

## რეკომენდაცია

### განსხვავებული შეხედულების ნიშნით შევიწროების და პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

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

ბატონო მიხეილ,

2017 წლის 6 ივნისს საქართველოს სახალხო დამცველს N7892/17 განცხადებით მომართეს ლ. კ-მა, ი. გ-მა, ც. ნ-მა, დ. კ-მ, ქ. ა-მა, ნ. რ-მ და ნ. ნ-მა. განცხადების თანახმად, ისინი დაექვემდებარნენ განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციას შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში სსიპ - ქალაქ თბილისის 67-ე საჯარო სკოლის დირექტორის მ. თ-ს მხრიდან.

#### I. ფაქტობრივი გარემოებები

განცხადების თანახმად, ლ. კ-ს უმაღლესი განათლება მიღებული აქვს ფიზიკა-მათემატიკის პედაგოგიკის მიმართულებით. 2012 წლიდან ის მუშაობს ქალაქ თბილისის 67-ე საჯარო სკოლაში (ჩაბარებული აქვს სასერთიფიკაციო გამოცდა მათემატიკაში, დაწყებით საფეხურზე). 2012-2016 სასწავლო წლებში ხელმძღვანელობდა სადამრიგებლო კლასს და ჰქონდა სრული განაკვეთი 17-19 საათის ოდენობით. 2016 წელს სკოლაში ჩატარდა სამეურვეო საბჭოს არჩევნები, სადაც ლ. კუ-მა დააფიქსირა დირექტორისთვის მიუღებელი პოზიცია. ამის შემდეგ დირექტორმა მას ჩამოართვა სადამრიგებლო კლასი, რამაც გამოიწვია მოსწავლეთა პროტესტი. მას ასევე ჩამოერთვა ბუნებისა და მათემატიკის საგნებისთვის განკუთვნილი საათები და ამჟამად მისი საგაკვეთილო განაკვეთი შეადგენს 6 საათს. ასევე, მათემატიკის გაკვეთილის გაცდენის შემთხვევაში, დირექტორი შემცველად ასახელებს არასპეციალისტ პედაგოგს და განმცხადებელს არც ფიზიკის გაკვეთილების ჩატარების უფლებას აძლევს. დირექტორი აყურადებს მასწავლებლების მიერ გაკვეთილების ჩატარების პროცესს, რასაც მოსწავლეებიც აცნობიერებენ. დირექტორი მასთან დაახლოვებულ პედაგოგებს, მიუხედავად იმისა, რომ მათ არ აქვთ ჩაბარებული სასერტიფიკატო გამოცდა, აძლევს საგაკვეთილო საათებს, ხოლო განმცხადებელ პედაგოგებს ავიწროებს.

ც. ნ. 2010 წლიდან მუშაობს 67-ე საჯარო სკოლაში მუსიკის მასწავლებლად და აქვს მუშაობის 30 წლიანი გამოცდილება. მის მიმართ სკოლის დირექტორის დამოკიდებულება მას შემდეგ გაუარესდა, რაც 2016 წელს სამეურვეო საბჭოს არჩევნებისას განმცხადებელმა ხმა მისცა დირექტორისთვის არასასურველ კანდიდატს. ამ ფაქტის შემდეგ დირექტორმა მას აღარ მისცა სადამრიგებლო კლასი და შეუმცირა საათები. აღნიშნულის შემდეგ განმცხადებელმა დამატებითი სამუშაო მოიძია. მას შემდეგ რაც დირექტორმა ამის თაობაზე შეიტყო, საგაკვეთილო ცხრილი შეცვალა იმგვარად, რომ განმცხადებლისთვის შეუძლებელი გახდა სხვა სამუშაოს შეთავსება. განცხადების თანახმად, სკოლაში ადგილი აქვს ნეპოტიზმს და დირექტორის და - ლ. თ. კანონდარღვევით არის დასაქმებული. ქ. ა-ს კი, დირექტორი არ აძლევს საგაკვეთილო საათებს და კუთვნილ შვებულებას, რადგან ის არის წინა დირექტორის ნათესავი.

მოპასუხის წერილის თანახმად, ლ. კ-ს დამრიგებლის სტატუსი მინიჭებული ჰქონდა მხოლოდ ერთი წლით, ვადის ამოწურვის შემდეგ კი სადამრიგებლო კლასი სხვა მასწავლებელს გადაეცა. ამასთან, მისი დამრიგებლობის პერიოდში სასწავლო წელი არც ერთ მოსწავლეს წარმატებით არ დაუძლევია, ხოლო შემდგომი მონაცემებით კლასში არის ორი ოქროს მედლის კანდიდატი. ასევე, ყველა პედაგოგის საათობრივი დატვირთვა განისაზღვრება 2016 წლის 7 სექტემბრის პედაგოგიური საბჭოს სხდომის N11 ოქმით დამტკიცებული სასკოლო საათობრივი ბადის შესაბამისად. ლ. კ-ს კი არ ეძლევა ფიზიკის გაკვეთილების ჩატარების საშუალება, რადგან მას ამ მიმართულებით მუშაობის გამოცდილება არ აქვს. ც. ნ-თან დაკავშირებით კი მოპასუხის წერილში აღნიშნულია, რომ სკოლა ცდილობდა მისი მოთხოვნები შეძლებისდაგვარად დაეკმაყოფილებინა. ამასთან, დირექტორი უარყოფს ნეპოტიზმის ფაქტებს და აღნიშნავს, რომ მის დასთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებულია კანონის დაცვით. ქ. ა-ს კი მოთხოვნისთანავე მიეცა შვებულება, რისი დამადასტურებელი დოკუმენტებიც წარმოადგინა მოპასუხემ.

განმცხადებლების საპასუხო წერილის თანახმად, ლ. კ. კლასის დამრიგებელი იყო 2013 წლიდან. მისი დამრიგებლობის პერიოდში კლასში ორმა მოსწავლემ დაამთავრა მეცხრე კლასი წარჩინებით. ასევე, დამრიგებლად ყველა პედაგოგი ერთი წლით ინიშნება, თუმცა სადამრიგებლო კლასი მხოლოდ მას ჩამოართვა დირექტორმა. ამასთან, ლ. კ-ს ფიზიკის გაკვეთილების ჩატარების გამოცდილება აქვს, თუმცა, თავისუფალ საათებს დირექტორი მას არასოდეს აძლევს. განცხადებაში დამატებით მითითებულია ინფორმაცია დირექტორის მიერ ქ. ა-ს შევიწროების შესახებ, რაც განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ იგი არის ყოფილი დირექტორის დისშვილი. იგი არის სერთიფიცირებული პედაგოგი, თუმცა დირექტორი არ აძლევს საათებს, ამასთან, მან ვერ ისარგებლა შვებულებით საკმარისი ხანგრძლივობით, რამაც მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება გამოიწვია. განმცხადებლები აღნიშნავენ რომ დირექტორის და დირექტორის მიერ თვითნებურადაა დასაქმებული და მისი კვალიფიკაცია და განათლება უცნობია სამეურვეო საბჭოსთვის.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნით (N0609171224) დასტურდება, რომ ც. ნ-ს ჰქონდა ზეპირი საყვედური დირექტორისგან, რადგან მან მიმართა მანდატურს ერთ-ერთ მოსწავლესთან დაკავშირებით. დასკვნით ასევე დასტურდება, რომ დირექტორმა მოსწავლეების თანდასწრებით სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა ლ. კ-ს - უთხრა რომ *გაკვეთილზე საჭიროა იყო შესული*. შემდეგ დირექტორმა დაიბარა მოსწავლეები და აღნიშნა, რომ ი. გ. *კარგად ვერ ატარებდა გაკვეთილებს და ამიტომ ჩაიჭრნენ ბავშვები მის საგნებში*. დასკვნის თანახმად, დირექტორის დამ ლ. თ-მ ც. ნ-ს მიმართა - *ვერ დამინახე ამხელა ქალი, ბრუციანი ხარ ... ძალიან დიდი პრობლემა გქონია ბრმა და ბრუციანი ყოფილხარ*. დირექტორი, ზოგჯერ თავად, ზოგჯერ კი სხვების მეშვეობით უთვალთვალებს გაკვეთილების ჩატარებას, რასაც მოსწავლეებიც აცნობიერებენ. ამასთან, დირექტორის თანდასწრებით მისმა დამ შეურაცხყოფა მიაყენა დ. კ-ს, რასაც მოწმეებიც ადასტურებენ, თუმცა კონფლიქტური სიტუაციას დირექტორის მხრიდან სათანადო რეაგირება არ მოჰყოლია და საკითხი შესწავლილი არ ყოფილა. მედიასაშუალებებში გავრცელებული ინფორმაციით სახალხო დამცველისთვის ცნობილი გახდა, რომ 67-ე სკოლის დირექტორი თანამდებობიდან გათავისუფლდა.<sup>1</sup>

## II. სამართლებრივი დასაბუთება

### 1. ზოგადი დებულებები

თანასწორობის უფლება გარანტირებულია როგორც საქართველოს კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. ეს პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.<sup>2</sup> საქართველოს კონსტიტუცია კრძალავს კანონის წინაშე არსებითად თანასწორობის უთანასწოროდ ან არსებითად უთანასწორობის თანასწოროდ მოპყრობას გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.<sup>3</sup>

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

<sup>1</sup> <http://www.interpressnews.ge/sazogadoeba/459684-ganathlebis-saministrom-67-e-skolis-direktori-thanamdebobidan-gaathavisufla.html?ar=A>

<sup>2</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493 საქმეზე მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II, 1

<sup>3</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება N2/1/473, II, 1

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 პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო 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 თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, 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*.

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 *არა აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება*, ე.ი. *არ ისახავს კანონიერ მიზანს* და არ არსებობს *პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის*.<sup>4</sup>

2. *კანონით გათვალისწინებული უფლება რომლით სარგებლობისას ადგილი ჰქონდა განსხვავებულ მოპყრობას*

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომა თავისუფალია“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო... შრომა, ერთი მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო, მეორე მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას.“<sup>5</sup>

<sup>4</sup> 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

<sup>5</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის #2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19, 20

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, პროფესიული საქმიანობა არ გამოირიცხება „პირადი ცხოვრების“ ცნებიდან.<sup>6</sup>

საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით დისკრიმინაცია აკრძალულია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. უდავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს, რომ განმცხადებლები მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში და მათი სამუშაო პირობები გაუარესდა: კერძოდ, მათ უწევდათ გაკვეთილების ჩატარება დირექტორის მიყურადების ქვეშ, ისინი იყვნენ როგორც დირექტორის, ასევე მისი დის მხრიდან სიტყვიერი შეურაცხყოფის მსხვერპლნი, ეკრძალებოდათ პრობლემის შემთხვევაში მანდატურებისთვის მიმართვა, მათ ჩამოერთვათ საგაკვეთილო საათები და სადამრიგებლო კლასები. შესაბამისად, უფლება, რომლით სარგებლობაშიც განმცხადებელს ხელი შეემალა დაკავშირებულია სამუშაოს პირობებსა და მის განხორციელებასთან.

### 3. განსხვავებული მოპყრობა

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან.<sup>7</sup> თანასწორობის იდეა ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას.<sup>8</sup>

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ დადგინდეს დისკრიმინაცია, პირები არსებითად თანასწორები უნდა იყვნენ კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობაში და ისინი ამა თუ იმ შინაარსით, კრიტერიუმით მსგავს კატეგორიაში, ანალოგიურ გარემოებებში უნდა ხვდებოდნენ, არსებითად თანასწორნი უნდა იყვნენ კონკრეტულ ვითარებასა თუ ურთიერთობებში.<sup>9</sup> ამასთან, ევროპული სასამართლო აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაციის შემთხვევაში განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.<sup>10</sup> სასამართლოს განმარტებით,

<sup>6</sup> ECtHR, *Bigaeva v. Greece*, no. [26713/05](#), 28/05/2009, § 23; *Oleksandr Volkov v. Ukraine*, no. [21722/11](#), 27/05/2013, §§ 165-67

<sup>7</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N 1/1/539, II, 2; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილება N1/3/534, II, 3

<sup>8</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 1

<sup>9</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 2

<sup>10</sup> ECtHR, *D.H. and Others v. the Czech Republic [GC]*, no. 57325/00, 13/11/2007, § 175

დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელია, განსხვავებული მოპყრობა ხდებოდეს რომელიმე მაიდენტიფიცირებელი მახასიათებლის ან სტატუსის გამო.<sup>11</sup>

განცხადების თანახმად, ც. ნ-ს განსხვავებული მოსაზრების დაფიქსირების შემდეგ ჩამოერთვა საგაკვეთილო საათები და არ მიეცა საშუალება ჰქონოდა დამატებითი სამუშაო; ქ. ა-ს აქვს საათების მცირე რაოდენობა, გათავისუფლებულ საათებს კი დირექტორი მას არ აძლევს, რადგან ის არის წინა დირექტორის დისშვილი; ლ. კ-ს განსხვავებული აზრის დაფიქსირების შემდეგ ჩამოერთვა საათები, და სადამრიგებლო კლასი და დროებით საათების გათავისუფლების შემთხვევაშიც არ ეძლევა სხვა მასწავლებლის შეცვლის უფლება. სკოლის დირექტორი არ უარყოფს საათების შემცირებისა და სადამრიგებლო კლასის ჩამორთმევის ფაქტებს. განმცხადებლები აღნიშნავენ, რომ საათების და სადამრიგებლო კლასების ჩამორთმევა გამოიყენება მხოლოდ დირექტორის მიერ *ოპოზიციად* წოდებული მასწავლებლების წინააღმდეგ.

გამოკვლეული ფაქტების შედეგად, სახალხო დამცველი მივიდა დასკვნამდე, რომ განმცხადებლები არიან სხვა მასწავლებლებთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში, რომელშიც ისინი აღმოჩნდნენ მას შემდეგ, რაც დირექტორისგან განსხვავებული მოსაზრებები დააფიქსირეს. კერძოდ, ც. ნ-მა და ლ. კ-მა სამეურვეო საბჭოზე საჯაროდ დაუჭირეს მხარი იმ კანდიდატს, რომელსაც არ ემხრობოდა დირექტორი. ხოლო ქ. ა. ასოცირდება წინა დირექტორთან. შესაბამისად, ზემოთ დასახელებული სამი განმცხადებელი არის არათანაბარი მოპყრობის მსხვერპლი განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით.

#### *4. ლეგიტიმური მიზანი და არათანაბარი მოპყრობის ობიექტური და გონივრული დასაბუთებულობის საკითხი*

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის თანახმად, მას შემდეგ, რაც სახალხო დამცველს წარმოემოხა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი, იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაციას არ ჰქონია ადგილი, გადადის მოპასუხე მხარეზე. „დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი“ ნიშნავს, რომ განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სახალხო დამცველს უნდა წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც არის განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება.

<sup>11</sup> ECtHR, *Guberina v. Croatia*, no. [23682/13](#), 12/09/2016, § 68; *Eweida and Others v. the United Kingdom*, no. [48420/10](#), 15/01/2013, § 86

დირექტორის წერილის თანახმად, ლ. კ-ს დამრიგებლის სტატუსი მინიჭებული ჰქონდა მხოლოდ ერთი წლით, რომლის ამოწურვის შემდეგ, სადამრიგებლო კლასი სხვა პედაგოგს გადაეცა. ასევე, მისი დამრიგებლობის პერიოდში სასწავლო წელი არც ერთ მოსწავლეს წარმატებით არ დაუძლევა, ხოლო შემდგომი მონაცემებით კლასში არის ორი ოქროს მედლის კანდიდატი. დირექტორმა ვერ წარმოადგინა სათანადო არგუმენტი, თუ რატომ ჩამოერთვა სადამრიგებლო კლასის მხოლოდ ლ. კ-სთვის, მაშინ, როდესაც ყველა სხვა დამრიგებელს გაუგრძელდა სადამრიგებლო ვადა. ამას გარდა, მოწმეები ადასტურებენ, რომ ქალბატონი ლ. ბავშვებისთვის სასურველი დამრიგებელი იყო და მის კლასში წარმატებული მოსწავლეები სწავლობდნენ. ამასთან, დირექტორი აღნიშნავს, რომ ყველა პედაგოგის საათობრივი დატვირთვა განისაზღვრა პედაგოგიური საბჭოს სხდომის ოქმით, თუმცა, არ განმარტავს, თუ რამ გამოიწვია კონკრეტულად განმცხადებლების საათობრივი ბადის შემცირება. დირექტორი აღნიშნავს, რომ ლ. კ-ს არ ეძლევა ფიზიკის გაკვეთილების ჩატარების საშუალება, რადგან მას ამ მიმართულებით მუშაობის გამოცდილება არ აქვს, თუმცა, ამავე დროს, ვერ ასაბუთებს, თუ რატომ ატარებენ გაკვეთილებს მასთან დაახლოებული კადრები, როდესაც ამ საგანში გაკვეთილის ჩატარების გამოცდილება არც მათ აქვთ. ასევე, დირექტორი უარყოფს ნეპოტიზმის ფაქტებს და აღნიშნავს, რომ მის დასთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებულია კანონის დაცვით, თუმცა, აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. დირექტორი ასევე უარყოფს შეურაცხყოფისა და მიყურადების ფაქტებს.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციას ექნება ადგილი, თუ დიფერენციაციის მიზეზები აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს.<sup>12</sup> განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი ლეგიტიმური მიზანი და, მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სტანდარტის გათვალისწინებით, ვერ გააქარწყლა განმცხადებლების მიერ სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილი ფაქტები და მტკიცებულებები. განსხვავებული მოპყრობა კი, რომელსაც არ აქვს ლეგიტიმური მიზანი, წარმოადგენს დისკრიმინაციას. შესაბამისად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ლ. კ-ს, ც. ნ-ს და ქ. ა-ს მიმართ 67-ე საჯარო სკოლის ყოფილი დირექტორის მ. თ-ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა პირდაპირ დისკრიმინაციას განსხვავებული შეხედულების გამო.

##### *5. შვიწროების ფაქტები დირექტორის მხრიდან*

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითსამართლებრივი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ

<sup>12</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N 1/1/493, II, 3; საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N1/1/539, II, 6

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ცხადად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს.<sup>13</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ **შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას**, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. მე-6 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სპეციფიკურ ფორმას, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვასა და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.<sup>14</sup> სამუშაო ადგილზე შევიწროება წარმოადგენს ქმედებას, რომლის მიზანი მსხვერპლზე ფსიქოლოგიური ზემოქმედებაა. შევიწროება მრავალი ფორმით და სხვადასხვა ნიშნის გამო შეიძლება გამოვლინდეს.<sup>15</sup> ამდენად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც ადგილი აქვს 1. მსხვერპლისათვის არასასურველ ქმედებას, 2. რომელიც განხორციელებულია პირის ღირსების შელახვის მიზნით, 3. ქმნის დამამცირებელ, მტრულ და დამაშინებელ გარემოს, 4. მსხვერპლს ახასიათებს რომელიმე დაცული ნიშანი.

შევიწროების პლურალისტული გაგებით, ყველა ადამიანს აქვს უფლება, რომ იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხმყოფელი მოპყრობისაგან; მსგავსი მოპყრობა, დამდგარი შედეგის მიუხედავად, მოიცავს განზრახ თუ გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პიროვნებას.<sup>16</sup> შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების დროს არ არის აუცილებელი, არსებობდეს შესადარებელი სუბიექტი, ვინაიდან შევიწროება, რა ფორმითაც არ უნდა გამოვლინდეს ის, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში

<sup>13</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საკმეთა პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება N ას-397-370-2010

<sup>14</sup>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)

<sup>15</sup> Elena Ferrari, *Raising awareness on Mobbing, an EU perspective*, 2004, გვ. 2

<sup>16</sup> Ehrenreich Brooks Rosa, *Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassments*, 1999, გვ. 15



მოიცავს შევიწროების მსხვერპლის ღირსების შელახვას.<sup>17</sup> ამასთან, ხშირ შემთხვევაში, შესაძლოა ადგილი არ ჰქონდეს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლების დარღვევას.

როგორც განსახილველი საქმის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, მასწავლებლებს მანდატურების დახმარების გარეშე უწევდათ რთული სიტუაციებისადმი გამკლავება, რადგან დირექტორი კრძალავდა მანდატურისადმი მიმართვას. ამასთან, ც. ნ-ს გამოცხადებული ჰქონდა ზეპირი საყვედური დირექტორისგან რადგან მან მიმართა მანდატურს ვინაიდან დირექტორი მიიჩნევს რომ მანდატურისადმი მიმართვა აკნინებს სკოლის ავტორიტეტს. სკოლის პედაგოგის სამუშაო ისედაც სტრესულია და ხშირ შემთხვევებში, მანდატურის ჩარევა მნიშვნელოვანია, შესაბამისად, ცალსახაა რომ დირექტორის ეს აკრძალვა მძიმედ აისახებოდა მასწავლებლების სამუშაო პირობებზე და იქმნებოდა მეტი დაძაბულობა.

სამინისტროს დასკვნის თანახმად, დირექტორმა ლ. კ-ს მოსწავლეების თანდასწრებით უთხრა, რომ ის *გაკვეთილზე საჭიროა იყო შესული*. მოგვიანებით დირექტორმა დაიბარა მოსწავლეები და აღნიშნა, რომ ი. გ. *კარგად ვერ ატარებდა გაკვეთილებს და ამიტომ ჩაიჭრნენ ბავშვები მის საგნებში*. დირექტორი, ზოგჯერ თავად, ზოგჯერ კი სხვების მეშვეობით უთვალთვალებდა გაკვეთილების მიმდინარეობას, რაც მასწავლებლებისა და მოსწავლეებისთვისაც ცნობილი იყო. ზემოთ დასახელებული სამივე ფაქტი არის შევიწროების შემთხვევა. დირექტორი ამცირებდა მასწავლებლებს მოსწავლეები თანდასწრებით, კერძოდ, ლ. კ-ს სიტყვიერ შეურაცხყოფას აყენებდა, ი. გ-ს პროფესიონალიზმს კი აკრიტიკებდა. გაკვეთილების თვალთვალი არის მასწავლებელზე წნეხის მოხდენის საშუალება, მით უმეტეს, რომ აღნიშნული ასევე ცნობილია მოსწავლეებისთვის, რითაც შესაძლოა მასწავლებლისადმი მათი პატივისცემა შემცირდეს. დასახელებული ფაქტების ერთობლიობა ქმნის ღირსების შემლახველ და მტრულ გარემოს.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ შევიწროებასა და მასწავლებლების შეურაცხყოფას ახორციელებდა ასევე დირექტორის და ლ. თ., რომელმაც ც. ნ-ს მიმართა - *ვერ დაძინებე ამხელა ქალი, ბრუციანი ხარ ... ძალიან დიდი პრობლემა გქონია ბრმა და ბრუციანი ყოფილხარ*. დირექტორის თანდასწრებით მისმა დამ ასევე შეურაცხყოფა მიაყენა ლ. კ-ს. დასახელებულ ფაქტებს არ მოჰყოლია შესაბამისი შესწავლა და რეაგირება დირექტორის მხრიდან, რაც ასევე წარმოადგენს შევიწროების ხელშეწყობას. სახალხო დამცველი მიიჩნევს რომ მსგავსი ღირსების შემლახველი მიმართვები, კონტროლი და მტრული გარემო ეწინააღმდეგება ადამიანის ჯანსაღ გარემოში მუშაობის უფლებას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20<sup>1</sup> მუხლით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის

<sup>17</sup> European Union Fundamental Rights Agency, Council of Europe, *Handbook on European anti-discrimination Law*, 2010, გვ. 32, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: [http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discrim\\_law\\_ENG\\_01.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_ENG_01.pdf)

აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს:

- აღმოფხვრას საათების განაწილების დისკრიმინაციული პრაქტიკა სსიპ ქალაქ თბილისის 67-ე საჯარო სკოლაში;
- სსიპ ქალაქ თბილისის 67-ე საჯარო სკოლის დირექტორის შერჩევისას გაითვალისწინოს სკოლაში თანასწორობის პრინციპზე დაფუძნებული გარემოს არსებობის მნიშვნელობა და უზრუნველყოს, რომ დირექტორმა საქმიანობა თანასწორობის პრინციპის დაცვით წარმართოს;
- საქართველოს საჯარო სკოლებში შეიქმნას თანასწორი და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემო.

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

პატივისცემით,