების გავრცელებაზე, როგორც არის, მაგალითად უფლება საქმის გონივრულ ვადაში განხილვაზე.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო

ზოგადი პრინციპები

ევროპული კავშირის ძირითად თავისუფლებათა ქარტიის მე-20 მუხლი ითვალისწინებს კანონის წინაშე თანასწორობას, ხოლო 21-ე მუხლი – დისკრიმინაციის აკრძალვას. მე-20 მუხლით გათვალისწინებული კანონის წინაშე თანასწორობა გულისხმობს სახელმწიფოსა და ევროკავშირის ინსტიტუტების ვალდებულებას, დაიცვან ფორმალური თანასწორობა ევროკავშირის სამართლის იმპლემენტირებისას. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, ქარტიის მე-20 მუხლით გარანტირებული თანასწორი მოპყრობის პრინციპი ევროკავშირის ძირითადი პრინციპია, ხოლო დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი – მისი კონკრეტული გამოხატულება.¹⁵⁹

21-ე მუხლი კრძალავს დისკრიმინაციას მატერიალური უფლებებით სარგებლობისას აკრძალული საფუძვლებით. ევროკავშირის სამართალში დისკრიმინაციის აკრძალვას დამოუკიდებელი დატვირთვა აქვს და ქარტიის დანარჩენ მუხლებზე არ არის მიბმული, როგორც ეს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის აკრძალვის შემთხვევაშია. თუმცა დისკრიმინაციის აკრძალვა მხოლოდ კონკრეტულ სფეროებში მოქმედებს. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, როდესაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული მოპყრობა არ უკავშირდება ევროკავშირის სამართალს, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის გამოყენება არ არის სავალდებულო.¹⁶⁰

158 მაისკი ხორვატიის წინააღმდეგ (*Majski v. Croatia*) (no. 2), განაცხადი 16924/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2011 წლის 19 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 50.

159 CJEU, C-356/12, *Wolfgang Glatzel v. Freistaat Bayern*, 2014 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილების პუნქტი 43.

160 CJEU დიდი პალატა, C-427/06, *Birgit Bartsch v. Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH*, 2008 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

ევროპული კავშირის ძირითად თავისუფლებათა ქარტიის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული აკრძალული საფუძვლები არაამომწურავია, თუმცა ევროკავშირის ფარგლებში მიღებული შესაბამისი დირექტივების მოქმედების ფარგლები შეზღუდულია, რადგან კონკრეტულ საფუძვლებს კრძალავს. ეს დირექტივებია: **დირექტივა 2001/23/EC** ნევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობასთან დაახლოების შესახებ, რომელიც ეხება სანარმოს, ბიზნესის ან მათი ნაწილის გასხვისებას; **დირექტივა 2000/43/EC** რასობრივი თანასწორობის შესახებ (კრძალავს, დისკრიმინაციას რასისა თუ ეთნიკური წარმოშობის საფუძველზე, *inter alia*, დასაქმების, პროფესიული სწავლების, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების წევრობის, სოციალური დაცვის (სოციალური უზრუნველყოფისა და ჯანდაცვის) სფეროებში); **დირექტივა 2006/54/EC** გენდერული თანასწორობის შესახებ (უზრუნველყოფს თანასწორ მოპყრობას სქესის საფუძველზე ანაზღაურებასთან (მუხლი 5), პროფესიულ სოციალური დაცვის სქემებთან (მუხლი 5) დაკავშირებით და დასაქმების, პროფესიული სწავლების, დანიშნულებისა და სამუშაო პირობების ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით (მუხლი 4)); **დირექტივა 2000/78/EC** დასაქმების სფეროში თანასწორობის შესახებ (კრძალავს დისკრიმინაციას სექსუალური ორიენტაციის, რელიგიისა და მრწამსის, ასაკისა და შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველზე დასაქმებისა და მასთან დაკავშირებულ სფეროებში – პროფესიული სწავლება და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების წევრობა); **დირექტივა 2010/41/EU** თვითდასაქმებული მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი მოპყრობის შესახებ. ევროპული სასამართლოს განმარტებით, მას არ აქვს უფლება, გააფართოვოს თანასწორობის შესახებ დირექტივებით მოცული საფუძვლები, რადგანაც ისინი ამომწურავადაა განსაზღვრული.¹⁶¹

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო დისკრიმინაციის ზოგიერთ საფუძველზე მსჯელობისას შეზღუდვითი განმარტების მეთოდს იყენებს. მაგალითად, ევროკავშირის სამართლით, შეზღუდული შესაძლებლობა არ მოიცავს ყველა სახის სამედიცინო მდგომარეობას, რაც არ უნდა მძიმე იყოს, არამედ მხოლოდ იმას, რომელიც მას ხელს უშლის დასაქმების ხელმისაწვდომობაში, მასში მონაწილეობასა და წინსვლაში. მაგალითად, საშვილოსნოს არქონის გამო დაორსულების უუნარობა დასაქმების სფეროს კონტექსტში შეზღუდულ შესაძლებლობად არ მიიჩნევა. ასევე, მართლმსაჯულების სასამართლოს შეფასებით, ჭარბწონიანობა შეზღუდულ შესაძლებლობად შეიძლება ჩაითვალოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა ის პირს, სხვა მუშაკების თანაბრად, პროფესიონალურ ცხოვრებაში სრულ და ქმედით მონაწილეობაში უშლის ხელს.¹⁶²

161 ერთ-ერთი ბოლო გადაწყვეტილება საქმეზე C-406/15, *Petya Milkova v. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, 2017 წლის 9 მარტის გადაწყვეტილება.

162 იხ. ქვემოთ, კონკრეტული საქმეების ქვეთავი.

კონკრეტული საქმეები

დასაქმების შეზღუდვა ეთნიკური ან რასობრივი კუთვნილების ნიშნით¹⁶³

ბელგიურმა კომპანიამ, რომელიც ყიდდა და ამონტაჟებდა კარებს, ხელოსნების აყვანის შესახებ განაცხადა, კლიენტების სახლებში კარების ჩასასმელად. კერძოდ ნიშნულები წარწერით – „ვაკანსიები“ განთავსდა კომპანიის ტერიტორიაზე. კომპანიის დირექტორმა ერთ-ერთ საგაზეთო ინტერვიუში განაცხადა, რომ მაროკოელი ხელოსნები არ აჰყავდათ სამუშაოზე, ვინაიდან მათ კლიენტებს ამ ეროვნების ხალხის სახლებში შეშვება არ სურდათ. კომპანიის წინააღმდეგ დამოუკიდებელმა ორგანიზაციამ იჩივლა.

მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით როდესაც დამსაქმებელი საჯაროდ აცხადებს, რომ სამუშაოზე არ აიყვანს გარკვეული ეთნიკური თუ რასობრივი წარმოშობის მუშაკებს, აღინიშნება პირდაპირი დისკრიმინაცია. ასეთ შემთხვევაში შეიძლება, კონკრეტული მოსარჩელეც არ არსებობდეს, რომელიც ამტკიცებს, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი გახდა, მაგრამ დისკრიმინაციააშკარაა, რადგან შესატყვისი კანდიდატები არ მიმართავენ ასეთ სამუშაოზე ასაყვანად და მათ შრომის ბაზრის ხელმისაწვდომობა ეზღუდებათ.

ნოტარიუსის თავისუფალი პროფესიის ხელმისაწვდომობის შეზღუდვა არამოქალაქეებისთვის.¹⁶⁴

დიდმა პალატამ დაადგინა, რომ რიგი სახელმწიფოების¹⁶⁵ კანონმდებლობა, რომელიც ნოტარიუსის თავისუფალი პროფესიის არჩევას არამოქალაქეებს უკრძალავდა, ევროკავშირის პირველად კანონმდებლობას ეწინააღმდეგებოდა.

სამუშაოდან დათხოვნა სქესის შეცვლის გამო¹⁶⁶

მუშაკი გადიოდა სქესის შეცვლის ოპერაციას, როდესაც ის დამსაქმებელმა დაითხოვა. კერძოდ, მუშაკი დასაქმებული იყო საგანმანათლებლო დაწესებულების უფროს მენეჯერად. მან მუშაობა დაიწყო, როგორც კაცმა, 1991 წლის აპრილში. ერთი წლის შემდეგ

163 CJEU, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, 2008 წლის 10 ივლისის გადაწყვეტილება; იხ. აგრეთვე CJEU, C-81/12, *Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 2013 წლის 25 აპრილის გადაწყვეტილება.

164 CJEU დიდი პალატა, 2011 წლის 24 მაისის გადაწყვეტილებები.

165 C 47/08C (ბელგია); 50/08 (საფრანგეთი); C 51/08 (ლუქსემბურგი); C 53/08 (ავსტრია); C 54/08 (გერმანია); C-61/08 (საბერძნეთი);

166 CJEU, C-13/94, *P v. S and Cornwall County Council*, 1996 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება.

მან აცნობა დაწესებულების ხელმძღვანელს, რომ სქესის შეცვლა სურდა და ერთი წლის განმავლობაში, რომელიც მისთვის „ცხოვრებისეული გამოცდა“ იქნებოდა, როგორც ქალი, ისე იცხოვრებდა. ზაფხულში, 3-მ შევებულება აიღო, რათა სანყისი ოპერაცია გაეკეთებინა. იმავე წლის სექტემბერში მას ეცნობა, რომ სამი თვის შემდეგ სამსახურიდან იქნებოდა დათხოვნილი და რომ მას არ ჰქონდა უფლება, სამსახურში ქალად დაბრუნებულიყო. მართლმსაჯულების სასამართლომ დაასკვნა, რომ გათავისუფლება შეადგენდა არახელსაყრელ მოპყობას. როდესაც პირი თავისუფლდება იმ საფუძვლით, რომ იგი აპირებს ან გაიარა სქესის შეცვლის ოპერაცია, მის მიმართ აღინიშნება არახელსაყრელი მოპყრობა იმ სქესის პირებთან შედარებით, რომელსაც ის ითვლებოდა, რომ სქესის შეცვლის ოპერაციამდე ეკუთვნოდა. რაც შეეხება საფუძვლებს, ამ დროს, მართალია, არ დასტურდება, რომ მას განსხვავებულად ექცევიან იმის გამო, რომ იგი ან მამაკაცია, ან ქალი, მაგრამ ამჟამად, რომ განსხვავებულ მოპყრობას სქესი განაპირობებს. ასეთი მოპყრობის მოთმენა იქნებოდა პირის ღირსებისა და თავისუფლების დაცვის ვალდებულების შეუსრულებლობა, რასაც სასამართლო ვერ დაუშვებდა.

სხვადასხვა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული განსხვავებული პირობები¹⁶⁷

კოლეჯის ლექტორებს შრომითი კონტრაქტი არ გაუგრძელდათ. ისინი სააგენტოს მეშვეობით დაიქირავეს, როგორც „დამოუკიდებელი თვითდასაქმებული კონტრაქტორები“ და ქვეკონტრაქტით მოუწიათ იმავე ფუნქციის შესრულება იმავე კოლეჯში, ოღონდ გარკვეულ შეღავათზე ხელი აღარ მიუწვდებოდათ. ასეთ პირობებში ძირითადად ქალები აღმოჩნდნენ, ხოლო მამაკაცი ლექტორები შტატში დატოვეს. მათ იჩივლეს დაუსაბუთებელ დათხოვნასა და სქესის ნიშნით დისკრიმინაციაზე. ქალი ლექტორი დავობდა ანაზღაურების განსხვავებულ პირობებზე, რომლებიც სხვადასხვა კონტრაქტით იყო გათვალისწინებული. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, თვითდასაქმებული ქალი ლექტორები „მუშაკად“ მიიჩნეოდნენ ევროკავშირის სამართლის მნიშვნელობით, მაგრამ იმავე დაწესებულებაში მომუშავე მამაკაცი ლექტორები მათ თანაფარდ მდგომარეობაში არ იყვნენ, ვინაიდან მათი დამსაქმებელი უნივერსიტეტი იყო, ხოლო ქალი ლექტორების დამსაქმებელი – სააგენტო. როგორც სასამართლომ აღნიშნა, ის ფაქტი, რომ მხოლოდ „დასაქმებულ“ პირებს მიუწვდებოდათ ხელი შეღავათებზე, შეიძლებოდა, ევროკავშირის კანონმდებლობის დარღვევად შეფასებულიყო.

167 CJEU, C-256/01, *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, 2004 წლის 13 იანვრის გადაწყვეტილება.

პოლიციის თანამშრომლებისთვის დაწესებული ასაკობრივი მოთხოვნები¹⁶⁸

ესპანეთის 17-მა მუნიციპალიტეტმა მიიღო კანონმდებლობა, რომლის თანახმადაც, პოლიციის თანამშრომლების სამსახურში ასაკვანად მაქსიმალური ასაკი – 30 წელი განისაზღვრა. ბ-ნ ვიტალ პერესს უარი ეთქვა დასაქმებაზე, ვინაიდან ის 30 წელს იყო გადაცილებული. მან ასაკის საფუძვლით დისკრიმინაციაზე იჩივლა და ადგილობრივ-მა სასამართლომ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიმართა განმარტებისთვის. მართლმსაჯულების სასამართლომ დაადასტურა, რომ გარკვეული ფიზიკური შესაძლებლობების ქონა შესაძლებელი იყო, რომ ჩათვლილიყო, როგორც „ნამდვილი და განმსაზღვრელი პროფესიული მოთხოვნა“, 2000/78/EC დირექტივის მნიშვნელობით. სასამართლომ, აგრეთვე, აღნიშნა, რომ გარკვეული ფიზიკური შესაძლებლობა ასაკობრივად იყო განპირობებული. მართალია, კანონმდებლობა პირდაპირ არ ითვალისწინებდა შეზღუდვის მიზანს, მაგრამ ასაკობრივი მოთხოვნა მოცემულ შემთხვევაში ფიზიკური მომზადების მოთხოვნასთან იყო დაკავშირებული, რაც პოლიციის საქმიანობის კონტექსტში ლეგიტიმური მიზანი იყო. თუმცა სასამართლომ დაასკვნა, რომ აღნიშნული ასაკობრივი ზღვარი არათანაბარზომიერი იყო.

მოსამართლეების, პროკურორებისა და ნოტარიუსების დასაქმების შეწყვეტა გარკვეული ასაკის მიღწევისთანავე¹⁶⁹

უნგრეთის კანონი ითვალისწინებდა 70 წელს, როგორც საპენსიო ასაკს, რომლის მიღწევის შემდეგაც მოსამართლეები, პროკურორები და ნოტარიუსები პენსიაში უნდა გასულიყვნენ. 2012 წელს ეს ასაკი 62 წლამდე შემცირდა. ევროპულმა კომისიამ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიმართა აღნიშნულთან დაკავშირებით. კომისიის აზრით, უნგრეთმა არ შეასრულა დირექტივა 2000/78, რადგან კანონი პროფესიულ ცხოვრებაში ასაკის მიხედვით დისკრიმინაციულ მოპყრობას ითვალისწინებდა, რომელიც გამართლებას არ ექვემდებარებოდა.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ დაადგინა, რომ კანონი განსხვავებულ მოპყრობას ადგენდა. რაც შეეხება გამართლებას, სასამართლომ მიიჩნია, რომ კანონში რაიმე მიზანი პირდაპირ არ იყო გათვალისწინებული. უნგრეთმა წარადგინა არგუმენტი, რომ კანონის მიზანი „სტანდარტიზაცია“ იყო, ანუ საჯარო სექტორში სხვადასხვა პროფესიისთვის სხვადასხვა საპენსიო ასაკი იყო დადგენილი და უნგრეთის ხელისუფლება ცდილობდა მათ გათანაბრებას, რაც ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ლეგიტიმურ მიზნად მიიჩნია. უნგრეთის მტკიცებით, კანონი-ახალგაზრდა იურისტებს აღნიშნულ პროფესიებზე ხელმისაწვდომობასაც გაუიოლებ-

168 CJEU, C-416/13, *Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo*, 2014 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

169 CJEU, C-286/12, *European Commission v. Hungary*, 2012 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

და. ამის შემდეგ სასამართლოს უნდა შეეფასებინა, თუ რამდენად აუცილებელი და სათანადო ღონისძიება იყო კანონით გათვალისწინებული ჩარევა მიზნის მისაღწევად, ანუ რომელი ინტერესი გადაწონიდა – საზოგადოებისთვის მოტანილი დადებითი შედეგი თუ აღნიშნული პროფესიის წარმომადგენელთა უფლებებში ჩარევა. სასამართლოს შეფასებით, შესაბამისი პროფესიის მუშაკებს მოუწევდათ უცხად შრომის ბაზრის დატოვება, ასეთი ცვლილებისთვის თავიანთი ცხოვრების დასაგეგმად საკმარისი დროის გარეშე.

შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ სადავო ჩარევა არც ერთი დასახული მიზნის მიღწევის თანაბარზომიერი საშუალება არ იყო. მართალია, ეს ღონისძიება სტანდარტიზაციისთვის შესატყვისი იყო, მაგრამ არ იყო აუცილებელი. უნგრეთმა ვერ შეძლო, დაემტკიცებინა, თუ რატომ იყო აუცილებელი ასე სასწრაფოდ საპენსიო ასაკის 8 წლით დაწევა და რატომ არ შეიძლებოდა ცვლილების დროში გადანაწილება. აგრეთვე, უნგრეთმა ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ იყო შეუძლებელი უფრო მსუბუქი ჩარევის ღონისძიებებით დასახული მიზნების მიღწევა.

კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დებულება გარკვეული ასაკის მიღწევისთანავე დასაქმების შეწყვეტის თაობაზე¹⁷⁰

ლუფთჰანზას 60 წელს მიღწეული პილოტების პენსიაში სავალდებულო გაშვება ჰქონდა გათვალისწინებული. ეს ასაკი ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ასაკზე დაბალი იყო. სასამართლომ დასაქმების ავტომატური შეწყვეტა 60 წელს მიღწევისთანავე არათანაბარზომიერ ღონისძიებად მიიჩნია. განიხილეს ეროვნული და საერთაშორისო დებულებები, რომლებიც მფრინავის პროფესიის გაგრძელებას გარკვეულ ვითარებაში 65 წლამდე რთავდა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ კომპანიას არ ჰქონდა დასაბუთებული, თუ რატომ უნდა მიჩნეულიყო, რომ 60 წლის მიღწევისთანავე მფრინავებს აღარ ჰქონდათ ფიზიკური უნარ-ჩვევები, პროფესიის გასაგრძელებლად.

სამსახურში მუსლიმური თავსაბურავის ტარება¹⁷¹

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მოუწია მსჯელობა ორი მუსლიმანი მუშაკის გათავისუფლების თაობაზე ბელგიასა და საფრანგეთში, ვინაიდან მათ უარი განაცხადეს, დამორჩილებოდნენ მოთხოვნას, რომ სამუშაო ადგილას მუსლიმური თავსა-

170 CJEU დიდი პალატა, C-447/09, *Reinhard Prigge and Others v. Deutsche Lufthansa AG*, 2011 წლის 13 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

171 CJEU დიდი პალატა, C-157/15, *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*; და C-188/15, *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDD) v. Micropole SA*, დიდი პალატის 2017 წლის 14 მარტის გადაწყვეტილება.

ბურავი არ ეტარებინათ. თავსაბურავი ფარავდა მათ თმასა და კისერს, მაგრამ არა სახეს. პირველი საქმე, რომელიც ეხებოდა მუსლიმი მდივნის დათხოვნას, სასამართლოს წარუდგინა ბელგიის საკასაციო სასამართლომ. როდესაც ქ-ნი აჩბიტა შეუერთდა კომპანიას, მათ უკვე ჰქონდათ პოლიტიკა რელიგიური სიმბოლოების თვალსაჩინოდ ტარების წინააღმდეგ. როდესაც ქ-ნმა აჩბიტამ აცნობა დამსაქმებელს, რომ სურდა, თავსაბურავი ეტარებინა, ის დაითხოვეს სამსახურიდან. ბელგიის საკასაციო სასამართლომ შეკითხვით მიმართა ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს, იყო თუ არა ისლამური თავსაბურავის ტარების აკრძალვა კერძო კომპანიის მიერ პირდაპირი დისკრიმინაცია დასაქმების სფეროში თანასწორობის შესახებ 2000/78/EC დირექტივის მნიშვნელობით.

მეორე საქმე ეხება ფრანგ საინფორმაციო ტექნოლოგიების კონსულტანტს, რომელსაც სთხოვეს, მოეხსნა თავსაბურავი, მას შემდეგ, რაც კლიენტმა იჩივლა. როდესაც ქ-ნმა ბუნაუიმ უარი განაცხადა, ის სამსახურიდან დაითხოვეს. საფრანგეთის საკასაციო სასამართლომ შემდეგი შეკითხვით მიმართა ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს „დამსაქმებლის სურვილი, გაითვალისწინოს კლიენტის სურვილი, რომ აღარ მიიღოს დამსაქმებლის მომსახურება, განუული მუსლიმანური თავსაბურავის მატარებელი მუშაკის მიერ, შეადგენს თუ არა „ჭეშმარიტ და პროფესიულ მოთხოვნას 2000/78/EC დირექტივის კონტექსტში.“

ორივე საქმე განიხილეს დასაქმების სფეროში რელიგიის საფუძვლით დისკრიმინაციაზე, დასაქმების სფეროში თანასწორობის შესახებ 2000/78/EC დირექტივის კონტექსტში.

ქ-ნ აჩბიტასთან დაკავშირებით, სასამართლომ განაცხადა, რომ კომპანიის მიერ ნებისმიერი რელიგიური, ფილოსოფიური თუ პოლიტიკური სიმბოლოს თვალსაჩინოდ ტარების შიდა რეგულაციებით აკრძალვა პირდაპირ დისკრიმინაციას არ შეადგენს. ამ გზით, კომპანია თანაბრად ზღუდავს ყველა ასეთი შეხედულების გამოხატვას განსხვავების გარეშე. როგორც სასამართლომ აღნიშნა, არ დასტურდებოდა, რომ ქ-ნ აჩბიტას სხვა მუშაკებისგან განსხვავებულად მოექცნენ. რაც შეეხება არაპირდაპირ დისკრიმინაციას, ასეთი აკრძალვა შეიძლება შეადგენდეს არაპირდაპირ დისკრიმინაციას, თუ დადგინდება, რომ ერთი შეხედვით ნეიტრალური ვალდებულება ფაქტობრივად არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს გარკვეული რელიგიის მიმდევარ პირებს. თუმცა ასეთი არაპირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება ობიექტურად გამართლდეს ლეგიტიმური მიზნით, როგორც არის დამსაქმებლის სურვილი, კლიენტებთან მიმართებით შეინარჩუნოს პოლიტიკური, ფილოსოფიური და რელიგიური ნეიტრალობა, იმ პირობით, რომ ამ მიზნის მიმღწევი საშუალებები სათანადო და აუცილებელია. სასამართლოს დასკვნით, ამის შემონემა ბელგიის საკასაციო სასამართლოს პრეროგატივა იყო.

რაც შეეხება ქ-ნ ბუნაუის, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ აღნიშნა, რომ სასამართლოსადმი მიმართვიდან ნათლად არ ჩანდა, იყო თუ არა რელი-

გის საფუძველზე პირდაპირი თუ არაპირდაპირი დისკრიმინაცია. შესაბამისად, საფრანგეთის საკასაციო სასამართლოს დასადგენი იყო, ქ-ნი ბუნაუს გათავისუფლება ემყარებოდა თუ არა შიდა რეგულაციებისადმი მის დაუმორჩილებლობას. დადებითი პასუხის შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ქ-ნი აჩბიტას საქმეზე გამოტანილი გადაწყვეტილების მსჯელობა. ანუ საკასაციო სასამართლო უნდა დარწმუნდეს, განსხვავებული მოპყრობა (გამონვეული, ერთი შეხედვით, ნეიტრალური მოპყრობით), რომელიც, სავარაუდოდ, ფაქტობრივად განსაკუთრებულად არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს გარკვეულ პირებს, არის თუ არა გამართლებული ნეიტრალიტეტის პოლიტიკით და არის თუ არა ეს ღონისძიება სათანადო და აუცილებელი.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, მხოლოდ ძალზე იშვიათ შემთხვევებში, მახასიათებელი, რომელიც უკავშირდება რელიგიას, შეიძლება, შეადგენდეს ჭეშმარიტ და განმსაზღვრელ პროფესიულ მახასიათებელს. ეს ცნება დაკავშირებულია მოთხოვნასთან, რომელიც ნაკარნახევია შესაბამისი პროფესიული საქმიანობის ბუნებით ანდა კონტექსტით და არ მოიცავს სუბიექტურ მოსაზრებებს, როგორც არის დასაქმებულის სურვილი, მხედველობაში მიიღოს კლიენტის გარკვეული სურვილები.

ქალმა, რომელსაც ბავშვი სუროგატი დედისგან გაუჩნდა, ვერ ისარგებლა ორსული ქალებისთვის ეროვნული კანონმდებლობით მინიჭებული შეღავათებით, მიუხედავად იმისა, რომ მას არ შეეძლო დაორსულება შეზღუდული შესაძლებლობის გამო¹⁷²

ქ-ნი ზ. სკოლის მასწავლებლად მუშაობდა. საშვილოსნოს არქონის გამო, დაორსულება არ შეეძლო. მან სუროგატისგან გააჩინა ბავშვი, რომელიც მისი და მისი მეუღლის გენეტიკური შვილია. ის ბავშვს დაბადებიდან უკლის და ბავშვის დაბადების მონაწილეობაში სუროგატი არ არის ჩანერილი. ქ-ნმა ზ.-მ მოითხოვა შვებულება, რომელიც არ მისცეს, რადგან კანონმდებლობა სუროგატი დედისგან გაჩენილი შვილის მოსავლელად დევრეტულ შვებულებას არ ითვალისწინებდა.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, ის, რომ ქ-ნი ზ.-ს დაორსულება არ შეეძლო, მას ხელს არ უშლიდა, დასაქმების ხელმისაწვდომობაში, მასში მონაწილეობასა და კარიერულ წინსვლაში. შესაბამისად, მისი მდგომარეობა შეზღუდული შესაძლებლობა არ იყო გენდერული თანასწორობის შესახებ 2006/54/EC დირექტივის მნიშვნელობით. სასამართლოს განმარტებით, შეზღუდული შესაძლებლობის ცნება დასაქმების სფეროში თანასწორობის შესახებ 2000/78/EC დირექტივის მნიშვნელობით, გულისხმობს ისეთ შეზღუდვას, რომელიც პროფესიონალურ ცხოვრებაში მუშაკის სრულ

172 CJEU დიდი პალატა, C-363/12, Z. v. A Government department and The Board of Management of a Community School, 2014 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება.

და ქმედით მონაწილეობას უშლის ხელს, სხვა მუშაკებთან შედარებით. შესაბამისად, ევროკავშირის სამართალი ასეთ შემთხვევაში დედისთვის დეკრეტული შვებულების მიცემის ვალდებულებას არ ითვალისწინებს.¹⁷³

ბავშვის ჭარბწონიანი მომვლელი წონის გამო სამსახურიდან გათავისუფლდა და შებლუდული შესაძლებლობის გამო სამსახურიდან დათხოვნაზე იჩივლა¹⁷⁴

15-წლიანი მუშაობის განმავლობაში განმცხადებელი 160 კგ-ზე ნაკლებს არ იწონიდა და ჭარბწონიანად მიიჩნეოდა. მუნიციპალიტეტმა უარყო, რომ მისი დათხოვნა ამ საფუძვლით მოხდა. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ იმსჯელა, იყო თუ არა ჭარბწონიანობა შებლუდული შესაძლებლობა და შესაბამისად, ხვდებოდა თუ არა დასაქმების სფეროში თანასწორობის შესახებ 2000/78/EC დირექტივის მოქმედების სფეროში.

მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, ევროკავშირის სამართალი დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგად პრინციპს ჭარბწონიანობის საფუძველზე არ ითვალისწინებს.

თუმცა, თუ გარკვეულ ვითარებაში, პირის ჭარბწონიანობა მუშაკისთვის შეადგენს ფიზიკურ, ფსიქიკურ ან ფსიქოლოგიურ შებლუდვას, რომელიც მას ხელს უშლის სრულად და ქმედითად დაკავდეს პროფესიულ ცხოვრებაში, სხვა მუშაკების თანაბრად და თუ ეს შებლუდვა ხანგრძლივადიანია, ასეთი ჭარბწონიანობა შეიძლება განიხილებოდეს შებლუდულ შესაძლებლობად, 2000/78/EC დირექტივის მნიშვნელობით.

მაგალითად, როდესაც მუშაკს არ შეუძლია პროფესიული საქმიანობა ან დისკომფორტი ექმნება მუშაობისას, შებლუდული მოძრაობის ანდა სამედიცინო მდგომარეობის გამო.¹⁷⁵

173 იხ. *mutatis mutandis* ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე ტოპჩიჩ-როზენბერგი ხორვატიის წინააღმდეგ (*Topčić-Rosenberg v. Croatia*), განაცხადი no. 19391/11. ქალს, რომელმაც შვილად აიყვანა 3 წლის გოგონა, უარი ეთქვა დეკრეტულ შვებულებაზე, რადგან ეროვნული კანონმდებლობით, შვებულება მხოლოდ ბიოლოგიურ დედებს ეკუთვნოდათ, სანამ ბავშვი ერთი წლის გახდებოდა. ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ხელისუფლებას ფორმალისტური მიდგომა ჰქონდა და სინამდვილეში შვილად აიყვანი დედები იმავე მდგომარეობაში იმყოფებიან შვილად აყვანის შემდეგ, როგორც ბიოლოგიური დედები მშობიარობის შემდეგ. განსხვავებულ მოპყრობას ობიექტური და გონივრული გამართლება არ ჰქონდა და დაირღვა მე-14 მუხლი (დისკრიმინაციის აკრძალვა) მე-8 მუხლთან (ოჯახური ცხოვრების დაცულობის უფლება) ერთობლიობაში.

174 CJEU, C-354/13, *Fag og Arbejde (FOA) v. Kommunernes Landsforening (KL)*, 2014 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

175 მსგავსი განმარტება ვერ იცავს მუშაკს, რომელიც გათავისუფლებულია ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, მაგრამ ეს მდგომარეობა რეალურად ხელს არ უშლიდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებაში. ამ თვალსაზრისით, ევროპული სასამართლო დაცვის უფრო მაღალ სტანდარტს ითვალისწინებს. იხ. მაგალითად, ი.ბ. საბერძნეთის წინააღმდეგ (*I.B. v. Greece*), განაცხადი no. 552/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 3 ოქტომბრის გადაწყვეტილება. საიუველირო კომპანიაში მომუშავე პირი გათავისუფლდა HIV ვირუსის გამო, ვინაიდან პერსონალი უარს აცხადებდა მასთან ერთად მუშაობაზე. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა განსხვავებული მოპყრობა ჯანმრთელობის ნიშნით, რომელსაც ობიექტური და გონივრული გამართლება არ ჰქონდა. შესაბამისად, დაირღვა მე-14 მუხლი, მე-8 მუხლთან ერთობლიობაში.

*დასაქმებისას განსხვავებული მოთხოვნები ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე*¹⁷⁶

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მოუწია, შეეფასებინა ხომ არ იყო სხვა მძღოლებთან შედარებით, სატვირთო მანქანების მძღოლების მიმართ დაწესებული უფრო მკაცრი მოთხოვნა მხედველობასთან დაკავშირებით ქარტიის მე-20, და 21.1 მუხლების დარღვევა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ორი განსხვავებული ჯგუფის მძღოლები თანაფარდ მდგომარეობაში არ იმყოფებოდნენ, შესაბამისად, ქარტიის მე-20 მუხლით გარანტირებული კანონის წინაშე თანასწორობის მოთხოვნა არ დარღვეულა. თუნდაც ყოფილიყო განსხვავებული მოპყრობა, იგი გამართლებული იქნებოდა საგზაო უსაფრთხოებით, როგორც საჯარო ინტერესით.

176 C.JEU, C-356/12, *Wolfgang Glatzel v. Freistaat Bayern*, 2014 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება.

თავი II. შრომის სამართლიანი პირობები და სამართლიანი ანაზღაურება

სამართლიანი პირობები

ევროპული სოციალური ქარტია¹⁷⁷ და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი

1. გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა

ევროპის საბჭოს სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის განმარტებით, დღიური სამუშაო საათების რაოდენობა, ყველა შემთხვევაში, უნდა იყოს 16 საათზე ნაკლები, რათა ჩაითვალოს ქარტიასთან შესაბამისად.¹⁷⁸

კომიტეტის განმარტებით, ქარტიის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას, უზრუნველყოს შესაბამისი უწყების, მაგალითად, შრომის ინსპექციის მიერ დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების ზღვრული რაოდენობის პრაქტიკაში დაცვაზე ზედამხედველობა.¹⁷⁹ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა სამუშაო საათების ნებადართული ოდენობის თვალსაზრისით, გაცილებით მაღალ სტანდარტს ითვალისწინებს, სოციალური უფლებების ევროპულმა კომიტეტმა მაინც დაადგინა, რომ საქართველოში მოთხოვნილი გონივრული ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობის შესახებ არ არის დაცული და ქარტიის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი დარღვეულია, ვინაიდან არ ხდება კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობის პრაქტიკაში დაცვაზე ზედამხედველობა შესაბამისი უწყების მიერ.¹⁸⁰

2. სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურება

სახელმწიფო უქმე დღეები შეიძლება განისაზღვროს კანონით ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებში. ქარტია არ ადგენს სახელმწიფო უქმე დღეების რაოდენობას.

177 იხ. ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მუხლი 2, დანართში მუხლი 2, პუნქტი 6.

178 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის 2018 წლის სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები საქართველოსთან მიმართებით, გვ. 4.

179 *Idem*.

180 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის 2018 წლის სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები საქართველოსთან მიმართებით, გვ. 5.

დღესდღეობით, საჯარო უქმე დღეების რაოდენობა მერყეობს წელიწადში 6-დან 17-მდე. კომიტეტს ქარტიის დარღვევა არ დაუდგენია იმის გამო, რომ სახელმწიფოები ზედმეტად ცოტა უქმე დღეს ითვალისწინებენ. უქმე დღეებში მუშაობა უნდა იკრძალებოდეს, თუმცა დასაშვებია გამონაკლისიც.¹⁸¹ კომიტეტი მიიჩნევს, რომ უქმე დღეს მუშაობა მუშაკის დამატებით დაძაბვას მოითხოვს და ამიტომ ჩვეულ საშუალო ანაზღაურებაზე მაღალი ანაზღაურება უნდა მიიღოს უქმე დღეს მუშაობისთვის. შესაბამისად, მუშაკი უქმე დღეს მუშაობისთვის, სულ მცირე, ჩვეული ანაზღაურების ორმაგ თანხას უნდა იღებდეს.¹⁸²

3. ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი არ უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა დისკრეციით განსასაზღვრე.¹⁸³ ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი შეძლებისდაგვარად უნდა ემთხვეოდეს დღეს, რომელიც ტრადიციულად ქვეყანაში დასვენების დღედ არის აღიარებული. ეს არის კვირა დღე ქარტიის ხელშემკვრელ ყველა სახელმწიფოში. ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი არ შეიძლება ჩანაცვლდეს კომპენსაციით. შესაძლებელია დასვენების დღის მომდევნო კვირისთვის გადატანა იმ პირობით, თუ მუშაკი დასვენებამდე ზედიზედ 12 დღეზე მეტს არ მუშაობს. კვირას მუშაობა შესაძლებელია, ნებადართული იქნეს იმ პირობით, თუ მუშაკი ისარგებლებს დამატებით სულ მცირე იმავე ხანგრძლივობის დასვენების დღით.¹⁸⁴

4. ღამის სამუშაო

მე-2 მუხლის მე-7 პუნქტი გულისხმობს ღამის სამუშაოს შემსრულებელ მუშაკთათვის კომპენსაციას. ამასთან, კომიტეტის განმარტებით, შიდასახელმწიფოებრივი სამართალი ან პრაქტიკა უნდა განსაზღვრავდეს, თუ რა მიიჩნევა „ღამის სამუშაოდ“, ანუ რა პერიოდი მიიჩნევა „ღამედ“ მოცემული კონტექსტისთვის და ვინ არის მუშაკი, რომელიც ასრულებს ღამის სამუშაოს.¹⁸⁵

სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მე-7 მუხლი, კომიტეტის განმარტებით, გულისხმობს ღონისძიებების გატარების ვალდებულებას, რომლებიც მხედველობაში იღებს ღამის სამუშაოს სპეციფიკას და უნდა მოიცავდეს: სავალდებულო რეგულარულ სამედიცინო შემოწმებას, ღამის სამუშაოზე აყვანამდე შემოწმების ჩათვლით; უნდა არსებობდეს შესაძლებლობა დღის სამუშაოზე გადასაყვანად; მუშაკების წარმომადგენლებთან

181 იხ. დასვენების დღეებში მუშაობა. მუხლი 2.5.

182 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 28.

183 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 7.

184 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასვენები XIV-2, გვ.გვ. 34-35.

185 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 71.

განგრძობითი კონსულტაციები ღამის სამუშაოს დანესების შესახებ, ღამის სამუშაოს პირობებსა და იმ ღონისძიებებზე, რომლებიც უნდა გატარდეს, რათა მუშაკების საჭიროებები მიესადაგოს ღამის სამუშაოს სპეციფიკურ ხასიათს.¹⁸⁶

სამართლიანი ანაზღაურება¹⁸⁷

ევროპული სოციალური ქარტია¹⁸⁸ და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი

1. გაზრდილი ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის

ქარტიის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტთან დაკავშირებით, კომიტეტი განმარტავს, რომ სამუშაო დროის მოქნილი გრაფიკი თავისთავად არ არღვევს ქარტიას. მსგავსი გრაფიკის დროს სამუშაო საათები რამდენიმე თვის მანძილზე კვირის განმავლობაში ნამუშევარი საათების საშუალო რაოდენობით გამოითვლება. ამ პერიოდში კვირის განმავლობაში ნამუშევარი საათები შეიძლება მერყეობდეს განსაზღვრულ მაქსიმალურ და მინიმალურ ციფრებში ისე, რომ არც ერთი მათგანი არ შეადგენდეს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და ამიტომ არ საჭიროებდეს გაზრდილ ანაზღაურებას.¹⁸⁹ ასეთი გრაფიკი მე-4 მუხლის მეორე პუნქტს არ არღვევს, თუ დაცულია შემდეგი ქარტიის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი.

2. ქალი და მამაკაცი მუშაკების უფლება თანაბარ ანაზღაურებაზე

თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი მოიცავს ანაზღაურების ყველა ასპექტს, ანუ მინიმალურ ხელფასს დამატებელი ყველა დანამატი, რომელსაც შრომითურთიერთობაში დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის.¹⁹⁰ ეს პრინციპი ვრცელდება სრულ და არასრულ

186 *Idem*.

187 იხ. ე.წ. „ქაშინების შემოჭერის“ შედეგად საჯარო სექტორში ანაზღაურების, შეღავათების, პრემიების შემცირებისა და საპენსიო პროგრამებში ცვლილებებთან დაკავშირებით ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განჩინებები საქმეებზე: კუფაკი და ადედი საბერძნეთის წინააღმდეგ (*Koufaki and Adedy v. Greece*), განაცხადი no. 57665/12 და 57657/12, 2013 წლის 7 მაისი; და კონსეისაო მატეუსი და სანდროს ხანუარიო პორტუგალიის წინააღმდეგ (*Da Conceição Mateus and Santos Januário v. Portugal*), განაცხადები nos. 62235/12, 57725/12, 2013 წლის 8 ოქტომბერი და დე სილვა კარვალო რიკო პორტუგალიის წინააღმდეგ (*Da Silva Carvalho Rico v. Portugal*), განაცხადი no.13341/14, 2015 წლის 1 სექტემბერი.

188 იხ. ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მუხლი 4, დანართში მუხლი 4, პუნქტები 4-5.

189 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 44; სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის 2018 წლის სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები საქართველოსთან მიმართებით, გვ. 9.

190 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები I, გვ.გვ. 28-29.

განაკვეთზე მომუშავე მუშაკებზე, საათობრივი ანაზღაურების გამოთვლაზე, ხელფასის მომატებასა და ანაზღაურების კომპონენტებზე.¹⁹¹ ეროვნულ დონეზე უნდა არსებობდეს უფლების აღსრულების გარანტიები: საკანონმდებლო და სასამართლო გარანტიები, კლასიფიკაციისა და შედარების მეთოდი და სხვა ღონისძიებები.¹⁹²

3. ინფორმირება დასაქმების შეწყვეტის შესახებ

ეს პუნქტი სამართლიანი ანაზღაურების ნაწილია, რადგან მუშაკისთვის დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების გონივრულ ვადაში მიცემის ძირითადი მიზანია, მიეცეს მას საშუალება, სხვა სამუშაო იპოვოს, ვიდრე ჯერ კიდევ იღებს ხელფასს არსებულ სამსახურში. შესაბამისად, შეტყობინების ნაცვლად თანხის გადახდა დასაშვებია იმ პირობით, თუ ეს თანხა იმ თანხის თანაბარია, რომელსაც ის მიიღებდა შესაბამის პერიოდში.¹⁹³

მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტი ეხება არა მხოლოდ გათავისუფლებას, არამედ შრომითი ურთიერთობის ყველანაირ დასრულებას, იქნება ეს დამსაქმებლის გადახდისუუნარობა, გარდაცვალება თუ სხვა მიზეზი, რომლის გამოც შრომითი ურთიერთობა წყდება.¹⁹⁴ უფლება ვრცელდება ყველა კატეგორიის მუშაკზე, მათი სტატუსის/რანგის მიუხედავად, აგრეთვე, გამოსაყვანი ვადით აყვანილ მუშაკზე. ეროვნული კანონმდებლობა ყოველთვის საკმარისად განვრცობითად უნდა განიმარტებოდეს, რათა მუშაკები დაცვის გარეშე არ დარჩნენ.¹⁹⁵

კომიტეტს არ აქვს განმარტებული, თუ რა მიიჩნევა „გონივრულ ვადად“, რომლის განმავლობაშიც შეტყობინება უნდა გადაეცეს მუშაკს, ან სამართლიან კომპენსაციად ასეთ შემთხვევებში. კომიტეტის მთავარი კრიტერიუმი თითოეული საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას არის ნამსახურობის ვადა მოცემულ დაწესებულებაში. მაგალითად, არ არის ქარტიასთან შესაბამისობაში შემდეგი: ერთი კვირით ადრე შეტყობინება დაწესებულებაში 6 თვეზე ნაკლები ვადით მუშაობისას;¹⁹⁶ ორი კვირით ადრე შეტყობინება დაწესებულებაში 6 თვის ვადით მუშაობისას;¹⁹⁷ ერთ თვეზე ნაკლები ვადით ადრე შეტყობინება ერთი წლის მუშაობის შემდეგ;¹⁹⁸ ერთი თვით ადრე შეტყობინება არა ნაკლებ 5 წლის მუშაობის შემდეგ;¹⁹⁹ 6 კვირით ადრე შეტყობინება 10-15 წლის მუშაობის შემდეგ;²⁰⁰ 8 კვირით ადრე შეტყობინება არა ნაკლებ 15 წელზე მეტი მუშაობის შემდეგ.²⁰¹

191 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVI-2, პორტუგალია, გვ. 683.

192 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ.გვ. 45-46.

193 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 90.

194 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-2, ესპანეთი, გვ. 684.

195 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 91.

196 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIII-3, პორტუგალია, გვ. 267.

197 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVI-2, პოლონეთი, გვ. 616.

198 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-2, ესპანეთი, გვ. 684.

199 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2003, ბულგარეთი, გვ. 41.

200 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-2, ირლანდია, გვ. 398.

201 *Idem*.

თავი III. შრომის უსაფრთხოება

ევროპული სოციალური ქარტია²⁰² და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი

ქარტიის მე-3 მუხლის არც ერთი დებულება საქართველოს სავალდებულოდ არ უდი-არებია. ასევე არ არის სავალდებულოდ აღიარებული ქარტიის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი, რომლითაც სახელმწიფოს ვვალდება, აღმოფხვრას რისკი შინაგანად სახიფათო და არააჯანმრთელ სამუშაოებზე, ხოლო იქ, სადაც ჯერჯერობით შეუძლებელია ამ რისკის აღმოფხვრა ან საკმარისად შემცირება, უზრუნველყოს ან სამუშაო საათების შემცირება, ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება ამ საქმიანობით დაკავებული მუშაკებისათვის.

კომიტეტის განმარტებით, თითოეული მუშაკის უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო გარემოზე არის „ფართოდ აღიარებული პრინციპი, რომელიც უშუალოდ პირადი ხელშეუხებლობის უფლებიდან გამომდინარეობს, რომელიც, თავის მხრივ, ადამიანის უფლებათა ერთ-ერთი ფუძემდებლური პრინციპია“.²⁰³ შესაბამისად, ქარტიის მე-3 მუხლი უშუალოდ არის დაკავშირებული ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-2 მუხლთან, რომელიც სიცოცხლის უფლებას უზრუნველყოფს.²⁰⁴ ეს მუხლი ვრცელდება ქვეყნის მთელ ეკონომიკაზე და მოიცავს როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორს. ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის ქარტიის მე-3 მუხლთან შესაბამისობის დადგენისას, აგრეთვე, მხედველობაში მიიღება ქარტიის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი.

1. ეროვნული პოლიტიკა

ეროვნული პოლიტიკის ზოგადი მიზანი

პოლიტიკის მთავარი მიზანი უნდა იყოს ეროვნულ დონეზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კულტურის ხელშეწყობა და შენარჩუნება. პროფესიული საფრთხეების პრევენცია უნდა იყოს პრიორიტეტი. აღნიშნული თავმოყრილი უნდა იყოს ხელისუფლების ყველა დონისა და სახის საქმიანობაში და სხვა საჯარო პოლიტიკის ნაწილი უნდა იყოს (დასაქმებამზე, შშმ პირებზე, თანაბარ შესაძლებლობებსა და მისთ.).²⁰⁵ პოლიტიკა

202 იხ. ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მუხლი 3, დანართში მუხლი 3, პუნქტი 4.

203 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები I, გვ. 22.

204 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-2, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 36.

205 დასკვნა 2005, ლიეტუვა, გვ. 306.

და სტრატეგია რეგულარულად უნდა ფასდებოდეს და გადაისინჯოს, განსაკუთრებით, რისკის ცვალებადობის გათვალისწინებით.

პროფესიული რისკის პრევენციის ორგანიზება

პრევენციის კულტურა გულისხმობს, რომ ყველა მხარე – ხელისუფლება, დამსაქმებელი და მუშაკები აქტიურად უნდა იყვნენ ჩართულნი პროფესიული რისკის პრევენციაში, მოქმედებდნენ უფლება-მოვალეობებისა და წინასწარგანსაზღვრული სტრუქტურების ცხადად ფორმულირებული ნორმატიული ბაზის ფარგლებში. მთავარი ასპექტებია:

- **შრომითი დანესებულების დონეზე:** უნდა სრულდებოდეს უსაფრთხოების წესები, ფასდებოდეს შრომასთან დაკავშირებული რისკი და მიღებული იყოს პრევენციული ღონისძიებები, რომლებიც მორგებულია კონკრეტული რისკის ხასიათთან; მუშაკები უნდა იყვნენ ინფორმირებულნი და გავლილი ჰქონდეთ შესატყვისი მომზადება; დამსაქმებელი ვალდებულია, ყველა მუშაკს მიაწოდოს ინფორმაცია, უზრუნველყოს მათი მომზადება და სამედიცინო ზედამხედველობა. მხედველობაშია მისაღები სრული პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც მუშაკი ექვემდებარებოდა საშიში ნივთიერებების ზემოქმედებას სხვადასხვა დამსაქმებელთან მუშაობის განმავლობაში.
- **ხელისუფლების დონეზე:** საჯარო პრევენციისა და ზედამხედველობის სათანადო სისტემის განვითარება და ზედამხედველობა, რაც, ძირითადად, შრომის ინსპექციის ფუნქციაა. შრომის ინსპექციის ვალდებულება, რომელიც მე-3 მუხლის პირველი პუნქტით არის გათვალისწინებული, არის შემონემებისას დადგენილი რისკისა და მისი პრევენციის შესახებ ინფორმაციის გაზიარება. მათი ვალდებულება, უზრუნველყონ წესებთან შესაბამისობა, გათვალისწინებულია ქართლის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტით.²⁰⁶

პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გაუმჯობესება (კვლევა და მომზადება)

საფრთხის და რისკის ცნებების, მათი პრევენციისა და მართვის შესახებ საზოგადოებრივი ცნობიერების ასამაღლებლად მიმართული მეთოდები უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- მომზადებას (კვალიფიციური პერსონალი);
- ინფორმაციას (სტატისტიკური სისტემა და ცოდნის გავრცელება);

²⁰⁶ სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 74 .

- ხარისხის უზრუნველყოფას (პროფესიული კვალიფიკაცია, შენობებისა და აპარატურის სერტიფიცირება);
- კვლევას (სამეცნიერო და ტექნიკური ცოდნა).

დამსაქმებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციები

ეროვნული პოლიტიკისა და სტრატეგიის განვითარებისას, შესაბამისმა უწყებებმა უნდა აწარმოონ კონსულტაციები პროფესიულ კავშირებსა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან ეროვნულ, დარგობრივ და კომპანიების დონეზე.

კონსულტაციები სახელმწიფო უწყებებს, დამსაქმებელთა და მუშაკთა ორგანიზაციებს შორის გულისხმობს არა მხოლოდ სამხრეთ თანამშრომლობას სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს გასაუმჯობესებლად, არამედ მათ კოორდინაციასა და თანამშრომლობას უსაფრთხოებისა და პრევენციის ძირითად საკითხებზე. უნდა შეიქმნას კონსულტაციის მექანიზმები და პროცედურები. ეროვნულ და დარგობრივ დონეზე, ეს მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია, როცა შექმნილია ხელისუფლების, დამსაქმებელთა და მუშაკთა წარმომადგენლებისგან დაკომპლექტებული სპეციალიზებული უწყებები. ეს უწყებები შეიძლება, მუდმივმოქმედი ან *ad hoc* ხასიათის იყოს. კომპანიის დონეზე დამსაქმებლის ვალდებულება, კონსულტაცია აწარმოოს პროფესიულ კავშირთან, ასევე რეგულირდება ქართის 22-ე მუხლით, რომელიც ითვალისწინებს მუშაკის უფლებას, მონაწილეობდეს სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში. საქართველოს არც 22-ე მუხლი აქვს სავალდებულოდ აღიარებული.

2. უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რეგულაცია

რისკი კანონმდებლობით უნდა იყოს დარეგულირებული.²⁰⁷ სახელმწიფო ვალდებულია, უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო სტანდარტებზე უფლება შესაძლო უმაღლეს დონეზე უზრუნველყოს. ეს ვალდებულება მოიცავს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რეგულაციების მიღებას სამუშაო ადგილას იმ რისკების პრევენციული და მათგან დამცავი ღონისძიებების შესახებ, რომლებიც სამეცნიერო წრეებისთვის არის ცნობილი და ასახულია შესაბამის საერთაშორისო სამართლებრივ რეგულაციებში.²⁰⁸ თავად ქართია არ ჩამოთვლის რისკის იმ სახეობებს, რომლებიც საკანონმდებლო რეგლამენტაციას საჭიროებს. კომიტეტი ირიბ ზედამხედველობას მიმართავს იმ თვალსაზრისით, რომ ამონიშნებს სამუშაო ადგილას ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის შესახებ

207 დასკვნა XIV-2, გვ.გვ. 36-43.

208 ადამიანის უფლებათა მარანგოპულოსის ფონდი საბერძნეთის წინააღმდეგ (*Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece*), საჩივარი no. 30/2005, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2006 წლის 6 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 224.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და ევროკავშირის დირექტივების შესრულებას.

კომიტეტი გამოყოფს შემდეგ რისკებს:

- ა) სამუშაო გარემოს/აღჭურვილობის შექმნა/დამონტაჟება, შეცვლა და მოვლა
- აპარატურის დაცვა, ტვირთის შენახვა/გადატანა, მონიტორებთან მუშაობა;
 - შიგინა;
 - მაქსიმალური წონა;
 - ჰაერის დაბინძურება, ხმაური და ვიბრაცია, პირადი დაცვის აღჭურვილობა, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის წინააღმდეგ არსებული რისკის აღმნიშვნელი ნიშნების განთავსება.

ბ) საშიში ნივთიერებები

- ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური ნივთიერებები, განსაკუთრებით კარცინოგენული, მაგალითად: თეთრი ტყვია (საღებავში), ბენზოლი, აზბესტი, ვინილის ქლორიდის მონომერი, ტყვია და მისი იონური შენაერთები და მაიონებელი გამოსხივება;
- საშიში ნივთიერებებით გამოწვეული უბედური შემთხვევების კონტროლი.

გ) ზოგიერთი დარგისთვის დამახასიათებელი რისკი

- მაქსიმალურად ნებადართული ტვირთის მითითება ტრანსპორტირებისას;
- მტვირთავების დაცვა უბედური შემთხვევებისგან;
- საცავების ექსპლუატაცია;
- შენობების უსაფრთხოების წესები, დროებითი თუ მობილური სამშენებლო უბნები;
- სამთამადნო მრეწველობა, რომელიც იყენებს ბურღვის ტექნოლოგიას, ღია და მიწისქვეშა წესით დამუშავების ტექნოლოგიას;
- გემები და თევსაჭერი ხომალდები;
- ძირითადი სამრეწველო უბედური შემთხვევები.

რისკი სოფლის მეურნეობასა და ტრანსპორტირებაში ასევე უნდა კონტროლდებოდეს.

პრევენციისა და დაცვის დონე

გემოთ აღნიშნული რისკის უმეტესობა კონკრეტულ რეგლამენტაციას უნდა ექვემდებარებოდეს. დეტალური დებულებები სათანადოდ და ქმედითად უნდა აღსრულდეს. მნიშვნელოვანია, თუ რა მოცულობა უკავია საშიშპირობებიან სამუშაოებს ქვეყნის ეკონომიკაში და შესაბამისად, შესაბამის მუშაკთა რაოდენობა, ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა საწარმოო ტრავმებსა და პროფესიულ დაავადებებთან დაკავშირებით.²⁰⁹

209 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-2, პორტუგალია, გვ.გვ. 637-638.

აზბესტთან დაკავშირებით საერთაშორისო სტანდარტებს ითვალისწინებს შემდეგი აქტები: 1983 წლის 19 სექტემბრის საბჭოს დირექტივა 83/477/EEC, რომელიც ჩასწორდა ევროპული პარლამენტის და საბჭოს 2003 წლის 27 მარტის 2003/18/EC დირექტივით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1986 წლის კონვენცია no. 162; ევროპის საბჭოს საპარლამენტო ასამბლეის რეკომენდაცია 1369(1998):

- აზბესტის ზემოქმედების დონე მუშაკებზე უნდა იყოს ამ აქტებით გათვალისწინებული ხარისხის თანაბარი ან ნაკლები. ზღვრული დონე რეგულარულად უნდა გადაისინჯოს, რათა უზრუნველყოფილი იყოს შესაბამისობა ტექნოლოგიურ პროგრესსა და ტექნიკური და სამეცნიერო ცოდნის განვითარებასთან;²¹⁰
- სამუშაო ადგილას აზბესტის გამოყენების ყველაზე მავნე ფორმა (ამფიბოლები) უნდა აიკრძალოს. ქარტიის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტი არ ითხოვს აზბესტის სრულ აკრძალვას. თუმცა კომიტეტი მიიჩნევს, რომ ასეთი აკრძალვა აღნიშნული დებულებით გარანტირებული უფლების უფრო ქმედით იმპლემენტაციას უზრუნველყოფს. აზბესტი უნდა აიკრძალოს, როგორც კი ტექნიკური ცოდნა ამას შესაძლებელს გახდის. უნდა გატარდეს პოლიტიკა, რომელიც კრძალავს აზბესტისა და მისი შემცველი ნაწარმის დამზადებას, გამოყენებას და გაყიდვას.²¹¹
- შესაბამისმა უწყებებმა უნდა აღრიცხონ აზბესტის შემცველი ყველა შენობა და მასალა.²¹²

მაიონიზებელ გამოსხივებასთან დაკავშირებით მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული რეკომენდაციები, მოცემული რადიოლოგიური დაცვის საერთაშორისო კომისიის 1990 წლის რეკომენდაციები და საბჭოს 1996 წლის 13 მაისის დირექტივა 96/29/Euratom.

სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოების დაცვის წესების დადგენის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი სტანდარტებია დადგენილი ევროკავშირის 1992 წლის 24 ივნისის 92/57/EEC დირექტივით.

სოციალური კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოებში სამშენებლო დარგი ყველაზე სახიფათოა იმის გათვალისწინებით, რომ უბედური შემთხვევების საშუალო რაოდენობა სხვა დარგებთან შედარებით ორჯერ მაღალია. კომიტეტი აცნობიერებს, რომ ამ დარგში ხშირად მუშაობენ დროებითი მუშაკები და ქვეკონტრაქტორები და სამუშაო ძალის ბრუნვა სწრაფია. ამით ნაწილობრივ აიხსნება უბედურ შემთხვევათა სიხშირე, რაც ხაზს უსვამს მუშაკთა მომზადების აუცილებლობას და მათ ინფორმირებას.²¹³

210 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 77.

211 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII-2, პორტუგალია, გვ.გვ. 685-689.

212 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-2, გვ. 36-43.

213 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-2, გვ.გვ. 43-46.

რეგულაციებით მოცული მუშაკები და სექტორები

ყველა მუშაკი, ყველა სამუშაო და ყველა დარგის საქმიანობა უნდა იყოს დაცული პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რეგულაციებით.²¹⁴ მე-3 მუხლით გათვალისწინებული სიტყვა „მუშაკი“ გულისხმობს დასაქმებულ და თვითდასაქმებულ პირებს. მიზანი არის ის, რომ სამუშაო გარემო იყოს ჯანმრთელი და უსაფრთხო ყველა მუშაკისთვის და საჭიროების შემთხვევაში, მიიღონ ნებსები ცალკეულ მდგომარეობასთან დაკავშირებით.²¹⁵ რეგულაციები უნდა ვრცელდებოდეს ეკონომიკის ყველა დარგზე.²¹⁶

3. ზედამხედველობა

საწარმოო ტრავმები და პროფესიული დაავადებები

უბედური შემთხვევებსა და მუშაკთა საერთო რაოდენობას შორის მიმართების ტენდენციების მონიტორინგით შესაძლებელია დადგინდეს ტრავმების სიხშირე (გამოითვლება ას მუშაკზე). მდგომარეობა ქართლასთან შეუსაბამოდ მიიჩნევა, როცა ეს სიხშირე წლების განმავლობაში მაღალია. შესაძლებელია, დადგინდეს სიხშირე ზოგადად, ან კონკრეტულად, რომელიმე დარგში. პროფესიული დაავადებების ტენდენციების შეფასების კრიტერიუმები კომიტეტს შემუშავებული არ აქვს.

რეგულაციების შესრულების მონიტორინგი

ქართის სათანადო შესრულება მხოლოდ კანონმდებლობის მიღებით ვერ იქნება გარანტირებული. საჭიროა კანონმდებლობა ქმედითად აღსრულდეს და მკაცრ ზედამხედველობას ექვემდებარებოდეს.²¹⁷ პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რეგულაციების დაცვის მონიტორინგი მე-3 მუხლის ქმედითობის აუცილებელი წინაპირობაა. ქართია სავალდებულოდ არ ითვალისწინებს შემონგების სისტემის რაიმე სტანდარტული მოდელის ორგანიზებას. კომიტეტის შეფასებით, სახელმწიფოს გარკვეული მიხედულებების ფარგლები აქვს შრომის ინსპექციის უწყების ორგანიზებასა და მისთვის რესურსების გადაცემასთან დაკავშირებით, თუმცა, ვინაიდან ასეთი სამსახური სამუშაო ადგილას ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მთავარი გარანტორია, კომიტეტი ამონმებს, აქვს თუ არა მას

214 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2005, კვიპროსი, გვ. 66.

215 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIII-4, ბელგია, გვ. 335.

216 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები I, გვ. 22.

217 იურისტების საერთაშორისო კომისია პორტუგალიის წინააღმდეგ (*International Commission of Jurists (CIJ) v. Portugal*), საჩივარი no. 1/1998, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 1999 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 32.

საკმარისი რესურსები, მინიმალური რაოდენობის რეგულარული შემოწმებებისთვის იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მუშაკთა შეძლებისდაგვარად დიდი რაოდენობა სარგებლობდეს მე-3 მუხლით დაცული უფლებებით²¹⁸ და რომ მინიმუმამდე შემცირდეს უბედურ შემთხვევათა რაოდენობა.²¹⁹ ქარტიას არღვევს შრომის ინსპექციის სამსახურის არასაკმარისი პერსონალი და მუშაკთა რაოდენობასთან ვიზიტების შეუსაბამოდ მცირე რაოდენობა.²²⁰ შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილი უნდა იყოს, შეამოწმოს ყველა სამუშაო ადგილი, საცხოვრებელი ადგილებით, ეკონომიკის ყველა დარგში. მას უნდა ჰქონდეს საკმარისი და სათანადო საშუალებები მოკვლევის ჩასატარებლად და კანონის აღსასრულებლად. რეგულაციების დარღვევის შემთხვევაში სანქციების სისტემა ქმედითი და დეტერენციული უნდა იყოს. ქარტიასთან შესაბამისობა შეიძლება შეფასდეს გამოვლენილი სამართალდარღვევებისა და დაკისრებული სანქციების რაოდენობის მიმართებით; სამართალდარღვევების რაოდენობასა და სანქციების სიმკაცრეს შორის კავშირით; დაკისრებული სანქციების სახით; დაბოლოს, ჯარიმების ოდენობით და მათი დაკისრების წესით, განსაკუთრებით, მხედველობაში მიიღება პროპორცია მუშაკების რაოდენობის გათვალისწინებით.²²¹

4. პროფესიული ჯანდაცვის სამსახურები

სახელმწიფოს ვგალობა, ხელი შეუწყოს პროფესიული ჯანდაცვის სამსახურების პროგრესულ განვითარებას. ეს გულისხმობს იმას, რომ სახელმწიფომ უნდა გაატაროს ღონისძიებები ქარტიის მიზნების შესასრულებლად გონივრულ ვადაში, გაზომვადი პროგრესითა და არსებული რესურსების მაქსიმალურად გამოყენებით.²²² შესაბამისად, თუ პროფესიული ჯანდაცვის სამსახურები ყველა საწარმოსთვის არ არის შექმნილი, ხელისუფლებას შემუშავებული უნდა ჰქონდეს ამ მიზნით სტრატეგია დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შედეგად.²²³

218 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-2, ბელგია, გვ. 128.

219 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 40.

220 ადამიანის უფლებათა მარანგოპულოსის ფონდი საბერძნეთის წინააღმდეგ (*Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece*), საჩივარი no. 30/2005, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2006 წლის 6 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 229.

221 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2005, ნორვეგია, გვ. 521.

222 საერთაშორისო გაერთიანება აუტიზმი – ევროპა საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France*), საჩივარი no. 13/2002, 2003 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 53.

223 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2003, მე-3 და მე-4 მუხლების განმარტებები.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო

სახელმწიფო ნავსაშენში აზბესტის ხანგრძლივადიანი ზემოქმედების შედეგად მუშაკების ჯანმრთელობის დაზიანება და ერთი მუშაკის გარდაცვალება: დადგინდა დარღვევა²²⁴

განმცხადებლები არიან სახელმწიფო ნავსაშენის მუშაკები (ან მათი ნათესავები), რომლებიც აღნიშნულ საწარმოში 1968 წლიდან 2003 წლამდე მუშაობდნენ. ისინი ამტკიცებენ, რომ მუშაკები აზბესტის ნაწილაკების გამუდმებულ და ინტენსიურ ზემოქმედებას ექვემდებარებოდნენ, როდესაც უწევდათ აზბესტით დაფარული გემის ნაწილების შეკეთებაზე მუშაობა. ამან გამოიწვია მათი ჯანმრთელობის დაზიანება და ერთ-ერთი მუშაკის შემთხვევაში – აზბესტით გამოწვეული სიმსივნისგან გარდაცვალება.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ სახელმწიფოს აქვს პოზიტიური ვალდებულება, უზრუნველყოს კონვენციის მე-2 და მე-8 მუხლებით გათვალისწინებული უფლებები. საშიშპირობებიანი საქმიანობის კონტექსტში, სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულებები გადაფარულია. მე-8 მუხლიდან გამომდინარე, პოზიტიური ვალდებულებები სახელმწიფოსგან მოითხოვს მსგავს პრაქტიკულ ღონისძიებებს, რომლებიც მათ მე-2 მუხლიდან გამომდინარე, პოზიტიური ვალდებულებების კონტექსტში მოეთხოვებათ.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მალტის ხელისუფლებამ იცოდა, ან უნდა სცოდნოდა, იმ საფრთხეების შესახებ, რაც დაკავშირებულია აზბესტის ზემოქმედებასთან, ყოველ შემთხვევაში 1970 წლიდან მოყოლებული, შიდასახელმწიფოებრივი კონტექსტიდან და სამეცნიერო და სამედიცინო მოსაზრებებიდან გამომდინარე, რაც ხელისუფლებისთვის მოცემულ დროს ხელმისაწვდომი იყო. განმცხადებლებს არანაირი გარანტია არ ჰქონდათ აზბესტის საფრთხისგან თავის დასაცავად დაცვისა თუ რისკის შესახებ ინფორმაციის სახით. ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ აზბესტისგან მომდინარე საფრთხის სიმძიმის გათვალისწინებით და მიუხედავად სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლებისა, ხელისუფლებას არ შეუძლებია კონვენციის მე-2 და მე-8 მუხლებიდან გამომდინარე პოზიტიური ვალდებულებები და არ მიუმართავს საკანონმდებლო თუ პრაქტიკული ღონისძიებებისთვის, მუშაკების დასაცავად.

დაირღვა მე-2 მუხლის მატერიალურსამართლებრივი ასპექტი გარდაცვლილი განმცხადებლის მიმართ (კომპენსაცია მორალური ზიანისთვის – 30 000 ევრო). დაირღვა მე-8 მუხლი დანარჩენი განმცხადებლების მიმართ (კომპენსაციები 1000-დან 12 000 ევრომდე ფარგლებში მორალური ზიანისთვის).²²⁵

224 ბრინკატი და სხვები მალტის წინააღმდეგ (*Brincat and Others v. Malta*), განაცხადები nos. 60908/11, 62110/11, 62129/11 et al. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2014 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილება.

225 შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით, იხ. აგრეთვე, საქმე ვილნესი და სხვები ნორვეგიის წინააღმდეგ (*Vilnes and Others v. Norway*), განაცხადები nos. 52806/09, 22703/1 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 5 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

ბავშვის დაღუპვა სამშენებლო უბანზე, რომლის უსაფრთხოებაც არ შემონახულა და სასამართლო ხელისუფლების არაადეკვატური რეაგირება: დადგინდა დარღვევა²²⁶

განმცხადებლის 10 წლის შვილი, რომელიც სამშენებლო უბანზე თამაშობდა, ამხანაგთან ერთად წყლით სავსე ორმოში ჩავარდა და დაიხრჩო. დაუდევრობით გამოწვეული გადაცვალების ფაქტზე სისხლისსამართლებრივი დევნა დაიწყო მუნიციპალიტეტის სამი თანამშრომლის წინააღმდეგ, თუმცა სამართალწარმოება საბოლოოდ შეჩერდა. განმცხადებელმა შემდეგ ადმინისტრაციულ სასამართლოს მიმართა და კომპენსაცია მოითხოვა, მაგრამ სარჩელი არ მიიღეს იმ საფუძვლით, რომ მუნიციპალიტეტს ბრალი არ მიუძღოდა. განმცხადებელი ამტკიცებდა, რომ ხელისუფლების ორგანოებმა არ აღასრულეს შესატყვისი უსაფრთხოების ღონისძიებები სამშენებლო უბანზე. უბანი საერთოდ არ დაქვემდებარებია არანაირ შემონახვას.

მოპასუხე სახელმწიფოს მტკიცებით, განმცხადებლის შვილის გარდაცვალებაზე სახელმწიფო ვერ იქნებოდა პასუხისმგებელი, ვინაიდან, ეროვნული კანონმდებლობით, სამშენებლო უბანზე უსაფრთხოების ზომების მიღება, ორმოების დაფარვისა და გამაფრთხილებელი ნიშნების აღმართვის ჩათვლით, უბნის მესაკუთრის ვალდებულება იყო. სამშენებლო უბანზე ორმოების დაფარვის მუნიციპალიტეტის ვალდებულება, ამ შემთხვევაში, არარელევანტური იყო, რადგან ორმო, რომელშიც განმცხადებლის შვილი დაიხრჩო, ბუნებრივი ორმო არ ყოფილა. ორმოსთან დაკავშირებული საფრთხე წინასწარგანჭვრეტადი არ იყო, რადგან სამუშაოები მხოლოდ ახალი დაწყებული იყო. ასეთ პირობებში მუნიციპალიტეტის თანამშრომლებისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება ხელისუფლებაზე გადამეტებული ტვირთის დაკისრების ტოლფასი იქნებოდა.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ სახელმწიფოს ვალდებულება იმ შემთხვევებში, რომლებიც გაუფრთხილებლობით სიცოცხლის მოსპობას ეხება, არ შემოიფარგლება საჯარო სივრცეში უსაფრთხოების ზომების მიღებით და გულისხმობს, რომ სახელმწიფო ასევე ვალდებულია, უზრუნველყოს რეგულაციური ჩარჩოს ქმედითი აღსრულება.²²⁷

როდესაც არ არის მიღებული უსაფრთხოების ზომები სამშენებლო უბანზე, განსაკუთრებით, საცხოვრებელ ადგილას, საფრთხე შეიძლება დაემუქროს არა მარტო სამშენებლო უბანზე მომუშავე პირებს, რომლებმაც უფრო იცინან პოტენციური რისკის შესახებ, არამედ, ზოგადად, საზოგადოებასაც, განსაკუთრებით, მონყველად ჯგუფებს, როგორც-

226 ჯვერიოლლუ თურქეთის წინააღმდეგ (*Cevrioglu v. Turkey*), განაცხადი no. 69546/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2016 წლის 4 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

227 *Ibid.*, პუნქტი 62.

ბიც არიან ბავშვები.²²⁸ მართალია, სასამართლო დაეთანხმა, რომ პირველადი ვალდებულება, მოცემულ შემთხვევაში, სამშენებლო უბნის მესაკუთრეს ეკისრებოდა, ის გარემოება, რომ მოპასუხე სახელმწიფომ არ აღასრულა არსებული შემონიშნების სისტემა, ასევე რელევანტური ფაქტორი იყო.²²⁹

ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ მართალია, სამშენებლო უბანზე უსაფრთხოების ზომების მიღებასთან დაკავშირებით არსებობდა გარკვეული რეგულაციები, როლებსაც შეეძლო დაეცვა განმცხადებლის შვილის სიცოცხლე, მაგრამ, საერთო ჯამში, სამშენებლო საქმიანობის მარეგულირებელმა საკანონმდებლო და ადმინისტრაციულმა ჩარჩომ ქმედითად ვერ აიცილა თავიდან ის საფრთხე, რომელიც სამშენებლო საქმიანობიდან გამომდინარეობდა. ამის მიზეზი იყო ადევკატური საზედამხებდველო მექანიზმის არარსებობა, რომელიც პრაქტიკაში ქმედითად იმუშავებდა და უსაფრთხოების შესატყვისი სტანდარტების დაცვას უზრუნველყოფდა. მართალია, ევროპული სასამართლო ვერ დაასკვნა, პერიოდულ თუ *ad hoc* შემონიშნებას შეეძლო თუ არა გარკვეული ღონისძიებების შედეგად მოტანა, რომელიც სამშენებლო უბანზე უბედურ შემთხვევას გამორიცხავდა, მაგრამ ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ მისი ამოცანა არაა, დაადგინოს ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა, არამედ უნდა შეაფასოს, სახელმწიფომ შეასრულა თუ არა თავისი ვალდებულება, დაეცვა სიცოცხლე სათანადო რეგულაციური ბაზის მიღებითა და ქმედითი აღსრულებით, მათ შორის, ინსპექტირების მექანიზმით. ამ თვალსაზრისით, ევროპული სასამართლო მიიჩნევს, რომ შემონიშნების მექანიზმის იმპლემენტაცია უეჭველად გაზრდიდა იმ შეუსაბამობების იდენტიფიცირებისა და გამოსწორების შესაძლებლობას, რომლებმაც განმცხადებლის შვილის სიკვდილი გამოიწვია. იმით, რომ სამშენებლო უბანი არ მონიშნებოდა, სახელმწიფომ დაარღვია კონვენციის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული თავისი ვალდებულებები.²³⁰

საფრთხის წინასწარგანუჭვრეტლობასთან დაკავშირებით, ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ არაგონივრული არ იყო სახელმწიფოსთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება იმის გათვალისწინებით, რომ ხელისუფლებას სამშენებლო უბნის ინსპექცია არ მოუხდენია. მუნიციპალიტეტისთვის მშენებლობის შესახებ სამუშაოების დაწყების პირველი დღიდანვე ცნობილი იყო. მართალია, ევროპული სასამართლო ვერ იმარჩილებდა იმაზე, სამშენებლო უბნის სათანადო შემონიშნების შედეგად უბედური შემთხვევა თავიდან იქნებოდა თუ არა აცილებული, მაგრამ ასეთი ინსპექტირება უბნის მესაკუთრეს აიძულებდა, უბანი დაეხურა და ორმოსთან დაკავშირებით უსაფრთხოების ზომები მიეღო, რასაც შეეძლო სახელმწიფო კონვენციის მე-2 მუხლიდან გამომდინარე პასუხისმგებლობისგან გაეთავისუფლებინა.²³¹

228 *Ibid.*, პუნქტი 67.

229 *Idem.*

230 *Ibid.*, პუნქტი 69.

231 *Ibid.*, პუნქტი 70.

რაც შეეხება შიდასახელმწიფოებრივი სასამართლოების მხრიდან რეაგირებას, არც სისხლის სამართლის საქმისა და არც ადმინისტრაციული სამართალწარმოების განმავლობაში ზემოთ განხილული ხარვეზები არ შეფასებულა. შესაბამისად, აღინიშნა სახელმწიფოს ვალდებულებების დარღვევა მე-2 მუხლის საპროცესო სამართლებრივ ნაწილშიც.²³²

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სახელმწიფოს დაეკისრა 10 000 ევროს გადახდა განმცხადებლის სასარგებლოდ, მორალური ზიანისთვის.

232 *Ibid.*, პუნქტი 71.

თავი IV. გაერთიანების თავისუფლება

ევროპული სოციალური ქარტია²³³ და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი

ქარტიის მე-5 მუხლი ითვალისწინებს მუშაკთა და დამსაქმებელთა გაერთიანების თავისუფლებას. ეს ეხება იმ პირებსაც, რომლებიც შრომიდან გამომდინარე უფლებებს ახორციელებენ (პენსიონერები, უმუშევრები).²³⁴

მე-5 მუხლით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების შეფასებისას კომიტეტი ამოწმებს შემდეგ კომპონენტებს: პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების ფორმირება; პირის თავისუფლება, გაერთიანდეს ან არ გაერთიანდეს პროფესიულ კავშირში; პროფესიული კავშირების საქმიანობა, წარმომადგენლობითობა და პირთა წრე.²³⁵

1. პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების ფორმირება

პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების შექმნა თავისუფლად უნდა იყოს შესაძლებელი წინასწარი თანხმობის გარეშე, ხოლო რეგისტრაცია და გაწევრიანება – მარტივი და იოლი. იმ შემთხვევაში, როცა რეგისტრაციისა თუ ორგანიზაციის დაფუძნებისთვის გადასახადია დაწესებული, ის უნდა იყოს გონივრული და მხოლოდ აუცილებელი ადმინისტრაციული ხარჯის დასაფარავად გამიზნული.²³⁶ მოთხოვნა წევრთა მინიმალურ რაოდენობასთან დაკავშირებით შეესაბამება ქარტიის მე-5 მუხლს, იმ პირობით, თუ რაოდენობა გონივრულია.²³⁷

პროფესიული კავშირები და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები დამოუკიდებლად უნდა იყვნენ. მე-5 მუხლის დარღვევად მიიჩნევა შემდეგი შეზღუდვები: უცხოური პროფესიული კავშირის წარმომადგენლის დანიშვნა/არჩევის აკრძალვა; თავისი ქონების გამოყენებასთან დაკავშირებით პროფესიული კავშირისთვის დაწესებული

233 იხ. ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მუხლი 5.

234 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი, სოციალურ უფლებათა ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII-1, ტომი 2, პოლონეთი, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2004, გვ. 375.

235 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ.გვ. 49-52; სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის 2018 წლის სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები საქართველოსთან მიმართებით, გვ. 14.

236 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 90.

237 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი, სოციალურ უფლებათა ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVI-1, პორტუგალია, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2002, გვ. 172.

მნიშვნელოვანი შეზღუდვები; თავისი წევრების დისციპლინურ დევნასთან დაკავშირებით დაწესებული მნიშვნელოვანი შეზღუდვები.²³⁸ პროფესიულ კავშირებს უნდა შეეძლოთ ფედერაციების შექმნა და სხვა მსგავს შიდასახელმწიფოებრივ თუ საერთაშორისო გაერთიანებებში განეწიანება.²³⁹

2. პირის თავისუფლება, გაერთიანდეს ან არ გაერთიანდეს პროფესიულ კავშირში

ქართის მე-5 მუხლით უზრუნველყოფილი თავისუფლება გულისხმობს, რომ მუშაკის უფლება, გაერთიანდეს ან არ გაერთიანდეს პროფესიულ კავშირში, არის არჩევანი და შესაბამისად, გამორიცხავს მუშაკზე ზემოქმედებას თუ შეზღუდვების დაწესებას.²⁴⁰

შიდასახელმწიფოებრივი სამართალი უნდა უზრუნველყოფდეს მუშაკთა უფლებას, განეწიანდნენ პროფესიულ კავშირში და უნდა ითვალისწინებდეს ქმედით სანქციებსა და სამართლებრივ დაცვას, თუ აღნიშნული უფლება დაცული არ არის. პროფესიული კავშირის წევრები დაცულნი უნდა იყვნენ ყოველგვარი უარყოფითი შედეგისაგან, რაც შეიძლება პროფესიულ კავშირში განეწიანებას მოჰყვეს. კერძოდ, ამაში იგულისხმება, რომ დაუშვებელია, მუშაკის პროფესიულ კავშირში გაერთიანებასა თუ მასში აქტიური მონაწილეობის შედეგად მოჰყვეს ამა თუ იმ ფორმის რეპრესია თუ დისკრიმინაცია სამუშაოზე აყვანის, თანამდებობიდან გათავისუფლებისა თუ დაწინაურების შემთხვევებში. როდესაც მსგავსი დისკრიმინაცია აღინიშნება, შიდასახელმწიფოებრივი სამართალი უნდა ითვალისწინებდეს ადეკვატურ და თანაბარზომიერ კომპენსაციას.²⁴¹

მე-5 მუხლს ეწინააღმდეგება ყველა მუშაკის ხელფასიდან ავტომატური დაქვითვა, პროფესიული კავშირის საქმიანობის დასაფინანსებლად; აგრეთვე, სამუშაო ადგილების დაჯავშნა კომპანიაში მოქმედი კონკრეტული პროფესიული კავშირის წევრებისთვის.²⁴²

ყველა ზემოაღნიშნული გარანტია ვრცელდება დამსაქმებელთა გაერთიანებებზეც.²⁴³

238 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 90.

239 *Idem*.

240 შვედური საწარმოს კონფედერაცია შვედეთის წინააღმდეგ (*Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden*), საჩივარი no. 12/2002, 2003 წლის 15 მაისის გადაწყვეტილება, პუნქტი 29.

241 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, ბულგარეთი, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2004, გვ. 32.

242 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 95.

243 *Idem*.

3. პროფესიული კავშირის საქმიანობა

პროფესიული კავშირის დამოუკიდებლობა შეიძლება სხვადასხვანაირად გამოვლინდეს:

ა) პროფესიულ კავშირს უფლება აქვს, აირჩიოს წევრები და წარმომადგენლები.²⁴⁴

ბ) პროფესიულ კავშირს შეუძლია, დისციპლინური სანქცია დააკისროს თავის წევრებს; კანონმდებლობით ამ უფლების გადამეტებული შეზღუდვა პროფესიული კავშირის ავტონომიაში გაუმართლებელ ჩარევას შეადგენს.²⁴⁵

გ) პროფესიული კავშირის თანამშრომლებს ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ სამუშაო ადგილზე და წევრებს უნდა შეეძლოთ სამსახურში შეკრება იმდენად, რამდენადაც დამსაქმებლის ინტერესები და კომპანიის მოთხოვნები ამას უშვებს.²⁴⁶

4. წარმომადგენლობითობა

წარმომადგენლობითობა არ უნდა ავურიოთ წარმომადგენლობაში.²⁴⁷ წარმომადგენლობა გულისხმობს პროფესიული კავშირის მიერ თავისი წევრების ინტერესების წარმოდგენას, ხოლო წარმომადგენლობითობის შეფასებისას ხდება იმის დადგენა, რამდენად წარმოაჩენს პროფესიული კავშირი თავისი წევრების ინტერესებს, რათა შეეძლოს მონაწილეობა სხვადასხვა კონსულტაციასა და კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცედურაში მუშაკთან ინტერესების დასაცავად.²⁴⁸ შიდასახელმწიფოებრივი სამართალი შეიძლება მხოლოდ წარმომადგენლობით პროფესიულ კავშირებს აძლევდეს უფლებას, მონაწილეობა მიიღონ სხვადასხვა კონსულტაციასა და კოლექტიური მოლაპარაკების პროცედურებში. იმისთვის, რომ აღნიშნული ქარტიის მე-5 მუხლს შეესაბამებოდეს, შემდეგი პირობები უნდა იყოს დაცული:

ა) წარმომადგენლობითობაზე გადაწყვეტილებები არ უნდა შეადგენდეს პირდაპირ თუ ირიბ დაბრკოლებას პროფესიული კავშირის დაფუძნებისთვის;

244 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XI-2, გერმანია, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, გვ. 98.

245 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII, გაერთიანებული სამეფო, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, გვ. 510.

246 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XV-1, საფრანგეთი, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2000, გვ. 240; იხ. აგრეთვე სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის 2016 წლის სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები საქართველოსთან მიმართებით, გვ. 16.

247 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის 2016 წლის სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები საქართველოსთან მიმართებით, გვ. 16.

248 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 51.

ბ) საქმიანობის სფერო, რომელშიც მონაწილეობა მხოლოდ წარმომადგენლობით პროფესიულ კავშირებს შეუძლიათ, არ უნდა მოიცავდეს პროფესიული კავშირების ძირითად პრეროგატივებს;

გ) წარმომადგენლობითობის შესაფასებლად გამოყენებული კრიტერიუმები უნდა იყოს გონივრული, ცხადი, წინასწარ განსაზღვრული, ობიექტური, კანონით გათვალისწინებული და უნდა ექვემდებარებოდეს სასამართლო კონტროლს.²⁴⁹

5. პირთა წრე

ქართის მე-5 მუხლი ვრცელდება როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორზე.²⁵⁰ ქართის მე-19 მუხლის მე-4 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ სხვა ხელშემკვრელი სახელმწიფოების მოქალაქეთათვის პროფესიული კავშირების წევრობა და კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული უპირატესობით სარგებლობა იმავე სამართლებრივი რეჟიმით, რომლითაც საკუთარი მოქალაქეები სარგებლობენ. შესაძლებელია, გარკვეული გამონაკლისების დაწესება შეიარაღებული ძალების წევრებისთვის. კერძოდ, სახელმწიფოს უფლება აქვს, შეიარაღებულ ძალებში მომსახურე პირს შეუზღუდოს ან ჩამოართვას გაერთიანების უფლება, თუმცა კომიტეტი ამონიშნავს, უწყებები, რომლებიც ეროვნული კანონმდებლობით, შეიარაღებულ ძალებს ეკუთვნიან, რამდენად ასრულებენ სამხედრო ფუნქციებს.²⁵¹

რაც შეეხება პოლიციას, კომიტეტს განმარტებული აქვს, რომ მართალია, სახელმწიფოს შეუძლია, პოლიციის თანამშრომლებს შეუზღუდოს გაერთიანების თავისუფლება, მაგრამ გაუმართლებელია მათთვის მუხლით გათვალისწინებული ყველა გარანტიის წართმევა, ანუ პოლიციის თანამშრომლებს უნდა შეეძლოთ ძირითადი პროფკავშირული უფლებებით სარგებლობა, როგორებიცაა უფლება ხელფასებსა და სამუშაო პირობების შესახებ მოლაპარაკებაზე და გაერთიანების თავისუფლება. ორგანიზაციებში იძულებით განწევრიანება ასევე მიიჩნევა მე-5 მუხლის დარღვევად.²⁵²

249 *Idem.*

250 *Idem.*

251 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVIII-1, პოლონეთი, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2007, გვ. 633.

252 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 52.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო

ზოგადი პრინციპები

ევროპული სასამართლო შრომის საერთაშორისო სამართლის განვითარების გათვალისწინებით განმარტავს, რომ პროფესიულ კავშირთან დაკავშირებული უფლებები და თავისუფლებები მუშაკთა და დამსაქმებელთა სოციალური დიალოგის არსებითი ასპექტია და შესაბამისად, უმნიშვნელოვანესი მექანიზმი სოციალური სამართლიანობისა და ჰარმონიის მისაღწევად.²⁵³

პროფესიულ კავშირებთან დაკავშირებული უფლებები და თავისუფლებები გაერთიანების თავისუფლების სპეციალური ასპექტია. მართალია, მე-11 მუხლის²⁵⁴ არსებითი მიზანია, დაიცვას ინდივიდი მუხლით დაცულ უფლებებში ხელისუფლების თვითნებური ჩარევისგან, შესაძლოა, აგრეთვე, არსებობდეს სახელმწიფოს დამატებითი პოზიტიური ვალდებულებებიც, უზრუნველყოს ამ უფლებების ქმედითი რეალიზება.²⁵⁵

სახელმწიფოს მე-11 მუხლიდან გამომდინარე, პოზიტიურ და ნეგატიურ ვალდებულებებს შორის ფარგლები ზუსტად არ შეიძლება დადგინდეს. შესატყვისი პრინციპები მსგავსია. იმისდა მიუხედავად, საქმე განალიზდება სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულებების ჭრილში თუ სახელმწიფოს მხრიდან ჩაურევლობის (რომელიც უნდა დასაბუთდეს) თვალსაზრისით, შესატყვისი კრიტერიუმები არსებითად არ განსხვავდება. ორივე კონტექსტში უნდა შეფასდეს, არის თუ არა სამართლიანი წონასწორობა ინდივიდისა და საზოგადოების კონფლიქტურ ინტერესებს შორის.²⁵⁶

კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს მიხედულების ფართო ფარგლები აქვთ იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ უნდა იყოს უზრუნველყოფილი პროფესიულ

253 სინდიკატი „მწყემსი კეთილი“ რუმინეთის წინააღმდეგ (*Sindicatul „Păstorul cel Bun” v. Romania*), განაცხადი no. 2330/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2013 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 130.

254 მუხლი 11. გაერთიანების თავისუფლება

1. ყველას აქვს უფლება მშვიდობიანი შეკრების თავისუფლებისა, აგრეთვე, სხვებთან გაერთიანების თავისუფლებისა, მათ შორის, უფლება პროფესიული კავშირების შექმნისა და მასში გაერთიანებისა საკუთარი/პირადი ინტერესების დასაცავად.

2. დაუშვებელია რაიმე მზღლედის დანესება ამ უფლებათა განხორციელებაზე/რეალიზებაზე, გარდა ისეთი შემთხვევისა, რომელიც გათავისუფლებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, უწესრიგობის ან დანაშაულის აღსაკვეთად, ჯანმრთელობისა თუ მორალის ან სხვათა უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად. ეს მუხლი ხელს არ უშლის სახელმწიფოს, დაანესოს კანონიერი მზღლედები ამ უფლებათა განხორციელებაზე/რეალიზებაზე შეიარაღებული ძალების, პოლიციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციის წარმომადგენლების მიმართ.

255 დემირი და ბაიკარა თურქეთის წინააღმდეგ (*Demir and Baykara v. Turkey*), განაცხადი no. 34503/97, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტები 109-10.

256 სინდიკატი „მწყემსი კეთილი“ რუმინეთის წინააღმდეგ (*Sindicatul „Păstorul cel Bun” v. Romania*), განაცხადი no. 2330/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2013 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 132.

კავშირებთან დაკავშირებული უფლებები და თავისუფლებები და კავშირის წევრების შრომითი ინტერესები. ეს განპირობებულია შრომისა და მენეჯმენტის შესატყვის ინტერესებს შორის სათანადო წონასწორობის დაცვის პროცესში გასათვალისწინებელი სოციალური და პოლიტიკური საკითხების სენსიტიური ხასიათით; აგრეთვე, მნიშვნელოვანი განსხვავებით, რაც ამ სფეროში ხელშემკვრელი მხარეების სამართლის სისტემებს ახასიათებს.²⁵⁷

კონვენციის მე-11 მუხლი პროფესიული კავშირის წევრებს ანიჭებს უფლებას, რომ პროფესიულ კავშირს უნდა შეეძლოს მათი უფლებების დაცვა, თუმცა სახელმწიფოს მხრიდან რაიმე კონკრეტული მოპყრობის გარანტიას არ ითვალისწინებს. კონვენცია მოითხოვს, რომ შიდასახელმწიფოებრივი სამართლით, პროფესიულ კავშირებს უნდა შეეძლოს (იმ პირობებით, რომლებიც მე-11 მუხლთან შესაბამისობაშია) თავიანთი წევრების ინტერესებში მოქმედება.²⁵⁸

თავის პრაქტიკაში ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ორგანიზების უფლების შემადგენელი ელემენტების არაამომწურავი სია ჩამოაყალიბა, რომელიც შემდეგს მოიცავს: პირის უფლებას, დააფუძნოს ან გაერთიანდეს პროფესიულ კავშირში; ე.წ. დახურული საამქროს ხელშეკრულებების აკრძალვას და პროფესიული კავშირის უფლებას, იღწვოდეს დამსაქმებლის დასარწმუნებლად, რომ მოუსმინონ, რა აქვს სათქმელი თავისი წევრების სახელით; დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლება, გარდა ძალიან სპეციფიკური შემთხვევებისა, არის ერთ-ერთი არსებითი ასპექტი პირის უფლებისა, დააფუძნოს ან გაერთიანდეს პროფესიულ კავშირში თავისი ინტერესების დასაცავად.²⁵⁹

257 სორენსენი და რასმუსენი დანიის წინააღმდეგ (*Sørensen and Rasmussen v. Denmark*), განაცხადები nos. 52562/99 და 52620/99, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2006 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილების პუნქტი 58; სურსათის გაერთიანება თურქეთის წინააღმდეგ (*Tek Gıda İş Sendikası v. Turkey*), განაცხადი no. 35009/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2017 წლის 4 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტი 34.

258 სინდიკატი „მწყემსი კეთილი“ რუმინეთის წინააღმდეგ (*Sindicatul „Păstorul cel Bun“ v. Romania*), განაცხადი no. 2330/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2013 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 134.

259 დემირი და ბაიკარა თურქეთის წინააღმდეგ (*Demir and Baykara v. Turkey*), განაცხადი no. 34503/97, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტები 145-154.

კონკრეტული საქმეები

რელიგიურ გაერთიანებათა ავტონომიის საფუძველზე მღვდლების პროფესიული კავშირის რეგისტრაციაზე უარი: არ დადგინდა დარღვევა²⁶⁰

განმცხადებელი გაერთიანება სტრასბურგის სასამართლოში ამტკიცებდა, რომ რუმინეთის მართლმადიდებელი ეკლესიის მღვდლებსა და სხვა სასულიერო პერსონალს იგივე სტატუსი ჰქონდათ, რაც სახელმწიფო მოხელეებს და ეკლესიასთან მათ ურთიერთობას შრომითი კონტრაქტის ყველა ასპექტი ახასიათებდა. ოღონდ, სხვა დასაქმებულთა ჯგუფებისგან განსხვავებით, ეკლესიის დაახლოებით 15 000 ათასი თანამშრომელი დაუცველი იყო უფლებების შელახვისგან ხელფასისა თუ ტრანსფერების თვალსაზრისით, რადგან მათ უარი ეთქვათ პროფესიული კავშირის რეგისტრაციაზე.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს შეფასებით, ღვთისმსახურთა მიერ ფუნქციების შესრულებასა და ანაზღაურების წესს შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი მთელი რიგი ტიპური ასპექტები ჰქონდა, თუმცა მათ საქმიანობას გარკვეული განსაკუთრებული მახასიათებლებიც აქვს, როგორც არის, მაგალითად, სულიერი დანიშნულება; ეს საქმიანობა ხორციელდება გარკვეული ავტონომიის მქონე ეკლესიაში; ეკლესიისადმი ერთგულების ვალდებულებას განსაკუთრებული დატვირთვა აქვს. შესაბამისად, მკაცრად რელიგიური საქმიანობისა და უფრო ფინანსური ხასიათის საქმიანობის გამიჯვნა დელიკატური საკითხია, თუმცა, საბოლოოდ, ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ მიუხედავად თავისებური გარემოებებისა, ღვთისმსახურები თავიანთ მისიას ასრულებენ შრომითი ურთიერთობის კონტექსტში, რომელიც ექვევცა კონვენციის მე-11 მუხლის მოქმედების ფარგლებში.

განმცხადებელი გაერთიანების მიმართ უარი შეადგენდა მე-11 მუხლით გარანტირებულ გაერთიანების უფლებაში ჩარევას, რომლის საფუძველიც იყო რუმინული ორთოდოქსული ეკლესიის სტატუსი. ეროვნულმა სასამართლოებმა სტატუტიდან გამომდინარე დაასკვნეს, რომ საეკლესიო გაერთიანებების შექმნა წმინდა სინოდის პრეროგატივა იყო და საჭირო იყო არქიეპისკოპოსის ნებართვა, რათა სასულიერო პირებს ნებისმიერი ფორმის გაერთიანებაში მიეღოთ მონაწილეობა. ჩარევის ლეგიტიმური მიზანი იყო სხვათა, კერძოდ, რუმინეთის ორთოდოქსული ეკლესიის უფლებების დაცვა.

ევროპულმა სასამართლომ გაითვალისწინა, რომ რუმინეთის ორთოდოქსულმა ეკლესიამ არჩია, თავის სტატუტში არ გაეთვალისწინებინა პროფესიული კავშირის შექმნის შესახებ შრომის სამართლის დებულებები. რეგისტრაციაზე უარის თქმისას, სახელმწიფომ უბრალოდ უარი თქვა, ჩარეულიყო რუმინული ორთოდოქსული ეკლესიის მონყო-

260 სინდიკატი „მწყემსი კეთილი“ რუმინეთის წინააღმდეგ (*Sindicatul „Păstorul cel Bun“ v. Romania*), განაცხადი no. 2330/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2013 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილება.

ბასა და საქმიანობაში და ამით დაიცვა ნეიტრალიტეტის ვალდებულება კონვენციის მე-9 მუხლის შესაბამისად. ნეიტრალიტეტის დარღვევის მნიშვნელოვანი რისკი იმით იყო გამოწვეული, რომ პროფესიული კავშირის დაფუძნებით, ეკლესიის წესდებით გათვალისწინებული საკონსულტაციო და სათათბირო ორგანოები უნდა ჩანაცვლებულიყო ან უნდა ეთანამშრომლათ პროფესიულ კავშირთან, რომელიც არ ექვემდებარებოდა ეკლესიის ტრადიციებსა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესის მარეგულირებელ კანონიკური სამართლის წესებს. ამასთან, ეკლესიის სტატუტი სრულად არ კრძალავდა პროფესიული კავშირის შექმნას. შესაბამისად, განმცხადებელ გაერთიანებას შეეძლო განეხორციელებინა მე-11 მუხლით გარანტირებული მათი უფლება, შეექმნათ პროფესიული კავშირი ეკლესიის წესდების შესაბამისად, რომელიც ეჭვის ქვეშ არ დააყენებდა ეკლესიის ტრადიციულ იერარქიულ სტრუქტურასა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესს. მათ ასევე შეეძლოთ, განეზიარებულყვნენ ნებისმიერ გაერთიანებაში, რომელიც ეკლესიის ფარგლებში მოქმედებდა. ეს გაერთიანებები მოქმედებდნენ სასამართლოს ნებართვით და რუმინული ორთოდოქსული ეკლესიის სტატუტის მოთხოვნების შესაბამისად. შესაბამისად, გაერთიანების თავისუფლება არ დარღვეულა.

თავი V. კოლექტიური მოლაპარაკებები

ევროპული სოციალური ქარტია²⁶¹ და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი

1. ერთობლივი კონსულტაციები მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის

ქარტიის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის მნიშვნელობით, ერთობლივი კონსულტაციები ნიშნავს მუშაკებსა და დამსაქმებლებს ან მათ წარმომადგენელ ორგანიზაციებს შორის კონსულტაციებს. თუ ადევკვატური კონსულტაციები უკვე წარმოებს, სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევის საჭიროება არ არსებობს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახელმწიფომ უნდა გაატაროს პოზიტიური ღონისძიებები ასეთი კონსულტაციის ხელშესაწყობად.²⁶²

კონსულტაციები უნდა გაიმართოს რამდენიმე დონეზე: ეროვნულ, რეგიონულ/დარგობრივ დონეებზე, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში (სახელმწიფო სამსახურის ჩათვლით).²⁶³ კონსულტაციებმა უნდა მოიცვას ორმხრივ ინტერესებში არსებული ყველა საკითხი, კერძოდ: პროდუქტიულობა, ქმედითობა, სამენარმეო ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება, კეთილდღეობა და სხვა პროფესიული საკითხები (სამუშაო პირობები პროფესიული მომზადება და ა.შ.), ეკონომიკური პრობლემები და სოციალური საკითხები (სოციალური დაზღვევა, სოციალური უზრუნველყოფა და მისთ.).²⁶⁴

სახელმწიფოს შეუძლია, მოითხოვოს, რომ პროფესიულმა კავშირმა დააკმაყოფილოს წარმომადგენლობითობის კრიტერიუმები. ასეთი მოთხოვნა გადამეტებულად არ უნდა ზღუდავდეს პროფესიული კავშირის შესაძლებლობას, ქმედითი მონაწილეობა მიიღოს კონსულტაციებში. წარმომადგენლობითობის კრიტერიუმი გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა იყოს ობიექტური და ექვემდებარებოდეს სასამართლო კონტროლს, რომელიც მას თვითნებური შეზღუდვისგან დაიცავს.²⁶⁵

261 იხ. ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მუხლი 6 და დანართი მუხლი 6, პუნქტი 4.

262 საჯარო სერვისების გენერალური ცენტრალი ბელგიის წინააღმდეგ (*Centrale générale des services publics (CGSP) v. Belgium*), საჩივარი no. 25/2004, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის 2005 წლის 9 მაისის გადაწყვეტილების პუნქტი 41.

263 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, ევროპული სოციალური ქარტია: სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, ირლანდია, ევროპის საბჭო, სტრასბურგი, 2004, გვ. 264.

264 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 53.

265 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, ალბანეთი, გვ. 39.

2. ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების მექანიზმი

თუ კოლექტიური მოლაპარაკების სპონტანური პროგრესი არასაკმარისია, სახელმწიფომ პოზიტიური ქმედებით უნდა შეუწყოს ხელი და წახალისოს კოლექტიური ხელშეკრულების დადება. ყველა შემთხვევაში, კოლექტიური მოლაპარაკება უნდა იყოს თავისუფალი და ნებაყოფლობითი.²⁶⁶ თუ კოლექტიური მოლაპარაკება საჯარო მოხელეებზეც ვრცელდება, ის შეიძლება კანონით რეგულირებას დაექვემდებაროს. ყველა შემთხვევაში საჯარო მოხელეებს ყოველთვის აქვთ უფლება, მონაწილეობა მიიღონ ყველა პროცესში, რომელიც უშუალოდ მათ პროფესიულ ინტერესებს ეხება.²⁶⁷

3. დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებები გამოყენებული უნდა იქნეს კოლექტიური კონფლიქტების მოსაგვარებლად. ისინი შეიძლება გათვალისწინებული იყოს კანონით, კოლექტიური შეთანხმებით ან პრაქტიკით.²⁶⁸ ასეთი პროცედურები უნდა არსებობდეს, აგრეთვე, კონფლიქტების გადასაწყვეტად, რომლებიც შეიძლება წარმოიშვას საჯარო ადმინისტრაციასა და მის თანამშრომლებს შორის.²⁶⁹ დავის ალტერნატიული მოგვარების მექანიზმები უნდა იყოს დამოუკიდებელი და საქმის შედეგი უნდა გადაწყდეს წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმით.²⁷⁰ არბიტრაჟის ნებისმიერი ფორმით სავალდებულო გამოყენება ქართის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტს არღვევს; არ აქვს მნიშვნელობა, კანონი ითვალისწინებს ერთი მხარის შესაძლებლობას, საქმე გადასცეს არბიტრაჟს მეორე მხარის თანხმობის გარეშე, თუ სახელმწიფო გადასცემს საქმეს არბიტრაჟს ერთი ან ორივე მხარის თანხმობის გარეშე. ასეთი ჩარევა მხოლოდ G მუხლით ნებადართული შეზღუდვების ფარგლებში იქნება დასაშვები.²⁷¹

4. კოლექტიური ქმედება, გაფიცვის ჩათვლით

კომიტეტი დეტალურად ამონშებს შიდასახელმწიფოებრივი სასამართლოების პრაქტიკას, რომ შეაფასოს, თუ რამდენად დასაბუთებულია გადაწყვეტილებები და კერძოდ, ხომ არ არის გაფიცვის უფლების შინაარსი იმდენად შეზღუდული, რომ არაქმედითად აქციოს იგი.²⁷²

266 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები I, გვ. 35.

267 პოლიციის პროფესიული კავშირის ევროპული საბჭო პორტუგალიის წინააღმდეგ (*European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal*), საჩივარი no. 11/2001, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2002 წლის 21 მაისის გადაწყვეტილების პუნქტი 58.

268 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები I, გვ. 37

269 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები III, დანია, გერმანია, ნორვეგია, შვედეთი, გვ. 33

270 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIV-1, ისლანდია, გვ.388.

271 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, პორტუგალია, გვ. 681.

272 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII-1, ნიდერლანდები, გვ. 317.

ჯგუფი, რომელსაც შეუძლია კოლექტიურ ღონისძიებაზე მოწოდება

გაფიცვის გამოცხადების შესახებ გადაწყვეტილების მიღება მხოლოდ პროფესიულ კავშირს შეუძლია იმ პირობით, რომ პროფესიული კავშირის დაფუძნება გადამეტებული მოთხოვნებით არ არის პირობადადებული.²⁷³ და პირიქით, ქარტიას არ შეესაბამება გაფიცვის გამოცხადების უფლების მინიჭება მხოლოდ ყველაზე წარმომადგენლობითი პროფესიული კავშირისთვის.²⁷⁴ გაფიცვის გამოცხადების შემდეგ ნებისმიერ მუშაკს, იმისდა მიუხედავად, არის თუ არა შესაბამისი პროფესიული კავშირის წევრი, აქვს უფლება, მონაწილეობა მიიღოს გაფიცვაში.²⁷⁵

კოლექტიური ღონისძიების ნებადართული მიზნები

ქარტიის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტი ინტერესთა კონფლიქტს ეხება და არა უფლებათა კონფლიქტს.²⁷⁶ გაფიცვის უფლება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის მოლაპარაკების კონტექსტში, რათა გადამწყვეტონ არსებული დავა. შესაბამისად, გაფიცვის აკრძალვა, რომელიც მიზნად არ ისახავს კოლექტიური ხელშეკრულების დადებას, ქარტიას ეწინააღმდეგება.²⁷⁷ ანუ გაფიცვები შეიძლება შეეხებოდეს არა მხოლოდ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პირობებს დამსაქმებელთან, არამედ შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ასპექტს, რომელიც მუშაკთა უფლებებსა და ინტერესებზე ახდენს ზეგავლენას.

გაფიცვის უფლების შეზღუდვა

გაფიცვის უფლება შეიძლება დაექვემდებაროს შეზღუდვას იმ პირობით, თუ შეზღუდვა აკმაყოფილებს G მუხლში ჩამოთვლილ პირობებს.²⁷⁸

ა) შეზღუდვა არსებითი მნიშვნელობის მომსახურებასთან/სექტორთან დაკავშირებით

იმ სექტორებში გაფიცვის შეზღუდვა, რომლებსაც საზოგადოებისთვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს, ლეგიტიმურ მიზანს ისახავს, რამდენადაც ამ სექტორებში გაფიცვა შეიძლება საფრთხეს უქმნიდეს ეროვნულ უსაფრთხოებას ანდა ჯანმრთელობას, თუმცა გაფიცვის უბრალოდ აკრძალვა, თუნდაც არსებითი მნიშვნელობის მქონე სექტორში, გან-

273 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, შვედეთი, გვ.გვ. 565-566.

274 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XV-1, საფრანგეთი, გვ.გვ. 254-257.

275 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 56.

276 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები IX-2, იტალია, გვ. 48.

277 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები IV, გერმანია, გვ. 50.

278 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 56

საკუთრებით, როდესაც სექტორები განვრცობითად განისაზღვრება, როგორც „ენერჯია“ ან „ჯანმრთელობა“, არ შეიძლება იყოს თანაბარზომიერი.

ბ) საჯარო მოხელეების მიმართ დანესებული შეზღუდვა

საჯარო მოხელეებს აქვთ გაფიცვის უფლება. ყველა საჯარო მოხელისთვის გაფიცვის უფლების აკრძალვა ქარტიის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტთან შესაბამისობაში ვერ იქნება. მათ უნდა ჰქონდეთ უფლება, უარი თქვან სამუშაოს შესრულებაზე.²⁷⁹ მხოლოდ სიმბოლური გაფიცვის გამოცხადების უფლების მიცემა საჯარო მოხელეებისთვის საკმარისი არ არის.²⁸⁰ ზოგიერთი კატეგორიის საჯარო მოხელეს შეიძლება შეეზღუდოს გაფიცვის უფლება. G მუხლის შესაბამისად, ეს შეზღუდვა უნდა შემოიფარგლებოდეს მხოლოდ იმ მოხელეებით, რომელთა ფუნქციები, მათი ვალდებულებების ხასიათისა და პასუხისმგებლობის ხარისხის გათვალისწინებით, პირდაპირ არის დაკავშირებული ეროვნულ უსაფრთხოებასა და საზოგადოებრივ ინტერესებთან.²⁸¹

გ) პარლამენტის ან მთავრობის მხრიდან ჩარევა გაფიცვის დასამთავრებლად

ასეთი ჩარევის ქარტიასთან შესაბამისობა მხოლოდ მაშინ მონმდება, როდესაც მას მიმართავენ გაფიცვის შესაწყვეტად იმ სექტორში, რომლებიც *prima facie* არ არის მოცული G მუხლით.²⁸²

საპროცესო მოთხოვნები

გაფიცვამდე მორიგებისა და მედიაციის პროცედურების ამონურვის მოთხოვნა მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტს შეესაბამება იმ პირობით, თუ პროცედურა ისეთი გაჭიანურებული არაა, რომ გაფიცვის დეტერენციული ეფექტი შეამციროს.²⁸³

გაფიცვის შედეგები

გაფიცვა არ უნდა მიიჩნეოდეს გაფიცულ მუშაკთა მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულებების დარღვევად. გაფიცვის უფლება განმტკიცებული უნდა იყოს გაფიცული თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნის აკრძალვით. გაფიცულთა ხელფასიდან

279 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები I, გვ.გვ. 38-39.

280 დამოუკიდებელ პროფესიულ კავშირთა კონფედერაცია ბულგარეთში ბულგარეთის წინააღმდეგ (*Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour „Podkrepa“ and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria*), საჩივარი no. 32/2005, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2006 წლის 16 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტები 44-46.

281 *Idem*.

282 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, ნორვეგია, გვ. 404.

283 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII-1, ჩეხეთის რესპუბლიკა, გვ. 100.

დაქვითვა არ უნდა აღემატებოდეს ხელფასის ნაწილს, რომელიც მათ უნდა მიეღოთ გაფიცვის ხანგრძლივობის განმავლობაში.²⁸⁴ ის მუშაკები, რომლებიც არ არიან გაფიცვის მომწყობი პროფესიული კავშირის წევრები, თუმცა უერთდებიან გაფიცვას, სარგებლობენ იმავე დაცვით, რითაც პროფესიული კავშირის წევრები.²⁸⁵

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო

ზოგადი პრინციპები

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, გაფიცვის უფლება კონვენციის მე-11 მუხლით არის დაცული.²⁸⁶ კონვენციის მე-11 მუხლი არ ითვალისწინებს სახელმწიფოს ვალდებულებას, გარკვეული ქმედებები განახორციელოს პროფესიული კავშირის თუ მისი წევრების მიმართ და უტოვებს სახელმწიფოს მიხედულებას, თავად აირჩიოს საშუალება, რომლითაც უზრუნველყოფს პროფესიული კავშირის თავისუფლებას, დაიცვას თავისი წევრების პროფესიული ინტერესები;²⁸⁷ გაფიცვის უფლების მინიჭება, ევროპული სასამართლოს განმარტებით, ერთმნიშვნელოვნად შეადგენს ერთ-ერთ ასეთ უმნიშვნელოვანეს საშუალებას.²⁸⁸

თუმცა გაფიცვის უფლება აბსოლუტური არ არის და შეიძლება ექვემდებარებოდეს შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით რეგულირებას, შეზღუდვისა და პირობების დანესების გზით.²⁸⁹ მე-11 მუხლი თავის მოქმედების ფარგლებიდან, როგორც ასეთი, არც ერთ პროფესიულ ჯგუფს არ გამოირიცხავს; მაქსიმუმ, ეროვნულ ხელისუფლებას უფლება აქვს, დაანესოს „მართლზომიერი შეზღუდვა“ გარკვეული მუშაკების მიმართ.²⁹⁰

284 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIII-1, საფრანგეთი, გვ. 154.

285 *Ibid.*, დანია, გვ. 273.

286 რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის მუშაკთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom*), განაცხადი no. 31045/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2014 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 84.

287 ბელგიის პოლიციის ეროვნული კავშირი ბელგიის წინააღმდეგ (*National Union of Belgian Police*), განაცხადი no. 4464/70, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პლენუმის 1975 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტები 38-39; ოგნევენკო რუსეთის წინააღმდეგ (*Ognevenko v. Russia*), განაცხადი no. 44873/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 56.

288 შმიდტი და დალშტრომი შვედეთის წინააღმდეგ (*Schmidt and Dahlström v. Seden*), განაცხადი no. 5589/72, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1976 წლის 2 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 36; ვილსონი, ჟურნალისტების ეროვნული კავშირი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Wilson, National Union of Journalists and Others*), განაცხადები nos. 30668/96, 30671/96 და 30678/96, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2002 წლის 2 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 42.

289 შმიდტი და დალშტრომი შვედეთის წინააღმდეგ (*Schmidt and Dahlström v. Seden*), განაცხადი no. 5589/72, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1976 წლის 2 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 36; ენერჯი იაპი იოლ სენი თურქეთის წინააღმდეგ (*Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*), განაცხადი no. 44873/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 21 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტი 32.

290 სინდიკატი „მწყემსი კეთილი“ რუმინეთის წინააღმდეგ (*Sindicatul „Păstorul cel Bun“ v. Romania*), განაცხადი no. 2330/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2013 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 145.

კონვენცია არ განასხვავებს ხელშემკვრელი სახელმწიფოს, როგორც ხელისუფლების მატარებელი სუბიექტის ფუნქციებს მისი, როგორც დამსაქმებლის ვალდებულებებისგან. მე-11 მუხლიც, ამ თვალსაზრისით, გამონაკლისი არ არის. პირიქით, მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტი *in fine* პირდაპირ მიუთითებს, რომ სახელმწიფო ვალდებულია, დაიცვას თავისი მუშაკების შევრებისა და გაერთიანების თავისუფლება, რომელიც შეიძლება დაექვემდებაროს „მართლზომიერ შემლუღვას“ შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა და ადმინისტრაციის წევრების შემთხვევაში.²⁹¹

თუმცა დანესებული შემლუღვები შემლუღვითად უნდა განიმარტოს. მხოლოდ დამატარებელი და მყარი არგუმენტების არსებობისას შეიძლება აღნიშნულ პირთა ჯგუფის გაერთიანების თავისუფლების შემლუღვა.²⁹² ეს შემლუღვები უნდა შემოიფარგლებოდეს „განხორციელებით“ და არ უნდა აზიანებდეს თავად გაერთიანების თავისუფლების ძირეულ არსს.²⁹³

კონკრეტული საქმეები

მატარებლის მემანქანის გათავისუფლება გაფიცვაში მონაწილეობის გამო, რკინიგზის კონკრეტულ მუშაკებზე გაფიცვის ბლანკეტური აკრძალვის საფუძველზე: დადგინდა დარღვევა²⁹⁴

განმცხადებელი იყო რუსეთის რკინიგზის მატარებლის მემანქანე და ერთ-ერთი პროფესიული კავშირის წევრი. პროფესიული კავშირი რუსეთის რკინიგზასთან აწარმოებდა მოლაპარაკებებს ხელფასების საერთო ზრდასა და ნამსახურობის სტაჟის მიხედვით შესაბამისი პერსონალისთვის პრემიების დანესებაზე. მოლაპარაკებები წარუმატებელი იყო და განმცხადებელმა მონაწილეობა მიიღო გაფიცვაში; გამოცხადდა სამსახურში, მაგრამ უარი თქვა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებაზე. რუსეთის რკინიგზამ განმცხადებლის მიერ გაფიცვის დროს სამსახურის გაცდენა კანონის დარღვევად მიიჩნია და სამსახურიდან გაათავისუფლა.

რუსეთმა განაცხადა, რომ სარკინიგზო ტრანსპორტი არსებითი მნიშვნელობის მქონე სერვისის მიმწოდებელი იყო და შესაბამისად, შესაძლებელი იყო, რკინიგზის გარკვეული კატეგორიის მუშაკებს აკრძალვოდათ გაფიცვაში მონაწილეობა, თუ გაფიცვა ქვეყნის

291 (*Tüm Haber Sen and Çınar v. Turkey*), განაცხადი no. 28602/95, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2006 წლის 21 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 29.

292 ადფრომილი საფრანგეთის წინააღმდეგ (*Adefdromil v. France*), განაცხადი no. 32191/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 55.

293 დემირი და ბაიკარა თურქეთის წინააღმდეგ (*Demir and Baykara v. Turkey*), განაცხადი no. 34503/97, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 97.

294 ოგნენკო რუსეთის წინააღმდეგ (*Ognevko v. Russia*), განაცხადი no. 44873/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

თავდაცვას, სახელმწიფო უშიშროებას ან მოსახლეობის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას უქმნიდა საფრთხეს. ეკონომიკისა და მოსახლეობის ინტერესების თვალსაზრისით, სარკინიგზო ტრანსპორტის არსებითი როლის გათვალისწინებით, რუსეთი ამტკიცებდა, რომ ნებისმიერი გარემოება, რომელიც უარყოფით გავლენას ახდენდა ამ ინტერესებზე, ამართლებდა რკინიგზის გარკვეული კატეგორიის მუშაკებისთვის გაფიცვის აკრძალვას. სახელმწიფომ მაგალითად მოიყვანა 2008 წლის გაფიცვა, როდესაც მგზავრები და ტვირთი შეყოვნდა და პლატფორმებზე ხალხი სახიფათოდ დაგროვდა.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ გაითვალისწინა თავისი პრაქტიკა მე-11 მუხლზე, რომლის მოქმედების ფარგლებშიც გაფიცვის უფლება ხვდება და შესატყვისი რეგლამენტაცია საერთაშორისო სამართალში. კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის (CFA) პრაქტიკა;²⁹⁵ ევროპული სოციალური ქარტია და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკა;²⁹⁶ ევროპის საბჭოს საპარლამენტო ასამბლეის 2015 წლის 28 იანვრის რეზოლუცია 2033 (2015) – კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების დაცვა, გაფიცვის უფლების ჩათვლით და რეზოლუცია 2146 (2017) – სოციალური დიალოგის, როგორც სტაბილურობის მექანიზმის განმტკიცება და სოციალური და ეკონომიკური უთანასწორობის შემცირება.²⁹⁷

სასამართლოს განმარტებით, არსებობს აშკარა საერთაშორისო კონსენსუსი იმასთან დაკავშირებით, რომ „შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა და სახელმწიფო ადმინისტრაციის წევრების“ შემთხვევაში, გაფიცვის უფლებაზე შეზღუდვა ასევე შეიძლება დანესდეს იმ მუშაკებისთვის, რომლებიც მოსახლეობას არსებითი მნიშვნელობის მომსახურებას აწვდიან. თუმცა, არც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) და არც სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR) არ მიიჩნევს, ზოგადად, ტრანსპორტს და კერძოდ, სარკინიგზო ტრანსპორტს ისეთი არსებითი მნიშვნელობის სერვისის მიმწოდებლად, რომლის შეჩერებაც მოსახლეობის ან მისი ნაწილის სიცოცხლესა თუ ჯანმრთელობას საფრთხეს შეუქმნიდა. ევროპული სასამართლო ვერ დარწმუნდა იმაში, თუ რატომ უნდა უგულებელყოფილი არსებითი მნიშვნელობის სერვისის განმარტებასთან დაკავშირებული არსებული საერთაშორისო-მართლებრივი მიდგომა და რატომ უნდა მიეჩნია სარკინიგზო ტრანსპორტი ასეთად.²⁹⁸

თუნდაც ევროპულ სასამართლოს სარკინიგზო ტრანსპორტი არსებითი მომსახურების მიმწოდებლად მიეჩნია, ისეთი მძიმე შეზღუდვა, როგორიცაა რკინიგზის გარკვეული კატეგორიის მუშაკებისთვის გაფიცვის სრული აკრძალვა მაინც მოითხოვდა სახელმწი-

295 გადაწყვეტილებებისა და პრინციპების დიჯესტი, მე-5 (შესწორებული) რედაქცია, 2006, ოგნევენკო რუსეთის წინააღმდეგ (*Ognevenko v. Russia*), განაცხადი no. 44873/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 20.

296 ოგნევენკო რუსეთის წინააღმდეგ (*Ognevenko v. Russia*), განაცხადი no. 44873/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 24.

297 ოგნევენკო რუსეთის წინააღმდეგ (*Ognevenko v. Russia*), განაცხადი no. 44873/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტები 27-28.

298 *Ibid.*, პუნქტი 72.

ფოსგან მყარ მტკიცებულებას ასეთი შეზღუდვის გასამართლებლად. ცხადია, რომ სარკინიგზო ტრანსპორტის მუშაობის შეწყვეტას უარყოფითი ეკონომიკური შედეგების გამოწვევა შეუძლია, მაგრამ ეს არ არის საკმარისი, გაამართლოს რკინიგზის გარკვეული კატეგორიის მუშაკებისთვის გაფიცვის ბლანკეტური აკრძალვის დაწესება.²⁹⁹

სახელმწიფოს არ დაუსაბუთებია რაიმე სავარაუდო ზიანი, რაც მგზავრებისა და ტვირთის ტრანსპორტირების შეფერხებით იყო გამოწვეული. რაც შეეხება პლატფორმებზე ხალხის დაგროვებას, საქმის მასალებიდან არ ჩანდა, რომ გაფიცვის დროს პლატფორმების ხალხისთვის ხელმისაწვდომობა რუსეთის რკინიგზის კონტროლს გარეთ იყო; სახელმწიფოს არ მიუწოდებია არანაირი ინფორმაცია, რომელიც ახსნიდა ზოგადი პოლიტიკის არჩევანს, კანონმდებლობით რკინიგზის გარკვეული კატეგორიის მუშაკებისთვის გაფიცვის ბლანკეტური აკრძალვის დაწესებაზე; შეუფასებიათ თუ არა როდისმე რკინიგზის გარკვეული კატეგორიის მუშაკების მიერ გაფიცვის უფლების ბოროტად გამოყენების რისკი, რაც შეიძლება აკრძალვის გაუქმებას მოჰყოლოდა; განიხილა თუ არა ხელისუფლებამ აკრძალვის რაიმე ალტერნატივით ჩანაცვლება; იყო თუ არა კომპენსირებული რკინიგზის გარკვეული კატეგორიის მუშაკებისთვის გაფიცვის ბლანკეტური აკრძალვა რაიმე გარანტიით. მას შემდეგ, რაც განმცხადებლის პროფესიული კავშირის მოთხოვნები უგულვებელყოფილი იქნა, მუშაკებმა გაფიცვა დაიწყეს. მოპასუხე სახელმწიფოს არ უცნობებია სასამართლოსთვის, რომ პროფესიული კავშირისთვის ხელმისაწვდომი იყო დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები, თავისი წევრების უფლებების დასაცავად.³⁰⁰

ამასთან, განმცხადებლის პროფესიულმა კავშირმა წინასწარ აცნობა რუსეთის რკინიგზას გაფიცვის შესახებ და მუშაკებმა მინიმალური სამუშაოები გაფიცვის დროს შეასრულეს. განმცხადებლის გაფიცვაში მონაწილეობა შეფასდა დისციპლინურ დარღვევად და მასზე უმძიმესი სახდელი – სამსახურიდან დათხოვნა დაწესდა. ასეთ სანქციას, ცხადია, ექნებოდა „მსუსხავი ეფექტი“ პროფესიული კავშირის წევრებისთვის, რომლებიც თავიანთი პროფესიული ინტერესების დასაცავად, გაფიცვის მსგავს ინდუსტრიულ აქციებში მონაწილეობენ. განმცხადებლის დათხოვნამ გაერთიანების თავისუფლებაში არათანაბარბომიერი ჩარევა შეადგინა.³⁰¹

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ სრულად დააკმაყოფილა განმცხადებლის მოთხოვნა და მოპასუხე სახელმწიფოს დააკისრა მის სასარგებლოდ 2 000 ევროს გადახდა, მატერიალური ზიანისთვის (განაცდური ხელფასი); 6 000 ევროს გადახდა – მორალური ზიანისთვის და სამართალწარმოებასთან დაკავშირებული ხარჯის ანაზღაურება.

299 *Ibid.*, პუნქტი 73.

300 *Ibid.*, პუნქტები 74-78.

301 *Ibid.*, პუნქტები 80-84.

გაფიცვის აკრძალვა 36 საათის შემდეგ: განაცხადი არსებითად განსახილველად არ იქნა მიღებული.³⁰²

განმცხადებლები არიან ჩრდილოეთის ზღვის ნავთობის მუშაკთა პროფესიული კავშირების ფედერაცია და მისი წევრები. სექტორში ახალი სახელფასო პაკეტის შესახებ მოლაპარაკებების წარუმატებლად დასრულების შემდგომ პროფესიულმა კავშირებმა გამოაცხადეს გაფიცვა, რომელიც 36 საათი გაგრძელდა.

მოპასუხე სახელმწიფომ ევროპულ სასამართლოს მიანოდა ინფორმაცია – ვრცელი დასაბუთება 36-საათიანი გაფიცვის შეწყვეტის გასამართლებლად. მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ზიანი მიადგა სახელმწიფო და კერძო კომპანიებს; მნიშვნელოვანი იყო ნორვეგიის საერთაშორისო ხელშეკრულებები გაზისა და ნავთობის მიწოდებასთან დაკავშირებით და გაფიცვით გამოწვეული შედეგები ამ ვალდებულებების შესრულებაზე. აგრეთვე, ევროპულმა სასამართლომ გაითვალისწინა ის საფრთხე, რომელიც სამუშაოების ხანგრძლივი შეფერხების გამო ემუქრებოდა ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებასა და გარემოს. მთავრობამ გამოსცა დროებითი ბრძანება, რომლის თანახმადაც, ხელფასთან დაკავშირებული დავა უნდა გადაწყვეტილიყო სავალდებულო არბიტრაჟის გზით ხელფასების ეროვნულ საბჭოში, სამუშაოს შეფერხება და პიკეტირება კი იკრძალებოდა. ნორვეგიის უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ხანგრძლივი პრაქტიკა სავალდებულო არბიტრაჟით შრომითი დავის მოგვარებაზე, რომელიც მნიშვნელოვან საზოგადოებრივ ინტერესებს შეეხებოდა, სამართლის ზოგად პრინციპებს არ ეწინააღმდეგებოდა და გაფიცვის უფლება შეუზღუდავი არ იყო.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დროებითი ბრძანება ამოქმედდა მას შემდეგ, რაც პროფესიული კავშირსა და მის წევრებს 36 საათის განმავლობაში გაფიცვის უფლების რეალიზების საშუალება ჰქონდათ. გაფიცვა დაიწყო წარუმატებელი კოლექტიური მოლაპარაკებისა და სავალდებულო მედიაციის შემდეგ. შესაბამისად, აკრძალვის შემოღებისას, პროფესიული კავშირის წევრებს უკვე რამდენიმე საშუალება ჰქონდათ გამოყენებული თავიანთი პროფესიული უფლებების დასაცავად.

ამის შემდეგ დავა გადაეცა სავალდებულო არბიტრაჟს. ვინაიდან ნავთობმუშაკები არ განეკუთვნებიან საჯარო მოსამსახურე პირთა ჯგუფებს, რომლებიც კონვენციის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტში არიან მითითებულნი, საქმეზე ვრცელდება სამი პირობა, რომელიც მე-2 პუნქტის პირველ წინადადებაშია ჩამოთვლილი. დროებით ბრძანებას ჰქონდა სამართლებრივი საფუძველი ეროვნულ კანონმდებლობაში და ლეგიტიმური მიზანი. რაც შეეხება აუცილებლობას დემოკრატიულ საზოგადოებაში, პროფესიული კავშირის

302 ოფშორული მუშაკების პროფესიული კავშირების ფედერაცია და სხვები ნორვეგიის წინააღმდეგ (*Federation of Offshore Workers' Trade Unions and Others v. Norway*), განაცხადი no. 38190/97, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2002 წლის 27 ივნისის განჩინება.

წევრებს, ეროვნული კანონმდებლობით, შეეძლოთ, განეხორციელებინათ გაფიცვის უფლება. გაფიცვამ მოიცვა პროფესიული კავშირის ყველა წევრი და ნორვეგიის კონტინენტურ შელფზე ფიქსირებული დანადგარი, რამაც კვირის განმავლობაში მნიშვნელოვანი ზიანი გამოიწვია. დროებითი ბრძანება მიღებული იქნა იმის საფუძველზე, რომ წინასწარი დაანგარიშებით, ნორვეგიული ნავთობისა და გაზის მოპოვება გამოინვევდა დაახლოებით 2.5 მილიარდი ნორვეგიული კრონის (დაახლოებით 0.34 მილიარდი ევროს) ზიანს; დააზიანებდა ენერჯის მიწოდებას ევროკავშირის ქვეყნებში და ნორვეგიის, როგორც ენერჯის მიმწოდებლის რეპუტაციას. გაფიცვას უარყოფითი შედეგები ექნებოდა სახელმწიფოს ბიუჯეტისთვისაც. უფრო მეტიც, ტექნიკურ დანადგარებს დაზიანების საფრთხე ემუქრებოდა, თუ დიდი ხნის განმავლობაში არ გამოიყენებდნენ, რაც საფრთხეს უქადდა ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებასა და გარემოს. შესაბამისად, ეკონომიკური ზიანის გარდა, გაფიცვას სხვა მძიმე შედეგებიც მოჰყვებოდა. საგამონაკლისო შემთხვევაში, როგორც იყო მოცემული შემთხვევა, როცა სადავო ღონისძიება გამოყენებული იყო მიზნებისთვის, რომლებიც მხოლოდ ეკონომიკური არ იყო, ეროვნულ ხელისუფლებას მართებულად შეეძლებოდა, რომ მიემართა სავალდებულო არბიტრაჟისთვის. აღნიშნულის ფონზე, სახელმწიფოს მიხედულების გათვალისწინებითაც, სადავო ღონისძიება გამყარებული იყო რელევანტური და საკმარისი გარემოებებით და განმცხადებლების გაერთიანების უფლებაში ჩარევა თანაბარზომიერი იყო დასახული ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად. განაცხადი არსებითად განსახილველად არ მიიღეს.

თავი VI. ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვა

ევროპული სოციალური ქარტია³⁰³ და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი

1. სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი

იმ პირთა დასაქმების აკრძალვა, რომელთაც 15 წელი არ შესრულებიათ, ვრცელდება ყველა ეკონომიკურ სექტორზე, სოფლის მეურნეობის ჩათვლით და ყველანაირ სამსახურზე, კერძო და ოჯახური ბიზნესის ჩათვლით.³⁰⁴ აკრძალვა ასევე ვრცელდება ყველა ეკონომიკურ საქმიანობაზე, მიუხედავად მუშაკის სტატუსისა (თანამშრომელი, თვითდასაქმებული, ანაზღაურების გარეშე მომუშავე ოჯახის დამხმარე და მისთ.)³⁰⁵ ამ მე-7 მუხლის პირველი პუნქტით გარანტირებული უფლებები მხოლოდ კანონმდებლობით ვერ იქნება უზრუნველყოფილი. კანონმდებლობა ქმედითად უნდა გამოიყენებოდეს პრაქტიკაში და ექვემდებარებოდეს მკაცრ ზედამხედველობას. შრომის ინსპექციას გადამწყვეტი ფუნქცია აქვს ამ მიმართებით.³⁰⁶

მე-7 მუხლის პირველი პუნქტი უშვებს გამონაკლისს მსუბუქ სამუშაოსთან დაკავშირებით. დაშვებულია შრომა, რომელიც არ უქმნის საფრთხეს ჯანმრთელობას, მორალურ კეთილდღეობას, განვითარებას ან ბავშვის განათლებას. სახელმწიფოებს ვვალვებათ, განსაზღვრონ სამუშაოს ტიპები, რომლებიც შეიძლება მსუბუქად იქნეს მიჩნეული ან, სულ მცირე, განსაზღვრონ იმ სამუშაოების სია, რომლებიც არ არის მსუბუქი. ამასთანავე, თუნდაც მსუბუქი სამუშაო ასეთად ვვალვ მიიჩნევა გადამტეხული ხანგრძლივობით შესრულებისას.³⁰⁷ სახლში შესრულებული სამუშაოს თვალსაზრისით, სახელმწიფოები ვალდებულნი არიან, მონიტორინგი გაუწიონ პირობებს, რომლებშიც შრომა სრულდება.³⁰⁸

303 იხ. ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მუხლი 7 და დანართში მუხლი 7, პუნქტები 2 და 8.

304 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები I, გვ. 42.

305 იურისტების საერთაშორისო კომისია პორტუგალიის წინააღმდეგ (*International Commission of Jurists (CIJ) v. Portugal*), საჩივარი no. 1/1998, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 1999 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტები 27-28.

306 *Ibid.*, პუნქტი 32.

307 *Ibid.*, პუნქტები 29-32

308 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 59.

2. საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესრულების მინიმალური ასაკი

სათანადო ნორმატიული საფუძვლით უნდა განისაზღვრებოდეს, თუ რა შეადგენს საშიშპირობებიანსამუშაოს. ანუნდა იყოს ჩამოთვლილი ასეთი სამუშაოს ფორმები, ანუნდა იყოს განსაზღვრული რისკი (ფიზიკური, ქიმიური, ბიოლოგიური), რომელიც შეიძლება სამუშაოს შესრულების პროცესში წარმოიშვას.³⁰⁹ თუმცა, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულება აბსოლუტურად აუცილებელია მათი პროფესიული მომზადებისთვის, მათ შეიძლება ნება მიეცეთ 18 წლის შესრულებამდე, მხოლოდ მკაცრი საექსპერტო ზედამხედველობის ქვეშ და მხოლოდ იმ დროის განმავლობაში, რა დროითაც ამ სამუშაოს შესრულება აუცილებელია. შრომის ინსპექტორმა მონიტორინგი უნდა გაუწიოს აღნიშნულს.³¹⁰ მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტის დანართით ასევე ნებადართულია ის გამონაკლისები, როცა 18 წლამდე ასაკის ახალგაზრდებმა დაასრულეს საშიშპირობებიანი სამუშაოსთვის მზადება და შესაბამისად, მიღებული აქვთ საჭირო ინფორმაცია.³¹¹

3. განათლების მიღებაში ხელშეწყობა

ამ დებულებით, სკოლის მოსწავლეებისთვის მხოლოდ მსუბუქი შრომა არის ნებადართული. „მსუბუქი სამუშაოს“ ცნება იგეგვა, რაც მე-7 მუხლის პირველ პუნქტში. ეს დებულება უკავშირდება სავალდებულო განათლების უფლების ქმედით რეალიზებას.³¹² სათანადო გარანტიები უნდა იყოს გათვალისწინებული, რომელთა მეშვეობითაც შესაბამისი უწყებები (შრომის ინსპექცია, სოციალური და საგანმანათლებლო დაწესებულებები) დაიცავენ ბავშვებს სამუშაოსგან, რომელიც ხელს უშლის მათ, მიიღონ განათლება.³¹³ თუ ბავშვებს სკოლის პერიოდში უწევთ მუშაობა, მუშაობა უნდა იყოს შეზღუდული იმდაგვარად, რომ არ შეუშალოს ხელი სკოლაში სიარულს, აკადემიურ მოსწრებასა და სამუშაო დავალების შესრულებას. ბავშვებისთვის ნების დართვა, იმუშაონ დილით, სკოლის დაწყებამდე, როგორც წესი, მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტს ეწინააღმდეგება. მაგალითად, დაუმჯობებელია 15 წლის ბავშვები, რომლებიც იღებენ სავალდებულო განათლებას, მუშაობდნენ დისტრიბუციაზე დილის 6 საათიდან, დღეში 2 საათის განმავლობაში, კვირაში 5 დღე.³¹⁴ იმისთვის, რომ ბავშვებმა, რომლებიც იღებენ სავალდებულო განათლებას, სრულად ისარგებლონ სკოლით არდადეგების შემდეგ, შრომა უნდა ევრძალებოდეთ, სულ მცირე, 4 კვირის განმავლობაში ზაფხულის არდადეგების დროს და, სულ მცირე, წლის განმავლობაში თითოეული არდადეგების ნახევრის განმავლობაში.³¹⁵

309 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, საფრანგეთი, გვ.გვ. 310-313.

310 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, ნორვეგია, გვ. 631.

311 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, შვედეთი, გვ. 86.

312 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 62.

313 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, პორტუგალია, გვ.გვ. 690-692.

314 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII-2, ნიდერლანდები, გვ. 582.

315 *Idem.* გვ. 581.

4. სამუშაო საათების შეზღუდვა

შეზღუდვა უნდა იყოს კანონმდებლობით, ხელშეკრულებებით განსაზღვრული ან პრაქტიკით დადგენილი.³¹⁶ 16 წლამდე ასაკის პირებისთვის დღეში 8-საათიანი ან კვირაში 40-საათიანი სამუშაო დროს დანესება ქარტიას ეწინააღმდეგება.³¹⁷ თუმცა 16 წელს მიღწეული პირებისთვის იმავე დროის ლიმიტი ქარტიასთან შესაბამისობაშია.³¹⁸

5. სამართლიანი ხელფასი

ახალგაზრდა მუშაკთა და შევირდთა/სტაჟიორთა უფლება სამართლიან ხელფასსა და სათანადო ანაზღაურებაზე შეიძლება გამომდინარეობდეს კანონმდებლობიდან, კოლექტიური ხელშეკრულებებიდან ან სხვა აქტებიდან. ხელფასის „სამართლიანი“ და „სათანადო“ ხასიათი ფასდება მისი შედარებით ზრდასრული მუშაკების სანყის ან მინიმალურ ხელფასთან.³¹⁹

კომიტეტის პრაქტიკის თანახმად, ხელფასი, რომელიც შეფასებისას მხედველობაში მიიღება, არის ხელფასი, რომელსაც უკვე გამოაკლდა გადასახადები და სოციალური უზრუნველყოფის შენატანები.³²⁰

ა) ახალგაზრდა მუშაკები

ახალგაზრდა მუშაკების ხელფასი შეიძლება იყოს ზრდასრულ პირთა სანყის ხელფასზე ნაკლები, მაგრამ განსხვავება გონივრული იყოს და მალე იფარებოდეს. 15-16 წლის ახალგაზრდებისთვის ზრდასრულ პირთა სანყის ხელფასზე 30%-ით ნაკლები ანაზღაურება მისაღებია. 16-18 წლის ახალგაზრდებისთვის განსხვავება 20%-ს არ უნდა აღემატებოდეს.³²¹ ზრდასრულ პირთა ხელფასი რომელთანაც შედარება კეთდება, ყველა შემთხვევაში საკმარისი უნდა იყოს, რათა ქარტიის მე-4 მუხლის პირველ პუნქტს შეესაბამებოდეს. თუ შესადარებელი ხელფასი მეტისმეტად დაბალია, თუნდაც ახალგაზრდა მუშაკთა ხელფასი ზემოთ აღნიშნულ პროცენტულ განსხვავებას ასახავდეს, სამართლიანად არ მიიჩნევა.³²²

316 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, ალბანეთი, გვ. 55.

317 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XI-1, ნიდერლანდები, გვ. 95.

318 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2002, იტალია, გვ.გვ. 85-86.

319 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XI-1, გაერთიანებული სამეფო, გვ. 96.

320 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 62.

321 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, ალბანეთი, გვ. 56.

322 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XII-2, მალტა, გვ. 126.

ბ) შევირდები/სტაჟორები

შევირდებმა/სტაჟორებმა შეიძლება მიიღონ უფრო ნაკლები ანაზღაურება, რადგანაც მხედველობაშია მისაღები სამუშაოს ადგილას მიღებული მომზადების ღირებულება, თუმცა შევირდობის/სტაჟირების სისტემა არ უნდა ასცდეს თავის მიზანს და არ უნდა გამოიყენონ ახალგაზრდა მუშაკებისთვის არასაკმარისი ხელფასის გადახდის გასამართლებლად. შესაბამისად, შევირდობა/სტაჟირება არ უნდა გრძელდებოდეს მეტისმეტად ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში, რადგანაც უნარ-ჩვევები გამოუმუშავდება და ხელფასი თანდათანობით უნდა იზრდებოდეს კონტრაქტის განმავლობაში. დასაწყისში ეს უნდა იყოს, სულ მცირე, ზრდასრულ მუშაკთა საწყისი ან მინიმალური ხელფასის ერთი მესამედი და შევირდობის/სტაჟირების ბოლოსკენ, სულ მცირე, ამ ხელფასის ორი მესამედი.³²³

6. პროფესიულ მომზადებაზე დახარჯული დრო

დასაქმებულმა პირმა პროფესიული მზადება, როგორც წესი, დამსაქმებლის თანხმობით უნდა გაიაროს. მომზადების დრო ანაზღაურდება, როგორც ჩვეულებრივი სამუშაო დრო და მუშაკს არ უნდა დაეკისროს ვალდებულება, დახარჯული დრო აანაზღაუროს დამატებითი მუშაობით.³²⁴ ეს უფლება ვრცელდება, აგრეთვე, იმ პროფესიულ მომზადებაზე, რომელსაც გადის ახალგაზრდა მუშაკი დამსაქმებლის თანხმობით და რომელიც შესასრულებელ სამუშაოსთან არის დაკავშირებული, მაგრამ არ ფინანსდება დამსაქმებლის მიერ.³²⁵

7. ყოველწლიური მინიმუმ ოთხკვირიანი ანაზღაურება და შვებულება

ამ შემთხვევაში ვრცელდება იგივე გარანტიები, რომლებიც ქართის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით სრულწლოვანი მუშაკებისთვის არის დაწესებული.

8. ღამის სამუშაოები

აღნიშნული კუთხით საკანონმდებლო აკრძალვა მხოლოდ სამრეწველო დარგში შრომას არ უნდა შეეხებოდეს. შესაძლებელია გამონაკლისების დაწესება გარკვეულ პროფესიებთან დაკავშირებით, რომლებიც უნდა განისაზღვროს კანონმდებლობით.

323 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XV-2, ნიდერლანდები, გვ. 342.

324 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 62.

325 *Idem*.

შიდასახელმწიფოებრივი სამართლის პრეროგატივაა, განსაზღვროს, დროის რა პერიოდი მიიჩნევა „ღამედ“, მოცემული მუხლის მნიშვნელობით.³²⁶

9. სამედიცინო კონტროლი

სამედიცინო შემონმება გათვალისწინებული უნდა იყოს გარკვეულ სამუშაოებზე მომუშავე ახალგაზრდებისთვის იმ რისკების მხედველობაში მიღებით, რომელთა ზემოქმედებასაც ისინი ექვემდებარებიან.³²⁷ შეიძლება განხორციელდეს ოკუპაციური ჯანდაცვის სამსახურის მიერ, თუ ამ სამსახურებს გავლილი აქვთ სპეციალური მომზადება.³²⁸ ვალდებულება გულისხმობს სრულ სამედიცინო შემონმებას სამუშაოზე აყვანისას და შემდგომ რეგულარულ შემონმებებს.³²⁹ ინტერვალი შემონმებებს შორის ზედმეტად დიდი არ უნდა იყოს. მაგალითად, სამწლიანი ინტერვალი კომიტეტმა დარღვევად მიიჩნია. სამედიცინო შემონმებისას მხედველობაშია მისაღები სამუშაოსთვის საჭირო პროფესიული უნარ-ჩვევები და დაკავშირებული რისკი.³³⁰

10. დაცვა სამუშაო გარემოში და მის გარეთ

აღნიშნული დებულება გულისხმობს ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვას ყველა ფორმის ექსპლუატაციისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების ბოროტად გამოყენებისგან; დაცვას ტრეფიკინგისგან, რომელიც ექსპლუატაციის ფორმაა.³³¹

ა) სექსუალური ექსპლუატაციისგან დაცვა

სახელმწიფომ უნდა გააძაროს სპეციფიკური ღონისძიებები, რათა აკრძალოს და ებრძალოს ბავშვების ყველა ფორმის სექსუალურ ექსპლუატაციას, განსაკუთრებით, მათ ჩართვას სექსინდუსტრიაში. ამ აკრძალვას თან უნდა ახლდეს სათანადო საზედამხედველო მექანიზმი და სანქციები.³³² სახელმწიფოს აკისრია შემდეგი მინიმალური ვალდებულებები:

- კანონმდებლობა ბავშვების სექსუალური ექსპლუატაციის წინააღმდეგ ქმედითი პოლიტიკის წინაპირობაა. ქართის მე-7 მუხლის მე-10 პუნქტი მოითხოვს, რომ

326 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები I, გვ. 46.

327 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2008, გვ. 63.

328 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIII-1, შვედეთი, გვ. 170.

329 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIII-2, ბელგია, გვ. 299

330 XIII-2, იტალია, გვ. 99.

331 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, ნორვეგია, გვ. 412.

332 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, ბულგარეთი, გვ. 56.

სექსუალური ექსპლუატაციის ყველა ქმედება იყოს სისხლის სამართლის წესით დასჯადი.³³³ სახელმწიფომ დასჯადი უნდა გახადოს 18 წლამდე ასაკის ბავშვების მიმართ მსგავსი ქმედება თუნდაც ეროვნული კანონმდებლობა უფრო დაბალ ასაკს ითვალისწინებდეს სქესობრივი ურთიერთობისთვის.³³⁴ სექსუალური ექსპლუატაციის შედეგად დაზარალებული ბავშვი არ უნდა მიეცეს პასუხისგებაში ექსპლუატაციასთან დაკავშირებული არანაირი ქმედებისთვის.³³⁵

- მიღებული უნდა იქნეს ეროვნული სამოქმედო გეგმა ბავშვების სექსუალური ექსპლუატაციისგან დასაცავად.³³⁶

ქმედითი პოლიტიკა ბავშვების კომერციული სექსუალური ექსპლუატაციის წინააღმდეგ უნდა მოიცავდეს სამ ძირითად და ურთიერთდაკავშირებულ ფორმას: ბავშვთა პროსტიტუციას, ბავშვთა პორნოგრაფიასა და ბავშვების ტრეფიკინგს.

- ბავშვთა პროსტიტუცია მოიცავს ბავშვის შეთავაზებას, ყიდვას, გამოყენებას ან გადაცემას სექსუალური ქმედების მიზნით ანაზღაურების მისაღებად ან სხვა მოსაზრებით;
- ბავშვთა პორნოგრაფიას განვრცობითი განმარტება აქვს. მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ ახალმა ტექნოლოგიებმა ბავშვთა პორნოგრაფიის ხასიათი შეცვალა. იგი გულისხმობს მასალის შესყიდვას, დამზადებას, დისტრიბუციას და ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას, ფლობას, რომელიც ვიზუალურად ასახავს სექსუალურ ქცევაში ჩართულ ბავშვს ან სექსუალურ ქცევაში ჩართული ბავშვის რეალისტურ გამოსახულებას;³³⁷
- ბავშვთა ტრეფიკინგი გულისხმობს ბავშვების მოზიდვას, ტრანსპორტირებას, გადაყვანას, განთავსებას, მიყვანას, გაყიდვას, მიღებას სექსუალური ექსპლუატაციის მიზნით.

იმის გათვალისწინებით, რომ ახალმა საინფორმაციო ტექნოლოგიებმა უფრო იოლი გახადა ბავშვების სექსუალური ექსპლუატაცია, სახელმწიფოებმა ბავშვების დასაცავად უნდა გაატარონ ადეკვატური საკანონმდებლო და პრაქტიკული ღონისძიებები. მაგალითად, ინტერნეტი ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად გამოყენებული საშუალება ხდება ბავშვთა პორნოგრაფიის გასავრცელებლად. სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ზომები მასთან საბრძოლველად იმის უზრუნველყოფით, რომ, მაგალითად, ინტერნეტ სერვის

333 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII-2, პოლონეთი, გვ. 638.
334 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII-2, ჩეხეთის რესპუბლიკა, გვ. 122
335 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII-2, გაერთიანებული სამეფო, გვ. 817.
336 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVI-2, პოლონეთი, გვ. 623.
337 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XVII-2, პორტუგალია, გვ. 677.

პროვაიდერები პასუხისმგებლები იყვნენ მიწოდებულ მასალაზე და წაახალისონ მათ მიერ ქსელში წარმოებულ საქმიანობაზე მონიტორინგის სისტემის განვითარება და გამოყენება (უსაფრთხოების მესიჯები, შეტყობინების დილაკები და მისთ.), აგრეთვე, პროცედურების ლოგების წარმოება (ფილტრაციისა და შეფასების სისტემები და ა.შ.).³³⁸

ბ) ექსპლუატაციის სხვა ფორმები

სახელმწიფომ უნდა აკრძალოს ბავშვთა ექსპლუატაციის სხვა ფორმებიც, როგორებიც არის საოჯახო/შრომითი ექსპლუატაცია, მათ შორის, ტრეფიკინგი, შრომითი ექსპლუატაციის, მათხოვრობის, ორგანოთა ამოცლის მიზნით.³³⁹ სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ზომები „ქუჩის ბავშვების“ პრევენციისა და მათ დასახმარებლად.³⁴⁰ ბავშვებისა და ახალგაზრდების დასაცავად აუცილებელია არა მარტო საკანონმდებლო ზომების მიღება, არამედ მათი ქმედითად აღსრულება პრაქტიკაში.³⁴¹

338 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, რუმინეთი, გვ. 473.

339 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, ბულგარეთი, გვ. 57.

340 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2004, რუმინეთი, გვ. 472.

341 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2006, ალბანეთი, გვ. 61 და ბულგარეთი, გვ. 113.

თავი VII. ქალთა დაცვა

ევროპული სოციალური ქარტია³⁴² და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი

1. შესვენების უფლება

ბავშვის ძუძუთი კვებისთვის დრო, როგორც წესი, სამუშაო საათებიდან უნდა გამოიყოს, უნდა განიხილებოდეს, როგორც ჩვეულებრივ სამუშაო დრო და ანაზღაურდეს, როგორც ასეთი.³⁴³ თუმცა არასრულ განაკვეთზე გადაყვანა შეიძლება საკმარისი ღონისძიება იყოს, როცა შემოსავლის დაკარგვა ანაზღაურებულია მშობლის ან სხვა დახმარებით.³⁴⁴ ბავშვის ძუძუთი კვებისთვის დრო უნდა გამოიყოს, სულ მცირე, ვიდრე ბავშვი 9 თვის შესრულდება.³⁴⁵

2. ქალების დასაქმება ღამის სამუშაოებზე

ქარტიის მე-8 მუხლის მე-4 პუნქტი არ ავალდებულებს სახელმწიფოებს, აკრძალონ ღამით მუშაობა ორსული ან მეძუძური ქალისთვის, ქალისთვის, რომელმაც ცოტა ხნის წინ იმშობიარა; ამის ნაცვლად, სახელმწიფოებს ევალებათ საკითხის რეგულირება ისე, რომ შებლედონ ქალის ჯანმრთელობაზე მავნე გეგავლენის მოხდენა. რეგულაციის თანახმად, ღამით მუშაობა ნებადართული უნდა იყოს მხოლოდ მაშინ, როდესაც ეს აუცილებელია, დაწესებულების სამუშაო პირობებისა და შრომის ორგანიზების გათვალისწინებით.³⁴⁶ რეგულაციით გათვალისწინებული უნდა იყოს მოცემული კატეგორიის ქალებისთვის მუშაობის პირობები, მაგალითად, წინასწარი ნებართვა შრომის ინსპექციიდან (საჭიროებისამებრ), სამუშაო საათების რაოდენობა, შესვენება, დასვენების დღეები ღამის სამუშაოს შერულების შემდეგ, ღამის სამუშაოს შესრულებით გამოწვეული ჯანმრთელობის პრობლემების გამო სხვა სამუშაოზე გადაყვანის უფლება.³⁴⁷

342 იხ. ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მუხლი 8 და დანართში მუხლი 8, პუნქტი 2.

343 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები XIII-4, ნიდერლანდები, გვ. 102.

344 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2005, შვედეთი, გვ. 689.

345 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2005, კვიპროსი, გვ. 74.

346 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2003, საფრანგეთი, გვ. 125.

347 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები X-2, გვ. 97.

3. ქალების დასაქმება საშიშპირობებიან სამუშაოებზე

ქართის მე-8 მუხლის მე-5 პუნქტი ეხება ყველა დასაქმებულ (მათ შორის, საჯარო მოსამსახურე) ორსულ ქალს, ქალს, რომელმაც ბოლო ხანს გააჩინა ბავშვი ან რომლის ბავშვიც ძუძუთი კვებაზეა. გამოირიცხებიან მხოლოდ თვითდასაქმებული ქალები. ეს დებულება არ კრძალავს, ქალებს ეკავით მენეჯერული თანამდებობა, რომელიც არ გულისხმობს ფიზიკურ შრომას; იმუშაონ შესაბამისი სანარმოს სამედიცინო პუნქტებში; გაატარონ მომზადების მოკლე პერიოდი მადნის მინისქვეშა სექტორში.³⁴⁸ აკრძალვა კანონმდებლობით უნდა იყოს გათვალისწინებული.³⁴⁹

ზოგიერთი სხვა საშიშპირობებიანი საქმიანობა, რომლის დროსაც ადგილი აქვს ტყვიის, ბენზოლის, იონიზებული გამოსხივების, მაღალი ტემპერატურის ზემოქმედებას, ვიბრაციას, ვირუსულ ზემოქმედებას, – უნდა იკრძალებოდეს ან მკაცრად რეგულირდებოდეს აღნიშნული კატეგორიის ქალებისთვის, სამუშაოდან მომდინარე საფრთხეების მიხედვით. ეროვნული კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს დაცვის მაღალ ხარისხს ყველა ცნობილი რისკისგან,³⁵⁰ აგრეთვე – მოცემული კატეგორიის ქალებისთვის იმ სამუშაოდან გადაყვანას, რომელიც მათი მდგომარეობისთვის შეუფერებელია, შემოსავლის დაკარგვის გარეშე. თუ აღნიშნული შეუძლებელია, ასეთ ქალებს უფლება უნდა ჰქონდეთ ანაზღაურებად შვებულებაზე. ისინი ინარჩუნებენ ადრინდელ სამუშაოზე დაბრუნების უფლებას.³⁵¹

348 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები X-2, გვ. 97.

349 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018, გვ. 119.

350 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2003, ბულგარეთი, გვ. 46.

351 სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, დასკვნები 2005, ლიეტუვა, გვ. 321.

დანართი

ცხრილი 1. ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) დებულებები, რომლებიც საქართველომ შესასრულებლად სავალდებულოდ აღიარა, 2019 წლის ივნისის მდგომარეობით (ნაცრისფრად მონიშნულია სავალდებულოდ აღიარებული დებულებები).

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3										

ცხრილი 2. შრომით უფლებებზე ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მუხლები, ქარტიის დანართით დამატებული განმარტებები, ევროპული კავშირის ფუძემდებლურ უფლებათა ქარტიის შესაბამისი უფლებები და ევროკავშირის დირექტივები

<p>1996 წლის ევროპული სოციალური ქარტია (შესწორებული)</p>	<p>ევროპული სოციალური ქარტიის (შესწორებული) დანართი</p>	<p>ევროპული კავშირის ფუძემდებლურ უფლებათა ქარტია ევროკავშირის დირექტივები</p>
<p>მუხლი 1. შრომის უფლება</p> <p>შრომის უფლების ქმედითი განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ქმედითად დაიცვან მუშაკის უფლება, გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას. 	<p>მუხლი 1, პუნქტი 2</p> <p>ეს დებულება არ უნდა განიმარტოს იმდაგვარად, რომ კრძალავდეს ან ნებას რთავდეს კავშირის დაცვის რაიმე დებულებას ან პრაქტიკას.</p>	<p>მუხლი 5. მონობისა და იძულებითი შრომის აკრძალვა</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. არავინ შეიძლება იმყოფებოდეს მონობაში ან ყმობაში. 2. არავის შეიძლება დაეკისროს იძულებითი ან სავალდებულო სამუშაოს შესრულება. 3. ადამიანებით ვაჭრობა იკრძალება. <p>მუხლი 15. პროფესიის არჩევისა და შრომის თავისუფლება</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ყველას აქვს უფლება, იშრომოს და მისდოს თავისუფლად არჩეულ ან მიღებულ პროფესიას. 2. კავშირის ყოველ მოქალაქეს აქვს თავისუფლება, ესწრაფოდეს დასაქმებას, იმუშაოს, დაფუძნდეს და განიოს მომსახურება ნებისმიერ წევრ სახელმწიფოში. 3. მესამე ქვეყნების მოქალაქეებს, რომლებსაც მუშაობის უფლება აქვთ წევრი სახელმწიფოების ტერიტორიაზე, კავშირის მოქალაქეთა თანაბარ სამუშაო პირობებზე მუშაობის უფლება აქვთ. <p>მუხლი 29. დასაქმების მომსახურებაზე ხელმისაწვდომობის უფლება</p> <p>ყველას აქვს უფლება, ხელი მიუწვდებოდეს დასაქმების უფასო სერვისზე.</p> <p>მუხლი 14.1</p> <p>ყველას აქვს უფლება, ხელი მიუწვდებოდეს პროფესიულ... მომზადებაზე.</p>

<p>მუხლი 2. უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე</p> <p>შრომის სამართლიან პირობებზე უფლების ქმედითი განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. უზრუნველყონ გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა და სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის საშუალებას შრომის პროდუქტიულობის გაზრდა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები იძლევა; 2. უზრუნველყონ სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურება; 3. უზრუნველყონ მინიმუმ ოთხკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება; 4. აღმოფხვრან რისკი შინაგანად სახიფათო და არაჯანმრთელ სამუშაოებზე, ხოლო იქ, სადაც ჭარბობით შეუძლებელია ამ რისკის აღმოფხვრა ან საკმარისად შემცირება, უზრუნველყონ ან სამუშაო საათების შემცირება ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება ამ საქმიანობით დაკავებული მუშაკებისათვის. 5. უზრუნველყონ ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი, რომელიც შეძლებისდაგვარად უნდა ემთხვეოდეს შესაბამის ქვეყანაში ან რეგიონში ტრადიციით ან ჩვეულებით აღიარებულ დასვენების დღეს. 6. უზრუნველყონ, რომ მუშაკები წერილობით ფორმით იყვნენ ინფორმირებულნი, რაც შეიძლება სწრაფად და ყველა შემთხვევაში არა უგვიანეს ორი თვისა მათი დასაქმების დაწყების თარიღიდან, კონტრაქტის ან მათი შრომითი ურთიერთობების ძირითადი ასპექტების შესახებ; 7. უზრუნველყონ, რომ მუშაკებმა, რომლებიც ასრულებენ ღამის სამუშაოებს, ისარგებლონ იმ შეღავათებით, რომლებიც ითვალისწინებს სამუშაოს სპეციფიკურ ხასიათს. 	<p>მუხლი 2, პუნქტი 6</p> <p>მხარეებმა შეიძლება დაადგინონ, რომ ეს დებულება არ გამოიყენება:</p> <ol style="list-style-type: none"> ა) იმ მუშაკთა მიმართ, რომლებსაც აქვთ კონტრაქტი ან შრომითი ურთიერთობა, არაუმეტეს ერთი თვის ვადით და ერთი კვირით, რომელიც არ აღემატება რვა საათს; ბ) იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმების კონტრაქტი ან შრომითი ურთიერთობა არის შემთხვევითი ან სპეციფიკური ხასიათის, იმ პირობით, რომ ზემოაღნიშნული დებულების გამოყენებლობა გამართლებულია ობიექტური გარემოებებით 	<p>მუხლი 31. სამართლიანი სამუშაო პირობები</p> <p>2. ყველა მუშაკს აქვს უფლება სამუშაო საათების მაქსიმუმის შეზღუდვაზე, ყოველდღიური და ყოველკვირეული დასვენების პერიოდებსა და წლიურ ანაზღაურებად შევბუღებაზე.</p> <p>1999 წლის 23 ნოემბრის დირექტივა 93/104/EC სამუშაო დროის ორგანიზების შესახებ</p>
--	---	---

<p>მუხლი 3. უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე</p> <p>უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე უფლების ქმედითი განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, დამსაქმებელთა და მუშაკთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებისას მხარეები ვალდებული უნდა იყოს:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ჩამოაყალიბონ, განახორციელონ და პერიოდულად გადასინჯონ შრომის უსაფრთხოების, შრომის ჯანმრთელობისა და სამუშაო გარემოს შესახებ თანმიმდევრული ეროვნული პოლიტიკა. ამ პოლიტიკის ძირითადი მიზანი არის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესება და უბედური შემთხვევებისა და ჯანმრთელობის დაზიანების თავიდან აცილება, რომლებიც გამომდინარეობს, დაკავშირებულია ან აღინიშნება შრომის დროს, კერძოდ, იმ რისკის მინიმუმამდე შემცირებით, რომელიც თან სდევს შრომით გარემოს. 2. მიიღონ უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ნებსები. 3. უზრუნველყონ ასეთი ნებსების შესრულება ზედამხედველობის მომების მეშვეობით; 4. ხელი შეუწყონ პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციების მქონე ყველა მუშაკისათვის ჯანმრთელობის სამსახურების პროგრესულ განვითარებას. 	<p>მუხლი 3, პუნქტი 4</p> <p>მიიჩნევა, რომ ამ დებულების მიზნებისათვის ამ სამსახურების ფუნქციონირება, ორგანიზაცია და საქმიანობის პირობები უნდა განისაზღვრებოდეს ეროვნული კანონებით ან კანონქვემდებარე აქტებით, კოლექტიური შეთანხმებებით, ან ეროვნულ პირობებთან შესაბამისი სხვა საშუალებებით.</p>	<p>მუხლი 31. სამართლიანი სამუშაო პირობები</p> <p>1. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება სამუშაო პირობებზე, სადაც დაცულია მისი ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ღირსება.</p> <p>1989 წლის 12 ივნისის დირექტივა 89/391/EEC სამუშაო ადგილას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების წახალისების შესახებ</p>
<p>მუხლი 4. უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე</p> <p>სამართლიან ანაზღაურებაზე უფლების ქმედითი განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებული უნდა იყოს:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. აღიარონ მუშაკთა უფლება ისეთ ანაზღაურებაზე, რომელიც უზრუნველყოფს მათი და მათი ოჯახების ცხოვრების ღირსეულ დონეს; 2. აღიარონ მუშაკთა უფლება გაზრდილი ანაზღაურების მიღებაზე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის, ცალკეულ შემთხვევებში გამოწვევისათვის გათვალისწინებით; 3. აღიარონ ქალი და მამაკაცი მუშაკების უფლება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებაზე; 4. აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, იყოს გონივრული ვადით ადრე/წინასწარ ინფორმირებული მისი დასაქმების შეწყვეტის შესახებ; 5. დაუშვას ხელფასიდან გამოქვითვა მხოლოდ ეროვნული კანონებით, ან ნებსებით განსაზღვრული, ან კოლექტიურ ხელშეკრულებაში, ან არბიტრაჟის გადაწყვეტილებაში დაფიქსირებული პირობებითა და ზომით. <p>ამ უფლებებით სარგებლობის უზრუნველყოფა მიღწეული იქნება თავისუფლად დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებების, კანონით განსაზღვრული ხელფასის დადგენის მექანიზმის ან ეროვნული პირობების შესაბამისი სხვა საშუალებებით.</p>	<p>მუხლი 4, პუნქტი 4</p> <p>ეს დებულება არ უნდა განიმარტოს იმგვარად, თითქმის კრძალავდეს სამსახურიდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას მძიმე სამართალდარღვევისთვის.</p> <p>მუხლი 4, პუნქტი 5</p> <p>მიიჩნევა, რომ მხარეს შეუძლია, გაატაროს ამ პუნქტით გათვალისწინებული ღონისძიება, თუ კანონით, ან კოლექტიური შეთანხმებით, ან საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებებით, ხელფასიდან გამოქვითვა არ არის ნებადართული მუშაკთა დიდი უმრავლესობის მიმართ, გამოწვევის წარმოადგენს ის პირობები, რომლებზეც არ ვრცელდება ეს დებულება.</p>	<p>მუხლი 23. ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობა</p> <p>ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობა უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ყველა სფეროში, დასაქმების, შრომისა და ანაზღაურების ჩათვლით.</p> <p>1976 წლის 9 თებერვლის დირექტივა 76/207/EEC ქალისა და მამაკაცის მიმართ თანასწორი მოპყრობის შესახებ დასაქმების, პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობის, აგრეთვე, დანიშნულებისა და სამუშაო პირობების თვალსაზრისით</p>

<p>მუხლი 5. გაერთიანების უფლება თავიანთი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად, მუშაკთა და დამსაქმებელთა მიერ ადგილობრივი, ეროვნული თუ საერთაშორისო ორგანიზაციების შექმნისა და ამ ორგანიზაციებში გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველყოფისა და წახალისების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, რომ ეროვნული კანონმდებლობა არ გაითვალისწინებს ისეთ ნორმებს, რომ ხელი შეეშალოს და არ იქნება გამოყენებული იმგვარად, რომ დაბრკოლდეს ამ თავისუფლებით სარგებლობა. ის, თუ რამდენად ეხება ამ მუხლით უზრუნველყოფილი გარანტიები პოლიციას, განისაზღვრება ეროვნული კანონებით ან წესებით. პრინციპი, რომელიც არეგულირებს ამ გარანტიების გამოყენებას შეიარაღებული ძალების მოსამსახურეების მიერ და თუ რამდენად შეუძლიათ ამ კატეგორიის პირებს აღნიშნული გარანტიების გამოყენება, ასევე განისაზღვრება ეროვნული კანონებით ან კანონქვემდებარე აქტებით.</p>		<p>მუხლი 12. შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლება 1. ყველას აქვს უფლება მშვიდობიანი შეკრების თავისუფლებასა და გაერთიანების თავისუფლებაზე, ყველა დონეზე, განსაკუთრებით, პოლიტიკურ, პროფკავშირულ და სამოქალაქო საკითხებში, რაც გულისხმობს ყველას უფლებას, შექმნას და შეუერთდეს პროფესიულ კავშირს თავისი ინტერესების დასაცავად.</p>
<p>მუხლი 6. კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ეფექტიანი განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. ხელი შეუწყონ ერთობლივ კონსულტაციებს მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის; 2. აუცილებლობის და მიზანშეწონილობის შემთხვევაში, ხელი შეუწყონ დამსაქმებლებს ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციებსა და მუშაკთა ორგანიზაციებს შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკებების მექანიზმს, კოლექტიური შეთანხმებების საფუძველზე დასაქმების ვადებისა და პირობების მონეხვის მიზნით; 3. ხელი შეუწყონ მორიგებისა და ნებაყოფლობითი არბიტრაჟის შესაბამისი მექანიზმის შექმნასა და გამოყენებას შრომითი დავის გადასაწყვეტად; და აღიარებენ; 4. მუშაკთა და დამსაქმებელთა უფლებას კოლექტიურ მოქმედებაზე ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, გაფიცვის უფლების ჩათვლით, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რომლებიც შეიძლება გამომდინარეობდეს ადრე დადებული კოლექტიური შეთანხმებებიდან.</p>	<p>მუხლი 6, პუნქტი 4 მიიჩნევა, რომ თითოეულ მხარეს იმ ზომით, რითაც ეს დებულება მას ეხება, შეუძლია, კანონით დაარეგულიროს გაფიცვის უფლებით სარგებლობა იმ პირობით, რომ ამ უფლებაზე შემდგომი შეზღუდვის დაწესება შეიძლება გამართლებულ იქნეს G მუხლით გათვალისწინებული პირობებით.</p>	<p>მუხლი 27. მუშაკთა უფლება სანარკოზი ინფორმაციასა და კონსულტაციაზე მუშაკები და მათი წარმომადგენლები სათანადო დონეებზე უზრუნველყოფილი უნდა იყვნენ დროული ინფორმაციითა და კონსულტაციით კავშირის სამართლით, ეროვნული კანონმდებლობითა და პრაქტიკით გათვალისწინებულ შემთხვევებსა და პირობებში. 2002 წლის 11 მარტის დირექტივა 2002/14/EC დასაქმებულ პირთათვის ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიწოდების საერთო ჩარჩოს შექმნის შესახებ მუხლი 28. უფლება კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე მუშაკებსა და დამსაქმებლებს თუ მათ შესაბამის ორგანიზაციებს, კავშირის სამართლის, ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად, აქვთ უფლება შესაბამის დონეებზე კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე მოლაპარაკებისა და მათი დადების, ხოლო ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, თავიანთი ინტერესების დასაცავად კოლექტიური ღონისძიების უფლება, გაფიცვის ღონისძიების ჩათვლით.</p>

<p>მუხლი 7. ბავშვებისა და ახალგაზრდების უფლება დაცვაზე</p> <p>ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვაზე უფლების ეფექტიანად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. უზრუნველყონ, რომ სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი უნდა შეადგინდეს 15 წელს, იმ გამოწვევის შემთხვევების გარდა, როდესაც ბავშვები დასაქმებულნი არიან კანონით გათვალისწინებულ მსუბუქ სამუშაოზე, რაც ზიანს არ აყენებს მათ ჯანმრთელობას, ზნეობას ან განათლებას; 2. უზრუნველყონ, რომ სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი შეადგინდეს 18 წელს იმ საქმიანობის მიმართ, რომლებიც მოიწვევს სახიფათო ან არაჯანმრთელ სამუშაოებად; 3. უზრუნველყონ, რომ ის პირები, რომლებსაც არ დაუსრულებიათ სავალდებულო განათლება, არ იყვნენ დასაქმებულნი ისეთ სამუშაოებზე, რომლებიც ჩამოართმევს მათ სრული განათლების მიღების საშუალებას; 4. უზრუნველყონ, რომ 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის სამუშაო საათები იყოს შეზღუდული მათი განვითარების საჭიროებების, კერძოდ, მათი პროფესიული მომზადების შესაბამისად; 5. აღიარონ ახალგაზრდა მუშაკთა და შევიწროებული სამართლიანი ხელფასის ან სხვაგვარი შესაბამისი გასამრჯელოს მიღება; 6. უზრუნველყონ, რომ ჩვეულებრივი სამუშაო დღის განმავლობაში ახალგაზრდების მიერ პროფესიულ მომზადებაზე დახარჯული დრო დამსაქმებლის თანხმობით მიჩნეულ იქნას სამუშაო დღის ნაწილად; 7. უზრუნველყონ, რომ 18 წლამდე ასაკის პირებს ჰქონდეთ უფლება ყოველწლიურ მინიმუმ ოთხკვირიან ანაზღაურებად შვებულებაზე; 8. უზრუნველყონ, რომ 18 წლამდე ასაკის პირები არ იყვნენ დასაქმებულნი ღამის სამუშაოებზე ეროვნული კანონებით ან წესების განსაზღვრული გარკვეული სამუშაოების გარდა; 9. უზრუნველყონ, რომ 18 წლამდე ასაკის პირები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ეროვნული კანონებითა და წესებით განსაზღვრულ სამუშაოებზე, დაეცემოდნენ არანაყოფიერებულ რეგულარულ სამედიცინო კონტროლს. 10. უზრუნველყონ, სპეციალური დაცვა ფიზიკური და მორალური ზიანისაგან, რომელსაც შეიძლება დაეცემოდნენ ბავშვები და ახალგაზრდები, და კერძოდ, იმ ზიანისაგან, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ გამომდინარეობს მათი საქმიანობიდან. 	<p>მუხლი 7, პუნქტი 2</p> <p>ეს დებულება ხელს არ შეუშლის მხარეებს თავიანთი კანონმდებლობით დაადგინონ, რომ ახალგაზრდებს, რომლებსაც არ მიუღწევიათ დადგენილი მინიმალური ასაკისთვის, შეუძლიათ, შეასრულონ სამუშაო, იმ ზომით, რომლითაც ის აბსოლუტურად აუცილებელია მათი პროფესიული მომზადებისათვის, იმ პირობით, რომ ასეთი სამუშაო უნდა შესრულდეს ხელისუფლების კომპეტენტური ორგანოების მიერ განსაზღვრული პირობების შესაბამისად და მიღებულია ზომები ახალგაზრდების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დასაცავად.</p> <p>მუხლი 7, პუნქტი 8</p> <p>მოიჩინევა, რომ მხარეს შეუძლია განახორციელოს ამ პუნქტით მოთხოვნილი ღონისძიება, თუკი იგი აკმაყოფილებს ვალდებულების სულისკვეთებას და კანონით უზრუნველყოფს, რომ თვრამეტ წლამდე ასაკის პირთა დიდი უმრავლესობა არ იყოს დასაქმებული ღამის სამუშაოებზე.</p>	<p>მუხლი 32. ბავშვის შრომის აკრძალვა და ახალგაზრდების დაცვა სამუშაო ადგილას</p> <p>ბავშვების დასაქმება აკრძალულია. დასაქმების მინიმალური დასაშვები ასაკი სკოლის დატოვების მინიმალური ასაკზე დაბალი არ უნდა იყოს, გარდა წესებისა, რომლებიც შეიძლება უფრო ხელსაყრელი იყოს ახალგაზრდებისა და მცირე გამოწვევის სკოლის დატოვების მინიმალური ასაკის შესაბამისი სამუშაო პირობები, დაცულნი უნდა იყვნენ ეკონომიკური ექსპლუატაციისა და ნებისმიერი სამუშაოსგან, რომელმაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს მათ უსაფრთხოებას, ჯანმრთელობას ან ფიზიკურ, ფსიქიკურ, მორალურ თუ სოციალურ განვითარებას და ხელი შეუშალოს განათლებაში.</p> <p>1994 წლის 22 ივნისის დირექტივა 94/33/EC სამუშაო ადგილას ახალგაზრდების დაცვის შესახებ</p>
--	---	---

<p>მუხლი 8. დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება</p> <p>დასაქმებული ქალების დედობის უფლების დაცვის ეფექტიანად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ანაზღაურებადი შვებულებით, ადეკვატური სოციალური უზრუნველყოფით ან სახელმწიფო ფონდებით გათვალისწინებული შეღავათებით უზრუნველყონ დასაქმებული ქალებისათვის ბავშვის დაბადებამდე და ბავშვის დაბადების შემდეგ არანაკლებ თოთხმეტი კვირის ხანგრძლივობის დეკრეტული შვებულება; 2. უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება, ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში ან ქალისათვის მისი გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის ამონურვისას. 3. უზრუნველყონ მეძუძური დედების მიერ შესვენების გამოყენების უფლება ამ მიზნისათვის. 4. დაარეგულირონ ორსული, მელოგინე და ჩვილ ბავშვზე მზრუნველი ქალების დასაქმება ღამის სამუშაოებზე. 5. აკრძალონ ორსული, მელოგინე და ჩვილ ბავშვზე მზრუნველი ქალების დასაქმება მინისქვეშა სამთამადნო და ყველა სხვა სამუშაოზე, რომელიც შეუფერებელია მათთვის, საშიში, არაჯანმრთელი ან მძიმე ბუნების გამო და მიიღონ სათანადო ზომები ამ ქალების დასაქმების უფლების დასაცავად. 	<p>მუხლი 8, პუნქტი 2</p> <p>ეს დებულება არ უნდა განიმარტოს, როგორც აბსოლუტური აკრძალვის დამდგენი ნორმა; გამონაკლისი დაიშვება, მაგალითად, შემდეგ შემთხვევებში:</p> <ol style="list-style-type: none"> ა) თუ დასაქმებული ქალი ბრალეულია გადაცდომაში, რომელიც ამართლებს შრომითი ურთიერთობის მოშლას; ბ) თუ შესაბამისი შრომითი დანესებულება შეწყვეტს საქმიანობას; გ) თუ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა. 	<p>1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC სამუშაო ადგილას ქალების დაცვის შესახებ</p>
--	--	---

EMC