

© ევროპის საბჭო/ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, 2012. წინამდებარე თარგმანი შესრულებულია ევროპის საბჭოს ადამიანის უფლებათა სატრასტო ფონდის ხელშეწყობით (www.coe.int/humanrightstrustfund). სასამართლოსათვის იგი სავალდებულო ხასიათს არ ატარებს. დამატებითი ინფორმაციისათვის იხილეთ საავტორო უფლებების სრული მიმოხილვა მოცემული დოკუმენტის ბოლოს.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It does not bind the Court. For further information see the full copyright indication at the end of this document.

© Conseil de l'Europe/Cour Européenne des Droits de l'Homme, 2012. La présente traduction a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

საინფორმაციო ბარათი სასამართლოს პრეცედენტულ საქმეზე # 121
2009 წლის ივლისი

დანილენკოვი და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ – 67336/01
გადაწყვეტილება 30.7.2009

მუხლი 14

დისკრიმინაცია

სახელმწიფოს წარუმატებლობა უზრუნველყო ეფექტური სასამართლო დაცვა დისკრიმინაციისგან პროფკავშირში წევრობის გამო: დარღვევა

ფაქტები: მომჩივნები, რომლებიც იყვნენ რუსეთის პორტის მუშაკების პროფკავშირების (DUR) ადგილობრივი ფილიალის წევრები, მუშაობდნენ კერძო კომპანიაში რომელსაც ერქვა კალინინგრადის კომერციული საზღვაო პორტი. 1997 წელს DUR-მა დაიწყო ორ კვირიანი გაფიცვა ხელფასის, უკეთესი სამუშაო პირობების, ჯანმრთელობის და სიცოცხლის დაზღვევის მოთხოვნით. გაფიცვამ ვერ მიაღწია მიზანს და შეწყდა. შემდგომ პერიოდში, DUR-ის წევრებმა აღმოაჩინეს რომ ისინი გადაიყვანეს სპეციალურ სამუშაო პირობებზე, ნახევარ განაკვეთიან სამუშაოზე და ბოლოს გამოცხადდა კადრების გადაჭარბება და ისინი გაათავისუფლეს კომპანიაში მიმდინარე სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძველზე. მომჩივნებმა მოახდინეს ამაზე რეაგირება და შეიტანეს სარჩელები ადგილობრივ სასამართლოებში სადაც ისინი დაობდნენ უკანონო და დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მათი პროფკავშირების წევრობის გამო. ყველა შემთხვევაში სამოქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილება გამოიტანა მომჩივანების სასარგებლოდ, გააუქმა კომპანიის გადაწყვეტილება და დაავალა განაცდური ხელფასის ანაზღაურება. მათი სარჩელი დისკრიმინაციის თაობაზე რამოდენიმეჯერ იყო უარყოფილი იმ საფუძველით რომ დისკრიმინაციის არსებობა შეიძლება დადგინდეს მხოლოდ სისხლისსამართლებრივ გარემოებებში. მომჩივნებს არ ჰქონდათ საშუალება სისხლის სამართლის საქმის წარმოების დაწყების, ვინაიდან სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა ვერ დადგება იურიდიული პირების ისეთი როგორიცაა საზღვაო პორტი მიმართ და პროკურატურამ უარი განაცხადა სისხლის სამართლებრივი გამოძიების დაწყებაზე კომპანიის მმართველი დირექტორის მიმართ, ვინაიდან წინასწარმა მოკვლევამ ვერ დაადგინა პირდაპირი განზრახვა დირექტორის განუხორციელებინა დისკრიმინაციული მოპყრობა მომჩივნების მიმართ. სასამართლოში სარჩელის შეტანასთან ერთად, DUR-მა საჩივრით მიმართა

საერთაშორისო სატრანსპორტო კომპანიის თანამშრომელთა ფედერაციას (ITF) და ადგილობრივ დუმას. როგორც ITF-მა ისე დუმამ ცნეს დისკრიმინაციის არსებობა პროფკავშირის წევრობის საფუძველზე და მოითხოვეს DUR -ის წევრების უფლებების პატივისცემა. ამ გაფრთხილების მიუხედავად და ასევე სასამართლოს გადაწყვეტილების მიუხედავად გაუქმებინა კომპანიის DUR-ის საწინააღმდეგო პოლიტიკა, DUR-ის წევრთა რაოდენობა შემცირდა 1999 წელს 290-დან 2001 წლისთვის 24-მდე.

კანონი: ნებისმიერი თანამშრომელი ან მუშა თავისუფალია გაერთიანდეს ან არ გაერთიანდეს პროფკავშირებში მის მიმართ ყოველგვარი სანქციის გამოყენების გარეშე. ძალიან მნიშვნელოვანია რომ პირებს ვინც განიცადეს დისკრიმინაციული მოპყრობა მიეცეთ საშუალება გაასაჩივრონ მსგავსი მოპყრობა და იქონიონ უფლება გამოიყენონ სამართლებრივი მექანიზმები რომლითაც მიაღწევენ მდგომარეობის რელაურ და ეფექტურ შემსუბუქებას. საზღვაო პორტის კომპანიამ გამოიყენა სხვადასხვა საშუალებები იმისათვის რომ გაემხნევებინა თანამშრომლები შეეწყვიტათ წევრობა პროფკავშირში. გამოყენებულ მეთოდებს შორის იყო თანამშრომლების სპეციალურ სამუშაო პირობებზე გადაყვანა შეზღუდული შესაძლებლობებით, სამსახურიდან გათავისუფლება, რომელიც მოგვიანებით სასამართლომ უკანონოდ სცნო, ხელფასის შემცირება, დისციპლინური სანქციები და უარი სასამართლოს მიერ დადგენილი იმ თანამშრომლების აღდგენაზე ვინც DUR-ის წევრები იყვნენ. DUR-ის წევრობის აშკარა და დაუფარავი უარყოფითი გავლენა მომჩივანებზე საკმარისია იმის დასდგენად რომ ეს პირები გახდნენ დისკრიმინაციის ობიექტები მათ მიერ კონვენციის მუხლი 11-ით გარანტირებული უფლებების გამოყენებაში. რუსული კანონმდებლობა კრძალავდა დისკრიმინაციას პროფკავშირების წევრობის ან არ წევრობის საფუძველით და მომჩივანები უფლებამოსილნი იყვნენ საკუთარი საჩივრები დისკრიმინაციის თაობაზე წარედგინათ სასამართლოში რუსეთის სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი წესების და პროფკავშირის შესახებ კანონის მიხედვით. ამ კონკრეტულ საქმეში ეს დებულებები არ გამოყენებულა, ვინაიდან ეროვნულმა სასამართლოებმა უარი თქვეს მომჩივანთა სარჩელების განხილვაზე დისკრიმინაციის თაობაზე, იმ საფუძველით რომ დისკრიმინაციის არსებობის დადგენა შესაძლებელია მხოლოდ სისხლის სამართლებრივ წარმოებაში. რაც შეეხება სისხლის სამართლებრივი დაცვის საშუალებას, მისი ძირითადი ნაკლოვანება იყო პრინციპი რომელსაც ის ეფუძნება – პირადი პასუხისმგებლობის პრინციპი და კომპანიის მმართველი მენეჯმენტის მიერ პროფკავშირების წევრთა დისკრიმინაციის პირდაპირი განზრახვის "გონივრულ ეჭვს მიღმა" მტკიცების მოთხოვნა. ასეთი განზრახვის დადგენის უუნარობამ გამოიწვია სისხლის სამართლის წარმოების აღძვრაზე უარი. დისკრიმინაციის მსხვერპლებს ძალიან მცირე როლი ენიჭებათ სისხლის სამართლის საქმის წარმოების ინიცირებასა და განხორციელებაში. ამიტომ სასამართლო ვერ დარწმუნდა რომ სისხლის სამართლებრივი დევნა, რომელიც დამოკიდებულია პროკურატურის შესაძლებლობებზე გამოავლინონ მოძალადეები და დაამტკიცონ დისკრიმინაციის პირდაპირი განზრახვა, უზრუნველყოფდა ადეკვატურ და პრაქტიკულ აღდგენას პროფკავშირების საწინააღმდეგო ნაგულები დისკრიმინაციის შემთხვევაში. ამის საპირისპიროდ კი სამოქალაქო სამართალწარმოება უფრო შეზღუდულ შესაძლებლობებს იძლევა მომჩივანს და მის დამსაქმებლს შორის ურთიერთობის გადამოწმების, მათ შორის გამოყენებული ტექნიკური კომბინაციების რომლითაც აიძულებდნენ თანამშრომლებს უარი ეთქვათ პროფკავშირების წევრობაზე, მიიღოთ შესაბამისი კომპანსაცია. განმცხადებლის დისკრიმინაციისგან დაცვის შეზღუდულმა

შესაძლებლობამ შეიძლება გამოიწვიოს შესაძლო დისკრიმინაციის შიში და მოახდინოს პოტენციური წევრებისთვის პროფკავშირებში გაწევრიანებაზე გულის აცრუება რამაც შედეგად შეიძლება გამოიწვიოს პროფკავშირების გაქრობა. და ბოლოს, სახელწმიფომ ვერ შეასრულა მისი პოზიტიური ვალდებულება შეეთავაზებინა ეფექტური და ნათელი სასამართლო დაცვა დისკრიმინაციისგან პროფკავშირების წევრობის საფუძველზე.

დასკვნა: დარღვევა (ერთხმად)

მუხლი 41 – 2500 ევრო; თითოეულისთვის მორალური ზიანის ასანაზღაურებლად

© ევროპის საბჭო/ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, 2012

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ოფიციალური ენებია ინგლისური და ფრანგული. წინამდებარე თარგმანი შესრულებულია ევროპის საბჭოს ადამიანის უფლებათა სატრასტო ფონდის ხელშეწყობით (www.coe.int/humanrightstrustfund). იგი სასამართლოსათვის სავალდებულო ხასიათს არ ატარებს და არც მის ხარისხზე აკისრებს პასუხისმგებლობას. მოცემული დოკუმენტი შეიძლება ჩამოტვირთულ იქნას ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს HUDOC სასამართლო პრაქტიკის მონაცემთა ბაზიდან (<http://hudoc.echr.coe.int>) ან ნებისმიერი სხვა მონაცემთა ბაზიდან, რომელთანაც სასამართლომ მოახდინა მისი გაზიარება. დასაშვებია თარგმანის რეპროდუქცირება არაკომერციული მიზნებისათვის იმ პირობით, რომ მოხდება საქმის სრული სახელწოდების ციტირება, მოცემულ საავტორო უფლებების აღნიშვნასა და ადამიანის უფლებათა სატრასტო ფონდზე მითითებით. წინამდებარე თარგმანის ნებისმიერი ნაწილის კომერციული მიზნებით გამოყენების სურვილის შემთხვევაში, გთხოვთ მოგვწეროთ შემდეგ მისამართზე: publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It does not bind the Court, nor does the Court take any responsibility for the quality thereof. It may be downloaded from the HUDOC case-law database of the European Court of Human Rights (<http://hudoc.echr.coe.int>) or from any other database with which the Court has shared it. It may be reproduced for non-commercial purposes on condition that the full title of the case is cited, together with the above copyright indication and reference to the Human Rights Trust Fund. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2012

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (<http://hudoc.echr.coe.int>), ou de toute autre base de données à laquelle HUDOC l'a communiquée. Elle peut être reproduite à des fins non commerciales, sous réserve que le titre de l'affaire soit cité en entier et s'accompagne de l'indication de copyright ci-dessus ainsi que de la référence au Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme. Toute personne souhaitant se servir de tout ou partie de la présente traduction à des fins commerciales est invitée à le signaler à l'adresse suivante : publishing@echr.coe.int.

Click here for the [Case-Law Information Notes](#)