

რეკომენდაცია

სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გამო (ვიქტიმიზაცია)

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

ბატონო თამაზ,

2018 წლის 29 მაისს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მომართა თიანეთის მუნიციპალიტეტის ს.-ის ადმინისტრაციულ ერთეულში მერის ყოფილმა წარმომადგენელმა კ. ბ.-მ (შემდგომში განმცხადებელი), რომლის განმარტებით, იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა დისკრიმინაციული საფუძველით.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

განმცხადებლის განმარტებით, მას შემდეგ, რაც, 2018 წლის 5 მარტს, მათ შორის, მისი განცხადების საფუძველზე, საქართველოს სახალხო დამცველმა თამაზ მეჭიაურს განსხვავებული პოლიტიკური მოსაზრების ნიშნით აღქმითი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ რეკომენდაციით¹ მიმართა, მის მიმართ კვლავ გაგრძელდა შევიწროება, რასაც, პირველ ეტაპზე, სამსახურებრივი სარგოს 50%-ის დაკავება, საბოლოოდ კი 2018 წლის 23 მაისს, მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოჰყვა.

თამაზ მეჭიაურის საპასუხო წერილის თანახმად, *თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში, კ. ბ. დასაქმებული იყო, როგორც მერის წარმომადგენელი ს.-ის ადმინისტრაციულ ერთეულში მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროს სპეციალისტად. დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის 2018 წლის 1 მარტის დასკვნის საფუძველზე, კ. ბ.-ს² გამოეცხადა საყვედური.*

თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის, ინსპექტირებისა და მონიტორინგის საკითხებში მესამე რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი

¹ 2018 წლის 5 მარტს, სახალხო დამცველმა განსხვავებული პოლიტიკური მოსაზრების ნიშნით აღქმითი დისკრიმინაციის ფაქტი დაადგინა თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერის თამაზ მეჭიაურის წინააღმდეგ, სადაც კ. ბ. იყო ერთ-ერთი განმცხადებელი.

² 2018 წლის 2 მარტის N168/კ ბრძანება.

სპეციალისტის, ზ. ჯ.-ს მოხსენებით ბარათში³ ასახული დადასტურებული ფაქტიდან გამომდინარე, გაცემულ იქნა კ. ბ.-ს გათავისუფლების რეკომენდაცია, თუმცა თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერმა მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში მიიღო გადაწყვეტილება დასკვნით გათვალისწინებულზე უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ, კერძოდ, თანამდებობრივი სარგოს 50%-ის დაკავება 6 თვის ვადით. რაც შეეხება კ. ბ.-ს გათავისუფლების საკითხს, გადაწყვეტილება⁴ მიღებულ იქნა ზ. ჯ.-ს დასკვნის საფუძველზე, სადაც აღნიშნულია განმცხადებლის მხრიდან სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობა და დისციპლინური გადაცდომის შედეგად საჯარო დაწესებულების რეპუტაციისათვის ზიანის მიყენება.

აღნიშნულ საქმესთან დაკავშირებით, 2018 წლის 24 დეკემბერს ასევე გაიმართა ზეპირი მოსმენა, რომელსაც, სახალხო დამცველის წარმომადგენლების გარდა, ესწრებოდნენ შემდეგი პირები: კ. ბ., მისი წარმომადგენელი - თ. გ. და თიანეთის მუნიციპალიტეტის შემდეგი თანამშრომლები - იურიდიული სამსახურის უფროსი - ვ. კ.; შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის უფროსი სპეციალისტი - ზ. ჯ.; იურისტი - მ. რ. და შეხვედრას მოგვიანებით შემოუერთდა ადმინისტრაციის უფროსი - თ. ჭ.

ზეპირი მოსმენის დასაწყისში სახალხო დამცველის წარმომადგენლებმა განუმარტეს სხდომის პროცედურული ნაწილი, გააცნეს განსახილველი საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რის შემდეგაც განმცხადებელმა და მისმა წარმომადგენელმა მოკლედ მიმოიხილეს სახალხო დამცველის 2018 წლის 5 მარტის რეკომენდაციის თანმდევი პერიოდი, რამაც გამოიწვია კ. ბ.-სა და თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერს შორის ურთიერთობის დაძაბვა და კომუნიკაციის გაუარესება. კ. ბ.-მ ასევე აღნიშნა, რომ მის მიმართ გამოტანილ დისციპლინარულ ღონისძიებებს ფონად გასდევდა თამაზ მეჭიაურთან არსებული დამოკიდებულების უარყოფითი კონტექსტი. მისი განმარტებით, თამაზ მეჭიაური მიიჩნევდა და კერძო საუბრებშიც აფიქსირებდა, რომ კ. ბ.-მ მას უჩივლა სახალხო დამცველის აპარატში და შემდეგ 2018 წლის აპრილის დასაწყისში „მეგობრულად“ სთხოვა სამსახურიდან თავისი ნებით წასულიყო, რაზეც კ. ბ.-სგან უარი მიიღო. აპრილის თვეში დისციპლინური სახდელის სახით თანამდებობრივი სარგოს 50%-ის დაკავების შემდეგ მისმა უშუალო ხელმძღვანელმა „შინაურულად“ ჰკითხა კიდევ აპირებდა თუ არა მუშაობის გაგრძელებას.

2018 წლის 2 მარტი - კ. ბ.-სთვის გამოცხადებული საყვედური

2018 წლის 2 მარტის N168/კ ბრძანებით, კ. ბ.-სთვის გამოცხადებულ საყვედურთან დაკავშირებით ზეპირ მოსმენაზე აღნიშნა, რომ ჩატარდა თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერის წარმომადგენლების საქმიანობის შესწავლა, რომლის შედეგად გამოვლინდა ცალკეული პირების მხრიდან ჩადენილი გადაცდომები, რის შედეგადაც მერის ზოგიერთი

³ 2018 წლის 13 აპრილის N70/01 მოხსენებითი ბარათი.

⁴ 2018 წლის 23 მაისის N 251/კ ბრძანება.

წარმომადგენელი გათავისუფლდა სამსახურიდან, ხოლო კ. ბ.-ს გამოეცხადა საყვედური. ამ უკანასკნელის შემთხვევაში, საყვედურის გამოცხადების საფუძველს წარმოადგენდა მთის სტატუსების მინიჭების თაობაზე ცნობების (მერის წარმომადგენლის ფუნქციას წარმოადგენდა შესაბამისი ცნობების გაცემის გზით ფაქტობრივად ცხოვრების დადასტურება) არასწორად გაცემა.

2018 წლის 20 აპრილი - კ. ბ.-სთვის თანამდებობრივი სარგოს 50%-ის დაკავება

ზეპირ მოსმენაზე გამოიკვეთა, რომ კ. ბ.-ს მეორე დისციპლინური სახდელი დაეკისრა 2018 წლის 13 აპრილს სამსახურში არ ყოფნის გამო, რის შესახებაც არ იყო ინფორმირებული მისი უშუალო ხელმძღვანელი. **ზ. ჯ.-ს** განმარტებით, მუნიციპალიტეტის მერის წარმომადგენლების შემოწმების კონკრეტული პერიოდულობა არ არის განსაზღვრული და შემოწმების ჩატარება ხდება გამოკვეთილი საჭიროების შესაბამისად. მან ასევე აღნიშნა, რომ ჰქონდა ინფორმაცია იმის თაობაზე, რომ კ. ბ. ხშირად აცდენდა სამსახურს და შემოწმების შედეგად გამოვლინდა ამ უკანასკნელის მიერ სამსახურში არ გამოცხადების ფაქტი, უშუალო ხელმძღვანელის ინფორმირების გარეშე.

აღნიშნულის მიზეზად კ. ბ.-მ დაასახელა ის ფაქტი, რომ იგი სასამართლოში, იუსტიციის სახლსა და გამგეობაში გაყვა მოქალაქეს, რომელსაც ამის მწვავე საჭიროება ედგა. ამასთან, მან აღნიშნა, რომ ეს ყველაფერი არ შედიოდა მის უშუალო მოვალეობაში, თუმცა გამომდინარეობდა გარკვეული მორალური და ადამიანური ვალდებულებებიდან. მან აღნიშნა, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში მას საქმის კურსში უნდა ჩაეყენებინა მისი უშუალო ხელმძღვანელი და მიიჩნევს, რომ დამსახურებულად დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა. გაცდენილ დღესთან დაკავშირებით, სამი დღის შემდეგ, მონიტორინგის სამსახურის მოთხოვნის შესაბამისად წარადგინა დეტალური ახსნა-განმარტება.

2018 წლის 23 მაისი - კ. ბ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება

2018 წლის 23 მაისს, თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერმა გამოსცა N251/კ ბრძანება, სადაც აღნიშნულია,⁵ რომ 2018 წლის 24 მაისიდან კ. ბ. გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებას საფუძველად დაედო ზ. ჯ.-ს მოხსენებითი ბარათი, სადაც მიმოხილულია სახალხო დამცველის მიერ 2018 წლის 5 მარტს გამოცემული რეკომენდაცია და მასში ასახული ფაქტები.

კ. ბ.-სთან მიმართებით, აღნიშნულ დასკვნაში წერია შემდეგი: „**მერის წარმომადგენელს ს.-ის ადმინისტრაციულ ერთეულში კ. ბ.-ს არ მიუმართავს თიანეთის მუნიციპალიტეტის არც გამგებლისთვის და არც მერისთვის იმ პრობლემის შესახებ, რაც სათბობი მასალით მომარაგებას ეხებოდა. მან პირდაპირ მიმართა სახალხო დამცველს, ს.-ს ადმინისტრაციულ**

⁵ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 50-ე მუხლის პირველი პუნქტის, მეორე პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა და მე-9 პუნქტის, ასევე იმავე კანონის 96-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის და 98-ე მუხლების შესაბამისად.

ერთეულში არსებული პრობლემის შესახებ, როდესაც ჯერ კიდევ ინფორმირებული არ იყო სათბობი მასალით მომარაგების თაობაზე მერის მხრიდან. აქედან გამომდინარე, ს.-ს ადმინისტრაციულ ერთეულში მერის წარმომადგენლის კ. ბ.-ის ქმედებით ზიანი მიადგა საჯარო დაწესებულების რეპუტაციას.“

ზეპირი მოსმენის განმავლობაში, ზ. ჯ.-მ და მ. რ.-მ არაერთხელ დაადასტურეს, რომ კ. ბ.-ს გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა მის მიერ საჯარო დაწესებულების რეპუტაციის შელახვა, რაც მდგომარეობდა სახალხო დამცველთან მიმართვის ფარგლებში არასწორ ფაქტებზე აპელირების შედეგად მერის მიზანმიმართულ დისკრედიტაციაში.

ზემოხსენებულმა პირებმა ასევე აღნიშნეს, რომ თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერს კ. ბ.-ს მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტი არ ჩაუდენია, რაზეც მეტყველებს ის ფაქტიც, რომ 2018 წლის მარტსა და აპრილის თვეში ამ უკანასკნელის მიმართ ჩატარებული სამსახურებრივი მოკვლევებით მას მიეცა კ. ბ.-ს გათავისუფლების რეკომენდაცია, თუმცა მან ორივე შემთხვევაში ისარგებლა მისთვის მინიჭებული დისკრეციით და გამოიყენა დისციპლინური სახდელის უფრო მსუბუქი ფორმა, რაც, ერთ შემთხვევაში გამოიხატა შენიშვნაში, ხოლო მეორე შემთხვევაში - 6 თვით თანამდებობრივი სარგოს 50%-ით დაკავებაში.

თამაზ მეჭიაურთან გასაუბრება

ზეპირი მოსმენის დასრულების შემდეგ, სახალხო დამცველის წარმომადგენლები ცალკე გაესაუბრნენ თამაზ მეჭიაურს, რომელმაც აღნიშნა, რომ კ. ბ. ხშირად აცდენდა სამსახურს და არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. ამასთან, ადმინისტრაციულ ერთეულებში მერის წარმომადგენლები, მათ შორის, კ. ბ.-ც, მოსახლეობასთან შეხვედრისას მუდმივად ლანძღავდა და შეურაცხყოფას აყენებდა მას.

თამაზ მეჭიაურმა ასევე აღნიშნა, რომ მისთვის მთავარი არის საქმის გაკეთება და არ აქვს პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ჩადენის სურვილი და მოტივი. ამის სადემონსტრაციოდ მან დაასახელა თავისი აპარატის რამდენიმე თანამშრომელი, რომელიც ღიად უჭერენ მხარს სხვა პოლიტიკურ ძალას, მათ შორის თამაზ მეჭიაურის წინააღმდეგ აქტიურად იყვნენ საარჩევნო პროცესში ჩაბმული.

კ. ბ.-ს გათავისუფლებასთან დაკავშირებით თ. მ.-მ აღნიშნა, რომ სახალხო დამცველთან მიმართვით⁶ (ჩივილით) კ. ბ.-მ შელახა საჯარო დაწესებულების და კონკრეტულად თამაზ მეჭიაურის რეპუტაცია. პირველ რიგში მას შიდა კომუნიკაციის გზები უნდა ამოეწურა, რაც არ გააკეთა და ამით ზიანი მიაყენა სამსახურის რეპუტაციას.

2. სამართლებრივი შეფასება

⁶ საუბარია 2018 წლის 5 მარტის რეკომენდაციაზე.

თანასწორობის უფლება აღიარებულია როგორც საქართველოს კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტებით. საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც ზოგადად გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. კანონის წინაშე თანასწორობის უზრუნველყოფის ხარისხი ობიექტური კრიტერიუმია ქვეყანაში დემოკრატიისა და ადამიანის უფლებების უპირატესობით შეზღუდული სამართლის უზენაესობის ხარისხის შეფასებისათვის. ამდენად, ეს პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.⁷ ასევე, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ემლევა 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. სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლის რეგულირების ქვეშ, 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*.⁸

2.1 კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებები, რომლით სარგებლობაში შესაძლოა ხელი შეეშალა განმცხადებელს

დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის შესახებ მსჯელობისას, უნდა დადგინდეს, ჰქონდა თუ არა ადგილი საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული რომელიმე უფლებით სარგებლობის შეზღუდვას.

განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი შეაფასებს რამდენად მოხდა შრომის თავისუფლებაში ჩარევა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე (ახალი რედაქციით 26-ე მუხლი) მუხლის პირველი პუნქტი განამტკიცებს შრომის თავისუფლებას. როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნა, შრომის თავისუფლების ვიწრო გაგება და წმინდა ფორმალური განმარტება აკნინებს შრომის

⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N 1/1/493, II

⁸ ECtHR, *Eweida and others v. United Kingdom*, application nos: [48420/10](#), [59842/10](#), [51671/10](#), [36516/10](#), (ECtHR, 15/01/2013), §§ 87-88; *Burden v. United Kingdom*, app. no: 13378/05, (ECtHR, 29/04/2008), § 60

უფლების სოციალურ ხასიათს, ახდენს მის გამოფიტვას და ამავედროულად, არღვევს სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპს.⁹

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ემუხლით (ახალი რედაქციით 26-ე მუხლი) „დაცულია არამხოლოდ უფლება, აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატოვოს ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.“¹⁰ 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 „შიდაწრით“ 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.¹¹

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში“ N111 კონვენციის თანახმად, შრომით ურთიერთობაში დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება.¹²

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 ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკურ უზრუნველყოფას და თანაბარ შესაძლებლობებს“. ამდენად, შესაძლებელია ვისაუბროთ ერთგვარ ბუნებრივ

⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის #2/2/389 გადაწყვეტილება, II.3.18

¹⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19

¹¹ ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

¹² ILO, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1998, მუხლი 1 (1-ა) და 1(3) იხ. ვებ-გვერდი:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf

კავშირზე შრომასა და ადამიანის ღირსების ცნებას შორის და მათ ურთიერთდამოკიდებულ დამკვიდრებაზე ადამიანის უფლებათა სისტემაში.¹³

ამრიგად, განსახილველ შემთხვევაში, თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 23 მაისის ბრძანებით ადგილი ჰქონდა შრომის თავისუფლებაში ჩარევას.

2.2 ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ პირთა მიმართ 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, 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.¹⁴ ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაციის შემთხვევაში, განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.¹⁵ სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ დადგენილი წინაპირობა, რომ პირმა უნდა აჩვენოს ანალოგიური პოზიციაში ყოფნა, არ გულისხმობს, რომ შესაძარბელი ჯგუფები იდენტურები უნდა იყვნენ.¹⁶

განსახილველ შემთხვევაში, კ. ბ. არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმყოფება ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვისთანაც თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერმა გააგრძელა შრომითი ურთიერთობა.

4. ლეგიტიმური მიზანი და განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული დასაბუთება

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

¹³ ასბორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 264

¹⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/1/493, II, 2

¹⁵ ECtHR, *D.H. and Others v. the Czech Republic* [GC], no. 57325/00, 13/11/2007, § 175

¹⁶ ECtHR, *Clift v United Kingdom*, no. 7205/07, 22/11/2010, § 66

ასევე, ლეგიტიმური მიზნის არარსებობის პირობებში, ადამიანის უფლებაში ნებისმიერი ჩარევა თვითნებურ ხასიათს ატარებს და უფლების შეზღუდვა საფუძველშივე გაუმართლებელია.¹⁷ ამასთან, უფლების შემზღუდავი ღონისძიება მიზნის მიღწევის ვარგის საშუალებას უნდა წარმოადგენდეს, მას გარდაუვლად, რეალურად უნდა შეეძლოს კონკრეტული მიზნების და ინტერესების უზრუნველყოფა.¹⁸

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის მიხედვით, „აკრძალულია ნებისმიერი პირის მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ მან დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.“ კანონის აღნიშნული დანაწესის დაუცველობა გულისხმობს პირის ვიქტიმიზაციას, რაც დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სახეს წარმოადგენს. იმავე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად კი „ამ მუხლის მოთხოვნათა შეუსრულებლობის შემთხვევაში დისკრიმინაციის მსხვერპლს უფლება აქვს, განცხადებით მიმართოს საქართველოს სახალხო დამცველს.“

განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველის შეფასების საგანს არ წარმოადგენს კ. ბ.-ს 2018 წლის 2 მარტს და 20 აპრილს დაკისრებული დისციპლინური სახდელების კანონიერების შესწავლა. ვიქტიმიზაციის დადგენის მიზნებისთვის, სახალხო დამცველის ინტერესის საგანს წარმოადგენს კ. ბ.-ს გათავისუფლების შესახებ მომზადებული ბრძანებისა და მასში ასახული დასკვნის შეფასება.

განსახილველ შემთხვევაში, თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ 2018 წლის 23 მაისს კ. ბ.-ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გამოცემული ბრძანება ეფუძნება თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის უფროსი სპეციალისტის ზ. ჯ.-ს იმავე თარიღში მომზადებულ დასკვნას და მძიმე დისციპლინურ გადაცდომას.

ზემოხსენებული დასკვნის მიხედვით, მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად, კერძოდ, საჯარო დაწესებულებისა და საჯარო პირის რეპუტაციის შელახვად, არის შეფასებული კ. ბ.-ს მხრიდან სახალხო დამცველისთვის მიმართვა. ზეპირ მოსმენაზე მერის წარმომადგენლებმა და თავად მერმაც დაადასტურეს, რომ გათავისუფლების საფუძველი გახდა მძიმე დისციპლინური გადაცდომა, კერძოდ, საჯარო დაწესებულების რეპუტაციის შელახვა.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, კ. ბ.-სთან მიმართებით, აღნიშნულ დასკვნაში მითითებულია შემდეგი: „მერის წარმომადგენელს ს.-ის ადმინისტრაციულ ერთეულში კ. ბ.-ს არ მიუმართავს თიანეთის მუნიციპალიტეტის არც გამგებლისთვის და არც მერისთვის იმ პრობლემის შესახებ, რაც სათბობი მასალით მომარაგებას ეხებოდა. მან პირდაპირ მიმართა სახალხო დამცველს, ს.-ის ადმინისტრაციულ ერთეულში არსებული პრობლემის შესახებ, როდესაც ჯერ კიდევ

¹⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება #3/1/531, II, 15

¹⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება #1/4/557,571,576, II, 23

ინფორმირებული არ იყო სათბობი მასალით მომარაგების თაობაზე მერის მხრიდან. აქედან გამომდინარე, ს.-ის ადმინისტრაციულ ერთეულში მერის წარმომადგენლის კ. ბ.-ს ქმედებით ზიანი მიადგა საჯარო დაწესებულების რეპუტაციას.“

აქედან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერის მხრიდან დაირღვა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის დანაწესი, რომლის მიხედვითაც, *აკრძალულია ნებისმიერი პირის მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ მან დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.*

სახალხო დამცველი კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს, რომ კ. ბ.-ს მხრიდან შესაძლოა მართლაც ჰქონდა ადგილი ცალკეულ გადაცდომებს, რომელთა გამოც კანონშესაბამისი პროცედურებით დაეკისრა ორი დისციპლინური სახდელი და მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლების მხრიდან იმ გარემოებაზე აპელირება, რომ ორივე ზემოხსენებულ შემთხვევაში მერს ჰქონდა კ. ბ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლების რეკომენდაცია და უფლებამოსილება, თუმცა თავისი კეთილი ნებით დააკისრა მსუბუქი დისციპლინური სახდელი, ვერ იქნება შრომითი ურთიერთობის დისკრიმინაციული მოტივით შეწყვეტის საპირწონე არგუმენტი. ამასთან, ხაზგასასმელია ის გარემოებაც, რომ კ. ბ.-ს გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლები წინააღმდეგობაში მოდის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის ზემოხსენებულ მუხლთან, რომლის უპირველესი მიზანია უზრუნველყოს პირთა მიერ სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გარანტირებულად გამოყენება.

სახალხო დამცველი ასევე შემაშფოთებლად მიიჩნევს მსგავსი პრაქტიკის გამოყენებას და აღნიშნავს, რომ პირისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრება, მით უფრო, გათავისუფლება იმ მოტივით, რომ მან გამოიყენა სახალხო დამცველისთვის მიმართვის უფლებამოსილება, ქმნის ძალიან საშიშ პრეცედენტს, შესაძლოა სამომავლოდ მსუსხავი ეფექტი იქონიოს სხვა პირებისთვის და მათთვის ერთგვარ დამაშინებელ გარემოებად იქცეს სახალხო დამცველისთვის განცხადებით მიმართვა.

აქედან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 23 მაისის ბრძანება არის დისკრიმინაციული, ეწინააღმდეგება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის პირველ პუნქტის და წარმოადგენს პირის ვიქტიმიზაციას.

შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნის არარსებობის პირობებში, დისკრიმინაციას ექნება ადგილი, თუ დიფერენციაციის მიზეზები აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს მაშასადამე, დისკრიმინაცია არის მხოლოდ თვითმიზნური, გაუმართლებელი დიფერენციაცია, სამართლის დაუსაბუთებელი გამოყენება კონკრეტულ პირთა წრისადმი განსხვავებული მიდგომით. შესაბამისად, თანასწორობის უფლება კრძალავს არა

დიფერენცირებულ მოპყრობას ზოგადად, არამედ მხოლოდ თვითმიზნურ და გაუმართლებელ განსხვავებას.¹⁹

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერმა თამაზ მეჭიაურმა კ. ბ.-ს მიმართ განახორციელა სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების ნიშნით დისკრიმინაცია (ვიქტიმიზაცია).

შესაბამისად, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერს თამაზ მეჭიაურს:

- აღადგინოს შრომითი ურთიერთობა კ. ბ.-სთან;
- სამომავლო საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით;
- თავის დაქვემდებარებაში მყოფი დასაქმებულებისთვის უზრუნველყოს სამართლებრივი დაცვის საშუალებების თავისუფლად გამოყენების უფლება.

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

პატივისცემით,

¹⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება #1/1/493, II, 3