

რეკომენდაცია

შრომით ურთიერთობაში პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის 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 დ.,

2021 წლის 27 აგვისტოს, საქართველოს სახალხო დამცველმა დაიწყო კ. წ.-ს საქმის შესწავლა. განმცხადებელი მუშაობდა ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლეში ადმინისტრატორ-კოორდინატორის პოზიციაზე. განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობა ვადაზე ადრე შეწყდა, რასაც განმცხადებელი პოლიტიკური ნიშნით მის დისკრიმინაციას უკავშირებს.

საქმის შესწავლის პროცესში, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლიდან (შემდგომში: მოპასუხე; მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლე).

1. ფაქტობრივი გარემოებები

კ. წ. მუშაობდა ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერიის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლეში ადმინისტრატორ-კოორდინატორის პოზიციაზე. ხელშეკრულება მასთან გაფორმდა **2021 წლის 26 აპრილს და მოქმედებდა 2021 წლის 26 დეკემბრამდე**; განმცხადებელი არის ყოფილი პრემიერ-მინისტრის გიორგი გახარიას პარტიის „საქართველოსთვის“ მხარდამჭერი და ეწევა პოლიტიკურ აქტივობას პარტიისა და საარჩევნო შტაბის ზუგდიდის ოფისში. განმცხადებელმა სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგინა ფოტომასალა ყოფილ პრემიერ-მინისტრ გიორგი გახარიასთან და პარტია „საქართველოსთვის“ კავშირის დასადასტურებლად. ფოტოებზე აღბეჭდილია სამეგრელოს სხვადასხვა ქალაქში პარტია „საქართველოსთვის“ ოფისების გახსნის და მოსახლეობასთან შეხვედრების კადრები.¹

კ. წ. განმარტავს, რომ მიმდინარე წლის ივლისის თვეში (შვებულების პერიოდში) ის დაიბარა ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლის დირექტორმა - დ. შ.-მ და უთხრა, რომ თუ ის პოლიტიკურ საქმიანობას გააგრძელებდა,

¹ საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის 2021 წლის 3 დეკემბრის თანასწორობის დეპარტამენტის ოქმი

ხელმძღვანელობა მოსთხოვდა მის სამსახურიდან გათავისუფლებას; მოგვიანებით, 9 აგვისტოს, დაწესებულების ხელმძღვანელს კვლავ ჰქონდა კომუნიკაცია განმცხადებელთან და ჰკითხა რა გადაწყვიტა; განმცხადებლის მითითებით, მან ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლის დირექტორს - დ. შ.-ს განუმარტა, რომ არ აპირებდა განმცხადებლის წარდგენას სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნით და არასამუშაო საათებში კვლავ გააგრძელებდა პარტიის მხარდაჭერით საქმიანობას.

2021 წლის 23 აგვისტოს გამოცემული ბრძანებით განმცხადებელთან გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება შეწყდა იმ საფუძველით, რომ ობიექტური გარემოებების გათვალისწინებით შეუძლებელი ხდება დასაქმებულის მიერ სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულება. კ. წ. განმარტავს, რომ ამ საფუძველში იგულისმება გართულებული ეპიდემიოლოგიური ვითარების გამო დაწესებულების მუშაობის დისტანციურ რეჟიმში გადასვლა და რომ თითქოს მას აღარ უწევდა შეხვედრების ორგანიზება. თუმცა, უთითებს რომ მისი სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებულია არა მხოლოდ შეხვედრების ორგანიზება, არამედ დირექტორის მიერ თანამშრომლებზე გაცემული დავალების დადგენილ ვადებში შესრულების მონიტორინგი.

ამასთან, განმცხადებლის თქმით, დირექტორიც და სხვა თანამშრომლებიც დისტანციურად მუშაობენ, მათაც არ უწევთ სრული დატვირთვით ფუნქციების შესრულება, თუმცა, მათთან მიმართებით ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ანალოგიური გადაწყვეტილება არ მიღებულა.

მოპასუხის 2021 წლის 15 სექტემბრის წერილში აღნიშნულია, რომ განმცხადებელი მუშაობდა ადმინისტრატორ-კოორდინატორის პოზიციაზე და ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განსაზღვრული იყო 2021 წლის 26 აპრილიდან 2021 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. მოპასუხის განმარტებით, დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები შემდეგი იყო: ა) უზრუნველყოფს დირექტორის დახმარებას შეხვედრების ორგანიზებაში (დროის შეთანხმება, შესაბამისი გარემოს უზრუნველყოფა/მოწესრიგება); ბ) უზრუნველყოფს შეხვედრების ოქმების მომზადებას და დაინტერესებული პირებისათვის გადაგზავნას; გ) უზრუნველყოფს დოკუმენტების თარგმნას ქართულიდან ინგლისურ და რუსულ ენებზე და პირიქით; დ) უზრუნველყოფს სტუმრების დახვედრის ორგანიზებას, მიღებას; ე) გეგმავს, ხელმძღვანელობს და აწარმოებს მესამე პირებთან მოლაპარაკებებს; ვ) უზრუნველყოფს დირექტორის მიერ თანამშრომლებისათვის გაცემული დავალებების ვადებში შესრულების მონიტორინგს; ზ) ახორციელებს სარეგისტრაციო ჟურნალის სისტემატიურ მონიტორინგს; თ) უზრუნველყოფს გაკვეთილებზე მოსწავლეთა დასწრების მონიტორინგს; ი) უზრუნველყოფს ღონისძიებების ორგანიზებაში დახმარებას; კ) პასუხისმგებელია მის დაქვემდებარებაში არსებული სასახლის ინვენტარის მოვლა-პატრონობაზე; ლ) ანგარიშვალდებულია ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსის წინაშე; მ) ანგარიშვალდებულია დირექტორის წინაშე.

მოპასუხის განმარტებით, მაისის თვიდან ორგანიზაცია გეგმავდა კულტურულ-შემოქმედებითი თუ სხვა ტიპის შეხვედრების, ღონისძიებების, აქტივობების ჩატარებას, რომელთა ორგანიზება, შესაბამის გარემოს უზრუნველყოფა/მოწესრიგება, სტუმრების დახვედრა-მიღება, დაინტერესებულ პირებთან მოლაპარაკებების წარმოება განმცხადებლის უშუალო კომპეტენციას წარმოადგენდა.

პასუხში აღნიშნულია, რომ ივლისის თვიდან ქვეყანაში უკიდურესად გართულდა ეპიდემიოლოგიური მდგომარეობა, გაუქმდა ყველა ღონისძიება და აქტივობა, ორგანიზაცია გადავიდა მუშაობის დისტანციურ რეჟიმზე. 2021 წლის 23 აგვისტოს განმცხადებელს წერილობით განემარტა, რომ ხსენებული გარემოებების გამო შეუძლებელია დაკისრებული ფუნქციების შესრულება, რამაც განაპირობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა და თანამშრომლის საშტატო ერთეულის გაუქმება.

ამასთანავე, ორგანიზაციის დირექტორის მხრიდან მითითებას, რომ განმცხადებელს შეეწყვიტა პოლიტიკური საქმიანობა ან წარედგინა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადება არ ჰქონია. ასევე, მოპასუხის მითითებით, განმცხადებლის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრებას ადგილი არ ჰქონია.

სახალხო დამცველის აპარატმა დამატებითი წერილით მიმართა² მოპასუხეს ეპიდემიოლოგიური ვითარების გართულების გამო, მიმდინარე წლის აგვისტოს თვეში, შეწყდა თუ არა კ. წ.-ს გარდა სხვა დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. გაგზავნილი წერილის პასუხად, **2021 წლის 21 ოქტომბრის კორესპონდენციაში აღნიშნულია, რომ აგვისტოს თვეში მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლეში დასაქმებულ სხვა თანამშრომლებთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა.**

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომელთა სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებელს

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

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელს ვადაზე ადრე შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეაფასებს მოხდა თუ არა შრომის უფლებაში ჩარევა, განმცხადებლის პოლიტიკური დამოკიდებულების გამო.

შრომის თავისუფლება

² საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის 2021 წლის 15 ოქტომბრის წერილი N 13-4/9817

შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებას წარმოადგენს და ამ უფლების დაცვა ნებისმიერ დემოკრატიულ სახელმწიფოში განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია. შრომასთან დაკავშირებული უფლებები აღიარებული და დაცულია როგორც ქვეყნის კონსტიტუციით,³ და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით⁴, ისე საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“ და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით.

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.**⁵

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 განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამოირიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარე სამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა, სწორედ, მუშაობის დროს აქვს“.⁶

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში“ N111 კონვენციის თანახმად, შრომით ურთიერთობაში დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება.⁷

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

³ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი

⁴ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, ევროპის სოციალური ქარტია და სხვა

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

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

⁷ საქართველომ მითითებული კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა 1997 წელს

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-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, **დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება პოლიტიკური შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.**

აღსანიშნავია, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2019 წლის თებერვალში განხორციელებული ცვლილებებით დაკონკრეტდა, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით 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.⁸

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობა ვადაზე ადრე შეწყვიტა, რის შედეგად შეიზღუდა ამ უკანასკნელის შრომის უფლება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამუშაოს ხელმისაწვდომობის და მისი განხორციელების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებაა, რომელიც, განსახილველ შემთხვევაში, წაერთვა კ. წ.-ს.

2.2. 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.⁹

განმცხადებელი დასაქმდა 2021 წლის 26 აპრილიდან 31 დეკემბრამდე ვადით ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერიის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლეში

⁸ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი.

⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილება №2/1/536, II, 19

ადმინისტრატორ-კოორდინატორის პოზიციაზე. განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელი არახელსაყრელ პირობებში იმყოფება, ერთი მხრივ, ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვისაც, განმცხადებლის მსგავსად, გაუფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და არ მოხდა მათთან შრომითი ურთიერთობის ვადაზე ადრე შეწყვეტა და მეორე მხრივ კი, მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლეში დასაქმებულ ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვისაც არ აქვს დამსაქმებლისგან განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებები.

2.3. დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი

დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა, რომ განმცხადებელი იყოს სხვა პირებთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებული **კონკრეტული ნიშნის საფუძველზე**. ეროვნულ დონეზე დისკრიმინაციისგან დაცული საფუძველები ასახულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ მუხლში. აღნიშნული მუხლის თანახმად, აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, **პოლიტიკური** ან სხვა **შეხედულების** ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით, **„პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრება“** პირდაპირ არის ჩამოთვლილი, როგორც დისკრიმინაციისგან დაცული საფუძველი.¹⁰

დისკრიმინაციის დაცულ ნიშანთან მიმართებით, კ. წ. განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტა განპირობებული იყო მისი პოლიტიკური აქტივობით პარტიაში „საქართველოსთვის“. ამდენად, განსახილველი საქმის მიზნებისთვის, **პოლიტიკური კუთვნილება და პოლიტიკური საქმიანობა** წარმოადგენს დისკრიმინაციისგან დაცულ საფუძველს. აღნიშნული ნიშნით აკრძალულია დისკრიმინაციის აქტივობები, რომლებიც გამოიხატება არსებული პოლიტიკური სისტემისადმი ოპოზიციონირებაში, ორგანიზაციებსა და პარტიებში ჩართულობაში. პოლიტიკური შეხედულების ნიშნით განხორციელებული შრომითი დისკრიმინაციის დავის შესახებ მსჯელობისას სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებული უდავოდ სარგებლობს უფლებით – ჰქონდეს პოლიტიკური შეხედულება, პოლიტიკური სიმპათია ამა თუ იმ პოლიტიკური გუნდის მიმართ.¹¹

როგორც უკვე აღინიშნა, განმცხადებელს ვადაზე ადრე შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება, რაც მის შრომით უფლებაში ჩარევას წარმოადგენს. მომდევნო ეტაპზე სახალხო დამცველი

¹⁰ Handbook on European non-discrimination law 2018 edition, გვ. 222

¹¹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, 2017 წელი, გვ. 145

შეაფასებს, მოხდა თუ არა განმცხადებლის შრომის უფლებაში ჩარევა მისი პოლიტიკური შეხედულების გამო.

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. ლეგიტიმური მიზნის არარსებობის პირობებში, ადამიანის უფლებაში ნებისმიერი ჩარევა თვითნებურ ხასიათს ატარებს და უფლების შეზღუდვა საფუძველშივე გაუმართლებელია.¹²

ანტი-დისკრიმინაციული კანონმდებლობა იმპერატიულად განსაზღვრავს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხს. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის 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.

მას შემდეგ, რაც სახალხო დამცველს წარმოეშობა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი, იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაციას არ ჰქონია ადგილი, გადადის მოპასუხეზე. „დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი“ ნიშნავს, რომ განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე, დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სახალხო დამცველს უნდა წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.

მოპასუხის განმარტების თანახმად, ვადაზე ადრე ხელშეკრულების შეწყვეტა გამოიწვია ივლისის თვიდან ეპიდემიოლოგიური ვითარების გაუარესებამ, ორგანიზაციის დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლა კი შეუძლებელს ხდიდა, რომ კ. წ.-ს შეესრულებინა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის ვადაზე ადრე შეწყვეტის და განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ ლეგიტიმურ მიზნად დასახელდა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების

¹² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება N3/1/531, II, 15.

შეწყვეტას (საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი).

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალი გაწერილია საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლით, ხოლო ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს არეგულირებს ამავე კოდექსის 48-ე მუხლი. აღნიშნული მუხლების საფუძველზე, საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა, დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ კანონიერი გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე; ამიტომ იმ რეგულაციებს, რომლებიც ზემოხსენებულ მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის.¹³

საქართველოს სახალხო დამცველს სურს ხაზი გაუსვას იმ გარემოებას, რომ როდესაც შრომითი ურთიერთობა წყდება საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველით, ანუ სხვა ობიექტურ გარემოებებზე მითითებით და დამსაქმებელი ეყრდნობა კანონის ამ ზოგად ჩანაწერს, მას ეკისრება ვალდებულება სათანადოდ გამოკვლეულ, დასაბუთებული და ობიექტურად გამართლებულ გარემოებებზე დაყრდნობით განახორციელოს ეს ქმედება. დამსაქმებლის მიერ მითითებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები ობიექტური დამკვირვებლისთვის უნდა იყოს სარწმუნო და გამორიცხავდეს სუბიექტურ ნებას. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რაც დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და დამსაქმებელს ანიჭებს მიღებული გადაწყვეტილების კანონშესაბამისობის მტკიცების ტვირთს.¹⁴ დამსაქმებელს ევალება მისი გადაწყვეტილების მყარი და გადაუწონადი მტკიცებულებებით დასაბუთება.¹⁵

განსახილველ შემთხვევაში ვადაზე ადრე კ. წ.-სთვის ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუსაბუთებელია, ვინაიდან არ არის დაკონკრეტებული რატომ აღარ იყო საჭირო შეხვედრების დაორგანიზება ან რატომ ვერ იმუშავებდა განმცხადებელი დისტანციური რეჟიმის პირობებში; ამავდროულად, განმცხადებლის ვალდებულება არ იყო მხოლოდ შეხვედრების ორგანიზება და მას სხვა მნიშვნელოვანი ფუნქციების შესრულებაც ევალებოდა, როგორცაა: შეხვედრის ოქმების მომზადება, დოკუმენტების თარგმნა, მესამე პირებთან მოლაპარაკებების დაგეგმვა, წარმოება და ხელმძღვანელობა, დირექტორის მიერ

¹³ იხ. მათ შორის, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 20 მაისის №ას-193-2020 განჩინება და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 21 სექტემბრის №ას-536-2021 განჩინება

¹⁴ საქმე №ას-151-147-2016, 2016 წლის 19 აპრილის განჩინება; საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება

¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 26 დეკემბრის განჩინება საქმეზე №ას-391-2019

თანამშრომლებისთვის გაცემული დავალებების შესრულების მონიტორინგი, სარეგისტრაციო ჟურნალის მონიტორინგი, გაკვეთილებზე მოსწავლეთა დასწრების მონიტორინგი. საგულისხმოა, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები რაც დაადასტურებდა, რომ აღნიშნული ფუნქციების გაუქმება ნამდვილად დაკავშირებული იყო ეპიდემიოლოგიურ მდგომარეობასთან, მაშინ როდესაც განმცხადებელს ხელშეკრულება სწორედ კოვიდპანდემიის პირობებში გაუფორმდა. შესაბამისად, არგუმენტს, რომ ქვეყანაში მიმდინარე პანდემიის გამო არსებულმა ზოგიერთმა ფუნქციამ თავისი გამოყენების შინაარსი დაკარგა მოპასუხე არ/ვერ ასაბუთებს რატომ დაკარგა კ. წ.-სთვის შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე დაკისრებულმა ფუნქცია-მოვალეობებმა თავისი მიზანი. მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლის მხრიდან დასახელებული მსგავსი ზოგადი არგუმენტი არ ქმნის სარწმუნოების განცდას, მით უფრო თუ გავითვალისწინებთ განმცხადებლისთვის დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების არსს, რაც პანდემიის პირობებში კიდევ უფრო აქტუალური უნდა ყოფილიყო (დირექტორისთვის დახმარება შეხვედრების ორგანიზებაში, ოქმების მომზადება, დოკუმენტების თარგმნა, მესამე პირებთან მოლაპარაკებების დაგეგმვა და სხვა). ასევე, ხელშეკრულების შეწყვეტა იმ პერიოდს დაემთხვა, როდესაც მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლე სექტემბრიდან - საგანმანათლებლო პერიოდის დაწყებიდან მუშაობის აქტიურ ფაზაში უნდა ყოფილიყო, ამ პირობებში კიდევ უფრო გაურკვეველია განმცხადებლისათვის ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის მართლზომიერება.

გარდა ამისა, მოპასუხეს არ მიუთითებია რატომ შეუწყდა ეპიდემიოლოგიური მდგომარეობის გამო ხელშეკრულება მხოლოდ განმცხადებელს. ცხადია, კოვიდპანდემიის გამო მუშაობის დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლა ყოველთვის უკავშირდება გარკვეულ ორგანიზაციულ ცვლილებებს, თუმცა, ეპიდემიოლოგიური მდგომარეობის გაუარესება თავისთავად არ წარმოადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ თვითკმარ საფუძველს. განმცხადებლის ფუნქციების შესრულება პირდაპირ არის დაკავშირებული დაწესებულების დირექტორის ფუნქციებთან (შეხვედრებში მონაწილეობა, სტუმრების მიღება, მესამე პირებთან კომუნიკაცია) მსგავსი დაშვების შემთხვევაში ივარაუდება, რომ დირექტორის ფუნქციების არსებითი ცვლილებაც სახეზეა და ამ დაშვებით დირექტორისთვისაც შეუძლებელი იქნებოდა მასზე დაკისრებული ფუნქციების სრული მოცულობით შესრულება, თუმცა აღნიშნულს არ გამოუწვევია დაწესებულებაში სხვა ტიპის ცვლილებები. **ასევე, სხვა თანამშრომლებიც დისტანციურად მუშაობდნენ, თუმცა, მათთან მიმართებით ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ანალოგიური გადაწყვეტილება არ მიღებულა.**

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დისკრიმინაციული მოტივები, როგორც წესი, ზედაპირზე არ დევს. არავინ ამბობს, რომ შრომით ხელშეკრულებას დისკრიმინაციის საფუძველით წყვეტს. შესაბამისად, დისკრიმინაციული საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა, როგორც წესი, ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველითაა „შეფუთული“. სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლის ნება, პირთან

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მართალია, ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისია, მაგრამ აღნიშნულის გაგება არ შეიძლება ისე, რომ დასაქმებლის ეს უფლება შეუზღუდავია. ამგვარი ნების გამოვლენით არ უნდა ირღვეოდეს პირის ძირითადი უფლებები და სამართლის ზოგადი პრინციპები. ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, ანუ დასაქმებლის უფლება, თავისუფალი კონკურენციისა და სამეწარმეო ურთიერთობის ფარგლებში აირჩიოს დასაქმებული, ბოროტად არ უნდა გამოიყენებოდეს. უფრო მეტიც, ასეთ შემთხვევაში უნდა გამოირიცხოს შრომის კოდექსით დასაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით ისეთი კონსტიტუციური პრინციპების დარღვევა, როგორებიცაა: შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა.¹⁶

უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში აღნიშნა, რომ საქმის მასალებით კონკრეტული შტატის შემცირება არ დასტურდება, ხოლო საქმის მასალებში არსებული სხვა დოკუმენტების ერთობლიობა იძლევა პოლიტიკური მოტივით მოსარჩელის თანამდებობიდან განთავისუფლების ვარაუდის საფუძველს. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ ვერ დაძლია მოსარჩელის მიმართ მის მიერ დისკრიმინაციის განუხორციელებლობის მტკიცების ტვირთი, შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებში ასახული ფაქტები და გარემოებები წარმოადგენდა სარჩელის დაკმაყოფილების საკმარის საფუძველს.¹⁷

სახალხო დამცველის შეფასებით, არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ ეპიდემიოლოგიური ვითარების გამო შეწყდა ურთიერთობა, არ აქარწყლებს დისკრიმინაციის არსებობის ვარაუდს. განსაკუთრებით კი, სახალხო დამცველი ყურადღებას გაამახვილებს შემდეგ გარემოებებზე: მოპასუხე მხარეს სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ კ. წ. წარმოადგენდა პროფესიონალ კადრს, სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილ პოზიციაში მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლე შემოიფარგლა მხოლოდ ზოგადი ხასიათის ინფორმაციით იმასთან დაკავშირებით, რომ ივლისის თვეში ეპიდემიოლოგიური ვითარება გართულდა და მოპასუხე ვეღარ შეძლებდა მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას. ამასთან, **დამატებით, აღსანიშნავია, რომ მხოლოდ განმცხადებელს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება კერძოდ, აგვისტოს თვეში მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლეში დასაქმებულ სხვა თანამშრომლებთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა კოვიდპანდემიის გამო არ შეწყვეტილა.** სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ ის ფაქტი, რომ მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლეში დასაქმებული თანამშრომელთაგან, მხოლოდ განმცხადებელს შეუწყდა ვადაზე ადრე

¹⁶ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, 2017 წელი, გვ. 250
¹⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილება/განჩინება №ზს-1185(კ-19)

შრომის ხელშეკრულება, თავისთავად ადასტურებს არათანასწორი მოპყრობის ექვს.

აღნიშნული გარემოებები კი ეჭვქვეშ აყენებს შრომითი ურთიერთობის ვადაზე ადრე შეწყვეტის დამსაქმებლის მიერ დასახელებულ ლეგიტიმურ მიზანს. ამდენად, საქმის მასალების შეფასების შედეგად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის გათავისუფლება ეპიდემიოლოგიური ვითარების გამო იყო მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის დაფარვის სამართლებრივი საშუალება.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ საქმეში Virabyan v. Armenia, აღნიშნა, რომ პოლიტიკური პლურალიზმს, განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს დემოკრატიული საზოგადოებისათვის, რომელიც კანონის უზენაესობაზეა დაფუძნებული და სახელმწიფო მოსამსახურეების მიერ ჩადენილი ძალადობრივი ქმედებები, რომლებიც მიზნად ისახავს ჩაახშოს, აღმოფხვრას ან დათრგუნოს განსხვავებული პოლიტიკური აზრის გამოხატვა ან დასაჯოს, განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების მქონე პირები განსაკუთრებულ საფრთხეს უქმნის დემოკრატიული საზოგადოების იდეალებსა და ღირებულებებს.¹⁸

სახალხო დამცველი ასევე ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ სამწუხაროდ, ჩვენს ქვეყანაში აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს წინასაარჩევნო პერიოდში მუნიციპალური სამსახურებიდან, სხვადასხვა მუნიციპალიტეტების მიერ დაფუძნებული ააიპ-ებიდან დასაქმებული პირების პოლიტიკური მოტივებით გათავისუფლების შემთხვევები. რამდენადაც კ. წ. ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტას პოლიტიკურ მოტივებს უკავშირებს, მნიშვნელოვანია დამატებით ყურადღება გამახვილდეს ამ მიმართულებით, ბოლო პერიოდში გამოკვეთილ ტენდენციებზე.

კერძოდ, 2021 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნებამდე, სახალხო დამცველისთვის ცნობილი გახდა 69 პირის შესაძლო დისკრიმინაციულად, პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების, ან სამსახურებრივი შევიწროვების შემთხვევების შესახებ. ამ პირთა უმეტესობამ, სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან საუბრისას, მიზეზად ყოფილი პრემიერ-მინისტრის, გიორგი გახარიას პარტიის წევრებთან ნათესაური, მეგობრული თუ კეთილგანწყობილი ურთიერთობა დაასახელა. მათ შორის, ნაწილი აღნიშნულს სოციალურ ქსელებში პარტიის ლიდერის მხარდამჭერი ან სიმპათიის გამომხატველი პოსტების თუ კომენტარების განთავსება/გაზიარებას უკავშირებს.¹⁹ მოქალაქეები აღნიშნავენ, რომ ზემდგომი პირები უშუალოდ ან/და სხვა პირების დახმარებით სთხოვდნენ გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერას, რასაც ნაწილი დათანხმდა, ნაწილი კი -

¹⁸ Handbook on European non-discrimination law 2018 edition, გვ. 222-223

¹⁹ იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის განცხადება, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე <https://cutt.ly/DUhWNqx>

არა. მათი ნაწილი, ვინც უარი განაცხადა პირადი განცხადებით სამსახურის დატოვებაზე, სხვა საფუძველით გაათავისუფლეს.

სახალხო დამცველმა პოლიტიკური ნიშნით შესაძლო უკანონო გათავისუფლების და სამსახურებრივი ზეწოლის 44 ფაქტთან (*მათ შორის, კ. წ.-ს გათავისუფლების ფაქტთან*) დაკავშირებული საქმეები შესწავლისა და რეაგირების მიზნით უკვე მიაწოდა საქართველოს სამართალდამცავ ორგანოებს.²⁰

ამდენად, შესაძლო პოლიტიკური ნიშნით პირთა შრომის თავისუფლებაში მსგავსი მასიური ჩარევის ფონზე, სახალხო დამცველი დამაჯერებლად მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის პოლიტიკური აქტიურობა პარტია („საქართველოსთვის“) გახდა მის მიმართ არასახარბიელო მოპყრობის საფუძველი და ამლიერებს მისი, როგორც სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილის, კანონიერი უფლებების შესაძლო პოლიტიკური ნიშნით შეზღუდვის შესახებ მითითების საფუძველიანობას. სახალხო დამცველი ითვალისწინებს, რომ დისკრიმინაციის საქმეები, როგორც წესი, გამოირჩევა ფარულობით და პირდაპირი მტკიცებულებების მოპოვების სირთულით, აქედან გამომდინარე, განმცხადებლისათვის იმ ტიპის მტკიცებულების წარმოდგენის მოთხოვნა, რომელიც დაადასტურებდა, ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლის დირექტორთან პირდაპირ კომუნიკაციას, განმცხადებლისთვის მტკიცების მძიმე ტვირთის დაკისრება იქნებოდა.

მოვლენათა განვითარების თანმიმდევრობა და დროის პერიოდი სახალხო დამცველს არ აძლევს სხვა დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას, გარდა იმისა, რომ განმცხადებლისათვის ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტა განპირობებული იყო მისი პოლიტიკური შეხედულების გამო. ამდენად, წინასაარჩევნო პერიოდში მუნიციპალიტეტებში და მის საფუძველზე დაფუძნებულ ააიპ-ებში პოლიტიკების მაღალი რისკის გათვალისწინებით, ეჭვს იწვევს, რომ კ. წ.-სთვის ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტა დროში ემთხვევა მის აქტიურობას პარტიაში „საქართველოსთვის“ და მისი პოლიტიკური დამოკიდებულებების ღიაობას. ამასთან, ეპიდემიოლოგიური ვითარების გამო მხოლოდ კ. წ.-სთვის ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტა კიდევ უფრო ამყარებს დისკრიმინაციულ მოპყრობას და, რეალურად, ვერ უზრუნველყოფს დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის გაქარწყლებას.

შესაბამისად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში,

²⁰ საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 31 აგვისტოს №04-2/8451, 20 სექტემბრის №04-2/8982 და 21 სექტემბრის №04-2/9063 წერილები

საქართველოს სახალხო დამცველი მიმართავს ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლეს:

- აღმოფხვრას კ. წ.-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგი სამუშაოზე აღდგენის გზით;
- მომავალში არ დაუშვას შრომით ურთიერთობაში პოლიტიკური მოსაზრების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით, მათ შორის, უზრუნველყოს შიდა ორგანიზაციული აქტებისა და პოლიტიკის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონთან შესაბამისობა.

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

პატივისცემით,