

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანს
გ. დ.-ს

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორს
გ. შ.-ს

რეკომენდაცია

განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი 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 გ,

ბატონო გ,

საქართველოს სახალხო დამცველს 2019 წლის 2 ოქტომბერს მომართა თ. კ.-მ განცხადებით (N12562/19), რომელშიც მიუთითებს, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (თსუ) მხრიდან მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას განსხვავებული შეხედულების გამო. განმცხადებლის განმარტებით, 2019-2020 სასწავლო წლის შემოდგომის სემესტრში, ფინანსების და საბანკო საქმის კათედრის ხელმძღვანელის მიერ მოწვეული იყო სასწავლო კურსის - „საჯარო ფინანსები“ წასაკითხად. თუმცა, ფაკულტეტის დეკანის მოთხოვნით, მისი დატვირთვა სხვას გადაეცა.

აღნიშნული საქმის შესწავლის ფარგლებში, სახალხო დამცველმა ინფორმაცია გამოითხოვა თსუ-ს რექტორისა და ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანისგან; 2019 წლის 5 ნოემბერს გამოკითხა თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ფინანსების და საბანკო საქმის კათედრის ხელმძღვანელი - ი. კ. ასევე, 2019 წლის 11 დეკემბერს სახალხო დამცველის წარმომადგენლები გაესაუბრნენ თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანს - გ. დ.ს.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლის პოზიცია

განმცხადებელი 2006 წლიდან პედაგოგიურ საქმიანობას ეწეოდა თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის *ფინანსების და საბანკო საქმის* კათედრაზე - 2006-2009 წლებში ასოცირებული პროფესორის აკადემიური თანამდებობა ეკავა; ხოლო 2009 წლიდან კი მოწვეული პროფესორის სტატუსით კითხულობდა ლექციებს.

2018 წლის 11 მაისს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტზე, ასოცირებული პროფესორის აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადდა კონკურსი, რომელშიც განმცხადებელმა მიიღო მონაწილეობა. განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ კონკურსი გაუმჭვირვალედ და მიკერძოებულად გაიმართა, რის გამოც სასამართლოს მიმართა. განმცხადებლის მოსაზრებით, კონკურსის შედეგების და კომისიის არაკომპეტენტურობის სასამართლოში გასაჩივრების შემდგომ, დაიწყო მისი და მისი კოლეგების (სულ სასამართლოში 9 სარჩელია არის წარდგენილი) დევნა.

განცხადებაში აღნიშნულია, რომ 2018 წლის 19 ნოემბერს, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის საბჭოს სხდომაზე, განმცხადებლისა და იმ პროფესორების შესახებ, რომლებიც განსხვავებულ აზრებს აფიქსირებენ, გამოითქვა მოსაზრება, რომ „ასეთი ადამიანები აღარ უნდა იყვნენ უნივერსიტეტში“. განმცხადებელი განმარტავს, რომ მათ გამოითხოვეს საბჭოს სხდომის ჩანაწერი, თუმცა, ჩანაწერის გადაცემაზე უარი ეთქვათ. ამასთან, განმცხადებლის განმარტებით, 2019 წლის 16 მაისის ფაკულტეტის საბჭოს სხდომაზე დეკანმა განაცხადა, რომ მომდევნო სემესტრიდან კათედრის ხელმძღვანელები დამოუკიდებლად არ გადაწყვეტდნენ აკადემიური პერსონალის მოწვევის საკითხს. განმცხადებლის განმარტებით, მსგავსი მოპყრობა მის მიერ განსხვავებული მოსაზრებების გამოხატვით არის განპირობებული.

განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ ის საჯაროდ გამოხატავს თავის შეხედულებებს ფაკულტეტზე არსებული მძიმე მდგომარეობის შესახებ, რის გამოც გახდა დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი. განმცხადებლის განმარტებით, განსხვავებულ შეხედულებებში იგულისხმება საჯარო განცხადებები, რომელიც მან გააკეთა უნივერსიტეტში მიმდინარე პროცესებზე, განმცხადებლის განმარტებით, მან აღნიშნულ საკითხებთან მიმართებით პოსტები დაწერა სოციალურ ქსელში; ასევე ინტერვიუები მისცა მედიასაშუალებებს¹ და მონაწილეობა მიიღო ე. წ. მაღლივ კორპუსთან გამართულ აქციაში². ამასთან, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=gGWI79ozwz0>; http://kvira.ge/421664?fbclid=IwAR387cmPWucvNrKpwiWIP_QXSID-zcVRRfNi-qWBr9SVfGyGpNG_n3vq7E; <https://commerçant.ge/ge/post/tsu-is-biznesisa-da-ekonomikis-fakultetze-dapirispireba-piks-agwevs> ;

² <https://www.youtube.com/watch?v=g0AZHhTJQt0>;

რექტორის გ. შ.ს, განათლების მინისტრის მ. ბ.-ს და პარლამენტის კომიტეტის თავმჯდომარის - მ. ჯ.-ს სახელზე გაავრცელა ღია წერილი³.

ამასთან, განმცხადებელმა წარმოადგინა ელექტრონული მიმოწერა, რომლის თანახმად, თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანატის წარმომადგენელი ი. მ. ოფიციალურ მიმოწერაში თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ფინანსების და საბანკო საქმის კათედრის ხელმძღვანელს - ი. კ.-ს წერს რომ: „დეკანს მიზანშეწონილად არ მიაჩნია თ. კ.-ს მოწვევა“ და ითხოვს მისი დატვირთვის სხვა პედაგოგებზე გადანაწილებას.

განმცხადებლის განმარტებით, ფაკულტეტის საბჭოს სხდომაზე შეიცვალა პროფესორის მოწვევის წესი. კერძოდ, 2018 წლის 30 აპრილის N119/2018 დადგენილების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტში გათვალისწინებული იყო პროფესორის მოწვევის შემდეგი წესი: „კანდიდატს პროგრამის ხელმძღვანელი და დეპარტამენტის/მიმართულების/ინსტიტუტის/კათედრის ხელმძღვანელი წარუდგენენ ფაკულტეტის დეკანს. ფაკულტეტის დეკანი წარდგენილი კანდიდატისათვის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების მიზნით შუამდგომლობით მიმართავს თსუ რექტორს“.

აღნიშნული ჩანაწერში შევიდა ცვლილება, რის შემდეგაც ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით: კანდიდატს პროგრამის ხელმძღვანელი და დეპარტამენტის/მიმართულების/ინსტიტუტის/კათედრის ხელმძღვანელი წარუდგენენ ფაკულტეტის დეკანს. ფაკულტეტის დეკანი, თავის მხრივ, თანხმობის შემთხვევაში, წარდგენილი კანდიდატისათვის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების მიზნით შუამდგომლობით მიმართავს თსუ რექტორს.

2019 წლის 5 ნოემბერს, სახალხო დამცველის წარმომადგენლები გაესაუბრნენ თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ფინანსების და საბანკო საქმის კათედრის ხელმძღვანელს - ი. კ.ს, რომელმაც განმარტა, რომ განმცხადებელი პროფესიონალი და მაღალი კვალიფიკაციის მქონეა, ასევე ი. კ.-მ აღნიშნა, რომ მას გაუკვირდა განმცხადებლის მოწვევაზე უარი.

1.2. ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის პასუხი და დეკან გ. ღ.-თან გასაუბრება

სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტიდან; ასევე სახალხო დამცველის წარმომადგენლები გაესაუბრნენ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანს - გ. ღ.-ს.

2019 წლის 17 ოქტომბერს თსუ-ს ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანის მიერ სახალხო დამცველისათვის მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, პერსონალის მოწვევა

³ <https://bpi.ge/thsu-is-ekonomikisa-da-biznesis-phakulteti-savatchro-da-kriminaluri-garigebbis-arenas-daemsgavsas/?fbclid=IwAR1woMOiUR0GU9o1NluPmC0kZrbiKXw0R4yZA45B8D81Fizic7QIGbG38w#.W8Xzh9K1Ie9>;

ხორციელდება უნივერსიტეტის და ფაკულტეტის მიერ დადგენილი წესის შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის საფუძველზე, განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების ფარგლებში. მოწვეულ პერსონალთან შრომითი ურთიერთობის საჭიროება დგინდება ინდივიდუალურად, სასწავლო პროცესის საჭიროებიდან გამომდინარე.

წერილში ასევე აღნიშნულია, რომ დაზუსტება, რომელიც შეეხება ფაკულტეტის საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამების განსახორციელებლად პერსონალის მოწვევის საკითხს, აკონკრეტებს ამ მიზნით განსახორციელებელ პროცედურებს, არის საყოველთაო, კოლეგიური წესით მიღებული გადაწყვეტილება და არ უკავშირდება კონკრეტული პროფუნების საკითხს. მისი განმარტებით, დაზუსტებამ მკაფიო გახადა ფაკულტეტის დეკანის როლი ამ პროცედურაში.

მოპასუხე მხარის მითითებით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიება განმცხადებლის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა. ამასთან, 2018 წლის 19 ნოემბრის სხდომის აუდიო ჩანაწერის წარმოდგენასთან დაკავშირებით გვეცნობა, რომ აუდიოჩანაწერი არ წარმოადგენს ოფიციალურ ინფორმაციას, რომლის შენახვის ვალდებულებაც აქვს ფაკულტეტს, შესაბამისად მათ არ შეუძლიათ ჩანაწერის წარმოდგენა.

2019 წლის 12 დეკემბერს სახალხო დამცველმა დამატებით ინფორმაციის გამოთხოვის მიზნით მიმართა თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანს, შემდეგი ინფორმაციის წარმოდგენის თხოვნით: *1) 2019 წლის შემოდგომის სემესტრში, ვინ კითხულობს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტზე საგანს - „საჯარო ფინანსები“; მიეცემათ თუ არა აღნიშნულ პირებს ამ საგნების წაკითხვისთვის დამატებითი ანაზღაურება; 2) კითხულობდნენ თუ არა აღნიშნული პირები მითითებულ საგნებს 2019 წლის შემოდგომის სემესტრამდე; გთხოვთ, მიუთითოთ შესაბამისი პერიოდები; 3) ეთქვათ თუ არა უარი სხვა პირებს 2019 წლის შემოდგომის სემესტრში ლექტორად მოწვევაზე; გადაეცათ თუ არა მათი საგნები ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის აკადემიურ პერსონალს; გთხოვთ, მიუთითოთ შესაბამისი პირები და საგნები; 4) მიეცემა თუ არა დამატებით ანაზღაურება აკადემიურ პერსონალს, მოწვეული ლექტორების ნაცვლად, მათთვის გადაცემული სალექციო კურსის წაკითხვისთვის.*

2019 წლის 24 დეკემბერს, მოპასუხე მხარემ სახალხო დამცველს მოაწოდა ინფორმაცია, რომლის თანახმად, 2019-2020 წლის შემოდგომის სემესტრში საგანს „საჯარო ფინანსები“ კითხულობენ შემდეგი პედაგოგები: ასოცირებული პროფესორი მ. ჩ.; მოწვეული პედაგოგები - ეკონომიკის მეცნიერებათა კანდიდატები: ი. ა. და თ. გ. მოწვეულ პედაგოგებზე ანაზღაურება გაიცემა დადგენილი წესით. რაც შეეხება ასოცირებულ პროფესორ მ. ჩ.-ს, მისი შტატს ზემოთ დატვირთვა შეადგენს 60 საათს (იგი უძღვება ორ საგანს: საჯარო ფინანსები (ბაკალავრიატი) და საგადასახადო და საბაჟო ტექნოლოგიები (მაგისტრატურა) და ეს გამოიანგარიშება მთლიანად.

მოპასუხე მხარემ წარმოადგინა ინფორმაცია იმ პირების შესახებ, რომლებიც (2018-2019; 2019-2020) სასწავლო წლებში ლექტორად არ იქნენ მოწვეულნი. თუმცა, მოპასუხეს არ განუმარტავს, გადაეცა თუ არა მათი საგნები ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის აკადემიურ პერსონალს.

2019 წლის 11 დეკემბერს სახალხო დამცველის წარმომადგენლები გაესაუბრნენ თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანს - გ. ღ.-ს, რომელმაც განმარტა, რომ ლექტორის მოწვევის ვალდებულება არ არსებობას. ასევე აღნიშნა, რომ მოწვეული ლექტორების რაოდენობა უნდა შემცირდეს. დეკანის განმარტებით, არსებობს პოტენციალი, რომ შიდა კადრებმა წაიკითხონ ლექციები. დეკანმა აღნიშნა, რომ იგი, როგორც ფაკულტეტის კეთილდღეობაზე პასუხისმგებელი პირი, ემხრობა საათობრივი მოწვევის შემცირებას და თანხის აკადემიური პერსონალისთვის გადანაწილებას. მისი განმარტებით, აღნიშნული უფრო ეფექტიანი იქნება, როგორც აკადემიური პერსონალისთვის, ასევე დეკანისთვის. ასევე, დეკანს არაეთიკურად მიაჩნია ელექტრონული მიმოწერის გასაჯაროება და მისი, როგორც იურიდიულ დოკუმენტად წარმოჩენა არის უცოდინარობა.

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. ზოგადი დებულებები

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი (კონსტიტუციის ახალი რედაქციით) წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. აღნიშნული პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.⁴

„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.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება **საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით 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.**

⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება #1/1/493, II,1;

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**.⁵

2.2. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებები, რომელთა სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებელს

როგორც ზემოთ აღინიშნა, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს უფლება, რომლით სარგებლობაშიც განმცხადებელს ხელი შეეშალა.

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელს უარი ეთქვა დასაქმებაზე, შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა შრომის უფლებაში ჩარევა განმცხადებლის მიერ გამოხატვის თავისუფლებით სარგებლობის გამო.

შრომის თავისუფლება

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია სხვადასხვა ნიშნების საფუძველზე. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით (**ახალი რედაქციით 26-ე მუხლი**) დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ **ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო** ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.⁶

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით შრომის და შრომის ხელმისაწვდომობის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. „ძალზე შეზღუდული იქნებოდა [პირადი 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

⁵ 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, § 60;

⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19;

განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამოირიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარე სამყაროსთან ურთიერთობის გამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა, სწორედ, მუშაობის დროს აქვს“.⁷

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ გაეროს 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.⁸

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.⁹

დისკრიმინაციის გარეშე შრომის ხელმისაწვდომობის აუცილებლობას განამტკიცებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #111 კონვენცია „შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“, რომელიც ადგენს სამუშაოს თანაბარ ხელმისაწვდომობას ყველასთვის, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.¹⁰

ამასთან, კონვენციის თანახმად, ტერმინები „შრომა“ და „საქმიანობა“ მოიცავს პროფესიული სწავლების, **შრომის და სხვადასხვა საქმიანობის ხელმისაწვდომობას**, აგრეთვე შრომის ანაზღაურებას და პირობებს. კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად კი **ორგანიზაციის ყოველი წევრი**, რომლისთვისაც წინამდებარე კონვენცია ძალაშია, **იღებს ვალდებულებას**, განსაზღვროს და გაატაროს ეროვნული პოლიტიკა, რომლის მიზანია ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით *წახალისოს შრომისა და საქმიანობის შესაძლებლობების ან მათდამი მოპყრობის თანასწორობა მათ მიმართ ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით.*

დისკრიმინაციას კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსიც“, რომლის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული

⁷ ECtHR, *Niemietz v. Germany*, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29;

⁸ საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>;

⁹ 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>;

¹⁰ საქართველომ მითითებული კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა 1997 წელს;

შეთანხმებით. მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, კი შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.

აღსანიშნავია, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2019 წლის თებერვალში განხორციელებული ცვლილებებით დაკონკრეტდა, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის: წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;¹¹

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამუშაოს არჩევის, სამუშაოს ხელმისაწვდომობის და მისი განხორციელების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებათა, რომელზეც, განსახილველ შემთხვევაში, უარი ეთქვა განმცხადებელს.

გამოხატვის თავისუფლება და განსხვავებული მოსაზრება, როგორც დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი

საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლით აზრისა და მისი გამოხატვის თავისუფლება დაცულია. დაუშვებელია ადამიანის დევნა აზრისა და მისი გამოხატვის გამო. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია მე-10 მუხლით უზრუნველყოფს გამოხატვის თავისუფლებას, რომელიც მოიცავს პირის თავისუფლებას ჰქონდეს შეხედულებები, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია თუ მოსაზრებები.

სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლება მოიცავს არა მხოლოდ ისეთ მოსაზრებებს თუ გამონათქვამებს, რომლებიც ყველასათვის მისაღებია, დადებითად აღიქმება, მთლიანად საზოგადოების ან თუნდაც მისი დიდი ნაწილის, უმრავლესობის აზრს და გემოვნებას ეხმიანება, არ ითვლება საჩოთიროდ, არამედ მოიცავს ისეთ იდეებს, აზრებს თუ გამონათქვამებსაც, რომლებიც მიუღებელია საზოგადოების ნაწილისთვის თუ ცალკეული

¹¹ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი;

ადამიანებისთვის შოკისმომგვრელია, შეიძლება გამოიწვიოს წყენა, აღშფოთება და ვნებათაღელვა საზოგადოებაში; ის, ასევე, მოიცავს კრიტიკასა და სარკაზმსაც.¹²

ამდენად, ხაზგასასმელია, რომ მოვლენის/სიტუაციის შესახებ დაფიქსირებული მოსაზრებები ან პირადი შეფასებები წარმოადგენს პიროვნების გარკვეულ ხედვას და ვერ იქნება შეფასებული როგორც ტყუილი ან სიმართლე; ხოლო რაც შეეხება იმ ფაქტის ხაზგასმას, რომელსაც მოსაზრება ეფუძნება, შეიძლება გახდეს სიცრუისა თუ ჭეშმარიტების კონტექსტში შესაფასებელი. შესაბამისად, გამოხატვის თავისუფლებით დაცულია არა მხოლოდ ისეთი ინფორმაცია რომლის დადასტურებაც შეიძლება, არამედ ასევე ის მოსაზრება, კრიტიკა თუ სპეკულაცია, რომელიც შეიძლება „ჭეშმარიტების დადგენის“ საშუალებას არ იძლეოდეს.¹³

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შეუძლებელია იმ მოსაზრებების თუ გამონათქვამების შემოფარგვლა და ამომწურავად იდენტიფიცირება, ტერმინოლოგიის განსაზღვრა, რომელიც მთლიანად საზოგადოებისთვის, ყველა ადამიანისთვის მისაღებია. თუ ადამიანს არ შეუძლია იმის თქმა, რასაც ფიქრობს ან თუ მას აიძულებენ თქვას ის, რასაც არ ეთანხმება, ამით შეურაცხყოფენ ადამიანის უფლებების საფუძველთა საფუძველს – მის ღირსებას. თავისუფალი საზოგადოება შედგება თავისუფალი ინდივიდებისაგან, რომლებიც ცხოვრობენ თავისუფალ ინფორმაციულ სივრცეში, თავისუფლად აზროვნებენ, აქვთ დამოუკიდებელი შეხედულებები და მონაწილეობენ დემოკრატიულ პროცესებში, რაც აზრთა გაცვლა-გამოცვლასა და პაექრობას გულისხმობს.¹⁴

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლი ჩამოთვლის დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნებს, რომელთა შორისაც ვხვდებით *სხვა შეხედულებას* როგორც დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშანს. აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლიც (დისკრიმინაციის აკრძალვა) ექსპლიციტურად გამოყოფს სხვა შეხედულებას და მიიჩნევს დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნად. განმცხადებელმა გააკეთა არაერთი საჯარო განცხადება, რომელიც შეეხებოდა ეკონომიკის და ბიზნესის ფაკულტეტზე არსებულ მდგომარეობას.¹⁵ ამდენად, განმცხადებლის მიერ გავრცელებული მოსაზრებები ხვდება დაცულ ნიშანში „სხვა შეხედულებებში“. ამასთან, *სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ ის არ შეაფასებს განმცხადებლის მიერ გავრცელებული და*

¹² ECtHR, *Handyside v United Kingdom*, no.: 5493/72, 7/12/1976, §49; *Jersild v Denmark*[GC], no.: 15890/89, 23/09/1994, §31; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება N1/6/561,568, II, 40;

¹³ Council of Europe, *Protecting the Right to Freedom of Expression under the European Convention on Human Rights – A Handbook for Legal Professionals*, 2017, გვ. 78, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://rm.coe.int/handbook-freedom-of-expression-eng/1680732814>;

¹⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება N1/6/561,568 II, 41;

¹⁵ *მაგალითად*: ღია წერილი უნივერსიტეტის რექტორს გიორგი შარვაშიძეს, განათლების მინისტრს მიხეილ ბატიაშვილს და საპარლამენტო კომიტეტის თავმჯდომარეს მარიამ ჯაშს <https://commersant.ge/ge/post/tsu-is-ekonomikisa-da-biznesis-fakulteti-savachro-da-kriminaluri-garigebbis-arenas-daemsgavs>; 2018 წლის 26 სექტემბრის სტატია http://kvira.ge/421664?fbclid=IwAR387cmPWucvNrkPwiWIP_QXSID-zcVVRrfNi-qWBr9SVfGyGpNG_n3vq7E; 2018 წლის 26 სექტემბრის პრესკონფერენცია; პროტესტი უნივერსიტეტთან <https://www.youtube.com/watch?v=g0AZHhTJQt0>

გამოთქმული განცხადებების შინაარსობრივ მხარეს, თუმცა, განმარტავს, რომ ჯანსაღი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ჩამოყალიბებისათვის, აუცილებელია დამსაქმებელმა არ მოახდინოს კანდიდატების სელექცია დისკრიმინაციული მიდგომით.

გადაწყვეტილების შემდგომ ეტაპებზე, სახალხო დამცველი შეაფასებს შესაძარებელი პირების საკითხს და უფლებაში ჩარევის ლეგიტიმურ მიზანს.

2.3. ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი 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. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, თუ პირები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებით შეიძლება განხილულ იქნენ როგორც არსებითად თანასწორი სუბიექტები.¹⁶

საქართველოს კონსტიტუცია კრძალავს კანონის წინაშე არსებითად თანასწორთა უთანასწოროდ და უთანასწოროთა თანასწორად მოპყრობას გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.¹⁷

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელს 2019-2020 სასწავლო სემესტრში უნდა წაეკითხა საგანი „საჯარო ფინანსები“, იმის გათვალისწინებით, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს მის ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირი, რომელთან შედარებითაც განმცხადებელს არახელსაყრელად მოეპყრნენ, სახალხო დამცველი გამოიყენებს ჰიპოთეტურ კომპარატორს და იმსჯელებს, იმ შემთხვევაში, განმცხადებელს ან თეორიულად, მის ადგილას მყოფ სხვა პირს, რომ არ გამოეხატა განსხვავებული მოსაზრება, ეტყოდნენ თუ არა უარს დასაქმებაზე.

2.4. ლეგიტიმური მიზანი და განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული დასაბუთება

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის თანახმად, არსებითად თანაბარ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა იმ შემთხვევაში ჩაითვლება კანონიერად, თუ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და გამოყენებული საშუალება დასახული მიზნის თანაზომიერია.

¹⁶საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილება №2/1/536, II, 19;

¹⁷საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება #2/1/473, II, 1;

ლეგიტიმური მიზნის არ არსებობის პირობებში, ადამიანის უფლებაში ნებისმიერი ჩარევა თვითნებურ ხასიათს ატარებს და უფლების შეზღუდვა საფუძველშივე გაუმართლებელია.¹⁸

მოპასუხე მხარე შრომითი ურთიერთობის დაწყებაზე უარს არ უკავშირებს განმცხადებელის მიერ გამოხატულ მოსაზრებებს. **მოპასუხე მიუთითებს, რომ პერსონალის მოწვევისას ხელმძღვანელობენ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით. აღნიშნული მუხლის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ასევე, მოპასუხის განმარტებით, მოწვეულ პერსონალთან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის საჭიროება დგინდება ინდივიდუალურად, სასწავლო პროცესის საჭიროებიდან გამომდინარე.**

მოპასუხე მხარის განმარტებით, განმცხადებლის შრომის უფლებაში ჩარევის ლეგიტიმურ მიზნად, სასწავლო პროცესის საჭიროებიდან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის საჭიროება წარმოადგენდა. ამასთან, დეკანმა სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან შეხვედრისას აღნიშნა, რომ უპირატესად ადგილობრივი პერსონალის დატვირთვა უნდა მოხდეს, შესაბამისად, აღნიშნულსაც სახალხო დამცველი მოპასუხის მიერ დასახელებულ ლეგიტიმურ მიზნად მოიაზრებს.

გარკვეულ შემთხვევებში, სასწავლო პროცესის საჭიროებების გათვალისწინება, შესაძლოა, წარმოადგენდეს ლეგიტიმურ მიზანს, თუმცა, საქმეში არსებობს რამდენიმე გარემოება, რომელიც მოპასუხის მიერ დასახელებულ არგუმენტაციას ეჭვქვეშ აყენებს. კერძოდ, საგანი - „საჯარო ფინანსები“ გადაეცა, როგორც ფაკულტეტის ასოცირებულ პროფესორს, ასევე მოწვეულ პედაგოგებს. მოპასუხე აღნიშნავდა, რომ უპირატესად აკადემიურ პერსონალზე უნდა გადანაწილდეს საათობრივი დატვირთვა, რაც შესაძლოა მისაღები იყოს. თუმცა, მოპასუხის მიერ გამოხატულ ამ მოსაზრებას ეჭვქვეშ აყენებს თავად მოპასუხის წერილი, რომლის თანახმად, საგანი ასოცირებულ პროფესორებთან ერთად გადაეცა ორ სხვა მოწვეულ პედაგოგს - ი. ა. -ს და თ. გ. -ს.

ამასთან, რომ წლების განმავლობაში საგანს - „საჯარო ფინანსები“ განმცხადებელი კითხულობდა. მისი შედგენილია სილაბუსი და საგამოცდო ტესტები. მოპასუხე ასევე განმარტავს, რომ განმცხადებლის მიმართ დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არასდროს ყოფილა. ამასთან, მოპასუხეს არ მიუთითებია განმცხადებლის არაკვალიფიციურობაზე ან სტუდენტების უკმაყოფილებაზე, რითიც შესაძლოა, ლექტორად მოწვევაზე უარი გამართლებული ყოფილიყო. აღსანიშნავია ასევე კათედრის ხელმძღვანელის

¹⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება N3/1/531, II, 15;

ი. კ.-ს პოზიცია, რომელიც განმცხადებელს დადებითად და მაღალი კვალიფიკაციის მქონე ლექტორად ახასიათებს.

ასევე აღსანიშნავია **დეკანატის წარმომადგენლის** ი. მ.-ს *ფინანსების და საბანკო საქმის* კათედრის ხელმძღვანელისთვის ი. კ.-სთვის გაგზავნილი 2 სექტემბრის ელექტრონულ მიმოწერა, რომელშიც იგი აღნიშნავს, რომ „მივიღე დატვირთვები თქვენი ხელმოწერით. დეკანს „მიზანშეწონილად არ მიაჩნია ქალბატონ თ. კ.-ს მოწვევა“ და ითხოვს აღნიშნული საათების სხვა პედაგოგზე გადანაწილებას. გთხოვთ, განიხილოთ და მოგვაწოდოთ პედაგოგის გვარი“. ამასთან, ი. მ. 6 სექტემბრის ელექტრონულ მეილში *ფინანსების და საბანკო საქმის* კათედრის ხელმძღვანელს *სწერს:* „როგორც თქვენთვის ცნობილია 9 სექტემბერს იწყება აკადემიური რეგისტრაცია. ამისთვის გთხოვთ მოგვაწოდოთ ქალბატონ თ. კ.-ს ნაცვლად სხვა პედაგოგის გვარი“. ამდენად, მოპასუხის მიერ დასახელებულ არგუმენტებს სახალხო დამცველი ლეგიტიმურ მიზნად ვერ მოიაზრებს.

განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ეკონომიკის და ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანატის წარმომადგენელი საუბრობს დეკანის სახელით და აფიქსირებს, რომ „დეკანს მიზანშეწონილად არ მიაჩნია განმცხადებლის მოწვევა“. **დეკანატის მხრიდან** გაკეთებული ფორმულირება მიანიშნებს, რომ **განმცხადებლის მოწვევა არ იყო დეკანისთვის** სასურველი და კათედრის ხელმძღვანელის მხრიდან განმცხადებლის მოწვევის მიუხედავად დეკანი ითხოვს განმცხადებლის სხვა პედაგოგით ჩანაცვლებას. სახალხო დამცველის მიერ საქმის განხილვის პროცესში მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ არ იყო მიზანშეწონილი თ. კ.-ს მოწვევა. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ამ მეილების ავთენტურობა მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია. ამასთან, საგულისხმოა, რომ თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტზე მოწვეული პერსონალის შერჩევის წესის ცვლილება, რომლის თანახმად, აუცილებელი გახდა დეკანის თანხმობა, დროში დაემთხვა განმცხადებლის მიერ პროტესტის გამოხატვას.

რაც შეეხება მოპასუხის არგუმენტს, რომ არ არსებობს ლექტორის მოწვევის ვალდებულება, სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ **შრომითი ურთიერთობის წარმოშობაზე უარი დასაქმების ვალდებულების არარსებობის გამო არ გამორიცხავს რომელიმე ნიშნით პირისადმი დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობას.**

განმცხადებელი ასევე მიუთითებდა, რომ 2018 წლის 19 ნოემბრის, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის საბჭოს სხდომაზე, გამოითქვა მოსაზრება, რომ „ასეთი ადამიანები აღარ უნდა იყვნენ უნივერსიტეტში“. სამწუხაროდ, მოპასუხის მიერ ჩანაწერის წარმოდგენლობის გამო, სახალხო დამცველს მისი გაცნობის საშუალება არ მიეცა.

სახალხო დამცველი ყურადღებას გაამახვილებს ასევე თსუ-ს პასუხისმგებლობის საკითხზე. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ნებისმიერი დაწესებულება ვალდებულია: თავისი საქმიანობა, აგრეთვე სამართლებრივი აქტები და შიდა რეგულაციები, თუ ისინი

არსებობს, შეუსაბამოს ამ კანონსა და სხვა ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას. ასევე კანონის თანახმად, დაწესებულებამ სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება უნდა მოახდინოს. ირკვევა, რომ 2019 წლის 9 სექტემბერს განმცხადებელმა სხვა პირებთან ერთად განცხადებით მიმართა თსუ-ს რექტორს და მიაწოდა ინფორმაცია ფაკულტეტზე არსებული მდგომარეობის შესახებ, რასაც უნივერსიტეტის მხრიდან არ მოჰყოლია სათანადო რეაგირება. კერძოდ, საქმეში არ არსებობს არცერთი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა თსუ-ს მხრიდან კონკრეტული ქმედებების განხორციელებას ვითარების გარკვევისა და დარეგულირების მიმართულებით. აღსანიშნავია ისიც, რომ სახალხო დამცველის 2019 წლის 15 ოქტომბრის წერილზე თსუ-ს გამოთხოვილი ინფორმაცია სახალხო დამცველი აპარატისთვის არ მოუწოდებია. სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ თსუ-ს უნდა შეესწავლა დეკანის მხრიდან განმცხადებლის მოსაზრებების გამო მისი შესაძლო დისკრიმინაციის ფაქტი.

განსახილველ შემთხვევაში, მოვლენების განვითარების თანმიმდევრობა ადასტურებს, რომ განმცხადებლის მოწვევაზე უარი განპირობებული იყო მის მიერ კრიტიკის საჯაროდ დაფიქსირებით. შესაბამისად, ფაქტების, მტკიცებულებებისა და სამართლებრივი სტანდარტების შეჯერებით, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ თსუ-ს მხრიდან თ. კ.ს მიმართ ადგილი ჰქონდა შრომის უფლებაში ჩარევას განსხვავებული მოსაზრების გამოთქმის გამო.

3. დასკვნა

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულია საქმის წარმოებისას მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სტანდარტი, რომლის თანახმად, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა. რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

საქმეში არსებული გარემოებებისა და მტკიცებულებების გაანალიზების საფუძველზე, სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ განმცხადებლის უფლებაში ჩარევის საფუძველს რეალურად წარმოადგენდა მის მიერ დაფიქსირებული მოსაზრებები, რომელიც მიუღებელი აღმოჩნდა დამსაქმებლისთვის. მოპასუხემ კი ვერ წარმოადგინა სათანადო და დამაჯერებელი არგუმენტაცია, რომელიც სახალხო დამცველს განმცხადებლის მიმართ წარმოშობილ დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს გაუქარწყლებდა. შესაბამისად, სახალხო დამცველმა მოპასუხის მიერ დასახელებული არგუმენტაცია არ მიიჩნია ლეგიტიმურ მიზნად, რომელიც განმცხადებლის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას გამართლებდა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ თ. კ.-ს მიმართ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მხრიდან ადგილი ჰქონდა პირდაპირ დისკრიმინაციას განსხვავებული მოსაზრების გამო.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი მიმართავს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტს შემდეგი რეკომენდაციებით:

1. 2020-2021 წლების და შემდგომ სასწავლო სემესტრებში განიხილოს განმცხადებელთან შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხი;
2. შეიმუშაოს შიდა სახელმძღვანელო პრინციპები, რომელიც დაარეგულირებს ლექტორად მოწვევის საკითხს იმგვარად, რომ ნათელი და განჭვრეტადი იყოს კანდიდატებისათვის ის კრიტერიუმები, რაც შეიძლება დასაქმებაზე უარის თქმის საფუძველი იყოს; უზრუნველყოს თანასწორობის პოლიტიკის გატარება ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტზე, შიდა სამართლებრივი აქტებისა და სხვა დოკუმენტების „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად და მომავალში 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,