

სს „თელასის“ ფინანსური საქმიანობის სამმართველოს  
ეკონომიკისა და ფინანსების სამსახურის უფროსს  
კ. ხ.-ს

სს „თელასის“ გენერალურ დირექტორს  
ს. კ.-ს

## რ ე კ ო მ ე ნ დ ა ც ი ა

### შევიწროებით გამოხატული განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

*შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული  
კანონის მე-20<sup>1</sup> მუხლისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“  
საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად*

ბატონო კ.,

ბატონო ს.,

საქართველოს სახალხო დამცველს 2020 წლის 23 აპრილს მომართა ნ. ვ.-ს წარმომადგენელმა გ.  
ფ.-მ N4796/20 განცხადებით, რომელშიც მიუთითებს, რომ ნ. ვ.-ს მიმართ სამუშაო ადგილზე  
მისი უშუალო ხელმძღვანელის სს „თელასის“ ფინანსური საქმიანობის სამმართველოს  
ეკონომიკისა და ფინანსების სამსახურის უფროსის კ. ხ.-ს მხრიდან ხორციელდება  
განსხვავებული შეხედულების ნიშნით შევიწროება.

საკითხის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით სახალხო დამცველის აპარატმა შესაბამისი  
ინფორმაცია გამოითხოვა სს „თელასიდან“. ასევე, საქმესთან დაკავშირებით გამოიკითხნენ ნ.  
ვ.-ს უშუალო უფროსი კ. ხ. და მისი ყოფილი და მოქმედი თანამშრომლები.

#### 1. ფაქტობრივი გარემოებები

##### 1.1. განმცხადებლის პოზიცია

ნ. ვ. არის სს „თელასის“ ფინანსური საქმიანობის სამმართველოს ეკონომიკისა და ფინანსების  
სამსახურის ფინანსების და ხაზინის განყოფილების უფროსი.

განმცხადებლის მითითებით, აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშნვიდან ერთი თვის გასვლის შემდეგ, მისმა უშუალო ხელმძღვანელმა კ. ხ.-მ დაიწყო მისი სისტემატური დაბარება, ლანძვრა, მუქარა, დამცირება, შეურაცხყოფა და დაშინება როგორც ინდივიდუალური შეხვედრებისას, ასევე - სხვა თანამშრომლების თანდასწრებით. განცხადების თანახმად, წლების განმავლობაში კ. ხ. ნ. ვ.-სგან ითხოვდა, სამსახურიდან გაეშვა თანამშრომლები, რომლებიც მისთვის მიუღებელი იყვნენ.

ზემოთ თქმულის დასადასტურებლად სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილია ორი აუდიო ჩანაწერი. აღნიშნული ჩანაწერების წარმოდგენის თაობაზე 2020 წლის 1 მაისის N13-3/4612 წერილით ეცნობა მოპასუხეს, რომელსაც მათი ავთენტურობა ეჭვქვეშ არ დაუყენებია.

ერთ-ერთი ჩანაწერის თანახმად, კ. ხ. განყოფილების უფროსებთან შეხვედრის დროს აღნიშნავს, რომ აქ გასაშვებია ხალხი. კერძოდ, ერთ-ერთ თანამშრომელთან დაკავშირებით იგი ნ. ვ.-ს მიმართავს, რომ მას მაქსიმალური დისკომფორტი უნდა შეუქმნას იმისთვის, რომ იგი იძულებული გახდეს, სამსახურიდან წავიდეს. წინააღმდეგ შემთხვევაში კი, მოძებნის ისეთ კადრს, რომელიც მის ამ მოთხოვნას შეასრულებს, ნ. ვ.-ს კი, თავად შეექმნება დისკომფორტი.<sup>1</sup> ისმის, აგრეთვე, შეურაცხმყოფელი მუქარა.<sup>2</sup> ამასთან, საუბრისას კ. ხ. სხვა თანამშრომლებსაც

<sup>1</sup> „არ მაინტერესებს, ის წერილიც უნდა გაეკეთებინა \*-ს, მთავარე, დედა მო\*\*\*ანი, გატენე, იმენა იხმარე ბოლომდე ... შენ უქმნი სასათბურე პირობებს რო ის არ წავიდეს აქედან და კომფორტი ქონდეს და ასე იფხანოს ყვ\*\*ები რა და მე აქ ვერ ვუყურებ ვილაცხვებ ვყვ\*\*ების ფხანას, რა. გინდ გესიამოვნოს ეგ ტერმინი, გინდ არა, ეგრეა ... შენ თუ ესე აპირებ გაგრძელებას, დამიწერე განცხადება და წადი, ნ.. მე არ ვაპირებ ესე ყურებას, რა. დიდი ხანი ვერ გიყურებ ესე, რა ... მე მაქ ჩემი თამაშის წესები. ან ვთამაშობთ იმ წესებით, ან მივდივართ, რა. მე არ მყავს საძებნელი კადრები, მყავს ბლომად ისეთი კადრები, ვინც ამ ხალხს გაუშვებს. იმ ხალხს გაუშვებს, ვინც გასაშვებია. მე აქ არ ვაპირებ \*-ს და ვილაცხვებ ატანას, რა. თქვენ თუ გინდათ, წაიყვანეთ და ლოგინში ჩაიწვინეთ და მე არა, ძმაო ... მე ლაპარაკებსაც შევესწარი იქ, თქვენ შორის როგორი ლაპარაკებია, ესეთი შინაურული ლაპარაკები რა არი? ... ღმერთმა ხელი მოგიმართოთ, კაცო, როგორც გინდა ისე ილაპარაკეთ, მაგრამ სახლში წაიყვანეთ მაშინ, ბატონო ... მე შევესწარი იქ ხაზინის ბიჭებთან როგორი საუბარი გქონდა ... ესეთი შინაურული და ახლო ურთიერთობა თუ გაქვთ, მაგასთან შენ სასათბურე პირობებს შექმნი, ხოდა, შეგიძლია წაიყვანო სახლში, ხაჭაპური დაუცხო ... გატენე, კომფორტი კი არ უნდა ქონდეს აქ, ისეთ დღეში უნდა იყოს, რო ვაი დედა მე\*\*\*ებაო იძახდეს და რო აქედან გაქცევას ლამობდეს, რა და არა ის, რო ეხლა ზის კომფორტულად, \*. ექვს საათზე სახლში გარბის და იქ სხვები ... რატო წავა აქედან, მითხარი ... არ აპირებ ამის გაკეთებას? მაშინ დაწერე განცხადება, წადი, სხვა გააკეთებს. ნუ მეუბნები, რო არავინ არ გააკეთებს, გააკეთებს, სხვა გააკეთებს იმიტო რო მე შემპირებიან ... ან შენ გააკეთე, ან ისინი გააკეთებენ, რა ... შენ სასათბურე პირობებს უქმნი და ვინ წავა აქედან? რატო წავა? ... თუ არადა გეუბნები, შემცირებას გავაკეთებ, სტრუქტურას შევცვლი, მე გავიზრდი ხელფასს, იმიტო რო მე ვპაზაობ, მოგაცლი იმათ და იმის საქმე გადმოვა შენზე, გაწყობს? გავაკეთებ ესე, გეუბნები, სპასობნი ვარ. უკვე დავიღალე რა. იმას არ გატენი, მე გატენით. გეუბნები, რა. გაირდები ... რაც თქვენ მასშტაბი გაქვთ, არ არი იქ საჭირო ცხრა კაცი. მე ამას დავასაბუთებ და ჩემ ხელფასს გავიზრდი მაშინ, რა ... ნუ გამაკეთებინებთ იმას, რაც შეგიქმნით დისკომფორტს. ჯობია სხვებს შეუქმნათ დისკომფორტი.“

<sup>2</sup> „შენი მაიმუნობები, ჩორტების ჩაგდებები ჩემთან არ გამოვა, რა ... მე ვერ მომატყუებ ეგეთ რაღაცეებს, გაიგე? ... ჩორტების ჩაგდებები, ვირიშვილობები ჩემთან არ გამოვა, რა ... ცოტა გაასწორეთ ის ტვინები, მიხვდით რო დედას მ\*\*\*\*ავ სუყველას, მე ვერ მომერევით, გაიგე? ვერ მომერევით, რა, პროსტა. ხოდა, ნუ

მოიხსენიებს შეურაცხყოფელი სიტყვებით.<sup>3</sup> აუდიო ჩანაწერში ისმის ნ. ვ.-ს ტირილის ხმა, რაზეც კ. ხ. მიმართავს: „ტირილი არ უნდა იმას, ნ.. იმას უნდა სწორად საქმის განაწილება. მოსკოვს ცრემლების არ ჯერა. მე ცრემლებით ვერ იმასმიზავ, რა. სუ ერთ ადგილას მკიდა მე ცრემლები ... არ გადამიღუნოთ აგერ, რა. პაშლი ვი ნა\*\*ი ბლ\*\*დ. ვისაც არ უნდა, ნა\*\*ი აქედან ... თე\*\*ობებს არ ავიტან.“

მეორე ჩანაწერში, რომელშიც, ასევე, სხვა თანამშრომლების თანდასწრებით მიმდინარე შეხვედრაა ასახული, ნ. ვ. ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ მის დაქვემდებარებაში არსებული განყოფილების შესახებ საკადრო გადაწყვეტილებები მისი ჩართულობისა და მისი ინფორმირების გარეშე იქნა მიღებული, რაზეც იღებს ღირსების შემლახველ პასუხს.<sup>4</sup> ხოლო, განმცხადებლის შენიშვნაზე, რომ კ. ხ. მას სამსახურიდან დიდი ხნის წინ წასული პიროვნებების ქმედებებზე ესაუბრებოდა, ეს უკანასკნელი მიმართავს: „ხო, იმიტო რო იმისი ნარჩენები აღარ უნდა იყოს აქ.“

განმცხადებელი ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ დისტანციური მუშაობის პერიოდში, ეკონომიკისა და ფინანსების სამსახურის უფროსის ზეპირსიტყვიერი დავალებით, თანამშრომელთა მიერ არ ხდებოდა მისი ინფორმირება სამუშაოს შესრულების შესახებ, რაც დასტურდება აღნიშნულის თაობაზე თანამშრომლებთან განხორციელებული ელექტრონული კომუნიკაციის ამსახველი დოკუმენტაციით.

განცხადებაში აღნიშნულია, რომ ნ. ვ. განიცდიდა ძლიერ ფსიქოლოგიურ სტრესს და არსებული ვითარებიდან ერთადერთი გამოსავლის სახით, სამსახურის დატოვებასაც კი აპირებდა.

## 1.2. მოპასუხის პოზიცია

2020 წლის 17 ივნისს საქმესთან დაკავშირებით გამოიკითხა მოპასუხე კ. ხ.. გამოკითხვისას მოპასუხემ გამორიცხა მისი მხრიდან ნ. ვ.-ს შევიწროების ფაქტი და აღნიშნა, რომ მასზე მუდმივად გასცემდა პრემიებს, უშვებდა სწავლებებზე, მისი თხოვნის შესაბამისად სამუშაო დროს ათავისუფლებდა განმცხადებელს, რათა მისთვის მოტივაცია მიეცა. იგი აღნიშნავს, რომ მას შეიძლება უბილწსიტყვაგია, რაც *სუფთა მამაკაცურია*. თუმცა, კონკრეტული პირებისთვის

---

გადამალაგებინებთ სიტუაციას. ერთხელ ხო გადავალაგე? ხო მოხვედით აზრზე? მეორეჯერ ნუ გადამალაგებინებთ.“

<sup>3</sup> „მე\*\*\*ი პირში \*. -ს, გადაეცი \*. -ს, ხო, აესე გადაეცი, თუ გინდა. მომჭამა \*\*\*? ვერ მომჭამა, ხო? აესე გადაეცი, ბლ\*\*დ. სამსახურის უფროსად როგორც დამნიშნეს, ტრ\*\*ი მო\*\*\*\*ა აქ ბევრმა“, „რაც აქ \*. -მ დაატრიალა, თუ ვინმე აპატიებდა იმას \*. -ს ... აქამდე უკვე დედის ტრ\*\*ი ექნებოდა მო\*\*\*\*ი“, „რატო აკეთებენ, აბა, მიდი, გამეცი პასუხი. იმიტო რო თე\*\*ები არიან, რატო აკეთებენ. ხოდა იმის თამაშს რო ითამაშებთ დედებს მო\*\*\*\*ვთ რა. \*\*\*ზე მკიდა, ვინც არ უნდა იყოთ“, „იმიის კიბო და იმის დედაც მო\*\*\*\*ნ, სუ \*\*\*ზე მკიდა, რა“, „მაგასთან შედარებით ბედნიერიც ვარ, უძიროდ და უშვილოდ არ ვკვდები, რა, მაგათსავით, უწვრილშილოდ.“

<sup>4</sup> „პირში და ტრ\*\*ში \*. და თქვენ აკეთებდით ... \*. -სთან ერთად რო დადიოდით სადღაც ... ზურგსუკან შენკენ მოიკითხე შენს მეგობრებში, ნათესავებში“

შეურაცხყოფა არასდროს მიუყენებია. მისი მითითებით, მას ნ. ვ.-ს შესახებ შეურაცხმყოფელი ფრაზები არც სხვა თანამშრომლებთან საუბრისას გამოუყენებია.

კ. ხ. განმარტავს, რომ მასსა და ნ. ვ.-ს შორის კონფლიქტის წარმოშობა უკავშირდება სამსახურის ერთ-ერთი განყოფილების უფროსის სამსახურიდან წასვლის შემდეგ მისი ადგილის შევსების მიზნით განხორციელებულ შიდა საკადრო გადაადგილებებს, რომლის ფარგლებშიც, მან ნ. ვ.-ს განყოფილების ერთ-ერთ თანამშრომელს შესთავაზა სხვა განყოფილებაში გადასვლა, რაზეც ამ უკანასკნელმა, ნ. ვ.-სთან კონსულტაციის გავლის შემდეგ, განუცხადა თანხმობა. თუმცა, მოგვიანებით, საკითხთან დაკავშირებით კ. ხ.-სთან შეხვედრისას, ნ. ვ.-მ გამოხატა აგრესია. ამასთან, 2020 წლის 7 თებერვალს განცხადებელმა ბიზნეს-გეგმის ანგარიშის შეთანხმების პროცესში (რომელშიც მის მონაწილეობას არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა) მოითხოვა შვებულებით სარგებლობა იმ მიზნით, რომ მოემდებნა სამსახური. მიზეზად კი, კ. ხ.-ს განმარტებით, განმცხადებელმა დაასახელა ის გარემოება, რომ ზემოაღნიშნული თანამშრომლის გადაადგილების გარდა, მის განყოფილებაში გადაჰყავდათ თანამშრომელი სხვა განყოფილებიდან. შესაბამისი გადაწყვეტილებები კი, მის ზურგს უკან იყო მიღებული. აღნიშნულთან დაკავშირებით, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ შესაბამის თანამდებობაზე ახალი თანამშრომლის კანდიდატურის შეთავაზება მანამდე ეთხოვა ნ. ვ.-ს. თუმცა, მას რეაგირება არ ჰქონია.

მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნულის შემდეგ, განყოფილებების უფროსებთან შეხვედრისას, ნ. ვ.-მ კვლავ წამოაყენა შვებულების განცხადებაზე ხელმოწერის მოთხოვნა, რაზეც კვლავ უარი მიიღო იმის გამო, რომ მას შვებულება, გრაფიკის მიხედვით, მარტში უწევდა და, ამასთან, მის მიერ შვებულებით სარგებლობას შესაძლოა გამოეწვია ბიზნეს-გეგმის ანგარიშის შეთანხმების ჩავარდნა. ხოლო, როდესაც ნ. ვ.-მ კვლავ გაუსვა ხაზი იმ გარემოებას, რომ კ. ხ. გადაწყვეტილებებს მის ზურგს უკან იღებდა, იგი ნამდვილად გაბრაზდა და განმცხადებელს მიმართა, რომ *პირს უკან და ტრ\*\*ს უკან ის და \* იღებდნენ გადაწყვეტილებებს*, რაზეც ბოდიშს იხდის და აღნიშნავს, რომ სიტყვა ტრ\*\*ი არ უნდა ეხმარა. იგი იქვე აღნიშნავს, რომ ნ. ვ.-ს მიერ სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილ განცხადებაში აღნიშნული ფრაზა სულ სხვანაირად არის გადმოცემული,<sup>5</sup> რასაც იგი არასდროს არავის არ აკადრებდა. თუმცა, აღნიშნული შემთხვევის გარდა, მისი განმარტებით, ნ. ვ.-ს მიმართ მსგავსი ლექსიკა არასდროს გამოუყენებია.

კ. ხ. ხაზს უსვამს, რომ მას ნ. ვ.-სთვის არასდროს უთქვამს, რომ \*. სამსახურიდან გაეშვა. არამედ, იგი მიუთითებდა, რომ ეს ადამიანი სხვადასხვა კურსებზე გაემვათ კვალიფიკაციის ასამაღლებლად ან საკითხი სხვანაირად დაეყენებინა, ვინაიდან სწორედ ის [ნ. ვ.] იყო განყოფილების უფროსი და მის მოვალეობაში შედიოდა თანამშრომლის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვა. შესაბამისად, მისთვის გაუგებარია, რაში გამოიხატება შევიწროება. მოპასუხის განმარტებით, მასსა და ნ. ვ.-ს შორის თუ რაიმე შეუთანხმებლობა ყოფილა, ყველა

<sup>5</sup> “პირში და ტრაკში \*. და შენ უკეთებდით ერთმანეთს“.

მათგანი სამსახურებრივ საკითხებს შეეხებოდა, რა დროსაც იგი განმცხადებელს მიუთითებდა კონკრეტული სამსახურებრივი დავალებების შესრულებაზე.

თანამშრომლებისთვის მიცემული ზეპირსიტყვიერი მითითების თაობაზე, რომ გარკვეული საკითხები ნ. ვ.-ს ინფორმირების გარეშე, პირდაპირ მასთან გაეცლოთ, კ. ხ. აღნიშნავს, რომ ნ. ვ.-ს განყოფილებაში შედის ხაზინა და მასთან დაკავშირებული კონფიდენციალური ინფორმაცია, რის გამოც, ერთ შემთხვევაში, ხაზინის თანამშრომელს უთხრა, რომ თუ ნ. ვ. სამსახურიდან წასვლას აპირებდა, მისთვის შესაბამისი დოკუმენტაცია არ გადაეგზავნათ.

ნ. ვ.-სთვის უფლებამოსილებების შეჩერების საკითხთან დაკავშირებით კი, კ. ხ.-მ განმარტა, რომ თებერვლის თვის განმავლობაში, განმცხადებელი არ ასრულებდა განყოფილების უფროსის ფუნქციებს და მისი მოვალეობების განხორციელებას ავალებდა ერთ-ერთ თანამშრომელს. მოგვიანებით კი, მან ბიულეტენით ისარგებლა, რაც კვლავ ბიზნეს-გეგმის შეთანხმების პროცესს დაემთხვა. შესაბამისად, კ. ხ.-მ დაწერა განცხადება, რათა ნ. ვ.-სთვის გამოეცხადებინათ შენიშვნა ან საყვედური. აღნიშნულის საფუძველზე შედგა შესაბამისი ბრძანება უფლებამოსილებების შეჩერების თაობაზე, რომელიც არ იყო იურიდიულად გამართული, თუმცა, რეალურად, მიზნად ისახავდა, ერთი მხრივ, ნ. ვ.-ს მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებას, ხოლო, მეორე მხრივ - შესაბამისი თანამშრომლის წახალისებას ნ. ვ.-ს მოვალეობების შესრულების გამო, ვინაიდან აღნიშნულივე ბრძანებით სწორედ ის განისაზღვრა განყოფილების უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად, რაც ქმნიდა მისთვის შესაბამისი ანაზღაურების გაცემის საფუძველს. ამასთან, ვინაიდან ნ. ვ. აპირებდა სამსახურიდან წასვლას, მსგავსი რეაგირება შესაძლებელს ხდიდა, მის წასვლამდე მისი მოვალეობები შესაბამის თანამშრომელს განეხორციელებინა.

### ***1.3. სს „თელასის“ რეაგირება***

განმცხადებლის მითითებით, მან სამუშაო ადგილზე შექმნილ გარემოსთან დაკავშირებით საქმის კურსში ჩააყენა სს „თელასის“ ფინანსური დირექტორი და გენერალური დირექტორი. ამასთან, სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილი 2020 წლის 7 თებერვლის წერილით დასტურდება, რომ ნ. ვ.-მ მოითხოვა კ. ხ.-სგან თავის არიდება, რათა თავისი მოვალეობები მშვიდად და ხარისხიანად განეხორციელებინა.

2020 წლის 6 აპრილს ნ. ვ.-ს გაეგზავნა სხვა თანამდებობაზე<sup>6</sup> გადაყვანის გამზადებული განცხადება. განმცხადებლის მითითებით, მან წარადგინა საპასუხო წერილი, რომლითაც კიდევ ერთხელ მოითხოვა მის მიმართ განხორციელებულ ქმედებებზე რეაგირების

---

<sup>6</sup> ფინანსური საქმიანობის სამმართველოს ეკონომიკისა და ფინანსების სამსახურის ფინანსების და ხაზინის განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან ამავე სამსახურის ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტებისა და შიდა რისკების მართვის განყოფილების შიდა რისკებისა და ბიზნეს-პროცესების წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

განხორციელება. 2020 წლის 14 აპრილის Nკ-367 ბრძანებით, ნ. ვ.-ს თანამდებობრივი უფლებამოსილება შეუჩერდა.

საკითხთან დაკავშირებით, სს „თელასმა“ პოზიცია წარმოადგინა 2020 წლის 11 მაისის N0511/224/20 წერილით და მიუთითა, რომ ამ სიტუაციამ მენეჯმენტის სერიოზული შეშფოთება გამოიწვია. კ. ხ.-სთან ჩატარდა განმარტებითი მუშაობა კონფლიქტურ თანამშრომლებთან ურთიერთობის კორექტულობის განუხრელ დაცვასთან დაკავშირებით. რეკომენდირებული იყო მინიმუმამდე შეემცირებინა პირადი ურთიერთობა.

ამასთან, ნ. ვ.-სთვის სხვა თანამდებობაზე გადასვლის წინადადება ითვალისწინებდა მის პირად ინტერესებს, რადგან, პრაქტიკულად, მთლიანად გამორიცხავდა უშუალო ხელმძღვანელთან ყოველდღიურ ურთიერთობას, რომელთანაც მას ჰქონდა პირადი კონფლიქტი და მისი რეალიზაციისთვის იძლეოდა ფართო შესაძლებლობას. ნ. ვ.-ს თანამდებობრივი უფლებამოსილების შეჩერებასთან დაკავშირებით კი, კომპანია აღნიშნავს: მაშინ, როდესაც თანამშრომლები იმყოფებიან პირად კონფლიქტში და არ არსებობს სერიოზული საფუძველი რომელიმე მათგანის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, საფრთხის წინაშეა კომპანიის სამუშაო ამოცანები, ვინაიდან მათი უშუალო ურთიერთობის გამორიცხვა შეუძლებელია. ნ. ვ.-ს იმ თანამდებობაზე გადასვლაზე უარის გამო, რომელიც შეამცირებდა მასთან კონფლიქტში მყოფ ხელმძღვანელთან ურთიერთობას, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება ნ. ვ.-სთვის განყოფილების უფროსის მოვალეობების შეჩერების შესახებ, კონფლიქტის განვითარების თავიდან აცილების და თანამშრომელთა ერთმანეთისგან იზოლირების მიზნით. ამასთან, ნ. ვ.-სთვის გრძელდება თანამდებობრივი სარგოს გადახდა.

წერილში ასევე ხაზგასმულია, რომ ნ. ვ.-სგან მიღებულმა ზეპირმა ინფორმაციამ შეშფოთება გამოიწვია, ვინაიდან ამ თანამშრომლის მიმართ არსებობს კითხვები განყოფილების უფროსის თანამდებობასთან სრული შესაბამისობის შესახებ (ამასთან, მისი კომპეტენცია სპეციალისტის სახით ეჭვს არ იწვევს). შეფასდა ნ. ვ.-ს მიერ უშუალო ხელმძღვანელთან პირადი კონფლიქტის გამოყენების ალბათობა კომპანიის კომპრომეტაციის მიზნით.

სს „თელასის“ პოზიციასთან დაკავშირებით, განმცხადებელმა 2020 წლის 29 მაისს წარმოდგენილი N5909/20 წერილით განმარტა, რომ იგი არ იზიარებს, მოპასუხის ხაზგასმას მისი ინტერესების გათვალისწინებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან კომპანიის შეთავაზება მის სამსახურებრივ დაქვეითებას ითვალისწინებდა.

სახალხო დამცველის აპარატს სს „თელასის“ 2020 წლის 10 ივლისის N0710/231/20 წერილით დამატებით ეცნობა, რომ 2020 წლის 17 ივნისის Nკ-568 ბრძანებით, გაუქმდა გენერალური დირექტორის ზემოთ ხსენებული ბრძანება ნ. ვ.-ს უფლებამოსილების შეჩერებასთან დაკავშირებით და ნ. ვ. ასრულებს სს „თელასის“ ფინანსური საქმიანობის სამმართველოს ეკონომიკისა და ფინანსების სამსახურის ფინანსების და ხაზინის განყოფილების უფროსის სამსახურებრივ მოვალეობას.

#### 1.4. მესამე პირების ახსნა-განმარტებები

საქმესთან დაკავშირებით გამოიკითხა ნ. ვ.-სა და კ. ხ.-ს 10 ყოფილი და მოქმედი თანამშრომელი. გამოკითხული პირები მუშაობ(დნ)ენ როგორც უშუალოდ ნ. ვ.-ს ქვემდებარე ფინანსების და ხაზინის განყოფილებაში, ისე - კ. ხ.-ს ქვემდებარე ფინანსური საქმიანობის სამმართველოს ეკონომიკისა და ფინანსების სამსახურის სხვა განყოფილებებში, განყოფილებების უფროსების თანამდებობებზე და მათდამი დაქვემდებარებულ პოზიციებზე.

გამოკითხულთა უმეტესობა დასაქმების ადგილზე *დაძაბულ, სტრესულ, კონფლიქტურ, ზეწოლის შემცველ* გარემოზე მიუთითებს. მათ შორის, ერთ-ერთი თანამშრომელი ხაზს უსვამს, რომ მათ *ერთი სული აქვთ, როდის წავლენ სახლში*. თუმცა, თანამშრომელთა განმარტებით, აღნიშნული არ არის განპირობებული უშუალოდ განყოფილების თანამშრომლებს შორის ურთიერთობით, რადგან მათ ერთმანეთთან შექმნილი აქვთ *ძალიან კარგი, მეგობრული გარემო*. მსგავს გარემოს გამოკითხული პირები უკავშირებენ კ. ხ.-ს და მიუთითებენ, რომ მისგან მომდინარეობს *საშინელი ტერორი, ძალადობა და ბულინგი*, რაც გამოიხატება მისი მხრიდან თანამშრომელთა *ლანძღვასა და შეურაცხყოფაში, ყვირილში, სხვების ჩაგვრასა და მუქარაში*. თანამშრომელთა მითითებით, *ფიზიკური შეურაცხყოფის გარდა, სხვა ყველაფერს ჰქონდა ადგილი; ყოფილა როგორც დედის გინება, ასევე - სექსუალური ხასიათის კომენტარები, მაგალითად, „ამას ვინ მიეკარება“*. ერთ-ერთი თანამშრომლის განმარტებით, *დღე არ გავიდოდა, რომ სექსუალური ხასიათის რაღაცა ან არ ეხუმრა ან არ ეთქვა, რაღაც მინიშნებებიც ყოფილა [მასზეც] და სხვაზეც*. ამასთან, თანამშრომელთა მითითებით, კ. ხ. მათ ურთიერთობას უშლიდა ერთმანეთთან და კონკრეტულ თანამშრომლებთან, მათ შორის ნ. ვ.-სთან და სხვა ყოფილ თანამშრომლებთან.

გამოკითხული პირები უმეტესად მიუთითებენ, რომ უშუალოდ მათ მიმართ კ. ხ.-ს პირადად არასდროს გამოუყენებია შეურაცხმყოფელი სიტყვები და უფრო მეტად მათთან საუბარში სხვებს აყენებდა შეურაცხყოფას, მათ შორის, ნ. ვ.-საც. იხსენებენ ნ. ვ.-ს შესახებ ნათქვამ *ისეთ რაღაცეებს, რომ არც კი ითქმის და რომელთა შეფასებისთვისაც ტერმინი ღირსების შემლახავიც კი არ იქნება საკმარისი*. მათი განმარტებით, *შეხვედრის 80 პროცენტი შეიძლებოდა დათმობოდა იმას, რომ თუნდაც 10 წლის წინ წასულ ადამიანზე რაღაც ცუდი ეთქვა, ყველანაირი ფორმით, პირად ცხოვრებაზე შეიძლებოდა გადასულიყო*. საგულისხმოა გამოკითხული მამაკაცების ხაზგასმა, რომ პირადად მათ *ესეთ რაღაცეებს ვერ კადრებს, რადგან შიში აქვს და იცის რომ არ შეარჩენენ და პასუხსაც მიიღებს*. ასევე, ხაზი გაესვა, რომ *შეურაცხყოფა კაცებს შორის ცოტა სხვანაირად მთავრდება ხოლმე*. თუმცა, ერთ-ერთი თანამშრომლის მითითებით, *შესაძლოა პირდაპირი გინება არ ყოფილა, მაგრამ იმგვარი ფორმით იყო ნათქვამი, რომ კონკრეტულ პირებს შეეძლოთ თავიანთ თავზე მიღება*. მაგალითად, შეურაცხმყოფელი გამონათქვამები მოჰყვებოდა ფრაზას *„თუ ეს ასე არ გაკეთდება...“*.

თანამშრომელთა მითითებით, ძალიან ბევრი ადამიანია წასული სამსახურიდან კ. ხ.-სთან უთანხმოებისა და კონფლიქტის გამო. ერთ-ერთი თანამშრომლის მითითებით, იგი ყოველდღე ეძებდა ახალ სამსახურს, რადგან უნდოდა, რომ კ. ხ.-ს, როგორც ხელმძღვანელს, რაღაც ზღვარი ჰქონოდა, საპირისპირო ვითარება კი მისთვის მიუღებელი იყო. მსგავსად, სხვა თანამშრომელი აღნიშნავს, რომ დაიწყო სამსახურის ძიება, რათა იმ სიტუაციას გაცლოდა.

თუმცა, გამოკითხული პირები, ასევე, მიუთითებენ, რომ კ. ხ. ადრე ასეთ პირდაპირ შეურაცხყოფაზე არ გადადიოდა და რომ ადრინდელთან შედარებით, ამჟამად უარესი სიტუაციაა სამსახურში ურთიერთობების თვალსაზრისით. ასევე, მსგავსი სიტუაცია ბოლო პერიოდში განსაკუთრებით იკვეთება ნ. ვ.-სთან მიმართებით; ასეთი მწვავე კონფლიქტი არ ყოფილა აქამდე; განსაკუთრებულად დაიძაბა ბოლო პერიოდში.

ბევრი თანამშრომელი ნ. ვ.-ს შეურაცხყოფის ფაქტებს უშუალოდ არ შესწრებია, ვინაიდან, ერთი მხრივ, მათი ნაწილი ნ. ვ.-ს განყოფილების უფროსად მუშაობის პერიოდში სს „თელასში“ უკვე აღარ მუშაობდა, ხოლო, მეორე მხრივ, ისინი ხაზს უსვამენ, რომ კ. ხ.-ს უშუალო ურთიერთობა აქვს ძირითადად განყოფილების უფროსებთან და ერთობლივ შეხვედრებსაც მათთან ატარებს. შესაბამისად, აღნიშნულ შეხვედრებს მათ დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლები არ ესწრებიან. თუმცა, რამდენიმე თანამშრომელმა ხაზი გაუსვა, რომ ერთზე მეტჯერ შესწრებიან მსგავსი შეურაცხყოფის ფაქტებს ნ. ვ.-ს მიმართ და რომ ვინაიდან ერთ ოთახში იყვნენ, მხოლოდ ნ.-ს შეურაცხყოფა აღარ იყო და მათაც ეხებოდათ, ამიტომ, გარკვეულწილად ზეწოლის მსხვერპლნი ისინიც იყვნენ. სხვა თანამშრომლები კი აღნიშნავენ, რომ უნახავთ კ. ხ.-სთან შეხვედრიდან გამოსული ნ. ვ., რომელიც იყო საშინლად დათრგუნული, ხშირად - ატირებულიც და ამბობდა, რომ საუბრისას კ. ხ. ძალიან შეურაცხმყოფელ სიტყვებს ხმარობდა; არაერთხელ შემოსულა ნ. ძალიან ცუდ მდგომარეობაში, განადგურებული და შეურაცხყოფილი რა დროსაც ხაზს უსვამდა კ. ხ.-ს მხრიდან მისი პირადი და სხვა თანამშრომლების შეურაცხყოფის ფაქტებს როგორც პირადი შეხვედრებისას, ისე - სხვების თანდასწრებით.

გამოკითხული თანამშრომლები, ნაწილობრივ ზემოაღნიშნული მიზეზების გამო, კონფლიქტის წარმოშობის კონკრეტულ წყაროზე ვერ მიუთითებენ და, ზოგადად, კ. ხ.-ს ახასიათებენ, როგორც კონფლიქტურ პიროვნებას. ამასთან, აღნიშნავენ, რომ იგი არის ეჭვიანი და სულ აქვს შეგრძნება, რომ ვიღაცა რაღაცას უჩალოჩებს, ერჩიან და შეთქმულებას უწყობენ. გარდა ამისა, ხაზს უსვამენ, რომ ხალხს ერჩის რიგის მიხედვით, იცის ამოჩემება. თუმცა, ისინი, ასევე, იხსენებენ, რომ კ. ხ.-სთან გამართული შეხვედრიდან გამოსულ ნ. ვ.-ს რამდენჯერმე უთქვამს, რომ კ. ხ. მას მიუთითებდა, რომ კონკრეტული თანამშრომლები სამსახურიდან უნდა წასულიყვნენ. ერთ-ერთი თანამშრომელი, ასევე, მიუთითებს, რომ კ. ხ.-ს უნდოდა მისი სამსახურიდან გაშვება. სხვა თანამშრომელი კი აღნიშნავს, რომ კ. ხ.-ს არ მოსწონდა იმ გუნდის წევრი თანამშრომლები, რომლებიც წლების მანძილზე მუშაობდნენ „თელასში“, მათ ეძახდა „ნარჩენებს“ და ორიენტირებული იყო მათ სამსახურიდან გაშვებაზე.



თანამშრომელთა შეფასებით, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კ. ხ. ხელმძღვანელ პოზიციაზე არ უნდა იყოს დანიშნული; ამხელა გუნდის მართვა არ უნდა ებაროს; მასთან მუშაობა შეუძლებელია.

აღნიშნულისგან განსხვავებით, ნ. ვ. არცერთ გამოკითხულ პირს არ დაუხასიათებია, როგორც კონფლიქტური ადამიანი. მას ახასიათებენ, როგორც მშვიდობის მოყვარეს, კეთილგანწყობილს, თავისი საქმის პროფესიონალს და ურთიერთობებში უპრობლემო ადამიანს, რომელიც თავდაუზოგავად მუშაობდა, მათ შორის, უქმე დღეებშიც. რამდენიმე თანამშრომელმა აღნიშნა, რომ იგი არის ემოციური, პრინციპული, ცოტა ფიცხი ხასიათი აქვს, „გურული“, თუმცა შეურაცხყოფას არ მოიცავდა არასდროს, უბრალოდ შესაძლოა უმნიშვნელო საკითხები გულთან ახლოს მიეტანა.

საგულისხმოა, რომ ორი გამოკითხული პირი შეეხო ნ. ვ.-ს განყოფილებიდან ერთ-ერთი თანამშრომლის სხვა განყოფილებაში გადაყვანის საკითხს და აღნიშნეს, რომ განმცხადებელს აღნიშნულთან დაკავშირებით მათთან პრეტენზია არ დაუფიქსირებია, უკმაყოფილება არ გამოუხატავს და განყოფილების ოთახში უთხრა აღნიშნულ თანამშრომელს, რომ როგორც იგი თვლიდა საჭიროდ და როგორც მისთვის იქნებოდა უკეთესი კარიერულად, ისე მოქცეულიყო და გადაწყვეტილება მისგან და ყველასგან დამოუკიდებლად მიეღო.<sup>7</sup>

სამმა გამოკითხულმა პირმა შეაფასა არსებული ვითარება განსხვავებულად. კერძოდ, მათ აღნიშნეს, რომ სამსახურში არსებულ გარემოს მტრულად არ აფასებენ, არის დაძაბული გარემო, თუმცა, აღნიშნული გამომდინარეობს სამსახურებრივი პასუხისმგებლობებიდან. ერთ-ერთმა მათგანმა კი აღნიშნა, რომ იგი თავს კომფორტულად გრძნობდა. აღსანიშნავია, რომ მათ ისაუბრეს უშუალოდ მათთან მიმართებით, ვინაიდან კონფლიქტის თაობაზე ინფორმირებულნი არიან მხოლოდ დერეფანში გამართული საუბრებით, საერთო კოლეგებისგან და ნ. ვ.-სა და კ. ხ.-სგან მიღებული ინფორმაციით. ერთობლივი შეხვედრები კი, ნ. ვ.-სა და კ. ხ.-სთან არ ჰქონიათ ან ჰქონდათ ადრეულ პერიოდში. ისინი აღნიშნავენ, რომ მათი თანდასწრებით, შეურაცხმყოფელი შეხვედრა არ გამართულა და არც კ. ხ.-ს უთქვამს მათთვის ნ. ვ.-ს შესახებ რაიმე შეურაცხმყოფელი. მათი განმარტებით, კ. ხ.-სთან შეუთანხმებლობა არც თავად ჰქონიათ, კონკრეტულ დავალებებთან დაკავშირებით აზრთა სხვადასხვაობა უკონფლიქტოდ წყდებოდა და მათ მიმართ კ. ხ.-ს არ გამოუყენებია რაიმე შეურაცხმყოფელი გამონათქვამი. აღნიშნული პირები კონფლიქტურად არც ნ. ვ.-ს ახასიათებენ და არც - კ. ხ.-ს. მათი შეფასებით, ორივე მათგანი არის ემოციური.

## **2. სამართლებრივი შეფასება**

### **2.1. ზოგადი დებულებები**

<sup>7</sup> ამავე საკითხთან დაკავშირებით, იხ. 1.2 ქვეთავი, რომელშიც მოპასუხე ნ. ვ.-ს რეაქციას განსხვავებულად აღწერს (კერძოდ, მიუთითებს, რომ ნ. ვ.-მ გამოხატა აგრესია).

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.<sup>8</sup>

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

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-3<sup>1</sup> მუხლის თანახმად, შევიწროება არის ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

## 2.2. შრომის თავისუფლებით დაცული სფერო

განსახილველი საკითხი მჭიდროდ უკავშირდება შრომის უფლებით ეფექტიან სარგებლობას.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დეკლარირებული შრომის თავისუფლებით 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.<sup>9</sup>

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის ფარგლებში, შრომის უფლება მე-8 მუხლით (პირადი ცხოვრების უფლება) დაცულ სფეროს მიეკუთვნება. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, პირადი ცხოვრების პატივისცემა უნდა მოიცავდეს, გარკვეულწილად, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობების დამყარებისა და განვითარების უფლებას. არ არსებობს რაიმე პრინციპული მიზეზი, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნების ამგვარი გაგებიდან გამოირიცხოს პროფესიული და კომერციული ხასიათის აქტივობები, ვინაიდან, საბოლოო ჯამში, ადამიანების უმეტესობას შესაძლოა ყველაზე მეტად სწორედ თავიანთი საქმიანი ცხოვრების პროცესში ეძლევა გარესამყაროსთან ურთიერთობების განვითარების შესაძლებლობა.<sup>10</sup> სწორედ მე-8 მუხლთან კავშირში განიხილავს ადამიანის უფლებათა

<sup>8</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის N1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე: „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, ნაწ. II, პარ. 1.

<sup>9</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე: „საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II.3.19

<sup>10</sup> ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1992 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: NIEMIETZ v. GERMANY, პარ. 29.

ევროპული სასამართლო დასაქმების ადგილებზე დისკრიმინაციის აკრძალვის (მე-14 მუხლი) სავარაუდო დარღვევის საქმეებს.<sup>11</sup>

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები. გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის განმარტებით, პაქტით დაცული შრომა უნდა იყოს *ღირსეული შრომა*, რაც მოიცავს სამუშაოს შესრულების პროცესში დასაქმებულის ფიზიკური და მენტალური მთლიანობისა და მისი ფუნდამენტური უფლებების პატივისცემას.<sup>12</sup> ამასთან, აკრძალულია ნებისმიერი დისკრიმინაცია დასაქმების მისაწვდომობასა და შენარჩუნებაში, რაც მიზნად ისახავს ან იწვევს შრომის უფლებით თანასწორობის საწყისებზე სარგებლობაში ხელშეშლას.<sup>13</sup> კომიტეტი სისტემატურად უსვამს ხაზს ძალადობისგან და შევიწროებისგან თავისუფლებას, როგორც შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების ელემენტებს.<sup>14</sup> ყველა დასაქმებული თავისუფალი უნდა იყოს როგორც ფიზიკური, ისე - მენტალური შევიწროებისგან.<sup>15</sup>

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან *სხვაგვარი მოსაზრების*, ეროვნული წარმოშობის ან სოციალური წარმომავლობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობიდან კუთვნილების, დაბადებისა ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.

### ***2.3. განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით***

#### ***2.3.1. შევიწროების შესახებ სტანდარტი***

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება, მათ შორის, შრომის პირობებზე.<sup>16</sup> აღნიშნული პრინციპი განმტკიცებულია საქართველოს შრომის კოდექსშიც, რომლის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, ***დისკრიმინაციად (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროებად) მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც***

<sup>11</sup> იხ. მაგალითად, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 3 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *I.B. v. GREECE*.

<sup>12</sup> გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის ზოგადი კომენტარი N18 (2005), შრომის უფლება (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი), E/C.12/GC/186, პარ. 7-8.

<sup>13</sup> იქვე, პარ. 12.

<sup>14</sup> გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის ზოგადი კომენტარი N23 (2016), შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უფლების შესახებ (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი), E/C.12/GC/23, პარ. 6.

<sup>15</sup> იქვე, პარ. 48.

<sup>16</sup> „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხ. 2, პუნ. 10(ა.გ).

*მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.*

დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციას კრძალავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N111 კონვენცია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, დისკრიმინაცია მოიცავს ნებისმიერ განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მოსაზრების, ეროვნული წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის საფუძველზე, რომელიც იწვევს დასაქმების სფეროში შესაძლებლობათა ან მოპყრობის თანასწორობის დარღვევას. 2019 წლის ივნისში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მიიღო N190 კონვენცია, რომელიც კრძალავს დასაქმების სფეროში ძალადობას და შევიწროებას. კონვენციის პრეამბულა აღიარებს უფლებას ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალ სამუშაო გარემოზე და ხაზს უსვამს, რომ ძალადობა და შევიწროება წარმოადგენს საფრთხეს თანასწორი შესაძლებლობებისთვის, ეწინააღმდეგება ღირსეული შრომის ცნებას და შესაძლოა ხელი შეუშალოს ადამიანებს, განსაკუთრებით ქალებს, დასაქმების ბაზარზე წვდომაში, ადგილის შენარჩუნებასა და წინსვლაში.

ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმებით გათვალისწინებული დირექტივების მიხედვით, რომელთა იმპლემენტაციის ვალდებულება ნაკისრი აქვს საქართველოს, შევიწროება წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვასა და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.<sup>17</sup> დამკვიდრებული სტანდარტის შესაბამისად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც *1) არასასურველი ქცევა ხდება განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა; 2) ქცევა ქმნის დამაშინებელ, მტრულ და შეურაცხმყოფელ სამუშაო გარემოს.*<sup>18</sup> გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის განმარტებით, შევიწროება უნდა განისაზღვროს ფართოდ,<sup>19</sup> რაც გულისხმობს *მოპყრობას, რომელიც - განზრახ,*

<sup>17</sup> ევროკავშირის საბჭოს 2000 წლის 29 ივნისის N2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების განხორციელებას, მუხ. 2(3); ევროკავშირის საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის N2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომით საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას, მუხ. 2(3); ევროკავშირის საბჭოს 2004 წლის 13 დეკემბრის N2004/113/EC, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას, მუხ. 2(c); ევროპარლამენტისა და ევროკავშირის საბჭოს 2006 წლის 5 ივლისის N2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას, მუხ. 2(1)(c).

<sup>18</sup> ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://www.eeoc.gov/harassment>> [ბოლოს ნანახია: 22.07.2020].

<sup>19</sup> გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის ზოგადი კომენტარი N23 (2016), შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უფლების შესახებ (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი), E/C.12/GC/23, პარ. 48.

*გაუფრთხილებლობით თუ შედეგების დაუდევრობით გაუთვალისწინებლობით - ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პირს.<sup>20</sup>*

აღსანიშნავია, რომ შევიწროების დასადასტურებლად არ არის აუცილებელი არსებობდეს შესაძარბელები სუბიექტი - კომპარატორი, ვინაიდან შევიწროება თავისთავად არის არასწორი ქმედება, გამოვლენის ფორმისა (სიტყვიერი, არა-ვერბალური ან ფიზიკური შეურაცხყოფა) და პოტენციური შედეგიდან გამომდინარე (ადამიანის ღირსების შელახვა).<sup>21</sup> ამდენად, *შევიწროებისას კომპარატორის მოძიება არ არის აუცილებელი. შევიწროების მთავარი სტანდარტი არის ქცევა, რომელიც არის „სასტიკი და მიუღებელი“.*<sup>22</sup>

### **2.3.2. განსახილველი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მისადაგება შევიწროების შესახებ სტანდარტთან**

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებლის მითითებით, მისი უშუალო უფროსის კ. ხ.-ს მხრიდან სისტემატურად ექვემდებარება ლანძღვას, მუქარას, დამცირებას, შეურაცხყოფას და დაშინებას, როგორც ინდივიდუალური შეხვედრებისას, ასევე - სხვა თანამშრომლების თანდასწრებით. აღნიშნულის დასადასტურებლად სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილია ორი აუდიო-ჩანაწერი.

აუდიო-ჩანაწერებით დგინდება, რომ სხვა თანამშრომლების თანდასწრებით, კ. ხ. ნ. ვ.-ს მიმართავს ისეთი დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი, ღირსების შემლახავი და მუქარის შემცველი ფრაზებით, როგორებიცაა: „თუ გინდათ, წაიყვანეთ და ლოგინში ჩაიწვინეთ [თანამშრომელი მამაკაცი]“; „იმას არ გატენი, მე გაგტენით“; „ნუ გამაკეთებინებთ იმას, რაც შეგიქმნით დისკომფორტს“; „ცოტა გაასწორეთ ის ტვინები, მიხვდით რო დედას მ\*\*\*\*ავ სუყველას, მე ვერ მომერევით, გაიგე?“; „ნუ გადამალაგებინებთ სიტუაციას. ერთხელ ხო გადავალაგე? ხო მოხვედით აზრზე? მეორეჯერ ნუ გადამალაგებინებთ“; „იმის თამაშს რო ითამაშებთ, დედებს მო\*\*\*\*ვთ რა. \*\*\*ზე მკვიდია, ვინც არ უნდა იყოთ“; „არ გადამიღუნოთ აგერ, რა. პაშლი ვი ნა\*\*ი ბლ\*\*დ. ვისაც არ უნდა, ნა\*\*ი აქედან“; „პირში და ტრ\*\*ში \*. და თქვენ აკეთებდით ... \*-სთან ერთად რო დადიოდით სადღაც ... ზურგსუკან შენკენ მოიკითხე შენს მეგობრებში, ნათესავებში“. გარდა ამისა, განმცხადებლის ქმედებები შეფასებული იყო, როგორც „მამურობები“ და „ვირიშვილობები“.

მართალია, ზოგიერთი ფრაზა, თავისი ფორმულირებით, მრავლობით პირს მოიცავს და, ამგვარად, იქმნება შთაბეჭდილება, რომ რამდენიმე პირს მიემართება. თუმცა, ერთი მხრივ, შეხვედრებს ესწრებოდა მხოლოდ ორი და სამი თანამშრომელი. ხოლო, მეორე მხრივ, აღნიშნული ფრაზები გამოყენებული იყო სწორედ იმ კონტექსტში, როდესაც ნ. ვ.-ს ქმედებები

<sup>20</sup> Ehrenreich R., *Dignity and Discrimination: Toward A Pluralistic Understanding of Workplace Harassment*, 1999, გვ. 15.

<sup>21</sup> *Handbook on European non-discrimination law*, ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო, 2010, გვ. 32.

<sup>22</sup> Holland J., Burnett S., *Employment Law*, 2014, გვ. 109.

განიხილებოდა. შესაბამისად, ნ. ვ.-ს ჰქონდა საფუძველი, ზემოაღნიშნული გამონათქვამები სწორედ მისკენ მიმართულად აღექვა.

აღნიშნულთან ერთად, ნ. ვ.-სთვის ამკარად დამაშინებელ და ზეწოლის შემცველ გარემოს ქმნიდა კ. ხ.-ს გამონათქვამები \*.-ს სამსახურიდან გაშვების საკითხთან დაკავშირებით: „შენ თუ ეს აპირებ გაგრძელებას, დამიწერე განცხადება და წადი, ნ.. მე არ ვაპირებ ესე ყურებას, რა დიდი ხანი ვერ გიყურებ ესე, რა ... მე მაქ ჩემი თამაშის წესები. ან ვთამაშობთ იმ წესებით, ან მივდივართ, რა“; „არ აპირებ ამის გაკეთებას? მაშინ დაწერე განცხადება, წადი, სხვა გააკეთებს“. ბუნებრივია, მსგავსი ტიპის ფრაზები დასაქმებულს უქმნის განცდას, რომ, შესაძლოა, იგი სამუშაოს შენარჩუნების საფრთხის წინაშე დადგეს. ეს კი, თავის მხრივ, აისახება მის მიერ სამუშაოს თავისუფლად განხორციელების შესაძლებლობაზე.

გასათვალისწინებელია ისიც, რომ საუბრისას კ. ხ. სხვა თანამშრომლებსაც მოიხსენიებს საკმაოდ შეურაცხყოფელი სიტყვებით, რაც, შევიწროების კონტექსტში მხედველობაში მისაღები გარემოებაა, ვინაიდან მსხვერპლი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ადამიანი, ვისზეც კონკრეტული შეურაცხყოფელი ქმედება ემოციურ ზეგავლენას ახდენს.<sup>23</sup> მოცემულ შემთხვევაში, კ. ხ.-ს მიერ გამოყენებული ფრაზები საკმაოდ მძიმე მოსასმენია, ეხება არაერთ ადამიანს და გამოყენებულია ნ. ვ.-ს ქმედებებთან პარალელის გავლების კონტექსტში. შესაბამისად, აღნიშნული კიდევ უფრო მეტად ამწვავებდა დასაქმების ადგილზე შექმნილ შეურაცხყოფელ გარემოს.

აღსანიშნავია, რომ დასაქმების ადგილზე შევიწროება გავლენას ახდენს ადამიანის ფსიქოლოგიურ, ფიზიკურ და სექსუალურ ჯანმრთელობაზე, მის ღირსებაზე,<sup>24</sup> რაც მოცემულ შემთხვევაშიც გამოვლინდა, ვინაიდან ერთ-ერთი შეხვედრის ამსახველ აუდიო-ჩანაწერში ისმის ნ. ვ.-ს ტირილის ხმა და საქმესთან დაკავშირებით ჩატარებული გამოკითხვებისას მისმა თანამშრომლებმაც გაუსვეს ხაზი, რომ უნახავთ კ. ხ.-სთან შეხვედრიდან გამოსული ნ. ვ., რომელიც იყო *საშინლად დათრგუნული, ხშირად - ატირებულიც; არაერთხელ შემოსულა ნ. ძალიან ცუდ მდგომარეობაში, განადგურებული და შეურაცხყოფილი*. ამასთან, სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილი განცხადების თანახმად, შექმნილი ვითარების გამო, ნერვიულობის ნიადაგზე, ნ. ვ.-ს დაემართა ჯანმრთელობის სერიოზული პრობლემები, რაც გამოიხატა არა მარტო ნერვული აშლილობით, არამედ - ჰორმონალური პრობლემებითაც.

ნ. ვ.-სთვის დასაქმების ადგილზე შექმნილი გარემოს მტრულ ხასიათზე მიუთითებს ისიც, რომ იგი სამსახურიდან აპირებდა წასვლას, რაც გამოკითხვისას მოპასუხემაც დაადასტურა (თუმცა ხაზი სხვა მოტივს გაუსვა). განმცხადებლის წარმომადგენლის განმარტებით, მის მიერ

<sup>23</sup> ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://www.eeoc.gov/harassment>> [ბოლოს ნანახია: 22.07.2020].

<sup>24</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N190 კონვენცია ძალადობისა და შევიწროების შესახებ, C190, 2019, პრეამბულა.

იურიდიული კონსულტაციის გაწევის შემდეგ შეძლო დაერწმუნებინა ნ. ვ., რომ ეს არ იყო რეალური გამოსავალი.

თავის მხრივ, კ. ხ.-მ გამოკითხვისას დაადასტურა, რომ ერთ შემთხვევაში იგი ნამდვილად გაბრაზდა და განმცხადებელს მიმართა, რომ *პირს უკან და ტრ\*\*ს უკან ის და \* იღებდნენ გადაწყვეტილებებს*, რაზეც ბოდიშს იხდის და აღნიშნავს, რომ სიტყვა ტრ\*\*ი არ უნდა ეხმარა, მაგრამ, აღნიშნული შემთხვევის გარდა, მისი განმარტებით, ნ. ვ.-ს მიმართ მსგავსი ლექსიკა არასდროს გამოუყენებია. თუმცა, როგორც ზემოთ გამოვლინდა, კ. ხ.-ს მხრიდან ნ. ვ.-ს მიმართ გამოყენებულია არაერთი შეურაცხმყოფელი გამონათქვამი და არა მხოლოდ მის მიერ ხაზგასმულ შეხვედრაზე. ამასთან, მისი ხაზგასმა, რომ მას ნ. ვ.-ს შესახებ შეურაცხმყოფელი ფრაზები არც სხვა თანამშრომლებთან საუბრისას გამოუყენებია, ეწინააღმდეგება გამოკითხული თანამშრომლების მითითებას, რომ მათთან საუბარში კ. ხ.-ს მხრიდან ხორციელდებოდა სხვების, მათ შორის, ნ. ვ.-ს შეურაცხყოფაც. მესამე პირები იხსენებენ, ასევე, ნ. ვ.-ს შესახებ ნათქვამ *ისეთ რაღაცეებს, რომ არც კი ითქმის* და რომელთა შეფასებისთვისაც ტერმინი *ღირსების შემლახავიც* კი არ იქნება საკმარისი. მოპასუხის ახსნა-განმარტების სარწმუნოობას ეჭვქვეშ აყენებს ის გარემოებაც, რომ სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილ აუდიო-ჩანაწერში ნ. ვ.-სთან შეხვედრის დროს არაერთი სხვა თანამშრომლის შეურაცხყოფა ისმის.

კ. ხ., ზოგადად, მისი მხრიდან ბილწსიტყვაობის შესაძლო შემთხვევებს *სუფთა მამაკაცურად* აფასებს. სახალხო დამცველი ხაზს უსვამს, რომ ხელმძღვანელი პირის მხრიდან მსგავსი შინაარსის კომუნიკაცია დაქვემდებარებაში მყოფ პირებთან სცდება კოლეგიალური და თანასწორობაზე დაფუძნებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებს და აღნიშნულის გამართლება გენდერული ასპექტებით მიუღებელია.

როგორც გამოკითხული თანამშრომლების ახსნა-განმარტებებით გამოიკვეთა, მათი უმეტესობა დასაქმების ადგილზე არსებულ მდგომარეობას სტრესულად და კონფლიქტურად აფასებს. ზოგიერთი მათგანი ტერორსა და ჩაგვრაზეც კი მიუთითებს და ხაზს უსვამენ, რომ არაერთმა თანამშრომელმა დატოვა სამსახური სწორედ კ. ხ.-სთან უთანხმოების გამო. ამასთან, მათი განმარტებით, კ. ხ. *ადრე ასეთ პირდაპირ შეურაცხყოფაზე არ გადადიოდა* და მსგავსი სიტუაცია *ბოლო პერიოდში განსაკუთრებით იკვეთება ნ. ვ.-სთან მიმართებით; ასეთი მწვავე კონფლიქტი არ ყოფილა აქამდე; განსაკუთრებულად დაიძაბა ბოლო პერიოდში*. შესაბამისად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ნ. ვ.-ს მიმართ შეურაცხყოფის ფაქტებს განგრძობადი ხასიათი ჰქონდა, რაც დასაქმების ადგილზე შევიწროების სრულ შემადგენლობას ქმნის.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სახალხო დამცველი, ამ კუთხით, გამოკითხული პირების ახსნა-განმარტებებს დამაჯერებლად მიიჩნევს, ვინაიდან ისინი სხვადასხვა დროს და სხვადასხვა პოზიციებზე მუშაობდნენ და, ამასთან, საკითხთან დაკავშირებით ინფორმაცია მიღებული აქვთ სხვადასხვა გარემოებებში - ზოგიერთი მათგანი ფაქტებს აღწერს, როგორც უშუალო მოწმე, სხვები კი, ან უშუალოდ ნ. ვ.-ს შეხვედრიდან გამოსვლისას განვითარებულ მოვლენებს ან მოგვიანებით მიღებულ ინფორმაციას იხსენებენ. მსგავსი მრავალმხრივი კონტექსტის

მთლიანობაში განხილვა იძლევა ერთიანი სურათის აღქმის შესაძლებლობას და მესამე პირების ახსნა-განმარტებებს განსახილველი საქმის ობიექტურად გადაწყვეტის პროცესში რელევანტურობას ანიჭებს. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მათ მიერ მოწოდებული ინფორმაცია, კ. ხ.-სგან მიღებული ახსნა-განმარტებების საწინააღმდეგოდ, შესაბამისობაშია სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილ აუდიო-ჩანაწერებში გამოკვეთილ გარემოებებთან.

განმცხადებლის მიმართ შევიწროება ვლინდება, აგრეთვე, ნ. ვ.-ს დაქვემდებარებაში მყოფი განყოფილების თანამშრომლებისთვის ზეპირსიტყვიერი დავალების მიცემაში, რომლის შესაბამისადაც, თანამშრომელთა მიერ, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, არ ხდებოდა განმცხადებლის ინფორმირება სამუშაოს შესრულების თაობაზე. აღნიშნულთან დაკავშირებით, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ ნ. ვ.-ს განყოფილებაში შედის ხაზინა და მასთან დაკავშირებული კონფიდენციალური ინფორმაცია, რის გამოც, ერთ შემთხვევაში, ხაზინის თანამშრომელს უთხრა, რომ თუ ნ. ვ. სამსახურიდან წასვლას აპირებდა, მისთვის შესაბამისი დოკუმენტაცია არ გადაეგზავნათ. თუმცა, თანამშრომლებთან განხორციელებული ელექტრონული კომუნიკაციის ამსახველი დოკუმენტაცია და საქმესთან დაკავშირებით ჩატარებული გამოკითხვების შედეგად მიღებული ინფორმაცია მიუთითებს, რომ მსგავსი შინაარსის მითითება მხოლოდ ერთი თანამშრომლისთვის არ ყოფილა მიმართული. ამასთან, სამსახურთან დაკავშირებით მიღებული კონფიდენციალური ინფორმაციის გაუმჟღავნებლობის ვალდებულება, როგორც წესი, დასაქმებულზე ვრცელდება სამსახურებრივი უფლებამოსილებების განხორციელების მთელი პერიოდის განმავლობაში მიღებულ ინფორმაციაზე. ნ. ვ.-ს მხრიდან სამსახურის დატოვების განხილვის ფაქტი კი, არ მიუთითებს, რომ აღნიშნული საკითხი უკვე გადაწყვეტილი იყო და არ შეიძლებოდა შეცვლილიყო. შესაბამისად, კონტექსტის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი კონფიდენციალურობის დაცვის მიზანს ობიექტურ გამართლებად ვერ განიხილავს და მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ქმედება ემსახურებოდა ნ. ვ.-სთვის მაქსიმალურად არაკომფორტული გარემოს შექმნას და მისი რეპუტაციის დაკნინებას დაქვემდებარებული თანამშრომლების წინაშე.

### **2.3.3. განსხვავებული მოსაზრება, როგორც დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი**

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3<sup>1</sup> მუხლის თანახმად, შევიწროება არის 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. კანონის პირველი მუხლი ჩამოთვლის დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნებს, მათ შორისაა *სხვა შეხედულება*.

მოცემულ შემთხვევაში, განმცხადებლის განმარტებით, მის მიმართ განხორციელებული ქცევა განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ კ. ხ. მისგან ითხოვდა, სამსახურიდან გაეშვა თანამშრომლები, რომლებიც მისთვის მიუღებელნი იყვნენ.



მოპასუხე აღნიშნულს უარყოფს და ხაზს უსვამს, რომ მას ნ. ვ.-სთვის არასდროს უთქვამს, რომ \*.\*. სამსახურიდან გაეთავისუფლებინა, არამედ, იგი მიუთითებდა, რომ ეს ადამიანი სხვადასხვა კურსებზე გაეშვათ კვალიფიკაციის ასამაღლებლად ან საკითხი სხვანაირად დაეყენებინა, ვინაიდან სწორედ ის [ნ. ვ.] იყო განყოფილების უფროსი და მის მოვალეობაში შედიოდა თანამშრომლის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვა. მისი განმარტებით, კონფლიქტის წარმოშობა უკავშირდებოდა ერთ-ერთი განყოფილების უფროსის სამსახურიდან წასვლის შემდეგ მისი ადგილის შევსების მიზნით განხორციელებულ შიდა საკადრო გადაადგილებებს, რომელთა ფარგლებშიც მან, ნ. ვ.-ს განყოფილების ერთ-ერთ თანამშრომელს შესთავაზა სხვა განყოფილებაში გადასვლა, ხოლო, მის განყოფილებაში გადაყვდათ თანამშრომელი სხვა განყოფილებიდან. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ სწორედ აღნიშნულთან დაკავშირებით გამოხატა ნ. ვ.-მ აგრესია და მოითხოვა შვებულებით სარგებლობა იმ მიზნით, რომ მოეძებნა სამსახური.

თუმცა, წარმოდგენილ აუდიო-ჩანაწერში ნათლად იკვეთება, რომ კ. ხ.-ს მოთხოვნას სწორედ \*.\*.-ს სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენდა. იგი ნ. ვ.-ს მიმართავს: „აქ გასაშვებია ხალხი“ და მიუთითებს, რომ მან ისეთი არაკომფორტული პირობები შეუქმნას \*.\*.-ს სამსახურში, რომ ეს უკანასკნელი იძულებული გახდეს, სამსახური დატოვოს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ნ. ვ.-ს შეცვლის სხვა თანამშრომლით, რომელიც აღნიშნულ მოთხოვნას შეასრულებს ან განახორციელებს რეორგანიზაციას, რომლის შედეგადაც, \*.\*. სამსახურიდან გათავისუფლდება და ნ. ვ.-ს დასაქმების ადგილზე კიდევ უფრო არასასურველი ვითარება შეექმნება.<sup>25</sup>

ამასთან, გამოკითხული თანამშრომლები იხსენებენ, რომ კ. ხ.-სთან გამართული შეხვედრიდან გამოსულ ნ. ვ.-ს რამდენჯერმე უთქვამს, რომ ხ. მას მიუთითებდა, რომ \*.\*. და სხვა თანამშრომელი სამსახურიდან უნდა წასულიყვნენ. ერთ-ერთი თანამშრომელი, ასევე, მიუთითებს, რომ კ. ხ.-ს უნდოდა მისი სამსახურიდან გაშვება. სხვა თანამშრომელი კი, აღნიშნავს, რომ კ. ხ.-ს არ მოსწონდა იმ გუნდის წევრი თანამშრომლები, რომლებიც წლების მანძილზე მუშაობდნენ „თელასში“, მათ ემახდა „ნარჩენებს“ და ორიენტირებული იყო მათ სამსახურიდან გაშვებაზე.

საგულისხმოა, რომ ორი გამოკითხული პირი შეეხო ნ. ვ.-ს განყოფილებიდან ერთ-ერთი თანამშრომლის სხვა განყოფილებაში გადაყვანის საკითხს და აღნიშნეს, რომ ნ. ვ.-ს აღნიშნულთან დაკავშირებით მათთან პრეტენზია არ დაუფიქსირებია, უკმაყოფილება არ გამოუხატავს და განყოფილების ოთახში უთხრა აღნიშნულ თანამშრომელს, რომ როგორც იგი თვლიდა საჭიროდ და როგორც მისთვის იქნებოდა უკეთესი კარიერულად, ისე მოქცეულიყო და გადაწყვეტილება მისგან და ყველასგან დამოუკიდებლად მიეღო.

ამდენად, შესაძლოა, ნ. ვ.-მ მართლაც გამოხატა უკმაყოფილება მის ზურგს უკან მის დაქვემდებარებაში მყოფ განყოფილებასთან დაკავშირებით გარკვეული გადაწყვეტილებების

<sup>25</sup> იხ. წინამდებარე დოკუმენტის ნაწილი 1.1.

მიღების თაობაზე, თუმცა, მოპასუხის მითითებას მის მიერ კონკრეტულ საკადრო ცვლილებასთან დაკავშირებით გამოხატული აგრესიის თაობაზე ეწინააღმდეგება თანამშრომლების ახსნა-განმარტებები. კონკრეტული თანამშრომლების სამსახურიდან გაშვების მოთხოვნის ტენდენციაზე კი, საუბრობენ, ერთი მხრივ, გამოკითხული თანამშრომლები, ხოლო, მეორე მხრივ, აუდიო-ჩანაწერით მკაფიოდ დასტურდება, რომ ნ. ვ.-ს მიმართ გამოყენებული შეურაცხყოფელი, ღირსების შემლახავი თუ დამამცირებელი გამონათქვამები სწორედ იმ გარემოებას უკავშირდებოდა, რომ კ. ხ.-ს მითითების საწინააღმდეგოდ, ნ. ვ. არ უქმნიდა მის დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომელს იმგვარ პირობებს, რომ იგი იძულებული გამხდარიყო, სამსახურიდან წასულიყო. ამდენად, იგი თავისი ქმედებებით განსხვავებულ მოსაზრებას გამოხატავდა მისი უშუალო ხელმძღვანელის ამ მოთხოვნის შესრულებაზე, რის გამოც, უნდა მივიჩნიოთ, რომ სახეზეა შევიწროება განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით.

#### **2.3.4. სს „თელასის“ პასუხისმგებლობა**

საგულისხმოა, რომ განმცხადებელმა სამუშაო ადგილზე შექმნილ გარემოსთან დაკავშირებით საქმის კურსში ჩააყენა სს „თელასის“ ფინანსური დირექტორი და გენერალური დირექტორი. თუმცა, 2020 წლის 6 აპრილს მას გაეგზავნა სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის გამზადებული განცხადება.<sup>26</sup> 2020 წლის 14 აპრილის Nკ-367 ბრძანებით კი, თანამდებობრივი უფლებამოსილება შეუჩერდა.

საკითხთან დაკავშირებით, კ. ხ.-მ განმარტა, რომ აღნიშნული განპირობებული იყო ნ. ვ.-ს მიერ სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობების შეუსრულებლობით და მიზნად ისახავდა განმცხადებლის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებას. თუმცა, როგორც თავადაც ადასტურებს, ბრძანება ვერ აკმაყოფილებს დისციპლინური სამართალწარმოებისთვის და აღნიშნულის საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილებისთვის დადგენილ სამართლებრივ მოთხოვნებს. ამასთან, აღნიშნული არ შეესაბამება კომპანიის ადმინისტრაციის მხრიდან წარმოდგენილ წერილობით პოზიციას, რომლის მიხედვითაც, ნ. ვ.-ს იმ თანამდებობაზე გადასვლაზე უარის გამო, რომელიც შეამცირებდა მასთან კონფლიქტში მყოფ ხელმძღვანელთან ურთიერთობას, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება ნ. ვ.-სთვის განყოფილების უფროსის მოვალეობების შეჩერების შესახებ, კონფლიქტის განვითარების თავიდან აცილების და თანამშრომელთა ერთმანეთისგან იზოლირების მიზნით.

იმ პირობებში, როდესაც ნ. ვ. წარმოადგენდა დასაქმების ადგილზე შევიწროების მსხვერპლს, მისი უფლებების აღდგენისა და ინტერესების დაცვის საწინააღმდეგოდ, კომპანიის მიერ ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების მიღება აუარესებდა მის მდგომარეობას, ვინაიდან, ერთი

---

<sup>26</sup> ფინანსური საქმიანობის სამმართველოს ეკონომიკისა და ფინანსების სამსახურის ფინანსების და ხაზინის განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან ამავე სამსახურის ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტებისა და შიდა რისკების მართვის განყოფილების შიდა რისკებისა და ბიზნეს-პროცესების წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

მხრივ, შეთავაზებული იყო უფრო დაბალ პოზიციაზე გადასვლა, მოგვიანებით კი, იგი ჩამოშორდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებებს. კომპანიის ადმინისტრაციის ხაზგასმა იმ გარემოებაზე, რომ ნ. ვ. აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში იღებდა თანამდებობრივ სარგოს ვერ იქნება მხედველობაში მიღებული, რადგან შრომის თავისუფლება მოიცავს პირის უფლებას, შეთანხმდეს იმ სამუშაოს შესრულებაზე, რომელიც მას სურს და მისთვის არის მისაღები,<sup>27</sup> რაც განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოადგენს არა მხოლოდ სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობას, არამედ, ორგანულადაა დაკავშირებული პირის თავისუფალ განვითარებასთან და მისი უნარ-ჩვევების გამოვლენასთან.<sup>28</sup>

სს „თელასის“ პოზიციაში აღნიშნულია, რომ *კ. ხ.-სთან ჩატარდა განმარტებითი მუშაობა კონფლიქტურ თანამშრომლებთან ურთიერთობის კორექტულობის განუხრელ დაცვასთან დაკავშირებით. რეკომენდირებული იყო მინიმუმამდე შეემცირებინა პირადი ურთიერთობა.* ამდენად, ნ. ვ. განხილულია კონფლიქტურ თანამშრომლად. ასევე, ხაზგასმულია, რომ მის მიმართ *არსებობს კითხვები განყოფილების უფროსის თანამდებობასთან სრული შესაბამისობის შესახებ.* თუმცა, ნ. ვ. საქმესთან დაკავშირებით გამოკითხულ არცერთ პირს არ დაუხასიათებია კონფლიქტურ პიროვნებად. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კი, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს და შრომის უფლებებთან დაკავშირებული სტანდარტის მიხედვით უნდა იყოს დასაბუთებული. შესაბამისად, წარმოდგენილი არგუმენტაციის რელევანტურობა განსახილველ საკითხთან მიმართებით გაურკვეველია.

სახალხო დამცველის განმარტავს, რომ შევიწროება სს „თელასის“ ფინანსური საქმიანობის სამმართველოს ეკონომიკისა და ფინანსების სამსახურის უფროსის მხრიდან კონკრეტული მოქმედებებით არის გამოხატული, რაზეც, განმცხადებლის არაერთი მიმართვის მიუხედავად, კომპანიის ხელმძღვანელობას სათანადო რეაგირება არ განუხორციელებია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მტრული მოპყრობა, რომელიც ნ. ვ.-ს მიმართ ხორციელდებოდა კ. ხ.-ს მხრიდან, უთანაბრდება კომპანიის პოზიციას.

### 3. დასკვნა

ამდენად, საქართველოს სახალხო დამცველს წარმოეშვა ნ. ვ.-ს მიმართ განსხვავებული შეხედულების ნიშნით შევიწროების განხორციელების ვარაუდი. კერძოდ, კ. ხ. არაეთიკური კომუნიკაციის ფორმებს იყენებდა მის დაქვემდებარებაში მყოფი განმცხადებლის მისამართით

<sup>27</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე *საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ*, II.პარ.33.

<sup>28</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 8 თებერვლის №ას-887-854-2016 განჩინება.

და, როგორც ძალაუფლების მქონე პირი, სხვადასხვა მექანიზმით განმცხადებლისთვის მტრულ და დამამცირებელ სამუშაო გარემოს ქმნიდა. მოპასუხისა და სს „თელასის“ მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია და მტკიცებულებები კი, არ აღმოჩნდა საკმარისი წარმოშობილი ვარაუდის გასაქარწყლებლად.

შესაბამისად, საქმეში არსებული მასალების, მხარეთა მიერ წარმოდგენილი პოზიციებისა და მესამე პირების გამოკითხვის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მივიდა დასკვნამდე, რომ კ. ხ.-ს, ისევე როგორც სს „თელასის“ მხრიდან ადგილი აქვს ნ. ვ.-ს განსხვავებული მოსაზრების გამო შევიწროებას - კერძოდ, ნ. ვ.-ს მიერ კ. ხ.-ს მოთხოვნის შეუსრულებლობა, მის დაქვემდებარებაში მყოფი ერთ-ერთი თანამშრომლისთვის შეექმნა ისეთი პირობები, რომლებიც მას აიძულებდა, სამსახურიდან წასულიყო, გახდა შემდგომში მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის წინაპირობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20<sup>1</sup> მუხლითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს სს „თელასის“ ფინანსური საქმიანობის სამმართველოს ეკონომიკისა და ფინანსების სამსახურის უფროსს კ. ხ.-ს, მომავალში, პროფესიული საქმიანობის განხორციელებისას, თავი შეიკავოს ადამიანების მიმართ შეურაცხმყოფელი გამონათქვამებით მიმართვისგან და სამუშაო ადგილზე არ შექმნას მტრული გარემო;

**სს „თელასის“ გენერალურ დირექტორს ს. კ.-ს:**

- სს „თელასის“ შიდა რეგულაციების საფუძველზე, უზრუნველყოს კ. ხ.-ს მხრიდან ნ. ვ.-ს მიმართ შევიწროების აღმოფხვრა და გაატაროს შესაბამისი დისციპლინარული ღონისძიებები;
- დროული და ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს მომავალში თანამშრომლის მხრიდან რაიმე ნიშნით დისკრიმინაციის, მათ შორის, შევიწროების ფაქტის შეტყობინებისას;
- უზრუნველყოს შიდა რეგულაციების თანასწორობის პრინციპთან და ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობასთან შესაბამისობა და მათი ეფექტური აღსრულება.

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

პატივისცემით,