



საქართველოს
სახალხო დამცველი
PUBLIC DEFENDER (OMBUDSMAN)
OF GEORGIA

ირაკლი ფაღავას N6
0144 თბილისი, საქართველო
ცხელი ხაზი: 1481(24/7)
www.ombudsman.ge
ელ-ფოსტა: info@ombudsman.ge

18 ნოე 2025 წ.



KA000054515263225

№ 25/9333

ყოფილი სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დირექტორს

რ ე კ მ ე ნ დ ა ც ი ა

შრომით ურთიერთობებში განსხვავებული მოსაზრების
და სხვა პოლიტიკური შეხედულების ნიშნით
პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული
კანონის მე-20¹ და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“
საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად

ქალბატონო

საქართველოს სახალხო დამცველს, 2025 წლის 14 იანვარს, ყოფილ სსიპ პარლამენტის კვლევით ცენტრში
(შემდგომში - „მოპასუხე“ ან/და „კვლევითი ცენტრი“)[1] შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე
დასაქმებულმა პირებმა:

შომართეს.[2] განმცხადებლებმა მოითხოვეს განსხვავებული მოსაზრების ან/და სხვა პოლიტიკური
შეხედულების ნიშნით შრომითი უფლებების სავარაუდო დარღვევისა და სავარაუდო დისკრიმინაციის
შესწავლა.[3]

1. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებელთა პოზიცია

განმცხადებლებმა, 2024 წლის 30 ნოემბერს, არასამუშაო დღეს, ხელი მოაწერეს საჯარო სექტორში
დასაქმებულთა განცხადებას,[4] რომელიც გამოხატავდა მხარდაჭერას საქართველოს კონსტიტუციის 78-ე
მუხლით განმტკიცებული ევროპული და ევროატლანტიკური მისწრაფებებისადმი და გამოხატავდა
საქართველოს მოქალაქეების მშვიდობიანი პროტესტის ძალადობრივი ფორმებით დარღვევას. განცხადების
ხელმოწერამდე, თანამშრომლებმა წინასწარ აცნობეს ცენტრის დირექტორს,
გადანწყვეტილების შესახებ, რათა თავიდან აეცილებინათ შესაძლო უარყოფითი რეაქცია.[5]
განმცხადებელთა განმარტებით, დირექტორის პასუხმა და ფორმამ გააჩინა ეჭვი, რომ მას მიმდინარე
მოვლენებთან დაკავშირებით განსხვავებული შეხედულებები ჰქონდა.

განცხადებაში აღნიშნულია, რომ 2024 წლის 29 ნოემბრიდან 11 დეკემბრის ჩათვლით, ცენტრის ყველა
თანამშრომელი დისტანციურ რეჟიმში მუშაობდა საქართველოს პარლამენტის სასახლეში უსაფრთხოების
ყვითელი დონის გამო. 2024 წლის 12 დეკემბრიდან, დისტანციური სამუშაო რეჟიმი გაუქმდა.[6] კვლევითი

ცენტრის დირექტორმა, აღნიშნული ინფორმაცია თანამშრომლებს აცნობა 12 დეკემბერს, 00:17 საათზე, აპლიკაცია „Viber“-ის საერთო საკომუნიკაციო არხის მეშვეობით.[7] აღსანიშნავია, რომ 2024 წლის 11 დეკემბერს, 20:00 საათზე, განმცხადებლებმა მონაწილეობა მიიღეს საჯარო მოხელეების მარშში, სადაც ზოგიერთი მათგანი მოხელის ფიცის მნიშვნელობასა და საქართველოს კონსტიტუციის 78-ე მუხლის დაცვის აუცილებლობაზე. ამასთანავე, 2024 წლის 11 დეკემბერს, 22:00 საათზე, ზემოაღნიშნულ თემებზე, საზოგადოებრივი მაუწყებლის საგანგებო ეთერში, ისაუბრა.[8]

განცხადებაში ხაზგასმულია, რომ განმცხადებლებმა არადისტანციურ სამუშაო რეჟიმში გათვალისწინეს შისახიბ ინფორმაცია 2024 წლის 12 დეკემბრის 00:17 საათზე მიიღეს, ამის მიუხედავად, სამსახურში გამოცხადდნენ სამუშაო დროის დახვედრად. წინასწარ აცნობა დაგვიანების მიზეზის შესახებ,[9] ხოლო ანაზღაურებად შვებულებაში იყოფილიდა.

განმცხადებელთა განმარტებით, 2024 წლის 12 დეკემბერს, 11:11 საათზე, კვლევითი ცენტრის დირექტორის დავალებით, ადმინისტრაციულმა მენეჯერმა აცნობა, რომ ყველა თანამშრომელს, რომელიც 09:30 საათზე არ გამოცხადდა სამუშაო ადგილზე, უნდა დაენერა ახსნა-განმარტება.[10] მიუხედავად წინასწარი შეტყობინებისა, დაწერა ახსნა-განმარტება.[11] კვლევითი ცენტრის დირექტორის მოთხოვნა ახსნა-განმარტებითი ბარათის დაწერის შესახებ, განმცხადებლებმა აღიქვეს როგორც ერთგვარი საპასუხო ქმედება, რაც შესაძლებელია განპირობებული ყოფილიყო მათ მიერ საჯარო სექტორში დასაქმებულთა განცხადებაზე ხელმოწერით ან/და სხვადასხვა პირდაპირი ეთერის მეშვეობით მიცემული ინტერვიუებით, რაც ქრონოლოგიურად ზუსტად წინ უძღვოდა (2024 წლის 11 დეკემბერი) ახსნა-განმარტების დაწერის მოთხოვნას.

განმცხადებლები გამოყოფენ შვეიწროების სხვადასხვა შემთხვევას:

ა) კომუნიკაციასთან დაკავშირებული პრობლემური შემთხვევები

განმცხადებელთა თანახმად, 2024 წლის 13 დეკემბრიდან 20 დეკემბრის ჩათვლით,[12] დირექტორი პირისპირ შეხვედრისას მათ არ ესალმებოდა (მათ შორის, იყო სამუშაო ოთახის კარის ძლიერად დახურვა — დემონსტრაციულად, ე.წ. „კარის გაჯახუნება[13]“), რაც აღქმულ იქნა, როგორც განსხვავებული მოპყრობის გამოხატვის ერთ-ერთი ფორმა იმ თანამშრომელთა მიმართ, რომელთაც საჯარო სექტორში დასაქმებულთა განცხადებაზე ხელი მოაწერეს. განმცხადებელთა განმარტებით, აღნიშნული ქცევა არაერთხელ განმეორდა.

განცხადების თანახმად, 2024 წლის 16 დეკემბერს, 09:30-10:30 საათის შუალედში, კვლევითი ცენტრის დირექტორს, საპირფარეშოსთან, აღნიშნული შეხვედრის დროს, მათ შისალმებას კვლავ არ უპასუხა.

განმცხადებელთა განმარტებით, 2025 წლის 13 იანვარს, საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთათვის გამოცხადებული დასვენების დღეების შემდგომ, თანამშრომლები სამსახურში გამოცხადდნენ, თუმცა ცენტრის დირექტორი პირისპირ შეხვედრისას კვლავ განაგრძობდა არათავაზიან, არაკოლეგიალურ ქცევას — არ ესალმებოდა მათ.

განმცხადებელთა თქმით, ცენტრის დირექტორისთვის, სხვა თანამშრომლებისგან განსხვავებით, არიან ძეგლმწიფეები, რაც მათთვის არათავაზიანი, არაკოლეგიალური, შეურაცხყოფელი დამოკიდებულების გამოხატვის ფორმას წარმოადგენს, ხოლო მკვეთრად ნეგატიური დამოკიდებულება უარყოფითად მოქმედებდა/მოქმედებს როგორც, სამუშაო გარემოს სიჭანსაღზე, ასევე განმცხადებელთა ემოციურ, ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე.

განმცხადებლები მიუთითებენ, რომ მხრიდან მათ მიმართ განხორციელებულ განსხვავებულ მოპყრობას, ასევე უსკაძს ხაზს ის გარემოება, რომ სამუშაო დღეების განმავლობაში, ცენტრის დირექტორს სხვა თანამშრომლებთან ჰქონდა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი ნესების შესაბამისი, თავაზიანი და კოლეგიალური კომუნიკაცია.

განმცხადებელთა თანახმად, ასევე, საგულისხმოა, ცენტრის დირექტორის ნეგატიური ქცევის ბუნება — მისალმებაზე არმისალმება მხრიდან ყველა შემთხვევაში ატარებდა ე.წ. „დემონსტრაციულ“ ხასიათს. განმცხადებელთა განმარტებით, პირისპირ შეხვედრისას ესალმებოდნენ მას, რაც გამოიწვევს იმ შესაძლებლობას, რომ ვერ გაეგო ან ყურადღება არ მიექცია მათი მისალმებისთვის. პირისპირ შეხვედრისას მათსა და ცენტრის დირექტორს შორის იქმნიოდა თვალის კონტაქტი და მათ მიერ განხორციელებული მისალმება, რასაც თან ახლდა მხრიდან როგორც მათი მისალმების, ასევე მათი იმავე ადგილზე ყოფნის სრული უგულებელყოფა.

განმცხადებელთა განმარტებით, შვებულებით სარგებლობა მათთვის ერთგვარ შესაძლებლობას წარმოადგენდა იმ დაძაბულობის, დისკომფორტისა და შეურაცხყოფელი გარემოს თავიდან ასარიდებლად, რომელიც ცენტრის დირექტორის მხრიდან სამუშაო ადგილზე იქმნებოდა.

ასევე, განმცხადებელთა თანახმად, ნიშანდობლივია, რომ მხრიდან არათავაზიანი და არაკოლეგიალური ქცევა, რაც გამოიხატებოდა მათ მისალმებაზე დემონსტრაციულად არმისალმებაში, ვერ დასტურდება მათ ხელთ არსებული რესურსით. ეს გარემოება აიხსნება იმით, რომ მასთან შეხვედრები, როგორც წესი, დერეფანში ან საპირფარეშოს მიმდებარე ხდებოდა, შემთხვევითი შეხვედრის დროს, ხშირად სხვა პირების გარეშე ან პარალამენტის აპარატის იმ თანამშრომლების თანდასწრებით, ვისთვისაც კონკრეტული ქცევის შენიშვნა შესაძლოა რთული ყოფილიყო გარემოს, სიტუაციის და მანძილის სპეციფიკიდან გამომდინარე.

გარდა ამისა, განმცხადებელთა განმარტებით, ცენტრის დირექტორის მხრიდან დემონსტრაციულად არმისაღმების ფორმით გამოვლენილი ნეგატიური და შეურაცხყოფელი დამოკიდებულების დასადასტურებლად შესაძლებელი იქნებოდა აუდიო-ვიდეო მტკიცებულების არსებობა. თუმცა, აღნიშნული მტკიცებულება მისაღები არ იქნებოდა, ვინაიდან, მისი მოპოვება კანონის დარღვევით მოხდებოდა და, შესაბამისად, იქნებოდა დაუშვებელი. მიუხედავად იმისა, რომ საქმისწარმოებისას გარკვეულ გარემოებებში აუდიო-ვიდეო ჩანაწერი შესაძლოა ჩაითვალოს დასაშვებ მტკიცებულებად, მათი შეფასებით, კონკრეტულ შემთხვევაში ამგვარი ჩანაწერ არც მიზანშეწონილი და არც პროპორციული არ იქნებოდა, რადგან დირექტორთან შეხვედრების უმრავლესობა ძირითადად ქალთა საპირფარეშოს მიმდებარედ ხდებოდა. ამ სივრცეში გადაღება, მათ მოსაზრებით, უხეშად დაარღვევდა სხვა პირების პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლებას.

შესაბამისად, ზემოთ აღწერილი გარემოებები წარმოადგენს იმ მიზეზს, რის გამოც განმცხადებლებს არ ჰქონდათ საშუალება მოეპოვებინათ ცენტრის დირექტორის მხრიდან არათავანიათი და არაკოლეგიული ქცევის – მისაღმებამზე არმისაღმებისა და თანამშრომელთა უარყოფის – მტკიცებულება.

b) ფულადი ჯილდოს არგაცემა

განმცხადებელთა განმარტებით, 2024 წლის 24 დეკემბერს გაიცა ფულადი ჯილდო^[14] სხვა თანამშრომლებზე, ხოლო მათ ეს ნახალისება არ შეეხო.

განმცხადებლები აღნიშნავენ, რომ მათ მიმართ არასდროს გამოყენებულა დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ზომა. გარდა ამისა, მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს არც ფორმალური და არც შინაარსობრივი მხარე – შესრულებული სამუშაოს ხარისხი და დროულობა – არ გამხდარა სადავო ცენტრის დირექტორის, მისი მოადგილის ან მათ მიერ მომზადებული კვლევითი/ანალიტიკური დოკუმენტების ადრესატების მიერ. შესაბამისად, განმცხადებელთა აზრით, არ არსებობდა დამატრეკოვანი გარემოება, ფაქტი ან მტკიცებულება, რაც გახდებოდა მათ მიმართ ნახალისების შექანიშმის (ფულადი ჯილდო) არგამოყენების საფუძველი.

განცხადების თანახმად, 2024 წლის 26 დეკემბერს, განმცხადებლებმა წერილობით მიმართეს ცენტრის დირექტორს, რათა მიეღოთ ინფორმაცია ნახალისების კრიტერიუმების შესახებ და გაეგოთ, რატომ არ შეეხოთ ფულადი ჯილდო. თუმცა, პასუხი არ მიუღიათ.

c) მოპუხება და შორის არსებული კომუნიკაცია

განცხადების თანახმად, 2025 წლის 14 იანვარს, 20:54 საათზე, „Viber“-ის საერთო მიმონერაში დაწერა, რომ რამდენიმე თანამშრომელი, მისი მონოლობის მიუხედავად, მაინც გასცდა პროფესიული ეთიკის ფარგლებს და კონკრეტულად მიმართა ცენტრის დირექტორის შეფასებით, ცდილობდა, ყოფილიყო რეპრესირებული საჯარო სექტორში დასაქმებული პირი, რაც არაერთხელ გადაიზარდა პროფესიული ეთიკის დარღვევაში.^[15] იმავე მეტყობინებაში იმუთითა, რომ იმუშავებდა მის დაქვემდებარებაში მხოლოდ მანამ, სანამ ის იქნებოდა ცენტრის დირექტორი.

გარდა ამისა, განაცხადა, რომ მის გარეშე პოსტების მონონების რაოდენობა ვერ გაიზრდებოდა და თუ მისთვის ცნობადობის გაზრდა და მეტი მონონება იყო მიზანი, საჯარო პოსტებზე თავად ცენტრის დირექტორი მოვნიშნა. აღნიშნულ მეტყობინებას 2025 წლის 15 იანვარს, 10:19 საათზე უპასუხა და აღნიშნა, რომ პროფესიული ეთიკის დარღვევა სამართლებრივი კატეგორიაა და მისი რეგულირება დისციპლინური წარმოების მექანიზმით უნდა მოხდეს. გარდა ამისა, წერილში იმუთითა, რომ სარგებლობდა აზრისა და სიტყვის გამოხატვის თავისუფლებით, მათ შორის სოციალური ქსელის მეშვეობით საჯარო პოსტების გამოქვეყნებით, ხოლო ის, თუ ვინ მიიჩნევდა პოსტის ადრესატად თავს, მისგან დამოუკიდებელ მოვლინას წარმოადგენდა. ცენტრის დირექტორმა აღნიშნულ პასუხს კვლავ იმავე სიტყვებით უპასუხა – რომ დამშვიდებულიყო, სამსახურიდან არ უშვებდა და ისევ მის დაქვემდებარებაში იმუშავებდა. ასევე, მოუწოდა მისი „ინსტრუქტორებისთვის“ გადაეცა: ისე ემეცადინათ მის მიერ დაწერილი კანონზე, რომ მომავალში მსგავსი მეცდომები აღარ დაეშვათ.^[16]

d) თანამშრომლებისა და ცენტრის დირექტორის 2025 წლის 21 იანვრის შეხვედრა

განცხადების თანახმად, 2025 წლის 21 იანვარს, ცენტრის ადმინისტრაციულმა მენეჯერმა, აპლიკაცია „Viber“-ის საერთო საკომუნიკაციო არხის მეშვეობით, თანამშრომლებს აცნობა, რომ ცენტრის დირექტორის, დავალებით, ყველა თანამშრომელი დაუყოვნებლივ გამოეხადიბოლიყო კალიაიითი ცვიდოის 515 ოთახში. მეტყობინების მიღებისთანავე ოთახში გამოცხადდნენ რამდენიმე წუთის დაგვიანებით – ხოლო იმ დროს იმყოფებოდა შვებულებაში. შეხვედრას 21-დან 15 თანამშრომელი ესხრებოდა, დანარჩენი 6 არ იმყოფებოდა – მათ შორის, ორი განსხვავებული სამუშაო გრაფიკით სარგებლობდა.

ცენტრის დირექტორმა განმარტა, რომ მისი მონვევის მიზეზი იყო 2025 წლის 20 იანვარს სოციალურ ქსელებში (Facebook, YouTube) გამოქვეყნებული „რადიო თავისუფლების“ ინტერვიუ, რომლის შინაარსიც, მისი მითასებით, შეიცავდა არაკოლეგიურ დამოკიდებულებას თანამშრომლების მიმართ. კონკრეტულად მიაჩნდა, რომ „გადალახეს ზღვარი“ და გამოხატეს არაკოლეგიული დამოკიდებულება.

განმცხადებელთა თანახმად, ცენტრის დირექტორი დაინტერესდა, თუ რატომ ჰქონდათ ინტერვიუში მონაწილე თანამშრომლების ე.წ. „პრეტენზია“ სხვა კოლეგების მიმართ და რატომ მიაჩნდათ, რომ მათ მტრული სამუშაო გარემო ჰქონდათ შექმნილი. მისი თქმით, თავად თანამშრომლებს ინტერვიუს შემდეგ დარჩათ განცდა, თითქმის მათ მიმართ მტრულად იყვნენ განწყობილნი. დირექტორმა მიმართა ერთ-ერთ თანამშრომელს (...) და სთხოვა აზრის დაფიქსირება.

განცხადების თანახმად, აღნიშნა, რომ არამხოლოდ მას, არამედ პარლამენტის სხვა თანამშრომლებსაც დარჩათ მთავრადილება, თითქოს კვლევით ცენტრში კონფლიქტი არსებობდა, რაც, მისი შეფასებით, სირცხვილი იყო. ასეთივე აზრი დაადასტურა ცენტრის ადმინისტრაციულმა მენეჯერმაც (), რომელმაც აღნიშნა, რომ ინტერვიუში ნათქვამი არ იყო ინტერპრეტაციის საგანი და მასაც დარჩა ზუსტად იგივე შთაბეჭდილება, რაც შეხვედრაზე აღნიშნა, რომ თუ ვინმეს მართლაც დარჩა განცდა, რომ მას მტრულად ექცეოდნენ, მსგავსი საკითხი ინდივიდუალურად უნდა განხილულიყო და არა საჯარო ფორმატში, მთელი თანამშრომლების თანდასწრებით. პასუხად, განაცხადა, რომ განმცხადებლები საკომუნიკაციოდ ისეთ პლატფორმებს ირჩევდნენ, რომ ეს ფორმატი გასაკვირი არ უნდა ყოფილიყო. მან გააკრიტიკა იმისთვისაც, რომ სატელევიზიო ინტერვიუში თავს უფლება მისცა დაესახელებინა მისი. - სახელი და გვარი. შეხვედრაზე ხაზგასმით აღნიშნა, რომ ინტერვიუში სახელი არ უხსენებია ნეგატიურ კონტექსტში, ხოლო საუბარი შეეხება ძირითადად იმ საკანონმდებლო ცვლილებებს, რომლებიც, მისი შეფასებით, არაკონსტიტუციური იყო. მან ასევე სთხოვა ცენტრის დირექტორს, არ ესაუბრა უხეშად, ვინაიდან, თავად მშვიდად და დელიკატურად გამოხატავდა აზრს. ამ მოსაზრებას სარკასტულად უპასუხა: „ძალიან დელიკატური იყავი ზოგადად“.

განცხადების თანახმად, შეხვედრაზე აღნიშნა, რომ მას შემდეგ, რაც ხუთმა თანამშრომელმა ხელი მოაწერა საჯარო განცხადებას, აღარ ესაუბებოდა მათ. ცენტრის დირექტორმა დაადასტურა, რომ მართლაც არ ესაუბრებოდა, მათ შორის იმ მიზეზით, რომ მათ საზოგადოება შეეყვანეს შეცდომაში, საჯარო სამსახურის სახელით ისაუბრეს და საჯარო მოსამსახურის სტატუსი არასწორად გამოიყენეს. მისი თქმით, პირველ რიგში, თანამშრომლებს უნდა გაერკვიათ საკუთარი სამსახურებრივი სტატუსი და მხოლოდ შემდეგ განეხილათ კანონში შესული ცვლილებების დადებითი ან უარყოფითი მხარეები. დაინტერესდა, კონკრეტულად რაში მდგომარეობდა საზოგადოების შეცდომაში შეყვანა, ძით უძეტეს, რომ მისი შეფასებით, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში შესული ცვლილებები ცალსახად არაკონსტიტუციური იყო. დასაბუთებულად მან მოიხმო საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები მოქალაქე სარჩელებთან დაკავშირებით.

გარდა ამისა, შეხვედრაზე პირდაპირ ჰკითხა ცენტრის დირექტორს, რატომ არ ესაუბრებოდა მას და სხვა თანამშრომლებს. უპასუხა, რომ თუ მართლაც აინტერესებდათ არმისაღმების მიზეზი და ნუხდებოდხენ ამ ფაქტით, უხდა შესულიყვნენ მის კაბინეტში და ეტყოდა.

განცხადების თანახმად, ამ შეხვედრაზე აღნიშნა, რომ მას არ აინტერესებდა არც საჯარო და არც „პრივატული“ განცხადებები, რომლებიც მას ეხებოდა და რომ, მიუხედავად დისციპლინური წარმოების მექანიზმის გამოყენების შესაძლებლობის არაერთხელ შეხსენებისა, არ აპირებდა ვინმე გაეშვა სამსახურიდან. ვინაიდან, ინტერვიუ, მისი შეფასებით, შეეხებოდა სხვა თანამშრომლების ე.წ. „ლანდვას“, მას აინტერესებდა, რატომ თვლიდნენ აღნიშნული განცხადების ხელმომწერი თანამშრომლები, რომ თანამშრომლები მათ მტრულ გარემოს უქმნიდნენ. ასევე იკითხა, კიდევ ვის ჰქონდა მოსმენილი „რადიო თავისუფლების“ ინტერვიუ. ზემოაღნიშნულზე თანამშრომელმა განაცხადა, რომ მას არ ჰქონდა მოსმენილი ინტერვიუ, რაზეც უპასუხა, რომ გადაეხვია, მოესმინა ინტერვიუსთვის და „ნახავდა, როგორი კარგი შთაბეჭდილება დარჩებოდა“.

განცხადების თანახმად, შეხვედრაზე აღნიშნა, რომ მათ არ ჰქონდათ ე.წ. „პრეტენზიები“ სხვა თანამშრომლების მიმართ და არც არაფერს „ერჩოდნენ“ მათ. მან შეკითხვას - „რას ერჩით თქვენს თანამშრომლებს?“ - უპასუხა შეკითხვითვე: „ჩვენ არ ვართ თქვენი თანამშრომლოი?“ რაზეც ცენტრის დირექტორმა უპასუხა, რომ კი, ჯერჯერობით იყვნენ მისი თანამშრომლები. ასევე აღნიშნა, რომ ცენტრის დირექტორის ქცევები - არმისაღმება და მიმდინარე შეხვედრა - ქმნიდა დაძაბულ გარემოს, რაზეც უპასუხა, რომ დაძაბულობას იწვევდა არა მისი ქცევები, არამედ მათი მხრიდან პოსტების გამოქვეყნება და „საჯაროდ ენის გადმოფენა“. განმარტა. რომ მის სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული პოსტები ცენტრის დირექტორს არ ეხებოდა. კი პასუხი გააიგივა მის მიერ შეხვედრის განმავლობაში არაერთხელ ხაზგასმული საკითხთან - მისი შეფასებით, არც ერთ თანამშრომელს არ ეკუთვნოდა საჯარო მოხელის სტატუსი, მათ არ ეკავათ შესაბამისი პოზიცია და არ უნდა შეეყვანათ საზოგადოება შეცდომაში.

განცხადების თანახმად, და შეხვედრაზე აღნიშნეს, რომ კანონში შესული ცვლილებების ადრესატები თავად იყვნენ, ვინაიდან, ისინი სწორედ ამ ცვლილებების შედეგად გახდნენ ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები. მათ უპასუხა, რომ ცვლილებები შეეხოთ მხოლოდ მას შემდეგ, რაც საჯარო მოხელის სტატუსით აცხიებში იღებდნენ მონაწილეობას და არა მანამდე. ამავე საუბრის დროს, ცენტრის დირექტორმა მიმართა შემდეგი სიტყვებით: „თავი ისეთი მნიშვნელოვანი გგონია კობახიძემ ცვლილებები შენ გამო დააინიცირა?“ არაერთხელ აღნიშნა, რომ განცხადების ხელმომწერი ხუთი თანამშრომელი იმყოფებოდა „თვითგახადგურების რეჟიმში“ და ეს ყოველივე - იყო „სასაცილო“. განცხადების თანახმად, ცენტრის დირექტორმა განმარტა, რომ „თვითგახადგურების რეჟიმში“ იმაში გამოიხატებოდა, რომ მათი პოსტები უკვე სასაცილოც აღარ იყო, არ ჰქონდათ არც ე.წ. „ლაიქები“ (Like) და არც „გადამიარებები“ (Share) და საერთოდ არაფერი უსმენდა მათ, მათ შორის არც საკუთარი თანამშრომლები. განცხადების მიხედვით, განაცხადა, რომ ყოველივე ზემოაღნიშნული იყო შეურაცხმყოფელი.

განცხადების თანახმად, შეხვედრაზე ასევე აღნიშნა, რომ აზრის გამოხატვის უფლება არასდროს შეუზღუდავს განცხადების ხელმომწერი თანამშრომლებისთვის. მან ისაუბრა საჯარო სამსახურის შესახებ კანონზე და აღნიშნა, რომ კანონში არ ფიგურირებს საჯარო მოხელის მიერ აზრის გამოხატვის თავისუფლების უფლება. მისი განმარტებით, მსგავსი ჩანაწერი მხოლოდ ეთიკისა და ქცევის ზოგად ნესებშია მოცემული, ხოლო ზემდგომ სამართლებრივ აქტს წარმოადგენს სწორედ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, რომელიც, ცენტრის დირექტორის თქმით, განამტკიცებს საჯარო მოსამსახურეთა პოლიტიკური ნეიტრალიტეტისა და მიუკერძოებლობის დაცვის პრინციპს. შეფასებით,

თანამშრომლების მიერ მოქმედ ხელისუფლებასთან დაკავშირებული პოსტების გამოქვეყნება არღვევდა აღნიშნულ პრინციპს.

განცხადების თანახმად, აღნიშნულზე უპასუხა, რომ პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის დაცვის ვალდებულება მხოლოდ საბუღალტრო საათებში ვრცელდებოდა და ისინი არ არღვევდნენ ამ მოთხოვნას. მიუხედავად ამისა, პირადად მიმართა და ჰკითხა: „შენ მაინც როგორ არ გრცხვენია?“ ასევე გახუცადა, რომ მას არ ჰქონდა სირცხვილი, რადგან მისი თქმით, „მკვლევარად დანიშნულებული ქალი“ თანამშრომელ იქნა და რომ მის ტექნიკურ ჯგუფში იყო. განცხადების მიხედვით, ცენტრის დირექტორმა აღნიშნა, რომ ეს ყველაფერი ინტერვიუში თქვის თანამშრომლებმა — რაც უარყო.

განცხადების თანახმად, შეხვედრის განმავლობაში, შესამეჯერ მოუწოდა ცენტრის დირექტორს, ალარ ესაუბრა შეურაცხყოფელი ტონით, რადგან არაფერი ჰქონდათ ისეთი ჩადენილი, რაც მსგავსად საუბარს აპართიდებს. ცენტრის დირექტორმა, აღნიშნა, რომ სწორედ განცხადების ხელმოწერით თანამშრომლები აყენებდნენ მას შეურაცხყოფას, როცა აცხადებდნენ, რომ მტრულ გარემოში მუშაობდნენ და „ბუა უფროსად“ წარმოაჩენდნენ. ამიტომ, მისი თქმით, განცხადებლები უნდა შეგუებოდნენ როგორც მის არმისაღმებლობას, ასევე იმ მოვლენებს, რაც მომავალში შეიძლება განვითარდეს. გარდა ამისა, მიმართა შეკითხვით: „მაშინ არ ვიყავი ბუა უფროსი, როდესაც ორსული ქალი ორჯერ დაგანიშნა?“

განცხადების თანახმად, შეხვედრის დასასრულს, განაცხადა, რომ განცხადების ხელმოწერმა ხუთმა თანამშრომელმა იმდენჯერ სცადა ყურადღების მიქცევა, რომ საბოლოოდ მართლაც მიიქცეს ყურადღება, რის გამოც პარლამენტის კვლევითი ცენტრი ლიკვიდირებული იქნებოდა. მან აღნიშნა, რომ ამ შემთხვევაში ალარ დაიყვანა ცენტრის ინტერესებს და დაეთანხმებოდა მიღებულ გადაწყვეტილებას — მიუხედავად იმისა, რომ თავად არ მიუღია ინდივიდუალური გადაწყვეტილებები, მიღებულ იქნა კოლექტიური გადაწყვეტილება. გარდა ამისა, ცენტრის დირექტორმა აღნიშნა, რომ მათი მხრიდან საზოგადოების შეცდომაში შეყვანას და პარლამენტის მოხელეების სახელით გაკეთებულ განცხადებებს არავინ გაატარებდა და რომ ყოველივე ამას ადრე თუ გვიან მაინც ეჩვენებოდა შედეგი, ვინაიდან, მისი თქმით, პარლამენტის შენობა „ჩალით დაფარული არ იყო“, ხოლო მსგავსი იმიჯი სწორედ მათ შექმნეს. განცხადების თანახმად, ოთახიდან გასვლამდე და შეხვედრის დასრულებამდე კვლავ განაცხადა, რომ ცენტრი ლიკვიდირებული იყო და აღნიშნულ პროცესს ღირსეულად ჩაატარებდა.

ე) ცენტრის დირექტორის და კომუნიკაცია

განცხადების თანახმად, ზემოთ განხილული შეხვედრის დასრულების შემდეგ (დაახლოებით 13:30 საათში), ცენტრის ადმინისტრაციულ მენეჯერს დაავალა, რომ შეეტყობინებინა ცენტრის დირექტორის მიერ მისი ცალკე დაბარების შესახებ. ზეპირსიტყვიერი შეტყობინების მიღებისთანავე გამოცხადდა ცენტრის დირექტორის კაბინეტში. ადმინისტრაციულ მენეჯერს სთხოვა, რომ ისინი მარტო დაიროჯინა. ადმინისტრაციული მენეჯერის მიერ ოთახის დატოვების შემდეგ, ცენტრის დირექტორმა მიმართა კითხვით — „როგორ არ გრცხვენია, რატომ მილალატე და რატომ არ დამიჯერე?“ საპასუხოდ ჰკითხა, რას გულისხმობდა დირექტორი ლაღატკით და რაში გამოიხატებოდა მისთვის არდაჯერება. მიუგო, რომ თავად ჰყავდა მოყვანილი კვლევითი ცენტრი, თახამშენობიდან დააწინაურა მკვლევარის პოზიციაზე და როგორც ერთგული თანამშრომელი, ასე არ უნდა მოქცეულიყო. დირექტორის განმარტებით, ლაღატკი გამოიხატებოდა მეგობრობაში და იმ გარემოებაში, რომ დღეს მის თანამშრომელს წარმოადგენდა, რაც, განმცხადებელთა გახმარებით, სიმართლეს არ შეესაბამებოდა — როგორც ასე წარმოადგენენ საერთაშორისო პრაქტიკის კვლევების განყოფილების მართლმართლის და იერარქიულად ერთსა და იმავე საფეხურზე იმყოფებოდნენ. განცხადების თანახმად, უარყო ზემოაღნიშნული და აღნიშნა, რომ აქვს საკუთარი შეხედულებები ყველა საკითხზე, ხოლო და სხვა თანამშრომლებთან მეგობრობა მის თვალში ვერ და არ შეიძლება აღქმული იქნას როგორც ლაღატკი. განცხადების მიხედვით, საუბრის განმავლობაში, არაერთხელ სცადა უისკრედიტაცია და შეურაცხყოფა — მან კიდევ ერთხელ გაუსვა ხაზი იმ ფაქტს, რომ თანამშრომლებიდან დააწინაურა, და ჰკითხა: „მართლა გგონია, რომ მკვლევარი ხარ?“

განცხადების თანახმად, მოიხსენია როგორც საკუთარი „დიდი მეცდომა“ და უთხრა: „ხოო იცი, რაც მოსდით მათ, ვინც მე მილალატობს.“ გარდა ამისა, ჩინური დირექტორმა აღნიშნა, რომ სანამ საჯარო სექტორში დასაქმებულთა განცხადებებზე და მისი ოთხი თანამშრომელი) ხელს მოაწერდნენ, მას პირადად, მხოლოდ) უნდა ეცნობებინა აღნიშნულის შესახებ, ვინაიდან, როგორც მის მიერ მოყვანილ თანამშრომელს, ეს ვალდებულებად ეკისრებოდა. ასევე განუცხადა რომ დღეიდან მისთვის იყო „ნული“ და თუკი ოდესმე შეხვედებოდა, გვერდით გაეხედა და თვალი აერიდებინა, რადგან მასთან თვალის გასწორება ალარ უნდა გაეხედა. განცხადების მიხედვით, ცენტრის დირექტორმა მას ასევე მიმართა დაახლოებით ასეთი შინაარსის ფრაზით: „შენი თავი ვინ გგონია?“ შორის საუბარი დაახლოებით 6-7 წუთს გაგრძელდა. საუბრის დასრულებისას, კვლავ გაიმეორა, რომ მისთვის აღარავინ იყო და სარკასტული ტონით წარმატებები უსურვა და დაემშვიდობა. მას მშვიდად და გაუბრალოდ უპასუხა და გადამყვითა დაიროჯებინა ოთახი. განცხადების თანახმად, როცა კარი გააღო,) კვლავ განაგრძობდა მის მიმართ შეურაცხყოფელი ფრაზების გამოთქმას, რის გამოც მან დატოვა ოთახი და ალარ მოუსმენია ის სიტყვები, რაც ცენტრის დირექტორმა გასვლისას უთხრა. განცხადების თანახმად, საუბრის განმავლობაში, არაერთხელ იმეორებდა იმ მოსაზრებებს, რომლებიც მან უკვე გააჟღერა საერთო შეხვედრის დროს, მათ შორის — პირადად განუცხადა, რომ მათი, ხუთი თანამშრომლის საჯარო აქტიურობის გამო, დადგა კვლევითი ცენტრის მიერ კვლევების მომზადებისას პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის დაცვის პრინციპის ეჭვქვეშ დაყენების საკითხი, რის გამოც ცენტრი ლიკვიდირებული

იქნებოდა. გარდა ამისა, ცენტრის დირექტორმა აღნიშნა, რომ ცენტრში მომუშავე დანარჩენი თანამშრომლების „ცოდვა“ განცხადების ხელმოწერით თანამშრომლების კისერზე იქნებოდა და პასუხიც მათ უნდა გაეცათ.

განცხადების თანახმად, აღნიშნული დღის განმავლობაში (2025 წლის 21 იანვარი), კიდევ ერთი კომუნიკაცია მიღდა. დაახლოებით 16:30 საათზე, ცენტრის დირექტორი შევიდა ოთახ №019-ში, სადაც იმყოფებოდნენ მისთვის ჟურნალისტებს აღნიშნა, რომ ამ დრომდე „ატარებდა“ ყველაფერს, მაგრამ ისინი [განმცხადებლები] „ცეცხლს ეთამაშებოდნენ“ და თუ კიდევ რომელიმე ჟურნალისტი დაუკავშირდებოდა მას, მაშინ „ენახათ, რაც მოხდებოდა“. განცხადების მიხედვით, და უარყვეს ბრალდება და აღნიშნეს, რომ დირექტორის მიერ ნათქვამი სიტყვები მუქარის შემცველ ფრაზებს წარმოადგენდა. მიუხედავად მათი პასუხისა, განაგრძობდა იმავე ტონით საუბარს, რომელიც დაახლოებით 2 წუთს გაგრძელდა, რის შემდეგაც მან დატოვა ოთახი.

განცხადების თანახმად, ნიშანდობლივია ისიც, რომ 2025 წლის 21 იანვარს, 14:24 საათზე, ცენტრის ადმინისტრაციულმა მენეჯერმა „Viber“-ის საერთო საკომუნიკაციო არხის მეშვეობით გამოაგზავნა „რადიო თავისუფლების“ ინტერვიუს ბმული[17] და თანამშრომლებს მოუწოდა, დაეთვალიერებინათ აღნიშნული სიუჟეტი.[18] ასევე, განცხადების თანახმად, 2025 წლის 22 იანვარს, ერთ-ერთი თანამშრომლისგან შეიტყვეს, რომ მიუვიდა წერილი სახალხო დამცველის აპარატიდან – განცხადება, რომელიც განცხადების ხელმოწერითაა იყო გამოგზავნილი. მათივე ინფორმაციით, ცენტრის ადმინისტრაციულმა მენეჯერმა აღნიშნული განცხადება მატერიალური ფორმით შეიტანა თანამშრომლების ოთახში და თანამშრომლებს უჩვენა/გააცნო.

განცხადების თანახმად, ინტერვიუს ფარგლებში განცხადების ხელმოწერითა მიერ გამოთქმული აზრები/შეხედულებები/მეფასიები ინტერპრეტირებულად გამოიყენა. ტერმინი „მტრული გარემო“ მათი თქმით, უპირველესად თავად ცენტრის დირექტორს მიემართებოდა, ხოლო შემდგომ განვითარებული მოვლენები – მისი ქცევის თანმდევი შედეგი იყო. ასევე, განმცხადებლები მიუთითებენ თანამშრომელთა თვითცნობარზე, რაც შესაძლოა, სხვადასხვა მიზეზით იყო გამოწვეული. განცხადების ხელმოწერები აღნიშნავენ, რომ ხელმოწერის შემდეგ თანამშრომელთა ნაწილთან კომუნიკაცია მართლაც შემცირდა, თუმცა ეს არ ნიშნავდა, რომ მათ მიმართ რაიმე პრეტენზია ჰქონდათ. განმცხადებელთა თანახმად, 2025 წლის 21 იანვრის თანამშრომელთა შეხვედრა, „სახალხო სამსახურის“ წარმოდგენს, რომელიც მიზნად ისახავდა 5 თანამშრომლის მარცხიანი საპროცესო და დისკრედიტაციას. გარდა ამისა, განმცხადებელთა განმარტებით, ცენტრის დირექტორის სიტყვები ემსახურებოდა მათ დისკრედიტაციას და კოლეგების მხრიდან მათ მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულებისა და განწყობების ჩამოყალიბების ხელშეწყობას; ასევე, ადმინისტრაციული მენეჯერის მხრიდან განმცხადებელთა მიერ სახალხო დამცველის აპარატში წარდგენილი განცხადების სხვებთან გაზიარება, მათი აზრით, არღვევს პერსონალური ინფორმაციის კონფიდენციალურობას და შესაძლოა, მათი დისკრედიტაციისა მიზანსაც ემსახურებოდა. განმცხადებელთა განმარტებით, მათთვის ცალსახაა, რომ ცენტრის დირექტორის მხრიდან დამოკიდებულების ცვლილება გამოიწვია მათმა საჯარო აქტიურობამ (საჯარო სექტორში დასაქმებულთა განცხადებაზე ხელის მოწერა, ინტერვიუები სატელევიზიო ეთერებში).

1.2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის განმარტებით, არსებული ფაქტობრივი გარემოებები მნიშვნელოვანწილად მოკლებულია როგორც სამართლებრივ შეფასებას, ასევე სცდება გონივრულობის ფარგლებს. შესაბამისად, მოპასუხის განმარტებით, სახალხო დამცველის აპარატში მის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაცია მიემართება მხოლოდ იმ საკითხებს, რომლებიც სამართლებრივად რელევანტურია.

მოპასუხის თანახმად, სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრი იყო კვლევითი ორგანიზაცია, რომელზეც არ ვრცელდებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი და, შესაბამისად, ცენტრში დასაქმებული პირები არ წარმოადგენდნენ საჯარო მოხელეებს. უფრო მეტიც, მათ არ გააჩნდათ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო მოსამსახურის სტატუსი. შესაბამისად, მათზე არ ვრცელდებოდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული პირების შეფასება და შეფასების შედეგებიდან გამომდინარე ნახალისების გამოყენების ფორმები.

ყოფილი სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დებულების მე-5 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, განსაზღვრული იყო კვლევითი ცენტრის დირექტორის უფლებამოსილება, გამოეყენებინა ცენტრის თანამშრომლის მიმართ ნახალისების ფორმა ერთპიროვნული გადაწყვეტილებით, „შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი მღვრული ოდენობის ფარგლებში.

მოპასუხის განმარტებით, მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს იმ ფაქტზე, რომ ე.წ. „მეცამეტე ხელფასის“ ცნებას საქართველოს კანონმდებლობა საერთოდ არ იცნობს. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 59-ე მუხლით, ფულადი ჯილდო წარმოადგენს ნახალისების ერთ-ერთ ფორმას, რომელიც საჯარო დაწესებულებაში „შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის შინაარსის გათვალისწინებით, ცალსახად მიჩნეულია საჯარო დაწესებულების უფლებად და არა ვალდებულებად.

მოპასუხის თანახმად, საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ყველა დასაქმებულისთვის ერთი და იმავე პროცენტული ოდენობის თანხის ფულადი ჯილდოს სახით გაცემას. უფრო მეტიც, კანონმდებლის სულისკვეთება ნათლად მიუთითებს ე.წ. „მეცამეტე ხელფასის“ ინსტიტუტის, როგორც მანკიერი პრაქტიკის, თანამედროვე საჯარო დაწესებულებებში დაუშვებლობაზე. შესაბამისად, ნახალისების ინსტიტუტი და მისი ფორმების გამოყენება ან/და არგამოყენება ორგანიზაციაში წარმოადგენს ხელმძღვანელის უფლებამოსილებას, ხოლო დასაქმებულის მხრიდან არარსებული უფლების დარღვევაზე აპელირება თავიდანვე მოკლებულია გონივრულობას და სამართლებრივ საფუძველს. ნახალისების ზომის გამოყენება თანამშრომელთა მიმართ ითვალისწინებს ინდივიდუალურ მიდგომას, რაც გამორიცხავს მიღებული გადაწყვეტილების დისკრიმინაციად მიჩნევას.

მოპასუხის განმარტებით, 2024 წლის დეკემბრის მდგომარეობით, სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრში დასაქმებული იყო 22 თანამშრომელი, რომელთაგან 6 თანამშრომელზე ფულადი ჯილდო არ გაიცა.[19] მოპასუხის თანახმად, კვლევითმა ცენტრმა 2024 წლის 24 დეკემბერს ფულადი ჯილდო გასცა თანამშრომელთა მხოლოდ ნაწილზე, შემდეგი გრადაციით: ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს 100%, 80% და 50% ოდენობით.[20]

მოპასუხის განმარტებით, რაც შეეხება განმცხადებლების მიერ განცხადებაში აღწერილ, თითქოსდა მტრული გარემოს არსებობას ორგანიზაციაში, საყურადღებოა, რომ აღნიშნული თავად განმცხადებლების მიერ დამატებით არის განმარტებული, როგორც შეფასება, რომელიც ეფუძნება მხოლოდ მათ სუბიექტურ აღქმას და არა რაიმე ფაქტობრივ გარემოებას. აქედან გამომდინარე, მოპასუხე განმარტავს, რომ მოკლებულია შესაძლებლობას, აღნიშნულ საკითხზე გააკეთოს რაიმე სახის კომენტარი, გარდა იმისა, რომ ეს აღქმა არ შეესაბამება სიმართლეს, გამორიცხავს სამართლებრივ შეფასებას და შემდგომ დისკუსიას. შესაბამისად, მოპასუხის განმარტებით, იგი, როგორც [ყოფილი] სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის ყოფილი დირექტორი, მიზანშეწონილად მიიჩნევდა, ეზრუნა მის დაქვემდებარებაში მყოფი ორგანიზაციის, მათ შორის განმცხადებელი თანამშრომლების, პროფესიული რეპუტაციისა და იმიჯის დაცვაზე.[21]

1.3. განმცხადებელთა დამატებითი საპასუხო პოზიციები

განმცხადებელთა განმარტებით, მათ მიერ მიმართ წარმოდგენილი განცხადებები, რომლებიც ეხება შრომითი უფლებების სავარაუდო დარღვევასა და შესაძლო დისკრიმინაციულ მოპყრობას (განსხვავებული მოსაზრებისა და/ან სხვა პოლიტიკური მხედველობის ნიშნით), არ მოიცავს სამართლებრივ მსჯელობას „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმების დარღვევაზე. უფრო მეტიც, მათ მიერ წარმოდგენილ განცხადებებში აღნიშნული საკანონმდებლო აქტი მოხსენიებული იყო მხოლოდ ზოგადი მსჯელობის ფარგლებში, რომელიც ეხებოდა თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტურ პრინციპებს. გარდა ამისა, ნახალისების ფორმების გამოყენების სამართლებრივი საფუძველი მათ არ გაუხდინათ სადავოდ. განმცხადებელთა თანახმად, თავადვე მიუთითეს სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დებულების შესაბამის მუხლზე.[22] შესაბამისად, ბუნდოვანია, თუ კონკრეტულად რომელი არგუმენტის გაქარწყლებას ან დადასტურებას ემსახურება კვლევითი ცენტრის დირექტორის წერილში მითითება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონზე და აღნიშნული კანონიდან გამომდინარე, მოხელის შეფასების შედეგების შესაბამისად ნახალისების ფორმების გამოყენებაზე.

რაც შეეხება ფულად ჯილდოს, განმცხადებელთა განმარტებით, ნიშანდობლივია, რომ მათ მიერ განცხადებებში გამოყენებული ტერმინი „მეცამეტე ხელფასი“ ჩასმულია ბრჭყალებში და თან ახლავს ქართული შემოკლება „ე.წ.“ (ეგრეთწოდებული)[23], რაც თავისთავად მიუთითებს იმაზე, რომ აღნიშნული ტერმინი გამოიყენება არა ნორმატიული, არამედ დამკვიდრებული შინაარსით.

განმცხადებელთა თანახმად, გაუგებარია, რას ემსახურება კვლევითი ცენტრის დირექტორის განმარტება, რომ ე.წ. „მეცამეტე ხელფასი“ წარმოადგენს მანკიერ პრაქტიკას, რადგან მათ არც ერთ განცხადებაში არ მიუთითებიათ, თითქოს ეს პრაქტიკა მისაღებია ან წარმოადგენს კარგ მაგალითს საჯარო მმართველობაში.

გარდა ამისა, განმცხადებელთა განმარტებით, მათი მხრიდან წარმოდგენილ განცხადებებში არსად არ დასმულა საჯარო დანესეხულების ხელმძღვანელის მხრიდან ნახალისების შექანიშების გამოყენების ვალდებულების საკითხი. მეტიც, როგორც მათ განმარტებაშია აღნიშნული, ისინი განცხადებაში თავადვე მიუთითებენ ყოფილი სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დებულების შესაბამის მუხლზე და ხაზს უსვამენ იმ გარემოებას, რომ ცენტრის დირექტორს გააჩნია ნახალისების შექანიშების გამოყენების უფლება და არა ვალდებულება.

ასევე, განმცხადებელთა განმარტებით, კონკრეტულ შემთხვევაში, ფულადი ჯილდოს გაცემის შესახებ გადაწყვეტილება უნდა ემყარებოდეს დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების კანონიერებასა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპებს. ვინაიდან, ცენტრის მიერ ფულადი ნახალისება განხორციელდა იმ თანამშრომლების მიმართ, რომლებმაც, დირექტორის შეფასებით, თავიანთი ფუნქციები ზედმიწევნით და სანიშნოდ შეასრულეს, იგივე მიდგომა უნდა გავრცელდებულიყო ყველა იმ თანამშრომელზე, მათ შორის განმცხადებლებზეც, რომლებმაც აღნიშნული სტანდარტით შესრულებული სამუშაო გასწიეს.

განმცხადებლების თქმით, მათ მიერ საკუთარი ფუნქციების კეთილსინდისიერად შესრულება არასდროს დამდგარა ეჭვქვეშ. მათი განმარტებით, სწორედ ისინი იყვნენ ის თანამშრომლები, რომლებიც ცენტრის დირექტორის დავალებით სისტემატურად ერთვებოდნენ როგორც ცენტრში შესულ შეკითხვებზე საინფორმაციო-კვლევითი და ანალიტიკურ-კვლევითი დოკუმენტების მომზადებაში (მათ შორის სექტორული კვლევების), ასევე მნიშვნელოვან პროექტებში, მათ შორის: თემატური მოკვლევის, ნორმატიული აქტების აღსრულების კონტროლისა და რეგულირების ზეგავლენის შეფასების (RIA) ფარგლებში ანალიტიკურ-კვლევითი დოკუმენტების მომზადებაში, რაც დაკავშირებული იყო პარლამენტის მიერ საზედამხედველო ფუნქციების განხორციელებასთან.

განმცხადებელთა მტკიცებით, მათზე აღნიშნული დაკისრება განპირობებული იყო მესრულებული სამუშაოს იმ ხარისხით, რომელსაც მათი მომზადებული კვლევები ასახავდა, რაც დასტურდებოდა საპარლამენტო სუბიექტების მხრიდან მიღებული პოზიტიური უკუკავშირით — როგორც მეპირი, ასევე წერილობითი მადლობის ფორმით.

გარდა ამისა, მათი განმარტებით, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე კონფერენციებისა და სამუშაო მხევედრების (workshops) როგორც ტექნიკური, ისე შინაარსობრივი მხარის ორგანიზება, მუდმივად მათ ევალებოდათ, რის გამოც მარსულში ცენტრის დირექტორისგან არაერთხელ მიუღიათ როგორც მეპირი მადლობა, ასევე ფულადი ჯილდო.[24]

განმცხადებლები მიუთითებენ იმაზეც, რომ რიც შემთხვევაში მათ უწევდათ საპარლამენტო სუბიექტების შეკითხვებზე კვლევის მომზადება ძალიან მოკლე ვადებში (1-2 დღეში), ხოლო ე.წ. „სასწრაფო“ შეკითხვებზე მომზადებული კვლევების უმრავლესობა სწორედ მათზე მოდიოდა, რაც ხშირად მოითხოვდა დავალებების შესრულებას არასამუშაო დღეებში და ზეგანაკვეთურად.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, განმცხადებლებს არ აქვთ სამართლიანობისა და კანონიერების გაცდა ყოფილი კვლევითი ცენტრის დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მიმართ, ვინაიდან, ფულადი ნახალისების გამოყენების შესახებ გამოცემული ბრძანება, მათი მეფასებით, არ შეესაბამება დისკრიმინაციული უფლებამოსილების განხორციელების კანონიერებას და არღვევს დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპს.

ნიშანდობლივია, აღინიშნოს, რომ განმცხადებელთა დამატებით საპასუხო პოზიციაში წარმოდგენილ არგუმენტებთან დაკავშირებით მოპასუხებ მიუთითა, რომ იგი მოკლებულია გონივრულობას და სცდება სამართლებრივი მეფასების საგანს. ამასთან, მოპასუხის განმარტებით, მიზანშეწონილად არ მიიჩნევა მდიდარგანიზაციულ საკითხებზე დამატებითი განმარტებების გაკეთებას, ფაქტობრივ საფუძველს მოკლებული ინტერპრეტაციების გათვალისწინებით.[25].

2. სამართლებრივი დასაბუთება

2.1. ზოგადი დებულებები თანასწორობის უფლების შესახებ

თანასწორობის უფლება გარანტირებულია როგორც ეროვნული კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. სამართლის წინაშე თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტურ პრინციპს, რომელიც სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფოს ქვაკუთხედს წარმოადგენს, ეროვნული დონეზე განამტკიცებს საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, აგრეთვე ის საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები, რომლებიც, ადგილობრივ სამართლებრივ აქტებთან ერთად, დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ეროვნულ საკანონმდებლო ჩარჩოს ქმნის.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი ქვეყნის მთელ ტერიტორიაზე უზრუნველყოფს როგორც კონსტიტუციით, ასევე საქართველოს სხვა კანონმდებლობით გარანტირებული უფლებებით თანასწორ სარგებლობას. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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 მის მიზანს.[26] ასევე, საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით: „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება არ გულისხმობს, ბუნებისა და შესაძლებლობის განურჩევლად, ყველა ადამიანის ერთსა და იმავე პირობებში მოქცევას. მისგან მომდინარეობს მხოლოდ ისეთი საკანონმდებლო სივრცის შექმნის ვალდებულება, რომელიც ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისთვის არსებითად თანასწორთ შეუქმნის თანასწორ შესაძლებლობებს, ხოლო უთანასწორობებს - პირიქით“.[27]-[28]

საქართველოში თანასწორობის უფლების დაცვის თვალსაზრისით (როგორც უფლების შინაარსის დეტალიზების მასშტაბით, ასევე უფლების დაცვის საშუალებებით), არსებითია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი. აღნიშნული 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-2 პუნქტის საფუძველზე, „პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორ პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაბომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად“.[29]

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, დისკრიმინაცია სახეგა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაბომიერია.

როგორც აღინიშნა, ადამიანის უფლება — იყოს დაცული დისკრიმინაციის ყველა ფორმისგან — განმტკიცებულია არაერთ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტში, რომელთაგან, განსაკუთრებით, აღსანიშნავია „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის შესახებ“ ევროპული კონვენცია. კონვენციის მე-14 მუხლის თანახმად, „ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე — სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობებისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად“.

ევროპული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არ აქვს

ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე. ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის.[30]

2.2. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომელთა სარგებლობაშიც განმცხადებლებს ხელი შეეძალათ

როგორც ზემოთ აღინიშნა, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისთვის აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს უფლება, რომლით სარგებლობაშიც განმცხადებლებს ხელი შეეძალათ. სსიპ „საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრი“ წარმოადგენდა საქართველოს პარლამენტის სისტემაში შემავალ ორგანიზაციას, რომლის ამოცანაა მონაცემებზე დაფუძნებული კვლევების მეშვეობით, საქართველოს პარლამენტის მხარდაჭერა, საკანონმდებლო და მენეჯერული ფუნქციების შესრულების პროცესში.[31]

შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველის შეფასების საგანს წარმოადგენს, მოხდა თუ არა პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დირექტორის მხრიდან ჩარევა საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო ინსტრუმენტებით[32] აღიარებული **შრომის უფლებით** სარგებლობის დაცულ სფეროში — განსხვავებული მოსაზრებისა და პოლიტიკური შეხედულების საფუძველზე.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები. ამავდროულად, რეგულირებულია და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და კეთილდღეობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ელემენტი — შრომის უფლება. აღნიშნული საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლის მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის უფლება, მათ შორის — სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების მოთხოვნის, ასევე უმუშევრობისგან დაცვის უფლება.[33] ამავე მუხლის თანახმად, ადამიანს ასევე აქვს უფლება მიიღოს სამართლიანი და დამაკმაყოფილებელი გასამრჯელო.[34] ასევე, ყველას აქვს შესაბამისი ანაზღაურების უფლება ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.[35]

შრომის უფლების, როგორც მნიშვნელოვანი სოციალური დაცვის გარანტიის, ერთ-ერთი ყველაზე მრავალსმომცველი მონესრიგება[36] ასახულია სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტში. მე-6 მუხლის შესაბამისად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (მათ შორის საქართველო) აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც გულისხმობს თითოეული ადამიანის უფლებას, საკუთარი შრომით მოიპოვოს საარსებო სასრები. ამავე საერთაშორისო დოკუმენტის მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე. ეს მოიცავს, მათ შორის, შრომის ანაზღაურებას სამართლიანი და ღირსეული ხელფასის სახით და სხვა შესაბამის გარანტიებს.[37] დასახელებული მონესრიგების ფარგლებში, სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ შესაბამისი ზომები დასაქმებულთა უკანონო გათავისუფლებისგან დასაცავად.[38]

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელმოწერი მხარეები იღებენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას.[39] ამ ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე — მათ შორის, **პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების** საფუძველზე.[40]

საქართველოს კონსტიტუციით რეგლამენტირებული შრომის თავისუფლება[41] სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის[42] რეალიზაციის ერთ-ერთი კომპონენტია,[43] რომელიც, მათ შორის, იცავს უფლებას, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.[44]

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 „მიღა 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 გარესამყაროსთან ურთიერთობის გამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა, სწორედ, მუშაობის დროს აქვს“.[45]

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში“ N111 კონვენციის თანახმად, შრომით ურთიერთობაში დაუმჯობესებელი რაიმე ნიშნით განსხვავება.[46] ამასთან, კონვენციის თანახმად, ტერმინები „**შრომა**“ და „**საქმიანობა**“ მოიცავს პროფესიული სწავლების, შრომის და სხვადასხვა საქმიანობის ხელმისაწვდომობას, აგრეთვე შრომის ანაზღაურებას და პირობებს. კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად კი, **ორგანიზაციის ყოველი წევრი**, რომლისთვისაც წინამდებარე კონვენცია ძალაშია, **იღებს ვალდებულებას**, განსაზღვროს და გაატაროს ეროვნული პოლიტიკა, რომლის მიზანია ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით წაახალისოს შრომისა და საქმიანობის შესაძლებლობების ან მათდამი მოპყრობის თანასწორობა მათ მიმართ ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით.[47]

2014 წლის 27 ივნისს ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმება გაფორმდა,[48] რომლის შესაბამისადაც სახელმწიფომ შრომით სფეროში აიღო არაერთი ვალდებულება, რომელთა შორის აღსანიშნავია 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC შრომით ურთიერთობაში და პროფესიაში **თანასწორი მოპყრობის შესახებ**.[49] დირექტივა ადგენს თანასწორი მოპყრობის ვალდებულებას

დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობისას, შერჩევის კრიტერიუმების დადგენისას, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, დანინაურებისას, პროფესიული ტრეინინგის, შრომის პირობების, ანაზღაურების განსაზღვრისას, მათ შორის, სამსახურიდან გათავისუფლებისას.

დისკრიმინაციას კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (შემდგომში - „სმკ“), რომლის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია წარმოადგენს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავებას ან გამორიცხვას ან მისთვის უპირატესობის მინიჭებას ამავე მუხლში ჩამოთვლილი ან სხვა ნიშნით[50], 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.[51]

განსახილველ შემთხვევაში, სადავოდ არ არის გამხდარი ის გარემოება, რომ განმცხადებლები წარმოადგენდნენ სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევით ცენტრში დასაქმებულ პირებს და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, სხვა დასაქმებულებისგან განსხვავებით, ვერ შეძლეს ფულადი ჯილდოს მიღება. შესაბამისად, სახეგა შრომის უფლების დაცულ სფეროში ჩარევა.

2.3. განსხვავებული აზრის და სხვა პოლიტიკური შეხედულების გამოხატვა, როგორც დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი

იმის განსაზღვრისას, მოხდა თუ არა პირის დისკრიმინაცია, უნდა შეფასდეს ნაკლებ სახარბიელო მოპყრობა განპირობებული იყო თუ არა დაცული საფუძვლით. ანტი-დისკრიმინაციულ დებულებებს თან ახლავს იმ ნიშნების ჩამონათვალი, რომელთა საფუძველზეც დაუშვებელია განსხვავებული მოპყრობა. ამ ნიშნების კლასიკური ჩამონათვალი თითქმის იდენტურია საერთაშორისო[52] და ეროვნულ სამართლებრივ აქტებში.[53] განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციად ვერ იქნება მიჩნეული, თუკი სავარაუდო მსხვერპლს/მსხვერპლებს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლით განსაზღვრული მახასიათებელი არ აქვს.[54]

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებლები მიუთითებენ, რომ სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დირექტორის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სავარაუდო არასახარბიელო მოპყრობას საჯარო სექტორში დასაქმებულთა განცხადებაზე ხელმოწერის გამო. არაჩანსად სამუშაო გარემოზე მიუთითებს, სხვა გარემოებებთან ერთად, 2025 წლის 21 იანვარს თანამშრომლობისა და კონფლიქტების დირექტორს შორის გამართული შეხვედრა, ასევე ცენტრის დირექტორსა და შრომის არსებული კომუნიკაცია და აღნიშნული ურთიერთობების ფარგლებში გამოვლენილი გარემოებების ფაქტობრივი აღწერა. აღნიშნული ფაქტები ნათლად აჩვენებს, რომ ცენტრის დირექტორს განმცხადებელთა მოსაზრებებისგან განსხვავებული პოზიცია ეკავა და მათთან კომუნიკაციის ფორმასა და შინაარსში შეიმჩნეოდა დისტანცირება და სიმშვიდე, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს არასახარბიელო დამოკიდებულების შესახებ აღქმას. შესაბამისად, დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშანს განსხვავებული მოსაზრების და სხვა პოლიტიკური შეხედულების გამოხატვა წარმოადგენს.

გამოხატვის თავისუფლება დემოკრატიული საზოგადოების არსებობის, მისი სრულფასოვანი განვითარების და თითოეული ინდივიდის თვითრეალიზაციის ერთ-ერთი აუცილებელი წინაპირობაა.[55] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შეფასებით, აზრისა და ინფორმაციის შეუფერხებელი გავრცელება უზრუნველყოფს შეხედულებათა მრავალფეროვნებას, ხელს უწყობს საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვან საკითხებზე საჯარო და ინფორმირებულ მსჯელობას და შესაძლებელს ხდის საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მისი თითოეული წევრის ჩართულობას.[56]

საქართველოს კონსტიტუციით დაცულია აზრისა და მისი გამოხატვის თავისუფლება და რეგლამენტირებულია პირის უფლება, თავისუფლად მიიღოს და გაავრცელოს ინფორმაცია.[57] მსგავსი უფლება აღიარებულია აგრეთვე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციითა[58] და სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით.[59] უფლებით დაცულია არა მხოლოდ ის „ინფორმაცია“ და „იდებები“, რომელთაც იზიარებს საზოგადოება, არ არის შეურაცხმყოფელი, ან მისდამი ინდიფერენტული დამოკიდებულება, არამედ ისეთებიც, რომელიც შეურაცხყოფს, შოკის მომგვრელია და აწუხებს სახელმწიფოს ან საზოგადოების ნებისმიერ ჯგუფს. ასეთია პლურალიზმის, ტოლერანტობის და ფართო თვალსაზრისის მოთხოვნები, რომელთა გარეშეც არ არსებობს დემოკრატიული საზოგადოება.[60]

გამოხატვის თავისუფლების უფლებით დაცულ სფეროში ექცევა აზრის, შეხედულებებისა და ინფორმაციის გავრცელება და მიღება ვერბალური, ნერიულითი თუ სხვაგვარი არავერბალური ექსპრესიების მეშვეობით, მათ შორის, საზოგადოებრივ მოვლენებზე კომენტირების, ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული საკითხების განხილვის ან მსგავს საკითხებზე დისკუსიის გზით.[61] გამოხატვის თავისუფლება, მათ შორის, მოიცავს იმ საშუალებებსაც, რომლებიც აზრის, ინფორმაციისა და შეხედულებების გამოთქმის, გავრცელებისა და მიღებისთვის არის აუცილებელი.[62] მსგავს საშუალებებს შორისაა ინტერნეტზე დაფუძნებული გამოხატვის მეთოდები.[63] ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ არაერთხელ გაუსვა ხაზი ინტერნეტის მნიშვნელობას გამოხატვის თავისუფლების განხორციელების თვალსაზრისით, კერძოდ, მის განსაკუთრებულ როლს ახალ ამბებზე საზოგადოების წვდომის ზრდისა და ზოგადად, ინფორმაციის გავრცელების ხელშეწყობის მიმართულებით.[64]

გასათვალისწინებელია, რომ გამოხატვის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის და იგი, შესაძლოა, შეიზღუდოს კონსტიტუციით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.[65] „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე, სიტყვისა და გამოხატვის უფლებების ნებისმიერი შეზღუდვა შეიძლება დაწესდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს გათვალისწინებულია ნათელი და განჭვრეტადი, ვინაობა მიზანმიმართული კანონით და შეზღუდვით დაცული სიკეთე აღემატება შემზღუდვით მიყენებულ ზიანს.[66] ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის გათვალისწინებით, გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის შედარებით ფართო დისკრეცია არსებობს მაშინ, როდესაც შეზღუდვას დაქვემდებარებული გამოხატვა შეურაცხყოფს მორალს ან, განსაკუთრებით, რელიგიას.[67] თუმცა სახელმწიფოს უფლებამოსილება საგრძნობლად მცირდება, როდესაც გამოხატვა საჯარო ინტერესს მიკუთვნებულ საკითხს შეეხება.[68] შეზღუდვის „აუცილებლობის“ დასადასტურებლად, უნდა დადგინდეს, რამდენად წარმოადგენს უფლების მზღუდავი ღონისძიება ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას და რამდენად აკმაყოფილებს მისი გამოყენების დასაბუთება რელევანტურობისა და საფუძვლიანობის მოთხოვნებს.[69] ასეთი მოთხოვნის შესრულება კი ფასდება იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, თუ რამდენად გაითვალისწინა გადაწყვეტილების მიღებისას გადაწყვეტილების მიმღებმა გამოხატვის თავისუფლების პრინციპები და საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე ყველა ფაქტობრივი გარემოება.[70] ხაზგასასმელია, რომ მოვლენის/სიტუაციის შესახებ დაფიქსირებული მოსაზრებები ან პირადი შეფასებები წარმოადგენს პიროვნების გარკვეულ ხედვას და ვერ იქნება შეფასებული, როგორც ტყუილი ან სიმართლე.[71] ხოლო, როდესაც ხდება კონკრეტული ფაქტის ხაზგასმა - ის შეიძლება შეფასდეს, როგორც სიცრუე ან ჭეშმარიტება. შესაბამისად, გამოხატვის თავისუფლებით დაცულია არა მხოლოდ ისეთი ინფორმაცია, რომლის დადასტურებაც შეიძლება, არამედ ასევე ის მოსაზრება, კრიტიკა თუ სპეკულაცია, რომელიც შეიძლება „ჭეშმარიტების დადგენის“ საშუალებას არ იძლეოდეს.[72]

როგორც აღინიშნა, გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის შეფასებისას, სახელმწიფო მიხედულებების ფარგლებში სხვადასხვა ფაქტორზე არის დამოკიდებული, რომელთა შორის, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სადავო გამოხატვის ტიპი. კერძოდ, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ კონვენცია შეზღუდვების დაწესების მეტად მცირე სივრცეს ტოვებს იმგვარ გამოხატვაზე, რომელიც საჯარო ინტერესს მიკუთვნებულ საკითხს შეეხება.[73]

აღინიშნულ შემთხვევაში, პეტიციის გავრცელება უთუოდ წარმოადგენს მნიშვნელოვან საჯარო ინტერესს საგანს, ვინაიდან, იგი დაკავშირებულია საქართველოს კონსტიტუციით (78-ე მუხლი) განმტკიცებულ ევროპულ და ევროატლანტიკურ მისწრაფებებთან და მოიცავს მშვიდობიანი შეკრებების მონაწილეთა მიმართ ძალადობრივი მოპყრობის საკითხს. ასეთი შინაარსის პეტიცია სცდება კერძო ინტერესის ფარგლებს და ეხება იმ ღირებულებებს/ვალდებულებებს, რომელთაც საქართველოს კონსტიტუცია ეფუძნება, რაც საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირს ლეგიტიმურ საფუძველს აძლევს, საჯაროდ გამოხატოს თავისი მოსაზრება.

ამგვარად, ვინაიდან, განსახილველ საქმეში დადგენილია, რომ სახეზეა დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი — განსხვავებული მოსაზრება და სხვა პოლიტიკური შეხედულება, წინამდებარე გადაწყვეტილებაში შეფასებული იქნება, მოქმედებდა თუ არა მოპასუხე დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მართლზომიერად/კანონიერად და მოხდა თუ არა ჩარევა განმცხადებელთა შრომითი უფლებით დაცულ სფეროში განსხვავებული პოლიტიკური მოსაზრების საფუძველზე. ასევე, შეფასდება განახორციელა თუ არა მოპასუხემ განმცხადებელთა მიმართ შევიწროება. შესაბამისად, განხილვის შემდეგ ეტაპებზე, სახალხო დამცველი შეაფასებს შესადაარებელი პირების არსებობის საკითხს, უფლებაში ჩარევის ლეგიტიმურ მიზანს და მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალების თანაზომიერების საკითხს.

2.4. ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი დიფერენცირებული მოპყრობა

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა კანონით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ.[74] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს, მასზე თანაბარი წვდომის (ხელმისაწვდომობის) გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან.[75]

განსახილველ საქმეში შესადაარებელ ჯგუფებად განიხილებიან, ერთი მხრივ, განცხადებაზე ხელმოწერილი თანამშრომლები ყოფილი პარლამენტის კვლევითი ცენტრიდან, ხოლო, მეორე მხრივ — კვლევითი ცენტრში დასაქმებული სხვა პირები, მათ შორის მკვლევარები და ანალიტიკოსი - მკვლევარი (4 მკვლევარი და 5 ანალიტიკოსი-მკვლევარი), რომელთა უფლებამოსილება, სამუშაოს შინაარსი და შრომით-სამართლებრივი სტატუსი განმცხადებელთა სამართლებრივი მდგომარეობის მსგავსი ან იდენტური იყო და რომლებსაც მსგავსი განცხადება არ გაუვრცელებიათ. ასევე, ნახალისების მექანიზმის გამოყენების კუთხით, შესადაარებელ ჯგუფად განისაზღვრება მხოლოდ ის თანამშრომლები, რომლებიც იყვნენ კვლევით საქმიანობაში, ვინაიდან, ნახალისების მექანიზმის მიზანი დაკავშირებულია განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებასთან, ან შესაბამისი ფუნქციების სანიმუშოდ განხორციელებასთან. შესაბამისად, შეუძლებელია განმცხადებელთა შედარება იმ თანამშრომლებთან, რომლებიც კვლევით საქმიანობას არ ასრულებდნენ.

რაც შეეხება ყოფილი პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დირექტორის მხრიდან სავარაუდო შევიწროების ფაქტებს, ამ შემთხვევაში, აღსანიშნავია, რომ შევიწროების დროს არ არის აუცილებელი, არსებობდეს შესადაარებელი სუბიექტი — კომპარატორი, ვინაიდან, შევიწროება რა ფორმითაც არ უნდა გამოვლინდეს, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროებულის ღირსების შელახვას.[76] აქედან გამომდინარე, შევიწროების სამართლებრივი შინაარსიდან გამომდინარე, განმცხადებელთა მდგომარეობა არ საჭიროებს ყოფილ პარლამენტის კვლევით ცენტრში დასაქმებული სხვა პირთა მდგომარეობასთან შედარებას.

2.5. 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.[77]

ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სპეციფიკურ ფორმას წარმოადგენს, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების ძელახვასა და დამაპინძელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.[78] ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივა დასაქმებასა და შრომითი ურთიერთობებთან მიმართებით აცალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას და კრძალავს დისკრიმინაციას.[79] ამდენად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც: 1) არასასურველი ქცევა ხდება განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა 2) ქცევა ქმნის დამაპინძელ, მტრულ და შეურაცხყოფელ სამუშაო გარემოს.[80] შევიწროების პლურალისტური გაგებით, ყველა ადამიანს აქვს უფლება იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხყოფელი მოპყრობისაგან; მსგავსი მოპყრობა დამდგარი შედეგის მიუხედავად მოიცავს განზრახ თუ გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აპინძებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პიროვნებას.[81]

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 ძელახვას და მისთვის დამაპინძელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას“.[82] როგორც აღინიშნა, შევიწროების ფაქტის დადგენისათვის აუცილებელი არ არის შესაძარბევი სუბიექტის (კომპარატორის) არსებობა.

2.6. ლეგიტიმური მიზანი და არათანაბარი მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების თანახმად, აკრძალულია კანონის წინაშე არსებითად თანასწორობა უთანასწოროდ მოპყრობა გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.[83]

საქმის მასალებით დადგენილია,[84] რომ სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევით ცენტრში დასაქმებული იყო 22 თანამშრომელი. მათგან 14 პირი დასაქმებული იყო სამტატო ერთეულებით განსაზღვრულ პოზიციებზე, ხოლო მთავრობის 2023 წლის 25 დეკემბრის №2341 განკარგულებით, დამხმარე ამოცანების შესასრულებლად დამატებით გათვალისწინებული იყო 8 ხელშეკრულებით დასაქმებული (შტატგარეშე) თანამშრომელი. განმცხადებელთა განმარტებით, შტატგარეშე თანამშრომლებიდან, ფაქტობრივად, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა მხოლოდ 7 პირი.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, ხუთივე განმცხადებელი სამტატო ერთეულებით განსაზღვრულ ჯგუფს მიეკუთვნებოდა, 9 თანამშრომლის მიმართ გამოყენებული იქნა ნახალისების მექანიზმი და გაიცა ფულადი ჯილდო. შესაბამისად, 6 თანამშრომლის მიმართ ფულადი ნახალისება არ გამოყენებულა.[85]

სახალხო დამცველისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობის მატარებელია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ — როგორც საქმის მასალებით დადგინდა, აღნიშნული 6 თანამშრომლიდან 5 პირი არის საჯარო სექტორში დასაქმებული განცხადებამდე ხელმოწერი თანამშრომელი და შესაბამისად, ამავე საქმეზე სახალხო დამცველის აპარატში მიმდინარე სამართალწარმოების განმცხადებელი. რაც შეეხება მე-6 თანამშრომელს, რომელიც შტატგარეშე თანამშრომელია (შესაბამისად, არ წარმოადგენს კომპარატორს საქმის მიზნებისთვის) და რომელსაც ასევე არ მიეცა ფულადი ჯილდო, მოპასუხეს მის შესახებ სახალხო დამცველის აპარატისთვის არაზიარო ინფორმაცია არ წარმოუდგენია.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობის თვალსაზრისით, პირთა შორის ყოველგვარი განსხვავება მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება გამართლებული, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.[86] ლეგიტიმური მიზნის არ არსებობის პირობებში, ადამიანის უფლებებში ნებისმიერი ჩარევა თვითნებურ ხასიათს ატარებს და უფლების შეზღუდვა საფუძველშივე გაუმართლებელია.[87] დისკრიმინაციას წარმოადგენს არა მარტო ისეთი შემთხვევა, როდესაც მოქმედება პირდაპირ ისახავდა მიზნად პირის ან პირთა ჯგუფის დისკრიმინაციას, არამედ - ისეთიც, რომელსაც შედეგად მოჰყვა დე ფაქტო დისკრიმინაცია.[88]

ზოგადი წესის მიხედვით, სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად, რაც იმას ნიშნავს, რომ თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.[89] დისკრიმინაციის დაკავშირებით მოქმედებს მტკიცების „ნორმატიული“ წყარო. ეს ის იშვიათი გამონაკლისთაგანია, როდესაც კანონი მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს თავად ადგენს, კერძოდ, დისკრიმინაციის დაკავშირებით მიმართებით კანონმდებლობა ექსპლიციტურად განსაზღვრავს, რომ მტკიცების ტვირთი მოპასუხე მხარეს ეკისრება.[90]-[91] მოპასუხეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა გულისხმობს, რომ მან სახალხო დამცველს უნდა დაუსახელოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას. ევროსასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცება შეიძლება გამომდინარეობდეს საკმარისად მყარი, ნათელი და თანხვედრი დასკვნებიდან ან ფაქტების ცალსახა პრეზუმფიიდან.[92]

განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ფაქტებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე, სახალხო დამცველს წარმოეშვა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი, შესაბამისად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, მოპასუხე მხარეზე გადავიდა იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა და დაეკისრა ვალდებულება, წარმოედგინა ის ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც იქნება განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება.

პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დირექტორის პოზიციით, წახალისების მექანიზმის გამოყენება მისი, როგორც ხელმძღვანელი პირის, დისკრეციული უფლებამოსილებაა და დასაქმებულთა მხრიდან არარსებული უფლების დარღვევაზე აპელირება თავიდანვე მოკლებულია როგორც გონივრულობას, ისე სამართლებრივ საფუძველს.

ყოფილი სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დებულების მე-5 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, განსაზღვრული იყო კვლევითი ცენტრის დირექტორის უფლებამოსილება, გამოეყენებია ცენტრის თანამშრომლის მიმართ წახალისების ფორმა ერთპიროვნული გადაწყვეტილებით, „საჯარო დანესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი ზღვრული ოდენობის ფარგლებში.

შესაბამისად, წახალისების ინსტიტუტის არსებობა თავისთავად არ წარმოშობს მისი ავტომატურად გამოყენების ვალდებულებას, ხოლო მისი გამოყენების საკითხი განისაზღვრება ხელმძღვანელი პირის დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში. თუმცა, სახალხო დამცველი ხაზგასმით მიუთითებს, რომ დისკრეციული უფლებამოსილების არსებობა არ ათავისუფლებს ხელმძღვანელ პირს ვალდებულებისგან, გადაწყვეტილება მიიღოს კანონიერების და თანასწორობის პრინციპების დაცვით. კონკრეტულ შემთხვევაში, ფულადი ჯილდოს გაცემის შესახებ გადაწყვეტილება უნდა ემყარებოდეს დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების კანონიერების, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის და მართლზომიერების პრინციპებს.

შესაბამისად, დისკრეციული უფლებამოსილების საკითხზე მსჯელობისას, სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, განიხილოს ის საკანონმდებლო საფუძვლები და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებები, რომლებიც ნათლად წარმოაჩენს აღნიშნული უფლებამოსილების არსსა და განხორციელების ფარგლებს.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი (შემდგომში - „სმაკ“) განსაზღვრავს დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების წესს. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია ეს უფლებამოსილება განახორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში.^[93] ხოლო, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია განახორციელოს დისკრეციული უფლებამოსილება მხოლოდ იმ მიზნით, რომლის მისაღწევადაც მინიჭებული აქვს ეს უფლებამოსილება.^[94] აქედან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას ხელმძღვანელი პირი შებოჭილია კანონით დადგენილი ფარგლებით, მათ შორის, საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით განსაზღვრული თანასწორობის ძირითადი უფლებით, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის დებულებებითა და იმთავითვე სმაკ-ის მე-4 მუხლით განსაზღვრული „კანონის წინაშე თანასწორობის“ პრინციპით.^[95] ნიშანდობლივია, რომ კანონმდებლის მიერ დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლების დადგენა ემსახურება სუბიექტური და ობიექტური გადაწყვეტილებების მიღების სივრცის შემზღუდავს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „დისკრეციული უფლებამოსილება არ წარმოადგენს ადმინისტრაციული ორგანოსათვის მინიჭებულ სრულ თავისუფლებას. ობიექტური გადაწყვეტილების მიღებისთვის აუცილებელია, გადაწყვეტილება ემყარებოდეს კანონით წინასწარ განსაზღვრულ, ობიექტურ და გადამოწმებად კრიტერიუმებს.“^[96] „შეფასების გარკვეული თავისუფლების მიუხედავად, ცხადია, რომ დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენება ობიექტურად და სამართლიანად უნდა ხდებოდეს. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-7 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას არ დაიშვება პირის ძირითადი უფლებისა და კანონიერი ინტერესების შელახვა. დისკრეციული უფლებამოსილების არაგონივრული გაფართოება ან პირიქით შევიწროება წარმოშობს ნეგატიურ დისკრეციას, რაც თავისთავად იწვევს ადმინისტრაციული ორგანოს მოქმედების კანონით დადგენილი მიზნისაგან აცილვას.“^[97] „ადმინისტრაციული ორგანოს მიხედულება უკიდვაროდ არ არის და მის ფარგლებში თვითნებობის, დისკრიმინაციის, დისკრეციული უფლებამოსილების გადაჭარბების ან არამიზნობრივი გამოყენების გამოვლენა დაუშვებელია. ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეცია არ ნიშნავს თანასწორობის ან კანონიერების პრინციპის უკუღებელყოფას, ვინაიდან, დისკრეციული უფლებამოსილება სამართლებრივად შებოჭილ თავისუფლებას წარმოადგენს.“^[98] „ხაზგასასმელია, რომ ადმინისტრაციული ორგანოსთვის საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილების არსებობა, უპირობოდ არ განაპირობებს მისი გამოყენებით მიღებული გადაწყვეტილების მართლზომიერებას.“^[99] „ნიშანდობლივია ისიც, რომ „დისკრეციული უფლებამოსილება და მასში ჩარევის შეუძლებლობა, არ აძლევს ადმინისტრაციული ორგანოს თვითნებობის შესაძლებლობას.“^[100] „დისკრეციული უფლებამოსილება ყოველთვის უკავშირდება კანონმდებლობით განსაზღვრული კომპეტენციის ფარგლებს, იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენას, რომლებიც საფუძვლად დაედო ამ თუ იმ გადაწყვეტილებას, თანასწორობის, დასაბუთებულობის, საჯარო და კერძო ინტერესების პროპორციულობის, თანაფარდობის პრინციპების დაცვის მოთხოვნას.“^[101]

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების, მხარეთა ახსნა-განმარტებებისა და წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ არ იკვეთება არცერთი ისეთი ფაქტობრივი გარემოება ან სხვა გარემოებათა ერთობლობა, რომელიც ეწვევებ დააყენებდა განმცხადებელთა მიერ დაკისრებული ფუნქციების ზედმიწევნით, სანიშნოდ და კეთილსინდისიერად შესრულებას. გარდა ამისა, პარლამენტის კვლევითი ცენტრის ეწვევამ არ დაუყენებია არც განმცხადებელთა

პროფესიონალიზმი და არც მათი შესრულებული სამუშაოს ხარისხი. აღსანიშნავია ისიც, რომ 2023 წელს, კონკრეტული დავალების სანიმუშოდ შესრულებისთვის, მოპასუხის მიერ განმცხადებელთა (

1) მიმართ გამოყენებული იქნა ნახალისების მექანიზმი — ფულადი ჯილდო, [102] რაც თავისთავად მოწმობს იმ გარემოებას, რომ იმ დროისთვის მათი შრომითი საქმიანობა შეფასდა მაღალი სტანდარტით. ამასთანავე, საქმის მასალებში არ არსებობს მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი რაიმე დოკუმენტაცია, რომელიც შრომითი ურთიერთობის მოქმედების პერიოდში განმცხადებელთა მიმართ დაწყებულ დისციპლინურ წარმოებას და მის შედეგებს შეეხება. აღნიშნული გარემოება, საქართველოს სახალხო დამცველის შეფასებით, წარმოადგენს მტკიცებულებას იმისა, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების ფაქტი საერთოდ არ არსებობდა. ეს კი უტყუარად ამყარებს იმ დასკვნას, რომ შრომითი დისციპლინის შესაძლო დარღვევის ან შესრულებული სამუშაოს ხარისხთან დაკავშირებული პრეტენზიების არსებობა არ დასტურდება — საქმეში არ მოიპოვება არც ფორმალური და არც ფაქტობრივი მტკიცებულება, რომელიც მსგავს პოზიციას გაამყარებდა.

ხაზგასასმელია, რომ მოპასუხეს არ დაუსაბუთებია, თუ რატომ და რა კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით მიიღო გადაწყვეტილება ფულადი ჯილდოს არგაციმის თაობაზე განმცხადებელთა მიმართ. მოპასუხემ მხოლოდ მიუთითა, რომ კვლევითი ცენტრის დირექტორს, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, გააჩნია დისკრეციული უფლებამოსილება, ერთპიროვნული გადაწყვეტილების საფუძველზე, გამოიყენოს ნახალისების მექანიზმი და გააკეთა ზოგადი მითითება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილ ზღვრულ ოდენობაზე. ამასთან, მოპასუხეს არ წარმოდგენია არც ინდივიდუალური შეფასება და არც დასაბუთებული არგუმენტაცია და კრიტერიუმები, რაც გააზარტლებდა განსხვავებულ მოპყრობას განმცხადებელთა მიმართ, სხვა თანასწორ მდგომარეობაში მყოფ თანამშრომლებთან შედარებით.

ნიშანდობლივია, რომ „საპაელოციო პალატის განმარტებით, ადმინისტრაციულ ორგანოს გააჩნია ვალდებულება დაასაბუთოს გადაწყვეტილება, კერძოდ ახსნას, განმარტოს და დაასაბუთოს თუ რატომ და რა ფაქტებზე დაყრდნობით მიიღო ამგვარი გადაწყვეტილება. ამასთან, აქტის დასაბუთებულად მიჩნევისათვის არ არის საკმარისი მასში მხოლოდ კანონმდებლობის ცალკეული ნორმების მითითება, რადგან დასაბუთება გულისხმობს როგორც სამართლებრივ, ასევე ფაქტობრივ დასაბუთებას, რაც განაპირობებს მის კანონიერებას“.[103] „დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებულ გადაწყვეტილებას წაეყენება დასაბუთების ვალდებულება იმდენად, რამდენადაც ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა გამოიყენოს თვითნებური, მიკერძოებული, არაკვალიფიციური გადაწყვეტილება და უნდა დაასაბუთოს მიღებული გადაწყვეტილების კანონთან შესაბამისობა და კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღების აუცილებლობა. მოტივირებული, დასაბუთებული გადაწყვეტილება კანონიერი გადაწყვეტილების წინაპირობას წარმოადგენს“.[104] გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება, ერთი მხრივ, წარმოადგენს ადმინისტრაციული ორგანოს თვითნებობის შეზღუდვის მექანიზმს, ხოლო მეორე მხრივ, დაინტერესებულ მხარეს უქმნის შესაძლებლობას გააცნოს, რა გარემოებებზე დაყრდნობით მიიღო ადმინისტრაციულმა ორგანომ გადაწყვეტილება[105] და შესაბამისად, ჰქონდეს შესაძლებლობა, შეაფასოს მის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება და შეექმნას/არ შეექმნას სამართლიანობისა და კანონიერების განცდა.[106]

რაც შეეხება ცენტრის დირექტორის მიერ, შესაბამისი დასაბუთებისა და არგუმენტირებული საფუძვლის გარეშე, მხოლოდ ინდივიდუალურ მიდგომაზე — როგორც დისკრიმინაციის გამოძიებაზე გარემოებაზე აპელირებას, სახალხო დამცველი, ზემოთ განხილული ფაქტობრივი გარემოებების, მსჯელობებისა და სამართლებრივი განმარტებების გათვალისწინებით, მიუთითებს, რომ ინდივიდუალური მიდგომის განხორციელება შესაძლებელი და მისაღებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი გამყარებულია შესაბამისი ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთებით და ეფუძნება ისეთი ფუნდამენტური სამართლებრივი პრინციპების დაცვას, როგორიცაა კანონიერება, თანასწორობა, დისკრიმინაციის აკრძალვა და დისკრეციული უფლებამოსილების მართლზომიერი განხორციელება.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ კონკრეტულ დასაქმებულზე ფულადი ჯილდოს გაცემის შესახებ დამსაქმებელი გადაწყვეტილებას თავისი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში იღებს, თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა წონადი არგუმენტაცია, რომელიც გააქარნველებდა განმცხადებელთა მიერ წარმოშობილ ვარაუდს, რომ ფულადი ჯილდოს გაუცემლობა განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციას წარმოადგენდა.

საქმის მასალებით და მტკიცებულებებით დადასტურდა, რომ განმცხადებელთა თანასწორ მდგომარეობაში მყოფ სხვა თანამშრომლებს მიეცათ ფულადი ჯილდო, თუმცა, ჯილდოს განმცხადებლისათვის გაუცემლობის გამამართლებელი არგუმენტაცია მოპასუხეს არ წარმოდგენია. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი ხაზგასმით მიუთითებს, რომ ვინაიდან, ცენტრის მიერ ფულადი ნახალისება განხორციელდა იმ თანამშრომლების მიმართ, რომლებმაც, დირექტორის შეფასებით, თავიანთი ფუნქციები ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შეასრულეს, იგივე მიდგომა უნდა გავრცელებულიყო ყველა იმ თანამშრომელზე, მათ შორის განმცხადებლებზეც, რომლებმაც აღნიშნული სტანდარტით შესრულებული სამუშაო გასწიეს.[107] ამდენად, სახალხო დამცველი ადგენს, რომ წინამდებარე საქმეში, განმცხადებელთა მიმართ დარღვეული იქნა კანონიერების, თანასწორობის, დისკრიმინაციის აკრძალვისა და დისკრეციული უფლებამოსილების მართლზომიერი განხორციელების პრინციპები; ფულადი ჯილდოს გაუცემლობის ფაქტი წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას, ხოლო განმცხადებლები გაუმართლებელი განსხვავებული მოპყრობის და შესაბამისად, დისკრიმინაციის ობიექტები გახდნენ განსხვავებული მოსაზრებისა და სხვა პოლიტიკური შეხედულების ნიშნით. სახალხო დამცველი იზიარებს განმცხადებელთა შეფასებას, რომ ამგვარი მოპყრობა განსაკუთრებით შემაშფოთებელია საჯარო სამსახურის სისტემაში.[108]-[109] ამასთან, პრობლემას წარმოადგენს ისიც, რომ განმცხადებლებმა წერილობით მიმართეს ყოფილი კვლევითი ცენტრის დირექტორს — ნახალისების კრიტერიუმების დამუშავებისა და იმის გასარკვევად, რატომ არ შეეხოთ მათ ფულადი ჯილდო. თუმცა, მიუხედავად მიმართვისა, მათ პასუხი არ მიუღიათ.

რაც შეეხება ყოფილი კვლევითი ცენტრის დირექტორის მხრიდან განმცხადებელთა სავარაუდო შევიწროებას, განმცხადებელთა განმარტებით, იგი გამოიხატებოდა არათავაზიან და არაკოლეგიალურ

ქცევამი — მათ შორის, მისაღებაზე არმისაღებასა და თანამშრომელთა უგულვებელყოფაში, ირონიული/სარკასტული, დამამცირებელი ტონით და შეურაცხყოფელი სიტყვებით (აპელირება მის მიერ განმცხადებელთა დანიშნულებაზე, განმცხადებელთა „თვითგანადგურების რეჟიმში“ ყოფნაზე[110], განმცხადებლებს „არავინ უსმენდა“, და არც ე.წ. „ლაიქები“ ჰქონდათ პოსტებზე, „საჯარო სექტორში დასაქმებული, რეპრესირებული პირის სტატუსის მოპოვების მცდელობაზე“, ცნობადობის გაზრდის მიზნით პოსტებზე მის მონიშვნაზე[111], „ინსტრუქტორების“ არსებობაზე[112], მითითება იმაზე, რომ დანარჩენი თანამშრომლების „ცოდნა“ განიცხადების ხელშეწყობის თანამშრომლების კისერზე იქნებოდა და პასუხიც მათ უნდა გაეცათ[113]. მიმართ გაკეთებული განცხადება, რომ იგი არის „ნული“ და რომ „თუკი ოდესმე შეხვდებიოდა, გვეოდით გაეხედა და თვალი აერიდებინა“, „მისთვის აღარავინ იყო“, შენ, თავი ვინ გგონია[114], „ცეცხლს ეთამაშებით[115],“ თუ ჟურნალისტი დაუკავშირდებოდა, „ენახათ, რაც მოხდებოდა[116]“ [...] მიმართვაში, ასევე, შეხვედრებზე დაბარებასა და სხვა თანამშრომელთა მხრიდან განმცხადებელთა მიმართ ნეგატიური დამოკიდებულების წახალისებასა და მტრული, შემაჯავრობელი სამუშაო გარემოს შექმნის ფაქტებში.

უპირველეს ყოვლისა, აღსანიშნავია, რომ ევროსასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცება შეიძლება გამომდინარეობდეს საკმარისად მყარი, ნათელი და თანმხვედრი დასკვნებიდან ან ფაქტების ცალსახა პრეზუმფციიდან.[117] ამასთან, მტკიცების ტვირთი მოპასუხე მხარეს ეკისრება.[118]-[119] მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა გულისხმობს, რომ მან სახალხო დამცველს უნდა დაუსახელოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.

ნიშანდობლივია, რომ საქმის მასალებში მოცემული ფაქტობრივი გარემოებები მართლაც ქმნის იმის საფუძვლიან ალქმას, რომ განმცხადებლებს სამუშაო ადგილზე არაჯანსაღი გარემო ჰქონდათ. ამგვარი გარემოს არსებობაზე მიუთითებს, როგორც სამუშაო გარემოს საერთო სურათის აღწერა, რომელიც სხვადასხვა განმცხადებლის თანმიმდევრულ გადმოცემებს ეფუძნება, ისე გარკვეული სახის მტკიცებულებებიც (მაგ., ე.წ. ეკრანის ანაბეჭდები). პირველ რიგში, საყურადღებოა, განმცხადებელთა მიერ წარმოდგენილი თანმიმდევრული და შინაარსობრივად თანხვედრილი ახსნა-განმარტებებიც, რომლებიც ერთმანეთს ემთხვევა აღწერილ ფაქტებსა და განცდებში და ასახავს ღირებულების მხრიდან ირონიულ და დამამცირებელ ტონს, სარკასტულ შეფასებებსა და დისტანცირებულ, არაკოლეგიალურ დამოკიდებულებას. საგულისხმოა ისიც, რომ ხუთივე განმცხადებელი მიუთითებს შინაარსობრივად მსგავს ფაქტებზე, რაც ცხადყოფს, რომ მათი პოზიციები არ წარმოადგენს სამუშაო გარემოს შესახებ იზოლირებულ აღქმებს, არამედ გამოხატავს თანმიმდევრულ და ერთმანეთთან შინაარსობრივად თანხვედრ მუქასებებს არსებული მდგომარეობის შესახებ. სახალხო დამცველის შეფასებით, რაოდენობრივი და [აღწერილობითი] შინაარსობრივი თანხვედრა, თავის მხრივ, აძლიერებს განმცხადებელთა მიერ წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სანდოობას არაჯანსაღი გარემოს არსებობაზე.

მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, ნიშანდობლივია, რომ გარდა იმისა, რომ მოპასუხე ზოგადად უარყოფს შევიწროების ფაქტებს, საქმის მასალები, ავტონომიურად, არ ქმნის საკმარის საფუძველს იმისათვის, რომ განცხადებაში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, განსხვავებული მოსაზრებისა და სხვა პოლიტიკური შეხედულების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის მიღმა (რაც ფულადი ჯილდოს მიუცემლობაში გამოიხატა), ცალკე შეფასდეს შევიწროების დადასტურებულ ფაქტად. სახალხო დამცველი, კიდევ ერთხელ, განსაკუთრებით მიაქცევს ყურადღებას იმ ფაქტს, რომ საქმეში წარმოდგენილია არა ერთი, არამედ 5 (ხუთი) განმცხადებელი, რომლებიც ერთდროულად მიუთითებენ ასეთი ფაქტების არსებობაზე[120], მათ შორის, ხაზგასასმელია, სხვა თანამშრომელთა თანდასწრებით გამართულ შეხვედრებზე[121] განმცხადებელთა ქცევის განხილვა და განსჯა და მათთვის განმცხადებელთა უარყოფით კონტექსტში წარდგენა. მსგავსი მრავალმხრივი კონტექსტის მთლიანობაში განხილვა, მართალია, იძლევა ერთიანი სურათის ალქმის შესაძლებლობას და განმცხადებელთა ახსნა-განმარტებებს განსახილველი საქმის ობიექტურად გადამწყვეტის პროცესში მაღალ რელევანტურობას ანიჭებს, თუმცა, მტკიცებულებათა ერთობლიობით, საქმეში არ დასტურდება ორი კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ნინაპირობის არსებობა შევიწროების ფაქტის დასადგენად, კერძოდ: საქმის არსებული მასალებითა და მტკიცებულებების გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მოკლებულია შესაძლებლობას, დაადგენილად მიიჩნიოს არასასურველი ქცევა იყო თუ არა განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა, რამაც შედეგად დამამცირებელი, მტრული და შეურაცხყოფელი სამუშაო გარემო ჩამოაყალიბა.[122] სახალხო დამცველის განმარტებით, შევიწროების ფაქტის დასადგენად, როგორც ეროვნული, ისე საერთაშორისო სტანდარტი, გამოწვევის შემთხვევების გარდა, მოითხოვს ქცევის ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მახასიათებლების ერთობლივ შეფასებას. მხოლოდ ის გარემოება, რომ მხარეებს შორის ურთიერთობა იყო დაძაბული ან კონფლიქტური, თავისთავად არ არის საკმარისი ქმედების შევიწროებად კვალიფიკაციისთვის. აუცილებელია, დადასტურდეს ქცევის სისტემურობა, განგრძობადობა და სიმწვავე — ანუ ის, რომ ქცევა არ არის ერთჯერადი შემთხვევა ან სამუშაო პროცესისთვის დამახასიათებელი ზოგადი ელემენტი და წარმოადგენს მიზანმიმართულ და განმეორებად მოქმედებათა ერთობლიობას, რომელსაც აქვს პირის ღირსების შელახვის პოტენციალი და იწვევს მისთვის დამამცირებელი სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას. ამდენად, მართალია, საქმეში არსებული მასალები მიუთითებს სამუშაო ადგილზე არაჯანსაღი გარემოს არსებობაზე, თუმცა, სათანადო სტანდარტის მტკიცებულებების არასაკმარისობის გამო, სახალხო დამცველი მოკლებულია შესაძლებლობას, განმცხადებელთა შევიწროების ფაქტი დადგენილად მიიჩნიოს, ვინაიდან, შესწავლილი საქმის მასალები და მტკიცებულებათა სიმწირე, არ იძლევა დასკვნის გამოტანის საშუალებას, რომ ამ პროცესში გამოვლენილი ქცევები ისეთი სიმწვავისა და სისტემატურობის იყო, რაც შევიწროების დადგენის სამართლებრივ საფუძველს წარმოშობდა.

3. დასკვნა

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, განსახილველ საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სახალხო დამცველი დადგენილად მიიჩნევს, რომ განმცხადებლების —

მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას, ყოფილი სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის ღირებულების, მხრიდან, განსხვავებული მოსაზრების და სხვა პოლიტიკური

შეხვედრების გამოხატვის ნიშნით, დისკრიმინაციული მოპყრობა დაედო საფუძვლად. თავის მხრივ, შევინრობა, როგორც დისკრიმინაციის დამოუკიდებელი ფორმა, მტკიცებულებათა არასაკმარისობის გამო ვერ დადასტურდა. ამდენად, საქართველოს სახალხო დამცველი, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში,^[123] მიმართავს

რეკომენდაციით:

- მომავალში, არ დაუშვას შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ 20 დღის ვადაში.

პატივისცემით,

[1] **შენიშვნა:** ნიშანდობლივია, რომ 2025 წლის 10 მარტიდან სსიპ პარლამენტის კვლევითი ცენტრი ლიკვიდირებულია.

[2] **შენიშვნა:** საქმის მასალებში, დანართის სახით, წარმოდგენილია შრომითი ხელშეკრულება - მართალია, მკვლევარებთან/ანალიტიკოს-მკვლევარებთან გაფორმებულია შრომითი ხელშეკრულება და მის საფუძველზე იყვნენ სამივე მკვლევარი/ანალიტიკოსი-მკვლევარი ბრძანებით განუსაზღვრელი ვადით დანიშნული, მაგრამ განმცხადებელ ან პეტონდა წვდომა დანიშნვის ბრძანებაზე და წარმოდგენა შრომითი ხელშეკრულება. განმცხადებლების შემთხვევაში, წარმოდგენილია როგორც განყოფილების უფროსებად დანიშნვის ბრძანებები, ასევე 2025 წლის 1 იანვრიდან მათთან გაფორმებული ადმინისტრაციული ხელშეკრულებები. განმცხადებლების მიერ, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილი 2025 წლის 14 იანვრის №291/25 წერილი.

[3] 2025 წლის 14 იანვრის განცხადება №291/25; 2025 წლის 28 იანვრის დამატებითი განცხადება №917/25; 2025 წლის 10 თებერვლის №1499/25 განცხადება.

[4] საჯარო სექტორში დასაქმებულთა განცხადება. ხელმისაწვდომია: < <https://shorturl.at/BV2vv> >

[5] დანართი №1 - ფოტოასლი, გვ. 21-22.

[6] საქართველოს პარლამენტის განცხადება უსაფრთხოების დამატებითი ზომების ცვლილების შესახებ. ხელმისაწვდომია: <https://shorturl.at/vP6om>; 12 დეკემბერი 2024.

[7] დანართი №2 - ფოტოასლი, გვ. 23.

[8] პირველი არხის საგანგებო ეთერის პირველი ბლოკის სტუმრები: ხელმისაწვდომია: < <https://tv.ge/video/pirveli-arkhis-sagangebo-eteris-pirveli-blokis-stumrebi-kakha-gogolashvili-nino-ledjava/> >

[9] დანართი №3 - ფოტოასლი, გვ. 23.

[10] დანართი №4 - ფოტოასლი, გვ. 24.

[11] დანართი №5 - ახსნა-განმარტება, გვ. 25.

[12] **შენიშვნა:** 2024 წლის 23 დეკემბრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით, კვლევითი ცენტრის დირექტორის გადაწყვეტილებით, ცენტრის თანამშრომლები კვლავ დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადავიდნენ. იხ. დანართი №6, გვ. 26.

[13] განცხადების თანახმად, აღნიშნული ფაქტი 2024 წლის 13 დეკემბერს, 09:25 საათზე მოხდა. 2025 წლის 14 იანვრის განცხადება №291/25, გვ. 4.

[14] **შენიშვნა:** განმცხადებელთა განმარტებით, ენ „მეცამეტე ხელფასის“ სახით.

[15] დანართი №4 და დანართი №5 - გვ. 19-20; 2025 წლის 28 იანვრის განცხადება №917/25.

[16] დანართი №8, ფოტოასლი. 2025 წლის 28 იანვრის განცხადება №917/25.

[17] „ახლა დუმილი დანაშაულია“ - მოქმედი საჯარო მოხელეები ლაპარაკობენ. ხელმისაწვდომია: < <https://shorturl.at/xrjwM> >

[18] დანართი №2 და დანართი №3 - გვ. 17-18. 2025 წლის 28 იანვრის განცხადება №917/25.

[19] სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის 2025 წლის 19 თებერვლის №1764/25 დამატებითი საპასუხო პოზიცია.

[20] სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის თანამშრომლებისათვის ფულადი ჯილდოს მიცემის შესახებ ინფორმაცია მოცემულია 2025 წლის 31 იანვრის №1112/25 კორესპონდენციის დანართში.

[21] სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის 2025 წლის 31 იანვრის №1112/25 საპასუხო პოზიცია.

[22] მე-5 მუხლის მე-7 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი.

[23] თოფურია, ვ., გიგინეიშვილი, ი. ქართული ენის ორთოგრაფიული ლექსიკონი, მეორე შეესებული გამოცემა, ქ. თბილისი, გვ. 278.

[24] **შენიშვნა:** განმცხადებელთა განმარტებით, 2023 წლის 28-29 სექტემბერს, საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის ორგანიზებითა და საპარლამენტო კვლევებისა და დოკუმენტაციის ევროპული ცენტრის (ECPRD) თანამშრომლობით, ჩატარდა საერთაშორისო სემინარი (კონფერენცია) „საპარლამენტო მკვლევარების პროფესიული განვითარება თანამედროვე გამოწვევების კვალდაკვალ“. აღნიშნულმა სემინარმა უმასპინძლა 18 ქვეყნის/ორგანიზაციის წარმომადგენელს, მათ შორის, საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე მოქმედი ორგანიზაციების, დაწესებულებების წარმომადგენლებს, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების პარლამენტებისა და საპარლამენტო კვლევითი ცენტრების თანამშრომლებს. განმცხადებელთა თანახმად,

სემინარი იყო სრულად მათი () ამ დროს არ იყო დასაქმებული კვლევითი ცენტრში, ხოლო მყოფებთან დეკრეტულ შვებულებაში) ორგანიზებული, მათ შორის, ისინი წარმოადგენდნენ საპანელო დისკუსიების მოდერატორებს. ყოველივე მითითებულის სანიმუშოდ შესრულებისთვის, მიერ მათ მიმართ გამოყენებული იქნა ნახალისების მექანიზმი - ფულადი ჯილდო.

[25] სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის 2025 წლის 19 თებერვლის №1764/25 დამატებითი საპასუხო პოზიცია.

[26] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე: მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, ნაწ. II, პარ. 1.

[27] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის №2/1/473 გადაწყვეტილება საქმეზე: საქართველოს მოქალაქე ბიჭიკო ჭონქაძე და სხვები საქართველოს ენერგეტიკის მინისტრის წინააღმდეგ, ნაწ. II, პარ. 2. ასევე, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კანონის წინაშე თანასწორობის უზრუნველყოფის ხარისხი ობიექტური კრიტერიუმია ქვეყანაში დემოკრატიისა და ადამიანის უფლებების უპირატესობით შეზღუდული სამართლის უზენაესობის ხარისხის შეფასებისათვის.

[28] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-4.

[29] „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 2, პუნქტი 2.

[30] ECtHR, *Eweida and others v. United Kingdom*, nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § 87-88; *Burden v. United Kingdom*, no: 13378/05, 29/04/2008, § 60.

[31] პარლამენტის კვლევითი ცენტრის საქმიანობის შესახებ, იხ.: < <https://www.parliament.ge/research-department> >

[32] საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 26; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი (CESCR), მუხლი 6; ევროპის სოციალური ქარტია (ESC), მუხლი 1.

[33] ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, მუხლი 23(1).

[34] ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, მუხლი 23(3).

[35] ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, მუხლი 23(2).

[36] მათ შორის, 8 მათ შორის, იხ. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, ევროპის სოციალური ქარტია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ.

[37] სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6-7.

[38] გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი (CESCR), ზოგადი კომენტარი №18: შრომის უფლება (პაქტის მე-6 მუხლი), 6 თებერვალი 2006, E/C.12/GC/18, პარ. 35.

[39] ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 1.

[40] ევროპის სოციალური ქარტია, ნაწილი V, მუხლი E.

[41] საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 26.

[42] საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 5.

[43] „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი“ (EMC) და „მწვანე ალტერნატივა“, პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015, გვ. 9, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: < <https://shorturl.ir/XQpGm> > [28.09.2022].

[44] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2/389 გადაწყვეტილება II.პ.19.

[45] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე *Niemietz v. Germany*, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29.

[46] საქართველომ მითითებული კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა 1997 წელს.

[47] N111 კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, მუხლი 2.

[48] 2014 წლის 27 ივნისის ასოცირების შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის. ხელმისაწვდომია: < <https://mfa.gov.ge/european-union/377295-asotsirehis-shesakheb-shetankhmeba> > საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტროს ოფიციალური ვებგვერდი.

[49] Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. ხელმისაწვდომია: < <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng> >

[50] **ჩამოთვლილია:** რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, სამოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეზღუდულების გამო ან სხვა ნიშნით.

[51] „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 2, პუნქტი 10.

[52] ევროპული კონვენცია ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის, მუხლი 14; საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, მუხლი 26.

[53] საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 11, პუნქტი 1.

[54] აღნიშნული მუხლის თანახმად, „აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად“.

[55] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2005 წლის 13 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე *I.A. v. Turkey*, პარ.23.

[56] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2012 წლის 11 აპრილის №1/1/468 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, პ.26.

[57] საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 17, პუნქტი 1 და პუნქტი 2.

[58] ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია, მუხლი 10.

[59] სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 19.

[60] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1976 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე *Handyside v. the United Kingdom*, პარ. 49.

[61] ადამიანის უფლებათა კომიტეტი (HRC), ზოგადი კომენტარი №34, მუხლი 19, აზრისა და გამოხატვის თავისუფლება, 12 სექტემბერი 2011, CCPR/C/GC/34, პარ. 11. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: < <https://bit.ly/3cxa2Sr> > იხ. ასევე, Dominika Bychawska-Siniarska, Protecting the Right to Freedom of Expression under the European Convention on Human Rights, A handbook for legal practitioners, Council of Europe, July 2017, p. 17, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: < <https://bit.ly/2XOec35> >

[62] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2019 წლის 17 დეკემბრის №2/6/1311 გადაწყვეტილება II.პარ.56.

[63] იქვე. იხ. ასევე, ადამიანის უფლებათა კომიტეტი (HRC), ზოგადი კომენტარი №34, მუხლი 19, აზრისა და გამოხატვის თავისუფლება, 12 სექტემბერი 2011, CCPR/C/GC/34, პარ. 12.

[64] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე *Ahmet Yildirim v. Turkey*, პარ. 48.

[65] საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლის მე-5 პუნქტის საფუძველზე „ამ უფლებათა შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ კანონის შესაბამისად, დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ან ტერიტორიული მთლიანობის უზრუნველსაყოფად, სხვათა უფლებების დასაცავად, კონფიდენციალურად აღიარებული ინფორმაციის გამჟღავნების თავიდან ასაცილებლად ან სასამართლოს დამოუკიდებლობისა და მიუკერძოებლობის უზრუნველსაყოფად“. უფლების შეზღუდვის მსგავსი წინაპირობებს ითვალისწინებს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-19 მუხლის მე-2 პუნქტი და სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-19 მუხლის მე-3 პუნქტი

[66] საქართველოს კანონი „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“, მუხლი 8, პუნქტი 1.

[67] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2003 წლის 10 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე *Murphy v. Ireland*, პარ. 67-68; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის №1/3/421,422 გადაწყვეტილება საქმეზე საქართველოს მოქალაქეები - გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნიამძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II. პ.7.

[68] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2016 წლის 23 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე *Baka v. Hungary* პარ. 159; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 13 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე *Mouvement Raëlien Suisse v. Switzerland*, პარ. 61; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1999 წლის 8 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე *Ceylan v. Turkey*, პარ. 34.

[69] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე *Sekmadienis Ltd. v. Lithuania*, პარ. 71; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2014 წლის 21 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე *Matúz v. Hungary* პარ. 31.

[70] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2001 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე *VgT Verein Gegen Tierfabriken v. Switzerland*, პარ. 68.

[71] საქართველოს კანონი „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“, მუხლი 1, პუნქტი „ბ“.

[72] Council of Europe, Protecting the Right to Freedom of Expression under the European Convention on Human Rights – A Handbook for Legal Professionals, 2017, გვ. 78, ხელმისაწვდომია: < <https://bit.ly/3KaODTc> >

[73] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2021 წლის 22 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე *გარეჩილაძე საქართველოს წინააღმდეგ*, პარ.51; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2003 წლის 10 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე *Murphy v. Ireland*, პარ. 67-68.

[74] საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მუხლი 2, პუნქტი 2.

[75] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება № 1/1/539, II, 2.

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

[77] საქართველომ მითითებული კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა 1997 წელს.

[78] 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).

[79] საქართველომ, როგორც ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულმა მხარემ, იკისრა იმ პრინციპების პატივისცემისა და შესრულების ვალდებულება, რომელიც ასახულია ევროკავშირის დირექტივებში.

[80] U.S. Equal Employment Opportunity Commission. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: < <https://www.eeoc.gov/harassment> >

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

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

[83] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის №2/1/473 გადაწყვეტილება საქმეზე: „საქართველოს მოქალაქე ბიჭიკო ჭონჭაძე და სხვები საქართველოს ენერგეტიკის მინისტრის წინააღმდეგ“, ნაწ. II, პარ. 1.

[84] **შენიშვნა:** განმცხადებლების მიერ მოწოდებული ფაქტობრივი გარემოებების, მათ შორის განსხვავებული მოსაზრებისა და/ან პოლიტიკური შეხედულების ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციისა და შრომითი უფლებების სავარაუდო დარღვევის ფაქტებთან დაკავშირებით, საერთო საპასუხო პოზიციის წარმოდგენასთან ერთად, მოპასუხეს ინფორმაციის მოწოდების მიზნით დაესვა შემდეგი კითხვები: 1. სულ რამდენი პირია დასაქმებული სსიპ პარლამენტის კვლევით ცენტრში; 2. რამდენ დასაქმებულს და რა ოდენობით მიეცა 2024 წლის დეკემბრის თვეში ფულადი ჯილდო; 3. გთხოვთ, მიუთითეთ კვლევითი ცენტრის დირექტორის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტი, შინაგანაწესის/დებულების კონკრეტული მუხლი ან პუნქტი და სხვა შესაბამისი დოკუმენტები, რომლებზეც დაყრდნობით მოხდა ფულადი ჯილდოს გაცემის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება; 4. რატომ არ იქნა გამოყენებული ნახალისების ფორმა (ფულადი ჯილდოს გაცემა) განმცხადებელთა მიმართ; 5. რა პერიოდში მოქმედებდა საქართველოს პარლამენტის სასახლეში უსაფრთხოების ყვითელი დონე; 6. იყო თუ არა წინასწარ განსაზღვრული, საქართველოს პარლამენტის სასახლეში უსაფრთხოების ყვითელი დონის მოქმედების გამო, დისტანციურად მუშაობის პერიოდი; 7. გთხოვთ, სრულად მოგვანოდოთ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში განმცხადებელთა სამუშაოს შეფასებების ასლები. ამასთან, არსებობს შემთხვევაში, მოგვანოდოთ, შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, მათ მიმართ დაწყებული დისციპლინური წარმოების მასალების ასლები; 8. გთხოვთ, დამატებით მოგვანოდოთ ინფორმაცია ზემოაღნიშნული სტატისტიკური მონაცემების შესახებ და განგვიმარტოთ, არიან თუ არა განმცხადებელთა გარდა სხვა პირებიც, რომლებმაც ერთჯერადი ფულადი ჯილდო არ მიიღეს.

[85] ბრძანება № 01-196/24 (24.12.2024) საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის თანამშრომლებისათვის ფულადი ჯილდოს მიცემის შესახებ“ სსიპ - საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის დირექტორის 2024 წლის 23 დეკემბრის №01-195/24 ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე.

[86] საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 2, პუნქტი 3.

[87] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის №3/1/531 გადაწყვეტილება საქმეზე: „ისრაელის მოქალაქეები - თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი, ირმა ჯანაშვილი, ასევე საქართველოს მოქალაქეები - გიორგი წაქაძე და ვახტანგ ლორია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, პარ. 15.

[88] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის №2/1/536 გადაწყვეტილება საქმეზე: „საქართველოს მოქალაქეები ლევან ასათიანი, ირაკლი ვაჭარაძე, ლევან ბერიანიძე, ბექა ბუჩაშვილი და გოჩა გაბოძე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, II, 25.

[89] **შენიშვნა:** მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. მტკიცებით სამართალში არსებობს მტკიცების ე.წ. „ნორმატიული“ და „პრეზუმირებული“ წყაროები.

[90] „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 განმარტებულ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

[91] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

[92] მაგალითად: Anguelova v. Bulgaria, განაცხადი no. 38361/97, 13 ივნისი 2002; Garibashvili v. Georgia განაცხადი no. 118030/03, 29 ივლისი 2008.

[93] საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 6(1).

[94] საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 6(2).

[95] საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 4.

[96] საქმე №ბს-1039(კ-23), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 20 დეკემბერი, 2024 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/33403/0> >

[97] საქმე №ბს-657(კ-24), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 18 დეკემბერი, 2024 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/33421/0> >

[98] საქმე №ბს-797(კ-18), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 7 მარტი, 2019 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/25656/0> >

[99] საქმე №ბს-991(კ-24), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 26 ნოემბერი, 2024 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/33362/0> >

[100] საქმე №ბს-226(კ-24), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 26 ნოემბერი, 2024 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/33446/0> >

[101] საქმე №ბს-997(კ-18), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 20 ივნისი, 2019 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/26339/0> >

[102] 2025 წლის 10 თებერვლის №1499/25 განცხადება. შენიშვნა: ფულადი ჯილდო გაიცა

და

საქმის მასალების თანახმად, ამ დროს არ იყო დასაქმებული კვლევით ცენტრში, ხოლო დეკრეტულ შვებულებაში იმყოფებოდა.

[103] საქმე №ბს-481(კ-22), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 3 ივლისი, 2024 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/33089/0> >

[104] იქვე.

[105] საქმე №ბს-775(კ-23), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 15 მაისი, 2024 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/32656/0> >

[106] საქმე №ბს-212(კ-23), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 3 ივლისი, 2024 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/33281/0> >

[107] შენიშვნა: რაც შეეხება მოპასუხის განმარტებას, რომ საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ფულადი ჯილდოს ერთსა და იმავე პროცენტული ოდენობით გაცემას ყველა დასაქმებულისათვის, საქართველოს სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ აღნიშნული გარემოება წინამდებარე საქმეში განხილვის საგანს არ წარმოადგენს, ვინაიდან, მსგავსი მოთხოვნა განმცხადებლების მხრიდან არ დასმულა.

[108] საგულისხმოა, რომ აღნიშნული მოპყრობა წინააღმდეგობაში მოდის იმ სამართლებრივ სტანდარტებთან, რომლებიც მკაფიოდ ჩამოყალიბებულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მიერ, ჯერ კიდევ 2010 წელს, საჯარო სამსახურის იდეისა და მის საფუძველში არსებული პრინციპების განმარტებისას. კერძოდ, „საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ თანამედროვე საქართველოს ბიუროკრატიის ამოცანას, გამწვავებს წარმოადგენს განვითარებადი სახელმწიფოს სტატუსის დასაძლევად მაქსიმალური ძალისხმევა, რაც ქვეყნის სამართლებრივი, ეკონომიკური, მენტალური და კულტურული მოდერნიზაციის გარეშე შეუძლებელია. საქართველოს თანამედროვე ყოფა დაუყოვნებლივ საჭიროებს სწორი მიდგომების ჩამოყალიბებას, საჯარო სამსახურის სისტემის სამართლებრივი სტანდარტებითა და პრინციპებით ფუნქციონირებას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მათ მხოლოდ დეკლარაციული ხასიათი ექნება და პოზიტიურ გავლენას ვერ მოახდენს საზოგადოების განვითარებაზე. განსხვავებით ტოტალიტარულიდან, დემოკრატიული სახელმწიფოს ბიუროკრატია, ორიენტირებულია ადამიანის უფლებებთან და თავისუფლებათა დაცვაზე, ემსახურება არა რომელიმე კონკრეტული ჯგუფის - მმართველი ფენის, ოლიგარქიის, რელიგიური კონფესიის, არამედ, დამქირავებლის - საკუთარი ხალხის ცხოვრების ყველა სფეროს პროგრესს. თანამედროვე დემოკრატიული გაგება საჯარო სამსახურის ფუნქციონირებისა, გამორიცხავს საჯარო მოსამსახურეთაგან არაპროფესიულ, არაკომპეტენტურ, გულგრილ, ქედმაღლურ და დისკრიმინაციულ მოპყრობას დაინტერესებული პირისადმი“. საქმე ბს-1250-1194(კ-09), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 9 თებერვალი, 2010 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/12111/0> >

[109] ამავე დროს, საჯარო სამსახურის არსთან და ფუნქციონირების პრინციპებთან, საჯარო სამსახურის დაწესებულების ხელმძღვანელსა და საჯარო მოხელეს შორის წარმომოშობილ დავასთან დაკავშირებით, ხამგასასმელია, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს კიდევ ერთი გადაწყვეტილება, რომლის თანახმად, „საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებით უნდა განიშარტოს არამხოლოდ რიგი სამართლებრივი საკითხებისა, არამედ გაანალიზდეს საქართველოს სახელმწიფოს საჯარო სამსახურის ფუნქციონირებაში წამოჭრილი უმწვავესი პრობლემები, რომლებიც განპირობებულია საჯარო სამსახურის არსისა და ამოცანების გააზრების არაადეკვატური მსოფლმხედველობით, სამართლის უზენაესობის სტანდარტის სრული უგულებელყოფით, საჯარო სამსახურის პირადი და პარტიული ინტერესების მომსახურების ასპარეზად მიჩნევით, ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების სრული უპატივცემულობით, ზოგადსაკაცობრიო იდეალებისა და ღირებულებების დეფიციტით, თავად საჯარო მოხელეთა მხრიდან პერსონალური პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობით, დაბალი პროფესიული კვალიფიკაციით, რაც საბოლოო ჯამში, აფერხებს ქვეყნის სამართლებრივ სახელმწიფოდ ჩამოყალიბებას, სახელმწიფოებრივი ინსტიტუტების ქართველი ერის სამსახურში ჩაყენებას, მისი ჯანსაღი პოლიტიკური, ეკონომიკური და კულტურული მისწრაფებების რეალიზების ჯეროვან მომსახურებას, შესაბამისად, ნაცვლად იმისა, რომ მისი განვითარების პერსპექტივები შექმნას, არსებობს საფრთხე, რომ სამოგადოების წინსვლის დამატკოლებელ ფაქტორად მოგვევლინოს“. საქმე ბს-463-451(კ-13), საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 18 თებერვალი, 2014 წელი, ქ. თბილისი. ხელმისაწვდომია: < <https://www.supremecourt.ge/ka/fullcase/20552/0> >

[110] განმცხადებელთა ახსნა-განმარტება, წინამდებარე გადაწყვეტილების გვ. 8.

[111] სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილი საქმის მასალების დანართი №4 და დანართი №5, ფოტოასლები, 2025 წლის 28 იანვრის განცხადება №917/25.

[112] სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილი საქმის მასალების დანართი №8, ფოტოასლი, 2025 წლის 28 იანვრის განცხადება №917/25.

[113] თანამშრომლებისა და ცენტრის დირექტორის 2025 წლის 21 იანვრის შეხვედრა, განმცხადებელთა ახსნა-განმარტება, წინამდებარე გადაწყვეტილების გვ. 10.

[114] იქვე.

[115] იქვე.

[116] იქვე.

[117] მაგალითად: *Angelova v. Bulgaria*, განაცხადი no. 38361/97, 13 ივნისი 2002; *Garibashvili v. Georgia* განაცხადი no. 118030/03, 29 ივლისი 2008.

[118] „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 საჯარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

[119] საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363-ე მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

[120] როგორ აღინიშნა: აპელირება მის მიერ განმცხადებელთა დანაშაულებამ, განმცხადებელთა „თვითგანადგურების რეჟიმში“ ყოფნაზე“. განმცხადებელს „არავინ უსმენდა“, და არც ე.წ. „ლაიქები“ ჰქონდათ პოსტებზე. „საჯარო სექტორში დასაქმებული, რეპრესირებული პირის სტატუსის მოპოვების მცდელობაზე“, ცნობადობის გაზრდის მიზნით პოსტებზე მის მონიშვნაზე, „ინსტრუქტორების“ არსებობაზე, მითითება იმაზე, რომ დანაშაულები თანამშრომლების „ცოდვა“ განცხადების ხელმოწერი თანამშრომლების კისერზე იქნებოდა და პასუხიც მათ უნდა გაეცათ, მიმართ გაკეთებული განცხადება, რომ იგი არის „ნული“ და რომ „თუკი ოდესმე შეხვედბოდა, გვერდით გაეხედა და თვალი აერიდებინა“, „მისთვის აღარავინ იყო“, შენ, თავი ვინ გგონია“, „ცეცხლს ეთამაშებით“, თუ ჟურნალისტი დაუკავშირდებოდა, „ენახათ, რაც მოხდებოდა“ [...]

[121] განცხადებების თანახმად, ასეთი შეხვედრები მოხდა, მაგალითად: 2024 წლის 13, 16, 20 დეკემბერს, 2025 წლის 13, 21 იანვარს (გაფართოებული შეხვედრა თანამშრომელთა თანდასწრებით).

[122] U.S. Equal Employment Opportunity Commission. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: < <https://www.eeoc.gov/harassment> >

[123] შენიშვნა: ვინაიდან, სსიპ საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრის ლიკვიდაცია უკვე განხორციელებულია და ამ გარემოებიდან გამომდინარე, დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა პრაქტიკულად შეუძლებელია, საქართველოს სახალხო დამცველი ამ მიმართულებით მოპასუხის მიმართ რეკომენდაციას არ გასცემს.

საქართველოს სახალხო დამცველი

ხელმოწერილია
შტამგდამსმულია
ელმისტრონულად



ლევან იოსელიანი