



იუსტიციის
სამინისტრო

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) 2010 წლის 12 იანვრის გადაწყვეტილება [Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main, C-229/08, ECLI:EU:C:2010:3](#)

მნიშვნელოვანი ამონარიდი გადაწყვეტილებიდან:

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ (CJEU) განმარტა, თუ რა შემთხვევაში არ ჩაითვლება განსხვავების აუცილებლობა დისკრიმინაციად:

„35. [...] დირექტივის მე-4(1) მუხლის ზუსტი სიტყვიერი ფორმულირების მიხედვით **„განსხვავებული მოპყრობა** ისეთი მახასიათებლის გამო, რომელიც დაკავშირებულია [დირექტივის] 1-ელი მუხლით გათვალისწინებულ რომელიმე საფუძველთან, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, თუ კონკრეტული პროფესიული საქმიანობის არსიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან გამომდინარე, ასეთი მახასიათებელი წარმოადგენს **სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელ რეალურ და გადამწყვეტ პირობას, თუკი მიზანი არის ობიექტური, ხოლო მოთხოვნა – პროპორციული.**“ შესაბამისად, სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელ რეალურ და გადამწყვეტ პირობას განსაზღვრავს არა განსხვავებული მოპყრობის საფუძველი, არამედ ამ საფუძველთან დაკავშირებული მახასიათებელი.

36. იმის გასარკვევად, გამართლებულია თუ არა აღნიშნულ საქმეში მოცემულ ეროვნულ კანონმდებლობაში ასაკის საფუძველზე განხორციელებული **განსხვავებული მოპყრობა**, საჭიროა დადგინდეს, არის თუ არა ფიზიკური მომზადება ასაკთან დაკავშირებული მახასიათებელი და წარმოადგენს თუ არა იგი მოცემული პროფესიული საქმიანობის ან მისი შესრულებისთვის აუცილებელ რეალურ და გადამწყვეტ პირობას, თუკი მიზანი, რომელსაც იგი ემსახურება, ლეგიტიმურია, ხოლო მოთხოვნა - პროპორციული.

[...]

40. რაც შეეხება სახანძრო სამსახურის საქმიანობის ან მისი შესრულებისთვის აუცილებელ რეალურ და გადამწყვეტ პირობას, გერმანიის მთავრობის მიერ მოწოდებული უდავო ინფორმაციის მიხედვით, სახანძრო სამსახურის საშუალო კარიერულ საფეხურზე მყოფი პირები, პრაქტიკულად, ასრულებენ პროფესიონალი მეხანძრეების ამოცანებს. **სახანძრო სამსახურის მაღალ კარიერულ საფეხურზე მყოფ პირთა მენეჯერული მოვალეობებისგან განსხვავებით, საშუალო კარიერულ საფეხურზე მყოფი პირების საქმიანობა ფიზიკური ხასიათისაა.** ეს პირები მონაწილეობას იღებენ ხანძართან ბრძოლაში, ადამიანების გადარჩენაში, გარემოს დაცვის ამოცანებში, ეხმარებიან ცხოველებს და უმკლავდებიან სახიფათო ცხოველებს, ასევე მონაწილეობენ დამცავი აღჭურვილობისა და ტრანსპორტის ტექნიკური მომსახურებისა და კონტროლის მხარდამჭერ ღონისძიებებში. აქედან გამომდინარე, სახანძრო სამსახურის საშუალო კარიერულ საფეხურზე მყოფი პირისთვის განსაკუთრებით კარგი ფიზიკური შესაძლებლობების ქონა შეიძლება ჩაითვალოს სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელ რეალურ და გადამწყვეტ პირობად დირექტივის მე-4(1) მუხლის მნიშვნელობით.

[...]

44. შედეგად, ცხადია, აღნიშნულ საქმეში მოცემული ეროვნული კანონმდებლობა, რომელიც საშუალო საფეხურის კარიერულ თანამდებობაზე რეკრუტირებისთვის მაქსიმალურ ასაკად 30 წელს განსაზღვრავს, შეიძლება ჩაითვალოს, რომ ერთი მხრივ, პროფესიული სახანძრო სამსახურის ოპერაციული შესაძლებლობებისა და ნორმალური ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნების შესაბამისია და მეორე მხრივ, არ სცილდება აღნიშნული მიზნის მისაღწევად აუცილებელ ფარგლებს. “

მოკლე მიმოხილვა:

დირექტივის 2000/78/EC მე-4(1) მუხლი განსაზღვრავს იმ შემთხვევებს, როდესაც **განსხვავებული მოპყრობა** არ მიიჩნევა დისკრიმინაციად, თუ გარკვეული მახასიათებელი (მაგ., ასაკი, სქესი, ფიზიკური უნარები) წარმოადგენს **სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელ რეალურ და გადამწყვეტ პირობას (Genuine and Determining Occupational Requirement – GDOR).**

„ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების საფუძველი“	საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართი
ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი, რომელთანაც მოხდა ეროვნული ნორმის დაახლოება	საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC შრომით ურთიერთობაში და პროფესიაში თანასწორი მოპყრობის შესახებ
ევროკავშირის დებულება	დირექტივის 2000/78/EC მე-4(1) მუხლი
ეროვნული ნორმა, რომლის დაახლოება ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან უკვე მოხდა	„საქართველოს შრომის კოდექსი“ საქართველოს ორგანული კანონი, მე-6 მუხლი (სარეგისტრაციო კოდი: 2700000000.04.001.016012; 17/09/2024 კონსოლიდირებული ვერსია)
საკვანძო ტერმინი	განსხვავების აუცილებლობა
CJEU-ს პრეცედენტული სამართალი	2010 წლის 12 იანვრის სასამართლოს გადაწყვეტილება, Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main, Case C-229/08; ECLI:EU:C:2010:3.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) 2017 წლის 14 მარტის გადაწყვეტილება [Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme \(ADDH\) v Micropole SA \(Case C-188/15\)](#)

მნიშვნელოვანი ამონარიდი გადაწყვეტილებიდან:

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ (CJEU) განმარტა, თუ რა კრიტერიუმი უნდა იქნეს გამოყენებული იმის დასადგენად, წარმოადგენს თუ არა კონკრეტული მახასიათებელი სამუშაოსათვის დამახასიათებელ მოთხოვნას, რაც შეიძლება განსხვავებული მოპყრობის საფუძველი გახდეს.

„35 [...] წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ განსაზღვრონ, რომ **განსხვავებული მოპყრობა**, რომელიც დაფუძნებულია დირექტივის 1-ელ მუხლში მითითებულ რომელიმე საფუძველთან დაკავშირებულ მახასიათებლებზე, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას იმ შემთხვევაში, როდესაც კონკრეტული პროფესიული საქმიანობის ბუნებიდან ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, სადაც ეს საქმიანობა ხორციელდება, ეს მახასიათებელი წარმოადგენს სამუშაოსათვის დამახასიათებელ მოთხოვნას იმ შემთხვევაში, თუ მიზანი ლეგიტიმურია, ხოლო მოთხოვნა თანაზომიერი.“

[...]

„37 ამასთან, უნდა აღინიშნოს, როგორც სასამართლომ არაერთხელ აღნიშნა, რომ დირექტივის 2000/78 მე-4 მუხლის 1-ელი პუნქტიდან გამომდინარე ნათელია – საკითხი არ შეეხება უშუალოდ იმ საფუძველს, რის გამოც განსხვავებული მოპყრობა წარმოიშვა, არამედ იმ მახასიათებელს, რომელთანაც ეს საფუძველია დაკავშირებული და რომელიც უნდა წარმოადგენდეს სამუშაოსათვის დამახასიათებელ მოთხოვნას.

38 გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ დირექტივის 2000/78 23-ე დეკლარაციული ნაწილის შესაბამისად, მხოლოდ უკიდურესად შეზღუდულ შემთხვევებში შეიძლება მახასიათებელი, რომელიც, კერძოდ, რელიგიასთან არის დაკავშირებული, წარმოადგენდეს სამუშაოსათვის დამახასიათებელ მოთხოვნას.“

39 ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ დირექტივის 2000/78 მე-4 მუხლის 1-ელი პუნქტის ფაქტობრივი ფორმულირების შესაბამისად, ასეთი მახასიათებელი შეიძლება წარმოადგენდეს ასეთ მოთხოვნას მხოლოდ „**კონკრეტული პროფესიული საქმიანობის ბუნებიდან ან იმ კონტექსტიდან გამომდინარე, სადაც ეს საქმიანობა ხორციელდება.**“

40 ზემოთ აღნიშნული ინფორმაციის საფუძველზე, „სამუშაოსათვის დამახასიათებელი მოთხოვნის“ ცნება, აღნიშნული დებულების მნიშვნელობით, გულისხმობს ისეთ მოთხოვნას, რომელიც ობიექტურად განპირობებულია შესაბამისი პროფესიული საქმიანობის ბუნებით ან იმ კონტექსტით, რომელშიც ის ხორციელდება. თუმცა, აღნიშნული ცნება არ შეიძლება მოიცავდეს **სუბიექტურ ფაქტორებს**, როგორიცაა, მაგალითად, დამსაქმებლის სურვილი გაითვალისწინოს მომხმარებლის კონკრეტული სურვილები.

41 შესაბამისად, საქმის განსახილველად გადამცემი სასამართლოს მიერ დასმულ შეკითხვაზე პასუხი არის ის, რომ დირექტივის 2000/78 მე-4 მუხლის 1-ელი პუნქტი ისე უნდა იქნეს განმარტებული, რომ დამსაქმებლის ნება, გაითვალისწინოს მომხმარებლის სურვილი, ამ უკანასკნელმა აღარ მიიღოს მომსახურება დამსაქმებლის იმ თანამშრომლისგან, რომელიც ისლამურ თავსაბურავს ატარებს, ვერ ჩაითვლება „სამუშაოსათვის დამახასიათებელ მოთხოვნად“ აღნიშნული დებულების მნიშვნელობით.

მოკლე მიმოხილვა:

დირექტივის 2000/78/EC მე-4 მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, განსხვავებული მოპყრობა დასაშვებია, თუკი ეს გამომდინარეობს კონკრეტული საქმიანობის ბუნებიდან ან იმ კონტექსტიდან, რომელშიც ეს საქმიანობა ხორციელდება და წარმოადგენს სამუშაოსათვის დამახასიათებელ მოთხოვნას. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის სურვილი, გაითვალისწინოს მომხმარებლის სუბიექტური მოსაზრებები (მაგ., ისლამური თავსაბურავის მქონე თანამშრომლისგან მომსახურების მიღებაზე უარი), არ შეიძლება ჩაითვალოს ასეთ მოთხოვნად და შესაბამისად, ვერ გაამართლებს განსხვავებულ მოპყრობას - დისკრიმინაციას.

ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების საფუძველი	საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების დანართი XXX
ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი, რომელთანაც მოხდა ეროვნული ნორმის დაახლოება	საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანასწორი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას
ევროკავშირის დებულება	დირექტივის 2000/78/EC მე-4 მუხლის 1-ელი პუნქტი
ეროვნული ნორმა, რომლის დაახლოება ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან უკვე მოხდა	„საქართველოს შრომის კოდექსი“ საქართველოს ორგანული კანონი, მე-6 მუხლი (სარეგისტრაციო კოდი: 270000000.04.001.016012; 17/09/2024 კონსოლიდირებული ვერსია)
საკვანძო ტერმინი	სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნები
CJEU-ს პრეცედენტული სამართალი	2017 წლის 14 მარტის სასამართლოს გადაწყვეტილება- Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole SA Directive 2000/78/EC —Genuine and determining occupational requirement — Meaning (Case C-188/15)

ინფორმაცია დამუშავებულია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ევროკავშირის სამართლის დეპარტამენტის მიერ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებათა ანალიზის საფუძველზე.

ანალიზი განკუთვნილია მხოლოდ საინფორმაციო და საგანმანათლებლო მიზნებისთვის და არ ასახავს რომელიმე ორგანიზაციის, დაწესებულების ან სუბიექტის შეხედულებებს. ანალიზის სიზუსტე, სისრულე და გამოყენებადობა უნდა გადამოწმდეს შესაბამის იურიდიულ პროფესიონალებთან და არ უნდა ჩაითვალოს იურიდიულ რჩევად.