

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*

ბატონო გიორგი,

2019 წლის 21 ნოემბერს საქართველოს სახალხო დამცველს ბ. მ.-მ მომართა N14638/19 განცხადებით, რომლითაც მიუთითებს, რომ ეროვნული ბიბლიოთეკის თანამდებობის პირების მხრიდან გახდა მტრული დამოკიდებულების მსხვერპლი განსხვავებული შეხედულების გამო.

აღნიშნული საქმის შესწავლის ფარგლებში, სახალხო დამცველმა ინფორმაცია გამოითხოვა პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკიდან. ასევე, 2020 წლის 27 მაისს სახალხო დამცველის წარმომადგენლებმა მხარეთა მონაწილეობით ზეპირი მოსმენა გამართეს.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლის პოზიცია

ბ. მ. დასაქმებულია საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის სამეურნეო უზრუნველყოფის განყოფილების მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის პოზიციაზე. განცხადების თანახმად, პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის კონკრეტული თანამდებობის პირთა ქმედებებმა გამოიწვია განმცხადებლისათვის დამამცირებელი და ღირსების შემლახველი სამუშაო გარემოს შექმნა. განმცხადებელი მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციის მსხვერპლი გახდა პროტესტის გამოხატვის და სარემონტო სამუშაოებთან დაკავშირებული დარღვევების გასაჯაროების გამო.

განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ მან 2019 წლის 30 აპრილის N363 განცხადებით პროტესტი გამოხატა ეროვნულ ბიბლიოთეკაში არსებული დარღვევების გამო და სახალხო დამცველს წარუდგინა აღნიშნულის ამსახველი ვიდეო ჩანაწერები. განმცხადებლის მითითებით, ვიდეო ჩანაწერების ნაწილი გაუგზავნა ეროვნული ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელ პირებსაც, თუმცა,

აღნიშნულს რეაგირება არ მოჰყოლია. განმცხადებელი მიიჩნევს, რომ სწორედ პროტესტის გამოხატვამ განაპირობა ეროვნული ბიბლიოთეკის თანამდებობის პირების მხრიდან მტრული დამოკიდებულება.¹ განმცხადებელმა მიუთითა, რომ მის მიმართ დისკრიმინაცია კვლავ გრძელდება, რასაც ადასტურებს მისი 2019 წლის 12 ნოემბრის წერილი.² ასევე, განმცხადებელი განმარტავს, რომ 2019 წლის ივნისის თვიდან მხოლოდ მას შეუმცირდა კორპორატიული ტელეფონით სარგებლობის თანხის ოდენობა.

განმცხადებელის მოწოდებული ინფორმაციით, 2019 წლის 10 დეკემბერს მას დაუკავშირდა სამეურნეო განყოფილების თანამშრომელი - სანტექნიკოსი - ზ. ა., რომელმაც აცნობა, რომ ბიბლიოთეკის დირექტორის მოადგილემ (მ. ხ.) და სამეურნეო განყოფილების უფროსმა (ვ. ლ.) მას დაავალეს, განმცხადებლის სამუშაო ოთახში მაგიდები და კომპიუტერები შეეტანა მისთვის და მათი კოლეგა - ნ. ა.-სთვის, რომელიც გადაჰყავდათ ცინცადის ქუჩა N63-ში არსებულ მე-6 კორპუსში. განმცხადებლის მითითებით, აღნიშნულის შესახებ ხელმძღვანელ პირებს მისთვის არ უცნობებიათ.

2020 წლის 8 იანვრის დამატებითი განცხადებით (131/20) განმცხადებელმა აღნიშნა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მისი მუშაობა მაქსიმალური ქულით შეფასდა, არ მიუღია ფულადი ჯილდო, რომელიც სამეურნეო უზრუნველყოფის განყოფილებაში დასაქმებულ ყველა სხვა საჯარო მოხელეს, 2019 წლის 26 დეკემბერს, ჩაერიცხა.

განმცხადებელმა 2019 წლის 9 დეკემბერს წარმოადგინა კორესპონდენცია, რომელშიც აღნიშნულია, რომ ვიდეო-ჩანაწერები გადაღებულია 2018 წლის ივნისი-სექტემბრის პერიოდში. განმცხადებელი განმარტავს, რომ როდესაც წიგნსაცავებში შიდა სამუშაოები დაიწყო ფონდების დაუცვლელად, იგი 2018 წლის ივნისში ტელეფონით დაუკავშირდა საბიბლიოთეკო რესურსების დეპარტამენტის დირექტორს - ლ. თ.-ს, რასაც მისი მხრიდან რეაგირება არ მოჰყოლია; ამის შემდეგ, 2018 წლის 26 ივნისს სოციალური ქსელის მეშვეობით ვიდეო-ჩანაწერები განმცხადებელმა გაუგზავნა ეროვნული ბიბლიოთეკის დირექტორის მოადგილეს - მ. ხ.-ს, ადმინისტრაციული მართვის დეპარტამენტის დირექტორს - ს. გ.-ს და საბიბლიოთეკო რესურსების დეპარტამენტის დირექტორს - ლ. თ.-ს.

განმცხადებელი მიუთითებს, რომ 2018 წლის 7 დეკემბერს მოხსენებითი ბარათი³ გაუგზავნა

¹ **შენიშვნა:** განმცხადებლის 2019 წლის 30 აპრილის N363 განცხადება ეროვნული ბიბლიოთეკის დირექტორს - გიორგი კეკელიძეს და ეროვნული ბიბლიოთეკის კულტურისა და სამოქალაქო განათლების დეპარტამენტის დირექტორს - ე. ჯ.-ს. განცხადების თანახმად, გამოცხადდა ელექტრონული ტენდერი (16.04.2019) გათბობა-გაგრილების, ვენტილაციისა და განათების მოწყობის სამუშაოებთან მიმართებით, რომელსაც განმცხადებელი არ ეთანხმება. განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ ს. ცინცადის N63-ში მდებარე საცავში განხორციელდა გამაგრებითი სამუშაოები საცავებიდან ფონდების დაუცვლელად. საცავებში განთავსებული ფონდები არის მტვერსა და ნაგავში და ფონდების თავზე გადაიარა ნგრევითმა, შედუღებითმა, მოჯავშითმა, სამღებრო და ლესვითმა სამუშაო. განმცხადებლის განმარტებით, მას დაუშვებლად მიაჩნია საცავების ფონდებისგან დაუცვლელად და გაურემონტებელ საცავებში ვენტილაციის სისტემის მოწყობა.

² **შენიშვნა:** განმცხადებლის 2019 წლის 12 ნოემბრის წერილი საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსს - გივი მიქანაძეს, რომელიც ეხება ს. ცინცადის N63-ში მდებარე საცავში წარმოებულ სარემონტო სამუშაოებს. ასევე, განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ 2019 წლის 11 ნოემბრის საბიბლიოთეკო საბჭოს სხდომამ ჩაიარა მის მიმართ მტრული დამოკიდებულებით.

³ **შენიშვნა:** 07.12.2018 წლის მოხსენებითი ბარათი - გიორგი კეკელიძეს; განმცხადებელი ითხოვს მისი შეფასება არ მოახდინოს მისმა ხელმძღვანელმა - ს. გ.მ. განმცხადებელი განმარტავს, რომ 2018 წლის 26 ივნისს, „ფეისბუქზე“ მისწერა მის უფროსს, რომ ფონდები დაუცველია და საჭიროა საცავის ფონდებისგან დაცვა. ამასთან, გაუგზავნა ვიდეოჩანაწერი თუ როგორ სრულდებოდა

გიორგი კეკელიძეს სოციალური ქსელის საშუალებით, რომელიც მაშინვე ნახა; ასევე, 2018 წლის აგვისტოს დასაწყისში ვიდეოები მისი ტელეფონით აჩვენა ბიბლიოთეკის გენერალურ დირექტორს.

საქმისწარმოების ფარგლებში, სახალხო დამცველის აპარატმა ოთხჯერ მიმართა საქართველოს პარლამენტის ეროვნულ ბიბლიოთეკას, ინფორმაციის გამოთხოვის მიზნით. მიღებული პასუხები სრულად იქნა გაგზავნილი განმცხადებლისათვის, გაცნობისა და მასზე პოზიციის დაფიქსირების მიზნით. პარლამენტის ეროვნულ ბიბლიოთეკაში დასაქმებული საჯარო მოსამსახურეების პერსონალური მონაცემების დაცვის მოტივით, განმცხადებელს არ გაეგზავნა 2020 წლის 17 მარტს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის მიერ დანართად მოწოდებული მასალა, რომელიც შეიცავს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის მიერ დადებული ხელშეკრულებების და საჯარო მოსამსახურეთათვის სატელეფონო ლიმიტის განსაზღვრის შესახებ ბრძანების ასლებს; ასევე, განმცხადებელს არ გაეგზავნა პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის 2017 წლის 27 მარტის N01/98 პასუხი, რომელშიც მოცემულია ეროვნული ბიბლიოთეკის თანამშრომლებისათვის სხვადასხვა პერიოდში განსაზღვრული სატელეფონო ლიმიტები, იმის საილუსტრაციოდ, რომ წლების მანძილზე ხდებოდა სატელეფონო ლიმიტის ცვლილება როგორც შემცირების, ასევე ზრდის თვალსაზრისით.

1.2. მოპასუხის პოზიცია

საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის 2019 წლის 13 დეკემბრის წერილით სახალხო დამცველს ეცნობა ეროვნული ბიბლიოთეკის მე-6 კორპუსის მე-2 ბლოკის ექვსსართულიანი ***წიგნების სცავის გამაგრებითი სამუშაოების ჩატარების შესახებ დეტალები.***

ამასთან, მოპასუხემ 2020 წლის 23 იანვრის წერილში განმარტა, რომ 2019 წლის 26 ივნისს ეროვნულმა ბიბლიოთეკამ დადო ხელშეკრულება მობილური სატელეფონო მომსახურების გაწევის შესახებ, რომლის საფუძველზეც ეროვნული ბიბლიოთეკის გარკვეული საჯარო მოსამსახურეებისათვის სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარე, 445 თანამშრომლიდან მხოლოდ 77 თანამშრომლისათვის განისაზღვრა მობილური სატელეფონო საუბრების ახალი ლიმიტი. მოპასუხემ დამატებით განმარტა, რომ ლიმიტის განსაზღვრა განპირობებულია მისი ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით, რამდენად ესაჭიროება სატელეფონო საშუალებით კომუნიკაცია სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისათვის. კონკრეტულ შემთხვევაში ბ. მ.-სათვის ლიმიტის შემცირება გამოიწვია იმ გარემოებამ, რომ დასრულდა ეროვნული ბიბლიოთეკის მე-6 კორპუსის სამშენებლო-სარემონტო სამუშაოები, რომლის მიმდინარეობაზეც ის ახორციელებდა ზედამხედველობას. სამშენებლო-სარემონტო სამუშაოების შემდეგ, ბ. მ.-ს აღარ ჰქონდა კომპანიის წარმომადგენლებთან გარე კომუნიკაციის აქტიური საჭიროება და ახალი ლიმიტი, ამ ეტაპზე, სრულად უზრუნველყოფდა მის შიდა

შედულებითი სამუშაოები. ს. გ.-მ განმცხადებელს მისწერა, რომ ფონდების საკითხი მას არ ეხება და განმცხადებელმა ისპექტირება მხოლოდ გამაგრებითი სამუშაოების შესრულებაზე უნდა აწარმოოს. განმცხადებელი განმარტავს, რომ 26-27 ივნისის „ფეისბუქზე“ მიმოწერის შემდგომ დეპარტამენტის დირექტორმა მასთან გაწყვიტა სამსახურებრივი კომუნიკაცია.

სატელეფონო კომუნიკაციას ეროვნული ბიბლიოთეკის თანამშრომლებთან.პარლამენტის ეროვნულმა ბიბლიოთეკამ განმარტა, რომ ბ. მ.-ს სატელეფონო საუბრებისათვის 2011 წლის იანვრიდან განისაზღვრა ყოველთვიური ლიმიტი. შემდგომ წლებში (2012-2013) მისი სატელეფონო საუბრებისათვის განსაზღვრული ლიმიტი განახევრდა, 2014 წლიდან კვლავ გაიზარდა და განისაზღვრა თავდაპირველი ლიმიტის ორმაგი ოდენობა, ხოლო 2015 წლიდან გახდა თავდაპირველი ლიმიტის სამმაგი ოდენობა. აღნიშნული ლიმიტით განმცხადებელი სარგებლობდა 2019 წლის 1 ივლისამდე. 2019 წლის 1 ივლისიდან მისი ლიმიტი შემცირდა მესამედით. მსგავსი დინამიკა აღინიშნება სხვა საჯარო მოსამსახურეთა მიმართაც, უფრო მეტიც ბევრი მათგანი საერთოდ აღარ სარგებლობს სატელეფონო მომსახურებით, ვინაიდან მათი სატელეფონო საუბრებისათვის ლიმიტის განსაზღვრის საფუძველია იმ დროისათვის არსებული სამსახურებრივი საჭიროება.⁴

ჯილდოს გაცემასთან დაკავშირებით, მოპასუხემ განმარტა, რომ წახალისება ხორციელდება ყოველწლიური შეფასების შედეგების გათვალისწინებით. ვინაიდან ეროვნული ბიბლიოთეკის ბიუჯეტით საპრემიო ფონდი არ არის განსაზღვრული, ჯილდოს გამოყენება დამოკიდებულია შრომის ანაზღაურების მუხლში წარმოქმნილ ეკონომიაზე. შესაბამისად, ეროვნული ბიბლიოთეკის საჯარო მოხელეებისათვის ფულადი ჯილდოს მიცემა ხდება ეტაპობრივად, კანონმდებლობით დადგენილი საჯარო მოხელის წახალისების წესის შესაბამისად.⁵ ასევე მოპასუხემ დაადასტურა, რომ განმცხადებლის იდენტური შეფასების მქონე სამეურნეო განყოფილების სხვა თანამშრომლებს მიეცათ ფულადი ჯილდო. მოპასუხემ განმარტა, რომ სხვა შემთხვევებში განმცხადებლის მიმართაც განხორციელებულა წახალისების სახით ფულადი ჯილდოს მიცემა, მაშინ როცა სამეურნეო უზრუნველყოფის განყოფილების სხვა თანამშრომლებს ფულადი ჯილდო არ მისცემიათ.⁶

განმცხადებლის სამუშაო ოთახში სანტექნიკოსის განთავსებასთან დაკავშირებით აღნიშნა, აღნიშნული ოთახი არის სამეურნეო განყოფილების სამუშაო სივრცე. შესაბამისად, ამ სივრცით შეუძლია ისარგებლოს სამეურნეო უზრუნველყოფის განყოფილების ნებისმიერმა თანამშრომელმა, მათ შორის, დამხმარე ფუნქციების განხორციელებისათვის შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულმა პირებმა. ამასთან, წერილში აღნიშნულია, რომ ეროვნული ბიბლიოთეკის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელ პირებს კაბინეტები არ აქვთ და სამსახურებრივ უფლებამოსილებას ახორციელებენ საერთო სამუშაო სივრცეში, რაც ხელს უწყობს სამუშაო პროცესის გამჭირვალობასა და თანამშრომელთა გუნდურ მუშაობას.⁷

განმცხადებლის დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით, მოპასუხემ განმარტა, რომ განმცხადებლის ქმედებებში იკვეთება ეროვნული ბიბლიოთეკის რეპუტაციის შელახვის ნიშნები. მისი პროტესტი განპირობებულია მოტივაციით, დაეკავებინა უფრო მაღალი თანამდებობა, რაც მან არაერთხელ გააჟღერა. საქართველოს პარლამენტის ეროვნული

⁴ საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის 2020 წლის 2 მარტის პასუხი N01/69.

⁵ საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის 2020 წლის 23 იანვრის პასუხი N01/15.

⁶ საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის 2020 წლის 17 მარტის პასუხი N01/90.

⁷ საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის 2020 წლის 23 იანვრის პასუხი N01/15.

ბიბლიოთეკის 2020 წლის 23 იანვრის წერილის თანახმად, მოპასუხე განმარტავს, რომ მაღალი თანამდებობის დაკავების სურვილით განმცხადებელმა მიმართა გენერალურ დირექტორს - გ. კ.-ს, ასევე მის მოადგილეს - მ. ხ.-ს⁸ და საბიბლიოთეკო რესურსების დეპარტამენტის დირექტორს - ლ. თ.-ს⁹. მოპასუხის განმარტებით, განმცხადებელს აუხსნეს, რომ ვაკანტური თანამდებობის დაკავება ხდება კონკურსის საფუძველზე და მას შეეძლო მონაწილეობა მიეღო საჯარო კონკურსში.

1.3. განმცხადებლის დამატებითი პოზიცია

2020 წლის 10 თებერვალს განმცხადებელმა სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგინა დამატებითი წერილობითი პოზიცია, რომელშიც აღნიშნავს, რომ მისთვის გაუგებარია, რატომ შეუმცირდა სატელეფონო საუბრის ლიმიტის ოდენობა 2019 წლის ივლისში, როდესაც 2018 წლის ნოემბერში დასრულდა სამუშაოები. განმცხადებლის მოსაზრებით, მოპასუხე ასევე ვერ ასაბუთებს ფულადი ჯილდოს გაცემაზე უარის კანონიერებას.

განმცხადებელი განმარტავს, რომ 2019 წლის 15 დეკემბერს, მის ოთახში შეიტანეს სამუშაო მაგიდა და გადაიყვანეს მისი კოლეგა, რომელმაც განმცხადებელს უთხრა, რომ მისი გადმოყვანის მიზეზად, ბიბლიოთეკის მოადგილემ - მ. ხ.-მა დაასახელა ის გარემოება, რომ განმცხადებელი სამსახურში არ დადიოდა. განმცხადებლის განმარტებით, გავრცელდა მცდარი ინფორმაცია, თითქოს სამსახურში არ ცხადდება.

დაწინაურების მოთხოვნასთან მიმართებით, განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ თავისთავად ამ სურვილში პრობლემური არაფერია. მისი საქმიანობა 10 წლის განმავლობაში დადებითად ფასდებოდა და მას ატესტაციაშიც უწერია რომ დაწინაურებას იმსახურებს.

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. ზოგადი დებულებები და შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებული სტანდარტები

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.¹⁰

⁸ *შენიშვნა:* მოპასუხემ ასევე სახალხო დამცველის აპარატს მოაწოდა მ. ხ.-ს 2020 წლის 23 იანვრის წერილობითი ახსნა-განმარტება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ **ბოლო სამი წლის** განმავლობაში განმცხადებელმა არაერთხელ ითხოვა სამსახურებრივი დაწინაურება. მ. ხ.-ს განმარტებით, მან განმცხადებელს უთხრა, რომ კონკურსში უნდა მიეღო მონაწილეობა.

⁹ *შენიშვნა:* ლ. თ.-ს 2020 წლის 23 იანვრის წერილობითი ახსნა-განმარტების თანახმად, **2018 წლის დეკემბერში**, განმცხადებელმა აცნობა, რომ სურდა გარდაცვლილი თანამშრომლის ა. ჩ.-ს ადგილზე დასანიშნად შეეტანა განცხადება და მას როგორც საკონკურსო-სატესტაციო კომისიის წევრს სთხოვა მხარდაჭერა. ლ. თ. განმარტავს, რომ განმცხადებელს უარი უთხრა და აუხსნა, რომ ჯერ არ იყო დადგენილი ამ პოზიციის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და მას შეიძლება ვერც დაეკმაყოფილებინა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.

¹⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II,1.

„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 „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

დისკრიმინაციას კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსიც“, რომლის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული 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. განსახილველ შემთხვევაში, შეფასების საგანია შრომის უფლებით ეფექტიანი სარგებლობა, რაც თავისთავად გამორიცხავს დასაქმებულისთვის მტრული გარემოს შექმნას.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. 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.¹²

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით შრომის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების

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

¹² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19.

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 განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამორიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარე სამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა, სწორედ, მუშაობის დროს აქვს“.¹³

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 ამ უფლების დასაცავად. მე-7 მუხლით კი გარანტირებულია თითოეული ადამიანის უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.¹⁴

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტიით 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.¹⁵

2.2. განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

2.2.1. შევიწროების სტანდარტი

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, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რაც იწვევს შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას შრომისა და საქმიანობის სფეროში.¹⁶

ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სპეციფიკურ ფორმას წარმოადგენს, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების

¹³ ECtHR, *Niemietz v. Germany*, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29.

¹⁴ საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>.

¹⁵ 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>;

¹⁶ საქართველომ მითითებული კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა 1997 წელს.

შელახვასა და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.¹⁷ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივა დასაქმებასა და შრომითი ურთიერთობებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას და კრძალავს დისკრიმინაციას.¹⁸ ამდენად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც 1) არასასურველი ქცევა ხდება განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა 2) ქცევა ქმნის დამაშინებელ, მტრულ და შეურაცხმყოფელ სამუშაო გარემოს.¹⁹ შევიწროების პლურალისტური გაგებით, ყველა ადამიანს აქვს უფლება, რომ იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხმყოფელი მოპყრობისაგან; მსგავსი მოპყრობა დამდგარი შედეგის მიუხედავად მოიცავს განზრახ თუ გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პიროვნებას.²⁰

2019 წლის თებერვალში 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 შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.²¹

აღსანიშნავია, რომ შევიწროების დროს არ არის აუცილებელი, არსებობდეს შესადარებელი სუბიექტი - კომპარატორი, ვინაიდან შევიწროება რა ფორმითაც არ უნდა გამოვლინდეს, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროებულის ღირსების შელახვას.²² აქედან გამომდინარე, შევიწროების სამართლებრივი შინაარსიდან გამომდინარე, განმცხადებელის მდგომარეობა არ საჭიროებს „პარლამენტის ეროვნულ ბიბლიოთეკაში“ დასაქმებული სხვა პირების მდგომარეობასთან შედარებას.

2.3.2. განსახილველი საქმის ფაქტობრივი გარემოებები შევიწროების შესახებ სტანდარტის კრილში

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლების მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის სამუშაო ადგილზე, პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელობის მხრიდან, განსხვავებული შეხედულების ნიშნით შევიწროების შემადგენლობას.

¹⁷ 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).

¹⁸ საქართველომ, როგორც ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულება მხარემ იკისრა იმ პრინციპების პატივისცემისა და შესრულების ვალდებულება, რომელიც ასახულია ევროკავშირის დირექტივებში.

¹⁹ <https://www.eeoc.gov/harassment>.

²⁰ Ehrenreich Brooks Rosa, Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassments, 1999, გვ. 15.

²¹ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3¹ პუნქტი.

²² European Union Fundamental Rights Agency, Council of Europe, Handbook on European anti-discrimination Law, 2010, გვ. 32.

სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ გადაწყვეტილებაში მსჯელობა არ შეეხება პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის მე-6 კორპუსის მე-2 ბლოკის ექვსსართულიანი წიგნების საცავის ჩატარებული გამაგრებითი სამუშაოების ხარისხის შეფასებას და მხოლოდ განმცხადებლების მიმართ სამუშაო ადგილზე სავარაუდო შევიწროების ფაქტები შეფასდება.

მოპასუხის განმარტებით, წახალისება ხორციელდება ყოველწლიური შეფასების შედეგების გათვალისწინებით. ჯილდოს გამოყენება დამოკიდებულია შრომის ანაზღაურების მუხლში წარმოქმნილ ეკონომიაზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის მიზნით, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

ამასთან, საქართველოს მთვარობის N220 დადგენილებით, პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ განსაზღვრავს მოხელის შეფასების წესსა და პირობებს. მე-4 მუხლის თანახმად, შეფასება წარმოებს კანონიერების, სამართლიანობის, ობიექტურობის, გამჭვირვალობის, მიუკერძოებლობის, ინტერესთა შეუთავსებლობის დაუშვებლობის, ნდობის, საჯარო დაწესებულებისა და მოხელის ინტერესთა თანაზომიერების პრინციპების დაცვით. დადგენილება განსაზღვრავს შეფასების ოთხდონიან სისტემას - საუკეთესო შეფასება, კარგი შეფასება, დამაკმაყოფილებელი შეფასება და არადამაკმაყოფილებელი შეფასება. შეფასების სამართლებრივი შედეგი კი მე-15 მუხლის თანახმად, არის - მოხელისათვის კლასის მინიჭება, მოხელის წახალისება, მოხელის პროფესიული განვითარების, მისი სწავლების საჭიროების განსაზღვრა და მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება; მოხელის წახალისების ფორმები კი შემდეგია - მოხელის შეფასების შედეგების შესაბამისად წესდება მოხელის წახალისების შემდეგი ფორმები: ა) მადლობის გამოცხადება; ბ) ფულადი ჯილდოს მიცემა; გ) ფასიანი საჩუქრის მიცემა.

„საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ კანონის 11-ე მუხლის თანახმად, მოხელეს ფულადი ჯილდო ეძლევა საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირის შესაბამისი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით, მოხელის შეფასების შედეგების გათვალისწინებით, ამ კანონით დადგენილი ზღვრული ოდენობის და შესაბამისი ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების ფარგლებში. ფულადი ჯილდო კი განმარტებულია, როგორც მოხელის შეფასების შედეგების შესაბამისად წახალისების საშუალება.

ამასთან, საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ საქართველოს მთავრობის N°200 დადგენილების 25-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი საჯარო მოსამსახურე თავს არიდებს მის დაქვემდებარებაში მყოფი რომელიმე საჯარო მოსამსახურისათვის არასამართლიანი

უპირატესობის მინიჭებას სხვა საჯარო მოსამსახურეთა ხარჯზე როგორც ზეპირი თუ წერილობითი დავალებების განაწილების, ისე კარიერული მართვისა თუ წახალისების ფორმების გამოყენებისას.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ კონკრეტულ დასაქმებულზე ფულადი ჯილდოს გაცემის შესახებ დამსაქმებელი გადაწყვეტილებას თავისი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში იღებს, თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა არგუმენტაცია, რომელიც გააქარწყლებდა განმცხადებლის მიერ წარმოშობილ ვარაუდს, რომ ჯილდოს გაუცემლობა შევიწროების ხერხად იქნა გამოყენებული. მოპასუხემ დაადასტურა, რომ განმცხადებლის იდენტური შეფასების მქონე სამეურნეო განყოფილების სხვა თანამშრომლებს მიეცათ ფულადი ჯილდო, თუმცა, ჯილდოს განმცხადებლისათვის გაუცემლობის გამამართლებელი არგუმენტაცია არ წარმოუდგენია. სახალხო დამცველის შეფასებით, მოპასუხის მიერ ფინანსური სახსრების ნაკლებობის სახსრების ნაკლებობის თუ ეკონომიაზე უთითებს მოპასუხე, მაშინ დამსაქმებელს იმგვარად უნდა გადაენაწილებინა ფინანსური სახსრები, რომ ერთნაირი შეფასების ყველა თანამშრომელს მიეღო პრემია.

ასევე, აღსანიშნავია სატელეფონო ლიმიტის შემცირების და განმცხადებლის ოთახში სხვა თანამშრომლის განთავსების ფაქტები, რაც, ცხადია, დამსაქმებლის კომპეტენციას მიკუთვნებული საკითხებია და, ცალკეულ შემთხვევებში, არ შეიძლება, პირის შევიწროებად შეფასდეს, თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, კონტექსტის გააზრების მიზნით.

განსხვავებული მოსაზრების²³ გამო შევიწროებას განმცხადებელი უკავშირებს იმ გარემოებას,

²³ **მაგალითად:** განმცხადებელმა 2018 წლის ივნისში გაუგზავნა ჩანაწერები სამუშაოების მიმდინარეობასთან მიმართებით ეროვნული ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელ პირებს; 2018 წლის 7 დეკემბერს მოხსენებითი ბარათი გაუგზავნა გიორგი კეკელიძეს და ითხოვს მისი შეფასება არ მოახდინოს მისმა ხელმძღვანელმა - ს. გ.-მა. განმცხადებელი განმარტავს, რომ 26-27 ივნისის „ფეისბუქზე“ მიმოწერის შემდგომ დეპარტამენტის დირექტორმა მასთან გაწყვიტა სამსახურეობრივი კომუნიკაცია; 20.12.2018 *N1712* განცხადება, რომლითაც ითხოვს საბიბლიოთეკო საბჭოს სხდომების ასლებს; 16.04.2019 *N323* განცხადებით ითხოვს საცავის გამაგრების შესახებ სრული დოკუმენტაციის გადაცემას; 16.04.2019 *324* განცხადებით გიორგი კეკელიძეს წერს, რომ გაეცნო დოკუმენტაციას, რომლის თანახმადაც, საბჭოს არ უმსჯელია მე-6 კორპუსის გამაგრებით სამუშაოებთან დაკავშირებით; 30.04.2019 *N363* განცხადებით მიმართა გიორგი კეკელიძეს და არ ეთანხმება გათბობა-გაგრილების, ვენტილაციისა და განათების მოწყობის სამუშაოებთან მიმართებით ტენდერის გამოცხადებას. განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ ს. ცინცაძის N63-ში მდებარე საცავში განხორციელდა გამაგრებითი სამუშაოები საცავებიდან ფონდების დაუცლელად; 08.05.2019 *N404* მიმართავს დირექტორს გიორგი კეკელიძეს განცხადებაში აღნიშნავს, რომ გაეცნო გამოთხოვილ მასალებს და ჩატარებული სამუშაოები არ შეესაბამება პროექტს და საჭიროა შესაბამისი ხარჯთაღრიცხვის შემოწმება; 07.08. 2019 *NI-15028/19* განცხადება პარლამენტის თავმჯდომარეს - არჩილ თალაკვაძეს და ე. ჯ.-ს (ბიბლიოთეკის ერთ-ერთი დეპარტამენტის დირექტორი) საუბრობს სამუშაოების წარმოებისას არსებულ დარღვევებზე - გამოყოფს 4 საკითხს; 12.11.2019 *NI-21172/19* განცხადება პარლამენტის აპარატის უფროსს - გივი მიქანაძეს და ე. ჯ.-ს (ბიბლიოთეკის ერთ-ერთი დეპარტამენტის დირექტორი) რომელიც ეხება ს. ცინცაძის N63-ში მდებარე საცავში წარმოებულ სარემონტო სამუშაოებს. ასევე, განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ 2019 წლის 11 ნოემბრის საბიბლიოთეკო საბჭოს სხდომამ ჩაიარა მის მიმართ მტრული დამოკიდებულებით.

რომ მან პარლამენტის თავმჯდომარის, პარლამენტის აპარატის უფროსის, თავად პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის დირექტორის სახელზე წარადგინა არაერთი წერილობითი განცხადება, რომელიც შეეხებოდა პარლამენტის ეროვნულ ბიბლიოთეკის მე-6 კორპუსში სარემონტო სამუშაოებთან მიმართებით არსებულ ვითარებას. სახალხო დამცველის შეფასებით, განმცხადებლის მიერ დაფიქსირებული მოსაზრებები მიუღებელი აღმოჩნდა დამსაქმებლისთვის. აღნიშნული არ გულისხმობს, რომ სახალხო დამცველი იზიარებს განმცხადებლის მიერ გამოხატულ შეხედულებებს, თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, ჯანსაღი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობისათვის, აუცილებელია დამსაქმებელმა დასაქმებულებს არ შეუქმნას მტრული სამუშაო გარემო. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ განმცხადებლის ქმედებები, მოპასუხის აღქმით, ემსახურებოდა ეროვნული ბიბლიოთეკის რეპუტაციის შელახვას. ამასთან, სახალხო დამცველის განმარტებით, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს რეპუტაციის შელახვის ვარაუდი ჰქონდა, სრულყოფილად უნდა შეესწავლა საკითხი და, განმცხადებლის ქმედებების საპასუხოდ, შესაბამისი რეაგირება მოეხდინა.

სახალხო დამცველი ყურადღებას გაამახვილებს ასევე მოპასუხის არგუმენტაციაზე, რომ განმცხადებლის პროტესტი ნაკარნახევია *მოტივაციით, დაეკავებინა უფრო მაღალი თანამდებობა, რაც არაერთხელ იქნა გაჟღერებული მისი მხრიდან. გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნულის დასადასტურებლად მოპასუხემ ასევე წარმოადგინა ბიბლიოთეკის დირექტორის მოადგილის და საბიბლიოთეკო რესურსების დეპარტამენტის დირექტორის ახსნა-განმარტებები. სახალხო დამცველი არ გამოორიცხავს, რომ დაწინაურებაზე უარმა, თავის მხრივ, შესაძლოა, განმცხადებლის განაწყენება განაპირობა და სწორედ ამას უკავშირდება მისი მხრიდან პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის დირექტორის მისამართით პროტესტის გამოხატვა, თუმცა, აღნიშნული ვერ გამართლებს მტრული გარემოს შექმნას. ამასთან, სახალხო დამცველი მოუწოდებს განმცხადებელსაც, დაიცვას კოლეგიალობის პრინციპი და თავადაც ხელი შეუწყოს ღირსეული სამუშაო გარემოს შექმნას.*

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.

საქართველოს სახალხო დამცველს წარმოეშვა ბ. მ.-ს მიმართ განსხვავებული შეხედულების ნიშნით შევიწროების განხორციელების ვარაუდი, პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია და მტკიცებულებები კი არ აღმოჩნდა საკმარისი წარმომოხილი დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის გასაქარწყლებლად.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი მიმართავს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის გენერალურ დირექტორს რეკომენდაციით:

- განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით და მომავალში, როგორც განმცხადებელს, ასევე მის დაქვემდებარებაში მყოფ ყველა დასაქმებულს შეუქმნას თანასწორი სამუშაო გარემო;
- შეიმუშავოს შიდა რეგულაცია მოხელეთა წახალისების წესების შესახებ იმგვარად, რომ გამოირიცხოს დასაქმებულთა მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომა.

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

პატივისცემით,