

სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“

გენერალურ დირექტორს ვასილ მაღლაფერიძეს

### რეკომენდაცია

**პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ**

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

ბატონო ვასილ,

2017 წლის 24 მარტს საქართველოს სახალხო დამცველს N4207/17 განცხადებით მომართა ლ. მ.-მ. განცხადებაში აღნიშნულია, რომ საზოგადოებრივ მაუწყებელში დაკავებული თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა მედიის პროფესიულ კავშირში საქმიანობა.

#### 1. ფაქტობრივი გარემოებები

ლ. მ. (შემდგომში განმცხადებელი) სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“, „მოამბის“ კორესპონდენტად მუშაობდა 2014 წლის ოქტომბრიდან. მასთან თავდაპირველად გაფორმებული იყო 1 წლიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც შემდეგ კვლავ გაგრძელდა 1 წლით და განმცხადებელმა მუშაობა განაგრძო „მოამბის“ ახალი და მიმდინარე ამბების ბლოკის კორესპონდენტად. შემდგომში მას გაუფორმდა 3 თვიანი ხელშეკრულება, შემდეგ 1 თვიანი და 2017 წლის იანვრის ბოლოს, სხვა 12 თანამშრომლის მსგავსად, მასთან ასევე 1 თვიანი ხელშეკრულება დაიდო.

განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ 2017 წლის 1 მარტიდან, 13 თანამშრომლიდან მხოლოდ მას არ გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება. განმცხადებლის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, მოამბის ახალი და მიმდინარე ამბების ბლოკის ხელმძღვანელის გ. გ.-ს განცხადებით, გათავისუფლების საფუძველი გახდა განმცხადებლის კვალიფიკაცია.

განმცხადებელი მიუთითებს, რომ მან პროფესიულ კავშირში საქმიანობა დაიწყო 2016 წლის მაისიდან, როდესაც თანამოაზრე თანამშრომლებთან ერთად დააფუძნა პროფესიული ორგანიზაცია, რომლის მიზანიც დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვა, შრომითი პირობების გაუმჯობესება, მათ შორის სამართლიანი სახელფასო სისტემის შემუშავება და შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების გამოსწორება იყო.

2016 წლის 18 მაისს შრომითი პირობების გაუმჯობესების მიზნით, ზემოაღნიშნული პროფესიული კავშირის ორგანიზებით, მასშტაბური აქცია მოეწყო საზოგადოებრივი მაუწყებლის წინ.<sup>1</sup> 2016 წლის 21 ივნისს, მედიატორის ჩართულობით, პროფესიულ კავშირსა და ტელევიზიას შორის დაიდო შუალედური შეთანხმება,<sup>2</sup> რომლის შედეგად ხელფასი გაეზარდა 600-მდე თანამშრომელს. განმცხადებლის მითითებით, შეთანხმებით ნაკისრი სხვა ვალდებულებები ტელევიზიამ არ შეასრულა.

განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ იგი აქტიურად აკრიტიკებდა<sup>3</sup> საზოგადოებრივი მაუწყებლის პოლიტიკას მრავალ საკითხთან დაკავშირებით, მათ შორის, ისეთ საკითხებთან მიმართებით, როგორცაა, პოლიტიკური გაერთიანება ცენტრისტების საარჩევნო რეკლამა საზოგადოებრივი მაუწყებლის ეთერში,<sup>4</sup> არჩევნების დღეს ეგზიტპოლი,<sup>5</sup> ახალი დირექტორის მიერ დაანონსებული რეორგანიზაციები, შესაძლო ფინანსური გადაცდომები მენეჯმენტის მხრიდან<sup>6</sup> და ა.შ.

---

<sup>1</sup> TV პირველი, საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომელთა პროტესტი, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.myvideo.ge/v/2872096>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017

<sup>2</sup> საზოგადოებრივი მაუწყებლის პირველადი პროფკავშირისა და ადმინისტრაციის ბრიფინგი, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.youtube.com/watch?v=xkYBwjIDQs>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017

<sup>3</sup> TV პირველი, ვახო სანაიას დღის ამბები, ლ. მ. საზმაუს რეფორმაზე, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.youtube.com/watch?v=VNIFQmxfV-s>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017; მედია ჰოლდინგი რეპორტიორი, „ლ. მ. „საზოგადოებრივ მაუწყებელზე“ საუბრობს- კონკრეტული ფაქტები უნდა იქნას გამოძიებული“, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.youtube.com/watch?v=BTJf157E-I>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017; TV პირველი, ლ. მ.-ს მიმართვა საზმაუს თანამშრომლებს, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.youtube.com/watch?v=q5GASsZsTQQ>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017; საზმაუს თანამშრომლების მიმართვა, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.youtube.com/watch?v=BmgH2Vb6aNM>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017

<sup>4</sup> საზმაუს პროფკავშირი: ანტიეროვნული კლიპის არ გაშვების სანაცვლოდ ჯარიმას გადავიხდით, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://bit.ly/2rif5mp>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017

<sup>5</sup> რუსთავი 2, ოთხი არხის ეგზიტპოლი, ინტერვიუ ლ. მ.-სთან, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.facebook.com/LashaMeskhii/videos/1127037837390281/>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017

<sup>6</sup> ტელეკომპანია იბერია, „პროკურატურა საზოგადოებრივ მაუწყებელში“, ინტერვიუ ლ. მ.-სთან, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.facebook.com/lasha.meskhii.3/videos/vb.1682984450/10206872783933128/?type=3&theater>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017

საზოგადოებრივი მაუწყებლის მიერ „სამწლიანი სამოქმედო გეგმის“ პრეზენტაციის შემდეგ თანამშრომელთა ნაწილს ერთთვიანი ხელშეკრულებები გაუფორმდა.<sup>7</sup> განმცხადებელი აქტიურად საუბრობდა საზოგადოებრივ მაუწყებელში ახალი ხელმძღვანელი პირების მოსვლის შემდეგ თანამშრომლების ნაწილის შესაძლო გათავისუფლების და უფლებადარღვევებზე.<sup>8</sup>

ლ. მ. ასევე არის საქართველოს მედიის პროფესიული კავშირის თავმჯდომარე და ის აქტიურ საქმიანობას ეწევა ამ კუთხით.<sup>9</sup>

საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტმა გამოითხოვა ინფორმაცია საზოგადოებრივი მაუწყებლიდან. 2017 წლის 27 აპრილის პასუხის თანახმად, განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, ხოლო რაც შეეხება პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების გამო შესაძლო დისკრიმინაციის ფაქტს, მოპასუხე მხარემ აღნიშნა რომ აღნიშნული დასაბუთება მოკლებულია ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველს.

## 2. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოში თანასწორობის უფლება გარანტირებულია საქართველოს კონსტიტუციით, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონით და საერთაშორისო 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.<sup>10</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>7</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2016 წლის 23 თებერვლის განცხადება, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/ge/news/saxalxo-damcvelis-gancxadeba-sazogadoebrivi-mauwyebelis-axali-xelmdzgvanelobis-mier-warmodgenili-samoqmedo-gegmis-taobaze.page>

<sup>8</sup>TV პირველი, ვახო სანაიას დღის ამბები, ლ. მ. საზმაუს რეფორმაზე, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.youtube.com/watch?v=VNIFQmxfV-s>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017; საზოგადოებრივი მაუწყებელი, ეკონომეტრი, ინტერვიუ ლ. მ.-სთან: „ოპტიმიზაცია „მომბიდან“ დაიწყება“, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.youtube.com/watch?v=WCIKYRYsnpM>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017

<sup>9</sup> საქართველოს მედიის პროფესიულ კავშირს (GMTU) ლ. მ. უხელმძღვანელებს, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.youtube.com/watch?v=gXd0nritCx0&t=24s>, ბოლოს ნანახია: 24/05/2017

<sup>10</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N 1/1/493, 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 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 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 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 არ აქვს *ობიექტური და გონივრული გამართლება*, ე.ი. არ ისახავს *კანონიერ მიზანს* და *არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის*.<sup>11</sup>

## **2.1. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებები, რომელთა სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებელს**

როგორც აღვნიშნეთ, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისთვის, აუცილებელია, სახეზე იყოს უფლება, რომლით სარგებლობაშიც განმცხადებელს ხელი შეეშალა.

განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი შეაფასებს მოხდა თუ არა პროფესიულ კავშირში საქმიანობის გამო განმცხადებლის შრომის უფლებაში ჩარევა.

<sup>11</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

## **შრომის თავისუფლება**

საქართველოს კონსტიტუცია 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით განამტკიცებს **შრომის თავისუფლებას**. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად კი **დისკრიმინაცია აკრძალულია შრომით ურთიერთობაში**.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.“<sup>12</sup>

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“ გამოორიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარე სამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა, სწორედ, მუშაობის დროს აქვს.<sup>13</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში“ N111 კონვენციის თანახმად, შრომით ურთიერთობაში დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება.<sup>14</sup>

## **პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება**

<sup>12</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19

<sup>13</sup> ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

<sup>14</sup> ILO, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1998, მუხლი 1 (1-ა) და 1(3)

ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms\\_114189.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf)

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, ყველას აქვს პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება.

გარდა კონსტიტუციური გარანტიებისა, პროფესიული კავშირების ჩამოყალიბებისა და გაწევრიანების გამო დისკრიმინაციის დაუშვებლობა უზრუნველყოფილია საქართველოს შრომის კანონმდებლობით. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-40<sup>2</sup> მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთ გაერთიანებაში მონაწილეობის გამო ან/სხვა ქმედება, რომლის მიზანია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროვება დასაქმებულთან გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, პროფესიული კავშირების ფორმირების პროცესის წარმართვა და რეგულირება არსებითად შიდაპროფკავშირული საქმეა.<sup>15</sup> ამდენად, სასამართლომ, ხაზი გაუსვა ამ ინსტიტუტის ავტონომიურობას და მნიშვნელობას.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საკუთარი ინტერესების დასაცავად, ყველას აქვს პროფესიული კავშირების შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება. ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებული პირი თავისუფალია აირჩიოს პროფესიული კავშირის წევრობა ან უარი თქვას მასზე და ამის გამო დაუშვებელია მის მიმართ გამოყენებულ იქნას რაიმე სახის სანქცია.<sup>16</sup> როგორც ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, პროფესიული კავშირის თავისუფლება არის გაერთიანების თავისუფლების განსაკუთრებული ასპექტი.<sup>17</sup> კონვენციის მე-11 მუხლით დაცული სფერო ასევე მოიცავს პროფესიული კავშირის წევრობის გამო დისკრიმინაციისგან დაცვასაც, რადგან ის წარმოადგენს გაერთიანების თავისუფლების ერთ-ერთ ყველაზე სერიოზულ დარღვევას, რომელსაც შეუძლია პროფესიული კავშირის არსებობაზე ნეგატიური გავლენა იქონიოს.<sup>18</sup> ევროპული სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულ პირს ან მუშაკს თავისუფლად უნდა

---

<sup>15</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება #2/1-392; 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება #1/1/493, II, 2; 2011 წლის 22 დეკემბრის გადაწყვეტილება #1/1/477 საქმეზე საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II, 69;

<sup>16</sup> ECtHR, Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) v United Kingdom, no.: 11002/05, 27/02/2007, § 39

<sup>17</sup> ECtHR, National Union of Belgian Police v Belgium, no. 4464/70, 27/10/1975, § 38; Swedish Engine Drivers' Union v Sweden, no. 5614/72, 6/02/1976, § 39; Danilenkov and Others v Russia, no. 67336/01, 10/12/2009, §121;

<sup>18</sup> ECtHR, Danilenkov v Russia, no.: 67336/01, 30/07/2009, §123;

შეეძლოს გაწევრიანდეს ან არ გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირში **სანქციებისა თუ ხელის შეშლის გარეშე.**<sup>19</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“ 87-ე კონვენციის მე-2 მუხლი იცავს დასაქმებულთა უფლებას წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნას და გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირებში.

დასაქმებულის მიერ შრომის უფლების განხორციელებისას, პროფესიულ კავშირში გაწევრიანება და მასში საქმიანობის უფლება დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლებაა, რომელიც ასევე, მჭიდროდ უკავშირდება მისი შრომის უფლების ეფექტურ განხორციელებას. ამდენად, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილება და ამ მიმართულებით საქმიანობა არ შეიძლება გახდეს დასაქმებული მიმართ განსხვავებული მოპყრობის მიზეზი.

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელს აღარ გაუგრძელდა ხელშეკრულების ვადა და ამ მიზეზით გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან. ამდენად, უფლება, რომლით სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებელს, დაკავშირებულია სამუშაოს სრულყოფილად და ეფექტურად განხორციელებასთან.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებელის მიმართ ადგილი ჰქონდა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლითა და ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას. ჩარევის შესაძლო მიზეზი კი არის განმცხადებელის პროფკავშირული საქმიანობა - კონსტიტუციის 26-ე მუხლითა და ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლით განმტკიცებული უფლებით სარგებლობა.

## ***2.2. ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი განსხვავებული მოპყრობა***

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა კანონით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, თუ პირები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებით შეიძლება განხილულ იქნენ როგორც არსებითად თანასწორი სუბიექტები.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> ECtHR, Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom, no. 11002/05, 27/05/2007, § 39; Danilenkov and Others v. Russia, no. 67336/01, 10/12/2009, § 123;

<sup>20</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილება №2/1/536, II,19

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელი არახელსაყრელ პირობებში იმყოფება, ერთი მხრივ, ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვისაც, განმცხადებლის მსგავსად, გაუფორმდა ერთვანი შრომითი ხელშეკრულება და არ მოხდა მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მეორე მხრივ კი, საზოგადოებრივი მაუწყებელში დასაქმებულ ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვინც არ არის პროფესიული კავშირის წევრი და არ ეწევა აქტიურ პროფკავშირულ საქმიანობას.

### ***2.3. ლეგიტიმური მიზანი და არათანაბარი მოპყრობის ობიექტური და გონივრული დასაბუთებულობა***

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის თანახმად, არსებითად თანაბარ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, იმ შემთხვევაში ჩაითვლება კანონიერად, თუ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და გამოყენებული საშუალება დასახული მიზნის თანაზომიერია.

ლეგიტიმური მიზნის არ არსებობის პირობებში, ადამიანის უფლებაში ნებისმიერი ჩარევა თვითნებურ ხასიათს ატარებს და უფლების შეზღუდვა საფუძველშივე გაუმართლებელია.<sup>21</sup> უფლების შემზღუდავი ღონისძიება მიზნის მიღწევის ვარგის საშუალებას უნდა წარმოადგენდეს, მას გარდაუვლად, რეალურად უნდა შეეძლოს კონკრეტული მიზნების და ინტერესების უზრუნველყოფა.<sup>22</sup>

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, რომ წარმოედგინა ის ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც იქნება განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება.

დისკრიმინაციული მოპყრობა ხშირ შემთხვევაში სწორედ სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლებაში გამოიხატება.<sup>23</sup> აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით, ისეთი კონსტიტუციური

<sup>21</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება N3/1/531, II, 15

<sup>22</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება N1/4/557,571,576, II, 23

<sup>23</sup> General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, §784, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf)



პრინციპის დარღვევა, როგორც არის შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა, უნდა გამოირიცხოს. პირის სამსახურიდან გათავისუფლებისას, აუცილებლად უნდა შემოწმდეს, აღნიშნულ საფუძველად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი, ამასთან, იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, რომ მისი გადაწყვეტილება იყო მართლზომიერი და არადისკრიმინაციული.<sup>24</sup> შესაბამისად, **შრომის კოდექსის საფუძველზე დასაქმებულის გათავისუფლება, დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს მტკიცების ტვირთისგან, რომ დისკრიმინაციული მოტივი არ ჰქონია.**

მოპასუხე მხარის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, განმცხადებელი სამსახურიდან გათავისუფლდა მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარისა და განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ **ლეგიტიმურ მიზნად დასახელდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა.**

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, ავტომატურად, არ წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დარღვევას, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ **კანონის ფარგლებში გათავისუფლება ობიექტურ გარემოებებს ეფუძნება.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. **სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მუხლი არ უნდა განიმარტოს ვიწროდ, ვინაიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლა თავისთავად არ გულისხმობს დამსაქმებლის მხრიდან კანონის ფარგლებში მოქმედებას და შესაბამისად, არ გამოირიცხავს დისკრიმინაციას პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების გამო.**

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელთან გაფორმებული იყო ერთთვიანი შრომითი ხელშეკრულება. სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ არსებობს საფრთხე **მოკლევადიანი ხელშეკრულებები არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლების მხრიდან გახდეს დისკრიმინაციის დასაფარად გამოყენებული ინსტრუმენტი.**

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ ის ფაქტი, რომ საზოგადოებრივი მაუწყებლის 13 თანამშრომელთაგან, ვისთანაც ერთთვიანი შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო, მხოლოდ განმცხადებელი გათავისუფლდა, თავისთავად წარმოშობს არათანასწორი მოპყრობის ეჭვს, განსაკუთრებით კი იმ პირობებში, რომ განმცხადებელის მიერ წარმოდგენილი მასალები ადასტურებს მის აქტიურ საქმიანობას პროფესიულ კავშირში და განსხვავებული და

---

<sup>24</sup> საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება №28/4238-13 4.1 და 4.5

კრიტიკული მოსაზრებების დაფიქსირებას იმ პრობლემებზე, რომელსაც საზოგადოებრივ მაუწყებელში დღემდე აქვს ადგილი,

განმცხადებლის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, მისი გათავისუფლების ერთ-ერთ მიზეზად „მომბის“ ახალი და მიმდინარე ამბების ბლოკის ხელმძღვანელმა გ. გ.-მ განმცხადებლის კვალიფიკაცია დაასახელა. აღსანიშნავია, რომ ეს ლეგიტიმური მიზეზი საზოგადოებრივ მაუწყებელს არ დაუსახელებია სახალხო დამცველისათვის მოწოდებულ პოზიციაში.

მოპასუხე მხარემ აღნიშნა, რომ განმცხადებლის მოსაზრებები დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით, ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველს მოკლებული და დაუსაბუთებელია. ამდენად, **მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა რეალური გამამართლებელი საფუძველი, რომელიც განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე წარმოშობილ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდს გააქარწყლებდა.**

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ იმ შემთხვევაშიც კი თუ განმცხადებლის კვალიფიკაცია გახდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის საფუძველი, აღნიშნულ ლეგიტიმური მიზეზს ვერ ექნება გამართლება, ვინაიდან განმცხადებელი მოამბის ახალი და მიმდინარე ამბების ბლოკის კორესპონდენტის პოზიციაზე რამდენიმე წელი მუშაობდა და მასთან ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება პერიოდულად ხდებოდა, იმგვარად, რომ მისი კვალიფიკაციის საკითხი აქამდე ეჭვქვეშ არ დამდგარა.

განსახილველ საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან და მტკიცებულებებიდან იკვეთება, რომ განმცხადებელი, ტელევიზიის ხელმძღვანელი პირების მიმართ, პროფესიული კავშირში საქმიანობის ფარგლებში კრიტიკული მოსაზრებების დაფიქსირებას არ ერიდებოდა. აღნიშნული ფაქტები დასტურდება განმცხადებლის მხრიდან სხვადასხვა მედია საშუალებებსა და გადაცემებში კრიტიკური განცხადებებით, როგორც ყოფილი, ასევე ამჟამინდელი ხელმძღვანელობის მიმართ.

ამდენად, საქმის მასალების შეფასების შედეგად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის გათავისუფლება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის მიზეზით, იყო მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის დაფარვის სამართლებრივი საშუალება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ ლ. მ.-ს მიმართ სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ მხრიდან ადგილი ჰქონდა პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციას.

საქართველოს სახალხო დამცველი, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20<sup>1</sup> მუხლითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის

აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, რეკომენდაციით მიმართავს სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელს“, რომ:

- აღმოფხვრას ლ. მ.-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგი სამუშაოზე აღდგენის გზით;
- მომავალში თავი შეიკავოს შრომით ურთიერთობაში პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობისაგან და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით.

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

პატივისცემით,