

რელიგია, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანი

I. შესავალი

თანამედროვე საზოგადოების ძირითადი მამოძრავებელი პრინციპი ინდივიდუალური თავისუფლებაა, რაც გულისხმობს ადამიანთა უფლებას, საკუთარი თავის გამოხატვასა და განვითარებაზე. თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი დემოკრატიული სახელმწიფოს ქვაკუდზე და ერთგვარი საზომი საშუალებაა იმისა, თუ რამდენად არის დაცული ადამიანის უფლებები ამა თუ იმ საზოგადოებასა და სახელმწიფოში. აღსანიშნავია, რომ სწორედ თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპზე დაყრდნობით იქმნება საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტები და მექანიზმები.

რელიგიის თავისუფლება და ამ ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა ექცევა ადგილობრივი და საერთაშორისო ადამიანის უფლებათა დაცვის რეჟიმში. ფუნდამენტური უფლებების ფლობა და გამოხატვა პირდაპირ კავშირშია ინდივიდის პირად ავტონომიასთან.¹ შესაბამისად, რელიგიის (მათ შორის, რწმენის) თავისუფლების დაცვა უდიდესი მნიშვნელობის მქონეა.² დღემდე არ არსებობს

* სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის დოქტორანტი, ანტიდისკრიმინაციული სამართლის ცენტრის ხელმძღვანელი, orcid.org/0000-0002-4084-4895.

¹ McColgan A., *Discrimination on Grounds of Religion and Belief*, *The Equal Rights Review*, Vol. 14, 2015, 1.

² Krishnawami A., *Study on Discrimination in the Matter of Religious Rights and Practices*, *Special Rapporteur of the Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities*, United Nations, 1960, v.

რელიგიის ზუსტი დეფინიცია,³ თუმცა აღიარებულია რელიგიის თავისუფლება, როგორც ადამიანის ფუნდამენტური და განუყოფელი უფლება.⁴ ის რთული, მრავალნახნაგოვანი ფენომენია და მისი არსებობა დიდწილად მის აღიარებაზეა დამოკიდებული. რელიგიის თავისუფლება უზრუნველყოფს საკუთარი რელიგიური შეხედულებისამებრ მშვიდობიანად თანაცხოვრების, საუბრის, მოქმედების უფლებას, როგორც განკერძოებით, ისე საჯაროდ. თავის მხრივ, რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა ცალკეული ინტერესია იმის უზრუნველსაყოფად, რათა კონკრეტული რელიგიური ჯგუფი, სხვა რელიგიურ ჯგუფთან შედარებით, არ გახდეს გაუმართლებელი არასათანადო მოპყრობის მსხვერპლი⁵.

II. რელიგიის უფლება, დისკრიმინაციის აკრძალვა რეგიონულ და უნივერსალურ სამართლებრივ აქტებში

რელიგიის თავისუფლება არის ადამიანის ფუნდამენტური უფლება, რომელიც აღიარებულია ადამიანის უფლებათა ყველა ძირითადი რეგიონული და საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტებით.⁶ რელიგიის ნიშანი, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი საფუძველი, ექსპლიციტურადაა ნახსენები ყველა იმ საერთაშორისო ინსტრუმენტში, რომელიც ითვალისწინებს დისკრი-

³ Edge P.W., *Religion and Law*, Ashgate Publishing, 2013, 29.

* სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის დოქტორანტი, ანტიდისკრიმინაციული სამართლის ცენტრის ხელმძღვანელი, orcid.org/0000-0002-4084-4895.

⁴ Vickers L., *Religious Discrimination and Religious Freedom at Work*, Hart Publishing, 2008, 1. იხ., Donald A., Howard E., *The Right to Freedom of Religion or Belief and Its Intersection with Other Rights*, Middlesex University, Research Paper for ILGA-Europe, 2015, 1.

⁵ Khaitan T., Norton J.C., *The Right to Freedom of Religion and the Right Against Religious Discrimination: Theoretical Distinctions*, *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 17, No. 4, 2019, 4.

⁶ Wehrenfennig D., *The Human Rights of Religious Freedom in International Law*, *Peace Review: A Journal of Social Justice*, Vol. 18, No.3, 2006, 403.

მინაციის აკრძალვას. მაგალითად, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (შემდეგში – „დეკლარაცია“) მე-2 მუხლი ადგენს, რომ ყველა ინდივიდი დაბადებიდან თავისუფალი და თანასწორია, ამასთან, ყველას, განურჩევლად ამა თუ იმ მაიდენტიფიცირებელი ნიშნისა, უფლება აქვს ისარგებლოს დეკლარაციაში განწერილი უფლებებით, დისკრიმინაციის გარეშე.

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის მიხედვით, რელიგიისა და რწმენის თავისუფლება ორი კომპონენტისგან შედგება, პირველი გულისხმობს პირის უფლებას, ჰქონდეს რელიგია, შეიცვალოს იგი ან არ სურდეს რომელიმე რელიგიაში თვითიდენტიფიცირება (*Forum Interum*). ამ ნაწილში ეს უფლება აბსოლუტურია. მეორე კომპონენტი საკუთარი რელიგიისა და რწმენის გამოხატვის თავისუფლების უფლებაა (*Forum Externum*), რომლის შეზღუდვა გარკვეულ შემთხვევებში დასაშვებია.⁷ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-9 მუხლით განმტკიცებულია აზრის, სინდისისა და რელიგიის ფუნდამენტური უფლება, რომელიც, გარდა იმისა, რომ პირს აძლევს რელიგიისა და რწმენის ქონის, შეძენის, შეცვლის უფლებას, უშვებს სხვადასხვა რიტუალითა თუ პრაქტიკით, როგორც ცალკე, ისე საჯაროდ, რელიგიის მანიფესტაციის შესაძლებლობას. აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება „დემოკრატიული საზოგადოების“ ერთ-ერთი საფუძველია,⁸ რომლის შეზღუდვის წინაპირობები მოცემულია კონვენციის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტით და აღნიშნულია, რომ ამ უფლების შეზღუდვა დაშვებულია, თუ ეს განსაზღვრულია „კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, საზოგადოებრივი წესრიგის, ჯანმრთელობისა ან მორალის, ან/და სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად“. ადამიანის უფლებათა ევროპუ-

⁷ Jensen T., Noddeskou M., *Forum Interim & Forum Externum in Freedom of Religion and Belief*, Intellectual Output 2, UNIT VI, *Study of Religions Against Prejudices and Stereotypes*, 2018, 2.

⁸ *Kokkinakis v. Greece*, [ECtHR], Application No. 14307/88, 25 May 1993, par.31.

ლი სასამართლოს მითითებით, „აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში“ გულისხმობს, რომ ჩარევა უნდა აკმაყოფილებდეს გადაუდებელ სოციალურ საჭიროებას და უნდა იყოს ლეგიტიმური მიზნის პროპორციული, რაც გულისხმობს იმას, რომ უნდა არსებობდეს გონივრული კავშირი შეზღუდვის მიზანსა და ამ მიზნის მისაღწევად გამოყენებულ საშუალებას შორის.⁹

ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი კონვენციის ანტიდისკრიმინაციული ნორმაა, რომლის მიხედვით, „...კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე“. თავდაპირველად, აღნიშნული დებულება დისკრიმინაციისგან იცავდა მხოლოდ კონვენციურ უფლებებსა და თავისუფლებებს. მოგვიანებით, მე-12 დამატებითი ოქმის მიღებით, გაფართოვდა დისკრიმინაციისგან დაცვის ფარგლები და მოიცვა ადამიანის ყველა ის უფლება და თავისუფლება, რომელიც კონვენციის ხელშემკვერელ სახელმწიფოთა შიდა კანონმდებლობითაა განმტკიცებული.¹⁰

საერთაშორისო დონეზე დისკრიმინაციასთან ბრძოლაში სხვა უნივერსალური სამართლებრივი მექანიზმია „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტი, რომლის მე-18 მუხლის თანახმად, ყველას აქვს აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლების უფლება. პაქტის მე-18 მუხლში, როგორც ეს მითითებულია გაეროს ადამიანის უფლებათა კომიტეტის 22-ე ზოგად კომენტარის თანახმად, აზრის, სინდისის, რელიგიის, რწმენის თავი-

⁹ Murdoch J., *Freedom of Thought, Conscience and Religion, A Guide to the Implementation of Article 9 of the European Convention of Human Rights, Human Right Handbooks*, No. 9, 2007, 29-31.

¹⁰ მე-12 ოქმის პირველი მუხლი ფართოებს დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლებს, კერძოდ, მუხლში მითითებულია, რომ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე“, შესაბამისად ეს შეიძლება მიჩნეულ იქნეს, როგორც დისკრიმინაციის ზოგადი აკრძალვა. *Savez crkava and Others v. Croatia* [ECtHR], Application No. 7798/08, 9 December 2010, par. 103; *Sejdic and Finci v. Bosnia and Herzegovina*, [ECtHR], Applications No. 27996/06 and 34836/06, 22 December 2009, par. 53.

სუფლების უფლება რელიგიისა და რწმენის მანიფესტაციის უფლებისგან განსხვავდება.¹¹ პირველის შეზღუდვა დაუშვებელია (*forum externum*), ხოლო მეორე შემთხვევასთან მიმართებით დაწესებულია გარკვეული შეზღუდვები (*forum externum*), კერძოდ, შეზღუდვა დასაშვებია „კანონით დადგენილ შემთხვევებში და საზოგადოების უშიშროების, წესრიგის, ჯანმრთელობისა და მორალის, ისევე, როგორც სხვა პირთა ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის მიზნით“. პაქტის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგადი პრინციპი, რომელშიც რელიგია წარმოდგენილია, როგორც ერთ-ერთი დაცული საფუძველი. ადამიანის უფლებათა კომიტეტის განმარტებით, ეს მოიცავს პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციას, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში.¹² კომიტეტის მოსაზრებით, გამართლებული დიფერენციაციაა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არის გონივრული, ობიექტური და ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს.¹³ მაშინ, როდესაც, მაგალითად, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაში მითითებულ უფლებებთან და თავისუფლებათა უმრავლესობის შემთხვევაში მხედველობაში მიიღება მხოლოდ ინდივიდუალური ასპექტი¹⁴, მე-18 მუხლი ცალსახად ადასტურებს, რომ რელიგიის ან რწმენის გამოვლენის თავისუფლება შეიძლება განხორციელდეს როგორც ინდივიდუალურად, ისე კოლექტიურადაც. რაც შეეხება პაქტის მე-2 მუხლს, ეს მუხლი კრძალავს დისკრიმინაციას მხოლოდ პაქტით გათვალისწინებული უფლებებთან და თავისუფლებებთან მიმართებით. პაქტის 26-ე მუხლი კი დაუშვებლად მიიჩნევს დისკრი-

¹¹ UN Human Rights Committee, CCPR General Comment No. 22: Article 18 Freedom of Thought, Conscience or Religion 1993, par.3.

¹² Neuman G. L., Questions of Indirect Discrimination on the Basis of Religion, Harvard Human Rights Journal, Vol. 34, No.2, 2021, 185.

¹³ UN Human Rights Committee, General Comment No. 18: Non-discrimination, Adopted at the Thirty-seventh Session of the Human Rights Committee, Office of the High Commissioner for Human Rights, 1989, par.13.

¹⁴ Scolnicov A., The Right to Religious Freedom in International Law: Between Group Rights and Individual Rights, Routledge, 2010, 14.

მინაციას ხელშემკვრელი სახელმწიფოთა კანონმდებლობით (ეროვნული თუ რატიფიცირებული საერთაშორისო ხელშეკრულებებით) გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობისას.

ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის დამატებითი მექანიზმები მოქმედებს ევროკავშირის ფარგლებში, რისი ძირითადი სამართლებრივი საფუძველიც „ძირითად უფლებათა შესახებ“ ევროკავშირის ქარტიაა, რომელსაც სავალდებულო ძალა 2009 წელს მიენიჭა.¹⁵ აღნიშნული ქარტია, თავისი ანტიდისკრიმინაციული დებულებით, გაცილებით ფართოა, ვიდრე ევროპული კონვენცია ან პაქტი.¹⁶ აღნიშნულ ქარტიას წინ უსწრებდა 2000 წელს ევროკავშირის მიერ მიღებული ორი დირექტივა – „რასობრივი თანასწორობისა“¹⁷ და „დასაქმების სფეროში თანასწორობის შესახებ“.¹⁸ დასაქმების თანასწორობის დირექტივა ერთ-ერთ დაცულ საფუძვლად მიუთითებს „რელიგიას და რწმენას“, თუმცა არ განმარტავს დისკრიმინაციის არცერთ ნიშანს, არც წევრი სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაზე მიუთითებს. ევროკავშირის დონეზე აღნიშნული ნიშნების დეფინიციის არარსებობამ გამოიწვია თითოეული დისკრიმინაციის ნიშნისადმი განსხვავებული ინტერპრეტაციები, რაც ძირითადად წევრ სახელმწიფოთა განსხვავებული მიდგომებით აიხსნება.¹⁹

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მოსაზრებით, დისკრიმინაციის აკრძალვა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპი გაერთიანების სამართლის ზოგადი პრინციპია²⁰, რაც გამორიცხავს არ-

¹⁵ Douglas-Scott S., *The European Union and Human Rights after the Treaty of Lisbon*, *Human Rights Law Review*, Vol. 11, No. 4, 2011, 646.

¹⁶ ქარტით დაცულ ნიშნებში გვხვდება: სექსუალური ორიენტაცია, შეზღუდული შესაძლებლობა, ასაკი, გენეტიკური მახასიათებლები.

¹⁷ Directive 2000/43/EC, 29 June 2000.

¹⁸ Directive 2000/78/EC, 27 November 2000.

¹⁹ Vermeulen B.P., *Freedom of Religion in Western Europe: Past and Present*, in: *Freedom of Religion: A Precious Human Right, A Survey of Advantages and Drawbacks*, Edited by J.M.M. Naber, Assen, 2000, 24.

²⁰ *Europe Chemi- Con Deutschland GmbH v. Council of the European Union* [CJEU], C-422/02 P, 27 February 2005, 33.

სებითად თანასწორთა მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას ან/და არ-სებითად არათანასწორ პირთა მიმართ თანასწორ მოპყრობას,²¹ თუ ამას არ გააჩნია ობიექტური გამართლება.²² რელიგიის თავისუფლე-ბით სარგებლობასთან მიმართებით „ძირითად უფლებათა შესახებ“ ევროკავშირის ქარტია აწესებს ევროკონვენციის მსგავს პირობებს.²³

გაეროსა და ევროპის გარდა, ამერიკის რეგიონში ანტიდისკ-რიმინაციული მიდგომები ზოგადი და სპეციალური კონვენციების საფუძველზე ყალიბდება. ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონ-ვენცია მოიცავს რელიგიის თავისუფლების უფლების შესახებ დე-ბულებას,²⁴ ადგენს კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპს და კრძალავს დისკრიმინაციას.²⁵ ამერიკული კონვენციაც იმეორებს ევროკონვენციითა და პაქტით გათვალისწინებულ დისკრიმინაციის ნიშნებს. მე-12 მუხლის მიხედვით, ყველა ინდივიდს აქვს უფლება, როგორც კერძოდ, ისე საჯაროდ, მიიღოს, შეიცვალოს და გავრცე-ლოს საკუთარი რელიგია, ინდივიდუალურად ან კოლექტიურად. მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი, თავის მხრივ, უთითებს ამ უფლების შეზღუდვის საფუძვლებს. რაც შეეხება აფრიკის რეგიონს, ამ რე-გიონის ფარგლებში ანტიდისკრიმინაციული ზოგადი ნორმა განე-რილია „ადამიანის და ხალხთა უფლებების შესახებ“ ქარტიის მე-3 მუხლში, რომელიც სახელმწიფოსთან ერთად, ადამიანებსაც აკის-რებს დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ვალდებულებას და ამ მხრივ, ის ახალ ანტიდისკრიმინაციულ კონსტრუქციას ქმნის.²⁶

²¹ *Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zucchero and Others* [CJEU], C-106/83, 13 December 1984, 28.

²² *Jippes and Others v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij* [CJEU], C-189/01, 12 July 2001, 129.

²³ European Union, Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2007, Art.10.

²⁴ American Convention on Human Rights, 22 January 1969 Art.12.

²⁵ იქვე, Art.1, Art.24.

²⁶ ძამაშვილი ბ., თანასწორობის უფლების პრობლემური ასპექტები თანამე-დროვე სამართალში და მისი სათანადო რეალიზების ხელშემშლელი გარე-მოებები საქართველოში, თბილისი, 2017, 80-81.

III. რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაცია

დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის არსებობა დაკავშირებულია საზოგადოების ფუნდამენტურ ღირებულებებთან.²⁷ თანასწორობის პრინციპის უგულებელყოფის საპასუხოდ, შეიქმნა ანტიდისკრიმინაციული ნორმები.²⁸ ევროკონვენციის მე-9 მუხლით დაცული აზრის, სინდისისა და რელიგიის თავისუფლება ინტეგრირებულია, როგორც დემოკრატიული საზოგადოების არსებობის საფუძველი და ამ მუხლით დაცული რელიგიის თავისუფლება მიიჩნევა ინდივიდის თვითგამოხატვის საშუალებად,²⁹ რაც უკავშირდება საკუთარი რელიგიიდან გამომდინარე რწმენას და ცხოვრების წესს, თუმცა ნებისმიერი აქტი, რომელიც შესაძლოა მოტივირებული ან რეალიზებული იყოს პირის რელიგიური მრწამსით, აუცილებლად არ გულისხმობს „გამოხატვას“ მე-9 მუხლის მიზნებისთვის.³⁰ ეს არც იმას ნიშნავს, რომ ამ მუხლიდან გამომდინარე სამართლებრივად ღირებული სიკეთე მხოლოდ „მორწმუნეთა“ პრივილეგიაა³¹. იმისთვის, რომ ქმედება მოექცეს მე-9 მუხლით დაცულ სფეროში, ის მჭიდროდ უნდა იქნეს დაკავშირებული პირის რელიგიასთან ან/და რწმენასთან.³² ევროსასამართლო ხშირად მიუთითებს იმაზე, რომ რელიგია და რწმენა არის არსებითად ინდივიდუალური, პირადი და სუბიექტური და აუცილებელი არ არის, ის უკავშირდებოდეს რომელიმე რელიგიურ ინსტიტუტს³³. ადამიანს უნდა ჰქონდეს რო-

²⁷ Non-Discrimination in European Private Law, Edited by R. Schulze, Mohr Siebeck, 2013, 3.

²⁸ იხ., Migrant Integration Policy Index, 2020, იხ., <<https://www.mipex.eu/anti-discrimination>>

²⁹ Murdoch J., Protecting the Right to Freedom of Thought, Conscience and Religion under the European Convention on Human Rights, Council of Europe, 2012, 30.

³⁰ Pretty v. the United Kingdom [ECtHR], Application No. 2346/02, 29 April 2002, par.82.

³¹ Overview of the Court's Case-law on Freedom of Religion, Research Division, European Court of Human Rights, 2013, 6, 9.

³² S.A.S. v. France [ECtHR], Application no. 43835/11, 1 July 2014, par.55.

³³ The Moscow Branch of the Salvation Army v. Russia [ECtHR], Application No

გორც ცალკე, ისე თანამოაზრეებთან ერთად, ღიად და საჯაროდ, საკუთარი რელიგიისა და რწმენის მანიფესტაციის შესაძლებლობა. პერსონალური და კოლექტიური მრწამსის მე-9 მუხლის ფარგლებში მოქცევისთვის საჭიროა, იგი აღწევდეს სერიოზულობის, თანმიმდევრულობის, ერთიანობისა და მნიშვნელოვნების გარკვეულ დონეს.³⁴ ამასთან, უნდა იმსახურებდეს პატივისცემას დემოკრატიულ საზოგადოებაში და არ ეწინააღმდეგებოდეს ადამიანის ღირსებას.³⁵

ევროსასამართლოს აქამდე არსებულ არცერთ საქმეზე მსჯელობისას არ განუმარტავს ტერმინი „რელიგია“,³⁶ რადგან თუ მაგალითად, იუდაიზმს, ქრისტიანობასა და ისლამს აერთიანებს ღმერთისადმი რწმენა, ინდუიზმის და სხვა პოლითეისტური რელიგიების შემთხვევაში, ეს ასე არ არის, შესაბამისად, საკმაოდ რთული იქნებოდა ამ ტერმინით დაცული სიკეთის ერთ დეფინიციადი მოქცევა. კონკრეტული ჩანაწერით შეიძლება შეიზღუდოს რელიგიის არსი და დაცული სიკეთის მიღმა დარჩეს რელიგიებისა და რელიგიური მიმდინარეობების გარკვეული სპექტრი, რაც გაზრდის რელიგიის ნიშნით მოწყვლადი ჯგუფების მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის რისკს. თავად ევროსასამართლომაც არაერთხელ აღნიშნა, რომ სახელმწიფო არ უნდა შეეცადოს რელიგიის განმარტებას³⁷ და განსაზღვრებებიც არ უნდა იქნეს ინტერპრეტირებული იმგვარად, რომ ზიანი მიაღგეს რელიგიის ე.წ „არატრადიციულ ფორმებს“,³⁸ მაგალითად, მის მიერ რელიგიის თავისუფლების ფა-

72881/01, 5 October 2006, 57-58; Hasan and Chaush v. Bulgaria [ECtHR], Application 30985/96, 16 October, 2000, 62, par. 78.

³⁴ Leela Forderkreis e.v. and Others v. Germany [ECtHR] Application no. 58911/00, 6 November 2008, par.80.

³⁵ Campbell and Cosans v UK, Application No. 7511/76 and 7743/76, 25 February 1982, par.36.

³⁶ Renucci J.F., Article 9 of the European Convention on Human Rights Freedom of Thought, Conscience and Religion, Human Rights Files, No. 20, Council of Europe, 2005, 15.

³⁷ S.A.S. v. France [ECtHR], Application No. 43835/11, 1 July 2014, par.124; Izzettin Doğan and Others v. Turkey [ECtHR], Application No. 62649/10, 26 April 2016, par. 103.

³⁸ იქვე, par.114.

რგვლებში ახალი რელიგიის – საინტიოლოგიის მოაზრება³⁹ იმის დასტურია, რომ ევროსასამართლო ცდილობს, გასცდეს ე.წ. „ტრადიციულ“ ინტეგრეტაციებს. კონვენციის ორგანოებმა პირდაპირ და არაპირდაპირ აღიარეს, რომ მე-9 მუხლის პირველი პარაგრაფით დაცული სამართლებრივი სიკეთე ვრცელდება ერთი მხრივ, „უძველეს“ რელიგიებსა და რელიგიურ მიმდინარეობებზე, როგორიცაა, მაგალითად, ბუდიზმი⁴⁰, ალექვიზმი⁴¹, ისლამის სხვადასხვა ფორმა,⁴² და მეორე მხრივ, შედარებით ახალ რელიგიებსა თუ რელიგიურ მიმდინარეობებზე, როგორიცაა, მაგალითად, იეჰოვას მოწმეები⁴³, ოშოს მოძრაობა⁴⁴, მორმონიზმი⁴⁵. სასამართლომ მე-9 მუხლის პირველ პუნქტში მოიაზრა სხვადასხვა თანმიმდევრული და გულწრფელი ფილოსოფიური მრწამსი, როგორიცაა, პაციფიზმი,⁴⁶ კეთილსინდისიერი წინააღმდეგობა სამხედრო სამსახურის მიმართ⁴⁷, სეკულარიზმს მიკუთვნებულობა⁴⁸ და სხვ. გარდა ზემოთ ხსენებულისა, ათეისტები, აგნოსტიკოსები ან თუნდაც რელიგიისადმი გულგრილი ადამიანებიც კონვენციის მე-9 მუხლის ფარგლებში ექცევიან.⁴⁹ ამ მხრივ, აღსანიშნავია ადამიანის უფლებათა კომიტე-

³⁹ Church of Scientology Moscow v. Russia, [ECtHR], Application No. 18147/02, 5 April 2007.

⁴⁰ Jakobski v. Poland [ECtHR], Application No. 18429/06, 7 December 2010, par. 45.

⁴¹ İzzettin Doğan and Others v. Turkey [ECtHR], Application No. 62649/10 April 26, 2016.

⁴² იხ., Hasan and Chaush v. Bulgaria [ECtHR], Application No. 30985/96, 26 October, 2000.

⁴³ იხ., Jehovah's Witnesses of Moscow and Others v. Russia [ECtHR], Application No. 302/02, 18 August 2010.

⁴⁴ Mockute v. Lithuania [ECtHR], Application No. 66490/09, 27 February 2018, par.121.

⁴⁵ იხ., The Church of Jesus Christ of Latter – Day Saints v. The United Kingdom, [ECtHR], Application No. 7552/09, 4 March 2014.

⁴⁶ Arrowsmith v. The United Kingdom, 7050/75, [ECHR], 5 December 1978, par.69.

⁴⁷ იხ. Bayatyan v. Armenia [ECtHR], Application No. 23459/09, 7 July 2011,

⁴⁸ Hamidović v. Bosnia and Herzegovina, [ECtHR], Application No. 57792/15, 5 December 2017

⁴⁹ The Moscow Branch of the Salvation Army v. Russia [ECtHR], Application No. 72881/01, 5 October 2006, par. 57-58; Metropolitan Church of Bessarabia

ტის მიდგომაც, რომელიც პაქტის მე-18 მუხლის ზოგად კომენტარში უთითებს, რომ ეს მუხლი მოიცავს როგორც თეისტურ, არათეისტურ და ათეისტურ მრწამსს და იცავს უფლებას რელიგიისა და რწმენის არალიარებაზეც. აღნიშნული კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ „რელიგია“ და „რწმენა“ ფართოდ უნდა იქნეს ინტერპრეტირებული და გასცდეს ე.წ. „ტრადიციულ“ და „კლასიკურ“ ინტერპრეტაციებს, რადგან სხვა შემთხვევაში, საფრთხეში აღმოჩნდება ყველა ის დემოკრატიული ღირებულება, რაც საუკუნების ბრძოლის შედეგად იქნა მოპოვებული.

დისკრიმინაციის კომპლექსური სამართლებრივი ბუნება დაკავშირებულია მის სხვადასხვა ფორმასთან, დისკრიმინაციის თითოეულ სახეს აქვს თავისი დამახასიათებელი ელემენტი. დისკრიმინაციის ერთ-ერთი დამახასიათებელი ნიშანი განსხვავებული მოპყრობაა, თუმცა არა ნებისმიერი განსხვავებული მოპყრობა. შესაძლო დისკრიმინაციაა განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს პირს სხვა პირებთან შედარებით, რომლებიც იდენტურ ან მსგავს ვითარებაში იმყოფებიან.⁵⁰ სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, უნდა გამოიკვეთოს შესადარებელი ჯგუფები და განისაზღვროს, რამდენად არიან ისინი არსებითად თანასწორი სუბიექტები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან მიმართებით. ეს გულისხმობს იმას, რომ დისკრიმინაციის დასადგენად საჭიროა, აღნიშნული მოპყრობა არ იყოს სამართლებრივად გამართლებული და არ ემსახურებოდეს ლეგიტიმურ მიზანს ან ამ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიებები არ უნდა აკმაყოფილებდეს აუცილებლობისა და თანაზომიერების ელემენტებს.⁵¹ შესაბამისად, თანასწორობის უფლება ირღვევა მხოლოდ

and others v. Moldova [ECtHR], Application No. 45701/99, 14 December 2001, par. 114.

⁵⁰ D.H. and Others v. the Czech Republic [ECtHR], App. No 57325/00 13 November 2007, par. 175; Handbook on European Non-Discrimination Law, European Union Agency for Fundamental Rights, Council of Europe, 2010, 22.

⁵¹ Fabris v. France [ECtHR], Application No. 16574/08, 7 February 2013, par. 56.

იმ შემთხვევაში, თუ არსებითად თანასწორ პირების უთანასწოროდ ან/და არსებითად უთანასწორო პირებს თანასწორად ეპყრობიან.⁵² ევროკონვენციის მე-14 მუხლი არ იძლევა პირდაპირი დისკრიმინაციის განმარტებას. თუმცა ევროსასამართლოს მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაცია გულისხმობს იდენტურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფ პირთა მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას, რომელიც უკავშირდება პირის მაიდენტიფიცირებელ მახასიათებელს ან სტატუსს.⁵³ რელიგიის ნიშნით სავარაუდო პირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება იყოს, თუ, მაგალითად, სამსახურში პირის არაყვანა, გათავისუფლება, დანიშნულებაზე უარი ან არასათანადო ანაზღაურების მიცემა უკავშირდება მისი კონკრეტული რელიგიისადმი კუთვნილებას. ყურადსაღებია ისიც, რომ ევროკონვენციის ხელშემკვერელ სახელმწიფოს გააჩნია თავისუფალი შეფასების ფართო სივრცე, რაც გულისხმობს მის უფლებას, გადაწყვიტოს, რა შემთხვევაში შეიძლება იდენტურ ან რელევანტურად მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირებისადმი განსხვავებული მოპყრობის დაშვება. შეფასების ზღვრის დოქტრინის მნიშვნელობას უკავშირებენ იმ ფაქტს, რომ ეროვნული სასამართლოებს უკეთეს პოზიციაში არიან, შეაფასონ ქვეყნის შიგნით არსებული მდგომარეობა და საზოგადოებრივი საჭიროებები⁵⁴.

ფორმით ნეიტრალურ დებულებას, პრაქტიკას ან/და კრიტერიუმს, იმპლემენტაციის შედეგად, შესაძლოა გააჩნდეს დისკრიმინა-

⁵² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 22 დეკემბრის N1/1/477 გადაწყვეტილება საქმეზე, „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 70-74.

⁵³ Biao v. Denmark [ECtHR], Application. No 38590/10, 24 May 2016, par. 89.

⁵⁴ აღნიშნულ დოქტრინასთან დაკავშირებით ევროსასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შემდეგ ფაქტორებზე: 1. სადავო კონვენციური უფლება; 2. შეზღუდული საქმიანობის ბუნება; 3. შეზღუდვის მიზანი და 4. იდგა თუ არა სახელმწიფოსა და რელიგიებს შორის ურთიერთობა საფრთხის წინაშე. შესაბამისად, ევროსასამართლოს პოზიციით, თუ საქმე ეხება ბოლო ფაქტორს, სახელმწიფოს ეძლევა შეფასების ფართო დისკრეცია იმ არგუმენტით, რომ დემოკრატიულ საზოგადოებაში მოსაზრებები მნიშვნელოვნად განსხვავებულია. იხ., Leyla Şahin v. Turkey [ECtHR], Application No. 44774/98, 10 November 2005, par. 100.

ციული ეფექტი.⁵⁵ შესაბამისად, არაპირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება არსებობდეს, როდესაც აშკარად ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი, წესი, განსაკუთრებით სერიოზულ ნეგატიურ გავლენას ახდენს კონკრეტულ ჯგუფზე,⁵⁶ მიუხედავად იმისა, იყო თუ არა ეს მიმართული ამ ჯგუფის წინააღმდეგ⁵⁷ ან ჰქონდა თუ არა ამ ქმედებას დისკრიმინაციის მიზანი.⁵⁸ არსებული პრაქტიკით, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის პროცესში საჭიროა ავტორიტეტული დაწესებულებებისა და ორგანიზაციების სტატისტიკური მონაცემები⁵⁹, თუმცა რიგ შემთხვევებში, ამის გაუთვალისწინებლად შეიძლება დაადგინოს სასამართლომ არაპირდაპირი დისკრიმინაცია⁶⁰. მაგალითად, სლოვენიის წინააღმდეგ ერთ-ერთ საქმეზე, დამსაქმებელი თავის თანამშრომლებს ძირითადად ღორის ხორცის შემცველი პროდუქციით ამარაგებდა, რის გამოც, მუსლიმი თანამშრომელი მისგან საკვებისთვის დამატებით თანხის გამოყოფას ითხოვდა, რაზეც დამსაქმებლისგან უარი მიიღო. ფულად დანამატთან დაკავშირებით შინაგანანესი შეიცავდა დებულებას ალტერნატიულ საკვებზე, აღნიშნული გამოწვევის უკავშირდებოდა ჯანმრთელობის მიზეზს.⁶¹ ამ შემთხვევაში საჭირო არ გახდა

⁵⁵ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant), 2005, 13.

⁵⁶ McCrudden CH., Indirect Religious Discrimination: Resisting the Temptations of Premature Normative Theorization, Harvard Human Rights Journal, Vol. 34, No.2, 2021, 250-251.

⁵⁷ Hugh Jordan v. the United Kingdom [ECtHR], Application No. 24746/94, 4 August 2001, par. 154.

⁵⁸ D.H. and Others v. the Czech Republic [ECtHR], App. No 57325/00, 13 November 2007, par. 184.

⁵⁹ იქვე, par. 180.

⁶⁰ Religion or belief discrimination, Equality and Human Rights Commission, იბ., <<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-discrimination>>.

⁶¹ Advocate of the Principle of Equality (Slovenia), Decision No. UEM-0921-1/2008-3, 28 August 2008; იბ., Alidadi K., What's in a name? Juxtaposing Indirect Discrimination and Reasonable Accommodation on the basis of Religion in the European Workplace, Harvard Human Rights Journal Online,

სტატისტიკური მონაცემების მოკვლევა, რადგან სასამართლომ აღიარებულ ფაქტად მიიჩნია მუსლიმი საზოგადოების მხრიდან ლორის ხორცის მიღებასთან დაკავშირებული აკრძალვა და დაადგინა არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, რადგან ბუნებით ნეიტრალურმა კომპანიის პოლიტიკამ სერიოზული, ნეგატიური გავლენა მოახდინა კონკრეტული რელიგიის მქონე პირზე.

არსებობს შემთხვევები, როდესაც რელიგიის ნიშნით არაპირდაპირი დისკრიმინაცია გამართლებულია, თუ დამსაქმებელი შეძლებს დაასაბუთოს ბიზნესის ეფექტიანი ფუნქციონირებისთვის ორგანიზაციის პოლიტიკის ან მუშაობის წესის აუცილებლობა.⁶² რელიგიის ნიშნით სავარაუდო არაპირდაპირი დისკრიმინაციის მაგალითია, როდესაც, მაგალითად, სამუშაო ადგილზე დამსაქმებელს შემოაქვს ისეთი სამუშაო გრაფიკი ან ჩაცმის სტილი, რომელიც კონკრეტული რელიგიის მიმდევრებზე ნეგატიურად აისახება. დამსაქმებლის მიერ სამუშაო ადგილზე სამოსის და აქსესუარების შესახებ ნეიტრალური პოლიტიკის შემოღებასთან დაკავშირებით პრაქტიკა არაერთგვაროვანია.

კონვენციის მე-14 მუხლი გვთავაზობს დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ძლიერ მექანიზმს, რადგან ის უზრუნველყოფს ჩვენ მიერ საკუთარი უფლებებითა და თავისუფლებებით შეუფერხებლად სარგებლობის შესაძლებლობას. აღნიშნულ ანტიდისკრიმინაციულ ნორმას ხშირად „პარაზიტ ნორმას“ უწოდებენ,⁶³ მისი გამოყენება კონვენციის რომელიმე მატერიალურ უფლებასთან ერთად, არ გულისხმობს კონვენციით გარანტირებული ამ უფლების დარღვე-

2020, იხ., <<https://harvardhrj.com/2020/03/whats-in-a-name-juxtaposing-indirect-discrimination-and-reasonable-accommodation-on-the-basis-of-religion-in-the-european-workplace/>> [12.05.2022]

⁶² McCrudden CH., Indirect Religious Discrimination: Resisting the Temptations of Premature Normative Theorization, Harvard Human Rights Journal, Vol. 34, No.2, 2021, 250-251.

⁶³ Gerards J., The Discrimination Grounds of Article 14 of the European Convention on Human Rights, Human Rights Law Review, Vol. 13, No.1, 2013, 6.

ვას და ამ კუთხით⁶⁴, კონვენცია სარგებლობს ავტონომიურობით.⁶⁵ ევროსასამართლომ დაადგინა, რომ მე-14 მუხლი გამოიყენება მაშინაც, როცა არ ირღვევა მატერიალური უფლება.⁶⁶ როდესაც ირღვევა ძირითადი მუხლით გარანტირებული უფლება, ევროსასამართლო აღარ ხედავს იმის საჭიროებას, რომ განიხილოს ამ მუხლის დარღვევა მე-14 მუხლთან კავშირში. ეს ნიშნავს იმას, რომ პირობითად, თუკი კონვენციის მე-9 მუხლი ირღვევა, მაშინ აღარ არსებობს ე.წ. „სასარგებლო სამართლებრივი მიზანი“, რომელსაც შეიძლება ემსახურებოდეს აღნიშნულ მუხლთან მიმართებით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.⁶⁷ აღნიშნულთან დაკავშირებით ადამიანის უფლებათა კომიტეტმაც მსგავსი პოზიცია დააფიქსირა, კერძოდ, საქმეზე – *Leven v. Kazakhstan*⁶⁸. გერმანიის მოქალაქე, რომელიც დაბადებული იყო და ცხოვრობდა ყაზახეთში, ბავშობიდან მონაწილეობას იღებდა ქრისტიანულ ღვთისმსახურებაში და ქადაგებებში. 2009 წელს მან განაცხადი შეიტანა ყაზახეთის მოქალაქეობაზე და ამავე წლის ოქტომბერში სასამართლომ ის სამართალდამრღვევად ცნო, მის (როგორც გერმანიის მოქალაქის) მიერ ქრისტიანული ღვთისმსახურებაში გახშირებული მონაწილეობისთვის. ეროვნული სასამართლოს პოზიციით, აღნიშნული ქმედება იყო მისიონერული ქმედება, რისთვისაც მას ემუქრებოდა ჯარიმა და ქვეყნიდან განდევნა. მოსარჩელე მიიჩნევდა, რომ დარღვეული იყო პაქტით გათვალისწინებული რელიგიისა და რწმენის თავისუფლება და ამასთან, ის დისკრიმინაციის მსხვერპლი იყო საკუთარი რელიგიური შეხე-

⁶⁴ *Carson and Others v. the United Kingdom*, [ECtHR], Application No. 42184/05, 16 March 2010, par. 63.

⁶⁵ *Sidabras and Dziautas v. Lithuania*, [ECtHR], Application No. 55480/00 and 59330/00, 27 July 2004, par. 38.

⁶⁶ *Savez Crkava and Others v. Croatia*, [ECtHR], Application No. 7798/08, 9 December 2010, 103.

⁶⁷ *Dudgon v. the United Kingdom* [ECtHR], Application No. 7525/76, 1981, par. 69.

⁶⁸ *Victor Leven v. Kazakhstan*, The Human Rights Committee, Communication No. 2131/2012, 5 January 2015.

დულებების გამო. ამ მიზეზით მას უარი ეთქვა მოქალაქეობაზე და დეპორტაცია ემუქრებოდა. ადამიანის უფლებათა კომიტეტმა დაადგინა რელიგიის თავისუფლების ხელყოფა და არ მიიჩნია საჭიროდ რელიგიისა და რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციაზეც მსჯელობა.⁶⁹

ხშირად, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებსა თუ დისკუსიებში, ყურადღება მხოლოდ პირდაპირ ან არაპირდაპირ დისკრიმინაციაზე მახვილდება. რეალურად, მე-14 მუხლი ასევე მოიცავს დისკრიმინაციის ისეთ ფორმას, როგორცაა, დისკრიმინაცია ასოციაციით, ანუ შემთხვევა, როდესაც განსახილველი დაცული საფუძველი არა თავად განმცხადებელს, არამედ მასთან დაკავშირებულ სხვა პირს აქვს.⁷⁰ მაგალითად, სამსახურში არ აიყვანეს პირი მხოლოდ იმიტომ, რომ მისი მშობელი ბუდისტია. რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევაა, როდესაც ადამიანს, მისი რელიგიური შეხედულებებიდან გამომდინარე არაკეთილმოსურნედ ეპყრობიან, კერძოდ, ავინროებენ პირს ისეთი ქმედებით, რომლის მიზანია პირის ღირსების შელახვა ან მისთვის მტრული, დამამცირებელი გარემოს შექმნა. ქმედების ცალსახა არამართლზომიერი ბუნებიდან გამომდინარე, შევიწროების დასასაბუთებლად აუცილებელი არ არის შედარებითობის ფაქტორის გათვალისწინება. გარდა ამისა, შეფასებისას უმნიშვნელოვანესი როლი აქვს მსხვერპლთა აღქმას და ნაკლები ყურადღება ენიჭება ქმედების შედეგს, რადგან შევიწროების ფაქტი შეიძლება მიჩნეულ იქნეს დადასტურებულად, თუ პირი ქმედების სამიზნე იყო.⁷¹ დისკრიმინაციის

⁶⁹ Victor Leven v. Kazakhstan, The Human Rights Committee, Individual opinion of Committee member Fabian Omar Salvioli, Appendix II, 5.

⁷⁰ Molla Sali v. Greece [ECtHR], Application No. 20452/14, 19 December 2018, par. 7; Guberina v. Croatia [ECtHR], Application No. 23682/13, 12 September 2016, par. 78. იხ., Press Release on Authorities' Disregard of a Handicapped Child's Needs When Applying Rules on Tax Relief Was Discriminatory, European Court of Human Rights, 22 March 2016.

⁷¹ Explanatory Memorandum to ECRI General Policy Recommendation N7 on National Legislation to Combat Racism and Racial Discrimination, Adopted on 13 December 2002 amended on 7 December 2017, 16. იხ., დამაშვილი

კიდევ ორი (ნაკლებად ცნობილის) სახეა ნაგულისხმევი ნიშნით დისკრიმინაცია⁷² და მრავალმხრივი დისკრიმინაცია. პირველის მაგალითია, როცა კონკრეტულ პირს უარი უთხრეს უნივერსიტეტში მიღებაზე, რადგან ივარაუდეს, რომ ის მუსლიმია. ძალიან ხშირად დისკრიმინაციასთან მიმართებით დისკუსიაში ან სასამართლო გადაწყვეტილებებში ვაწყდებით მხოლოდ ერთ მაიდენტიფიცირებელ ნიშანზე აპელირებას, მაშინ, როდესაც ადამიანის წინააღმდეგ დისკრიმინაცია შეიძლება განხორცილდეს ერთდროულად რამდენიმე ნიშნით⁷³, მაგალითად, სამსახურიდან გაათავისუფლეს თანამშრომელი მას შემდეგ, რაც დირექტორმა გაიგო, რომ დასაქმებული ლესბოსელია და თან, ქრისტიანი.

დისკრიმინაცია ხშირად გვეხმის, როგორც თეთრების მიერ ფერადკანიანების დისკრიმინაცია, ჰეტეროსექსუალების მიერ ჰომოსექსუალების ან ქრისტიანების მიერ მუსლიმების დისკრიმინაცია და ა.შ. რეალურად შეიძლება არსებობდეს შემთხვევები, როდესაც, მაგალითად, დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტი გვაქვს ერთი და იმავე რელიგიის წარმომადგენლებს შორის, მაგალითად, ორი მუსლიმი, რომელთაგან ერთი არ იღებს ღორის ხორცს, რადგან ამას მძიმე ცოდვად მიიჩნევს და მეორე, რომელიც შედარებით ლიბერალური შეხედულებების მქონეა – ჭამს. წარმოვიდგინოთ, პირველმა შედარებით ლიბერალურად განწყობილი მუსლიმის სამსახურში შევიწროება დაიწყო, რადგან მას „ურწმუნო“ ან „სუსტ“ მუსლიმად მიიჩნევს. ამ შემთხვევაში ერთი რელიგიის ორი წარმომადგენელია, რომლებიც განსხვავებულად აღიქვამენ ისლამს და „შედარებით მორწმუნე“ ავიწროებს „ნაკლებად მორწმუნეს“. შესაბამისად, სავარაუდო

ბ., თანასწორობის უფლების პრობლემური ასპექტები თანამედროვე სამართალში და მისი სათანადო რეალიზების ხელშემშლელი გარემოებები საქართველოში, თბილისი, 2017, 91-92.

⁷² Overview of Anti-Discrimination Legislation in the Western Balkans, Organization for Security and Co-operation in Europe, 2014, 9.

⁷³ Uccellari P., Multiple Discrimination: How Law Can Reflect Reality, The Equal Rights Review, Vol.1, 2008, 25.

დისკრიმინაციული მოპყრობის მიზეზი არა რელიგია, არამედ პირის ისლამისადმი „ნაკლებად მორწმუნეობაა“. ⁷⁴ განვიხილოთ შემთხვევა, როცა, მაგალითად, მართმადიდებელმა ქრისტიანმა არ მიჰყიდა კათოლიკე ქრისტიანს ბიბლია, რადგან არ მიიჩნევს მას ჭეშმარიტ ან ღირსეულ ქრისტიანად, ამ შემთხვევაში, პირის ამგვარ არაკეთილმოსურნე მდგომარეობაში ჩაყენება ქმნის სავარაუდო დისკრიმინაციის საფუძველს, თუმცა, თუ მაგალითად, მართმადიდებელი ქრისტიანი არ მიჰყიდის ბიბლიას სატანისტს, რადგან ფიქრობს, რომ შესაძლოა ბიბლია სატანისტურ რიტუალებში არამიზნობრივად გამოყენონ ან/და შეურაცხყონ, მსგავს შემთხვევაში შედარებით რთული იქნება რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენა. ⁷⁵

IV. რელიგიური ტანისამოსი და რელიგიური (სხვა) სიმბოლოების ტარება

სასამართლოს ვალდებულება არაა, შეაფასოს რელიგიიდან გამომდინარე წესების ლეგიტიმურობა ან რელიგიური პრაქტიკის ინტეგრეტაციის ჭეშმარიტებისა თუ შესაბამისობის ხარისხი, მსგავსი მიდგომა ლოგიკურია, რადგან ის, რაც ერთი ადამიანისთვის შეიძლება რელიგიური ან/და წმინდაა, მეორე ადამიანისთვის იყოს აბსურდი ან უხამსობა. სასამართლო ცდილობს იმის გარკვევას, რამდენად გულწრფელია განმცხადებელი, როდესაც გარკვეული რელიგიური მოთხოვნების დაკმაყოფილებას ითხოვს. ⁷⁶ მაგალითად, საქმეზე – **Kosteski v. the former Yugoslav Republic of Macedonia**, ⁷⁷ თანამშრომელმა, საკუთარი განცხადებით მუსლიმი პირმა, მოითხოვა დამატებითი დასვენება (წელიწადში ორჯერ) რელიგიურ დღესასწაულზე

⁷⁴ Addison N., *Religious Discrimination and Hatred Law*, Routledge, 2007, 34.

⁷⁵ იქვე, 35-36.

⁷⁶ *Skugar and Others v. Russia* [ECtHR], Application No. 40010/04, 3 December 2009.

⁷⁷ *Kosteski v. the former Yugoslav Republic of Macedonia* [ECtHR], Application, No 55170/00, 13 April 2006.

დასასწრებად. ზოგადად, რელიგიურ დღესასწაულზე დასწრება რელიგიის გამოხატვის ერთ-ერთი ფორმაა, როდესაც იკვეთება რწმენისადმი ერთგულების გულწრფელობა. სასამართლოს შეხედულებით, გონივრული ეჭვი არსებობდა იმისა, რომ განმცხადებელი გულწრფელი არ იყო. ამ ეჭვს ამყარებდა გარკვეული გარემოებები, მაგალითად, მის მიერ ისლამის ფუნდამენტური დოგმების უარყოფა.⁷⁸ გარდა გულწრფელი რელიგიური მრწამსისა თუ შეხედულებებისა, რელიგიური ტანისამოსის ტარებისას დიდი ყურადღება ექცევა ისეთ საკითხებს, როგორიცაა, დასაქმებულის პოზიცია, რამდენად აქვს მას პირდაპირი კავშირი პაციენტებთან, მომხმარებლებთან და ა.შ. მაგალითად, ყელზე რელიგიური სიმბოლოს ტარება სასამართლომ შეიძლება ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების თვალსაზრისით, მიიჩნიოს საფრთხის შემცველად საავადმყოფოში დასაქმებულისთვის⁷⁹, მაგრამ არა ოფისში დასაქმებული პირისთვის,⁸⁰ შეზღუდვების დანერგვა შეიძლება უკავშირდებოდეს სახელმწიფოს უსაფრთხოების საკითხსაც.⁸¹

1. რელიგიური სამოსი

ინდივიდის რელიგიური შეხედულებების გამომხატველი ერთ-ერთი სიმბოლო სამოსია. ისლამური თავსაბურავის ძლიერ გარეგან გამოხატულების სიმბოლოდ აღიარება და მისი თანასწორობის, ანტიდისკრიმინაციული და შემწყნარებლობის პრინციპებთან შეუთავსებლობის საკითხს ხშირად განიხილავენ სასამართლოები ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე. ევროსასამართლოში არაერთი საქმე განიხილეს, სადაც იმსჯელეს, ერთი მხრივ, ადამიანის რელიგიისა და რწმენის უფლების შინაარსსა და მის გამოხატ-

⁷⁸ იქვე, par.39; Wolf T., True Believers? – Sincerity and Article 9 of the European Convention on Human Rights, *European Constitutional Law Review*, Vol. 17, No.4, 2021, 264.

⁷⁹ *Eweida and others v. the United Kingdom*, [ECtHR], Application No. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, 15 January 2015, paras. 99-101.

⁸⁰ იქვე, par.91, par.95.

⁸¹ *S.A.S V. France*, [ECtHR], Application No. 43835/11, 1 July 2014, 16.

ვაზე და მეორე მხრივ, სახელმწიფოს მიზანზე, შეენარჩუნებინა სეკულარიზმი.⁸²

ევროსასამართლოს პოზიციით, დემოკრატიული საზოგადოება ხელს უნდა უწყობდეს პლურალიზმსა და მრავალფეროვნებას. ამასთან, ის პირი, რომელმაც რელიგია თავისი ცხოვრების წესად აქცია, არ უნდა იყოს სხვებთან ურთიერთობის შესაძლებლობას მონყვეტილი. მას უნდა მიეცეს საშუალება, საკუთარი რელიგიიდან გამომდინარე, სამოსისა თუ სიმბოლოების ტარების გზით, შეეძლოს გარე სამყაროსთან ურთიერთობა.⁸³ რელიგიური სამოსისა და სიმბოლიკის ტარების უფლება უკავშირდება რელიგიის უფლების გარეგან განზომილებას (*forum externum*), რაც გულისხმობს იმას, რომ რელიგიური სამოსის ტარებაზე უფლება არ წარმოადგენს აბსოლუტურ უფლებას. მნიშვნელოვანია, რომ ბალანსი სხვა ადამიანის უფლებებსა და განმცხადებლის ლეგიტიმურ ინტერესებს შორის სამართლიანად იქნეს დაცული. *Hamidović v. Bosnia and Herzegovina* საქმე შეეხებოდა პირს, რომელიც სასამართლოში მოწმედ თავზე არაჩხინით (რელიგიური ქუდი) გამოცხადდა და აღნიშნულის გამო სასამართლომ მას ჯარიმა დააკისრა, მიუხედავად იმისა, რომ ეროვნული კანონმდებლობა არ ითვალსწინებდა მსგავს შემთხვევებზე ჯარიმის დაკისრებას.⁸⁴ ევროსასამართლომ აღნიშნა, რომ თანამდებობის პირს უფლებამოსილების განხორციელებისას შეიძლება დაეკისროს ვალდებულება, პატივი სცეს და დაიცვას „ნეიტრალიტეტისა და მიუკერძოებლობის“ პრინციპი, თუმცა, სასამართლოს შეხედულებით, ამ პრინციპის დაცვის ვალდებულება არ ჰქონდა საჩივრის ავტორს, რადგან ის არ იყო თანამდებობის

⁸² Hanbook on European Anti-Discrimination Law, 2018, 213; Dress Codes and Religious Symbols at Work in the EU, იხ., <<https://www.vedderprice.com/dress-codes-and-religious-symbols-at-work-in-the-eu>> [22.05.2022]

⁸³ *Eweida and others v. the United Kingdom*, [ECtHR], Application No. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, 15 January 2015, 94.

⁸⁴ *Hamidović v. Bosnia and Herzegovina* [ECtHR], Application No 57792/15, 5 December 2017, par. 6.

პირი.⁸⁵ მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე აპელირებდა ევროკონ-
ვენციის მე-9 და მე-14 მუხლების დარღვევაზე, სასამართლომ საკ-
მარისად მიიჩნია დავის მხოლოდ მე-9 მუხლის ფარგლებში განხილ-
ვა და შესაბამისად, მე-14 მუხლთან მიმართებით აღარ იმსჯელა.⁸⁶

სამოსი, რომელიც დატვირთულია რელიგიური სიმბოლიკით
და ასოციაციებით, ხშირად მიუღებელია საზოგადოებისთვის. ბე-
ვრისთვის გაუგებარი, ბევრისთვის უცნაური და ზოგისთვის შიშის
მომგვრელია, თუმცა ის რელიგიური სამოსი ან სხვა სახის სიმბო-
ლოები, რომლებიც ჩვენთვის გაუგებარი ან საფრთხის შემცველია,
სხვისთვის კულტურული იდენტობის მატარებელი და წარმომჩე-
ნია. სასამართლომ საკუთარ პრაქტიკაზე დაყრდნობით აღნიშნა,
რომ რელიგიის მანიფესტაციის უფლება ფუნდამენტური უფლებაა,
არა მხოლოდ იმიტომ, რომ ჯანსაღ დემოკრატიულ საზოგადოებას
სჭირდება პლურალიზმის შენარჩუნება, არამედ იმიტომაც, რომ
მნიშვნელოვანია ინიდივიდის უფლების, პირადი გადაწყვეტილების
საფუძველზე შეეძლოს რელიგიური ცხოვრების მთავარ პრინცი-
პად აღიარების, პატივისცემა.⁸⁷ სასამართლომ აღნიშნა, რომ სა-
ხელმწიფომ არსებული დაძაბულობის დასაბალანსებლად არ უნდა
ხელყოს პლურალიზმი, არამედ ხელი უნდა შეუწყოს დაპირისპი-
რებულთა შორის შემწყნარებლური ურთიერთობების ჩამოყალიბე-
ბასა და შენარჩუნებას.⁸⁸ რეალურად, რელიგიურ სამოსის ტარების
უფლება, ანუ რელიგიის უფლების გარეგანი განზომილების შესა-
ხებ (*forum externum*) სასამართლოს პრაქტიკა არაერთგვაროვანია.
რიგ შემთხვევებში თავსაბურავის ტარება დემოკრატიულ ღირე-
ბულებებთან შეუთავსებლად იქნა გამოცხადებული. მაგალითად,
საქმეზე – *Kurtulmuş v. Turkey*, უნივერსიტეტის ასოცირებულ პრო-
ფესორს დააკისრეს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ისლამური

⁸⁵ იქვე, par. 11.

⁸⁶ იქვე, par. 47.

⁸⁷ *Eweida and others v. the United Kingdom*, [ECtHR], Application No. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, 15 January 2015, par. 81.

⁸⁸ *S.A.S V. France*, [ECtHR], Application No. 43835/11, 1 July 2014, par. 16.

თავსაბურავის ტარების გამო იმ საფუძვლით, რომ თურქეთი იყო სეკულარული, დემოკრატიული სახელმწიფო და აღნიშნული წინააღმდეგობაში მოდიოდა საჯარო მოხელეებისთვის განსაზღვრულ ჩაცმის წესებთან. სასამართლოს შეხედულებით, მოსარჩელეს დისკრიმინაციულად მოპყრობიან არც რელიგიისა და არც სქესის ნიშნით, რადგან ის შიდა რეგულაციები, რაც მოქმედებდა უნივერსიტეტში, ვრცელდებოდა ყველაზე, მათ შორის, მამაკაცებზეც.⁸⁹

ხშირად მუსლიმი ქალების რელიგიურ სამოსთან მიმართებით მიუღებლობის პოლიტიკა გამოწვეულია ამ სამოსის თანასწორობის პრინციპთან შეუთავსებლობით. ევროსასამართლომ აღნიშნა, რომ თავსაბურავის ტარება გამომდინარეობს ყურადღიდან, რაც არ არის თავსებადი გენდერული იდენტობის კონცეფციასთან და ვერ მოდის შესაბამისობაში სხვათა უფლებების პატივისცემისა, თანასწორუფლებიანობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპებთან.⁹⁰ ამ მოსაზრების საპირისპიროდ ხშირად ისმის არგუმენტები იმასთან დაკავშირებით, რომ ისლამური თავსაბურავი არა რელიგიის, არამედ იდენტობის გამომხატველია, თუმცა ადამიანები, რომლებიც თავს აიდენტიფიცირებენ ისლამის მიმდევარად, არ იყენებენ რელიგიურ ტანისამოსსა თუ სხვა რელიგიურ სიმბოლოებს. თავის მხრივ, სახელმწიფოთა მიერ პირის იდენტიფიცირებისათვის ხელშემშლელი ნიღბების, თავსაბურავების თუ სხვა სიმბოლოების აკრძალვა ძირითადად უკავშირდება სახელმწიფოში სეკულარიზმის შენარჩუნებასა და ქვეყნის უსაფრთხოებას. რამდენიმე სახელმწიფომ კანონის დონეზე შემოიღო სახისა და სხეულის დაფარვის აკრძალვა, რომელიც ხელს უშლის პირის იდენტიფიცირებას. ერთ-ერთი პირველი იყო საფრანგეთი⁹¹, საფრანგეთის შემდეგ საჯარო სივრცეებში

⁸⁹ იხ., *Kurtulmuş v. Turkey* [ECtHR], Decision No. 65500/01, 24 January 2006.

⁹⁰ *Leyla Şahin v. Turkey* [ECtHR], Application No. 44774/98, 10 November 2005, par. 12.

⁹¹ კანონი ითვალისწინებს სახის დაბურვასთან დაკავშირებით გამონაკლისებს გარკვეულ ადგილებში, როგორცაა, რელიგიური შენობები, კულტურული ან რელიგიური ფესტივალები ან მსვლელობები. გამონაკლი-

სრულად აიკრძალა სახის დაფარვა ბელგიაში,⁹² ბულგარეთში⁹³, ავსტრიაში⁹⁴, დანიაში,⁹⁵ ნაწილობრივი აკრძალვები ამოქმედდა ნორვეგიაში (მაგალითად, ბაგა-ბალებში, სკოლებსა და უნივერსიტეტებში), ნიდერლანდებში (საავადმყოფოებში, სკოლებში, საზოგადოებრივ ტრანსპორტში, პოლიციის განყოფილებაში და სახელმწიფო დაწესებულებებში), გერმანიაში (სკოლებში).⁹⁶ აღნიშნული კანონმდებლობა არაერთგზის გახდა სადავო ევროსასამართლოში, ძირითადად, ერთობლივად მე-9 და მე-14 მუხლებთან მიმართებით. საქმეზე – *S.A.S. v. France*, მოსარჩელემ სადავო გახადა საფრანგეთის კანონი, რომელიც საზოგადოებრივ ადგილებში სახის დაფარვას კრძალავდა.⁹⁷ განმცხადებლის აზრით, დაირღვა მისი პირადი და ოჯახური ცხოვრების დაცულობის უფლება, რადგან ისლამური თავსაბურავის ტარება იყო მისი „სოციალური და კულტურული იდენტობის მნიშვნელოვანი ნაწილი“.⁹⁸ მისი მოსაზრებით, აღნიშ-

სებში ასევე მოიაზრება სახის დაფარვა სამედიცინო თვალსაზრისით აუცილებელ შემთხვევებში - ჯამრთელობისა და უსაფრთხოების მიზნით. იხ., McCrea R., *European Law and the Prohibition of the Veil*, *Human Rights Law Review*, Vol. 3 No.1, 2013.

⁹² The Act of 1 June 2011, published in the Belgium Official Journal on July 13 and enter into force 10 days later.

⁹³ Bulgaria Bans Face-covering Islamic Veils in Public <<https://www.refworld.org/docid/5975a0414.html>> [22.05.2022]

⁹⁴ Austria: Full-Face Veil Ban Enters into Force <<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2017-11-03/austria-full-face-veil-ban-enters-into-force/>> [22.05.2022]

⁹⁵ Margolis H., Denmark's Face Veil Ban Latest in Harmful Trend: Restrictions Discriminate Against and Isolate Muslim Women, Human Rights Watch, 2018 <<https://www.hrw.org/news/2018/06/01/denmarks-face-veil-ban-latest-harmful-trend>> [22.05.2022]

⁹⁶ Vogel C.M., An Unveiling: Exploring the Constitutionality of a Ban on Face Coverings in Public Schools, *Brooklyn Law Review*, Vol. 78, No. 2., 2013, 741; იხ. Halasz S., Mckenzie Sh., The Netherlands Introduces Burqa Ban in Some Public Spaces 2018, <<https://edition.cnn.com/2018/06/27/europe/netherlands-partial-burqa-ban-intl/index.html>> [22.05.2022]

⁹⁷ *S.A.S V. France*, [ECtHR], Application No. 43835/11, 1 July 2014.

⁹⁸ იქვე, par. 79; Bouke D. V., *The Sociability Argument for the Burqa Ban: A Qualified Defence*, *Criminal Law and Philosophy*, Springer, 2021, 4.

ნული აკრძალვა იყო დისკრიმინაციული, რადგან ეკრძალებოდა ბურქის ტარება⁹⁹. ევროსასამართლომ სახის დაფარვის აკრძალვასთან მიმართებით უსაფრთხოებისა და გენდერული იდენტობის არგუმენტი არ გაითვალისწინა და უფლების შეზღუდვის ერთადერთ ლეგიტიმურ მიზნად „ერთად თანაცხოვრება“ დაასახელა.¹⁰⁰ სასამართლომ მიიღო საფრანგეთის არგუმენტი იმაზე, რომ სახის დაფარვა უქმნის სხვა ადამიანებს დაბრკოლებებს და შესაბამისად, რესოციალიზაციას და ერთად ჰარმონიულ ცხოვრებას უშლის ხელს¹⁰¹ და დაამატა, რომ „ღია დემოკრატიული ღირებულებების მინიმალური პატივისცემა“ ინდივიდის ტანისამოსთან დაკავშირებულ არჩევანზე აღმატებულია. ამასთან, ევროსასამართლოს პოზიციით, მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები იმაზე, რომ სახის სრული დაფარვა ნამდვილად უკავშირდებოდა მის რელიგიას, რადგან, რეალურად, ძალიან ცოტა მუსლიმი ქალი ანიჭებდა ამ პრაქტიკას უპირატესობას. იქიდან გამომდინარე, რომ კანონში არ არსებობდა რაიმე ჩანაწერი, რომელიც რელიგიურ ტანისამოსზე გააკეთებდა აპელირებას, ევროსასამართლომ ვერ დაადგინა რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაცია.¹⁰² თავსაბურავის ტარების აკრძალვას ხშირად უკავშირებენ საფრანგეთის მზაობას, შეინარჩუნოს სეკულარიზმი.¹⁰³

⁹⁹ S.A.S V. France, [ECtHR], Application No. 43835/11, 1 July 2014, par. 69, par. 71.

¹⁰⁰ იქვე, par. 121.

¹⁰¹ იქვე, par. 82. Belkacemi and Oussar v Belgium and Dakir v Belgium: The Court Again Addresses the Full-face Veil, but It Does Not Move Away from Its Restrictive Approach, Strasbourg Observer, 2017 <<https://strasbourgobservers.com/2017/07/25/belkacemi-and-oussar-v-belgium-and-dakir-v-belgium-the-court-again-addresses-the-full-face-veil-but-it-does-not-move-away-from-its-restrictive-approach/>> [22.05.2022]

¹⁰² Portaru A., CJEU Cases C-157/15 Achbita and C-188/15 Bougnaoui Does 'Neutrality' Trump Religious Freedom? იხ., <<https://voelkerrechtsblog.org/de/cjeu-cases-c-15715-achbita-and-c-18815-bougnaoui/>>

¹⁰³ France's Headscarf War: It's an Attack on Freedom, The Guardian, <<https://www.theguardian.com/world/2013/jul/22/frances-headscarf-war-attack-on-freedom>> [22.05.2022]

რიგი მოსაზრებებით, საფრანგეთის კანონმდებლობა მიღებულია ისლამოფობიურ საწყისებზე¹⁰⁴ და მიზნად ისახავს მუსლიმი ქალებისთვის ბურქის ტარების აკრძალვას, რადგან კანონი უშვებს გარკვეული სახის გამონაკლისებს, როგორიცაა, რელიგიური დანესებულებები და ღონისძიებები, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მიზნით (მაგალითად მოტოციკლეტის ჩაფხუტის ტარების უფლება).¹⁰⁵ გარდა ევროკონვენციით განმტკიცებული უფლებებისა, ევროკავშირის კონტექსტში, რელევანტურია ევროკავშირის უფლებათა ქარტია, რომელიც იცავს გამოხატვის თავისუფლებასა და პირადი ხელშეუხებლობის უფლებასაც, რაც უკავშირდება ადამიანის უფლებას საკუთარი იდენტობის განსაზღვრაზე. ეს შესაძლოა საზოგადოებრივ ადგილებში ისლამური ბურქის ტარების აკრძალვასთან შეუსაბამოდაც იქნეს მიჩნეული.¹⁰⁶ საზოგადოებრივ ცნობილია, რომ ევროკავშირის საქმიანობა მიმართულია სქესის, გენდერის ნიშნით თანასწორობის განმტკიცებისკენ და წევრ სახელმწიფოებს მინიჭებული აქვს უფლება – დაიცვან საკუთარი ეროვნული, კულტურული ტრადიციები.¹⁰⁷ სასამართლო ხშირად აღნიშნავს, რომ სახელმწიფოებს აქვთ ფართო დისკრეცია აღნიშნული საკითხების დარეგულირებისას.¹⁰⁸ ევროსასამართლომ დაადგინა, რომ ლიბერალური დემოკრატიის დასაცავად, სახელმწიფოები

¹⁰⁴ Heider J., Unveiling the Truth Behind the French Burqa Ban: The Unwarranted Restriction of the Right to Freedom of Religion and the European Court of Human Rights, *Indiana International & Comparative Law Review*, Vol. 22, No.1, 2012, 94-96; Irving H., France's "Burqa Ban" Enforcing Not Solving Inequality, 2012, იხ., <<https://www.opensocietyfoundations.org/voices/france-s-burqa-ban-enforcing-not-solving-inequality>> [22.05.2022]

¹⁰⁵ McCrea R., The Ban on the Veil and European Law, *Human Rights Law Review*, Vol.13, No. 1, 2013, 80.

¹⁰⁶ იქვე, 61.

¹⁰⁷ European Union, Treaty on European Union, Treaty of Maastricht, 24 December 2002, Art.2, Art.3.

¹⁰⁸ Narwani Sh., The Burqa Ban: An Unreasonable Limitation on Religious Freedom or a Justifiable Restriction?, *Emory International Law Review*, Vol.25, No.3, 2011, 1450-1451.

უფლებამოსილნი არიან შეიმუშაონ ისეთი ღონისძიებები, რომლებიც უზრუნველყოფენ რელიგიისა და პოლიტიკის გამიჯვნას და განამტკიცებენ სახელმწიფოს სეკულარიზმს. ევროკავშირის ინსტიტუტები უამრავი მიგრანტის, თავშესაფრის მაძიებლისა თუ ლტოლვილის მიღების ფონზე შეთანხმდნენ რელიგიისა და პოლიტიკა გამიჯვნაზე,¹⁰⁹ შესაბამისად, რელიგიის საჯარო როლის შეზღუდვა (ევროკავშირის საჯარო წესრიგის) ლიბერალური დემოკრატიის აუცილებელი ელემენტია.

2017 წლამდე ლუქსემბურგის სასამართლოს რელიგიის საკითხთან დაკავშირებით მხოლოდ ევროკავშირის შიდა ბაზრის კონტექსტში ჰქონდა ნამსჯელი, 2017 წელს კი, წინასწარი გადანყეტილების მიღების მიზნით, პირველად მოუწია რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციაზე მსჯელობა ევროკავშირის დასაქმების თანასწორობის N2000/78 დირექტივის ფარგლებში¹¹⁰. ლუქსემბურგის სასამართლოსგან განმარტებებს ელოდებოდნენ ბელგიისა (Achbita)¹¹¹ და საფრანგეთის (Bougnauri¹¹²) საკასაციო სასამართლოები. პირველ საქმესთან დაკავშირებით ლუქსემბურგის სასამართლოს მიმართ დაისვა შემდეგი შეკითხვა – მუსლიმი თანამშრომლისთვის სამუშაო ადგილზე თავსაბურავის ტარების აკრძალვა არის თუ არა პირდაპირი დისკრიმინაციას 78/2000/EC დირექტივის ფარგლებში, თუ სამუშაო ადგილზე არსებობს დამკვიდრებული წესი, რომელიც კრძალავს ნებისმიერ თვალსაჩინო პოლიტიკურ, ფილოსოფიურ და

¹⁰⁹ McCrea R., *The Ban on the Veil and European Law*, Human Rights Law Review, Vol.13, No.1, 2013, 62.

¹¹⁰ Directive 2000/78/EC, 27 November 2000. თანასწორობის ჩარჩო დირექტივა, რომელიც კრძალავს სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციას ასაკის, რელიგიის, სექსუალური ორიენტაციისა და შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნის საფუძველზე.

¹¹¹ Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV [CJEU], C-157/15, 14 March 2017.

¹¹² Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA, formerly Micropole Univers SA [CJEU], C-188/15, 14 March 2017.

რელიგიური სიმბოლოს ტარებას ნეიტრალური პოლიტიკის დამკვიდრების მიზნით. რაც შეეხება მეორე საქმეს, ლუქსემბურგის სასამართლოს უნდა განემარტა, ექცეოდა თუ არა კლიენტის მოთხოვნა კომპანიის თანამშროლის მიერ თავსაბურავის მოხსნაზე 78/2000/EC დირექტივის მე-4(1) მუხლით განსაზღვრული „სათანადო და დამაჯერებელ პროფესიულ მოთხოვნის“ ფარგლებში. ორივე შემთხვევაში, დამსაქმებლის მოსაზრებით, დასაქმებულთა მიერ ისლამური თავსაბურავის ტარება არღვევდა კომპანიის მიერ შემოღებულ ნეიტრალიტეტის პოლიტიკას.¹¹³ პირველ საქმეში პირი მიმღებში იყო დასაქმებული და მუშაობის დაწყებიდან დაახლოებით სამი წელი მას არ უტარებია თავსაბურავი. აღნიშნულ კომპანიას მის დასაქმებამდეც ჰქონდა ე.წ დაუნერელები ნეიტრალური პოლიტიკა, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში გულისხმობდა პოლიტიკური, ფილოსოფიური და რელიგიური ხილვადი სიმბოლოების აკრძალვას, რის გამოც მან უარი მიიღო თავსაბურავის ტარებაზე.¹¹⁴ რაც შეეხება მეორე საქმეს, დასაქმებული იყო დიზაინის ინჟინერი, რომელსაც უნევდა როგორც კომპანიის შენობაში ყოფნა, ისე კლიენტებთან ურთიერთობა, ამიტომ დამსაქმებელი მას ისლამური თავსაბურავის ტარებას უშლიდა მხოლოდ კლიენტებთან ურთიერთობისას, რადგან კლიენტთა თქმით, რელიგიური თავსაბურავი მათ უხერხულობას უქმნიდა და თავად თანამშრომელსაც სთხოვეს აღარ ეტარებინა თავსაბურავი.¹¹⁵ პირველ საქმეზე ლუქსემბურგის სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმე-

¹¹³ განსხვავდება ევროსასამართლო მიერ განხილულ SAS v. France საქმისგან, სადაც საჯარო სივრცეებში კანონით აკრძალა სხეულის, მათ შორის სახის სრული დაფარვა, აღნიშნული საქმიდან გამომდინარე შეზღუდვა გამოწვეული იყო კერძო კომპანიის ნეიტრალური პოლიტიკის შემოღებითა და მის დაცვით. იხ. <<https://www.justiceinitiative.org/litigation/sas-v-france>> [22.05.2022]

¹¹⁴ Portaru A., CJEU Cases C-157/15 Achbita and C-188/15 Bougnaoui: Does 'Neutrality' Trump Religious Freedom? 2017 <<https://voelkerrechtsblog.org/de/cjeu-cases-c-15715-achbita-and-c-18815-bougnaoui/>> [22.05.2022]

¹¹⁵ იხ., Marin J.R.A., Freedom of Religion in the Workplace v. Freedom to Conduct a Business, the Islamic Veil Before the Court of Justice: Ms. Samira Achbita Case European Papers, European Forum, Vol. 3, 2018, No.1, 2018, 409-417.

ბული არ ყოფილა პირდაპირი დისკრიმინაციის მსხვერპლი, რადგან კომპანიის შიდა წესი კრძალავდა პოლიტიკური, ფილოსოფიური და რელიგიური სიმბოლიკას, შესაბამისად, კომპანია თანაბრად ზღუდავდა ყველა აღნიშნული შეხედულებისა თუ რწმენის მანიფესტაციას, თუმცა მსგავსი შეზღუდვის არაპირდაპირ დისკრიმინაციის ქრილში განხილვა შესაძლებლად მიიჩნია იმ პირობით, თუ აღნიშნულს არ ექნებოდა ლეგიტიმური საფუძველი.¹¹⁶ მეორე საქმესთან მიმართებით ლუქსემბურგის სასამართლომ მიუთითა, რომ თუ დამსაქმებელი გაითვალისწინებდა კლიენტის მოთხოვნას – არ მიეღო მომსახურება იმ თანამშრომლისგან, რომელიც თავსაბურავს ატარებდა – ეს არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს „სათანადო დამაჯერებელ პროფესიულ მოთხოვნად“.¹¹⁷

დამსაქმებლის მიერ ნეიტრალურობის პოლიტიკის შემოღების არაპირდაპირ დისკრიმინაციად კვალიფიკაცია პრობლემურია, რადგან, ძირითადად, მსგავსი პოლიტიკა შემოშავებულია იმისთვის, რომ დამსაქმებელმა უზრუნველყოს ნეიტრალური, სეკულარული სამუშაო გარემო და არა იმისთვის, რომ რელიგიური ნიშნით შეზღუდოს ადამიანები, მიუხედავად იმისა, რომ პრაქტიკაში მსგავსი პოლიტიკა ნამდვილად ახდენს კონკრეტულ ჯგუფებზე ნეგატიურ ზეგავლენას. ლუქსემბურგის სასამართლოს განმარტებით, როცა ამკარაა, რომ ღონისძიება, რომელიც ინვევს დიფერენცირებულ მოპყრობას, შემოღებულ იქნა რომელიმე დაცულ საფუძველთან დაკავშირებული მიზეზების გამო, მაშინ პირდაპირი დისკრიმინაციაა,¹¹⁸ ხოლო არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევაში, ასე-

¹¹⁶ Judgments in Cases C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions, and C-188/15 Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole Univers, Court of Justice of European Union, Press Release No. 30/17, 2017.

¹¹⁷ იქვე.

¹¹⁸ Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV [CJEU], C-157/15, 14 March 2017, par. 24.

თი აშკარა მიზეზის არსებობა აუცილებელი არ არის.¹¹⁹ საკმარისია ის, რომ შემოღებული ნეიტრალურობის პოლიტიკა, მიუხედავად იმისა, რომ არ ეფუძნება რომელიმე დაცულ მახასიათებელს, შედეგობრივად არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებდეს კონკრეტული დაცული ნიშნის მქონე პირებს.¹²⁰ Achbita-ის საქმეში არსებული ინფორმაციის საფუძველზე, კომპანიას ნეიტრალიტეტის პოლიტიკა ჰქონდა იქამდე, სანამ აღნიშნული პირი დასაქმდებოდა, ამასთან, მან ისლამური თავსაბურავის ტარება იქ დასაქმების შემდგომ დაიწყო. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობილი კონფლიქტის შედეგად კომპანიამ გადაწყვიტა, ცვლილებები შეეტანა არსებულ რეგულაციებში და კონკრეტულად აეკრძალა რელიგიური, ფილოსოფიური და პოლიტიკური სიმბოლოების ტარება. როდესაც დამსაქმებელს სურს შემოიღოს სამუშაო ადგილზე ნეიტრალური პოლიტიკა, მას შეუძლია დაეყრდნოს დირექტივის მე-4 მუხლის პირველ ნაწილს, თუმცა ამ მუხლიდან გამომდინარე, მან უნდა დაასაბუთოს, რომ ნეიტრალური პოლიტიკა, რომელიც აყენებს რიგ პირებს დისკრიმინირებულ მდგომარეობაში, ნაკარნახევაა კონკრეტული პროფესიული საქმიანობის ბუნებიდან. თუ დამსაქმებელი ამის დასაბუთებას მოახერხებს, მაშინ მსგავსი პოლიტიკის შემოღება აღარ ჩაითვლება გაუმართლებელ შეზღუდვად და „სათანადო დამაჯერებელ პროფესიულ მოთხოვნად“ დაკვალიფიცირდება. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ეს ცნება გულისხმობს მოთხოვნას, რომელიც ობიექტურად ნაკარნახევაა შესაბამისი პროფესიული საქმიანობის ხასიათიდან ან მათი კონტექსტიდან. შესაბამისად, ეს არ მოიაზრებს სუბიექტურ სურვილებსა და მოსაზრებებს.¹²¹

¹¹⁹ იქვე, par. 34.

¹²⁰ CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v Komisia za zashtita ot diskriminatsia [CJEU], C-83/14, 16 July 2015, par. 95-96.

¹²¹ Lahuerta S.B., Wearing the veil at work: Achbita and Bougnaoui - Can a duty to reasonable accommodation be derived from the EU concept of indirect discrimination?, EU Law Analysis Expert insight into EU Law Development,

აღნიშნულ საქმეზე საინტერესოა ორი გენერალური ადვოკატის პოზიცია, რადგან მათმა მოსაზრებებმა მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია ლუქსემბურგის სასამართლოს მსჯელობაზეც. Achbita-ის საქმეზე გენერალური ადვოკატის შეხედულებით, რელიგია რწმენისა და იდეოლოგიის საკითხია, რაც განსხვავებულია ისეთი სხვა დაცული ნიშნებისგან, როგორიცაა, მაგალითად, სექსუალური ორიენტაცია, ეთნიკური წარმომავლობა და რასა.¹²² მისი მოსაზრებით, აკრძალვა ეხებოდა ყველა რელიგიურ თუ პოლიტიკურ ნიშანს და სიმბოლოს, შესაბამისად, აკრძალვა ვრცელდებოდა ათეისტ თანამშრომელზეც, რომელიც საკუთარ ანტირელიგიურ შეხედულებებს გარკვეული ჩაცმის სტილით გამოხატავდა ან პოლიტიკურად აქტიურ დასაქმებულზე, რომელიც სხვადასხვა პოლიტიკურ სიმბოლოს იყენებდა, ტანისამოსზეც პოლიტიკური პარტიების ლოზუნგები ჰქონდა და ა.შ. გენერალური ადვოკატის მოსაზრებით, სექსუალური ორიენტაცია, რასა, ეთნიკური წარმოშობა და ასაკი განსხვავდება პირის სუბიექტური გადაწყვეტილებისგან ან მრწამსიდან გამომდინარე ქმედებებისგან, როგორიცაა, ამ შემთხვევაში თავსაბურავის ტარება.¹²³ გენერალურმა ადვოკატმა აღნიშნული მაიდენტიფიცირებელი ნიშნები მიიჩნია ინდივიდის პირადი ცხოვრების განუყოფელ, უცვლელ მახასიათებლად. რელიგიის პრაქტიკული გამოხატვა, კერძოდ, დასაქმებულის მიერ რელიგიური შეხედულებებიდან გამომდინარე ქმედებები და რელიგიურ ტანისამოსის ტარების ნაწილში, მან მიიჩნია, რომ დასაქმებულს შეუძლია იყოს მეტად მოქნილი.¹²⁴ ძალიან საინტერესო ფაქტორი, რაზეც გენერალურმა ადვოკატმა ყურადღება გაამახვილა, იყო სახელმწიფოს

2016 <<http://eulawanalysis.blogspot.com/2016/03/wearing-veil-at-work-achbita-and.html>> [22.05.2022]

¹²² Opinion of AG Kokott delivered on 31 May 2016, case C- 157/15, Samira Achbita v. G4S Secure Solutions NV. par.116.

¹²³ Hennette-Vauchez S., Equality and the Market: The Unhappy Fate of Religious Discrimination in Europe, *European Constitutional Law Review*, Vol. 13, No. 4, 2017, 752. უნდა იყოს - იქვე, par. 45.

¹²⁴ იქვე, par. 116.

ეროვნული იდენტობა, კერძოდ, კონკრეტული სახელმწიფოების მიერ სეკულარიზმისთვის საკონსტიტუციო სტატუსის მინიჭება, რაც, მის აზრით, ინსტრუმენტულ როლს თამაშობდა სოციალურ ურთიერთობებშიც, შესაბამისად, ასეთ სახელმწიფოებს აქვთ სათანადო ლეგიტიმური მიზანი იმისა, რომ დაანესონ უფრო მკაცრი შეზღუდვები, როგორც კერძო, ისე საჯარო დაწესებულებებში.¹²⁵ Bougnauri-ის საქმეზე გენერალური ადვოკატმა (პირველისგან განსხვავებით) აღნიშნა, რომ პირდაპირი დისკრიმინაციის კონტექსტში ევროკავშირის კანონმდებლობით გათვალისწინებული დაცვა უფრო ძლიერია და მან მხარი დაუჭირა რელიგიის თავისუფლების გაძლიერებულ დაცვას,¹²⁶ შესაბამისად, ის არ ემხრობოდა კლიენტთა ინტერესებისთვის უპირატესობის მინიჭებას, რადგან თავად კლიენტთა შეხედულებები ამა თუ იმ დაცულ ნიშანზე შესაძლებელია ყოფილიყო ცრურწმენებზე დაფუძნებული. განსაკუთრებით სახიფათოდ მიაჩნდა გენერალურ ადვოკატს თანასწორი მოპყრობის ვალდებუ-

¹²⁵ იქვე, par. 125. არათანაბარი მოპყრობაზე მსჯელობის ნაწილში, მან ყურადღება გაამახვილა იმაზე, თუ რამდენად ხილვადი რელიგიური სიმბოლოს ტარება შეიზღუდა და აღნიშნა, რომ შედარებით მცირე ზომის, ნაკლებად ხილვადი რელიგიური სიმბოლოების ტარება უფრო დასაშვებია შესაძლოა ყოფილიყო, ვიდრე ისეთი ხილვადი სიმბოლოებისა, როგორიცაა, თავსაბურავი, თურბანი და ა.შ. გარდა აღნიშნულისა, გენერალურმა ადვოკატმა ყურადღება გაამახვილა კომპანიაში დასაქმებულის პოზიციაზე, მისი აზრით, შეზღუდვა უფრო მკაცრია მაშინ, როდესაც პირს ნამყვანი პოზიცია უკავია კომპანიაში, მით უფრო, თუ ის პირდაპირ კონტაქტში იმყოფება კლიენტებთან. მან არ გაიზიარა ის შეხედულება, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში დასაქმებული ქალისთვის მსგავსი შეზღუდვის დაწესება გულისხმობდა კონკრეტული რასის, წარმომავლობისა თუ სქესის პირის შეზღუდვას, რადგან კომპანიის ნეიტრალური პოლიტიკა ვრცელდებოდა ყველაზე თანაბრად. ამასთან, ის ფაქტი, რომ დასაქმებულმა სამი წლის მანძილზე (სანამ თავსაბურავის ტარებას დაიწყებდა) მარტივად შეძლო სამუშაო გარემოში ინტეგრირება და არასდროს ჰქონია რაიმე სახის დაბრკოლება, გენერალური ადვოკატისთვის კიდევ ერთი არგუმენტი იყო იმისა, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია კონკრეტული რელიგიის მიმდევართა შეზღუდვის მიზანი. იხ., იქვე, paras. 118-119, par. 121.

¹²⁶ Opinion of AG Sharpston delivered on 13 July 2016, case C-188/15, Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA., par. 63.

ლებისგან დამსაქმებლის გათავისუფლება, რადგან ეს კიდევ უფრო მეტად შეუწყობდა ხელს მსგავსი ცრურწმენების განმტკიცებას.¹²⁷ მისი შეფასებით, სქესისა და რასის მსგავსად, რელიგიაც იდენტობის გამომხატველია, რადგან მორწმუნე ადამიანისთვის რელიგიური იდენტობა მისი ცხოვრების განუყოფელი ნაწილია.¹²⁸

მოგვიანებით, 2021 წელს, ევროკავშირის სასამართლოს კიდევ ერთხელ მოუწია ემსჯელა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. საქმე ეხებოდა ორ მუსლიმ ქალს: ერთი მოსარჩელე დასაქმებული იყო კომპანიაში, რომელიც განაგებდა საბავშვო ბაღებს, შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ კომპანიაში შემუშავებულ იქნა ნეიტრალური პოლიტიკა, რომლითაც აიკრძალა თვალსაჩინო პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნის ტარება სამუშაო ადგილზე, როცა პირი ურთიერთობდა ბავშვებთან ან მათ მშობლებთან; მეორე დასაქმებული იყო კომპანიაში, რომელიც მართავდა ქიმიურ მაღაზიებს, შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნებულმა ისლამური თავსაბურავის ტარება დაიწყო. დამსაქმებელმა მას სთხოვა, აღარ ეტარებინა იგი, რადგან კომპანიის მიერ შემოღებული ნეიტრალური პოლიტიკის მიხედვით, აკრძალული იყო თვალსაჩინო, დიდი ზომის პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნის სიმბოლოს ტარება.¹²⁹

პირველ მოსარჩელესთან მიმართებით (WEBE) სასამართლოს უნდა გაეცა პასუხი კითხვაზე – იყო თუ არა კომპანიის ნეიტრალური პოლიტიკა რელიგიის ან რწმენის ნიშნით პირდაპირ დისკ-

¹²⁷ იქვე, 133.

¹²⁸ McCrea R., Religious Discrimination in the Workplace: which approach should the CJEU follow?, EU Law Analysis, Expert Insight into EU law Developments, 2016, <<http://eulawanalysis.blogspot.com/2016/07/religious-discrimination-in-workplace.html>> [22.05.2022]; Lahuerta S.B., Wearing the Veil at Work: Achbita and Bougnaoui - Can a duty to reasonable Accommodation Be Derived from the EU Concept of Indirect Discrimination?, EU Law Analysis, Expert Insight into EU law Developments, 2016, იბ., <<http://eulawanalysis.blogspot.com/2016/03/wearing-veil-at-work-achbita-and.html>> [22.05.2022]

¹²⁹ IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ [CJEU], C-804/18 and C-341/19, 15 July 2021, paras. 2-3.

რიმინაცია იმ თანამშრომლების მიმართ, რომლებიც ატარებენ კონკრეტულ ტანისამოსს რელიგიური მოტივებით. ამასთან, კითხვა ასევე დაისვა იმასთან დაკავშირებით, იყო თუ არა ეს რელიგიისა და გენდერის ნიშნით დისკრიმინაცია და აღნიშნულზე დადებითი პასუხის შემთხვევაში, შეიძლება თუ არა ასეთი დისკრიმინაცია გამართლებული იყოს დამსაქმებლის სუბიექტური გადაწყვეტილებით, დანერგოს ნეიტრალური პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია საკუთარ მომხმარებელთა სურვილების დაკმაყოფილებისკენ.¹³⁰ აღსანიშნავია, რომ გერმანიის კონსტიტუციის მიხედვით, თუ დამსაქმებელი შემოიღებს ნეიტრალურ პოლიტიკას, კომპანიამ უნდა შეძლოს იმის დადასტურება, რომ რელიგიის მანიფესტაციის უფლების შეზღუდვის გარეშე კომპანიას მიაყენებდა ეკონომიკურ ზიანს.¹³¹ მეორე მოსარჩელესთან დაკავშირებით ლუქსემბურგის სასამართლოს პასუხი უნდა გაეცა კითხვაზე – შესაძლებელია თუ არა არაპირდაპირი დისკრიმინაცია რელიგიური ნიშნით გამართლებული იყოს კომპანიის მიერ შემოღებული წესით, რომელიც კრძალავს რელიგიურ, პოლიტიკურ და სხვა ფილოსოფიური შეხედულების ხილვად, დიდი ზომის სიმბოლოს ტარებას. ამასთან, კითხვის მეორე ნაწილის მიხედვით, თუ პასუხი პირველ კითხვაზე უარყოფითია, ევროპული ქარტიისა (მე-10 მუხლი) და ევროპული კონვენციის (მე-9 მუხლი) იქნებოდა გამოყენებული აღნიშნულის დასაბუთებისას.¹³²

ევროკავშირის სასამართლომ თავდაპირველად გამოიკვლია პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია და მათ შორის სხვაობა, რაც მნიშვნელოვანია იმ კუთხით, რომ პირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევაში მისი დასაშვებობა მკაცრად შეზღუდულია და ამას კანონ-

¹³⁰ იქვე, 34.

¹³¹ Howard E., *Headscarves and the CJEU: Protecting Fundamental Rights and Pandering to Prejudice: the CJEU Does Both*, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 29, No.2, 2022, 248-249.

¹³² *IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ* [CJEU], C-804/18 and C-341/19, 15 July 2021, par. 42.

ნი უნდა ითვალისწინებდეს.¹³³ რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი არ არის უკანონო, თუ ობიექტურადაა გამართლებული ლეგიტიმური მიზნით და ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები არის შესაბამისი და აუცილებელი.¹³⁴ პირველ მოსარჩელესთან მიმართებით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ არ იყო პირდაპირი დისკრიმინაცია. კერძო კომპანიის შიდა წესი, რომელიც კრძალავს პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური მრწამსიდან გამომდინარე რაიმე თვალსაჩინო ნიშნის ტარებას, არაა პირდაპირი დისკრიმინაცია, როგორც ეს განსაზღვრულია 2000/78 დირექტივის მე-2(2)(a) მუხლით, თუ ეს ვრცელდება ყველა თანამშრომელზე, მიუხედავად მათი რელიგიური თუ სხვა შეხედულებებისა.¹³⁵ ლუქსემბურგის სასამართლომ ასევე მიაქცია ყურადღება იმ ფაქტს, რომ კომპანიამ სხვა თანამშრომელსაც მოსთხოვა სამსახურში არ ეტარებინა ჯვარი. შესაბამისად, სასამართლოს შეხედულებით მოსარჩელე, სხვა თანამშრომელებთან შედარებით, არათანაბარ მდგომარეობაში არ ჩაუყენებიათ.¹³⁶ ქრისტიანი თანამშრომლისთვის ჯვრის მოსხვნის არგუმენტი სასამართლომ გამოიყენა იმის დასამტკიცებლად, რომ არ არსებობს დისკრიმინაცია და წესი ყველა რელიგიასა და მის მიმდევარზე თანაბრად ვრცელდებოდა. მსგავსი მსჯელობისას ძალიან ხშირად აღინიშნება, რომ ქრისტიანულ რელიგიაში ჯვრის ტარება სავალდებულო არაა, უფრო მეტიც, ხშირად ამახვილებენ ყურადღებას იმაზეც, რომ ქრისტიანულ ჯვარს ისეთი მნიშვნელო-

¹³³ Directive 2000/78/EC, 27 November 2000, Art.2(2)(a).

¹³⁴ იქვე, Art.2(2)(b)(i)

¹³⁵ IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ [CJEU], C-804/18 and C-341/19, 15 July 2021, paras. 52-53; Callewaert J., Freedom to Wear Visible Political, Philosophical or Religious Signs in the Workplace: Judgment of the CJEU in the Case of Wabe and MH Müller Handel, 2021, იხ., <<https://johancallewaert.eu/freedom-to-wear-visible-political-philosophical-or-religious-signs-in-the-workplace-judgment-of-the-cjeu-in-the-case-of-wabe-and-mh-muller-handel/>> [22.05.2022]

¹³⁶ IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ [CJEU], C-804/18 and C-341/19, 15 July 2021, par. 54-55.

ვანი კულტურული დატვირთვა არ აქვს როგორც, მაგალითად, ისლამურ თავსაბურავს,¹³⁷ უფრო მეტიც, ხშირად აპელირებენ იმაზე, რომ ქრისტიანს შეუძლია მოიხსნას ჯვარი უფრო თამამად, რადგან ის არ მოექცევა ე.წ. „კულტურულ ვაკუუმსა და იზოლაციაში“, მუსლიმი ქალებისგან განსხვავებით, რომელთა მიერ თავსაბურავის მოხსნამ შეიძლება საზოგადოების მხრიდან სერიოზული ზეწოლა გამოიწვიოს.¹³⁸ მსგავსი მიდგომა, თავის მხრივ, სტერეოტიპულია. სასამართლოს ხშირად ადანაშაულებენ იმაში, რომ ის არ ხელმძღვანელობს ე.წ. „ინდივიდუალური მიდგომით“, ანუ სასამართლო არ მსჯელობს იმაზე, თუ რა ნეგატიური გავლენა შეიძლება ჰქონოდა სამსახურიდან გათავისუფლებას მოსარჩელეზე, ნაცვლად ამისა, ყურადღებას ამახილებს იმაზე, თუ რამდენად ლეგიტიმურია დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება.¹³⁹ ამ მოსაზრებიდან გამომდინარე, თუ ე.წ. „ინდივიდუალური ასპექტი“ მნიშვნელოვანია, მაშინ მსჯელობა იმაზე, რომ ერთ კონკრეტულ რელიგიურ სიმბოლოს მეტი კულტურული დატვირთვა აქვს, ვიდრე მეორეს, და მაშასადამე, უფრო მეტად გათვალისწინებული უნდა იქნეს მისი შეზღუდვით გამოწვეული შედეგების პრევენცია, არასწორი და დისკრიმინაციულია. რაც შეეხება მეორე მოსარჩელეს (Müller), სასამართლომ აღნიშნა, რომ კომპანის მიერ მიღებული წესი, რომელიც კრძალავს დიდი ზომის, ხილვად სიმბოლოებს, ნიშნავს იმას, რომ კოკრეტული თანამშრომლები, სხვა თანამშრომლებთან შედარებით, ჩადგებიან არათანაბარ

¹³⁷ Radford R.R., *Sexism and Misogyny in the Christian Tradition: Liberating Alternatives*, *Buddhist-Christian Studies*, Vol. 34, 2013, 83.

¹³⁸ O'Sullivan M., *Religion, Modernity, and Democracy in Central Europe: Toward a Gendered History of Twentieth Century Catholicism in Central European History*, Vol.52, No.4, 2019, 713-730.

¹³⁹ Jackson E., *Cases C-804/18 and C-341/19 - The False Neutrality of Anti-Intersectional Interpretation*, *Trinity College Law Review*, იბ., <https://trinitycollegelawreview.org/cases-c%E2%80%9191804-18-and-c%E2%80%9191341-19-the-false-neutrality-of-anti-intersectional-interpretation/#_edn12> [22.05.2022]

მდგომარეობაში.¹⁴⁰ ეს გულისხმობს იმას, რომ ლუქსემბურგის სა-სამართლომ ე.წ ისლამური თავსაბურავი – დიდი ზომის, თელასა-ჩინო რელიგიურ სიმბოლოდ მიიჩნია. ამ მსჯელობასთან დაკავში-რებით აღსანიშნავია, რომ პირველ მოსარჩელესთან მიმართებით კომპანიის ნეიტრალური პოლიტიკა პირდაპირ დისკრიმინაციად არ დაკვალიფიცირდა, მიუხედავად იმისა, რომ მას გაცილებით დიდი ნეგატიური გავლენა ჰქონდა იმ პირებზე, რომელთა რელიგიურ თუ ფილოსოფიური შეხედულებებს უკავშირდებოდა კონკრეტული სიმ-ბოლოების ტარება, იმ პირებთან შედარებით, ვინც არ იყო ამა თუ იმ რელიგიის მიმდევარი ან მისი რელიგია არ მოითხოვდა კონკრე-ტული სიმბოლოების ტარებას.¹⁴¹

მსგავსი შინაარსის საქმეებზე ხშირად ამახვილებენ ყურადლე-ბას იმასთან დაკავშირებით, რომ დამსაქმებლის მხრიდან მსგავ-სი მოპყრობა არაპროპორციულად დიდ გავლენას ახდენს ქალებ-ზე. შესაბამისად, შეიძლება გაჩნდეს კითხვები იმაზე, თუ რატომ არ განიხილავს სასამართლო რელიგიის ნიშანთან ერთად სქესის ნიშანსაც. აღნიშნული მიდგომა შესაძლოა ოდნავ უფრო მეტად რეალისტური ყოფილიყო იმ შემთხვევაში, თუკი კომპანიის ნეი-ტრალური პოლიტიკა მხოლოდ რელიგიურ სამოსს აკრძალავდა. სინამდვილეში, აღნიშნული პოლიტიკა გულისხმობს ნებისმიერი სიმბოლიკის გამომხატველ ჩაცმულობას, აქსესუარებს, რომლე-ბიც ხაზს უსვამენ პირის მიერ გარკვეულ რელიგიურ, არარელიგი-ურ, პოლიტიკურ თუ სხვა შეხედულებებთან კუთვნილებას. სხვა შემთხვევაში, როდესაც კომპანიას სურს ნეიტრალური გარემოს შექმნა, მით უფრო, თუ ეს ეხება იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც უშუალოდ უნევთ კლიენტებთან და მესამე პირებთან ურთიერთო-

¹⁴⁰ IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ [CJEU], C-804/18 and C-341/19, 15 July 2021, par. 73.

¹⁴¹ Howard E., Headscarves and the CJEU: Protecting Fundamental Rights and Pandering to Prejudice: the CJEU Does Both, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 29, No.2, 2022, 251.

ბა, რელიგიური ნიშნით გამონაკლისის დაშვება სხვა დასაქმებულების მიმართ გამოიწვევდა დისკრიმინაციას და შედეგად მივიღებდით იმას, რომ დაცულ მაიდენტიფიცირებელ ნიშნებს შორის შეიქმნებოდა ერთგვარი იერარქია, სადაც, მაგალითად, რელიგიური შეხედულება სხვა, მათ შორის, პოლიტიკურ შეხედულებებთან შედარებით, უპირატესობით ისარგებლებდა, ან კიდევ უარესი, კონკრეტულ რელიგიას, სხვა რელიგიასთან შედარებით, უფრო მეტ მნიშვნელობას მიანიჭებდა. მსგავსი დიფერენცირებული მოპყრობა არასამართლიანი და დაუსაბუთებელი იქნებოდა. ამრიგად, მოსაზრება იმაზე, რომ სასამართლოები ვინრო პერპეტუირებიდან აფასებენ, მსჯელობენ ამ საკითხებზე და არღვევენ კონკრეტულად მუსლიმ ქალთა უფლებებს, არასწორია¹⁴². ბოლო წლებში ევროპაში უპრეცედენტოდ ბევრი მიგრანტის, თავშესაფრის მაძიებლისა და ლტოლვილის მიღების ფონზე, აღნიშნული საკითხი საკმაოდ სენსიტიურია და მათი ინტეგრაცია კომპლექსური საკითხია. ე.წ ისლამური თავსაბურავის გარშემო არსებული სამართლებრივი საკითხები უფრო მეტად აქტუალურია. ფუნდამენტური მნიშვნელობისაა იმის განსაზღვრა, არის თუ არა საერთოდ მზად ევროპული საზოგადოება კომპრომისისთვის და თუ ასეა, რამხელა თემნის ვალდებულება უნდა ჰქონდეს, ერთი მხრივ, პლურალისტურ ევროპულ საზოგადოებას და მეორე მხრივ, რა დონის ასიმილაციას უნდა ელოდოს გარკვეულ უმცირესობათა ჯგუფებისგან.¹⁴³

2. რელიგიური (სხვა) სიმბოლოები

რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციის საკითხი საკმარისად შესწავლილი არ არის, რაც თავისთავად იწვევს იმას, რომ ამ ნიშნით

¹⁴² სანინალმდეგო შეხედულება იხ., Jackson E., Cases C-804/18 and C-341/19 - The False Neutrality of Anti-Intersectional Interpretation, Trinity College Law Review, <https://trinitycollegelawreview.org/cases-c%E2%80%91804-18-and-c%E2%80%91341-19-the-false-neutrality-of-anti-intersectional-interpretation/#_edn12> [22.05.2022]

¹⁴³ იხ., Opinion of AG Kokott delivered on 31 May 2016, case C- 157/15, Samira Achbita v. G4S Secure Solutions NV, [CJEU].

დისკრიმინაციის შემთხვევების უგულებელყოფა ხდება.¹⁴⁴ სამუშაო ადგილზე რელიგიური ტანსაცმლისა და სიმბოლოების ტარების უფლება ხშირად სადავო საკითხია და მოითხოვს თანამშრომლების ინდივიდუალური და დამსაქმებლის ინტერესების დაბალანსებას. ამ კუთხით, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საქმეა **Eweida and Others v. the United Kingdom**, სადაც რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციაზე იდავა ოთხმა მოსარჩელემ, რომელთაგან პირველი (ნადია ევეიდა) მუშაობდა კერძო კომპანიაში – „ბრიტანეთის ავიახაზებში“ და მეორე (შირლი ჩაპლინი) – სახელმწიფო საავადმყოფოში მედდად და იყო მორწმუნე ქრისტიანი. ორივე შემთხვევაში დამსაქმებელი უკრძალავდა თანამშრომლებს რელიგიური სიმბოლოების კერძოდ, ჯვრის გამოსახულებიანი ყელსაბამის, ტარებას.¹⁴⁵ პირველ მოსარჩელეს მოეთხოვებოდა დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ფორმის ტანსაცმლის ტარება და ამასთან, აკრძალული ჰქონდა რელიგიიდან გამომდინარე ნებისმიერი სამოსის, აქსესუარის, სიმბოლიკის ღიად ტარება. დამსაქმებლის პოლიტიკა მდგომარეობდა იმაში, რომ პერსონალური სამკაულები, ნივთები (მათ შორის, რელიგიური) არ უნდა ყოფილიყო სხვებისთვის ხილული. პირველი მოსარჩელე თავდაპირველად ჯვრის გამოსახულებიან ყელსაბამს სამოსით ფარავდა, მოგვიანებით კი ჯვრის ღიად ტარება დაიწყო. დამსაქმებლის ინსტრუქციის უგულებელყოფის შემდეგ მას შეეზღუდა მუშაობის უფლება (ყოველგვარი კომპენსაციის გარეშე), თუმცა შესთავაზეს კომპანიაში სხვა პოზიცია, რომელზეც არ ვრცელდებოდა ზემოხსენებული ინსტრუქციები და შეზღუდვები. იგი შეთავაზებას არ დათანხმდა.

მეორე მოსარჩელე გერიატრიული პალატის ექთანი იყო, რომელმაც უარი თქვა სამკერდე ჯვრის მოხსნასა და გულსაბნევის სამოსით დაფარვაზეც. საავადმყოფოს შეხედულებით, არსებობდა

¹⁴⁴ Schneider R.C., Carroll D.C., Howard E.E., How Religious Discrimination is Perceived in the Workplace: Expanding the View, *Socius: Sociological Research for. Dynamic World*, Vol. 8, 2022, 2.

¹⁴⁵ *Eweida and others v. United Kingdom* [ECtHR], Application No. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, 15 January 2015, par. 9-13, paras. 18-21.

იმის რისკი, რომ აღელვებულ პაციენტს შეიძლება, მაგალითად, მოექაჩა ყელსაბამი, რის შედეგადაც დაეზიანებინა თავი ან მედლა.¹⁴⁶ ევროსასამართლოს პოზიციით, პირველ შემთხვევაში ვერ იქნა დაცული ბალანსი მოსარჩელის რელიგიის მანიფესტაციის უფლებასა და კომპანიის მიერ ნეიტრალური კორპორაციული იმიჯის შენარჩუნების სურვილს შორის,¹⁴⁷ ამიტომ სასამართლომ დაადგინა დარღვევა, თუმცა მხოლოდ კონვენციის მე-9 მუხლის ფარგლებში და არ მიიჩნია საჭიროდ საქმის დისკრიმინაციის ჭრილშიც განხილვა. მეორე შემთხვევაში, სადაც განმცხადებელი კონვენციის მე-9 და მე-14 მუხლების ფარგლებში დავობდა და მიაჩნდა, რომ მას რელიგიის ნიშნით პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციულად მოეპყრნენ, სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამედიცინო დაწესებულებებისთვის მინიჭებული ფართო დისკრეციის ფარგლებში, მათ უფლება აქვთ, განსაზღვრონ პაციენტებთან და პერსონალთან დაკავშირებული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესები, მათ შორის, ჩაცმასთან დაკავშირებულიც.¹⁴⁸ სასამართლომ ვერ დაადგინა რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაცია. მიუხედავად იმისა, რომ ორივე შემთხვევაში მოსარჩელებს საერთო სურვილი ამოძრავებდათ, სასამართლოს შეხედულებით, არსებულ ინტერესთა ბალანსი სწორედ იქნა დაცული მეორე (ჩაპლინის) საქმესთან მიმართებით, რადგან ჯვრის ტარების აკრძალვა გამოწვეული იყო გაცილებით მნიშვნელოვანი მიზეზით (სავადმყოფოში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა), ვიდრე ეს პირველი მოსარჩელის შემთხვევაში იყო.¹⁴⁹

¹⁴⁶ იქვე, 20.

¹⁴⁷ იქვე, 94.

¹⁴⁸ იქვე, 99.

¹⁴⁹ Eweida and Others v. The United Kingdom (Part 1): Taking Freedom of Religion More Seriously, Strasbourg observer, 2013 <<https://strasbourgobservers.com/2013/01/17/eweida-and-others-v-the-united-kingdom-part-i-taking-freedom-of-religion-more-seriously/>> [22.05.22]; Howard E., The European Court of Human Rights Gets It Right: A Comment on Eweida and Others v the United Kingdom, Blog on the European Journal of International Law, 2013, <<https://www.ejiltalk.org/the-european-court-of-human-rights-gets-it-right-a-comment-on-eweida-and-others-v-the-united-kingdom/>> [22.05.2022]

ამ საქმის ფარგლებში მესამე განმცხადებელია ქრისტიანი, რომელსაც მიაჩნია რომ ქორწინება გულისხმობს მხოლოდ ქალსა და მამაკაცს შორის სამუდამო კავშირს. იგი სახელმწიფო სტრუქტურაში დასაქმებული პირია. მის დამსაქმებელს შემუშავებული აქვს ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა. 2005 წელს ინგლისში ძალაში შევიდა აქტი, რომელმაც დაუშვა ჰომოსექსუალ წყვილთა შორის რეგისტრირებული პარტნიორობა. განმცხადებლის მთავარ სამუშაო ფუნქცია კი პირთა დაბადების, გარდაცვალების და ქორწინებათა რეგისტრაცია იყო. მას დამსაქმებელმა სთხოვა წერილობით დაეფიქსირებინა თანხმობა იმაზე, რომ დაარეგისტრირებდა ჰომოსექსუალ წყვილებს, არ დაარღვევდა ქცევის კოდექსს და თანასწორობის პოლიტიკას სამუშაო ადგილზე. გარკვეული დროის მანძილზე ის უარს აცხადებდა აღნიშნული რეგისტრაციების განხორციელებაზე, რაც სამუშაო ადგილზე ქმნიდა პრობლემებს. 2007 წლის მაისში ადგილობრივმა ხელისუფლებამ დაიწყო წინასწარი გამოძიება, რომელიც დასრულდა 2007 წლის ივლისის რეკომენდაციით, მიღებულიყო ადმინისტრაციული ღონისძიებები მის წინააღმდეგ იმ საფუძველით, რომ წყვილებს მხოლოდ და მხოლოდ მათი სექსუალური ორიენტაციიდან გამომდინარე არ არეგისტრირებდა.¹⁵⁰ განმცხადებლის აზრით, დამსაქმებლის მსგავსი ქმედებით მის მიმართ დარღვეულ იქნა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი, მე-9 მუხლთან კავშირში, უფრო კონკრეტულად, ის მიიჩნევდა, რომ დამსაქმებლის ქმედება წარმოადგენდა მისი რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციას.¹⁵¹ სასამართლომ აღნიშნა, რომ სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე განსხვავებული მოპყრობა მოითხოვს ძალიან სერიოზულ დასაბუთებას¹⁵² და აღნიშნა, რომ სამუშაო ადგილზე არსებული პოლიტიკა მიმართული იყო იმისკენ, რომ არ მომხდარიყო სექსუალური ორიენტაციის (თუ

¹⁵⁰ Eweida and others v. United Kingdom [ECtHR], Application No. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, 15 January 2015, par. 26.

¹⁵¹ იქვე, par. 103.

¹⁵² იქვე, par. 105.

სხვა) ნიშნით დისკრიმინაცია. ამასთან, ყურადღება გამახვილდა იმაზეც, რომ კონვენციით მონიჭებულ უფლებათა შორის ბალანსის დამყარების მიზნით, სახელმწიფოს ფართო დისკრეცია აქვს. ევროსასამართლომ ვერ დადგინა მე-14 მუხლის მე-9 მუხლთან მიმართებით დარღვევა.

მსგავსი დასაბუთება ჰქონდა სასამართლოს მეოთხე განმცხადებლის მიმართაც, რომელსაც საკუთარი რელიგიიდან გამომდინარე არ სურდა საკონსულტაციო მომსახურება (ფსიქო-სექსუალური თერაპია) გაენია ჰომოსექსუალი წყვილებისთვის. შესაბამისად, კომპანიის მიერ დადგენილი პოლიტიკის უგულებელყოფის გამო დამსაქმებელმა იგი სამსახურიდან გაათავისუფლა. განმცხადებლის აზრით, მის მიმართ დარღვეული იყო მე-14 მუხლი მე-9 მუხლთან ერთობლიობაში. სასამართლომ იმსჯელა იმაზე, თუ რამდენად იყო კონკურენტ ინტერესებს შორის ბალანსი დაცული და მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის ქმედებები მიზნად ისახავდა მომსახურების დისკრიმინაციის გარეშე მიწოდებას. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ დაპირისპირებულ ინტერესებს შორის ბალანსის დაცვისას არ მომხდარა სახელმწიფოს მხრიდან მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების გადაჭარბება.¹⁵³

დამსაქმებლის ვალდებულებებსა და დასაქმებულის უფლებებს შორის მჭიდრო კავშირია, იგი დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ინტერესების დაბალანსების საკითხია. ბალანსის ძიებისთვის ცენტრალური როლი აქვს თანაზომიერების ტესტს, რაც ნიშნავს იმას, რომ ნებისმიერ წესს, პოლიტიკას, პრაქტიკას უნდა ჰქონდეს ლეგიტიმური მიზანი და ამ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალება უნდა იყოს მიზნის მიღწევის პროპორციული. პირველი მოსარჩელის შემთხვევაში ევროსასამართლომ აღნიშნა, რომ ჯანსაღ საზოგადოებაში აუცილებელია პლურალიზმისა და მრავალფეროვნების შენარჩუნება, იმ პირთა ინტერესების პატივსაცემად, რომ-

¹⁵³ იქვე, par. 109. იხ., McCrea R., Religion in the Workplace: Eweida and Others v United Kingdom, The Modern Law Review, Vol. 77, No. 2, 2014.

ლებმაც რელიგია თავისი ცხოვრების წესად აქციეს. სასამართლომ უდავოდ ლეგიტიმურად მიიჩნია კომპანიის სურვილი ნეიტრალური იმიჯის შექმნის შესახებ და ამასთან, ხაზი გაუსვა ეროვნულ სასამართლოთა ფართო შეფასების ზღვარს, თუმცა ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მიიჩნია, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა ვერ შეძლეს ბალანსის სწორად დაცვა¹⁵⁴.

V. დასკვნა

არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი მექანიზმი ითვალისწინებს როგორც რელიგიის უფლების, ისე რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის უფლებას, თუმცა, მიუხედავად ამისა, ხშირია რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტები, რომლებიც განსხვავებული ფორმებით ვლინდება, განსაკუთრებით აღსანიშნავია დასაქმებისა სფერო. შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში მნიშვნელოვანია, როგორც დამსაქმებლის ასევე თანამშრომლის ინდივიდუალური ინტერესების დაცვა და დაბალანსება. ბალანსისთვის ცენტრალური როლი თანაზომიერების ტესტს უჭირავს. რიგ შემთხვევებში დამსაქმებლის მიერ კომპანიაში ნეიტრალური პოლიტიკის გატარებამ შესაძლოა გამოიწვიოს დასაქმებულთა გარკვეული შეხედულებების მანიფესტაციის უფლების შეზრუდვა, კერძოდ, შეიძლება შეიზღუდოს ამა თუ იმ რელიგიის მიმდევართა რელიგიის ე.წ გარეგანი განზომილება, რომელსაც ისინი ხშირად სადავოდ დისკრიმინაციის კონტექსტში ხდიან. ეს გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ კონკრეტული პირების (სხვა პირებთან შედარებით) არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენებას, მაგალითად, მათი რელიგიური შეხედულებების მანიფესტაციის მცდელობისას.

¹⁵⁴ Eweida and others v. United Kingdom [ECtHR], Application No. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, 15 January 2015, par. 94. იხ., Pyper D., Religious discrimination in the workplace: the Case of Eweida and Others v the United Kingdom, House of Commons Library, 2013.

მსგავს შემთხვევებში, კომპანიის მთავარი და ერთადერთი მიზანი ძირითადად კორპორატიული იმიჯის შექმნაა, რადგან მათ მიერ გასატარებელი პოლიტიკა მიზანდ ისახავს არა მხოლოდ რელიგიური სიმბოლიკის შეზღუდვას, არამედ სხვა პოლიტიკური, ფილოსოფიური შეხედულებებისაც. სასამართლო ყურადღებას აქცევს სხვადასხვა ფაქტორს, როგორიცაა, დამსაქმებლის მიერ დაკავებული პოზიცია და მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკა, რამდენად ხილვადია დამსაქმებულის მიერ გამოყენებული ესა თუ ის სიმბოლო და ა.შ. სასამართლომ შესაძლოა აპელირება გააკეთოს სახელმწიფოს ეროვნულ იდენტობაზე ან იმ ფაქტზე, რომ კონკრეტულ სახელმწიფოს სეკულარიზმისადმი სწრაფვა იმდენად დიდია, რომ მისთვის საკონსტიტუციო სტატუსიც კი აქვს მინიჭებული. ეს ძლიერი არგუმენტია იმის დემონსტრირებისათვის, რომ კონკრეტული შეზღუდვა არა თვითნებური და დისკრიმინაციულია არამედ, ის ემსახურება იმ ფუნდამენტის გაძლიერებას, რომელზეც კონკრეტული სახელმწიფო დემოკრატიას აშენებს.