

შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“
დირექტორის მოადგილეს მ. მ.-ს

შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“
დირექტორს ა. მ.-ს

რეკომენდაცია

შევიწროებით გამოხატული განსხვავებული შეხედულების

ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე

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

2018 წლის 14 დეკემბერს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით (N17313/18) მომართეს რ. რ.-მ და თ. ა.-მ (შემდეგში განმცხადებლები), რომლებიც მიუთითებენ, რომ სამუშაო ადგილზე შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ (შემდეგში კომპანია) დირექტორის მოადგილის - მ. მ. მხრიდან განსხვავებული შეხედულების ნიშნით დაექვემდებარნენ შევიწროებას. სახალხო დამცველის აპარატში განმცხადებლების ინტერესებს ა(ა)იპ „ადამიანის უფლების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)“ წარმოადგენს.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

რ. რ. 2016 წლის 7 ნოემბრიდან მუშაობდა შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპში“ იურისტის პოზიციაზე. კომპანიასა და განმცხადებელს შორის შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა ორჯერ მიმდევრობით და მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის ვადად განისაზღვრა 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდი.¹

თ. ა. 2018 წლის 4 აპრილიდან დასაქმებული იყო შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპში“ იურისტის პოზიციაზე განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის მოქმედების ვადა ასევე 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით იყო განსაზღვრული.²

განმცხადებლები მიუთითებენ, რომ ისინი კომპანიასთან შრომითი ურთიერთობის პერიოდში კეთილსინდისიერად და კვალიფიციურად ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ სამუშაოს. შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპში“ მუშაობის პერიოდში, 2018 წლის ნოემბრის თვემდე

¹ წარმოდგენილია რ. რ.-ს და შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპს“ შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება

² წარმოდგენილია თ. ა.-ს და შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპს“ შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება

განმცხადებლების მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა და რამდენჯერმე იყვნენ წახალისებულნი ფულადი პრემიით.³

1.1. განმცხადებლების პოზიცია

განმცხადებლები აღნიშნავენ, რომ კომპანიაში დამკვიდრებული მიდგომის თანახმად, ყველა დასაქმებული მორჩილად იზიარებს შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორის მოადგილის - მ. მ.-ს მოთხოვნებს და ნებისმიერი საკითხი მასთან შეთანხმებით წყდება. განმცხადებლების მითითებით, დირექტორის მოადგილის დამოკიდებულება თანამშრომლების მიმართ არის დამამცირებელი და შეურაცხმყოფელი. მ. მ. ხშირად ყვირილით და ღირსების შემლახავი სიტყვებით მიმართავს კომპანიაში დასაქმებულ პირებს, რა დროსაც მისთვის წინააღმდეგობის გაწევას ვერავინ ბედავს.⁴

თანამშრომლებისათვის კომფორტული გარემოს არსებობაში მნიშვნელოვან დაბრკოლებას წარმოადგენს მ. მ.-ს ინიციატივები, როგორცაა კომპანიაში დადგენილი საუბრის წესები და ხმამაღალი საუბრისთვის დაწესებული ჯარიმა 20 ლარის ოდენობით,⁵ ასევე, ჯარიმა არის დაწესებული დაგვიანებისთვის⁶ და ჩაიდნის წყლის გარეშე დატოვებისათვის.⁷ განმცხადებლები აღნიშნავენ, რომ 2018 წლის 30 მაისს, მ. მ.-მ, თანამშრომლების თანდასწრებით, საერთო სამუშაო ოთახში ხმამაღალი და უხეში ფორმით შეურაცხყოფა მიაყენა რ. რ.-ს და სამსახურიდან გათავისუფლებით დაემუქრა.⁸

რ. რ.-მ მის მიმართ შეურაცხმყოფელი დამოკიდებულების შესახებ შეატყობინა დირექტორს - ა. მ.-ს და შესაბამისი რეაგირება სთხოვა.⁹ აღნიშნულთან დაკავშირებით, დირექტორმა მას უთხრა, რომ დაელაპარაკებოდა კომპანიის იურიდიული სამსახურის უფროსს - რ. ბ.-ს. ასევე

³ წარმოდგენილია თ. ა.-ს და რ. რ.-ს საბანკო ამონაწერები.

⁴ თ. ა.-ს ახსნა-განმარტების თანახმად მ. მ. თანამშრომლებს მიმართავს შემდეგი სიტყვებით: „მაჩვი“ „დებილი“ „წვინტილიანი“ „იმბეცილი“ „მძღნერის ბოჩკა“ „დედამოტყნული“ „გამოსირებული“.

⁵ წარმოდგენილია მ. მ.-ს 2017 წლის 21 ნოემბრის ელექტრონული კორესპონდენცია: „თუ თანამშრომლებს შორის ან მესამე პირებთან მაინც საჭიროა ხმის ამაღლება, თანამშრომელი გადის კიბის უჯრედში. ხმამაღალი საუბრისთვის ჯარიმა შეადგენს 20 ლარს.“

⁶ წარმოდგენილია შპს „ბლექ სი გრუპის“ 2013 წლის 17 სექტემბრის ბრძანება N 0101-HR-ORD-RED-2056

⁷ წარმოდგენილია მ. მ.-ს 2018 წლის 28 ოქტომბრის ელექტრონული კორესპონდენცია, რომელიც ყველა თანამშრომელს გაეგზავნა: „თუ ვინმეს წავასწარი, რომ ჩაიდნიდან ჩამოისხა, მერე ის წყალი არ შეავსო და არ დადგა ასადულებლად, დაჯარიმდება 50 ლარით, თუ ვინმეს გონია, რომ ჩაიდნის გამო ვერ დავაჯარიმებ, სხვა ბევრი მიზეზია სამუშაოს ვერ შესრულებაში დასაჯარიმებელი და საფუძველი ყოველთვის მოინახება...“.

⁸ წარმოდგენილია რ. რ.-ს ახსნა-განმარტება, რ. რ.-ს და კომპანიის დირექტორის - ა. მ.-ს მიმოწერა.

⁹ წარმოდგენილია რ. რ.-ს მიმოწერა ა. მ.-სთან: „... ქალბატონი მ.-ს (იგულისხმება დირექტორის მოადგილე, მ. მ.) ხასიათი მოგეხსენებათ ჩემზე უკეთ, სრულიად უმიზეზოდ მაყენებს შეურაცხყოფას, მამცირებს და მიყვირის არანორმალურად, რაც მანადგურებს როგორც სულიერად ისე ჯანმრთელობის მხრივ. ძალიან გთხოვთ რამე მიშველეთ. ახლა ასეთ მდგომარეობაში ჩამავდო მართლა სრულიად უმიზეზოდ რო პატარა ბავშვივით ვსლუკუნებ...“

უთხრა, რომ მ. მ.-ს ოჯახური პრობლემები ჰქონდა და უნდოდა დახმარებოდა და აეხსნა, რომ სხვაგვარად გადაელახა ეს პრობლემა.¹⁰

განმცხადებლები აღნიშნავენ, რომ მათთვის უცნობია, რა ტიპის რეაგირება მოჰყვა კომპანიის დირექტორის მხრიდან აღნიშნულ პრობლემას, რამდენადაც, მ. მ.-ს უხეში დამოკიდებულება თანამშრომლების მიმართ, არ შეცვლილა.

2018 წლის სექტემბრიდან რ. რ.-ს კომპანიის დირექტორის დავალებით ჩაერთო კომპანიის ერთ-ერთი პროექტის დაზღვევის საკითხებში. აღნიშნული დავალების საფუძველზე, რ. რ. ბროკერთან უნდა ეწარმოებინა მოლაპარაკებები ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, რათა კომპანიის სახელით დირექტორის მოადგილეს მისცემოდა შესაძლებლობა, ჩაეტარებინა სადაზღვევო ტენდერი.

2018 წლის 23 ოქტომბერს რ. რ.-მ სცადა მ. მ.-სგან, რომელიც იმ დროს შვებულებაში იმყოფებოდა, მიეღო ინფორმაცია საბოლოო გადაწყვეტილების თაობაზე. ამასთან დაკავშირებით, 2018 წლის 1 ნოემბერს მ. მ.-მ ელექტრონულ ფოსტაზე განმცხადებელთან მიმართებით მოიწერა, რომ **რ. რ. ვერ ართმევდა სამუშაოს თავს სრულყოფილად და მისი შვებულების დროს „ტვინი წაიღო“**¹¹ აღნიშნული წერილის ადრესატები იყვნენ ბროკერი ლ. ჯ., იურიდიული სამსახურის უფროსი რ. ბ., იურისტი ზ. ჯ. და განმცხადებლები - რ. რ. და თ. ა.. მიმოწერაში ასევე ჩართული იყო კომპანიის დირექტორი ა. მ. და კომპანიის პარტნიორი გ. კ..

მ. მ.-ს 2018 წლის 1 ნოემბრის წერილზე რ. რ.-მ პასუხად მისწერა: **„...მსგავსი ტერმინებით საუბარი არ გეკადრებათ, ბოლოს და ბოლოს დირექტორის მოადგილე ხართ, თუნდაც რიგითი თანამშრომელი იყოთ, მაგრამ თქვენი თანამდებობა ასმაგად მეტ პასუხისმგებლობას გაკისრებთ თქვენი ყოველი სიტყვისთვის...“**¹²

დირექტორის მოადგილის ელექტრონული შეტყობინების პასუხად, თ. ა.-მ, როგორც აღნიშნული შეტყობინების ერთ-ერთმა ადრესატმა მიიწერა, რომ წუხდა კომპანიის მენეჯმენტის მხრიდან თანამშრომლის დამოკიდებულების გამო, რომელიც, მისი აზრით,

¹⁰ წარმოდგენილია ა. მ.-ს მიმოწერა რ. რ.-თან: „...ამ ბოლო თემაზე რატომ გეჩხუბა არ ვიცი. გთხოვ ნერვებს ნუ აყვები და დამშვიდდე, აბსოლუტურად მესმის სიტუაცია. რ.-ს (იგულისხმება რ. ბ. იურიდიული სამსახურის უფროსი) დაველაპარაკები და აუცილებლად დავეკავებით, მ.-ს ოჯახური პრობლემები აქვს სერიოზული და მინდა მასაც დავეხმარო, რომ იქნებ სხვა რეჟიმში გადალახოს ეს პრობლემა. მე ძალიან დიდ პატივს გცემ როგორც ადამიანს და პროფესიონალს.“

¹¹ ბროკერისადმი ელექტრონულ მიმოწერაში მ. მ. წერს: „...რაც შეეხება რ.-ს (იგულისხმება რ. რ.) არსებობას ამ ყველაფერში, როდესაც მადრიდში ყოფნის დროს ტვინი წაიღო რომ გადაწყვეტილება არის მისაღები, მივწერე გარკვევით, რომ ხელშეკრულების მიხედვით ეს ბროკერის გადასაწყვეტია და მიწერეთ ოფიციალურად, რომ მოგვანდოს ტენდერის შედეგები. არ ვიცი ეს წერილი გამოიგზავნა თუ არა, ხვალ გადავამოწმებ და მაგის მიხედვით ვიმოქმედებ თანამშრომლის მიმართ.“

¹² რ. რ.-ს 2018 წლის 1 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა.

დამამცირებელი იყო და მხარდაჭერას უცხადებდა რ. რ.-ს, ასევე, ფაქტთან დაკავშირებით, კომპანიის ადმინისტრაციას რეაგირებას სთხოვდა.¹³

2018 წლის 1 ნოემბერს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით კომუნიკაციის შემდგომ, მ. მ.-მ 2 ნოემბერს გაგზავნილ კორესპონდენციაში აღნიშნა, რომ რ. რ.-მ ვერ გაართვა თავი დაკისრებულ ამოცანას და თ. ა.-ს მის მიერ გამოთქმულ მოსაზრებასთან დაკავშირებით მიმართა: „როცა დასაქმებული ასე იქცევა, მას უნდა მისცე გაფრთხილება და შემდეგ გაუშვა სამსახურიდან“.¹⁴ „...ამაზე კადრები წარმოადგენენ დეტალურ ხედვას, რომელიც ალბათ ნამდვილად არ დააინტერესებს ჩვენს ბროკერს, რომელის ასე მონდომებულად ჩასვი ჩემს შეურაცხყოფელ მეილში“. თ. ა.-მ უარყო მ. მ.-ს შეურაცხყოფა და განუმარტა რომ მისი მოსაზრებები მხოლოდ რ. რ. სთვის შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტს შეეხებოდა.¹⁵

აღნიშნული მიმოწერის შემდეგ, რ. რ.-მ გაგზავნა საპასუხო ელექტრონული ფოსტა, რომელშიც აღნიშნა, რომ მ.მ.-ს არ აქვს უფლება, შეურაცხყოფა მიაყენოს თანამშრომლებს, თუნდაც მას პირადი ხასიათის სხვა პრობლემები ჰქონდეს. ასევე უთხრა, რომ მასაც აქვს ჯანმრთელობის პრობლემები, მაგრამ ამ ყველაფერს სხვა თანამშრომლებზე გავლენა არ აქვს“.¹⁶ აღნიშნულზე მ. მ.-მ მისწერა, რომ კომპანიის მხრიდან გამოსაცდელი ვადის პერიოდის შემდგომ ხელშეკრულების გაგრძელების საფუძველი არა რ. რ.-ს კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი, არამედ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა იყო, რასაც კომპანიის მხრიდან ანგარიში გაეწია.¹⁷

2018 წლის 2 ნოემბერს მ. მ.-მ ელექტრონული ფოსტის საშუალებით გასცა დავალება რ. რ.-ს და თ. ა.-ს ელექტრონული ფოსტის დაბლოკვის თაობაზე.¹⁸ ამავე დღეს, კომპანიის ტექნიკურმა სამსახურმა გააუქმა თ. ა.-ს და რ. რ.-ს ელექტრონული ფოსტის მისამართები, რის შემდეგაც განმცხადებლებს აღარ გააჩნდათ წვდომა ელექტრონულ ფოსტაზე განთავსებულ ინფორმაციაზე. განმცხადებლებს ასევე შეეზღუდათ შესაძლებლობა, კომპანიის სახელით

¹³თ. ა.-ს 2018 წლის 1 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: „„ვფიქრობ, რომ ქალბატონი მ.-ს [იგულისხმება მ. მ.] წერილი დამამცირებელია და ეს დამცირება არასწორი ფორმით და ტერმინოლოგიითაა გამოხატული... სრულ მხარდაჭერას უცხადებ რ. რ.-ს და იმედი მაქვს, მის (იგულისხმება მ. მ.) პასუხს ექნება სამართლიანი შეფასება კომპანიის ხელმძღვანელობის მხრიდან და დამკვიდრდება ელემენტარულ ზრდილობაზე დაფუძნებული დამოკიდებულება...“

¹⁴ მ. მ.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა.

¹⁵ თ. ა.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: „... სრულიად უარყოფ ჩემი მხრივ შეურაცხყოფის მოყენების ფაქტს თქვენს მიმართ. ჩემი პასუხი იყო მხოლოდ რეაქცია სწორედ თქვენს შეურაცხყოფაზე, რომელიც მიაყენეთ ჩემს კოლეგას.“

¹⁶ რ. რ.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა.

¹⁷ მ. მ., რ. რ.-სათვის მიწერილ კორესპონდენციაში აღნიშნავს: „სამწუხაროდ ძალიან გვიან გავიგე, რომ გამოსაცდელ პერიოდში შენი მოღვაწეობა არადაამკმაყოფილებლად შეფასდა, მაგრამ მაგ შენი პრობლემის გამო გამოიჩინა განყოფილების უფროსმა თანაგრძნობა და შევიდა შენს მდგომარეობაში“... „თავად საუბრობ ჯანმრთელობის პრობლემაზე და მიიღე პასუხი“.

¹⁸ მ. მ.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: „ზ., რადგან ცალკე ერთ მომხმარებელზე არ ხდება დაბლოკვა, გავალებ რ. რ.-ს და თ. ა.-ს ელექტრონული ფოსტა გააუქმო.“

კომუნიკაცია ეწარმოებინათ მესამე პირებთან და მათთვის დავალების მიცემა მეხსიერების ბარათის საშუალებით ხდებოდა. განმცხადებლები განმარტავენ, რომ აღნიშნულის თაობაზე არ ყოფილა მიღებული რაიმე ოფიციალური სახის დოკუმენტი.

1.1.1. თ. ა.-ს მიმართ გამოყენებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა

თ. ა.-ს განმარტებით, ის 2018 წლის 2 ნოემბერს არ იმყოფებოდა სამსახურში, რის შესახებაც წინასწარ, 29 ოქტომბერს აცნობა მის უშუალო ხელმძღვანელს - კომპანიის იურიდიული სამსახურის უფროსს.

2018 წლის 2 ნოემბრის მიმოწერაში დირექტორის მოადგილემ აღნიშნა, რომ ამიერიდან იმოქმედებდა შრომის კოდექსით დადგენილი წესით,¹⁹ ამასთან, თ. ა.-ს მიმართა, რომ ის არ იმყოფებოდა 2 ნოემბერს სამსახურში სიტყვიერი შეტყობინების საფუძველზე და ამას კომპანიის მხრიდან სამართლებრივი რეაგირება მოჰყვებოდა.²⁰

2018 წლის 2 ნოემბერს მ. მ.-მ ოფისში ხმამაღლა გამოთქვამდა უკმაყოფილებას განმცხადებლების მიმართ.²¹ მ. მ.-მ კომპანიის იურიდიული სამსახურის უფროსს - რ. ბ.-ს და იურისტს ზ. ჯ.-ს დაავალა დაეწყოთ დისციპლინარული წარმოება რ. რ. -ს და თ. ა.-ს მიმართ. ამასთან, განმცხადებლებს მოიხსენიებდა სიტყვებით: „ახვარი“, „ნაბიჭვარი“ „დედამოტყნული“ და სხვა.²²

2018 წლის 3 ნოემბერს თ. ა.-ს ჩაბარდა ბრძანება სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის - შენიშვნის დაკისრების თაობაზე.²³ წარმოების პროცესში არ ყოფილა ჩართული თავად განმცხადებელი.

თ. ა.-მ სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგინა შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ 2013 წლის 17 სექტემბრის ბრძანება²⁴ დისციპლინარული ნორმების დარღვევის ფაქტების აღმოფხვრის

¹⁹ მ. მ.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: *„შრომის კოდექსით ვიმოქმედებ ზუსტად ახალგაზრდავ (იგულისხმება თ. ა.). ადამიანური კოდექსით, ახალმოსული რომ გაგიშვი შევებულეაში, გრინ ქარდი არ დაკარგო შეილო, მრავალჯერ შევსწრებივარ იმ ფაქტს, როდესაც სამსახურში არ ბრძანდებით და რეაგირება არ მქონია, დღესაც არ ბრძანდებით სამსახურში რაღაც სიტყვიერი შეტყობინების საფუძველზე, ამიტომ აძლევ თავს ამდენის უფლებას. “*

²⁰ 2018 წლის 2 ნოემბრის მ. მ.-ს ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა.

²¹ წარმოდგენილია აუდიო მასალა Voice 12.

²² წარმოდგენილია აუდიო მასალა Voice 13; მ. მ.: *„... კადრები მოიწერენ, ამოიღონ იურისტებმა და გაუგზავნონ აი ამ ორ ნაბიჭვარს, რომ ისე არ არიან სამსახურში, რომ არავის არ ეუბნებიან. არ მაინტერესებს, ვინ არის რ. [იგულისხმება იურიდიული სამსახურის იმდროინდელი უფროსი - რ. ბ.] თუ ვილაგამ ვილაგას გააფრთხილა. „მე გამაფრთხილა, მე ვუთხარი - რ. ბ....“*

²³ შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ 2018 წლის 3 ნოემბრის ბრძანება N 0101-HR-ORD-WRN-5061 თ. ა.-სთვის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის (შენიშვნის) დაკისრების თაობაზე

²⁴ წარმოდგენილია შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ 2013 წლის 17 სექტემბრის N0101-HR-ORD-REG-2056 ბრძანება

შესახებ, რომლის დანართი N2-ით განსაზღვრულია სამსახურში გამოუცხადებლობის შეტყობინების წესი.

დანართის თანახმად, **წინასწარ ცნობილი მიზეზით** სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში თანამშრომელი ვალდებულია წინასწარ გააფრთხილოს სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, არყოფნის სავარაუდო პერიოდისა და მოტივის მითითებით. თანხმობის შემთხვევაში, ხელმძღვანელი აღნიშნულს აცნობებს ადამიანური რესურსების სამსახურს და ატყობინებს მის საქმეებზე პასუხისმგებელი პირის ვინაობას.

აღნიშნული დოკუმენტის თანახმად, ოჯახური პირობები, როგორც საპატიო გაცდენის საფუძველი და სხვა მსგავსი შემთხვევები განიხილება ინდივიდუალურად, შემთხვევიდან გამომდინარე, რაზეც ასევე უნდა იქნას გაგზავნილი განაცხადი ან სატელეფონო შეტყობინება შესაბამის სამსახურის უფროსთან.

2018 წლის 5 ნოემბერს კომპანიის დირექტორს წარედგინა თ. ა.-ს დეტალური ახსნა - განმარტება 2018 წლის 2 ნოემბერს სამსახურში გამოუცხადებლობის, მათ შორის ამ საკითხის ზემდგომ პირთან შეთანხმებისა და კომპანიაში დადგენილი რეგულაციების დაცვის თაობაზე. ამავე დღეს თ. ა.-მ კომპანიის დირექტორის მიმართ წარადგინა საჩივარი მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინარული სახდელის გაუქმების მოთხოვნით,²⁵ თუმცა, კომპანიის დირექტორის მხრიდან საჩივარს რეაგირება არ მოჰყოლია.

1.1.2. რ. რ. ს მიერ შესრულებული სამუშაოს მოკვლევის პროცესი

2018 წლის 1 ნოემბერს განმცხადებელსა და მ. მ.-ს შორის კომუნიკაციის შემდგომ, მ. მ.-მ დავალებით კომპანიამ დაიწყო რ. რ.-ს მიერ შესრულებული სამუშაოს მოკვლევის პროცესი. 2019 წლის 9 ნოემბრის წერილით, მ. მ.-ს უშუალო დავალებით, რ. რ.-ს ეთხოვა ახსნა-განმარტების წარდგენა მის მიერ გაწეული სამუშაოს და დაზღვევის პროცესში მისი მონაწილეობის შესახებ.²⁶

2018 წლის 12 ნოემბრის წერილით კომპანიის ხელმძღვანელობას დეტალურად ეცნობა რ. რ.-ს მხრიდან პროექტის დაზღვევის პროცესში მისი ჩართულობის ხარისხისა და შესაბამისი მონაწილეობის თაობაზე და წარდგენილ იქნა შესაბამისი მტკიცებულებები.²⁷ აღნიშნული მოკვლევის შემდეგ რ. რ.-ს მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის რაიმე ზომა.

1.1.3. განმცხადებლებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

²⁵ თ. ა.-ს 2018 წლის 5 ნოემბრის ახსნა-განმარტება და საჩივარი.

²⁶ აუდიო მასალა RECO08.11-01 მ.მ.

²⁷ რ. რ.-ს 2018 წლის 12 ნოემბრის კორესპონდენცია და თანდართული მასალები

2018 წლის 30 ნოემბერს რ. რ.-მ და თ. ა.-მ მიიღეს წერილობით შეტყობინება მათთან 2018 წლის 31 დეკემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით.²⁸

1.1.4. შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორის ჩართულობა

განმცხადებლები მიუთითებენ, რომ კომპანიის დირექტორს - ა. მ.-ს არ ჰქონდა სათანადო რეაგირება მათ მიმართებზე. განმცხადებლები აღნიშნავენ, რომ 2018 წლის 1 ნოემბერს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით განვითარებული მოვლენების შესახებ ცნობილი იყო კომპანიის დირექტორისთვის, ვინაიდან, ა. მ. იყო მითითებული ელექტრონული ფოსტის ადრესატების დამატებით სიაში.

ასევე, განმცხადებლები აღნიშნავენ, რომ 2018 წლის 6 ნოემბერს მიმართეს კომპანიის დირექტორს და აცნობეს მათი ელექტრონული ფოსტის გაუქმების თაობაზე და რეაგირება და ფოსტაზე წვდომის აღდგენა.²⁹ აღნიშნულ მიმართვას კომპანიის დირექტორის მხრიდან რეაგირება არ მოჰყოლია. 2018 წლის 8 ნოემბერს განმცხადებლებმა განმეორებითი მიმართეს კომპანიის დირექტორს,³⁰ თუმცა, რაიმე სახის უკუკავშირი დირექტორის მხრიდან არც ამ შემთხვევაში ყოფილა.

ამასთან, 2018 წლის 2 ნოემბერს შემდგარი კომუნიკაციის დროს, რომელშიც მ. მ.-მ რ. რ.-ს უთხრა, რომ კომპანიის მხრიდან გამოსაცდელი ვადის პერიოდის შემდგომ ხელშეკრულების გაგრძელების საფუძველი არა განმცხადებლის კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი, არამედ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა იყო, ჩართული იყო კომპანიის დირექტორიც.³¹

2018 წლის 2 ნოემბერს სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო დაკისრებულ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომასთან დაკავშირებით თ. ა.-ს მიერ 2018 წლის 5 ნოემბერს კომპანიის დირექტორისთვის სახდელის გაუქმების მოთხოვნით წარდგენილ საჩივარს³² დირექტორის მხრიდან რეაგირება ასევე არ მოჰყოლია.

1.2. შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ პოზიცია

წერილობით წარმოდგენილ განმარტებაში, შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორი ა. მ. აღნიშნავს, რომ ბუნდოვანია, თუ რა კავშირი აქვს სამსახურში დაგვიანებისთვის, ხმაურისთვის და ჩაიდნის ცარიელი დატოვებისთვის ჯარიმის დაწესებას სავარაუდო

²⁸ შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ 2018 წლის 30 ნოემბრის N 0101-HR-CRT-MD-1509

²⁹ სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილია რ. რ.-ს და თ. ა.-ს 2018 წლის 6 ნოემბრის მიმართვა.

³⁰ რ. რ.-სა და თ. ა.-ს 2018 წლის 8 ნოემბრის მიმართვა

³¹ მ. მ. რ. რ.-სათვის მიწერილ კორესპონდენციაში აღნიშნავს: „სამწუხაროდ ძალიან გვიან გავიგე, რომ გამოსაცდელ პერიოდში შენი მოღვაწეობა არადამაკმაყოფილებლად შეფასდა, მაგრამ მაგ შენი პრობლემის გამო გამოიჩინა განყოფილების უფროსმა თანაგრძნობა და შევიდა შენს მდგომარეობაში... „თავად საუბრობ ჯანმრთელობის პრობლემაზე და მიიღე პასუხი“.

³² თ. ა.-ს 2018 წლის 5 ნოემბრის ახსნა-განმარტება და საჩივარი.

დისკრიმინაციის ფაქტთან. კომპანია მიუთითებს, რომ პატარა საოფისე სივრცეში მშვიდი სამუშაო გარემოს შენარჩუნებას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, ვინაიდან ხმაური ყველა თანამშრომელს ხელს უშლის ისედაც სტრესული სამუშაოს შესრულებაში.

საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველის წარმომადგენლები პირადად გაესაუბრნენ კომპანიის დირექტორს ა. მ.-ს და კომპანიის წარმომადგენელს ს.კ.-ს.

ჩაიდნის ცარიელი დატოვებასთან, ხმამაღალ საუბართან და სამსახურში დაგვიანების გამო შიდა რეგულაციების არსებობასთან დაკავშირებით, კომპანიის დირექტორმა ა. მ.-მ განაცხადა, რომ *„ნებისმიერი საქმიანობა მოგებაზე უნდა იყოს ორიენტირებული და ასეთი რეგულაციები აუცილებელია, რათა კომპანიამ იფუნქციონიროს და სამუშაო ხარისხიანად შეასრულოს“*.

კომპანიის მითითებით, არასწორია განმცხადებლების მიერ აღნიშნული ფაქტი, რომ პროფესიონალურად და ხარისხიანად შესრულებული სამუშაოს გამო მიეცათ ფულადი პრემიები. შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“ განმარტავს, რომ ფულადი პრემიები მ. მ.-ს ინიციატივითა და კომპანიის დირექტორის თანხმობით მიეცა ყველა თანამშრომელს - ახალი წლისა და მარიამობის დღესასწაულთან დაკავშირებით. ხოლო განმცხადებლების სხვაგვარი წახალისებას სამუშაოს შესრულების ხარისხის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში არ ჰქონია ადგილი. მოპასუხე კომპანია მიუთითებს, რომ ერიდება დისციპლინარულ პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენებას დასაქმებულთა ზედმეტი სტრესის თავიდან არიდების მიზნით.

განმცხადებლის მიერ მითითებულ 2018 წლის 30 მაისს მ. მ.-ს მხრიდან სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტთან დაკავშირებით, კომპანიის მიერ წერილობით განმარტებულია, რომ დირექტორი ა. მ. არ იმყოფებოდა იმ დროს ოფისში, რის გამოც მომხდარი ფაქტების შესახებ მისთვის ზუსტი ინფორმაცია უცნობია. სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან ზეპირი გასაუბრების დროს ა. მ.-მ განაცხადა, რომ რ. რ. ს შეტყობინების შედეგად მისთვის ცნობილი გახდა განმცხადებლის მიმართ მ. მ.-ს მხრიდან შეურაცხმყოფელი დამოკიდებულების შესახებ, რის შემდეგაც კომპანიის იურიდიული სამსახურის უფროსს დაავალა, გარკვეულიყო საქმის ვითარებაში.

შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“ ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ პროფესიული ვალდებულებების შესრულებისას რ. რ.-მ და თ. ა.-მ რიგი ნაბიჯები გადადგეს კომპანიის ინტერესების საზიანოდ. იმის გათვალისწინებით, რომ დამდგარი ვითარება შპს „ბლექ სი გრუპის“ თანამშრომლის მიერ დაშვებული პროფესიული შეცდომით იყო გამოწვეული, მ. მ. იძულებული გახდა აღნიშნულზე გაეკეთებინა მითითება იმავე კორესპონდენციაში. ვინაიდან მ. მ.-ს ბროკერთან დიდი ხნის ურთიერთობა აკავშირებდა, აღნიშნულ მეილს ნაკლებად ოფიციალური ფორმა მიეცა.

მ. მ.-ს მხრიდან რ. რ.-ს მისამართით ბროკერისა და სხვა თანამშრომლების საერთო ელექტრონული ფოსტის საშუალებით გაგზავნილ შეტყობინებასთან დაკავშირებით ა. მ.-მ პირადი გასაუბრებისას განაცხადა, რომ *სწორად მოიქცა მ. მ. და მის ადგილას თავად*

გაცილებით ცუდ პასუხს გაცემდა.³³ ამასთან, აღნიშნა, რომ, მ. მ.-ს ფრაზა, რომ რ. რ.-მ „ტვინი წაიღო“, მისი მოსაზრებით: „არც შეურაცხყოფელია ეს სიტყვა, აბსოლუტურად რა, არც დედის გინებას ნიშნავს, არც ყურის აწევას ნიშნავს“. შპს „ბლექ სი გრუპი“ ასევე აღნიშნავს, რომ დამამცირებელი ტერმინები გამოითქვა ორივე მხარის მიერ: „ტვინი წაიღო“, „ელემენტარული ზრდილობა“, „სამარცხინოა“, „ილუზია გაქვთ“ და ა.შ.

თ. ა.-ს მიერ ბროკერის თანდასწრებით რ. რ.-სთვის მხარდაჭერის გამოცხადება და აღნიშვნა, რომ რ. რ.-მ ყველაფერი სწორად გააკეთა - შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ მოსაზრებით, ამყარებდა ბროკერის პოზიციას კომპანიის წინააღმდეგ.³⁴

მოპასუხე კომპანია მიუთითებს, რომ რ. რ. თავის 2018 წლის 1 ნოემბრის მეილში ხაზს უსვამს, რომ „ბროკერი გადაწყვეტილებას ვერ მიიღებს, თქვენც [იგულისხმება მ. მ.] მუშაობდით სადაზღვეო სისტემაში და მიკვირს ამის ილუზია რომ გაგიჩნდათ“ და „მეც [რ. რ.] და ლ.-მაც [ბროკერი] 100% ით შევასრულეთ ვალდებულება“.

იურიდიული სამსახურის თანამშრომლების მიერ ბროკერის საქმიანობაში ჩართვა, მისი ღიად მხარდაჭერა და დირექტორის მოადგილესთან დაპირისპირება საექვოდ იქნა მიჩნეული და ამ ფონზე, კომპანიის მიერ საქმის გარემოებების სრულყოფილად შესწავლამდე, უსაფრთხოების მიზნით, განმცხადებლებს ელექტრონულ ფოსტაზე წვდომა შეეზღუდათ. კომპანიის მენეჯმენტის თავდაპირველი მოთხოვნა იყო განმცხადებლების მეილის დაბლოკვა მხოლოდ ბროკერთან კორესპონდენციის შეზღუდვის მიზნით, თუმცა, აღნიშნული ტექნიკურად შეუძლებელი იყო.³⁵ ამის გათვალისწინებით, დაიბლოკა მათი შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დომეინზე მიმხმული მეილები. კომპანიის ინტერესების შემდგომი ხელყოფის გარეშე საქმიანობის გაგრძელების უზრუნველსაყოფად, საქმის ვითარების გამოკვლევამდე, ყველაზე ოპტიმალურ გამოსავლად კომპანიამ მიიჩნია განმცხადებლებისთვის დეპარტამენტის უფროსის ზედამხედველობით და კომპანიის კანცელარიის მეშვეობით წერილის გაგზავნის შესაძლებლობის მიცემა.

1.2.1. თ. ა.-ს დისციპლინარულ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით

თ. ა.-სთვის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის - შენიშვნის გამოცხადებასთან დაკავშირებით, კომპანია აღნიშნავს, რომ ქმედება კანონიერია და მიუთითებს საქართველოს

³³ ა. მ.: „...პირდაპირ გეტყვით, ყოჩაღ სწორად შეაფასა მ. მ. (იგულისხმება მ. მ.), ჩემგან ნებისმიერი მიიღებდა გაცილებით მკაცრ და ცუდ პასუხს“ „ტვინის წაღებას“ კიარა, ეგრევე დავწერდი ბრძანებას და გავუშვებდი სამსახურიდან... შრომის კოდექსი არის ყველაზე მთავარი, შემდეგ მოდის შინაგანაწესი, პირადი ურთიერთობაც, მაგრამ ყველაფერს ზღვარი აქვს რაღაც დონის შემდეგ“.

³⁴ თ. ა.-ს და რ. რ.-ს 2018 წლის 1 და 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: რ. რ.-ს ელექტრონულ ფოსტის მიმოწერა: „ბროკერი გადაწყვეტილებას ვერ მიიღებს, თქვენც მუშაობდით სადაზღვეო სისტემაში და მიკვირს ამის ილუზია რომ გაგიჩნდათ“ და რომ „მეც და ლ.-მაც 100%-ით შევასრულეთ ვალდებულება“.

³⁵ მ. მ.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: „ზ. რადგან ცალკე ერთმომხმარებელზე არ ხდება დაბლოკვა. გავალებ, რ. რ.-ს და თ. ა.-ს ელექტრონული ფოსტა გააუქმო.“

შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, „დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ“. თერთმეტი თვის გასვლამდე თ. ა.-ს შვებულებით სარგებლობისათვის უნდა ჰქონოდა დირექტორის თანხმობა, ვინაიდან, დამსაქმებლის თანხმობით, პირს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ მითითებით, კომპანიის შინაგანაწესი არ ითვალისწინებს წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობას, შრომის კოდექსით და შინაგანაწესით გათვალისწინებული შვებულების უფლებით სარგებლობის შემთხვევის გარდა. ასევე, მოპასუხე კომპანიამ აღნიშნა, რომ შინაგანაწესის 8.7 და 8.8 პუნქტებით³⁶ რეგულირდება სამსახურში საპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის გაუთვალისწინებელი შემთხვევები. თ. ა.-ს 2018 წლის 2 ნოემბერს სამსახურში გამოუცხადებლობა კი არ ყოფილა გამოწვეული რაიმე მოულოდნელი შემთხვევით, ვინაიდან მისთვის ცნობილი იყო, რომ ვერ გამოცხადდებოდა სამუშაო ადგილზე 2 ნოემბერს, შესაბამისად, უნდა ესარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით. ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის წესს არეგულირებს შინაგანაწესის მე-7 მუხლი, რომელიც ადგენს რომ შვებულებით სარგებლობისთვის „*მუშაკი საზოგადოების დირექტორის სახელზე წერს განცხადებას შვებულებით სარგებლობის თხოვნით, რომელსაც წინასწარ ათანხმებს ხელმძღვანელთან.*“ აქედან გამომდინარე, შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ განმარტებით, თ. ა.-სთვის ნათელი უნდა ყოფილიყო, რომ მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელთან შეთანხმება სამსახურში გამოუცხადებლობის ლეგიტიმურ საფუძველს ვერ შექმნიდა.

1.2.2. რ. რ. ს მიმართ დაწყებულ მოკვლევის პროცესთან დაკავშირებით

შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“ განმარტავს, რომ დისციპლინარული მოკვლევის პროცესი ვერ დასრულდა იმის გამო, რომ კომპანიის იურიდიული სამსახურის უფროსმა რ. ბ.-მ დატოვა დაკავებული პოზიცია და არა იმის გამო, რომ დისციპლინარული დარღვევის ფაქტი არ არსებობდა.

1.2.3. შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორის ჩართულობასთან დაკავშირებით

რ. რ. სა და თ. ა.-ს წერილობითი მიმართვების უპასუხოდ დატოვების ფაქტებთან დაკავშირებით შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“ **განმარტავს, რომ განმცხადებლისათვის თავიდანვე განჭვრეტადი იყო ის გარემოება, რომ კომპანია მოკლებული იქნებოდა**

³⁶ შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ შინაგანაწესის 8.7 პუნქტის თანახმად, „*იმ შემთხვევაში, თუ მუშაკი ვერ გამოცხადდა სამუშაო ადგილზე საპატიო მიზეზით (ავადმყოფობა, ოჯახური პირობები და სხვ.), აღნიშნულის შესახებ ნებისმიერი ხელმისაწვდომი ფორმით დაუყოვნებლივ უნდა აცნობოს სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელს, ამასთან აღნიშნოს არყოფნის სავარაუდო პერიოდი. ხელმძღვანელის თანხმობის შემთხვევაში მითითებულ ინფორმაციას ხელმძღვანელი წარუდგენს ადამიანური რესურსების სამსახურს (ელ. ფოსტის, სატელეფონო ზარის საშუალებით).*

შესაძლებლობას, შრომითი ხელშეკრულების ვადაში შესაბამისი სამართლებრივი რეაგირება მოეხდინა შექმნილ ვითარებაზე. კომპანია ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 4 იურისტიდან თ. ა. და რ. რ. ვერ უზრუნველყოფდნენ საკუთარ წერილებზე საპასუხო დოკუმენტების მომზადებას. უშუალო ხელმძღვანელმა რ. ბ.-მ ჯერ დამატებითი დრო ითხოვა მოკვლევის ჩასატარებლად, მოგვიანებით კი დატოვა დაკავებული პოზიცია. ხოლო დარჩენილი იურისტი ზ. ჯ. თავად იყო კონფლიქტურ ურთიერთობაში თ. ა.-სთან, რაც გამორიცხავდა შესაბამის საკითხში მის შემდგომ ჩართულობას.³⁷

2. სამართლებრივი დასაბუთება

2.1. ზოგადი დებულებები

თანასწორობის უფლება გარანტირებულია როგორც ეროვნული კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. აღნიშნული პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.³⁸

„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.

აღსანიშნავია, რომ 2019 წლის 2 თებერვალს საქართველოს კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონით განისაზღვრა შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის განმარტება - *ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.*³⁹

³⁷ შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“: *გარემოებები ვითარდებოდა წლის ბოლოს, მეტად დატვირთულ გარემოში, როცა მიმდინარე პროექტები იხურება და მთელი კომპანია მობილიზებულია დამკვეთებთან ურთიერთობაზე. განმცხადებლებს არ უნდა ჰქონოდათ მოლოდინი, რომ მათ წერილებზე პასუხის მომზადება შესაძლებელი იქნებოდა.*

³⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N 1/1/493, II,1.

³⁹ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 მუხლის მე-3¹ პუნქტი

2.2. შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებული სტანდარტები

განსახილველ შემთხვევაში, შეფასების საგანია შრომის უფლებით ეფექტიანი სარგებლობა, რაც თავისთავად გამორიცხავს დასაქმებულისთვის მტრული და დამაშინებელი გარემოს შექმნას.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. აღნიშნული მუხლით დაცულია არა მხოლოდ სამუშაოს არჩევის უფლება, არამედ ასევე უფლება *განახორციელო, შეინარჩუნო* და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.⁴⁰ ამდენად, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება არა მხოლოდ თავისუფლება იძულებითი შრომისგან, არამედ სახელმწიფოს ვალდებულება, დაიცვას დასაქმებულთა შრომითი უფლებები. შრომითი უფლებების დაცვაში ბუნებრივია, დისკრიმინაციის აკრძალვაც მოიაზრება.

შრომის უფლება არა მხოლოდ სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების ბირთვია, არამედ მიეკუთვნება ადამიანის ძირითად უფლებებს.⁴¹ 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, ეკონომიკური უზრუნველყოფასა და თანაბარ შესაძლებლობებს“. ამდენად, შესაძლებელია ვისაუბროთ ერთგვარ ბუნებრივ კავშირზე შრომასა და ადამიანის ღირსების ცნებას შორის და მათ ურთიერთდამოკიდებულ დამკვიდრებაზე ადამიანის უფლებათა სისტემაში.⁴²

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

⁴⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება II. 3. 19.

⁴¹ კრეიჭმტოფ დრევიცკი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები, 13. შრომის უფლება და შრომის პირობების უფლებები 13 <http://www.nplg.gov.ge/gsdll/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10---4---4---0-0l--11-en-10---10-ka-50--00-3-preferences-00-0-00-11-1-0utfZz-8-10-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH01b75e94e1fa8d3d8337472a>=2>

⁴² სბორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 264

ცხოვრების] ცნების „შიდა წრით“ 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 გარესამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა სწორედ მუშაობის დროს აქვს.⁴³

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს გაატარებენ შესაბამის ღონისძიებებს ამ უფლების დასაცავად. მე-7 მუხლით კი გარანტირებულია თითოეული ადამიანის უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.⁴⁴

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.⁴⁵

2.3 განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

2.3.1. შევიწროების შესახებ სტანდარტი

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, **დისკრიმინაციად (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროებად) მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა**

⁴³ ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

⁴⁴ საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>

⁴⁵ ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის თაობაზე, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>

პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციას კრძალავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N111 კონვენცია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, დისკრიმინაცია მოიცავს ყოველ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პილიტიკური მრწამსის, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რაც იწვევს შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას შრომისა და საქმიანობის სფეროში.

ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სპეციფიკურ ფორმას წარმოადგენს, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვასა და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.⁴⁶ ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივა დასაქმებასა და შრომითი ურთიერთობებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას და კრძალავს დისკრიმინაციას.⁴⁷ ამდენად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც *1) არასასურველი ქცევა ხდება განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა 2) ქცევა ქმნის დამაშინებელ, მტრულ და შეურაცხყოფელ სამუშაო გარემოს.*⁴⁸ შევიწროების პლურალისტური გაგებით, *ყველა ადამიანს აქვს უფლება, რომ იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხყოფელი მოპყრობისაგან; მსგავსი მოპყრობა დამდგარი შედეგის მიუხედავად მოიცავს განზრახ თუ გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პიროვნებას.*⁴⁹

აღსანიშნავია, რომ შევიწროების დროს არ არის აუცილებელი, არსებობდეს შესაძარბელები სუბიექტი - კომპარატორი, ვინაიდან შევიწროება, რა ფორმითაც არ უნდა გამოვლინდეს, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროებულის ღირსების შელახვას.⁵⁰ ამდენად, *შევიწროებისას კომპარატორის მოძიება არაა აუცილებელი. შევიწროების მთავარი სტანდარტი არის ქცევა, რომელიც არის „სასტიკი და მიუღებელი“.*⁵¹

⁴⁶ ევროკავშირის 2000/43/EC დირექტივა რასობრივი თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2000/78/EC დასაქმებისას თანასწორი მოპყრობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2004/113/EC საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობისას გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(c); დირექტივა 2006/54/EC გენდერული თანასწორობის შესახებ (recast), მუხლი 2 (1) (c)

⁴⁷ საქართველომ, როგორც ევროკავშირის ასოცირების ხელშემკვერელმა მხარემ იკისრა იმ პრინციპებისა პატივისცემისა და შესრულების ვალდებულება, რომელიც ასახულია ევროკავშირის დირექტივებში.

⁴⁸ <https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>

⁴⁹ Ehrenreich Brooks Rosa, *Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassments*, 1999, გვ. 15

⁵⁰ European Union Fundamental Rights Agency, Council of Europe, *Handbook on European anti-discrimination Law*, 2010, გვ. 32,

⁵¹ James Holland and Stuart Burnettv *Employment law* 2014 Page 108-109

2.3.2. განსახილველი საქმის ფაქტობრივი გარემოებები შევიწროების შესახებ სტანდარტის კრილში

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლების მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის სამუშაო ადგილზე შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორის მოადგილის მ. მ.-ს მხრიდან განსხვავებული შეხედულების ნიშნით შევიწროების შემადგენლობას.

სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ გადაწყვეტილებაში მსჯელობა არ შეეხება რ. რ.-ს და თ. ა.-ს სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას და მხოლოდ განმცხადებლების მიმართ სამუშაო ადგილზე სავარაუდო შევიწროების ფაქტები შეფასდება.

აღსანიშნავია, რომ სატელეფონო საუბრისას დამცველის წარმომადგენლების არაერთი მცდელობის მიუხედავად, მ. მ.-მ უარი განაცხადა პირად გასაუბრებაზე. მას არ წარმოუდგენია წერილობითი განმარტება რ. რ.-ს და თ. ა.-ს მიერ მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით, ასევე, უარი განაცხადა განსახილველ საქმესთან დაკავშირებით შეთავაზებულ ზეპირ მოსმენაში მონაწილეობაზე. აქედან გამომდინარე, გადაწყვეტილებაში წარმოდგენილი არგუმენტაცია, რომლიც ემსახურება განმცხადებლების მიერ მითითებული შევიწროების ვარაუდის გაქარწყლებას, წარმოდგენილია მხოლოდ შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორის - ა.მ.-ს მიერ.

რ. რ.-ს და თ. ა.-ს მიმართ განხორციელებული შევიწროების ვარაუდის გაქარწყლების მიზნით, შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპმა“ შემდეგი არგუმენტაცია წარმოადგინა:

1. 2018 წლის 1 ნოემბერს მ. მ.-ს მიერ ელექტრონულ ფოსტაზე მესამე პირების თანდასწრებით განმცხადებელთან მიმართებით მიწერილი ტექსტის თაობაზე, რომ **რ. რ. ვერ ართმევდა სამუშაოს თავს სრულყოფილად და მისი შვებულების დროს „ტვინი წაიღო“⁵²**, ა. მ.-მ განაცხადა, რომ მ. მ. სწორად მოიქცა და მის ადგილას თავად გაცილებით ცუდ პასუხს გასცემდა.⁵³ ასევე, შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“ ხაზს უსვამს

⁵² ბროკერისადმი ელექტრონულ მიმოწერაში მ. მ. წერს: „.....რაც შეეხება რ.-ს (იგულისხმება რ. რ.) არსებობას ამ ყველაფერში, როდესაც მადრიდში ყოფნის დროს ტვინი წაიღო რომ გადაწყვეტილება არის მისაღები, მივწერე გარკვევით, რომ ხელშეკრულების მიხედვით ეს ბროკერის გადასაწყვეტია და მიწერეთ ოფიციალურად, რომ მოგვაწოდოს ტენდერის შედეგები. არ ვიცი ეს წერილი გამოიგზავნა თუ არა, ხვალ გადავამოწმებ და მაგის მიხედვით ვიმოქმედებ თანამშრომლის მიმართ“.

⁵³ ა. მ.: „...პირდაპირ გეტყვით, ყოჩაღ სწორად შეაფასა მ.მ (იგულისხმება მ. მ.), ჩემგან ნებისმიერი მიიღებდა გაცილებით მკაცრ და ცუდ პასუხს“ „ტვინის წაღებას“ კიარა, ეგრევე დავწერდი ბრძანებას და გავუშვებდი სამსახურიდან... შრომის კოდექსი არის ყველაზე მთავარი, შემდეგ მოდის შინაგანაწესი, პირადი ურთიერთობაც, მაგრამ ყველაფერს ზღვარი აქვს რაღაც დონის შემდეგ“. „....არც შეურაცხყოფელია ეს სიტყვა, აბსოლუტურად რა, არც დედის გინებას ნიშნავს, არც ყურის აწევას ნიშნავს“.

იმ გარემოებას, რომ პროფესიული ვალდებულებების შესრულებისას რ. რ.-მ და თ. ა.-მ რიგი ნაბიჯები გადადგეს კომპანიის ინტერესების საზიანოდ. იმის გათვალისწინებით, რომ დამდგარი ვითარება შპს „ბლექ სი გრუპის“ თანამშრომლის მიერ დაშვებული პროფესიული შეცდომით იყო გამოწვეული, მ. მ. იძულებული გახდა აღნიშნულზე გაეკეთებინა მითითება იმავე კორესპონდენციაში. ვინაიდან მ. მ.-ს ბროკერთან დიდი ხნის ურთიერთობა აკავშირებდა, აღნიშნულ მეილს ნაკლებად ოფიციალური ფორმა მიეცა. შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“ ასევე აღნიშნავს, რომ დამამცირებელი ტერმინები გამოითქვა ორივე მხარის მიერ: „ტვინი წაიღო“, „ელემენტარული ზრდილობა“, „სამარცხვინოა“, „ილუზია გაქვთ“ და ა. შ.

უპირველეს ყოვლისა, სახალხო დამცველი ხაზს უსვამს, რომ რ. რ.-ს თაობაზე მიწერილი ფრაზა „ტვინი წაიღო“ შეურაცხყოფელია. ამასთან, არარელევანტურია არგუმენტი, რომ მ. მ.-ს ბროკერთან დიდი ხნის ურთიერთობა აკავშირებდა, რის გამოც მეილს ნაკლებად ოფიციალური ფორმა მიეცა. მიუხედავად იმისა, თუ როგორი ურთიერთობა ჰქონდა მას ბროკერთან, მის მიერ მიწერილი ფრაზა და მთლიანი მეილის შინაარსი უარყოფითად მოქმედებდა რ. რ.-ს რეპუტაციაზე და ლახავდა მის ღირსებას მესამე პირების წინაშე.

კომპანიის მითითებასთან დაკავშირებით, რომ შეურაცხყოფელი ტერმინები გამოითქვა განმცხადებლების მხრიდანაც, სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ განმცხადებლების მიერ ნათქვამი ფრაზები არ შეიცავს შეურაცხყოფელ ან/და დამამცირებელ შინაარსს. ამასთან, აღნიშნული მიმოწერიდან განჭვრეტადია, რომ განმცხადებლის მცდელობას წარმოადგენდა მ. მ.-ს მტრული დამოკიდებულებისა და რ. რ.-ს თაობაზე გაგზავნილი მეილის შინაარსი კრიტიკა.

სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს აღნიშნოს, რომ თუკი განმცხადებლების მიერ შესრულებული სამუშაო არ იყო დამაკმაყოფილებელი კომპანიის ხელმძღვანელი პირისთვის, კომპანიაში მოქმედი შინაგანაწესის თანახმად, შესაბამისი გადაცდომის საპასუხოდ, არსებობდა დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესაძლებლობა. როგორც საქმის გარემოებებიდან იკვეთება, რ. რ.-ს და თ. ა.-ს შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპში“ მუშაობის პერიოდში არც ერთხელ არ დაკისრებიათ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა. კომპანია მიუთითებს იმაზე, რომ ერიდება დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენებას, რათა თანამშრომლების სტრესი აარიდოს თავიდან. აღნიშნულთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება, რომ განმცხადებლები არასათანადოდ ასრულებდნენ მათთვის დაკისრებულ მოვალეობებს. ამასთან, შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორთან პირადი გასაუბრებისას ა. მ.-მ დაასახელა სხვა თანამშრომლებისთვის დისციპლინური ზომების სხვადასხვა საფუძვლით დაკისრების მაგალითები.

2. 2018 წლის 2 ნოემბერს კომპანიის ტექნიკური სამსახურის მიერ მ. მ.-ს დავალებით თ. ა.-სა და რ. რ.-ს ელექტრონული ფოსტის მისამართების გაუქმებასთან დაკავშირებით, მოპასუხე კომპანია მიუთითებს, რომ რ. რ. თავის 2018 წლის 1 ნოემბრის მეილში ხაზს უსვამს, რომ „ბროკერი გადაწყვეტილებას ვერ მიიღებს, თქვენც [იგულისხმება მ. მ.] მუშაობდით სადაზღვეო სისტემაში და მიკვირს ამის ილუზია რომ გაგიჩნდათ“ და „მეც [რ. რ.] და მ.-მაც [ბროკერი] 100%-ით შევასრულეთ ვალდებულება“. ხოლო თ. ა.-მ, ბროკერის თანდასწრებით, მხრდაჭერა გამოუცხადა რ. რ.-ს და აღნიშნა, რომ მან ყველაფერი სწორად გააკეთა, რაც კიდევ უფრო ამყარებდა ბროკერის პოზიციას კომპანიის წინააღმდეგ. შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“ მიუთითებს, რომ განმცხადებლების მიერ ბროკერის საქმიანობაში ჩართვა, მისი ღიად მხარდაჭერა და დირექტორის მოადგილესთან დაპირისპირება საექვოდ იქნა მიჩნეული და ამ ფონზე, კომპანიის მიერ საქმის გარემოებების სრულყოფილად შესწავლამდე, უსაფრთხოების მიზნით, განმცხადებლებს შეეზღუდათ ელექტრონულ ფოსტაზე წვდომა.⁵⁴ აღნიშნული ღონისძიების გატარების მიზეზად კომპანიის ინტერესების შემდგომი ხელყოფის გარეშე საქმიანობის გაგრძელების უზრუნველყოფა იქნა მითითებული.

სახალხო დამცველის შეფასებით, კომპანიას არ წარმოუდგენია რ. რ.-ს მიერ განხორციელებული სამუშაოს შესრულებით მიყენებული კონკრეტული ზიანის დამადასტურებელი მტკიცებულებები. ამასთან, კომპანიის თანამშრომლების მიმართ კონკრეტული ღონისძიების გამოყენებისას ინდივიდუალურად არ შეუფასებია რ. რ.-ს და თ. ა.-ს მიერ დაშვებული შეცდომები. წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება თ. ა.-ს მხრიდან სამუშაოს შესრულების პროცესში დაშვებული შეცდომები, აღნიშნულზე არც მოპასუხე მხარე აპელირებს და მხოლოდ 2018 წლის 1 ნოემბერს ელექტრონული ფოსტის მიმოწერაში რ. რ.-ს მხარდაჭერას ასახელებს მიზეზად, რაც თავის მხრივ მ. მ.-ს მხრიდან რ. რ.-ს მისამართით შეურაცხყოფელი შინაარსის მეილის კრიტიკას მიემართებოდა.

3. თ. ა.-სთვის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის - შენიშვნის გამოცხადებასთან დაკავშირებით შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ განმარტავს, რომ თ. ა.-სთვის ნათელი უნდა ყოფილიყო, რომ მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელთან შეთანხმება სამსახურში გამოუცხადებლობის ლეგიტიმურ საფუძველს ვერ შექმნიდა. კომპანიის შინაგანაწესი არ ითვალისწინებს წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობას, გარდა შრომის კოდექსით და შინაგანაწესით გათვალისწინებული შვებულების უფლებით სარგებლობის შემთხვევისა. ამასთან, კომპანიის მითითებით, შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ შინაგანაწესის 8.7 და 8.8

⁵⁴ მ. მ.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: „ზ., რადგან ცალკე ერთმომხმარებელზე არ ხდება დაბლოკვა. გავალებ, რ. რ.-ს და თ. ა.-ს ელექტრონული ფოსტა გააუქმო.“

პუნქტებით⁵⁵ რეგულირდება სამსახურში საპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის **გაუთვალისწინებელი შემთხვევები**. ხოლო, თ. ა.-ს 2018 წლის 2 ნოემბერს სამსახურში გამოუცხადებლობა არ ყოფილა გამოწვეული რაიმე მოულოდნელი შემთხვევითი გარემოებით. შესაბამისად, მას უნდა ესარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით, რასაც არეგულირებს შინაგანაწესის მე-7 მუხლი და ადგენს, რომ შვებულებით სარგებლობისთვის „*მუშაკი საზოგადოების დირექტორის სახელზე წერს განცხადებას შვებულებით სარგებლობის თხოვნით, რომელსაც წინასწარ ათანხმებს ხელმძღვანელთან.*“

თ. ა.-ს მიერ სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილი შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ 2013 წლის 17 სექტემბრის ბრძანების⁵⁶ დანართი N2-ით განსაზღვრულია სამსახურში გამოუცხადებლობის შეტყობინების წესი. დანართის თანახმად, **წინასწარ ცნობილი მიზეზით** სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, თანამშრომელი ვალდებულია, წინასწარ **გააფრთხილოს სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი**, არყოფნის სავარაუდო პერიოდისა და მოტივის მითითებით. თანხმობის შემთხვევაში, ხელმძღვანელი აღნიშნულს შესახებ ადამიანური რესურსების სამსახურს და ატყობინებს მის საქმეებზე პასუხისმგებელი პირის ვინაობას. აღნიშნული დოკუმენტის თანახმად, ოჯახური პირობები, როგორც საპატიო გაცდენის საფუძველი და სხვა მსგავსი შემთხვევები განიხილება ინდივიდუალურად, შემთხვევიდან გამომდინარე, რაზეც შესაბამისი სამსახურის უფროსთან ასევე უნდა იქნას გაგზავნილი განაცხადი ან სატელეფონო შეტყობინება.

სახალხო დამცველი ასევე მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ყურადღება გაამახვილოს განმცხადებლების მიერ წარმოდგენილ 2018 წლის 2 ნოემბრის მიმოწერაზე, რომელშიც დირექტორის მოადგილემ აღნიშნა, რომ ამიერიდან იმოქმედებდა შრომის კოდექსით დადგენილი წესით,⁵⁷ თ. ა.-ს მიმართა, რომ ის არ იმყოფებოდა 2 ნოემბერს სამსახურში სიტყვიერი შეტყობინების საფუძველზე და ამას კომპანიის მხრიდან სამართლებრივი

⁵⁵ შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ შინაგანაწესის 8.7 პუნქტის თანახმად, „*იმ შემთხვევაში, თუ მუშაკი ვერ გამოცხადდა სამუშაო ადგილზე საპატიო მიზეზით (ავადმყოფობა, ოჯახური პირობები და სხვ.), აღნიშნულის შესახებ ნებისმიერი ხელმისაწვდომი ფორმით დაუყოვნებლივ უნდა აცნობოს სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელს, ამასთან აღნიშნოს არყოფნის სავარაუდო პერიოდი. ხელმძღვანელის თანხმობის შემთხვევაში მითითებულ ინფორმაციას ხელმძღვანელი წარუდგენს ადამიანური რესურსების სამსახურს (ელ. ფოსტის, სატელეფონო ზარის საშუალებით).*“

⁵⁶ წარმოდგენილია შპს "კომპანია ბლექ სი გრუპის" 2013 წლის 17 სექტემბრის N0101-HR-ORD-REG-2056 ბრძანება

⁵⁷ მ. მ.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: „*შრომის კოდექსით ვიმოქმედებ ზუსტად ახალგაზრდავ (იგულისხმება თ. ა.). ადამიანური კოდექსით, ახალმოსული რომ გაგიშვი შვებულებაში, გრინ ქარდი არ დაკარგო შვილო, მრავალჯერ შევსწრებივარ იმ ფაქტს, როდესაც სამსახურში არ ბრძანდებით და რეაგირება არ მქონია, დღესაც არ ბრძანდებით სამსახურში რაღაც სიტყვიერი შეტყობინების საფუძველზე, ამიტომ აძლევ თავს ამდენის უფლებას.*“

რეაგირება მოჰყვებოდა.⁵⁸ აღნიშნული მიმოწერის წინაპირობა კი 2018 წლის 1 ნოემბერის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა გახდა, რაც ასევე დასტურდება 2018 წლის 2 ნოემბერს მ. მ.-ს მიერ განმცხადებლების მიმართ ოფისში ხმამაღლა გამოთქმული უკმაყოფილებით.⁵⁹ მ.მ.-მ კომპანიის იურიდიული სამსახურის უფროსს - რ. ბ.-ს და იურისტს ზ. ჯ.-სს დაავალა დაეწყოთ დისციპლინარული წარმოება რ. რ.-ს და თ. ა.-ს მიმართ და განმცხადებლებს მოიხსენიებდა სიტყვებით: „ახვარი“, „ნაბიჭვარი“ „დედამოტყნული“ და სხვა. სახალხო დამცველის განმარტებით, 2018 წლის 2 ნოემბერს თ. ა. სამსახურში არ გამოცხადდა სწორედ 2013 წლის 17 სექტემბრის ბრძანების⁶⁰ დანართი N2-ით განსაზღვრული წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის წესის დაცვით. განმცხადებლების მიერ წარმოდგენილი აუდიო ჩანაწერიდან იკვეთება, რომ თ. ა.-ს უშუალო ხელმძღვანელი წინასწარ იყო ინფორმირებული იყო სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობის შესახებ, და ჰქონდა მიღებული შესაბამისი თანხმობა.⁶¹

4. რ. რ.-ს და თ. ა.-ს წერილობითი მიმართვების⁶² უპასუხოდ დატოვების ფაქტებთან დაკავშირებით, შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“ **განმარტავს, რომ**

⁵⁸ წარმოდგენილია მ. მ.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: „ეხლა თქვენ 2 იურისტი (იგულისხმება რ. რ. და თ. ა.) გაიგებთ შრომის კანონმდებლობის ენით, ვინ რას ვერ გეტყვობს და ვინ რატომ ყვირის და ვინ რა უფლებით აძლევს თავის თავს თავხედობის უფლებას.“ „...შენ ვერ შესრულებულ სამუშაოზე მიიღებ დაზღვეული წერილით სრულ კორესპონდენციას და იმაზე, რომ დღემდე ვერ გაგიგია იურისტის მოვალეობა რა არის.“

⁵⁹ წარმოდგენილია აუდიო მასალა Voice 12; მ. მ.: „როგორ უნდა შრომის კანონმდებლობით ლაპარაკი, ვაჩვენებ ყველას, რა. ან გააჩერეთ ის ახვარი, თორემ ვისი აჯობებს, მაგასაც ვნახავთ. მთელი კომპანია შეეწირება მაგ დედა მოტყნულს. გითხარი თუ არა, გააგზავნეთ მეთქი, რატომ არ აგზავნი?“

⁶⁰ წარმოდგენილია შპს "კომპანია ბლექ სი გრუპის" 2013 წლის 17 სექტემბრის N0101-HR-ORD-REG-2056 ბრძანება

⁶¹ წარმოდგენილია აუდიო მასალა Voice 13; მ. მ.: „შინაგანაწესით ევალეზა თუ არა წინასწარ მომცეს შეტყობინება? და მეორეც ერთი, რა... ამის დედა მოვტყან ეხლა მართლა, რა. თქვენ მითხარით ეხლა კადრებმა: შინაგანაწესით ევალეზა თუ არა ადამიანს ნიშნავს, რო შინაგანაწესით უნდა გადავხედო და არა [გარჩევა ვერ ხერხდება]. ევალეზა თუ არა ადამიანს, რომ შეტყობინება მისცეს კომპანიას, რომ არ ცხადდება იმ დღეს სამსახურში? შემოიტანეთ აქ! მე თქვენ გითხარით, ამოიღეთ შინაგანაწესიდან მუხლი და მისწერეთ შეტყობინება. თქვენ კიდევ აქ მწერთ სირობებს. ამ სირობაზე მომეკიდება ვინმე? მაგასაც ვნახავთ, ვისი აჯობებს, სირობას რომ მაჩვენებთ. ან ახლა გააგზავნით შეტყობინებას, რაც მოვიწერე, რომ გააფრთხილე შინაგანაწესის ესა და ეს მუხლი და ვრცელდება შენზე ესა და ეს სანქცია. ეს კადრები მოიწერენ, ამოიღონ იურისტებმა და გაუგზავნონ აი ამ ორ ნაბიჭვარს, რომ ისე არ არიან სამსახურში, რომ არავის არ ეუბნებიან. არ მაინტერესებს, ვინ არის რ. [იგულისხმება იურიდიული სამსახურის იმდროინდელი უფროსი - რ. ბ.] თუ ვილაგამ ვილაგას გააფრთხილა. „მე გააფრთხილა, მე ვუთხარი - რ. ბ. „არ მაინტერესებს მეთქი, კომპანიის რეორგანიზაცია რაც არის, აი, ესე გადაეცით იმ ახვარს (იგულისხმება თ. ა.)““

⁶² 2018 წლის 6 ნოემბერს მიმართეს ა. მ.-ს და აცნობეს მათი ელექტრონული ფოსტის გაუქმების თაობაზე და მოითხოვეს ელექტრონულ ფოსტაზე წვდომის აღდგენა, აღნიშნულ მიმართვას კომპანიის რეაგირება არ მოჰყოლია. 2018 წლის 8 ნოემბერს განმცხადებლებმა განმეორებითი მიმართეს კომპანიის დირექტორს, თუმცა, რაიმე სახის უკუკავშირი დირექტორის მხრიდან არც ამ შემთხვევაში ყოფილა. 2018 წლის 2 ნოემბერს სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო დაკისრებულ დისციპლინარული

განმცხადებლებისათვის თავიდანვე განჭვრეტადი იყო ის გარემოება, რომ კომპანია მოკლებული იქნებოდა შესაძლებლობას, შრომითი ხელშეკრულების ვადაში შესაბამისი სამართლებრივი რეაგირება მოეხდინა შექმნილ ვითარებაზე. კომპანია ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 4 იურისტიდან ვერც ერთი შემდეგდა უზრუნველყოფდა აღნიშნულს - თ. ა. და რ. რ. საკუთარ წერილებზე საპასუხო დოკუმენტებს ვერ მოამზადებდნენ, უშუალო ხელმძღვანელმა რ. ბ.-მ ჯერ დამატებითი დრო ითხოვა მოკვლევის ჩასატარებლად, მოგვიანებით კი დატოვა დაკავებული პოზიცია. ხოლო დარჩენილი იურისტი ზ. ჯ., თავად იყო კონფლიქტურ ურთიერთობაში თ. ა.-სთან, რაც გამორიცხავდა შესაბამის საკითხში მის შემდგომ ჩართულობას.⁶³

სახალხო დამცველის შეფასებით, კომპანიის დირექტორის დამოკიდებულება თანამშრომლების მიერ წარმოდგენილ წერილობით პრეტენზიებთან დაკავშირებით მიუთითებს მის გულგრილობაზე კომპანიაში არსებული სამუშაო გარემოს მიმართ, რის გამოც, განმცხადებლებს მათ მიმართ არსებული მტრული და დამამცირებელი გარემოსგან დაცვის შიდა ორგანიზაციული მექანიზმი არ ჰქონდათ.

სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ შევიწროება შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორის მოადგილის მხრიდან კონკრეტული მოქმედებებით არის გამოხატული, რაზეც, განმცხადებელთა არაერთი მიმართვის მიუხედავად, კომპანიის დირექტორის მხრიდან სათანადო რეაგირება არ მომხდარა. აქედან გამომდინარე, მტრული მოპყრობა, რომელიც რ. რ.-ს და თ. ა.-ს მიმართ ხორციელდებოდა კომპანიის დირექტორის მოადგილის მ. მ.-ს მხრიდან, უთანაბრდება კომპანიის პოზიციას.

ასევე, რ. რ.-ს მიმართ მ. მ.-ს მიერ განხორციელებული შეურაცხყოფის ფაქტის შესახებ, რომელსაც ადგილი ჰქონდა 2018 წლის 30 მაისს, განმცხადებელმა შეატყობინა დირექტორს - ა. მ.-ს და შესაბამისი რეაგირება სთხოვა.⁶⁴ აღნიშნულთან დაკავშირებით, კომპანიის

პასუხისმგებლობის ზომასთან დაკავშირებით თ. ა.-ს მიერ 2018 წლის 5 ნოემბერს კომპანიის დირექტორისთვის სახდელის გაუქმების მოთხოვნით წარდგენილ საჩივარს⁶² დირექტორის მხრიდან რეაგირება ასევე არ მოჰყოლია.

⁶³ შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპი“: *გარემოებები ვითარდებოდა წლის ბოლოს, მეტად დატვირთულ გარემოში, როცა მიმდინარე პროექტები იხურება და მთელი კომპანია მობილიზებულია დამკვეთებთან ურთიერთობაზე. განმცხადებლებს არ უნდა ჰქონოდათ მოლოდინი, რომ მათ წერილებზე პასუხის მომზადება შესაძლებელი იქნებოდა.*

⁶⁴ წარმოდგენილია რ. რ.-ს მიმოწერა ა. მ.სთან: „ბატონო ა., ვიცი რო შეიძლება ძალიან ცუდად ვიქცევი ახლა ამ შეტყობინებას რომ გიგზავნით, მაგრამ ვფიქრობ სხვა გზა არ მაქვს. ამ კომპანიაში მოსვლის დღიდან ჩემს საქმეს ვასრულებ მართლა მთელი გულით, მაქვს დიდი პასუხისმგებლობა და სრულად ვიაზრებ ჩემს მოვალეობებს, მაგრამ... ქალბატონი მ.-ს ხასიათი მოგეხსენებათ ჩემზე უკეთ, სრულიად უმიზეზოდ მაყენებს შეურაცხყოფას, მამცირებს და მიყვირის არანორმალურად, რაც მანადგურებს როგორც სულიერად ისე ჯანმრთელობის მხრივ. ძალიან გთხოვთ რამე მიშვლეთ. ახლა ასეთ მდგომარეობაში ჩამაგდო მართლა სრულიად უმიზეზოდ რო პატარა ბავშვივით ვსლუკუნებ. ამ

დირექტორმა მას უთხრა, რომ დაელაპარაკებოდა კომპანიის იურიდიული სამსახურის უფროსს - რ. ბ.-ს. ასევე უთხრა, რომ მ. მ.-ს ოჯახური პრობლემები ჰქონდა და უნდოდა დახმარებოდა და აეხსნა, რომ სხვაგვარად გადაელახა ეს პრობლემა.⁶⁵ როგორც იკვეთება, დირექტორი საქმის კურსში იყო კომპანიაში არსებულ ვითარებასთან დაკავშირებით, თუმცა, ამის მიუხედავად, არ გაუტარებია ქმედითი ზომები არსებული მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად.

ამასთან, მ. მ. მის დაქვემდებარებაში მყოფ თ. ა.-ს მიმართავს სიტყვებით „შვილო“ „ახალგაზრდავ“,⁶⁶ ასევე, რ. რ.-ს მისწერა, რომ კომპანიის მხრიდან გამოსაცდელი ვადის პერიოდის შემდგომ ხელშეკრულების გაგრძელების საფუძველი არა მისი კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი, არამედ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა იყო, რასაც კომპანიის მხრიდან ანგარიში გაეწია.⁶⁷ სახალხო დამცველის შეფასებით, ხელმძღვანელი პირის მხრიდან მსგავსი შინაარსის კომუნიკაცია დაქვემდებარებაში მყოფ პირებთან არ არის კოლეგიალური და თანასწორობაზე დაფუძნებული შრომითი ურთიერთობა და, არსებული კონტექსტის გათვალისწინებით, მიზნად თ. ა.-ს და რ. რ.-ს დამცირებასა და შეურაცხყოფას ისახავდა.

სახალხო დამცველი ასევე მნიშვნელოვნად მიიჩნევს აღნიშნოს, რომ შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპში“ არსებული ზოგადი ვითარება, მათ შორის, ხმამაღალი საუბრისთვის⁶⁸ და ჩაიდნის წყლის გარეშე დატოვებისათვის კომპანიაში დადგენილი ჯარიმები,⁶⁹ ასევე, მ. მ.-ს მიერ

კომპანიიდან ვიღებ უდიდეს გამოცდილებას, მაგრამ არაფრად არ მიღირს ასეთი დამცირება. გთხოვთ ნუ გაბრაზდებით და მაპატიეთ თუ მიგაჩნიათ რომ რამე ზედმეტი ვთქვი.“

⁶⁵ წარმოდგენილია ა. მ.-ს მიმოწერა რ. რ.-სათან: „რ., ემოციის გამოხატვის უფლება ყველას აქვს, მთავარია რომ ჩაჯდეს რაღაც ფორმაში. ამ ბოლო თემაზე რატომ გეჩხუბა არ ვიცი. გთხოვ ნერვებს ნუ აყვები და დამშვიდდე, აბსოლუტურად მესმის სიტუაცია. რ.-ს (იგულისხმება რ. ბ. -იურიდიული სამსახურის უფროსი) დაველაპარაკები და აუცილებლად დავეკავებით, მ., (იგულისხმება დირექტორის მოადგილე-მ. მ.) ოჯახური პრობლემები აქვს სერიოზული და მინდა მასაც დავეხმარო, რომ იქნებ სხვა რეჟიმში გადალახოს ეს პრობლემა. მე ძალიან დიდ პატივს გცემ როგორც ადამიანს და პროფესიონალს.“

⁶⁶ მ. მ.-ს 2018 წლის 2 ნოემბრის ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა: „შრომის კოდექსით ვიმოქმედებ ზუსტად ახალგაზრდავ (იგულისხმება თ. ა.). ადამიანური კოდექსით, ახალმოსული რომ გაგიშვი შევებულემაში, გრინ ქარდი არ დაკარგო შეილო, მრავალჯერ შევსწრებივარ იმ ფაქტს, როდესაც სამსახურში არ ბრძანდებით და რეაგირება არ მქონია, დღესაც არ ბრძანდებით სამსახურში რაღაც სიტყვიერი შეტყობინების საფუძველზე, ამიტომ აძლევ თავს ამდენის უფლებას.

⁶⁷ მ. მ. რ. რ.-სთვის მიწერილ კორესპონდენციაში აღნიშნავს: „სამწუხაროდ ძალიან გვიან გავიგე, რომ გამოსაცდელ პერიოდში შენი მოღვაწეობა არადამაკმაყოფილებლად შეფასდა, მაგრამ მაგ შენი პრობლემის გამო გამოიჩინა განყოფილების უფროსმა თანაგრძნობა და შევიდა შენს მდგომარეობაში“... „თავად საუბრობ ჯანმრთელობის პრობლემაზე და მიიღე პასუხი“.

⁶⁸ წარმოდგენილია მ. მ.-ს 2017 წლის 21 ნოემბრის ელექტრონული კორესპონდენცია: „თუ თანამშრომლებს შორის ან მესამე პირებთან მაინც საჭიროა ხმის ამაღლება, თანამშრომელი გადის კიბის უჯრედში. ხმამაღალი საუბრისთვის ჯარიმა შეადგენს 20 ლარს.“

⁶⁹ წარმოდგენილია მ. მ.-ს 2018 წლის 28 ოქტომბრის ელექტრონული კორესპონდენცია, რომელიც ყველა თანამშრომელს გაეგზავნა: „თუ ვინმეს წავასწარი, რომ ჩაიდნიდან ჩამოისხა, მერე ის წყალი არ შეავსო და არ დადგა ასადულებლად, დაჯარიმდება 50 ლარით, თუ ვინმეს გონია, რომ ჩაიდნის გამო ვერ

განმცხადებლების ხმამაღალი და შეურაცხყოფელი სიტყვებით მოხსენიება, რაც განმცხადებლების მიერ წარმოდგენილი ბრძანებებითა და აუდიო ჩანაწერებით, ასევე ელექტრონული ფოსტის საშუალებით განხორციელებული მიმოწერის შინაარსიდან იკვეთება, არ ქმნის კომპანიაში დასაქმებული პირებისთვის ჯანსაღ სამუშაო გარემოს წინაპირობებს.

2.4. აუდიო ჩანაწერების დასაშვებობა

წინამდებარე გადაწყვეტილებაში, მტკიცებულების სახით, გამოყენებულია განმცხადებლების მიერ წარმოდგენილი ფარული აუდიო ჩანაწერები. აღნიშნულის მტკიცებულებად დაშვებასთან დაკავშირებით, საქართველოს სახალხო დამცველი ყურადღებას ამახვილებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე კანონდარღვევით მოპოვებული (ფარული აუდიო ჩანაწერი) მტკიცებულების დასაშვებობის საკითხზე. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით:

„კერძო სფეროში ჩარევის დროს, ჩარევა გამართლებული და დასაბუთებული უნდა იყოს უპირატესი საყოველთაო ინტერესის არსებობით, ანუ ჩარევის მართლზომიერების დადგენის მიზნით, უნდა შეფასდეს, არსებობს თუ არა ისეთი დაცვის ღირსი ინტერესი, რომელიც პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებაზე უფრო მაღლა დგას.“⁷⁰

სასამართლომ ასევე განაცხადა, რომ ამგვარი სახით მოპოვებულ მტკიცებულებათა ლეგიტიმაციის პრობებში მივიღებთ არა სამოქალაქო პასუხისმგებლობაზე დამყარებულ საზოგადოებას, არამედ კონსტიტუციურ ღირებულებათა დაუშვებელ ხელყოფას, რა დროსაც, განსაკუთრებით პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუვალობის უფლება იქნება შეზღუდული, რაც დაუშვებელია. ამგვარი შეზღუდვა (ჩარევა) გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც პირი თვითდახმარების ან „თვითდახმარებასთან მიახლოებულ“⁷¹ ფარგლებში მოქმედებს. მაგალითად, თუ ფარული ჩანაწერი ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად, იმის გამო, რომ სხვაგვარად პირი საკუთარ უფლებას ვერ დაიცავს ან არსებობს რეალური საშიშროება ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების, ასეთ ვითარებაში ფარული ჩანაწერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია. ამდენად, თუ პირზე ხორციელდება ზეწოლა, მუქარა შანტაჟი, საკუთარი უფლებების დაუშვებელი ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, კონსტიტუციურ ღირებულებათა მრავალმხრივი აწონ-დაწონვის შედეგად, შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს სხვის პირად სფეროში ჩარევა, თუმცა, აღნიშნული დაუშვებელია მაშინ, როდესაც სხვის პირად სფეროში ჩარევა

დავაჯარიმებ, სხვა ბევრი მიზეზია სამუშაოს ვერ შესრულებაში დასაჯარიმებელი და საფუძველი ყოველთვის მოინახება...“.

⁷⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განმარტება გააკეთა სამოქალაქო საქმეში პირადი შეხვედრისას განხორციელებული საუბრის ფარული აუდიოჩანაწერის დაუშვებელ მტკიცებულებად მიჩნევის თაობაზე (იხ.№ას-1155-1101-2014)

თვითდახმარებას კი არ ემსახურება, არამედ მეორე მხარისათვის სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას.⁷¹

შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი ყურადღებას ამახვილებს, რომ განმცხადებლებთან მიმართებით, შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორის მოადგილე მ. მ. კომპანიაში ძალაუფლების მქონე პირია, რომელსაც შეეძლო სამსახურებრივი პოზიციის გამოყენებით, განმცხადებლებისთვის მტრული და დამამცირებელი სამუშაო გარემო შეექმნა განმცხადებლებისთვის. ამასთან, მხარეთა ინტერესებს შორის გონივრული ბალანსის მიღწევის მიზნით, სამართლებრივ სიკეთეთა აწონ-დაწონვის გზით, უნდა შეფასდეს არის თუ არა იგი სამართლებრივი თვითდახმარების ერთადერთი გზა. უზენაესი სასამართლო განმარტებების საფუძველზე, შევიწროების ბუნებიდან და განმცხადებლების მიერ წარმოდგენილი საქმის მასალებიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დასაშვებად მიიჩნია წარმოდგენილი აუდიო ჩანაწერები.

2.5. დასკვნა

საქართველოს სახალხო დამცველს წარმოეშვა რ. რ.-ს და თ. ა.-ს მიმართ განსხვავებული შეხედულების ნიშნით შევიწროების განხორციელების ვარაუდი. კერძოდ, მ. მ. არაეთიკური კომუნიკაციის ფორმებს იყენებდა მის დაქვემდებარებაში მყოფი განმცხადებლების მისამართით და, როგორც ძალაუფლების მქონე პირი, სხვადასხვა მექანიზმებით განმცხადებლებისთვის მტრულ და დამამცირებელ სამუშაო გარემოს ქმნიდა. სახალხო დამცველის განმარტებით, შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია და მტკიცებულებები არ აღმოჩნდა საკმარისი წარმოშობილი ვარაუდის გასაქარწყლებლად.

შესაბამისად, საქმეში არსებული მასალების, მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და პირადი გამოკითხვის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მივიდა დასკვნამდე, რომ მ. მ.-ს, ასევე შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ მხრიდან ადგილი ჰქონდა რ. რ. ს და თ. ა.-ს განსხვავებული მოსაზრების გამო შევიწროებას - კერძოდ, 2018 წლის 1 ნოემბერს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით განმცხადებლების მიერ გამოთქმული მოსაზრებები, რომლებიც მ. მ.-ს კრიტიკას წარმოადგენდა, გახდა შემდგომში მათ მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის წინაპირობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, რეკომენდაციით მიმართავს შპს „კომპანია

⁷¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განმარტება გააკეთა სამოქალაქო საქმეში პირადი შეხვედრისას განხორციელებული საუბრის ფარული აუდიოჩანაწერის დაუშვებელ მტკიცებულებად მიჩნევის თაობაზე (იხ. №ას-1155-1101-2014)

ბლექ სი გრუპის“ დირექტორის მოადგილეს, მ. მ.-ს, მომავალში, პროფესიული საქმიანობის განხორციელებისას, თავი შეიკავოს ადამიანების მიმართ შეურაცხყოფელი გამონათქვამებით მიმართვისაგან და სამუშაო ადგილზე არ შექმნას მტრული გარემო;

- შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპის“ დირექტორს ა. მ.-ს,
 - ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს რ. რ.-ს და თ. ა.-ს მიმართ მ. მ.-ს მხრიდან განხორციელებული შევიწროების ფაქტებთან დაკავშირებით;
 - დროული და ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს მომავალში თანამშრომლის მხრიდან რაიმე ნიშნით დისკრიმინაციის, მათ შორის, შევიწროების ფაქტის შეტყობინებისას შესახებ;
 - შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპში“ შეიმუშავოს და თანამშრომლებს გააცნოს თანასწორობის პრინციპის ამსახველი დოკუმენტი;
 - შპს „კომპანია ბლექ სი გრუპში“ არსებული სამუშაო გარემო და ეთიკა შეუსაბამოს თანასწორობის პრინციპს.

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

პატივისცემით,