

სსიპ - “საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი” რექტორს

ბატონ არჩილ ფრანგიშვილს

რეკომენდაცია

განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად

ბატონო არჩილ,

2016 წლის 8 ნოემბერს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატს განცხადებით მომართა მ. ს.-მ (შემდგომში განმცხადებელი), რომელიც თავს მიიჩნევდა განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლად.

საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, რამდენჯერმე იქნა გამოთხოვილი ინფორმაცია სსიპ საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტიდან (შემდგომში ტექნიკური უნივერსიტეტი) და გამოიკითხა იმავე უნივერსიტეტში დასაქმებული სხვა პირები.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

მ. ს.-ს განმარტებით, 2000 წლიდან იგი სხვადასხვა თანამდებობაზე მუშაობდა საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში, ხოლო 2009 წლიდან დღემდე (*იგულისხმება განცხადების შემოტანის მომენტი*) ეკავა უფროსი მასწავლებლის თანამდებობა. 2016 წლის აპრილის თვეში იგი შეუერთდა უნივერსიტეტში დაწყებულ საპროტესტო გამოსვლებს, სადაც აპროტესტებდა უნივერსიტეტში არსებულ სწავლების დაბალ დონესა და რექტორის ხელმეორედ არჩევის ლეგიტიმაციას. განმცხადებლის მხრიდან პროტესტის გამოხატვის საპასუხოდ დაიწყო მისი დევნა, რაც გამოიხატებოდა უნივერსიტეტის ტესტირების ცენტრში დამკვირვებლის პოზიციასა და ენერგეტიკისა და ტელეკომუნიკაციის ფაკულტეტზე მასწავლებლის თანამდებობაზე შრომითი ხელშეკრულების გახანგრძლივებაზე დისკრიმინაციული მოტივებით უარის თქმაში.

საქმის გარემოებების სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტმა ტექნიკური უნივერსიტეტიდან გამოითხოვა შემდეგი ინფორმაცია:

- დღეის მდგომარეობით, მუშაობს თუ არა მ. ს. საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში;
- დადებითი პასუხის შემთხვევაში, ადრესატს ეთხოვა განემარტა თუ რა პოზიცია უკავია განმცხადებელს, ხოლო უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში - მისი გათავისუფლების თარიღი და მიზეზი. ამასთან, რა ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებებს დაეფუძნა მიღებული გადაწყვეტილება;
- მუშაობის პერიოდში, მ. ს.-ს მხრიდან, ჰქონდა თუ არა ადგილი რაიმე სახის დისციპლინურ გადაცდომას ან/და სამუშაოს არაჯეროვან შესრულებას;
- როგორი არის/იყო მისი სალექციო საათობრივი დატვირთვა და არის თუ არა სხვაობა წინა წლის მონაცემებთან მიმართებით.

გარდა ამისა, მოპასუხე მხარეს გაეგზავნა მ. ს.-ს განცხადება და ეთხოვა მასზე პოზიციის დაფიქსირება.

ტექნიკური უნივერსიტეტის განმარტებით, დღეის მდგომარეობით (იგულისხმება წერილის გაგზავნის თარიღი - 28/11/2016) მათ არ აქვთ შრომითი ხელშეკრულება დადებული. ტექნიკური უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანებით¹ გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა 2015 წლის 29 სექტემბრიდან 2016 წლის 29 სექტემბრამდე, ხოლო 2016-2017 სასწავლო წელს მასთან შრომითი ხელშეკრულება არ განახლებულა.

შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების თაობაზე უარის თქმის ძირითად განმაპირობებელ მიზეზად მ. ს.-სთან, სამუშაო დისციპლინის დარღვევის ფაქტები დასახელდა, რაც ძირითადად გამოიხატებოდა 2013-14 სასწავლო წლის მეორე სემესტრში ლექციების 6%, 2014-15 წლის მეორე სემესტრში 9%-ისა და 2015-16 წლებში 14%-ის გაცდენაში. ამასთან, 2013-14 სასწავლო წლის პირველ სემესტრში განკუთვნილი 45 საათიდან 33%-ის ჩანაცვლებაში. [ეს უკანასკნელი განმარტებულ იქნა, როგორც ერთი პედაგოგის მიერ სხვის მაგივრად ჩატარებულ სალექციო საათებად.]

ამასთან, მოპასუხე მხარის მიერ მოწოდებულ წერილში აღნიშნულია, რომ ენერგეტიკისა და ტელეკომუნიკაციის ფაკულტეტის დეკანის მოვალეობის შემსრულებლის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, სხვა პედაგოგებსაც ჰქონდათ მსგავსი ხასიათის საათობრივი გადაცდენები და ჩამოთვლილ პირებთან - ჯ. ნ.; გ. გ.; ჩ. ზ. და ს. მ., შესაძლებელი იყო შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება, ვინაიდან საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2016 წლის 21 ივნისის N2051 დადგენილების თანახმად, სემესტრის განმავლობაში აღნიშნული პედაგოგების მიერ აკადემიური დატვირთვის შეუსრულებლობისა და ჩანაცვლების შემთხვევა არ აღემატება 70%-ს.

¹ სსიპ „საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის“ რექტორის 2015 წლის 29 სექტემბრის N1020/03 ბრძანება

სახალხო დამცველის აპარატმა, ფაქტების დაზუსტების მიზნით, მოპასუხე მხარისგან განმეორებით გამოითხოვა ინფორმაცია, დაიდო თუ არა ახალი შრომითი ხელშეკრულებები ენერგეტიკისა და ტელეკომუნიკაციის ფაკულტეტის დეკანის მოვალეობის შემსრულებლის მოხსენებით ბარათში ჩამოთვლილ პირებთან, რომელთაც მ. ს.-ს მსგავსი დარღვევები ჰქონდათ. ამასთან, ტექნიკურ უნივერსიტეტს ეთხოვა განემარტა, სალექციო საათების ჩანაცვლება წარმოადგენს თუ არა უნივერსიტეტში დამკვიდრებულ წესს და ეთხოვა აღნიშნულ პრაქტიკასთან დაკავშირებული სტატისტიკური მონაცემების წარმოდგენა.

საპასუხო წერილით, ტექნიკურმა უნივერსიტეტმა განმარტა, რომ უნივერსიტეტის ენერგეტიკისა და ტელეკომუნიკაციის ფაკულტეტის დეკანის მოვალეობის შემსრულებლის მოხსენებით ბარათში მითითებული პირებიდან, მხოლოდ ზ. ჩ.-სთან და გ. გ.-სთან განახლდა შრომითი ხელშეკრულება, ვინაიდან ისინი არიან მაღალი დონის სპეციალისტები ენერგეტიკის სფეროში და დასაქმებულნი არიან სხვადასხვა კომპანიებში წამყვან თანამდებობებზე. ნ. ჯ.-სთან შრომითი ხელშეკრულება არ გაგრძელებულა და არც მიზეზი იქნა განმარტებული. სამუშაო კონტრაქტი ასევე არ განახლებულა მ. ს.-სთან, თუმცა, ამ შემთხვევაში, მიზეზად მითითებულ იქნა საშემსრულებლო დისციპლინის დარღვევის ფაქტები.

მოპასუხის განმარტებით, ტექნიკურ უნივერსიტეტში სალექციო საათების ჩანაცვლება წარმოადგენს დამკვიდრებულ პრაქტიკას და იგი რეგულირდება აკადემიური საბჭოს 2016 წლის 21 ივნისის N2051 დადგენილებით.

საქმეზე ჭეშმარიტების დადგენის მიზნით, 2017 წლის 10 მარტს სახალხო დამცველის თანასწორობის დეპარტამენტმა გამოკითხა ტექნიკური უნივერსიტეტის ოთხი თანამშრომელი - რადიოტექნიკისა და მაუწყებლობის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი **ნ. უ.**; ტელეკომუნიკაციის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი **ა. რ.**; ამავე დეპარტამენტის პროფესორი **თ. მ.** და თბოენერგეტიკისა და ენერგოეფექტურობის დეპარტამენტის პროფესორი **თ. ჯ.**

ნ. უ.-ის განცხადებით, უნივერსიტეტში გამართულ საპროტესტო აქციებში, ის და მ. ს. ერთდროულად იღებდნენ მონაწილეობას. საპროტესტო გამოსვლების შემდეგ, როდესაც გაირკვა, რომ მ. ს.-სთან არ იგეგმებოდა ხელშეკრულების გაგრძელება, საქმის ვითარების გასარკვევად შეხვდა ტექნიკური უნივერსიტეტის რექტორის თანაშემწეს [მისი განმარტებით, შესაძლოა პოზიცია ზუსტად არ ახსოვდეს], **ო. ზ.-ს**. ამ უკანასკნელთან საუბრისას, მან აღნიშნა, რომ არ ეთანხმებოდა მ. ს.-სთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის შესახებ მიღებულ გადაწყვეტილებას და მიიჩნევდა, რომ პირადი დამოკიდებულებების გამო პროფესიონალ კადრებთან მიმართებით არ უნდა ხდებოდეს მსგავსი გადაწყვეტილებების მიღება. **ო. ზ.-მ** კი განუმარტა, რომ მ. ს.-ს მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება ეფუძნებოდა ტექნიკური უნივერსიტეტის მონიტორინგის სამსახურის მიერ მიღებულ დასკვნას ამ უკანასკნელის მიერ დისციპლინური დარღვევების გამო. კერძოდ, სამსახურის გაცდენის თაობაზე შესაბამისი ცნობის დროულად წარუდგენლობა. გამოსავლის სახით, **ო. ზ.-მ**, **ნ. უ.-ს**

შესთავაზა მ. ს., ბოდიშის მოხდის მიზნით, შესულიყო ტექნიკური უნივერსიტეტის რექტორთან და განემუხტა არსებული დაძაბული ურთიერთობა.

ამასთან, ნ. უ.-მ განმარტა, რომ საპროტესტო აქციების დასრულებიდან დაახლოებით სამი თვის შემდეგ, მას და მ. ს.-ს არ მისცეს ბონუსური სახის პრემია, რომელსაც იღებდნენ ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორ-მასწავლებლები. გარდა ამისა, ისინი მუდმივად გრძნობდნენ რექტორის მხრიდან არაკეთილგანწყობილ დამოკიდებულებას, რაც მ. ს.-ს შემთხვევაში გამოიხატებოდა საგამოცდო ცენტრში დამკვირვებლის პოზიციიდან „გამოგდებაში“ [მ. ს.-ს ზემოხსენებულ პოზიციაზეც უარი უთხრეს ხელშეკრულების გაგრძელებაზე]

რაც შეეხება უშუალოდ ნ. უ.-სთან შრომით ურთიერთობას, იგი კონკურსის წესით დანიშნული პროფესორია და მასთან ვერ შეძლეს მ. ს.-ს მსგავსად ურთიერთობის გაწყვეტა.

ა. რ.-ის განმარტებით, მის ხელთ არსებული ინფორმაციით, მ. ს.-სთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარის თქმის საფუძველი გახდა საპროტესტო აქციების პერიოდში მის მიერ სალექციო საათების არასაპატიო გაცდენა.

რაც შეეხება სალექციო საათების ჩანაცვლებას, ა. რ.-მა აღნიშნა, რომ ასეთი პრაქტიკა უნივერსიტეტში არსებობს და როგორც წესი, ეს არ შეიძლება გახდეს პირის მიმართ სანქციების გამოყენების მიზეზი.

2016 წლის სექტემბერში, მას შემდეგ რაც მ. ს.-ს არ გაუგრძელეს შრომითი ხელშეკრულება, მისთვის განკუთვნილი 400 სალექციო საათი გადანაწილდა სამ სხვადასხვა პროფესორ-მასწავლებელზე.

თ. მ.-მა და თ. ჯ.-მაც აღნიშნეს, რომ მათთვის ცნობილი ინფორმაციით, მ. ს.-სთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის საფუძველი იყო მის მიერ გაცდენილი სალექციო საათები, ხოლო ლექციების ჩანაცვლებასთან დაკავშირებით, მათაც აღნიშნეს, რომ ტექნიკურ უნივერსიტეტში არსებობს მსგავსი პრაქტიკა.

2. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოში თანასწორობის უფლება აღიარებულია როგორც საქართველოს კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტებით. საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც ზოგადად გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. კანონის წინაშე თანასწორობის უზრუნველყოფის ხარისხი ობიექტური კრიტერიუმია ქვეყანაში დემოკრატიისა და ადამიანის უფლებების უპირატესობით შეზღუდული სამართლის უზენაესობის ხარისხის შეფასებისათვის.

ამდენად, ეს პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.²

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

დასახელებული მუხლების შინაარსიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლის საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. ევროპული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე.ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის.³

2.1 კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებები, რომლით სარგებლობაში შესაძლოა ხელი შეეშალა განმცხადებელს

² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N 1/1/493, II

³ ECtHR, Eweida and others v. United Kingdom, nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § 87-88; Burden v. United Kingdom, no: 13378/05, 29/04/2008, 29/04/2008, §60

დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის შესახებ მსჯელობისას, უნდა დადგინდეს, ჰქონდა თუ არა ადგილი საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული რომელიმე უფლებით სარგებლობის შეზღუდვას.

განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი შეაფასებს რამდენად მოხდა შრომის თავისუფლებაში ჩარევა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი განამტკიცებს შრომის თავისუფლებას. როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნა, შრომის თავისუფლების ვიწრო გაგება და წმინდა ფორმალური განმარტება აკნინებს შრომის უფლების სოციალურ ხასიათს, ახდენს მის გამოფიტვას და ამავდროულად, არღვევს სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპს.⁴

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ემუხლით „დაცულია არამხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.“⁵ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით შრომის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. ძალზე შეზღუდული იქნებოდა [პირადი ცხოვრების] ცნების „შიდაწრით“ შემოფარგვლა, რომელშიც ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი სურვილისამებრ არჩეული თავისი ცხოვრება და მისგან გამორიცხავდეს გარე სამყაროს, რომელიც არ შედის ამ წრეში. პირადი ცხოვრების პატივისცემა, ასევე, უნდა მოიცავდეს, გარკვეულ ფარგლებში, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის დამყარებისა და განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამოირიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარესსამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა, სწორედ, მუშაობის დროს აქვს.⁶

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში“ N111 კონვენციის

⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის #2/2/389 გადაწყვეტილება, II.3.18

⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19

⁶ ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

თანახმად, შრომით ურთიერთობაში დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება.⁷

მხედველობაშია მისაღები, რომ შრომის უფლება ადამიანის ინდივიდუალური, პიროვნული თავისუფლებისა და ღირსების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული. უნდა აღინიშნოს, რომ თანამედროვე სამართლებრივი მიდგომების თანახმად, „შრომა არ არის საგანი“, „ყველა ადამიანს... აქვს უფლება მიაღწიოს როგორც მატერიალურ კეთილდღეობას, ისე სულიერ განვითარებას თავისუფალ და ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკურ უზრუნველყოფას და თანაბარ შესაძლებლობებს“. ამდენად, შესაძლებელია ვისაუბროთ ერთგვარ ბუნებრივ კავშირზე შრომასა და ადამიანის ღირსების ცნებას შორის და მათ ურთიერთდამოკიდებულ დამკვიდრებაზე ადამიანის უფლებათა სისტემაში.⁸

„საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი უნდა განიმარტოს მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთ-ერთი ფუძემდებლური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა.“⁹ ამიტომ, ადამიანის ღირსების შემლახველი შრომისგან დაცვის გარდა, ადამიანის უფლებები და შრომის კანონმდებლობა, შრომის თავისუფლების უფლებიდან გამომდინარე, აღიარებს მთელ რიგ მოთხოვნებს. აღნიშნული მოთხოვნები უკავშირდება არა მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას ან მისგან დაცვას, არამედ, ისინი ასევე გულისხმობენ შრომის თავისუფლების დადებით ასპექტს, რომლის თანახმად, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სამუშაოს, შრომის ან სხვა შემოსავლიანი საქმიანობის და დასაქმების, როგორც ადგილის, ისე სათანადო პირობების თავისუფლებად არჩევის შესაძლებლობა.¹⁰

ამრიგად, განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი ჰქონდა შრომის თავისუფლებაში ჩარევას.

2.2 ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ პირთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა კანონით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ.

⁷ ILO, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1998, მუხლი1 (1-ა) და1(3) იხ. ვებ-გვერდი:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf

⁸ ასბორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 264

⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის #2/2/389 გადაწყვეტილება, II.3.19

¹⁰ ასბორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 275

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ დადგინდეს დისკრიმინაცია, პირები არსებითად თანასწორები უნდა იყვნენ კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობაში და ისინი ამა თუ იმ შინაარსით, კრიტერიუმით მსგავს კატეგორიაში, ანალოგიურ გარემოებებში უნდა ხვდებოდნენ, არსებითად თანასწორნი უნდა იყვნენ კონკრეტულ ვითარებასა თუ ურთიერთობებში.¹¹ ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაციის შემთხვევაში, განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.¹² სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ დადგენილი წინაპირობა, რომ პირმა უნდა აჩვენოს ანალოგიური პოზიციაში ყოფნა, არ გულისხმობს, რომ შესაძარებელი ჯგუფები იდენტურები უნდა იყვნენ.¹³

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელი არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმყოფება ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვისთანაც გარკვეული სალექციო საათების გაცდენისა და ჩანაცვლების მიუხედავად, ტექნიკურმა უნივერსიტეტმა გააგრძელა შრომითი ურთიერთობა.

2.3.ლეგიტიმური მიზანი და არათანაბარი მოპყრობის ობიექტური და გონივრული დასაბუთებულობა

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის თანახმად, არსებითად თანაბარ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, იმ შემთხვევაში ჩაითვლება კანონშესაბამისად, თუ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და გამოყენებული საშუალება დასაბუთებული მიზნის თანაზომიერია. ლეგიტიმური მიზნის არ არსებობის პირობებში, ადამიანის უფლებებში ნებისმიერი ჩარევა თვითნებურ ხასიათს ატარებს და უფლების შეზღუდვა საფუძველშივე გაუმართლებელია.¹⁴ უფლების შემზღუდავი ღონისძიება მიზნის მიღწევის ვარგის საშუალებას უნდა წარმოადგენდეს, მას გარდაუვლად, რეალურად უნდა შეეძლოს კონკრეტული მიზნების და ინტერესების უზრუნველყოფა.¹⁵

დისკრიმინაციული მოპყრობა ხშირ შემთხვევაში სწორედ სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლებაში გამოიხატება.¹⁶ აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით, ისეთი

¹¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/1/493, II, 2

¹² ECtHR, *D.H. and Others v. the Czech Republic* [GC], no. 57325/00, 13/11/2007, § 175

¹³ ECtHR, *Clift v United Kingdom*, no. 7205/07, 22/11/2010, § 66

¹⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება №3/1/531, II, 15

¹⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 13

ნოემბრის გადაწყვეტილება №1/4/557, 571, 576, II, 23

¹⁶ General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, §784, იხ. ვებ-გვერდი:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf

კონსტიტუციური პრინციპის დარღვევა, როგორც არის შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა, უნდა გამოირიცხოს. პირის სამსახურიდან გათავისუფლებისას, აუცილებლად უნდა შემოწმდეს, აღნიშნულს საფუძველად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი, ამასთან, მიღებული გადაწყვეტილების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.¹⁷ შესაბამისად, შრომის კოდექსის საფუძველზე დასაქმებულის გათავისუფლება, დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს მტკიცების ტვირთისგან, რომ დისკრიმინაციული მოტივი არ ჰქონია.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც გამოკითხული პირები, ისე ტექნიკური უნივერსიტეტის ოფიციალური პოზიცია შეჯერდა იმ საკითხზე, რომ მ. ს.-სთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარის თქმის საფუძველს წარმოადგენდა ამ უკანასკნელის მიერ **სალექციო საათების გაცდენა და ჩანაცვლება.**

აღსანიშნავია, ის გარემოება, რომ ენერგეტიკისა და ტელეკომუნიკაციის ფაკულტეტის დეკანის მოვალეობის შემსრულებლის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, სხვა პედაგოგებსაც ჰქონდათ მსგავსი ხასიათის საათობრივი გადაცდენები და ჩამოთვლილ პირებთან - ჯ. ნ.; გ. გ.; ჩ. ზ. და ს. მ., შესაძლებელი იყო შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება, ვინაიდან საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2016 წლის 21 ივნისის N2051 დადგენილების თანახმად, სემესტრის განმავლობაში აღნიშნული პედაგოგების მიერ აკადემიური დატვირთვის შეუსრულებლობისა და ჩანაცვლების შემთხვევა არ აღემატება 70%-ს. **მ. ს.ს შემთხვევაში კი აღნიშნული ზღვარი დაცული იყო.**

ამასთან, ტექნიკური უნივერსიტეტის განმარტებით, უნივერსიტეტის ენერგეტიკისა და ტელეკომუნიკაციის ფაკულტეტის დეკანის მოვალეობის შემსრულებლის მოხსენებით ბარათში მითითებული პირებიდან, მხოლოდ ზ. ჩ.-სთან და გ. გ.-სთან განახლდა შრომითი ხელშეკრულება, ვინაიდან, ტექნიკური უნივერსიტეტის განმარტებით, ისინი არიან მაღალი დონის სპეციალისტები ენერგეტიკის სფეროში და დასაქმებულნი არიან სხვადასხვა კომპანიებში წამყვან თანამდებობებზე.

აღნიშნული ინფორმაციის ფონზე, ხაზგასასმელია ის გარემოება, რომ მ. ს. 2000 წლიდან სხვადასხვა თანამდებობაზე, ხოლო 2009-2016 წლებში უფროს მასწავლებლად მუშაობდა ტექნიკურ უნივერსიტეტში და კითხვის ნიშნის ქვეშ არასოდეს დამდგარა მისი **კვალიფიკაციის საკითხი.**

ზემოხსენებული გარემოებების ფონზე, განსაკუთრებით აქტუალურია მ. ს.-ს მიერ საპროტესტო აქციებში მონაწილეობის მიღებისა და ტექნიკური უნივერსიტეტის

¹⁷ საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება №28/4238-13 4.1 და 4.5

რექტორატის მიმართ გამოთქმული კრიტიკული მოსაზრებები, რაც ამ ამბაფრებს დისკრიმინაციის წარმოშობის ვარაუდს.

ამდენად, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა რეალური გამამართლებელი საფუძველი, რომელიც განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე წარმოშობილ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდს გააქარწყლებდა.

3. დასკვნა

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ მნიშვნელოვანია, შრომა გაგებული იქნეს, როგორც სოციალურად განპირობებული, მიზანმიმართული და გათვითცნობიერებული პროცესი, რომელიც მიმართულია მატერიალური და სულიერი ღირებულებების შექმნისკენ. ამრიგად, შრომა არ უნდა იქნეს აღქმული, მხოლოდ, როგორც ადამიანის ბიოლოგიური არსებობის უზრუნველყოფის საშუალება.

შრომის სოციალური მნიშვნელობა განაპირობებს იმას, რომ ადამიანს შესაბამისი საქმიანობის განხორციელებისას, უყალიბდება და უვითარდება ცნობიერება, აზროვნება, ხდება პიროვნების ზნეობრივი სრულყოფა, რასაც უდიდესი მნიშვნელობა გააჩნია არა მხოლოდ ცალკეული ადამიანის, არამედ, მთლიანად საზოგადოებისათვის. ამიტომ, საქართველოს სახალხო დამცველი კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის თავისუფლებას ადამიანის პიროვნული თავისუფლების, ღირსების დაცვის, მისი თვითრეალიზაციისა და განვითარების კონტექსტში განიხილავს. შესაბამისად, ნებისმიერი უარყოფითი პრაქტიკა, რომელიც დასაქმების სფეროში, ძირითადად, დისკრიმინაციის ფორმით ხორციელდება, წინააღმდეგობაში მოდის ზემოაღნიშნულ ფასეულობებთანაც.

განსახილველ საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლისთვის შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმა მოხდა დისკრიმინაციული მოტივით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ მ. ს.-ს მიმართ სსიპ - “საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის” მხრიდან ადგილი ჰქონდა განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციას. საქართველოს სახალხო დამცველი, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, რეკომენდაციით მიმართავს სსიპ „საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტს“, რომ:

- აღმოფხვრას მ. ს.-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგი სამუშაოზე აღდგენის გზით;

- მომავალში თავი შეიკავოს შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობისაგან და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ ვადაში.

პატივისცემით,