

# რელიგიური დღესასწაულებითა და დასვენების დღეებით სარგებლობის უფლება

საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტების  
მიმოხილვა



ტოლერანტობის და მრავალფეროვნების ინსტიტუტი

კვლევის ავტორი: ეკატერინე ლომთათიძე

პროექტის ხელმძღვანელი: მარიამ ღავთაძე

კვლევა მომზადდა ტოლერანტობის და მრავალფეროვნების ინსტიტუტის (TDI) მიერ USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამისა და ევროპული წვლილი დემოკრატიისთვის (EED) მხარდაჭერით.

დოკუმენტის შინაარსზე პასუხისმგებლები არიან ავტორი და ტოლერანტობის და მრავალფეროვნების ინსტიტუტი და მასში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ ასახავდეს USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამის და ევროპული წვლილი დემოკრატიისთვის შეხედულებებს.



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE

EAST • WEST  
MANAGEMENT  
INSTITUTE

**USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამა**  
**USAID RULE OF LAW PROGRAM**

**EUROPEAN**  
ENDOWMENT FOR DEMOCRACY

©ტოლერანტობის და მრავალფეროვნების ინსტიტუტი (TDI), 2023

## შინაარსი

### შესავალი

I. ევროპის რეგიონული სტანდარტების მიმოხილვა  
ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო  
ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო  
დასკვნა

II. ევროპის ქვეყნების შიდა სამართალი დასვენების დღეებთან და ეროვნულ  
დღესასწაულებთან დაკავშირებით

### შესავალი

ა. საფრანგეთი

ბ. ესპანეთი

გ. ხორვატია

დ. სლოვენია

ე. გერმანია

დასკვნა

III. საქართველოს რელევანტური კანონმდებლობა  
დასკვნა

## შესავალი

წინამდებარე კვლევა ეხება რელიგიური დღესასწაულების აღნიშვნას და დაცვას, როგორც რელიგიის თავისუფლების ასპექტს. რამდენადაც რელიგიის თავისუფლება და რელიგიის საფუძველზე დისკრიმინაციისგან დაცვა ადამიანის უფლებათა ყველა ძირითადი კატალოგის განუყოფელი ნაწილია, რელიგიური დღესასწაულების დაცვის უფლებაზე ვრცელდება ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები, რომლებიც გარკვეული განსხვავებებით ასახულია აგრეთვე ქვეყნების შიდა სამართალში. ქვემოთ განხილული იქნება ამ საკითხზე არსებული საერთაშორისო სტანდარტები და სხვა ქვეყნების გამოცდილება.

პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს, რომ „რელიგიისა თუ რწმენის ნიადაგზე შეუწყნარებლობის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს 1981 წლის დეკლარაციის თანახმად, საკუთარი რელიგიისა და რწმენის მოთხოვნათა შესაბამისად უქმე დღეების დაცვა და დღესასწაულებისა და ცერემონიების აღნიშვნა რელიგიის და რწმენის თავისუფლების ნაწილია.<sup>1</sup> გაეროს ადამიანის უფლებათა კომიტეტის 22-ე ზოგადი კომენტარი, რომელიც ეხება სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა პაქტის მე-18 მუხლს (აზრის, სინდისის და რელიგიის თავისუფლება), განმარტავს, რომ რელიგიისა და რწმენის გამოხატვის ერთ-ერთი ფორმაა ღვთისმსახურება, რაც, თავის მხრივ, მოიცავს რელიგიური დღესასწაულებისა და უქმე დღეების დაცვას.<sup>2</sup>

გაეროს სპეციალური მომხსენებელი რელიგიის და რწმენის საკითხებზე ერთ-ერთ ანგარიშში აღნიშნავს, “საკუთარი რელიგიის ან რწმენის მოთხოვნათა შესაბამისად უქმე დღეებში დასვენების, დღესასწაულების აღნიშვნისა და ცერემონიებში მონაწილეობის თავისუფლება (მუხლი 6, პუნქტი “თ”) განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან ეს რელიგიის მიმდევრებს საშუალებას აძლევს, აღასრულონ ცერემონიები და რელიგიური ჩვეულებები, რასაც, ხშირად, აგრეთვე, კულტურული და ტრადიციული კონოტაციაც აქვს... გარკვეულ შემთხვევებში, ხელისუფლების ორგანოების მხრიდან სხვადასხვა სფეროში უქმე დღეებთან დაკავშირებით რელიგიური მოთხოვნების გაუთვალისწინებლობის ფაქტი კონფლიქტის წარმოშობის მიზეზი შეიძლება გახდეს. ერთ-ერთ ქვეყანაში რელიგიური ჯგუფის წევრებმა თხოვნით მიმართეს ხელისუფლებას გაეთავისუფლებინათ ჯგუფის წევრები გამოცდის ჩაბარების ვალდებულებისგან კვირის იმ დღეს, რომელიც, მათი რწმენის

---

<sup>1</sup> Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief General Assembly resolution 36/55, 25 November 1981, Article 6(h).

<sup>2</sup> UN Human Rights Committee, General Comment No. 22 (48), CCPR/C/21/Rev.1/Add.4, 27 September 1993, par. 4.

მიხედვით უქმე დღედ მიიჩნეოდა, რასაც ხელისუფლება დათანხმდა”.<sup>3</sup>

როგორც საჯარო წესრიგის სხვა სფეროებში, ისე უქმე დღეებისა და ეროვნული დღესასწაულების განსაზღვრის ნაწილში, როგორც წესი, უქმეებად და ეროვნულ დღესასწაულებად ცხადდება შესაბამისი ქვეყნის უმრავლესობის რელიგიიდან მომდინარე დღესასწაულები. ამის ნათელი მაგალითია ქრისტიანულ ქვეყნებში კვირის, როგორც უფლის დღის (“Lord’s day”), დასვენების დღედ უპირობო აღიარება. მიუხედავად იმისა, რომ თანასწორობის საფუძველზე ანალოგიური აღიარების მიღების უფლება უმცირესობების რელიგიებსაც უნდა ჰქონდეთ, ფაქტია, რომ რეალობაში მათ ამის მიღწევა უჭირთ. “ამის მაგალითი შეიძლება იყოს ქრისტიანული უმრავლესობებით დასახლებულ ევროპაში მუსლიმების მიერ პარასკევის, როგორც უქმე დღის მოთხოვნა ლოცვისა და რელიგიური ცერემონიებისთვის. ერთი შეხედვით, იმის გათვალისწინებით, რომ კვირა დღე ქრისტიანული უქმე დღეა, ამგვარი მოთხოვნა სამართლიანია. თუმცა ასეთი საკითხები, სავარაუდოდ, ვერ გადაწყდება სრულად სამართლიანად, ანუ რწმენათა თანასწორობის სრულად გათვალისწინებით, იმ პრაქტიკული და არარელიგიური მიზეზების გამო, რაც უკავშირდება სამუშაო და დასვენების დროს.”<sup>4</sup>

როცა საქმე რელიგიური უქმე დღეების აღიარებას ეხება, განსაკუთრებით კერძო შრომით ურთიერთობებში, ამგვარი პრაქტიკული საკითხების მნიშვნელობა ცალსახა და უნივერსალურია. ამ მხრივ ამერიკის შეერთებული შტატების სამოქალაქო უფლებათა აქტის მე-7 კარი (შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის აკრძალვა) ტიპურ ტესტს გვთავაზობს: დამსაქმებელს ევალება დასაქმებულის გულწრფელ რელიგიურ საჭიროებებთან, მათ შორის, უქმეების დაცვასთან გონივრული მისადაგება, თუ ამგვარი ქმედება არაჯეროვან ტვირთს არ დააკისრებს დამსაქმებელს.<sup>5</sup> ამ კვლევის მიზნებისთვის გონივრული მისადაგება ნიშნავს სისტემის იმგვარად ადაპტირებას, რომ მეტი თანასწორობა იქნეს უზრუნველყოფილი განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე ინდივიდებისთვის. მართალია, საერთაშორისო და რეგიონულ დონეზე გონივრული მისადაგების ვალდებულება ძირითადად შეზღუდულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებული საჭიროებების კონტექსტში ჩნდება, თუმცა ეროვნული სამართლის დონეზე სხვადასხვა ქვეყანა (მაგ.

<sup>3</sup> E/CN.4/1987/35, para. 57 in Rapporteur’s Digest on Freedom of Religion or Belief, at 28, ხელმისაწვდომია:

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Religion/RapporteursDigestFreedomReligionBelief.pdf>

<sup>4</sup> R. R. Babu Gogineni and L. Gule, Humanism and Freedom from Religion in FACILITATING FREEDOM OF RELIGION OR BELIEF: A DESKBOOK (T. Lindholm, W. Durham, B.G. Tahzib-Lie, eds. 2004)

<sup>5</sup> U.S. Equal Employment Opportunity Commission, What You Should Know: Workplace Religious Accommodation, June, 2014, available at: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/what-you-should-know-workplace-religious-accommodation> [last visit 2 January, 2023]

ამერიკის შეერთებული შტატები, გერმანია) ამ ვალდებულებას სხვა, მათ შორის რელიგიური საჭიროებების შემთხვევაშიც ითვალისწინებს.

წინამდებარე კვლევის მიზანი სწორედ იმის გარკვევაა, თუ რას გულისხმობს უქმეების დაცვის და რელიგიური დღესასწაულების აღნიშვნის უფლება; როგორ უნდა გადაწყდეს კონფლიქტი დამსაქმებლის ინტერესებთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში; რას ნიშნავს გონივრული მისადაგება ამ სფეროში და როდის შეიძლება იყოს გამართლებული დამსაქმებლის უარი რელიგიური უქმე დღეების აღნიშვნაზე.

ამისათვის, ქვემოთ განხილული იქნება ევროკავშირის მართლმსაჯულების და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს სტანდარტები, ასევე, ევროპის რამდენიმე ქვეყნის შესაბამისი კანონმდებლობა. რეგიონულ სტანდარტებზე ყურადღების გამახვილება გამოწვეულია იმით, რომ საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შეთანხმების თანახმად, საქართველოს ევალება ამ მხრივ რელევანტური დირექტივების ტრანსპოზიცია. შესაბამისად, ეს სტანდარტები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი და გამოსადეგია საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზისა და მისი ხარვეზების იდენტიფიცირებისა და გამოსწორებისთვის.

## I. ევროპის რეგიონული სტანდარტების მიმოხილვა

ქვემოთ განხილულია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს სტანდარტები რელიგიურ დღესასწაულებზე უქმე დღეებით სარგებლობასთან დაკავშირებით. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ამ საკითხზე დასაქმებაში დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლებში იმსჯელა. ადამიანის უფლებათა სასამართლომ ეს საკითხი შეაფასა, როგორც დისკრიმინაციის აკრძალვის, ისე რელიგიის თავისუფლების ნაწილში, თუმცა პრაქტიკა, რაც დღემდე გამოიყენება, საკმაოდ ხისტი და ზედაპირულია. ამის მიუხედავად, ქვემოთ განხილული საქმეები საშუალებას იძლევა რამდენიმე მნიშვნელოვანი სტანდარტის იდენტიფიცირებისა, რომელიც გათვალისწინებული უნდა იქნეს ეროვნულ დონეზე ამ საკითხის რეგულირებისას.

### ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო

რელიგიური უქმე დღეების აღნიშვნასთან დაკავშირებით ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ იმსჯელა 2019 წლის გადაწყვეტილებაში საქმეზე

**“Cresco Investigation GmbH” მარკუს ახატზის წინააღმდეგ<sup>6</sup>.** განსახილველი საკითხი იყო ხომ არ ეწინააღმდეგებოდა უქმე დღეებისა და საჯარო დღესასწაულების შესახებ ავსტრიის კანონი (Arbeitsruhegesetzes BGB1.144/1983) (შემდეგში “უქმე დღეების კანონი”) ევროკავშირის 2000/78 ჩარჩო დირექტივას შრომით ურთიერთობებში თანაბარი მოპყრობის შესახებ, რომელიც, მათ შორის, კრძალავს პირდაპირ დისკრიმინაციას რელიგიის ან რწმენის ნიშნით.

ეს კანონი, ერთი მხრივ, ადგენდა ზოგად დღესასწაულებს: 1 იანვარი (ახალი წლის დღე), 6 იანვარი (ნათლისღება), აღდგომის ორშაბათი, 1 მაისი (სახელმწიფო დღესასწაული), ამაღლება, სულთმოფენობის შემდეგი ორშაბათი, სულთმოფენობის შემდეგ მეორე ხუთშაბათი, 15 აგვისტო (ღვთისმშობლის მიძინების დღე), 26 ოქტომბერი (ეროვნული დღესასწაული), 1 ნოემბერი (ყველა წმინდანის დღე), 8 დეკემბერი (უბიწო ჩასახვა), 25 დეკემბერი (შობა) და 26 დეკემბერი (წმინდა სტეფანეს დღე). ამასთან ერთად კანონში დამატებით იყო ნორმა, რომელიც აცხადებდა, რომ წითელი პარასკევი აგრეთვე საჯარო დღესასწაულია აუგსბურგის და ჰელვეტური აღმსარებლობის ევანგელური ეკლესიების, ძველი კათოლიკური ეკლესიის და გაერთიანებული მეთოდისტური ეკლესიის წევრებისთვის. კანონის სხვა რეგულაციების თანახმად, თუ დამსაქმებელი მოთხოვდა პირს ემუშავა უქმე დღეს, ამ პირს ეკუთვნოდა დამატებითი ანაზღაურება არასამუშაო დღეს მუშაობისთვის (უქმე დღის ანაზღაურება).

ეროვნულ დონეზე მოსარჩელე ახატზი იყო კერძო საგამომიებო სააგენტოს დასაქმებული და არ იყო უქმე დღეების შესახებ კანონში მითითებული რომელიმე ეკლესიის წევრი. ის ამტკიცებდა, რომ დაექვემდებარა დისკრიმინაციას, რადგან უარი ეთქვა უქმე დღის ანაზღაურებაზე (109.09 ევრო) მიუხედავად იმისა, რომ იმუშავა 2015 წლის 3 აპრილს, წითელ პარასკევს. ეროვნული სასამართლო განმარტავდა, რომ 13 საჯარო დღესასწაულიდან 11 უკავშირდებოდა ქრისტიანობას, 2 ექსკლუზიურად კათოლიციზმს. უქმე დღეების კანონი დამატებით კიდევ ერთ დღესასწაულს, წითელ პარასკევს ითვალისწინებდა მასში ჩამოთვლილი რამდენიმე რელიგიის მიმდევრებისთვის, რადგან ეს დღე განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყო მათთვის.

ამის გათვალისწინებით მთავარი კითხვა იყო იმ სამართლის ნორმის დისკრიმინაციულობა, რომელიც მხოლოდ ოთხი რელიგიური გაერთიანების წარმომადგენლებს აძლევდა წითელ პარასკევს დასვენების უფლებას, და შესაბამისად, ამ დღეს შრომის შემთხვევაში, სადღესასწაულო ანაზღაურების მიღების უფლებასაც მხოლოდ მათთვის ითვალისწინებდა. აქვე, იმის გათვალისწინებით, რომ ავსტრიის მოსახლეობის უმრავლესობა რომაულ-კათოლიკე ეკლესიას ეკუთვნოდა, სასამართლოს აინტერესებდა, რამდენიმე მცირე რელიგიური ჯგუფის წარმომადგენლებისთვის დამატებითი უქმე დღის მინიჭება ხომ არ იყო

<sup>6</sup> Case C-193/17, 22 January 2019, ხელმისაწვდომია:

გამართლებული დემოკრატიულ საზოგადოებაში მათი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის მოტივით. წითელი პარასკევის უქმედ გამოცხადება შეიძლებოდა ჩათვლილიყო პოზიტიურ ღონისძიებად, რომელიც მიმართული იყო რელიგიური უმცირესობის მიმდევრებისთვის რეალური თანასწორობის უზრუნველსაყოფად: მათ ენიჭებოდათ უფლება, რომელიც უმრავლესობის წარმომადგენლებს უკვე ჰქონდათ.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ პირველ რიგში იმსჯელა, ჰქონდა თუ არა ადგილი დასაქმებულების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას რელიგიის საფუძველზე. კანონმდებლობის თანახმად, წითელ პარასკევს მომუშავე პირებიდან, მხოლოდ კონკრეტული რელიგიის წარმომადგენლებს ჰქონდათ დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლება, ამდენად განსხვავებული მოპყრობა ცალსახად რელიგიის ნიშნით ხდებოდა.

შემდეგი საკითხი იყო იმის გარკვევა, რამდენად წარმოადგენდნენ შესაძარებელ კატეგორიებს განსხვავებული მოპყრობის ადრესატები, ანუ კანონში ჩამოთვლილი ოთხი რელიგიის წარმომადგენლები, ვისაც წითელ პარასკევს მუშაობისთვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლება ჰქონდათ და ყველა სხვა დასაქმებული. ეროვნული ორგანოები მიუთითებდნენ, რომ კონკრეტული რელიგიის წარმომადგენლებისთვის ამ დღის უქმედ გამოცხადება მათთვის ამ დღის განსაკუთრებული მნიშვნელობით იყო განპირობებული. თუმცა, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ უქმე დღით სარგებლობა არ იყო მიზნული ამ რელიგიის წარმომადგენლების მიერ რაიმე რელიგიური ვალდებულების შესრულებაზე. მათ შეეძლოთ ეს უქმე დღე დასვენებისა და განტვირთვისთვის გამოეყენებინათ. ამ მხრივ, მათი მდგომარეობა არ განსხვავდებოდა სხვა დასაქმებულების მდგომარეობისგან, რომლებსაც ასევე ექნებოდათ წითელ პარასკევს დასვენების სურვილი.

ამასთან, წითელი პარასკევის უქმე დღედ აღიარება მიზნული იყო ფინანსური ხასიათის დანამატთან, რომელსაც წითელ პარასკევს მომუშავე კონკრეტული რელიგიის წარმომადგენლები იღებდნენ, რომლებიც შესაძლოა არც გრძნობდნენ რაიმე რელიგიური დღესასწაულის აღნიშვნის საჭიროებას. სხვა პირები, რომლებიც აგრეთვე მუშაობდნენ ამ დღეს, დანამატს ვერ იღებდნენ. ევროკავშირის დირექტივის მიზნებისთვის, მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ ამგვარი განსხვავებული მოპყრობა ჩაითვალა პირდაპირ დისკრიმინაციად. ამის შემდეგ, სასამართლოს უნდა შეეფასებინა, რამდენად საჭირო იყო დიფერენცირებული მოპყრობა დირექტივის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტში ჩამოთვლილი რომელიმე მიზნის (საჯარო უსაფრთხოება, წესრიგის შენარჩუნება, დანაშაულის აღკვეთა, ჯანმრთელობის ან სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვა) მისაღწევად. ამ შემთხვევაში, ჩაითვალა, რომ კონკრეტული ეკლესიების წარმომადგენლებისთვის



დამატებითი უქმე დღის განსაზღვრა, მისი რელიგიური მნიშვნელობის გამო, ემსახურებოდა სხვათა რელიგიის თავისუფლების დაცვის ლეგიტიმურ მიზანს.

ბოლოს, სასამართლოს უნდა შეეფასებინა, რამდენად აუცილებელი იყო განსხვავებული მოპყრობა შესაბამისი თანამშრომლების რელიგიისა და რწმენის თავისუფლების დასაცავად. ამ მხრივ, სასამართლომ აღნიშნა: “სასამართლოში საქმის განხილვის დროს, ავსტრიის მთავრობამ დაადასტურა, რომ ავსტრიის კანონმდებლობა შეიცავს ნორმებს იმ დასაქმებულებისთვის, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეებით მოსარგებლე ეკლესიებს. მათ საშუალება აქვთ, აღნიშნონ რელიგიური დღესასწაულები, რომლებიც არ ემთხვევა უქმე დღეების კანონის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოთვლილ საჯარო დღესასწაულებს, არა დამატებითი საჯარო დღესასწაულის აღიარების, არამედ დამსაქმებლისთვის დასაქმებულის მიმართ ზრუნვის მოვალეობის დაკისრებით გზით. აღნიშნული ამ უკანასკნელს საშუალებას აძლევს, სურვილის შემთხვევაში, გათავისუფლდეს სამუშაოდან იმ დროით, რაც მას კონკრეტული რელიგიური წესების შესასრულებლად ესაჭიროება.” ამ ალტერნატივის გათვალისწინებით, რომელიც ყველა სხვა რელიგიის წარმომადგენლისთვის მოქმედებდა, სასამართლომ ჩათვალა, რომ კონკრეტული ოთხი რელიგიური ჯგუფის წარმომადგენლების რელიგიის თავისუფლების დასაცავად, დამატებითი უქმე დღის მიცემა არც აუცილებელი იყო და არც პოზიტიურ ღონისძიებას წარმოადგენდა უმრავლესობასთან მათი თანასწორობის მისაღწევად.

ამდენად, ავსტრიის კანონმდებლობის ის ნორმები, რომლებიც კონკრეტული ოთხი რელიგიის წარმომადგენლებს დამატებით უქმე დღეს ანიჭებდა, პირდაპირ დისკრიმინაციად შეფასდა. დამატებით, მართლმსაჯულების სასამართლომ ეროვნულ სასამართლოებს მოუწოდა, ავსტრიის მიერ შესაბამისი კანონმდებლობის მიღებამდე, ყველა პირზე გაეგრძელებინათ იგივე შეღავათი: ყველა პირს, რომელიც დაინტერესებული იქნებოდა წითელ პარასკევს უქმე დღით სარგებლობით და ამის შესახებ წინასწარ აცნობებდა დამსაქმებელს, შესაძლებლობა ექნებოდა, დაესვენა ან მიეღო დამატებითი ანაზღაურება, თუ დამსაქმებელი იმ დღეს სამსახურიდან გათავისუფლებაზე უარს განუცხადებდა.

მართლმსაჯულების სასამართლოს ამ გადაწყვეტილებაზე დაყრდნობით ორი მნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთება შეიძლება. ერთი მხრივ, ევროკავშირის სამართალი და კერძოდ 2000/78 დირექტივა კრძალავს რომელიმე რელიგიური ჯგუფის/ჯგუფების გამოცალკევებას და მათთვის დამატებითი უქმე დღეების მინიჭებას, რომლით სარგებლობაც ამ რელიგიის წევრობის გარეშე შეუძლებელია. მეორე მხრივ, დირექტივასთან შესაბამისად ჩაითვალა უქმე დღეების რეგულირების ისეთი მოდელი, სადაც განსაზღვრულია ეროვნული დღესასწაულებისა და უქმეების ჩამონათვალი, რომლითაც ყველას შეუძლია სარგებლობა რელიგიური კუთვნილების მიუხედავად. ფაქტი, რომ ამ დღესასწაულების დიდი ნაწილი უკავშირდება

კონკრეტულ სარწმუნოებას (უმრავლესობის სარწმუნოებას), არაა თავისთავად პრობლემური, თუ უმცირესობის რელიგიის წარმომადგენლებს აქვთ საშუალება, დამსაქმებლისგან ინდივიდუალურად მოითხოვონ გათავისუფლება მათთვის მნიშვნელოვან დღეებში/დღესასწაულებში.

## ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო

რელიგიის თავისუფლებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის უფლებათა ჭრილში ადამიანის უფლებათა სასამართლოს ცენტრალური საქმეა *“კოსტესკი ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკის მაკედონიის წინააღმდეგ”*.<sup>7</sup> განმცხადებელი მუშაობდა ელექტროენერჯის კომპანიაში და 29 იანვარს (რომელიც 1998 წელს იდ ალ ფითრის/რამადან ბაირამის მუსლიმურ დღესასწაულს ემთხვეოდა) არ გამოცხადდა სამსახურში. ის ამტკიცებდა, რომ როგორც მუსლიმს შეეძლო ესარგებლა 1991 წლის კონსტიტუციითა და საჯარო დღესასწაულების კანონით მინიჭებული უქმე დღით. დამსაქმებელმა მას დააკისრა ჯარიმა, რადგან შესაბამის კვირაში ყველა გაფრთხილებული იყო, რომ სამსახურიდან ვერ გათავისუფლდებოდნენ კომპანიის დატვირთულობის გამო. იგივე განმეორდა აპრილში, როდესაც განმცხადებელმა სამსახური გააცდინა, მისი თქმით, ყურბან ბაირამის აღსანიშნად. ამდენად, მას დისციპლინური დარღვევისთვის მეორედ დაეკისრა ჯარიმა. მან ეს გადაწყვეტილება ორივე შემთხვევაში გაასაჩივრა შიდა სასამართლოებში, თუმცა წარუმატებლად. სასამართლოებმა ჩათვალეს, რომ რელიგიური დღესასწაულებით სარგებლობისთვის, მას უნდა დაემტკიცებინა, რომ მუსლიმი იყო. იმის გათვალისწინებით, რომ 1998 წლამდე ქრისტიანულ დღესასწაულებს აღნიშნავდა, მუსლიმური კვების წესებს არ იცავდა, მისი მშობლები ქრისტიანები იყვნენ და ანკეტებში არასდროს მიუთითებია, რომ მუსლიმი იყო, ჩაითვალა, რომ მუსლიმობა მხოლოდ სამსახურის გაცდენის საბაბი იყო და არ დაკმაყოფილდა მისი მოთხოვნა ამ დღესასწაულებით სარგებლობასთან დაკავშირებით. ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში იგი მიუთითებდა, რომ მისთვის მუსლიმობის მტკიცების მოთხოვნა სინდისისა და რელიგიის თავისუფლებაში ჩარევას წარმოადგენდა და აგრეთვე აყენებდა მას სხვა მოქალაქეებისგან განსხვავებულ მდგომარეობაში, რაც იწვევდა მე-14 მუხლის (დისკრიმინაციის აკრძალვის) დარღვევას.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ვერ დარწმუნდა, რომ განმცხადებლის დაჯარიმება სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო მისი რელიგიის თავისუფლებაში ჩარევას წარმოადგენდა. განმცხადებლის ჩივილთან (რომ მისთვის რწმენის

---

<sup>7</sup> Case of Costeski v. The Former Yugoslav Republic of Macedonia, appl. no. 55170/00, ხელმისაწვდომია: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#f%22itemid%22:\[%22001-73342%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#f%22itemid%22:[%22001-73342%22]})

დამტკიცების მოთხოვნა მის შიდა სფეროში ჩარევად უნდა ჩათვლილიყო) დაკავშირებით ევროკულმა სასამართლომ მიუთითა, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა ეფექტურად დაადგინეს, რომ განმცხადებელი ვერ ადასტურებდა მუსლიმობასთან დაკავშირებით მისი მტკიცების ნამდვილობას და მისი ქცევები სერიოზულ ეჭვს იწვევდა, რადგან რაიმე გარეგანი ნიშანი, რომ იგი მართლაც ისლამის მიმდევარი იყო - არ არსებობდა.

“მართალია, სახელმწიფოს მიერ მოქალაქის შინაგანი პირადი რწმენის განსჯა მიუღებელია და სამწუხაროდ, ძველი ცნობილი დევნის ისტორიების ელფერი აქვს, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ეს არის საქმე, სადაც განმცხადებელს სურდა სპეციალური უფლებით სარგებლობა, რომელსაც მაკედონიის სამართალი მუსლიმებს ანიჭებს - ისარგებლონ უქმე დღით განსაკუთრებულ დღესასწაულებზე (როგორცაა, მაგ. ბაირამის დღესასწაული).” ამასთან, სასამართლომ მიუთითა, რომ “დასაქმების სფეროში, სადაც დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობაში კონკრეტულ უფლებებსა და მოვალეობებს კონტრაქტები არეგულირებს, სასამართლო არ თვლის არაგონივრულად იმას, რომ ნებართვის ან თვალსაჩინო გამართლების გარეშე სამსახურში დასაქმებულის გამოუცხადებლობა დამსაქმებელმა შეიძლება დისციპლინის პრობლემად აღიქვას. დასაქმებულისთვის გარკვეული დონის დასაბუთების მოთხოვნა არ ჩაითვლება ჩაგვრად ან სინდისის თავისუფლებასთან ფუნდამენტურ კონფლიქტად, როდესაც დასაქმებულს სურს ისარგებლოს საგამონაკლისო წესით, რომელიც თავისი ბუნებით პრივილეგიის ხასიათისაა. განმცხადებელი ვერ აღმოჩნდა მზად, წარმოედგინა რაიმე მტკიცებულება თავისი მოთხოვნების გასამყარებლად. ჩარევა, რომელიც განხორციელდა განმცხადებლის რელიგიის თავისუფლებაში არ იყო არაპროპორციული და ამ საქმის გარემოებების გათვალისწინებით გამართლებულად უნდა ჩაითვალოს, როგორც კანონით გათვალისწინებული და აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში სხვათა უფლებების დასაცავად.”<sup>8</sup>

სასამართლომ ამ საქმეში კიდევ ერთხელ გაუსვა ხაზი, რომ კონვენციის მე-9 მუხლი არ იცავს რელიგიით ან რწმენით მოტივირებულ ყველა ქმედებას: “მე-9 მუხლით გარანტირებულ უფლებაში ჩარევას არ ქონდა ადგილი, როდესაც ფუნდამენტალისტური რწმენის მქონე სამხედრო დისციპლინის დარღვევის გამო გაუშვეს პენსიაზე (კალაჩის საქმე, 28-31 პარ.)... ან მეშვიდე დღის ადვენტისტთა ეკლესიის წარმომადგენელი საჯარო მოხელე კონტრაქტის დარღვევის გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რადგან შაბათის წესის დასაცავად სამუშაო ადგილს ტოვებდა...”<sup>9</sup> ამ ნაწილში სასამართლომ აგრეთვე მიუთითა 1996 და 1997 წლების დაუშვებლობის გადაწყვეტილებებზე საქმეებში - “*კონტინენი ფინეთის წინააღმდეგ*”<sup>10</sup>

<sup>8</sup> იქვე, პარ. 39.

<sup>9</sup> იქვე, პარ. 37.

<sup>10</sup> KONTTINEN v. FINLAND, განაცხადი 24949/94, 03/12/1996

და “სტედმანი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ<sup>11</sup>”. კონტინენის საქმე ეხებოდა რკინიგზის თანამშრომელს, რომელიც მე-7 დღის ადვენტისტთა ეკლესიის წევრი გახდა და რელიგიის მოთხოვნების გამო, უარი განაცხადა პარასკევობით სამუშაო დღის ბოლომდე სამსახურში დარჩენაზე. სტედმანი კი სამოგზაურო სააგენტოში იყო დასაქმებული, სადაც სხვა დღეების მსგავსად, კვირა დღეს მუშაობაც მოეთხოვებოდა. თავად განმცხადებელს მიაჩნდა, რომ კვირა ოჯახისა და რელიგიისთვის უნდა მიეძღვნა. ამის გამო, ის ხელს არ აწერდა ახალ კონტრაქტს, რომლითაც კვირას მუშაობა მოეთხოვებოდა. კონტინენიც და სტედმანიც სამსახურიდან დაითხოვეს. თუმცა, კომისიამ ვერც ერთ შემთხვევაში ვერ დაინახა ჩარევა რელიგიის თავისუფლებაში, რადგან, მისი შეფასებით, ისინი გაათავისუფლეს არა მათი რელიგიისა და რწმენის, არამედ კონტრაქტით გათვალისწინებული სამუშაო საათების დაუცველობის გამო. “უარი [რომ ემუშავა პარასკევს საღამოს], თუმცა იყო მოტივირებული მისი რელიგიური რწმენით, ვერ ჩაითვლება მე-9 მუხლის პირველი პუნქტით დაცულად. განმცხადებელმა ვერ აჩვენა, რომ განიცდიდა წნეხს, შეეცვალა თავისი რელიგიური რწმენა ან რომ ხელს უშლიდნენ თავისი რელიგიის ან რწმენის გამოხატვაში... კომისია დამატებით მიუთითებს, რომ მას შემდეგ, რაც აღმოაჩინა წინააღმდეგობა სამუშაო საათებსა და მის რელიგიურ რწმენას შორის, განმცხადებელს შეეძლო წამოსულიყო სამსახურიდან. კომისია მიიჩნევს, რომ სწორედ ეს არის მისი რელიგიის თავისუფლების გარანტია.”<sup>12</sup>

ეს მსჯელობა საბოლოოდ შეჯამდა მე-14 მუხლზე მსჯელობის ნაწილში, სადაც სასამართლომ ცალსახა განცხადება გააკეთა: “მე-9 მუხლის ფარგლებში არ არსებობს კონკრეტული რელიგიური დღესასწაულისთვის სამსახურიდან გათავისუფლების უფლება”.<sup>13</sup> ამის მიუხედავად, რადგან განმცხადებელი დაისაჯა (დისციპლინური წესით) იმის გამო, რომ ვერ დაამტკიცა თავისი რწმენის ნამდვილობა, სასამართლომ ჩათვალა, რომ ეს თავისთავად აქცევდა ამ შემთხვევას მე-9 მუხლის ფარგლებში და შესაბამისად, შეაფასა რელიგიის თავისუფლებასთან მიმართებით ხომ არ ჰქონდა დისკრიმინაციას ადგილი.

ამ შემთხვევაში განმცხადებელი ამტკიცებდა, რომ ერთადერთი ისლამის მიმდევარი იყო, ვისაც ამ სარწმუნოებისადმი კუთვნილების დამტკიცება მოთხოვეს და ამ მხრივ იყო დისკრიმინირებული. ამაზე პასუხად, სასამართლომ ისევ ჩათვალა, რომ განსხვავებულ მოპყრობას რომც ჰქონოდა ადგილი, ის ობიექტურად და გონივრულად გამართლებული იქნებოდა, რადგან ის მოითხოვდა წვდომას პრივილეგიაზე, რისთვისაც მოითხოვებოდა, რომ მუსლიმი ყოფილიყო და ამასთან დაკავშირებული ექვების პირობებში, გონივრული იყო, რომ მისთვის გარკვეული დასაბუთება მოეთხოვათ. შესაბამისად, მე-14 მუხლის დარღვევაც არ დადგინდა.

<sup>11</sup> STEDMAN v. THE UNITED KINGDOM, განაცხადი 29107/95, 09/04/1997

<sup>12</sup> იხ. კონტინენი, სქოლიო 9

<sup>13</sup> იქვე, პარ. 45.

მიუხედავად იმისა, რომ ამ საქმეში ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს არ უმსჯელია სხვადასხვა რელიგიის წარმომადგენლების მიერ რელიგიური უქმე დღეებით ან დღესასწაულებით სარგებლობასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანია ის სტანდარტი, რომ საგამონაკლისო, განსხვავებული წესით სარგებლობისთვის, სასამართლო მისაღებად და გამართლებულად მიიჩნევს შესაბამისი დასაქმებულისთვის გარკვეული მტკიცების ტვირთის დაკისრებას. ამასთან, მტკიცების ეს ტვირთი შეიძლება სცდებოდეს დამსაქმებლისთვის მხოლოდ იმის გამხელის ვალდებულებას, თუ რა რელიგიის წარმომადგენელია პირი და იმის ნამდვილობის დასაბუთებასაც მოითხოვდეს, რომ ეს პირი ნამდვილად არის შესაბამისი რწმენის მატარებელი.

აქ მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა, რომ ამ საქმეში დისკრიმინაციის არგუმენტი საკმაოდ არაორდინალურად იყო დაყენებული: კოსტესკი დავობდა, რომ მას ყველა სხვა პირისგან (მუსლიმი და არამუსლიმი ადამიანებისგან) განსხვავებულად მოექცნენ, როდესაც თავისი რწმენის დასაბუთება მოთხოვეს. ამ საქმეში რეალურად სასამართლოს არ შეუფასებია უფრო კონვენციური და ძირითადი არგუმენტი: კერძოდ, ის რომ რელიგიური უმრავლესობის დღესასწაულები, როგორც წესი საყოველთაოდ უქმედ არის გამოცხადებული კანონის საფუძველზე, რელიგიურ უმცირესობებს კი ამის შესაძლებლობა არ აქვთ და ძირითადად დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე არიან დამოკიდებულნი რელიგიის თავისუფლების ამ ასპექტით სარგებლობისას. ის ფაქტი, რომ კოსტესკის თავისი რწმენის დასაბუთება მოეთხოვა ნათლად წარმოაჩინდა ამ დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რადგან რელიგიური უმრავლესობის წარმომადგენლებს, არაფრის დასაბუთება და მტკიცება არ სჭირდებოდათ ქრისტიანულ დღესასწაულებზე უქმე დღეებით სარგებლობისთვის. სამწუხაროდ, სასამართლოს ამ კუთხით დისკრიმინაციაზე არ უმსჯელია, თუმცა ეს შესაძლებლობას ტოვებს ამ ტიპის არგუმენტების სამომავლო განხილვისა და რელიგიური უმცირესობებისთვის უქმე დღეების უზრუნველყოფის უფრო თანასწორი გარანტიების შექმნისთვის.

## დასკვნა

მიუხედავად იმისა, რომ რელიგიური დღესასწაულების აღნიშვნა თავისთავად არის რელიგიის თავისუფლების ნაწილი, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განაცხადა, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-9 მუხლი არ იცავს რელიგიურ დღესასწაულზე სამსახურიდან გათავისუფლების უფლებას. თუნდაც რელიგიით იყოს მოტივირებული სამსახურის გაცდენა, სასამართლომ აღნიშნა, რომ თუ დამსაქმებელი ამას დისციპლინის პრობლემად აღიქვამს და შესაბამისად დისციპლინური დასჯის ღონისძიებებს იყენებს, ეს არ არის არაგონივრული.

სასამართლომ ისიც დაუშვა, რომ თუ კანონი კონკრეტული რელიგიის წარმომადგენლებისთვის ითვალისწინებს კონკრეტულ უქმე დღეს, ამ უქმე დღით სარგებლობისთვის პირს დამსაქმებელმა შეიძლება მოთხოვოს გარკვეული დასაბუთება იმისა, რომ ნამდვილად არის შესაბამისი რელიგიის მიმდევარი. ამ სტანდარტების მიხედვით, უშუალოდ რელიგიის თავისუფლების ნაწილში რელიგიურ დღესასწაულებზე უქმე დღის სარგებლობის უფლების დაცვა ძალიან სუსტია და შეზღუდვა ძალიან მარტივად გასამართლებელი. ამ მხრივ, შეიძლება უფრო პერსპექტიული იყოს დისკრიმინაციაზე დავა, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ სასამართლოს სხვადასხვა რელიგიური ჯგუფების მიმართ არსებული განსხვავებული მოპყრობა რელიგიური დღესასწაულებისა და უქმე დღეების დაცვასთან დაკავშირებით არ შეუფასებია.

მეორე მხრივ, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს ზოგადი მიდგომაა, რომ საჯარო დღესასწაულები, თუნდაც კონკრეტულ რელიგიას ეფუძნებოდეს, უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ყველასთვის, ყველას უნდა შეეძლოს სარგებლობა განურჩევლად რელიგიური კუთვნილებისა. იმის მიუხედავად, რომ სასამართლოს მსჯელობის საგანი უშუალოდ ეს საკითხი არ ყოფილა, ნაგულისხმევად, დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართალთან შესაბამისად ჩაითვალა გადაწყვეტა, როცა რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენელს კონკრეტულ დამსაქმებელთან შეთანხმებით შეუძლია ისარგებლოს დასვენებით რელიგიურ უქმე დღეებსა და დღესასწაულებზე. მომდევნო თავში განხილული ევროპის კავშირის ქვეყნების შიდა სამართლის მაგალითზე შეიძლება იმის დანახვა, როგორ ითვალისწინებენ ამ ევროპულ სტანდარტებს წევრი ქვეყნები.

## **II. ევროპის ქვეყნების შიდა სამართალი დასვენების დღეებთან და ეროვნულ დღესასწაულებთან დაკავშირებით**

### **შესავალი**

ამ თავში განხილულია რამდენიმე ქვეყნის სამართალი რელიგიური უქმე დღეებისა და დღესასწაულების დაცვასთან დაკავშირებით. ქვეყნების შერჩევის ერთი კრიტერიუმი იმაში მდგომარეობდა, რომ ევროპული რეგიონული სტანდარტების ეროვნულ კანონმდებლობებში ასახვის ანალიზის საშუალება გვქონოდა და შესაბამისად ევროკავშირის წევრი ქვეყნები შეირჩა კვლევისთვის. მეორე მხრივ,

არჩევანი გაკეთდა იმ ქვეყნებზე, რომლებთან მიმართებითაც მოძიებული იქნა საინტერესო სასამართლო პრაქტიკა რელიგიური უქმეების დაცვის საკითხზე. როგორც ვნახავთ, ქვეყნებს შორის მიდგომების საკმაოდ განსხვავებულია, თუმცა თითოეული ცდილობს მოერგოს ევროკავშირის სასამართლოს მიერ დადგენილ სტანდარტს. საქართველოსა და ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართის თანახმად, საქართველოს აქვს ვალდებულება თავისი კანონმდებლობა შრომის სფეროში დაუახლოვოს 2000/78 დირექტივას, რომლის ფარგლებშიც შეაფასა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ უქმე დღეებთან დაკავშირებული საკითხი. შესაბამისად, ამ ქვეყნების გამოცდილება საქართველოს საინტერესო უნდა იყოს თავისი ვალდებულებების გაანალიზებისა და შესრულებისთვის.

## ა. საფრანგეთი

საფრანგეთის შრომის კოდექსის L3134-13 მუხლი<sup>14</sup> უქმე დღეებად შემდეგ დღესასწაულებს აცხადებს: პირველი იანვარი, აღდგომის შემდეგი ორშაბათი, პირველი მაისი, 8 მაისი, ამაღლების დღე, სულთმოფენობის შემდეგი ორშაბათი, 14 ივლისი, ღვთისმშობლის მიძინება (15 აგვისტო), ყველა წმინდანის დღე, 11 ნოემბერი, 25 დეკემბერი. ამავე მუხლის მეორე პუნქტი ადგენს, რომ მინისტრის ბრძანებით შეიძლება სხვა დღეებიც გამოცხადდეს საჯარო დღესასწაულად, აღმსარებლობებთან დაკავშირებული თუ ადგილობრივი სიტუაციების მიხედვით. ამავე კოდექსის L3133-3-1 და L3133-3-2 მუხლების მიხედვით, ორგანიზაციის შიგნით დღესასწაულებით სარგებლობის წესს და განრიგს ადგენს კომპანიის, დაწესებულების ან სფეროს მარეგულირებელი კოლექტიური შეთანხმებები, ან ამგვარის არარსებობის შემთხვევაში თავად დამსაქმებელი.

რაც შეეხება დასვენების დროსთან დაკავშირებით გონივრული მისადაგების საკითხს, დოქტრინა ვითარდება სასამართლო გადაწყვეტილებებში, რომლებიც აფასებენ, რელიგიურ დღესასწაულზე გათავისუფლების მოთხოვნა ხომ არ ქმნის ორგანიზაციაში სამუშაო პროცესის იმგვარ წყვეტას, რაც ორგანიზაციისთვის არაპროპორციული სიმძიმის ტვირთი იქნებოდა. მაგ. უმაღლესმა ადმინისტრაციულმა სასამართლომ გადაწყვიტა, რომ სტუდენტებს ჰქონდათ უფლება მოეთხოვათ გათავისუფლება რელიგიურ დღესასწაულებზე ან შაბათობით (მაგ. ებრაელ სტუდენტებს) თუ ეს შესაბამისობაში იქნებოდა სწავლის მიზნებთან, გამოცდებზე დასწრებასა და სკოლის საჯარო წესრიგთან.<sup>15</sup> საჩივარი შეიტანა

<sup>14</sup> ხელმისაწვდომია:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160755/#LEGISCTA000006160755](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160755/#LEGISCTA000006160755)

<sup>15</sup> S. Latraverse, France: Country Report on Non-Discrimination 2020, გვ. 42

საფრანგეთს ისრაელიტა ასოციაციამ და კიდევ რამდენიმე არასამთავრობო ორგანიზაციამ. ისინი დავობდნენ მოსწავლეებისა და სტუდენტების რელიგიის თავისუფლების შელახვაზე, საფრანგეთის საჯარო საშუალო სკოლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. დავის ცენტრალური საკითხი იყო 1989 წლის 10 ივლისის განათლების შესახებ კანონის შემდეგი დებულების განმარტება: “მოსწავლეთა მოვალეობაა სწავლიდან გამომდინარე დავალებების შესრულება, რეგულარული დასწრება, დაწესებულების კოლექტიური ცხოვრებისა და ფუნქციონირების წესების პატივისცემა”. საფრანგეთის უმაღლესმა ადმინისტრაციულმა სასამართლომ - სახელმწიფო საბჭომ განმარტა, რომ ეს დებულება არ წარმოადგენდა მოსარჩელეთა რელიგიის თავისუფლების შეზღუდვის საფუძველს: “თუ მოსარჩელები ამტკიცებენ რომ [ეს] საკანონმდებლო დებულებები არღვევს მათ რელიგიის თავისუფლებას,.. როდესაც ისინი ითხოვენ სტუდენტებისგან, რომ დაემორჩილონ დაწესებულების დადგენილ განრიგს, რომელსაც ზოგადი და აბსოლუტური ხასიათი აქვს, ისე რომ არ ითვალისწინებს გამონაკლისს რელიგიური პრაქტიკისთვის, ამ დებულებებს ასეთი მიზანი არ ჰქონიათ. შესაბამისად, მათ სამართლებრივად არ შეიძლება ჰქონდეთ ისეთი ეფექტი, რომ სტუდენტებს, მათი თხოვნის შემთხვევაში, აეკრძალოთ ინდივიდუალურად გათავისუფლებაზე ნებართვის მიღება, როდესაც ეს საჭიროა ღვთისმსახურების ან რელიგიური დღესასწაულის აღნიშვნისთვის იმ პირობით, რომ ამგვარი გათავისუფლება შეესაბამება სასწავლო პროცესში ნაგულისხმევი ამოცანების შესრულებას და დაწესებულების საჯარო წესრიგის პატივისცემას.”<sup>16</sup>

საჯარო სამსახურში მოქმედებს საჯარო სამსახურის მინისტრის 2005 წლის 14 ნოემბრის ბრძანება ნო. 2106<sup>17</sup>, რომელიც ეხება რელიგიური საფუძველით რელიგიური დღესასწაულის გამო დასვენებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს შეუძლებელია სამუშაოს საჭიროებების გამო.

## ბ. ესპანეთი<sup>18</sup>

ესპანეთში სახელმწიფოსა და რამდენიმე რელიგიურ ორგანიზაციას შორის შეთანხმებები 1992 წელს მიღებული სამი კანონით დამტკიცდა, კერძოდ, ეს

<sup>16</sup> სახელმწიფო საბჭოს გადაწყვეტილება 125148, 14 აპრილი, 1995, ხელმისაწვდომია:

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007837158/>

<sup>17</sup>S. Latraverse, REPORT ON MEASURES TO COMBAT DISCRIMINATION Directives 2000/43/EC and 2000/78/E: COUNTRY REPORT 2010 FRANCE, 2010, გვ. 76.

ხელმისაწვდომია: <https://www.refworld.org/pdfid/4ed65afe2.pdf>

<sup>18</sup> F. C. Roda, Spain: Country Report Non-Discrimination, 2021, ხელმისაწვდომია:

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5479-spain-country-report-non-discrimination-2021-1-56-mb>



ორგანიზაციები იყო ევანგელური რელიგიური ერთეულების ფედერაცია, ებრაულ თემთა ფედერაცია და ესპანეთის ისლამური კომისია. თითოეული ეს კანონი შეიცავს კონკრეტულ დებულებებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დამსაქმებლებს დაეკისროთ გონივრული მისადაგების ვალდებულება ამ რელიგიის წარმომადგენლების მიმართ. ამასთან, სამივე შეთანხმება შეიცავს დებულებებს დასაქმების სფეროში რელიგიური დღესასწაულების აღნიშვნასთან დაკავშირებით.

მაგალითად, მეშვიდე დღის ადვენტისტებსა და ებრაული თემის წარმომადგენლებს შეუძლიათ მოითხოვონ პარასკევი საღამოდან მთელი შაბათი დღის ჩათვლით ყოველკვირეული დასვენების დღე მშრომელთა კანონის 37(1) მუხლით დადგენილი ზოგადი წესის ნაცვლად (შაბათ დღის ნაშუადღევი, ორშაბათი დილა და მთლიანი კვირა დღე), რაზეც ურთიერთობის მონაწილე ყველა მხარის შეთანხმებაა საჭირო. სასამართლო პრაქტიკაში კანონის ეს ნორმა განიმარტა იმგვარად, რომ ზემოაღნიშნული უფლებამოსილებით სარგებლობა შესაძლებელი იქნება იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ამგვარი განსხვავებული მიდგომის გავრცელებას მოითხოვს შრომის ხელშეკრულების ხელმოწერამდე.

გარდა ამისა, ისლამური თემის წევრები, რომლებიც დაკავშირებულნი არიან ისლამურ კომისიასთან, სარგებლობენ უფლებით, ყოველ პარასკევს მოითხოვონ შესვენება 13:30 – 16:30 საათებში, რამადანის დროს კი, დაასრულონ სამსახური მზის ჩასვლამდე ერთი საათით ადრე. ამ უფლებით სარგებლობისთვისაც საჭიროა დამსაქმებელთან შეთანხმება. ასევე, გაცდენილი საათების ანაზღაურების ტვირთი ეკისრება დასაქმებულს. ამასთან, 1997 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით<sup>19</sup> მადრიდის უმაღლესმა სასამართლომ საინტერესო დოქტრინა განავითარა საქმეში, რომელიც ეხებოდა სამუშაო საათების ადაპტირებას. სასამართლომ, რომელიც აქტიურად ეყრდნობოდა კოლექტიური შეთანხმების დებულებებს, განაცხადა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოებმა უნდა აიძულონ დამსაქმებლები, მოახდინონ სამუშაო საათების ადაპტირება, რათა დასაქმებულებმა შეძლონ თავიანთი რელიგიური მოვალეობების სათანადოდ შესრულება და რწმენასთან შეუთავსებელი ქცევის თავიდან არიდება. თუმცა, იმავდროულად, დასაქმებულებმაც უნდა გამოიჩინონ პატიოსნება და კეთილსინდისიერება და დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე მიაწოდონ ინფორმაცია მათ რელიგიურ რწმენასა და განსაკუთრებული სამუშაო საათების გამოყოფის საჭიროებაზე.

ისლამური კომისიისა და ებრაული თემის შემთხვევაში, არსებობს რელიგიური დღესასწაულების სია, რომლითაც შეიძლება ჩანაცვლდეს მშრომელთა კანონის 37-ე

---

<sup>19</sup> ციტირებულია წიგნში La no discriminación por motivos religiosos en España, J. Rossell, 2008, გვ. 107, ხელმისაწვდომია: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/LaNoDiscriminacionMotivosReligiosos.pdf>

მუხლით გათვალისწინებული დღესასწაულები, თუმცა, ამ შემთხვევაშიც, აუცილებელია შრომითი ურთიერთობის ყველა მხარის თანხმობა. აქვე, აღსანიშნავია, რომ 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, “უქმე დღეების რაოდენობა, რომლებიც ანაზღაურდება სანაცვლო შრომის გარეშე, წლის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 14-ს, საიდანაც 2 დღე განისაზღვრება ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ. ნებისმიერ შემთხვევაში, ქრისტეს შობა, ახალი წელი, 1 მაისი - შრომის დღე, 12 ოქტომბერი - ესპანეთის ეროვნული დღესასწაული, უნდა იქნეს აღიარებული როგორც ეროვნული დღესასწაულები.”<sup>20</sup>

როგორც წესი, რელიგიური მიზნებით უქმე დღეების განსაზღვრის, შესვენებისა და სამუშაო საათების შემცირების საკითხებს კოლექტიური შეთანხმებები არეგულირებს, ამდენად, ამ პროცესში მათ განსაკუთრებული დატვირთვა გააჩნიათ. დასაქმებულები და დამსაქმებლები თანხმდებიან შვებულების პერიოდის განსაზღვრაზე, რომელიც გამოწვეულია რელიგიური ან მიგრანტის სტატუსთან დაკავშირებული მიზეზებით. მაგალითად, დასაქმებულებს შეიძლება მიეცეთ ტრადიციული ან რელიგიური დღესასწაულების აღნიშვნის საშუალება. თუმცა, რელიგიური დღესასწაულის აღნიშვნისთვის გათავისუფლება არ ნიშნავს ყველასთვის დადგენილი სამუშაო საათების შემცირებას. საბოლოო გადაწყვეტილების მიღება დამსაქმებლის ხელშია, რომელიც სამუშაო დროსთან დაკავშირებით კომპანიაში მოქმედ წესებს ეყრდნობა. შეჯამების სახით, შეიძლება ითქვას, რომ რელიგიური ან სხვა მიზეზებით სამუშაოდან (დროებითი) გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას გამოსაყენებელი ტესტია “რამდენად შესაძლებელია ეს ორგანიზაციისთვის”, ანუ რამდენად შეუძლია ორგანიზაციას ამგვარი შესაძლებლობის მიცემა დასაქმებულისთვის.

## გ. ხორვატია<sup>21</sup>

ხორვატიაში უქმე დღეებს ადგენს 2002 წლის 15 ნოემბრის კანონი საჯარო დღესასწაულების, ხსოვნის დღეებისა და სხვა დღესასწაულების შესახებ. დღესასწაულების უმეტესობა ქრისტიანობასთან არის დაკავშირებული და კანონის საფუძველზე გამოცხადებულია უქმე დღედ. გარდა ამისა, სამი უდიდესი რელიგიური უმცირესობის (მართლმადიდებლები, მუსლიმები და ებრაელები) წარმომადგენლები სარგებლობენ დამატებითი უქმე დღეებით მათი რელიგიური დღესასწაულების აღსანიშნად. ამასთან, პირის რელიგიურ რწმენასთან გონივრული

<sup>20</sup> იხ: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>

<sup>21</sup> I. Bojic, Croatia: Country Report Non-Discrimination, 2021, ხელმისაწვდომია:

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5762-croatia-country-report-non-discrimination-2022-1-41-mb>

მისადაგების უზრუნველსაყოფად, კანონმდებლობა ინდივიდუალური ღონისძიებების გატარების საშუალებას იძლევა. ასევე, განიხილება შესაძლებლობა, დღესასწაულების კანონში შევიდეს ცვლილება და 8 აპრილის (ბოშათა საერთაშორისო დღის) აღსანიშნად, ბოშების ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლებს დამატებითი უქმე დღით სარგებლობის შესაძლებლობა მიეცეთ.

ყველაზე დიდი და მნიშვნელოვანი კოლექტიური შეთანხმებები, განსაკუთრებით, რაც საჯარო სამსახურის სფეროს ეხება, არ არეგულირებს რელიგიური მიზეზების გამო დასვენების დღეების საკითხს. ზოგიერთი ექსპერტის აზრით, განსაკუთრებით **“Cresco Investigation GmbH” მარკუს ახატზის წინააღმდეგ<sup>22</sup>** საქმეზე ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილების გათვალისწინებით, ის ფაქტი, რომ ზოგიერთი უმცირესობის წარმომადგენელი სარგებლობს დამატებითი უქმე დღეებით მათი რელიგიური კუთვნილების გამო, დისკრიმინაციულია და ეს კიდევ ერთი არგუმენტი იმისთვის, რომ ეროვნულ კანონმდებლობაში გაჩნდეს პირდაპირი ჩანაწერი, რომელიც რელიგიის საფუძველზე გონივრული მისადაგების ვალდებულებას გაწერს. ხორვატიის სახალხო დამცველის 2021 წლის ანგარიშში აღწერილია საქმე, რომელიც უკავშირდებოდა მუსლიმი დასაქმებულის საჩივარს. განმცხადებელს სურდა, ისლამურ რელიგიურ დღესასწაულზე ესარგებლა უქმე დღით. დამსაქმებელმა მას სთხოვა, წარმოედგინა წერილობითი დასტური მისი რელიგიური თემიდან, რომ იგი ნამდვილად მუსლიმი იყო, რაზეც მან უარი განაცხადა. სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ დღესასწაულების შესახებ კანონის თანახმად, კონკრეტულ რელიგიურ თემთან ავილიაციის მტკიცების საკითხი არ არის რეგულირებული, ანუ კანონი არ ითვალისწინებს რაიმე წესს, რომელიც შესაბამისი უქმე დღით სარგებლობის უფლების მისაღებად პირს რელიგიურ თემთან კავშირის დამტკიცებას ტვირთს დააკისრებდა. ამის გამო, ომბუდსმენის შეფასებით, დამსაქმებლის მოთხოვნა, დასტურის წარმოდგენასთან დაკავშირებით, საფუძველს იყო მოკლებული. ამასთან, მისი აზრით, ამგვარი მიდგომა არ შეესაბამებოდა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ კონვენციის მე-9 მუხლის ირგვლივ განვითარებულ პრაქტიკას, რომლის თანახმადაც, რელიგიის თავისუფლება, უპირველეს ყოვლისა, ინდივიდის რწმენისა და სინდისის საკითხია.

## დ. სლოვენია

სლოვენიის კანონი “ეროვნული დღესასწაულებისა და სხვა უქმეების შესახებ” განსაზღვრავს ეროვნულ დღესასწაულებს, რომლებიც ექსკლუზიურად დაკავშირებულია სლოვენიის სახელმწიფოებრიობასთან, ისტორიულ მოვლენებთან

---

<sup>22</sup> იხ. ზემოთ სქოლიო 6

ან კულტურასთან (მაგ. 26 დეკემბერი - დამოუკიდებლობისა და ერთობის დღე, 25 ივნისი - სახელმწიფოებრიობის დღე) და მოიცავს ახალი წლის დღესასწაულებსაც (1 და 2 იანვარს). დამატებით, ეს კანონი განსაზღვრავს სხვა არასამუშაო ხუთ დღეს, რომელთაგან ხუთივე ქრისტიანული დღესასწაულია (აღდგომის შემდგომი ორშაბათი, სულთმოფენობის შემდგომი ორშაბათი, მიძინების დღესასწაული, რეფორმაციის დღე და შობა).

2017 წელს სლოვენის საკონსტიტუციო სასამართლომ განიხილა საქმე<sup>23</sup> ზემოაღნიშნული კანონის იმ მუხლების თაობაზე, რომლებიც დასვენების დღეებად მხოლოდ კათოლიკურ დღესასწაულებს აცხადებდა. მუსლიმი მოსარჩელის მტკიცებით, ამგვარი მიდგომა დისკრიმინაციული იყო სხვა რელიგიის წარმომადგენლებისა და ათეისტების მიმართ. მისი კათოლიკე კოლეგებისგან განსხვავებით, მას სჭირდებოდა დამსაქმებლის თანხმობა თავისი რელიგიური დღესასწაულების აღსანიშნად. საკონსტიტუციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ კანონით განსაზღვრული უქმე დღეები არ იყო არაკონსტიტუციური და რომ ქვეყნის ეროვნულ ასამბლეას ჰქონდა უფლება, გადაეწყვიტა რომელ დღეებს მიიჩნევდა უქმედ. საკონსტიტუციო სასამართლომ ხაზი გაუსვა, რომ კანონი განასხვავებდა ეროვნულ დღესასწაულებს, რომლებიც ეხებოდა ისტორიული მნიშვნელობის თარიღებს ან სეკულარულ მოვლენებს და სხვა უქმე დღეებს, რომლებიც უკავშირდებოდა კათოლიკურ და პროტესტანტულ დღესასწაულებს. სასამართლომ აღნიშნა: “უქმე დღეების (რომლებიც კანონის თანახმად განსხვავდება ეროვნული დღესასწაულებისგან) შერჩევა არის საკითხი, რომელიც ხვდება საკანონმდებლო ორგანოს შეფასების თავისუფლებაში. საკანონმდებლო ხელისუფლებას შეუძლია დაარეგულიროს უქმე დღეები როგორც იმ პირთა იდენტობის გამოხატულება, რომელიც ისტორიულად ცხოვრობდა ჩვენი ამჟამინდელი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე და რომელიც დაკავშირებულია ევროპული სივრცის ტრადიციებთან. კონსტიტუციის პრეამბულის თანახმად, ეროვნული დამოუკიდებლობა არის თანაცხოვრების ფუნდამენტური სოციალური წესების განსაზღვრის ათვლის წერტილი. სადავო რეგულაცია ეხება შემთხვევას, რომელსაც კომპარატორი არ ჰყავს. შესაბამისად, ის არ იჭრება კონსტიტუციის მე-14 მუხლით დაცული ადამიანის უფლებისა და კანონის წინაშე თანასწორობის ზოგადი პრინციპის სფეროში. ამგვარად, მოსარჩელის მტკიცება რელიგიურ თემთა მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობასა და ამაზე დაყრდნობით, კონსტიტუციის მე-14 მუხლის პირველ და მეორე პუნქტებთან სადავო რეგულაციის შეუსაბამობასთან დაკავშირებით უსაფუძვლოა. ამასთან, სადავო რეგულაცია განასხვავებს უქმე დღეებს და ეროვნულ დღესასწაულებს. ინდივიდებს შეუძლიათ ისე ისარგებლონ ამ დღეებით, როგორც საჭიროდ ჩათვლიან. სახელმწიფო არ ერევა მათ მიერ დღესასწაულების აღნიშვნაში. ამ მიზეზების გამო სლოვენის საკონსტიტუციო სასამართლომ ეს კანონის სახელმწიფოსა და ეკლესიის

<sup>23</sup> სლოვენის საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება U-I-67/14-11, 19 იანვარი, 2017, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3Wf3XB2>

გამიჯვნის კონსტიტუციურ პრინციპთანაც შესაბამისად ჩათვალა.

## ე. გერმანია

გერმანიის ძირითადი კანონის 139-ე მუხლის თანახმად, “კვირა დღე და უქმეები, რომლებიც აღიარებულია სახელმწიფოს მიერ, უნდა დაიცვას კანონმა, როგორც შრომისგან დასვენებისა და სულიერი გაუმჯობესების დღეები.”

გერმანიის ფედერალურ მიწებში უქმე დღეების საკითხი განსხვავებულად რეგულირდება, შესაბამისად განსხვავდება მათი რაოდენობაც (მაგ. ბავარიას აქვს 13 დღესასწაული, რაც ყველაზე მაღალი რაოდენობაა). ფედერალურ დონეზე არსებობს 9 საჯარო დღესასწაული, რომელიც დასვენების დღეებად ითვლება. ამასთან, ყველა საჯარო რელიგიური დღესასწაული ქრისტიანობას უკავშირდება.<sup>24</sup> გერმანიაში არაქრისტიანული აღმსარებლობის მქონე მოსახლეობის წილი საკმაოდ დიდია. ამის მიუხედავად, კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს რაიმე სპეციალურ რეგულირებას იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ უნდა ისარგებლონ ამ ადამიანებმა მათი რელიგიური დღესასწაულების დროს დასვენების უფლებით.<sup>25</sup>

თუმცა, ეს საკითხი გვარდება დამსაქმებლის ზოგადი სამართლებრივი მოვალეობის ფარგლებში - გონივრული მისადაგებით უზრუნველყოფს დასაქმებული პირი როგორც საჯარო, ისე კერძო სივრცეში.<sup>26</sup> გონივრული მისადაგების მოვალეობა მოიცავს რელიგიასაც. რელიგიის თავისუფლება ფუნდამენტური ღირებულებაა, საიდანაც მომდინარეობს საჯარო ხელისუფლების ორგანოების ვალდებულება - გაითვალისწინონ რელიგიური თემების საჭიროებები. თუმცა სხვა კონსტიტუციური უფლებების მსგავსად, რელიგიის თავისუფლებას მხოლოდ ეფექტი აქვს არა მხოლოდ ხელისუფლების ორგანოებთან ინდივიდის ურთიერთობისას, არამედ კერძო პირებს შორის ურთიერთობაშიც. გონივრული მისადაგების დოქტრინის ფარგლებში სამუშაო და დასვენების დროის გამიჯვნაზე მსჯელობის მაგალითია ჰამის ზედა ინსტანციის

<sup>24</sup> [German holidays 2022 & 2023 \(iamexpat.de\)](https://www.iamexpat.de)

<sup>25</sup> ჩრდილოეთ რაინ-ვესტფალიაში ებრაელებს უფლება აქვთ გათავისუფლდნენ სამსახურიდან ახალი წელის დღეს, იომ კიპურის დღესასწაულზე, სინანულის დღესა და მის წინა საღამოს, საჯარო დღესასწაულების შესახებ კანონის თანახმად. იხ. [Time Off For Religious Holidays In Germany: Pointers For Employers - Employee Rights/ Labour Relations - Germany \(mondaq.com\)](https://www.mondaq.com)

<sup>26</sup> M. Mahlmann, Germany: Country Report Non-Discrimination 2021, გვ. 47, იხ. <https://www.equalitylaw.eu/country/germany>

შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილება<sup>27</sup>, რომელიც ეხებოდა სამუშაო საათებში მუსლიმი დასაქმებულისთვის სალოცავად საჭირო სამ-წუთიანი შესვენების მიცემას.

მოსარჩელე მუშაობდა სამღებრო საამქროში, სადაც მისი ფუნქცია იყო კონვეირზე ჩამოკიდებული შეღებილი საგნების ჩამოხსნა და დამჭერი კაუჭის გათავისუფლება. ის სასამართლოსგან ითხოვდა, ზამთრის პერიოდში (12 ნოემბრიდან 21 თებერვლამდე) დამსაქმებლისთვის დაეკისრებინა მისთვის სამ-წუთიანი შესვენების დროის გამოყოფის ვალდებულება დილის 6-დან 8 საათამდე დროის შუალედში. ლოცვის კონკრეტული დრო დამოკიდებული იყო მზის პოზიციაზე. ის ამტკიცებდა, რომ ეს ხანმოკლე ლოცვა საამქროში ოპერაციულ პრობლემებს არ შექმნიდა, რადგან პერიოდულად კონვეირი ისედაც ჩერდებოდა საღებავის შესავსებად. პერიოდულად კომპანიის სხვა მუშებსაც ჰქონდათ საშუალება ესარგებლათ მცირე შესვენებით სხვადასხვა მიზნით (სიგარეტის მოწევა, საპირფარეშოთი სარგებლობა და ა.შ)

მოპასუხე დამსაქმებელი არ ეთანხმებოდა მოსარჩელის მოთხოვნას. ერთი მხრივ, ის ამტკიცებდა, რომ ისლამის მიხედვით, ლოცვის შესრულება დაგვიანებითაც შეიძლებოდა და სამი წუთი არ იქნებოდა საკმარისი ლოცვისთვის, რადგან მოსარჩელეს დასჭირდებოდა დაეტოვებინა სამუშაო ადგილი, დაებანა და ეპოვნა სალოცავად მყუდრო ადგილი. ამასთან, ის ამბობდა, რომ ლოცვა გამოიწვევდა ოპერაციულ პრობლემებს. ჯაჭვის მოძრაობის შეჩერება არ ხდებოდა საღებავის შესავსებად და ის სისტემის მუშაობის პარალელურად ივსებოდა. სხვა მუშაკები ყავას და სიგარეტს ადგილზე მოიხმარდნენ, ტუალეტში კი მხოლოდ შესვენებაზე გადიოდნენ. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა, ლოცვის შესვენებასთან დაკავშირებით, რადგან ჩათვალა, რომ სამუშაო საათების ამგვარი შეცვლა ოპერაციულ სირთულეებს შექმნიდა, რაც დამსაქმებელს უარის თქმის უფლებას ანიჭებდა. ეს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ რეგიონულ შრომის სასამართლოში გაასაჩივრა.

რეგიონულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ სამუშაო დროის განსაზღვრა, პრინციპში, დამსაქმებლის ხელმძღვანელობის უფლების ნაწილია, რაც მას საშუალებას აძლევს, განსაზღვროს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ვალდებულებები, მათი დრო, ტიპი და ადგილი. ამ უფლების შეზღუდვა შეიძლება გამომდინარეობდეს კანონიდან, კოლექტიური შეთანხმებიდან, კომპანიასთან დადებული შეთანხმებიდან ან ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულებიდან. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში შრომის ხელშეკრულება რაიმე ამგვარ შეზღუდვას არ ითვალისწინებდა. ამასთან, არ არსებობდა რაიმე კოლექტიური შეთანხმება ან კომპანიასთან გაფორმებული შეთანხმება შესვენების საკითხთან დაკავშირებით. თუმცა, სასამართლომ მიიჩნია რომ გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 616-ე მუხლი, რომელიც ითვალისწინებს დროებით

---

<sup>27</sup> ჰამის ზედა ინსტანციის შრომის სასამართლო, გადაწყვეტილება Hamm/5 Sa 1782/01, 18 January 2002, ხელმისაწვდომია: <https://openjur.de/u/92693.html>

ანაზღაურებად შვებულებას დასაქმებულის პერსონალური მიზეზების გამო, შეიძლება ყოფილიყო ამ საქმეში მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძველი. 616-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უნდა მიეცეს ანაზღაურება იმ შეუსრულებელი სამუშაოსთვის, რომელიც მცირე დროით გრძელდება და გამოწვეულია პირადი ხასიათის მიზეზებით, რომელიც არ არის მისი ბრალი. სასამართლომ განმარტა რომ სამუშაოს შესრულებისთვის ამგვარ სუბიექტურ დაბრკოლებას 616-ე მუხლის მიზნებისთვის წარმოადგენდა აგრეთვე პირველადი რელიგიური ვალდებულების შესრულება და რელიგიის დაუბრკოლებლად აღსრულება, რადგან რელიგიის თავისუფლება კონსტიტუციური დაცვით სარგებლობს. ამასთან, ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულების ზოგადი პრინციპის გათვალისწინებით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის კონტრაქტის მხარეებმა უნდა გაითვალისწინონ ერთმანეთის ინტერესები (სამოქალაქო კოდექსის 242-ე მუხლი) “თუ სამოქალაქო კოდექსის 242-ე მუხლის ზოგად დებულებას კონსტიტუციის შესაბამისად განვმარტავთ, დასაქმებულის ფუნდამენტური უფლებები აგრეთვე გაამართლებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, ანგარიში გაუწიოს მათ. აღიარებულია, რომ ფუნდამენტური უფლებები სრულად ან ნაწილობრივ კერძო პირებსაც ზღუდავენ... და აქვთ ეფექტი ზოგადი დებულებების განმარტებაზე (რომლებიც ამას საჭიროებენ)... მათ შორის, კერძო სამართალშიც”.

ამ განმარტების შემდეგ, სასამართლომ დადგინილად მიჩნია, რომ ძირითადი კანონის მე-4 მუხლში, რელიგიის თავისუფლების დაცვის სფეროში ხვდებოდა მოსარჩელის უფლება ლოცვის შესვენებაზე. სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის არგუმენტი და მიუთითა, რომ მნიშვნელობა არ აქვს რელიგია სავალდებულოდ მიიჩნეოს თუ არა მოსარჩელის მიერ აღნიშნულ დროის მონაკვეთში ლოცვას, მთავარია, რომ თავად მორწმუნე თვლის ამგვარ რელიგიურ ქმედებას მისთვის სავალდებულოდ. “რელიგიური წესების შესრულება ინდივიდუალური მორწმუნის სინდისის საქმეა”.

ამასთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომის კონტრაქტზე ხელის მოწერით, რომელიც არ ითვალისწინებდა ამგვარი შესვენების უფლებას, დასაქმებულს უარი არ უთქვამს თავის კონსტიტუციურ უფლებაზე: “მისი დუმილი არ ნიშნავს მისთვის სასურველი რელიგიური წესების აღსრულებაზე ნაგულისხმევ უარს. ამგვარი მიდგომა იმ გარემოებების უგულებელყოფა იქნებოდა, რომლითაც ხდება ხოლმე დასაქმების კონტრაქტის პირობებზე შეთანხმება. ამასთან, ეს საკმარისად არ ითვალისწინებს ძირითადი კანონის მე-4 მუხლის დაცვის სფეროს - როცა შრომის კონტრაქტი იდება, დამსაქმებელი და დასაქმებული თანაბარი სახელშეკრულებო პარტნიორები არ არიან. დასაქმებულის სახელშეკრულებო და მოლაპარაკებითი სისუსტე იქიდან მოდის, რომ მას სჭირდება სამუშაო და როგორც წესი, შრომის ბაზარი ნაკლებად სთავაზობს გამოსადეგ ალტერნატივებს. დასაქმებულის ძალაუფლების ნაკლებობა მოლაპარაკების ეტაპზე პრაქტიკულად შეუძლებელს ხდის, რომ დაითანხმოს დამსაქმებელი ამ უკანასკნელისთვის არასასურველ დამატებით პირობებზე. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მოუწევს გაამყდევნოს თავისი რწმენა

შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, რა დროსაც, შესაძლოა, დაექვემდებაროს დისკრიმინაციულ მოპყრობას თავისი რწმენის გამო. რწმენისა და სინდისის თავისუფლების უზრუნველსაყოფად, ძირითად კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კითხვები რელიგიურ კუთვნილებასთან დაკავშირებით დასაქმების ეტაპზე და კონტრაქტზე შეთანხმებისას მხოლოდ რელიგიური კომპანიების ან საეკლესიო ინსტიტუტებისთვის არის დასაშვები... ამდენად, შრომის კონტრაქტის დადებამდე დასაქმებულისთვის მისი რელიგიისა და რელიგიური წესების დამსაქმებლისათვის გამჟღავნების მოთხოვნა არაკონსტიტუციურია. თუ არ არსებობს დამსაქმებლის მხრიდან ამგვარი კითხვის დასმის უფლება, შესაბამისად, არც დასაქმებულს აქვს გამჟღავნების ვალდებულება. ამისგან განსხვავებული მიდგომა მხოლოდ იმ შემთხვევაში დაიშვება, თუ დასაქმებული, მისი რელიგიური რწმენის გამო, მნიშვნელოვნად შეზღუდულია და მოკლებულია კონტრაქტით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას. თუმცა ეს შემთხვევა არ გვაქვს სახეზე, როდესაც ლოცვისათვის სამწუთიან შესვენებას ეხება საქმე.”

თუმცა, მეორე მხრივ, კონსტიტუციური დაცვა მოპასუხის უფლებებსაც ჰქონდათ - ეკონომიკური საქმიანობის თავისუფლების, პროფესიული თავისუფლებისა და საკუთრების უფლების შესახებ კონსტიტუციური უფლებების გათვალისწინებით. ეს უფლებები კი, შეიძლება, გამხდარიყო მოსარჩელის რელიგიის თავისუფლების შეზღუდვის საფუძველი. ვინაიდან სახეზე იყო კონსტიტუციური უფლებების კონფლიქტი, სასამართლოს უნდა გადაეწყვიტა, რომელი მათგანისთვის მიენიჭებინა პრიორიტეტი. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელემ ვერ შეძლო სასამართლოს დარწმუნება საწინააღმდეგოში, სასამართლომ გადაწყვიტა, რომ შეუძლებელი იყო მის მიერ დილის ლოცვის რიტუალის შესრულება ოპერაციული სირთულეების გამოწვევის გარეშე.

მოსარჩელე ამტკიცებდა, რომ, ლოცვის განმავლობაში, იგი შეიძლება ჩაენაცვლებინა სხვა პირს, მაგრამ, რეალურად, არ იკვეთებოდა, რომ საამქროში იყო ვინმე, ვისაც არ ექნებოდა საქმე და მის ჩანაცვლებას შეძლებდა. ხოლო, იმ შემთხვევაში, თუ ამგვარ მუშაკს საამქროს სხვა ნაწილიდან მოიყვანდნენ, პრობლემები შესაბამის ნაწილში გაჩნდებოდა. ამის გათვალისწინებით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ კონსტიტუციის მე-4 მუხლის გათვალისწინებით, მოპასუხე ვერ იქნებოდა ვალდებული, მოსარჩელის ლოცვის უზრუნველსაყოფად სამუშაო პროცესში ამგვარ არეულობას დათანხმებოდა. “თუ დამსაქმებელი თავისი ხელმძღვანელობის უფლებას იყენებს იმისთვის, რომ უზრუნველყოს დაუბრკოლებელი ოპერაციები, დასაქმებული, ძირითადი კანონის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე ფუნდამენტური უფლების დაცვის მიუხედავად, ვალდებულია დაემორჩილოს დამსაქმებლის მითითებებს. მეორე მხრივ, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის მიერ რელიგიის აღსრულება გონივრულ ფარგლებში შესაბამისი ორგანიზაციულ-ოპერაციული ღონისძიებების მიღებით. თუმცა ამგვარი ორგანიზაციული ღონისძიებების მოთხოვნა განსახილველ საქმეში არ დაყენებულა.”



მსჯელობის ბოლო ნაწილი გვაფიქრებინებს, რომ თუ მოსარჩელე შეძლებდა სასამართლოსთვის იმგვარი გადაწყვეტის შეთავაზებას, რაც საამქროში არ შექმნიდა ოპერაციულ არეულობას და იმავდროულად, მისცემდა მას დილის ლოცვის აღსრულების შესაძლებლობას, ამ შემთხვევაში, უფლებათა კონფლიქტს სასამართლო მის სასარგებლოდ გადაწყვეტდა და დამსაქმებელს შესაბამისი ორგანიზაციული ღონისძიებების გატარებას დაავალებდა.

## დასკვნა

ევროკავშირის ზემოთ განხილული ქვეყნების კანონმდებლობა ადასტურებს, რომ რელიგიურ დღესასწაულებზე დასვენების უფლება, საყოველთაოდ განიხილება როგორც რელიგიის თავისუფლების ნაწილი. ყველა სახელმწიფო ითვალისწინებს რაიმე მექანიზმს უქმეებისა და დღესასწაულების ნაწილში რელიგიური უმცირესობების საჭიროებებთან გონივრული მისადაგებისთვის. ძირითადად, ეს გულისხმობს დამსაქმებელთან შეთანხმებას შესაბამის დღეზე. ამ საკითხზე ესპანეთი და გერმანია განსხვავებულ დამოკიდებულებას აჩვენებს, რადგან პირველი დასაქმებულისთვის ამგვარი რელიგიური საჭიროებების დასაქმების მომენტში გამხელას მოითხოვს. გერმანიაში კი ამგვარი ვალდებულება არაკონსტიტუციურად ჩაითვლებოდა. ზოგადი სურათი საშუალებას იძლევა დავასკვნათ, რომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ვალდებულება მდგომარეობს იმის დასაბუთებაში, კონკრეტულ დღეს ან დროს პირის დასაქმება რა ოპერაციულ სირთულეს შეუქმნის ორგანიზაციის ფუნქციონირებას. ეს კი თავისთავად უფრო მაღალი სტანდარტია, ვიდრე ადამიანის უფლებათა სასამართლოს ცალსახა განცხადება, რომ რელიგიის თავისუფლება არ მოიცავს რელიგიურ დღესასწაულზე სამსახურის გაცდენის უფლებას.

## III. საქართველოს რელევანტური კანონმდებლობა

საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორისთვის უქმე დღეებს განსაზღვრავს საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი. ამ მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს 13 დღესასწაულს (დღეების მიხედვით 17 უქმე დღე), საიდანაც მხოლოდ 6 უკავშირდება საერო მნიშვნელობის მოვლენებს; დანარჩენი კი, ექსკლუზიურად მართლმადიდებლური ქრისტიანული დღესასწაულებია. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტი ითვალისწინებს ერთგვარ გამოსავალს სხვა რელიგიური ჯგუფების წარმომადგენლებისთვის: “დასაქმებულს უფლება აქვს,

ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით". თუმცა, ამ შემთხვევაში, არსებული უქმე დღეების ნაცვლად სხვა დასვენების დღის მოთხოვნა, შრომით ხელშეკრულებასა და დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე დამოკიდებული, რაც დასაქმებულისთვის შესაბამის გარანტიებს ვერ ქმნის. ამდენად, რამდენად რეალურად უზრუნველყოფს ამ ტიპის გარანტია უმცირესობის რელიგიის თავისუფლებით გარანტირებულ უფლებას და რა ტიპის პრობლემებს აწყდებიან ადამიანები დასვენების დროსთან დაკავშირებული რელიგიური წესების აღსრულებისას ნაკლებად გამოკვლეული საკითხია. ასევე უცნობია, რა სასამართლო პრაქტიკა არსებობს ამ მიმართულებით. საქართველოში რელიგიის და რწმენის თავისუფლების შესახებ ანგარიში<sup>28</sup> აღწერილია იუდეური და მეშვიდე დღის ქრისტიან-ადვენტისტთა თემის წარმომადგენლების პრობლემა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში გამოცდებისა და ოლიმპიადების შაბათს დანიშნავსთან დაკავშირებით.<sup>29</sup> უქმე დღეებთან მიმართებით, განსხვავებული მიდგომა გამოვლინდა პანდემიის პერიოდშიც, როდესაც გადაადგილების ზოგადი შეზღუდვებიდან გამონაკლისები ხელისუფლებამ მხოლოდ მართლმადიდებელი ეკლესიის დღესასწაულებზე დაუშვა, ხოლო სხვა კონფესიების ინტერესები უგულებელყო.<sup>30</sup>

ევროპის ზოგიერთ ქვეყანაში არსებობს პირდაპირი ნორმატიული ჩანაწერი, რომელიც უმცირესობებს ალტერნატიული დასვენების დღეების მოთხოვნის ნებას რთავს, ზოგიერთ ქვეყანაში კი, დასაქმებულების რელიგიური დღესასწაულების პატივისცემის ვალდებულება დამსაქმებლის ზოგადი ზრუნვის ვალდებულებაში ამოიკითხება. სამწუხაროდ იდეალური გადაწყვეტა, რომელიც ყველა რელიგიური ჯგუფისთვის სრულ თანასწორობას უზრუნველყოფდა, არ არსებობს. ერთი, რაც ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკაზე დაყრდნობით ცალსახად შეიძლება ითქვას ისაა, რომ დასვენების დღეების მხოლოდ კონკრეტული რელიგიის წარმომადგენლებისთვის გათვალისწინება დისკრიმინაციულია. კრესკოს გადაწყვეტილების<sup>31</sup> საფუძველზე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ რელიგიური უმცირესობების ამ უფლების (აღნიშნონ საკუთარი რელიგიური დღესასწაულები) დასაცავად, ევროკავშირის სასამართლომ მისაღებ საშუალებად ჩათვალა დამსაქმებლის ზრუნვის ვალდებულება, რაც მოიცავს ასეთ დღეებში სხვადასხვა რელიგიის წარმომადგენლების სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებისგან გათავისუფლებას. საქართველოში მოქმედი მოდელი, რომელიც დამსაქმებლისა და

<sup>28</sup> ტოლერანტობისა და მრავალფეროვნების ინსტიტუტი, რელიგიისა და რწმენის თავისუფლება საქართველოში, ანგარიში 2010-2019

<sup>29</sup> იქვე, გვ. 102

<sup>30</sup> კოალიცია თანასწორობისთვის, დისკრიმინაციისგან დაცვის უფლების განხორციელება სხვადასხვა ჯგუფებისთვის საქართველოში, 2021, გვ. 115

<sup>31</sup> იხ. ზემოთ, სქოლიო 6

დასაქმებულს შორის ამ საკითხის ხელშეკრულებით დარეგულირებას გულისხმობს შეიძლება უფრო ნაკლებად მზღუდავი იყოს დამსაქმებლისთვის, ვიდრე ევროპული ზრუნვის ვალდებულებაა, თუმცა ეს დიდწილად სასამართლოების მიერ განმარტების საკითხია, რამდენად მკაცრად შეზღუდვენ დამსაქმებელს დასაქმებულის რელიგიის თავისუფლებით.

მეორე მხრივ, ეს მოდელი (რომელიც საქართველოში კანონის დონეზე მოქმედებს), თავის მხრივ, უამრავ კითხვას ბადებს, როგორცაა: როდის უნდა შეათანხმოს დასაქმებულმა რელიგიური დღესასწაულების აღნიშვნის საკითხი დამსაქმებელთან და აუცილებელია თუ არა ეს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებისას მოხდეს; როგორ უნდა დაბალანსდეს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ძალთა უთანასწორობის საკითხი; ამ შემთხვევაში, ევალება თუ არა დასაქმებულს გაამხილოს თავისი რელიგია და რამდენად შეესაბამება ეს რელიგიის თავისუფლებას; ევალება თუ არა დასაქმებულს, ამტკიცოს რომელიმე რელიგიური თემის წევრობა, იმისთვის რომ შესაბამის რელიგიურ დღესასწაულებზე უქმე დღით სარგებლობა შეძლოს; როგორ უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მოქმედების კანონიერება, როდესაც ის არ დააკმაყოფილებს დასაქმებულის თხოვნას რელიგიურ უქმე დღესთან დაკავშირებით; ბოლოს, ანაზღაურებადი იქნება თუ არა ინდივიდუალურად შეთანხმებული უქმე დღე მის სანაცვლოდ სხვა დროს მუშაობის გარეშე და თუ არ იქნება, რამდენად შესაბამისია ეს თანასწორობის მოთხოვნასთან, იმ ფონზე, როცა მართლმადიდებელი ქრისტიანები ყველა მთავარ ქრისტიანულ დღესასწაულზე ანაზღაურებადი დასვენების დღით სარგებლობენ<sup>32</sup>.

მნიშვნელოვანია, რეგიონული განსხვავების საკითხიც. შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი უშვებს დამატებითი უქმე დღეების განსაზღვრის შესაძლებლობას მთავრობის დადგენილებით, ანუ ცენტრალიზებულად, ხოლო თვითმმართველობის კოდექსი ადგილობრივ ხელისუფლებას უქმე დღეების ან დღესასწაულების დაწესების არანაირ უფლებამოსილებას არ ანიჭებს. ესპანეთის მსგავსი დეცენტრალიზებული მიდგომა, სადაც, თემის საჭიროების მიხედვით, ადგილობრივ ერთეულებსაც შეუძლიათ წელიწადში ორი უქმე დღის დადგენა, შესაძლებელს გახდიდა რელიგიურად/ეთნიკურად განსხვავებულ თემთა დღესასწაულების მეტად წარმოჩენასა და სამართლებრივ აღიარებას, ისევე როგორც ინდივიდების რელიგიის თავისუფლების ამ ასპექტის უკეთ და უფრო დაბალანსებულად დაცვას.

ევროპის სახელმწიფოების პრაქტიკა აჩვენებს, რომ ამ საკითხთა ირგვლივ არ არსებობს ერთიანი ევროპული კონსენსუსი. მაგალითად, ცალსახად ურთიერთსაპირისპიროა ესპანეთის და გერმანიის სასამართლოების მიდგომა

---

<sup>32</sup> აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული ქრისტიანული დღეები უქმედ არის გამოცხადებული შრომის კოდექსის საფუძველზე და რელიგიური კუთვნილების მიუხედავად ყველას შეუძლია ამ დღეს ანაზღაურებადი დასვენებით სარგებლობა.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დამსაქმებლისთვის რელიგიურ დღესასწაულებთან დაკავშირებით ინფორმაციის მიწოდების თაობაზე. ამ საკითხთან დაკავშირებით, ესპანეთის სასამართლოები მიიჩნევენ, რომ ეს დასაქმებულის ვალდებულებაა, ხოლო გერმანიის სასამართლოები ამას რელიგიის კონსტიტუციურ უფლებასთან შეუთავსებლად აღიქვამენ. გარდა ამისა, განსხვავებულია მიდგომა, სხვადასხვა რელიგიის წარმომადგენელთა შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით იმ რელიგიურ უქმე დღეებში, რომლებიც არაა აღიარებული ეროვნულ დღესასწაულად. ბოლოს, როგორც განხილული საქმეებიდან ჩანს (ხორვატიის მაგალითზე), პრობლემურია შესაბამისი უქმე დღეებით სარგებლობის უფლების მისაღებად მუსლიმებისთვის თავიანთი რელიგიური კუთვნილების მტკიცების მოთხოვნის პრაქტიკა, რაც, ერთი შეხედვით, რელიგიის თავისუფლებაში საკმაოდ უხეში ჩარევაა, თუმცა კოსტესკის საქმეში ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ეს მისაღებად ჩათვალია.

ამ კითხვებზე საქართველოს სამართლებრივი სისტემის პასუხების არქონის პირობებში, მხოლოდ შრომის კოდექსის ნორმების ანალიზის საფუძველზე რთულია პასუხის გაცემა კითხვაზე, რამდენად დისკრიმინაციულია ეს რეგულირება რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის, რომელთაც სურთ ისარგებლონ რელიგიის თავისუფლების იმ ასპექტით, რაც რელიგიურ დღესასწაულებზე და დასვენების დროით სარგებლობას უზრუნველყოფს. პრინციპის დონეზე, ეს რეგულირება საფუძვლად შეიძლება დაედოს როგორც ძალიან დისკრიმინაციულ, ისე არადისკრიმინაციულ და დაბალანსებულ რეგულირებას, სადაც დამსაქმებლები ითვალისწინებენ დასაქმებულების ლეგიტიმურ ინტერესს და სამუშაო პროცესისთვის ზიანის მიყენების გარეშე შესაბამის დროებში ათავისუფლებენ მათ სამუშაოს შესრულების ვალდებულებისგან.

შესაბამისად, პასუხების მისაღებად და არადისკრიმინაციული სამართლებრივი რეალობის უზრუნველსაყოფად, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ამ საკითხებზე აქტიური სამართალწარმოება და სასამართლო დოქტრინების განვითარება. ქვეყანაში, სადაც მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილი არადომინანტურ რელიგიურ გაერთიანებებს მიეკუთვნება და მნიშვნელოვანი რელიგიური და ეთნიკური მრავალფეროვნება არსებობს, კონტრინტუიტიულია რომ ასეთი სასამართლო პრაქტიკა არ არსებობს, რადგან ნაკლებად სავარაუდოა, შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის არ არსებობდეს პრობლემები დასაქმებულების რელიგიური დღესასწაულების აღნიშვნასთან და დასვენების დროის პატივისცემასთან დაკავშირებით. ამდენად, შემდეგი ეტაპის ამოცანაა, რომ ამ საქმეებმა სასამართლოებამდე მიაღწიონ და მათთან დაკავშირებით არადისკრიმინაციული გადაწყვეტები იქნეს შემუშავებული სასამართლო პრაქტიკის ან კანონმდებლობის შემდგომი დაკონკრეტების გზით. სასამართლო პრაქტიკის გარდა, საკითხის მოგვარებისთვის, ქვეყნის კულტურული მრავალფეროვნების

გათვალისწინებით, სამართლიანი იქნებოდა კანონმდებლობის დახვეწა და სხვადასხვა რელიგიურ-ეთნიკური ჯგუფის საჭიროებების გათვალისწინება.

## დასკვნა

რელიგიურ დღესასწაულებზე და დასვენების დღეებზე სამუშაოდან გათავისუფლება რელიგიის თავისუფლების და მისი გამოხატვის უფლებითაა დაცული. თუმცა, თანამედროვე პლურალისტურ საზოგადოებებში არსებული რელიგიური მრავალფეროვნების გათვალისწინებით, რთულია ამ საკითხის მხოლოდ თანასწორობის და რელიგიის თავისუფლების მოთხოვნათა შესაბამისად გადაწყვეტა, რადგან მეორე მხარესაც შეიძლება იდგეს კონსტიტუციით დაცული ინტერესები (მაგ. მეწარმეობის თავისუფლება). ცხადია, რომ ყველა რელიგიის დღესასწაული ეროვნულ დღესასწაულად ვერ გამოცხადდება. ასეთ ვითარებაში, ოპტიმალური გამოსავალი კოლექტიურ ან ინდივიდუალურ შრომით შეთანხმებებში შესაბამის უქმე დღეებზე შეთანხმებაა. ამ მოდელში საბოლოო სიტყვა დამსაქმებელზეა, თუმცა როგორც გერმანიის სასამართლომ აღნიშნა, დასაქმებულის რელიგიის თავისუფლება დამსაქმებლებსაც ზღუდავს. აქედან გამომდინარე, დასაქმებულისთვის უარის გამოცხადების შემთხვევაში, სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ დასაქმებულისთვის მოთხოვნილი დასვენების დროის მიცემა (სხვადასხვა რელიგიური წესის აღსანიშნად) სამსახურს ოპერატიულ სირთულეებს შეუქმნის. მეორე და დამატებითი გამოსავალი შესაძლოა საკითხის მუნიციპალურ დონეზე დარეგულირება იყოს, ადგილობრივი კულტურული მრავალფეროვნების გათვალისწინებით.

ამ მიმართულებით, უცნობია, საქართველოს რეალობაში როგორც ბალანსდება (ან საერთოდ თუ ბალანსდება) დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ინტერესები. შესაბამისად, ასევე უცნობია სასამართლოს პასუხები ამ საკითხთან დაკავშირებულ რთულ კითხვებზე. აქედან გამოსავალი სამომავლოდ აქტიური სამართალწარმოება და კანონმდებლობის დახვეწაა, რომელშიც ზემოთ მოყვანილი შედარებითი კვლევა შეიძლება ინფორმირებული არგუმენტაციისა და ოპტიმალური გადაწყვეტების მოძიებისთვის გამოსადეგ წყაროდ წარმოგვიდგეს.