

ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორს
ნ. ფ.-ს
მისამართი: ქ. ბათუმი, დიდაჭარის N25

ასლი: ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარეს
ნ. ვ.- ს

რეკომენდაცია

შევიწროებით გამოხატული განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

*შემუშავებულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს
კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად*

ქალბატონო ნ.,

საქართველოს სახალხო დამცველს 2017 წლის 29 ივნისს N9349/17 განცხადებით მომართა გ. ფ.-
მ. განმცხადებელი განმარტავს, რომ ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“
ხელმძღვანელის, იურისტისა და ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მაღალი
თანამდებობის პირების მხრიდან არის დისკრიმინაციის მსხვერპლი. განმცხადებელი ასევე
აღნიშნავს, რომ აღნიშნული პირების ინტერესის საგანს წარმოადგენს მისი, როგორც ცენტრის
დირექტორის მოადგილის სამსახურეობრივი დევნა, დაკავებული თანამდებობიდან
გათავისუფლება და პირადი დისკრედიტაცია.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

განმცხადებელი არის ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორის მოადგილე
2007 წლიდან. განმცხადებლის განმარტებით, ცენტრის ხელმძღვანელი, იურისტი და
ხელვაჩაურის გამგეობის მაღალი თანამდებობის პირები მის მიმართ განწყობილნი არიან
არაკოლეგიალურად, უზღუდავენ უფლება-მოვალეობებს და იმყოფება შევიწროებულ
მდგომარეობაში. განცხადებაში ასევე აღნიშნულია, რომ განმცხადებელი ცენტრთან
დაკავშირებულ საკითხებთან მიმართებით არ არის ინფორმირებული და ჩამოშორებულია

შიდასამსახურეობრივ საქმიანობას. ამასთან, განმცხადებლის მოსაზრებით, ცენტრის ხელმძღვანელი და იურისტი მხოლოდ მისი მისამართით ახორციელებენ დისციპლინურ ღონისძიებებს.

განცხადების თანახმად, განმცხადებელს 2016 წლის მარტში, გამოეცხადა *სასტიკი საყვედური*, რომელიც გაასაჩივრა სასამართლოში. 2016 წლის 21 ივნისის ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილებით განმცხადებლის სარჩელი დაკმაყოფილდა.¹

ამავე გადაწყვეტილებით სასამართლომ ასევე ბათილად ცნო კულტურის ცენტრის დირექტორის 2016 წლის 15 მარტის N01-06/13 ბრძანება განმცხადებელზე კვარტალური პრემიის გაუცემლობის შესახებ. სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ

დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენება საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც. წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად კი, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ გ. ფ.-ე 2016 წლის 11 თებერვალს ააიბ ხელვაჩაურის კულტურის დირექტორთან სხვა თანამშრომლებთან ერთად შევიდა გარკვეული მოთხოვნებით. მის მიერ დირექტორისათვის ხმამაღალი ტონით მიმართვა „მე თქვენ გადანაშაულებთ ტენდენციურობაში“ და მისი მოსაზრების გამოხატვა, თუნდაც ხმამაღალი ფორმით არ შეიძლება ჩაითვალოს შეურაცხყოფად და ეთიკური ან ზნეობრივი ნორმების დარღვევად. ამ საფუძვლით სასტიკი საყვედურის გამოცხადება და შემდგომში კვარტალური პრემიის გაუცემლობა, არ არის მართლზომიერი. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა. შ. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენება, კერძოდ, სასტიკი საყვედურის გამოცხადება არის არამართლზომიერი. მოსარჩელემ შეძლო დაემტკიცებინა, რომ მის მიმართ

¹ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილებით უცვლელად დარჩა ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილება; 2017 წლის 21 აპრილის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით კი საჩივარი დარჩა განუხილველი დაუშვებლობის გამო

დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების შესახებ ბრძანებები და შემდგომში ამის საფუძველზე კვარტალური პრემიის გაუცემლობა არის დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლო, მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებას საფუძვლად დაედო კულტურის ცენტრის დირექტორის პირადი წყენა, ინტერესი და დაპირისპირება, რაც შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციად.

ამასთან, 2017 წლის 30 მაისს დირექტორმა განმცხადებელს გამოუცხადა **გაფრთხილება**. 2017 წლის 30 მაისის N01-06/25 გაფრთხილების ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ გაფრთხილების გამოცხადების საფუძვლად დაედო ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ ახალ შენობაში გადასვლა და 2017 წლის 23 მაისს განმცხადებლის მიერ ეთიკური და ზნეობრივი ნორმების დარღვევა.

განმცხადებლის განმარტებით, გაფრთხილების ბრძანებაში არასრულყოფილადაა ასახული გარემოებები, რომლის გამოსასწორებლად 2017 წლის 8 ივნისს მიმართა დირექტორს. დირექტორმა განმცხადებლის მიმართვა უპასუხოდ დატოვა. განმცხადებლის განმარტებით, დირექტორი მიუთითებს თითქოს ის 2017 წლის 24 იანვრიდან თვითნებურად გადავიდა ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ ახალგარემონტებულ შენობაში. განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ მან მიმართა ცენტრის დირექტორს ახალ შენობაში გადასვლის თხოვნით, რაზეც მიიღო დაუსაბუთებელი უარი. იგივე საკითხის მოთხოვნით განმცხადებელმა მიმართა, ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტის გამგებელს - ნ. ვ.-ს, რომელმაც განუმარტა, რომ **„ცენტრის დირექტორის დისკრეციული უფლებამოსილება, თუ ვის და როდის გადაიყვანს ახალ შენობაში“**. განმცხადებლის მითითებით, 2017 წლის 22 მაისიდან იმყოფება ახალ შენობაში, სადაც აქვს პერსონალური კომპიუტერი და დაწესებულების თანამშრომლების თხოვნით ახორციელებს საბიბლიოთეკო წიგნადი ფონდის თაროებზე განლაგებას, ელექტრონულ აღრიცხვასა და ინვენტარიზაციას.

განმცხადებლის სამსახურეობრივი ინვენტარი სრულად გადატანილ იქნა 2017 წლის 16 ივნისს ცენტრის დირექტორის მითითების საფუძველზე. ამასთან, მის ახალ შენობაში გადასვლამდე 2017 წლის 3 იანვრიდან ამ შენობაში გადავიდნენ ცენტრის ბუღალტერი, საქმისმწარმოებელი, თოჯინების თეატრის შემოქმედებითი დასი; 2017 წლის 1 აპრილიდან - საბიბლიოთეკო განყოფილების უფროსი და ორი წამყვანი სპეციალისტი, ხოლო 30 მაისს - მთავარი სპეციალისტი ფოლკლორის დარგში. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით განმცხადებელმა 2017 წლის 26 იანვარს მიმართა ცენტრის დირექტორს განემარტა, რა კრიტერიუმებით ხდებოდა თანამშრომელთა გადაყვანა, თუმცა, დირექტორმა რეაგირების გარეშე დატოვა განცხადება. განმცხადებლის მითითებით, მას ცენტრში გადასულ პირებთან ჰქონდა კერძო საუბარი, რომლის შედეგადაც გაარკვია, რომ ბუღალტერისა და საქმისმწარმოებლის გარდა არც ერთ მათგანს დირექტორის თანხმობა არ ჰქონია ახალ შენობაში გადასვლასთან დაკავშირებით. თანამშრომლების უმეტესობა ახალ შენობაში გადავიდა ხელვაჩაურის

მუნიციპალიტეტის გამგებლის და გამგებლის მოადგილის თანხმობით. ცენტრის იურისტი კი - თვითნებურად; განმცხადებლის მოსაზრებით, ახალ შენობაში გადასვლის გამო, დირექტორმა 2017 წლის 30 მაისს მხოლოდ მის მიმართ გამოიყენა გაფრთხილება.

2017 წლის 5 ივნისს განმცხადებელმა დამატებით მიმართა, ააიპ „კულტურის ცენტრის“ დირექტორს განემარტა, გატარდა თუ არა დისციპლინური სახის ღონისძიებები იმ პირთა მიმართ, რომელთაც არ ჰქონდათ მისი თანხმობა, კერძოდ, ცენტრის იურისტს, მნეს, თოჯინების თეატრის რეჟისორს, მსახიობებს, სცენის მუშას, მხატვარ-გამფორმებელს, საბიბლიოთეკო განყოფილების მუშებს, დამლაგებელსა და მთავარ სპეციალისტს ფოლკლორის დარგში.

საქმეში არსებობს ასევე **ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 22 დეკემბრის გადაწყვეტილება**, რომლის თანახმად ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორის 2016 წლის 21 სექტემბრის N01-06/79 ბრძანების მეორე პუნქტი გ. ფ. კვარტალური პრემიის გაუცემლობის შესახებ; ასევე სასამართლომ ბათილად ცნო კულტურის ცენტრის დირექტორის 2016 წლის 19 დეკემბრის ბრძანების მე-4 პუნქტი გ. ფ.-ზე მეცამეტე ხელფასის გაუცემლობის შესახებ.

განმცხადებელი ასევე განმარტავს, რომ დირექტორი სამუშაოზე გამოცხადების ჟურნალს, ადგილზე არ ყოფნის შემთხვევაში (ნაცვლად დაწესებულების მოადგილისა ან/და სხვა თანამშრომლისა), უტოვებს საიჯარო წესით გაცემულ ფართში მყოფ „ლიბერთი ბანკის“ თანამშრომელს - მ. დ.-ს.

საქმისწარმოების ფარგლებში, სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტმა ინფორმაციის გამოთხოვის მიზნით მიმართა ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორსა და ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტის გამგებელს.

ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ 2017 წლის 24 ივლისს მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, განმცხადებელი ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ ყველა დირექტორის მიმართ გამოთქვამდა პრეტენზიას მისი უფლება-მოვალეობების შეზღუდვის შესახებ. მოპასუხე განმარტავს, რომ 2017 წლის 6 თვის მანძილზე განმცხადებელს რეზოლუციით დაეწერა 14 კორესპონდენცია, რომელიც მას თანამდებობრივად ეხება; ამასთან, არის იმ ტიპის წერილები, რომელიც მოადგილეს არ უნდა დაეწეროს.

მოპასუხემ სახალხო დამცველს წარუდგინა წერილობითი მასალები, რომლითაც ააიპ „კულტურის ცენტრის“ თანამშრომლები მიმართავენ დირექტორს განმცხადებლის წინააღმდეგ და სთხოვენ გარკვეული პრობლემებით დაინტერესებას და სათანადო რეაგირებას.

ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტის გამგეობის 2017 წლის 24 ივლისის პასუხში აღნიშნულია, რომ ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ წესდებით განსაზღვრული მოადგილის ფუნქციები არ საჭიროებს ცალკე დირექტორისგან დელეგირებას. წესდების თანახმად, დირექტორი დამოუკიდებლად ხელმძღვანელობს დაწესებულების საქმიანობას, მოქმედებს დაწესებულების სახელით და სპეციალური მინდობილობის გარეშე წარმოადგენს მას მესამე პირებთან ურთიერთობაში, იურიდიული პირის საკითხებიდან გამომდინარე გადაწყვეტილებას ღებულობს ერთპიროვნულად, გარდა იმ საკითხებისა, რომელიც საჭიროებს დამფუძნებელთან შეთანხმებას, დამოუკიდებლად ანაწილებს ფუნქციებს დაწესებულების თანამშრომლებს შორის, აძლევს მათ სათანადო მითითებებსა და დავალებებს, ახორციელებს დაწესებულების ზედამხედველობას თანამშრომლების საქმიანობაზე და პერსონალურად პასუხისმგებელია დაწესებულების საქმიანობის სწორად წარმართვაზე. ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტის გამგეობის განმარტებით, იმ შემთხვევაში თუ განმცხადებელს ხელი ეშლება სამსახურეობრივი საქმიანობის განხორციელებაში შეუძლია მიმართოს ააიპ „კულტურის ცენტრის“ დირექტორს ან სასამართლოს.

მოპასუხეების წერილები გაეგზავნა განმცხადებელს, რომელმაც 2017 წლის 5 სექტემბერს დამატებით წარმოადგინა საკუთარი პოზიცია, რომლის თანახმად, მას არ აქვს ინფორმაცია ცენტრის ფინანსური, სახელმწიფო შესყიდვების, ღონისძიებებისათვის საჭირო დეკორაცია-რეკვიზიტების, ცენტრის საკანცელარიო ნივთებისა თუ ინვენტარის შეძენასთან დაკავშირებით. ასევე, არასამუშაო დღეებში ეზღუდება ცენტრის შენობაში ყოფნა და მუშაობა, რის შესახებაც განმცხადებელს დარაჯმა განუცხადა, რომ ამგვარი მითითება დირექტორისგან ჰქონდა მიღებული.

განმცხადებელი დამატებით განცხადებაში ასევე აღნიშნავს, რომ ცენტრის დირექტორმა მხოლოდ მის წინააღმდეგ დაიწყო შეთავსებით მუშაობის თაობაზე მოკვლევა. სხვა თანამშრომლების შემთხვევაში მსგავსი მოკვლევა არ განხორციელებულა. ასევე, 2016 წელს მსახიობზე (მ. ხ.) ზემოქმედების გამო ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრმა“ ხელვაჩაურის პოლიციის ჩართულობით დაიწყო მოკვლევა თითქოს განმცხადებელი ქრთამის სახით ღებულობდა ელექტროენერჯის გადასახადს, რაც მსახიობის წერილობითი განცხადებით იყო განპირობებული და ზეპირად იყო შეთანხმებული ხელვაჩაურის ყოფილ გამგებელთან და ცენტრის ყოფილ დირექტორთან.² განმცხადებლის განმარტებით, დირექტორმა მოკვლევა დაიწყო პირადი დაინტერესების გამო, თუმცა ვერც ამ შემთხვევაში მიაღწია სასურველ მიზანს.

² ხელვაჩაურის რაიონული სამმართველოს უფროსის მოადგილის ტარიელ კუტალაძისათვის მიმართულ 2016 წლის 8 აპრილის განცხადებაში აღნიშნულია, რომ ახალშენის კულტურის სახლის შენობიდან ადგილი ჰქონდა ელექტროენერჯის გამოყენებას მ. ხ.-ის მიერ, რომელიც ელექტროენერჯის საფასურს უხდიდა გ. ფ.-ეს.

ამასთან, დამატებით განცხადებაში აღნიშნულია, რომ დისციპლინური ზომის გამოყენების შემდგომ, დღემდე შექმნილ ყველა კომისიასა თუ სხდომაში განმცხადებელი არ არის ჩართული და ვერ ღებულობს მონაწილეობას. განმცხადებელი შემთხვევით შეესწრო ცენტრის საბიბლიოთეკო სამკითხველო დარბაზში სხდომის მიმდინარეობას, სადაც განიხილებოდა თანამშრომლებზე პრემიების გაცემის საკითხები. სხდომაზე განმცხადებელმა თავისი მოსაზრებები გამოხატა, თუმცა ცენტრის დირექტორმა და იურისტმა მისი მოსაზრებები არ გაითვალისწინეს.

განცხადებაში ასევე საუბარია, რომ დირექტორი არ იყენებს დისციპლინურ ღონისძიებებს იმ თანამშრომლების წინააღმდეგ, რომლებიც არ ცხადდებიან სამსახურში. კერძოდ, ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორის 2017 წლის 29 ივნისის ბრძანების N01-02/29 თანახმად, ყველა დასაქმებული, მათ შორის კულტურის ცენტრის მოადგილე, ვალდებულია სამსახურში გამოცხადების და სამსახურიდან წასვლის ჟურნალს ხელი მოაწეროს დროის დაფიქსირებით. სამსახურში გამოცხადებისა და სამსახურიდან წასვლის ჟურნალის წარმოების კონტროლი, ბრძანების საფუძველზე, დაევალი იურისტს - ბ. ც.-ეს.

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა, მხარეებთან შეთანხმებით, 2018 წლის 14 მარტს დანიშნეს ზეპირი მოსმენა ქ. ბათუმში. ზეპირი მოსმენის გამართვის დღეს ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორმა თანასწორობის დეპარტამენტის წარმომადგენელს აცნობა, რომ ზეპირ მოსმენაში მონაწილეობას ვერ მიიღებდა. აღსანიშნავია, რომ დირექტორს თანასწორობის დეპარტამენტისათვის წინასწარ არ უცნობებია, რომ ვერ შეძლებდა ზეპირ მოსმენაში მონაწილეობის მიღებას. ამასთან, იგი დეპარტამენტის წარმომადგენლის სატელეფონო ზარებს არ პასუხობდა. საბოლოოდ, ცენტრის იურისტის ჩართულობით მოხერხდა დირექტორთან დაკავშირება, რომელმაც განმარტა, რომ იგი იმყოფებოდა სხვა შეხვედრაზე, რის გამოც ზეპირ მოსმენას ვერ დაესწრებოდა. თანასწორობის დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა გამოკითხეს განმცხადებელი - გ. ფ. და იურისტი - ბ. ც.

გამოკითხვისას განმცხადებელმა განმარტა, რომ 2017 წლის 20 დეკემბერს გაიმართა სხდომა, რომელსაც ესწრებოდა, იურისტი, ბუღალტერი, ერთ-ერთი განყოფილების უფროსი და მთავარი სპეციალისტი კულტურის სახლებსა და კლუბებთან მუშაობის დარგში. სხდომის მიმდინარეობის შესახებ განმცხადებელი ინფორმირებული არ ყოფილა; სხდომის გადაწყვეტილებით, განმცხადებელს პრემია არ მიეცა. სამუზეუმო განყოფილების უფროსმა და მთავარმა სპეციალისტმა განმცხადებელს უთხრეს, რომ იურისტის განმარტებით, მას პრემია არ ეძლეოდა იმ საფუძველით, რომ მას გაფრთხილება ჰქონდა გამოცხადებული. განმცხადებლის მოსაზრებით, კომისია, რომელმაც სხდომა ჩაატარა, არაკანონიერად იყო შექმნილი. განმცხადებელმა იურისტს სთხოვა განემარტა კომისიის შეკრების სამართლებრივი საფუძველი და რატომ არ იყო ის, როგორც დირექტორის მოადგილე, ჩართული. იურისტმა განმცხადებელს განუმარტა, რომ კომისიის სხდომაზე მოიწვიეს ის პირები, ვინც დირექტორმა

საჭიროდ ჩათვალა. განმცხადებელმა ინფორმაციის მიღება კომისიის ლეგიტიმურობასთან დაკავშირებით სცადა დირექტორისგანაც, რომელიც თავდაპირველად მას შეხვედრას დაპირდა. განმცხადებლის განმარტებით, ის ელოდებოდა დირექტორთან შეხვედრას, თუმცა დირექტორი კაბინეტიდან არ გამოდიოდა და არ ლებულობდა მას, მაშინ როდესაც დირექტორმა იურისტი, ბუღალტერი და დარაჯი მიიღო. დაახლოებით 18:15 წუთზე შენობაში საპატრულო პოლიციის თანამშრომლები მივიდნენ. 112-ში შესული შეტყობინების თანახმად, განმცხადებელს კაბინეტში დირექტორი ჰყავდა ჩაკეტილი და ზეწოლას ახორციელებდა მასზე. პოლიციის თანამშრომლებმა ხელვაჩაურის პოლიციის შენობაში გამოკითხეს განმცხადებელი, რომელმაც განუმარტა, რომ ის ელოდებოდა დირექტორს რათა მიეღო მისგან ინფორმაცია და სიმართლეს არ შეესაბამებოდა ის ფაქტი, თითქოს მას დირექტორი ჩაკეტილი ჰყავდა. მეორე დღეს ხელვაჩაურის მერმა განმცხადებელი, დირექტორი და იურისტი დაიბარა და დირექტორს უსაყვედურო პოლიციის გამომახების გამო.

ცენტრის იურისტმა - ბ. ც.მ სახალხო დამცველის წარმომადგენელთან საუბრისას აღნიშნა, რომ დირექტორსა და განმცხადებელს შორის დაძაბული ურთიერთობა 2016 წელს დაიწყო. განმცხადებლისათვის პრემიის გაცემაზე უარის თქმის საფუძველად იურისტმა მოიშველია ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი (სზაკ), რომელიც კრძალავს პრემიის გაცემას, დისციპლინური პასუხიმგებლობის არსებობის შემთხვევაში. თანასწორობის დეპარტამენტის წარმომადგენელმა სთხოვა იურისტს მიეთითებინა, სზაკ-ის კონკრეტული მუხლი, რომელიც კრძალავდა პრემიის გაცემას დისციპლინური პასუხიმგებლობის შემთხვევაში, რაზეც იურისტმა განგვიმარტა, რომ წინასწარი მომზადების გარეშე არ იყო მზად შეკითხვაზე პასუხი გაეცა და კონკრეტული მუხლის მოსამიებლად დამატებითი დრო სჭირდებოდა. დისციპლინური პასუხიმგებლობის გაქარწყლებასთან დაკავშირებით, იურისტმა განმარტა, რომ ერთი წლის შემდეგ დისციპლინური პასუხიმგებლობის ზომა ქარწყლდება, თუმცა დირექტორს შეუძლია დასაქმებულს უფრო ადრეც მოუხსნას გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება. აღსანიშნავია, რომ დირექტორს ეს უფლებამოსილება განმცხადებლის მიმართ არ გამოუყენებია. იურისტის განმარტებით, აღნიშნულის მიზეზი განმცხადებლის ცუდი ქცევა იყო. მოადგილის სხდომებზე დასწრების საკითხთან მიმართებით იურისტმა აღნიშნა, რომ დირექტორის გადაწყვეტილებაზეა დამოკიდებული განმცხადებლის კომისიის მუშაობაში მონაწილეობა.

განმცხადებელმა განმარტა, რომ ის ყოველთვის საჯაროდ აცხადებდა, რომ ცენტრის ხელმძღვანელი და იურისტი არ არიან კვალიფიციური კადრები. კერძოდ, განმცხადებელმა დირექტორს უთხრა, რომ ის ტენდენციურია და დიქტატორული მმართველობის სტილი აქვს. ასევე, განმცხადებლის მითითებით, ის დირექტორს სთხოვდა, მიეღოთ შინაგანაწესი, რომელიც დაარეგულირებდა თანამშრომლების გამოუცხადებლობის საკითხს. განმცხადებლის განმარტებით, დირექციას მიაჩნია, რომ მისი ყველა რეკომენდაცია და წინადადება მათი საწინააღმდეგოა. განმცხადებელმა ასევე აღნიშნა, რომ მას ინფორმაცია

თანამშრომლების მიღების და სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არ აქვს და ამის შესახებ მისთვის შემთხვევით ხდება ცნობილი.

2. სამართლებრივი დასაბუთება

2.1. ზოგადი დებულებები

თანასწორობის უფლება გარანტირებულია როგორც ეროვნული კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. აღნიშნული პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.³

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა. ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, 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 მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, 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 თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

დასახელებული მუხლების შინაარსიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება *საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება* და იგი დასახული *მიზნის არათანაზომიერია.*

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N 1/1/493, II,1.

იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. ევროპული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ **განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ**. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არ აქვს **ობიექტური და გონივრული გამართლება**, ე. ი. არ ისახავს **კანონიერ მიზანს** და არ არსებობს **პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის**.⁴

2.2. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომლის სარგებლობაში ხელი შეეშალა განმცხადებელს

როგორც აღინიშნა, იმის გამოსარკვევად, აქვს თუ არა ადგილი დისკრიმინაციას, აუცილებელია სახეზე იყოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული რომელიმე უფლების შეზღუდვა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების თანახმად, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულია არა მხოლოდ სამუშაოს არჩევის უფლება, არამედ ასევე უფლება **განახორციელო, შეინარჩუნო** და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.⁵ ამდენად, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება არა მხოლოდ თავისუფლება იძულებითი შრომისგან, არამედ სახელმწიფოს ვალდებულება, დაიცვას დასაქმებულთა შრომითი უფლებები. შრომითი უფლებების დაცვაში ბუნებრივია, დისკრიმინაციის აკრძალვაც მოიაზრება.

შრომის უფლება არა მხოლოდ სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების ბირთვია, არამედ მიეკუთვნება ადამიანის ძირითად უფლებებს.⁶ მხედველობაშია მისაღები, რომ შრომის უფლება ადამიანის ინდივიდუალური, პიროვნული თავისუფლებისა და ღირსების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული. უნდა აღინიშნოს, რომ თანამედროვე სამართლებრივი მიდგომების თანახმად, „შრომა არ არის საგანი“, ყველა ადამიანს აქვს უფლება მიაღწიოს როგორც მატერიალურ კეთილდღეობას, ისე სულიერ განვითარებას თავისუფალ და

⁴ 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, 29/04/2008, § 60

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

⁶ კრეიშტოფ დრჟევიცკი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები, 13. შრომის უფლება და შრომის პირობების უფლებები 13 <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal-00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--4---4--0-0l-11-en-10---10-ka-50--00-3-preferences-00-0-00-11-1-0utfZz-8-10-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH01b75e94e1fa8d3d8337472a>=2>

ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკური უზრუნველყოფასა და თანაბარ შესაძლებლობებს“. ამდენად, შესაძლებელია ვისაუბროთ ერთგვარ ბუნებრივ კავშირზე შრომასა და ადამიანის ღირსების ცნებას შორის და მათ ურთიერთდამოკიდებულ დამკვიდრებაზე ადამიანის უფლებათა სისტემაში.⁷

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით შრომის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. ძალზე შეზღუდული იქნებოდა [პირადი ცხოვრების] ცნების „შიდა წრით“ შემოფარგვლა, რომელშიც ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი სურვილისამებრ არჩეული თავისი ცხოვრება და მისგან გამორიცხავდეს გარე სამყაროს, რომელიც არ შედის ამ წრეში. პირადი ცხოვრების პატივისცემა ასევე უნდა მოიცავდეს, გარკვეულ ფარგლებში, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის დამყარებისა და განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამოირიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარესამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა სწორედ მუშაობის დროს აქვს.⁸

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს გაატარებენ შესაბამის ღონისძიებებს ამ უფლების დასაცავად. მე-7 მუხლით კი გარანტირებულია თითოეული ადამიანის უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.⁹

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტიით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.¹⁰

⁷ სბორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 264

⁸ ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

⁹ საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>

¹⁰ ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის თაობაზე, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში განმცხადებელს ხელი ემლევა შრომის თავისუფლების სრულყოფილად განხორციელებაში.

2.3 განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, *შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.*

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

ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სპეციფიკურ ფორმას წარმოადგენს, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვასა და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.¹¹ ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივა დასაქმებასა და შრომითი ურთიერთობებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას და კრძალავს დისკრიმინაციას.¹² ამდენად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც *1) არასასურველი ქცევა ხდება განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა 2) ქცევა ქმნის დამაშინებელ, მტრულ და შეურაცხყოფელ სამუშაო გარემოს.*¹³ შევიწროების პლურალისტური გაგებით, *ყველა ადამიანს აქვს უფლება, რომ იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხყოფელი მოპყრობისაგან; მსგავსი მოპყრობა დამდგარი შედეგის მიუხედავად მოიცავს განზრახ თუ*

¹¹ 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)

¹² საქართველომ, როგორც ევროკავშირის ასოცირების ხელშემკვერელმა მხარემ იკისრა იმ პრინციპებისა პატივისცემისა და შესრულების ვალდებულება, რომელიც ასახულია ევროკავშირის დირექტივებში.

¹³ <https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>

გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პიროვნებას.¹⁴

აღსანიშნავია, რომ შევიწროების დროს არ არის აუცილებელი, არსებობდეს შესაძარბელი სუბიექტი - კომპარატორი, ვინაიდან შევიწროება რა ფორმითაც არ უნდა გამოვლინდეს, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროებულის ღირსების შელახვას.¹⁵ ამდენად, *შევიწროებისას კომპარატორის მოძიება არაა აუცილებელი. შევიწროების მთავარი სტანდარტი არის ქცევა, რომელიც არის "სასტიკი და მიუღებელი".¹⁶ აქედან გამომდინარე, შევიწროების სამართლებრივი შინაარსიდან გამომდინარე, განმცხადებელის მდგომარეობა არ საჭიროებს ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრში“ დასაქმებული სხვა პირების მდგომარეობასთან შედარებას.*

აღსანიშნავია, რომ განმცხადებლისათვის გამოცხადებული სასტიკი საყვედური და პრემიის მიუღებლობა ხელვაჩაურის რაიონულმა სასამართლომ 2016 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილებით მიიჩნია განმცხადებლის წინააღმდეგ განხორციელებულ დისკრიმინაციად. სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია.... „მის მიმართ დისკრიმინირებული პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებას საფუძვლად დაედო კულტურის ცენტრის დირექტორის პირადი წყენა, ინტერესი და დაპირისპირება, რაც შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციად“.

ამასთან, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 22 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, სასამართლომ მოპასუხეს დაავალა მოსარჩელის სასარგებლოდ მიუღებელი შემოსავლის 2016 წლის 23 ივნისის ბრძანებით გაუცემელი კვარტალური პრემიის 250 ლარის, 2016 წლის 21 სექტემბრის ბრძანებით გაცემული 250 ლარის და 2016 წლის 19 დეკემბრის ბრძანებით გაუცემელი მეცამეტე ხელფასის 500 ლარის ოდენობით ანაზღაურება და გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ ...“ვინაიდან აღნიშნული ბრძანებები ეფუძნებოდა იმ გარემოებას, რომ გ. ფ.-ს მიმართ გამოყენებული იყო დისკრიმინირებული პასუხისმგებლობა სასტიკი საყვედური, რაც კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილებით ბათილად არის ცნობილი“.

სახალხო დამცველი ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შემდეგ კულტურის ცენტრის თანამშრომლებზე 4-ჯერ გაიცა პრემია (1. 2016 წლის 23 ივნისი; 2. 2016 წლის 21 სექტემბერი; 3. 2016 წლის 19 დეკემბერი; 4. 2017 წლის 16 ივნისი), რომელსაც კულტურის ცენტრის დირექტორის გადაწყვეტილებით განმცხადებელი ვერ ღებულობდა.

¹⁴ Ehrenreich Brooks Rosa, *Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassments*, 1999, გვ. 15

¹⁵ European Union Fundamental Rights Agency, Council of Europe, *Handbook on European anti-discrimination Law*, 2010, გვ. 32,

¹⁶ James Holland and Stuart Burnettv Employment law 2014 Page 108-109

სახალხო დამცველის შეფასებით, ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილების მიუხედავად, ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრი“ არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებდა განმცხადებელს მისთვის პრემიის გაუცემლობის გზით. ამასთან, მოპასუხემ სამჯერ გასცა პრემია თანამშრომლებზე და განმცხადებლისათვის პრემიის მიუღებლობის საფუძველად სასამართლოს მიერ უკანონოდ მიჩნეული - სასტიკი საყვედური დაუდო.

რაც შეეხება 2017 წლის 30 მაისის N01-06/25 გაფრთხილებას, სახალხო დამცველის შეფასებით, გაფრთხილება სასტიკი საყვედურის მსგავსად უკანონოა. 2017 წლის 30 მაისის N01-06/25 გაფრთხილების ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ გაფრთხილების გამოცხადებას საფუძველად დაედო განმცხადებლის ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ ახალ შენობაში გადასვლა და 2017 წლის 23 მაისს მიერ ეთიკური და ზნეობრივი ნორმების დარღვევა.

საქმეში არსებული მასალებით ირკვევა, რომ 2017 წლის 16 იანვარს განმცხადებელმა წერილობით მიმართა ცენტრის დირექტორს და მოითხოვა კულტურის ცენტრის იურიდიულ მისამართზე გადასვლა 23 იანვრიდან ყოველი კვირის ორშაბათსა და სამშაბათს, რათა განეხორციელებინა გადასული თანამშრომლების კონტროლი. მოპასუხემ 2017 წლის 24 იანვარს განმცხადებელს განუმარტა, რომ **„კულტურის ცენტრი განთავსებულია სოფელ თხილნარის კულტურის სახლის შენობაში და სამუშაო საათებში უნდა იმყოფებოდეს სოფელ თხილნარის კულტურის სახლში“**. სახალხო დამცველის შეფასებით, ცენტრის დირექტორის წერილი არ პასუხობს განმცხადებლის 2017 წლის 16 იანვრის წერილობით მოთხოვნას. დირექტორს დეტალურად უნდა განემარტა რატომ არ სურდა, რომ კვირაში ორი დღის განმავლობაში განმცხადებელს „კულტურის ცენტრის“ ახალ შენობაში ემუშავა. ბუნებრივია, დირექტორის კომპეტენციას წარმოადგენს თანამშრომლების ახალ შენობაში გადაყვანის საკითხი, თუმცა ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობის უზრუნველყოფისათვის, აუცილებელია ყველა თანამშრომელს ჰქონდეს სრულყოფილი ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობის განხორციელებისას არსებულ სხვადასხვა საკითხთან მიმართებით.

დისკრიმინაციული მოპყრობა ვლინდება ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორის ქმედებაში, რომელმაც მხოლოდ განმცხადებლის წინააღმდეგ გამოიყენა გაფრთხილება კულტურის ცენტრის ახალ შენობაში გადასვლის გამო, იმის გათვალისწინებით, რომ განმცხადებელმა ის გააფრთხილა, რომ ახალ შენობაში კვირაში 2 დღის განმავლობაში იმუშავებდა, ასევე დირექტორის 2017 წლის 24 იანვარის პასუხის შემდეგ, 2017 წლის 26 იანვარს დამატებითი წერილით განმცხადებელი სთხოვდა დირექტორს განემარტა, რა პრინციპით ხდებოდა თანამშრომლების ახალ შენობაში გადაყვანა და ვინ ახორციელებდა მათზე ზედამხედველობასა და კონტროლს აღნიშნულ წერილზე განმცხადებელს პასუხი არ მიუღია.

2017 წლის 30 მაისის გაფრთხილების შესახებ 01-06/25 ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ განმცხადებელი არ ემორჩილება დირექტორის მოთხოვნას, იმყოფებოდეს სოფელ თხილნარის კულტურის სახლში. ბრძანებით ვერ დგინდება, თუ რა პერიოდიდან არ ემორჩილება განმცხადებელი დირექტორს; ამასთან, გაურკვეველია იანვრის თვიდან ახალ შენობაში გადასვლის შემთხვევაში, რატომ მიეცა გაფრთხილება განმცხადებელს 30 მაისს, ანუ სავარაუდო დარღვევიდან ხანგრძლივი პერიოდის გასვლის შემდეგ. გარდა ამისა, გაფრთხილების ბრძანებაში არ არის მითითებული პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც მოქმედებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება.

გასათავისუფლებელია, რომ 2017 წლის 23 მაისს შედგენილი სამსახურეობრივი და ზნეობრივი ნორმების დარღვევის აქტს ხელს აწერენ: დირექტორი, აუდიტის სამსახურის უფროსი, იურისტი, ბუღალტერი, მთავარი სპეციალისტი საქმისწარმოების დარგში და თოჯინების სახალხო თეატრის რეჟისორი. განმცხადებლის მითითებით, ის პირები, რომლებმაც დარღვევის აქტს ხელი მოაწერეს, არიან დირექტორთან დაახლოებული პირები და მოქმედებდნენ განმცხადებლის წინააღმდეგ. დარღვევის აქტს ხელს არ აწერენ საბიბლიოთეკო განყოფილების უფროსი და ორი სპეციალისტი, ასევე დამლაგებელი. ხელმოწერაზე უარი შესაძლოა მიუთითებდეს, რომ აღნიშნული პირები არ ეთანხმებოდნენ დარღვევის აქტში ასახულ გარემოებებს.

სახალხო დამცველის წარმომადგენელთან საუბრისას განმცხადებელმა განმარტა, რომ გაფრთხილება სასამართლოში არ გაასაჩივრა, ვინაიდან მისთვის *სასტიკი საყვედურის* გამოცხადებასთან დაკავშირებული დავა სამივე ინსტანციის სასამართლოში გაგრძელდა, ამ საქმის გაჭიანურება კი მისთვის სტრესული იქნებოდა. განმცხადებელმა მიიჩნია, რომ *გაფრთხილების* გამოცხადება არ წარმოადგენდა პრობლემას, რადგან ფიქრობდა, რომ აღნიშნულ დისციპლინური ზომა მოკლე დროში მოეხსნებოდა.

საქმეში არსებული მასალებიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ *სასტიკი საყვედური* და *გაფრთხილება* დისკრიმინაციულად იქნა გამოყენებული განმცხადებლის წინააღმდეგ მის მიერ გამოთქმული განსხვავებული მოსაზრების გამო, რის შედეგადაც განმცხადებელს მტრული სამუშაო გარემო შეექმნა.

რაც შეეხება განსხვავებული მოსაზრების გამო შევიწროებას, განმცხადებელმა ცენტრის დირექტორის სახელზე წარადგინა არაერთი წერილობითი განცხადება, მოხსენებითი ბარათი წინადადება/რეკომენდაცია, რომელიც შეეხებოდა კულტურის ცენტრის სამუშაო, სასწავლო და შემოქმედებითი პროცესის წარმართვას.¹⁷ *სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ ის არ*

¹⁷ *მაგალითად:* 2016 წლის 18 თებერვლის განცხადება; 2016 წლის 14 მარტის მოხსენებითი ბარათი; 2016 წლის 21 მარტის განცხადება; 2016 წლის 22 მარტის განცხადება; 2016 წლის 13 ივნისის განცხადება; 2016 წლის 29 ივნისის განცხადება; 2016 წლის 1-ლი ივლისის განცხადება; 2017 წლის 26 იანვრის განცხადება; 2017 წლის 26 იანვრის განცხადება; 2017 წლის 25 მაისის განცხადება; 2017 წლის 2 ივნისის განცხადება; 2017 წლის 5 ივნისის განცხადება; 2017 წლის 8 ივნისის განცხადება; 2017 წლის 26 ივნისის განცხადება;

შეაფასებს განმცხადებლის მიერ დირექტორისათვის წარდგენილი განცხადებების შინაარსობრივ მხარეს, თუმცა განმარტავს, რომ ჯანსაღი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ჩამოყალიბებისათვის, აუცილებელია დამსაქმებელმა დასაქმებულს სრულყოფილად მიაწოდოს ინფორმაცია იმ საკითხთან დაკავშირებით, რომლის ცოდნაც აუცილებელია დამსაქმებლის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობების სათანადოდ შესასრულებლად.

ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორის 2014 წლის 21 იანვრის N01-02/01 ბრძანების მე-3 მუხლი განსაზღვრავს ცენტრის მოადგილის უფლებამოსილებებს, რომლის თანახმად, მოადგილე უძღვება ცენტრის სამუშაო, სასწავლო და შემოქმედებით პროცესს და პასუხისმგებელია ამ საქმიანობის სწორად და ეფექტურად წარმართვაზე; ეხმარება დირექტორს ცენტრის საქმიანობის ხელმძღვანელობასა და მისთვის დაკისრებული ფუნქციების შესრულებაში; თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ანაწილებს თანამშრომელთა შორის ფუნქციებს, აძლევს მათ სათანადო მითითებებსა და დავალებებს, ასევე მართავს ადმინისტრაციის დარგებისა და სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელ პირთათვის თათბირებს; ასრულებს დირექტორისა და ზემდგომი ორგანოების მიერ გამოცემულ ბრძანებებს, მიღებულ გადაწყვეტილებებსა და დადგენილებებს, ასევე განსაზღვრულ ამოცანებსა და მითითებებს; დირექტორთან ერთად ახორციელებს სამსახურებრივ ზედამხედველობასა და კონტროლს ცენტრის ყველა თანამშრომლის საქმიანობაზე; დირექტორთან ერთად პასუხისმგებელია ცენტრის წლიურ სამუშაო გეგმის შედგენასა და შესრულებაში; დირექტორთან ერთად პასუხისმგებელია ცენტრის შენობისა და მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებების მოვლა-პატრონობაზე; ვალდებულია გაუწიოს ცენტრის ყველა თანამშრომელს უფასო კონსულტაცია სამსახურებრივ საკითხებთან დაკავშირებით; წარუდგენს დირექტორს წინადადებებს ცენტრის სამტატო ნუსხის, სტრუქტურის, ხარჯთაღრიცხვისა, ცენტრის დებულებასა და შინაგანაწესში შესატანი ცვლილებებისა და დამატების შესახებ; წარუდგენს დირექტორს წინადადებებს თანამშრომელთა დანიშვნის, განთავისუფლების, ერთი ადგილიდან მეორე ადგილზე გადაყვანის, წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე; წარუდგენს დირექტორს ინფორმაციას ანგარიშის სახით (წელიწადში ორჯერ) გაწეული მუშაობის შესახებ, შესაბამისად ცენტრის ადმინისტრაციის დარგებისა და სტრუქტურული ერთეულების მიერ წარდგენილი ანგარიშების მიხედვით; უფლებამოსილია დაუბრკოლებლად მიიღოს ყველა საჭირო ინფორმაცია ცენტრის სამუშაო, სასწავლო და შემოქმედებითი საქმიანობის ყველა საკითხთან დაკავშირებით; იხილავს ადმინისტრაციის დარგების წლიურ სამუშაო გეგმებს; ითანხმებს კულტურის სახლების, კლუბებისა და მუზეუმების წლიურ სამუშაო გეგმებს; იხილავს მოსწავლე-ახალგაზრდობის დარგის სასწავლო პროგრამებს; ამტკიცებს მოსწავლე-ახალგაზრდობის დარგის სასწავლო გეგმებს; იბარებს ანგარიშს ადმინისტრაციის დარგების მიერ გაწეული მუშაობის შესახებ (გარდა ბუღალტერიისა); დირექტორის დავალებით ან მისი არყოფნის შემთხვევაში მართავს ცენტრის საერთო თანამშრომელთა გაერთიანებულ შეკრება-თათბირს; დადგენილი წესის მიხედვით დირექტორის არყოფნისას ასრულებს დირექტორის

მოვალეობას. ამავე ბრძანების XIX მუხლის თანახმად, დირექტორის მოადგილეს ექვემდებარება ყველა თანამშრომელი.

აღნიშნული ბრძანება დეტალურად გაწერს ცენტრის დირექტორის მოადგილის ფუნქციებს, საიდანაც ნათლად იკვეთება, რომ განმცხადებელის ვალდებულებას წარმოადგენს, მათ შორის, ცენტრის სამუშაო, სასწავლო და შემოქმედებითი პროცესის ეფექტური წარმართვა და სამსახურებრივი ზედამხედველობა და კონტროლი ცენტრის ყველა თანამშრომლის საქმიანობაზე; აქედან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორის 2017 წლის 29 ივნისის ბრძანება N01-02/29, რომელშიც აღნიშნულია, რომ „ყველა დასაქმებული, მათ შორის კულტურის ცენტრის მოადგილეს ვალდებულია სამსახურში გამოცხადების და სამსახურიდან წასვლის ჟურნალს ხელი მოაწეროს დროის დაფიქსირებით და ჟურნალის კონტროლის ცენტრის იურისტისათვის დაკისრება წინააღმდეგობაში მოდის ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორის 2014 წლის 21 იანვრის N01-02/01 ბრძანებასთან, ვინაიდან მოადგილის უფლებამოსილებებში პირდაპირ არის აღნიშნული, რომ სამსახურებრივი ზედამხედველობის კონტროლი ცენტრის თანამშრომლებზე ეკისრება ცენტრის მოადგილეს დირექტორთან ერთად. შესაბამისად, დირექტორის მოადგილე არ უნდა ირიცხებოდეს ჟურნალში, მას თავად უნდა ეკისრებოდეს ცენტრის თანამშრომლებზე სამსახურებრივი ზედამხედველობის განხორციელების კონტროლი.

რაც შეეხება ცენტრის იურისტის განმარტებასა და ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ 2017 წლის 20 დეკემბრის სხდომის გადაწყვეტილებას, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის საფუძველზე, არც შემდეგ ჯერზე გაცეათ პრემია განმცხადებელზე, ვინაიდან მას გაფრთხილება ჰქონდა გამოცხადებული, სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრი არის არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი. ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის მე-20 მუხლის თანახმად, მუნიციპალიტეტს უფლება აქვს, თავისი საქმიანობის კოორდინაციის მიზნით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დააფუძნოს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი ან/და გახდეს მისი წევრი. ამდენად ააიპ არ წარმოადგენს ადმინისტრაციულ ორგანოს და მასზე საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი არ ვრცელდება. შესაბამისად, იურისტის მითითება ზოგად ადმინისტრაციულ კოდექსზე არასწორია.

სახალხო დამცველისათვის ასევე პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს ბრძანებაში გამოცხადებული გაფრთხილების გაქარწყლების თაობაზე ინფორმაციის არარსებობა. კერძოდ, ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის წესდების მე-3 მუხლის „ლ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დირექტორი, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, უფლებამოსილია დაწესებულების თანამშრომლების მიმართ გამოიყენოს წახალისებისა და დისციპლინური

პასუხიმგებლობის ზომები. საგულისხმოა, რომ წესდებაში არ არის საუბარი გამოყენებული დისციპლინური პასუხიმგებლობის ზომების მოხსნაზე.

ასევე ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის შრომის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის თანახმად, შრომის დაცვის წესების დარღვევისათვის დასაქმებულებს ხელმძღვანელის მითითებების, დავალებისა და ხელშეკრულების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობა, რამაც ხელი შეუშალა სამსახურეობრივ და კულტურულ-შემოქმედებითი ღონისძიების ჩატარებას ეკისრებათ დისციპლინური პასუხიმგებლობის შემდეგი ზომა: ა) გაფრთხილება (პირად საქმეში შეტანით); ბ) შენიშვნა; გ) სასტიკი საყვედური (ხელფასის დაკავება); სამსახურიდან განთავისუფლება. თუმცა, წესდების მსგავსად არც შინაგანაწესი არეგულირებს გამოყენებული დისციპლინური პასუხიმგებლობის ზომის მოხსნის საკითხებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, როდესაც ცენტრის წესდება და შინაგანაწესი არ არეგულირებს დისციპლინური პასუხიმგებლობის მოხსნის საკითხს და არც ბრძანებაშია მითითებული, თუ რა ვადით მიეცა განმცხადებელს გაფრთხილება, განმცხადებლისათვის პრემიის მიცემაზე უარი გაფრთხილების გამოცხადებიდან 6 თვის გასვლის შემდეგ, დაუსაბუთებელია; აღნიშნული იძლევა შესაძლებლობას, რომ დისციპლინური პასუხიმგებლობის ზომის გაქარწყლების მექანიზმის არარსებობა მუდმივად შეუწყობს ხელს დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის გაუარესებას.

საქართველოს სააპელაციო სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტავს, ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, ანუ დამსაქმებლის უფლება თავისუფალი კონკურენციისა და სამეწარმეო ურთიერთობის ფარგლებში აირჩიოს დასაქმებული, ბოროტად არ უნდა იქნეს გამოყენებული, მითუმეტეს, როდესაც საქმე არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირს ეხება. უფრო მეტიც, ასეთ შემთხვევაში უნდა გამოირიცხოს, შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით ისეთი კონსტიტუციური პრინციპების დარღვევა, როგორცაა, შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა.¹⁸

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში დაადგინა, რომ განხორციელდა ფაქტობრივი ზეწოლა და **შევიწროება, რაც** გამოიხატა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნაში, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ მდგომარეობაში **მყოფ სხვა პირთან შედარებით.** როგორც სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებული უფლებების

¹⁸ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება

დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“.¹⁹

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ მხრიდან განმცხადებლის მიმართ ადგილი ჰქონდა შევიწროებით გამოხატული განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის.

3. დასკვნა

ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებისა და სამართლებრივი ანალიზის შედეგად, სახალხო დამცველი მივიდა დასკვნამდე, რომ განმცხადებლისთვის მისი სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გაუცემლობა, მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიებები, ასევე პრემიის გაუცემლობა განპირობებული იყოს მის მიერ სხვადასხვა საკითხზე გამოთქმულ მოსაზრებებითა და დირექტორის კრიტიკით.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრს“, რომ

- შეწყვიტოს განმცხადებლის წინააღმდეგ განხორციელებული შევიწროება და შრომითი ურთიერთობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით;
- მომავალში, როგორც განმცხადებელს, ასევე მის დაქვემდებარებაში მყოფ ყველა დასაქმებულს შეუქმნას ადამიანის ღირსებისათვის შესაბამისი თანასწორი სამუშაო გარემო;
- შეიმუშავოს შიდა რეგულაცია, რომლითაც აიკრძალება ნებისმიერი სახის შევიწროება, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრში“ დასაქმებულები ნებისმიერი პირის მხრიდან, დასაქმებულის მიმართ შევიწროების თავიდან აცილება;
- დაარეგულიროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედებისა და გაქარწყლების ვადები.

¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 31 მარტის განჩინება Nას-24-22-2017, 34-35

გთხოვთ, მაცნობოთ რეკომენდაციის განხილვის შედეგები.

პატივისცემით,