

მისამართი: ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის გამზირი 89/24

## რეკომენდაცია

### ნასამართლობის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

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

ბატონო ა.,

2018 წლის 21 თებერვალს საქართველოს სახალხო დამცველს N2948/18 განცხადებით მომართა კ. ჟ-მ (შემდგომში განმცხადებელი), რომელიც მიუთითებს, რომ შპს „სუფთა სამყაროს“ მხრიდან ადგილი ჰქონდა მის მიმართ დისკრიმინაციას მისი ნასამართლეობის გამო.

#### **1. ფაქტობრივი გარემოებები**

2017 წლის 28 დეკემბერს განმცხადებელმა მუშაობა დაიწყო შპს „სუფთა სამყაროში“ დამსუფთავებლის პოზიციაზე მაღაზიათა ქსელ „კარფურში“ გამოსაცდელი ვადით. დასაქმება მოხდა სიტყვიერად, წერილობითი ხელშეკრულება არ დადებულა. განმცხადებლის მითითებით, მოპასუხე კომპანიის წარმომადგენლები ინფორმირებულები იყვნენ იმის შესახებ, რომ იგი არის წამალდამოკიდებული და ამჟამად იმყოფება რემისიის მდგომარეობაში. კომპანიას მან დასაქმების ეტაპზე ასევე აცნობა, რომ ნარკოტიკული ნივთიერების მოხმარების გამო ნასამართლევი იყო. განმცხადებლის განმარტებით, გასაუბრებაზე მისთვის სხვა კითხვები არ დაუსვამთ, რის გამოც, მან საჭიროდ არ მიიჩნია აღნიშნა, რომ იგი ნასამართლევი იყო ასევე, ქურდობის გამო.

განცხადების თანახმად, 2018 წლის 20 იანვარს სამუშაო ადგილზე დაფიქსირდა ქურდობის ფაქტი, რის შემდეგაც კომპანიის წარმომადგენლებმა განმცხადებლის მიმართ გამოხატეს უნდობლობა, ვინაიდან იმავე დღეს თავად განმცხადებლისგან გაიგეს, რომ ქურდობისთვის იყო ნასამართლევი. აღნიშნულის შემდეგ, კომპანიის წარმომადგენლებმა განმცხადებელს უთხრეს, რომ მუშაობას ვეღარ განაგრძობდა, რადგან არ იყვნენ დარწმუნებულები, რომ არ იქურდებდა. განმცხადებელს შესთავაზეს, რომ დაეწერა განცხადება „კარფურიდან“ გათავისუფლების შესახებ და დაპირდნენ, რომ იმავე პოზიციაზე დაასაქმებდნენ ისეთ

ობიექტში, სადაც ქურდობის ჩადენის ნაკლები რისკი იქნებოდა. ამის გამო, 2018 წლის 22 იანვარს კ. ჟ. მისივე განცხადების საფუძველზე გათავისუფლდა სამსახურიდან. მოპასუხემ განმცხადებელს აცნობა, რომ მის მიერ სათანადო დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემდეგ, კომპანია განიხილავდა და მიიღებდა გადაწყვეტილებას მისი სხვა ობიექტზე დანიშვნის მიზანშეწონილობის თაობაზე. ამასთან, განმცხადებლის სამსახურში მიღებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებები არ გაფორმებულა.

შპს „სუფთა სამყაროს“ მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმება ხდება საჭირო დოკუმენტაციის წარმოდგენისა და განხილვის შემდეგ. ვინაიდან განმცხადებელს არ ჰქონდა წარდგენილი დოკუმენტაცია, მასთან ხელშეკრულება არ გაფორმებულა. ამასთან, კომპანია მიუთითებს, რომ განმცხადებელი გათავისუფლდა მხოლოდ „კარფურის“ ობიექტიდან, რასაც მისი ნასამართლობის ფაქტთან კავშირი არ ჰქონია.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის შესაბამისად, სახალხო დამცველის აპარატში აღნიშნულ საქმესთან დაკავშირებით გაიმართა ზეპირი მოსმენა, რომელიც მორიგებით ვერ დასრულდა. ზეპირ მოსმენას ესწრებოდნენ მხარეები და განმცხადებლის სამართლებრივი წარმომადგენელი, რომლის განცხადებითაც, განმცხადებელმა ბევრი დაბრკოლება გადალახა, კერძოდ, ყოველგვარი ჩანაცვლებითი თერაპიის გარეშე შეძლო ნარკოტიკული ნივთიერებებისთვის თავის დანებება, შესაბამისად, რისკი იმისა რომ ის რამეს მოიპარავდა არ არსებობდა. განმცხადებელთან ხანგრძლივი მუშაობის შემდეგ, იგი დარწმუნებულია განმცხადებლის სურვილში, სრულყოფილად ჩაერთოს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. მოპასუხის წარმომადგენელმა, განმარტა, რომ განსხვავებულ მოპყრობას ნასამართლობის ნიშნით ადგილი არ ჰქონია, რადგან მათ განმცხადებლის ნასამართლობის თაობაზე დასაქმების ეტაპზევე იცოდნენ და ის ამის მიუხედავად დაასაქმეს. მოპასუხემ ასევე უარყო, ის ფაქტი, რომ განმცხადებელმა ობიექტიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადება მათი მითითებით დაწერა. მოპასუხის განმარტებით, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება ფორმდება წერილობით, თუმცა, განმცხადებელს ყველა საბუთი, მათ შორის, ცნობა ნასამართლობის თაობაზე, არ ჰქონდა წარმოდგენილი. განმცხადებელმა აღნიშნა, რომ ქურდობის ღამესვე კამერების ჩანაწერები გადამოწმდა „კარფურში“ და გამოირკვა, რომ ქურდობა სხვა თანამშრომელმა ჩაიდინა, რომელიც დაუყოვნებლივ გაათავისუფლეს „სუფთა სამყაროდან“. ამ ფაქტზე ინფორმაციას არ ფლობდა კომპანიის წარმომადგენელი.

„სუფთა სამყაროს“ 2018 წლის 30 ივლისის წერილის თანახმად, არ იყო საჭიროება კომპანიას „კარფურიდან“ გამოეთხოვა ინფორმაცია კ. ჟ-ს მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის შესახებ, ვინაიდან განმცხადებელს თავისი მოვალეობები არ დაურღვევია. არც თავად კ. გამოკითხულა სხვა ობიექტზე გადაყვანასთან დაკავშირებით მისი თხოვნის შესახებ. ამასთან, კომპანიაში შეტყობინება არ შესულა ქურდობის შესახებ და, შესაბამისად, ამის გამო არც

რომელიმე თანამშრომელი გათავისუფლებულა. ასევე, „სუფთა სამყაროში“ დასაქმებაზე უარის საფუძველს წასამართლეობა არ წარმოედგენს.

## 2. სამართლებრივი დასაბუთება

თანასწორობის უფლება გარანტირებულია როგორც საქართველოს კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტებით. 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>1</sup> საქართველოს კონსტიტუცია კრძალავს კანონის წინაშე არსებითად თანასწორობა უთანასწოროდ ან არსებითად უთანასწორობა თანასწოროდ მოპყრობას გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.<sup>2</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 თანასწოროდ 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 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*.

<sup>1</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>2</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება N2/1/473, 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 **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>3</sup>

საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაცია აკრძალულია შრომით ურთიერთობებში.

### 2.1. 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 არამხოლოდ 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>4</sup>

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, პროფესიული საქმიანობა არ გამოირიცხება „პირადი ცხოვრების“ ცნებიდან.<sup>5</sup> ძალიან ვიწრო განმარტება იქნება „პირადი ცხოვრების“ ცნების თუ მას მხოლოდ „შიდა წრით“ შემოვფარგლავთ.<sup>6</sup> პროფესიული ცხოვრება წარმოადგენს პირის და სხვების ინტერაქციის ზონას, რომელიც საჯარო კონტექსტის ფარგლებშიც კი შეიძლება განხილული იყოს „პირად ცხოვრებად.“<sup>7</sup>

<sup>3</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>4</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19

<sup>5</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>6</sup> ECtHR, *Niemietz v. Germany*, no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

<sup>7</sup> ECtHR, *Mółka v. Poland* (dec.), no. 56550/00, 11/04/2006

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ #111 კონვენცია<sup>8</sup> ადგენს, რომ დასაქმებისას დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება და მიუთითებს, რომ ტერმინში „დასაქმება“ მოიაზრება სამუშაოს ხელმისაწვდომობაც.<sup>9</sup>

მოპასუხე შპს „სუფთა სამყაროს“ განმარტებით, განმცხადებელთან არსებობდა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. მოპასუხის ცნობით, აღნიშნული ხელშეკრულება, ყოველთვის იდება წერილობითი ფორმით, თუმცა, ეს არ მომხდარა განმცხადებლის შემთხვევაში, რადგან კომპანია მისგან ელოდა გარკვეული დოკუმენტების წარმოდგენას, რომელთა განხილვის შემდეგ იგეგმებოდა წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების გაფორმება. განმცხადებელი წერილობითი ხელშეკრულების დადებამდე შეუდგა მასზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულებას. **სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მიზნით, უნდა გაირკვეს, რა ტიპის სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა განმცხადებელსა და შპს „სუფთა სამყაროს“ შორის.**

საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით, რაც არის კანონის იმპერატიული მოთხოვნა. აღნიშნული არ დაიცვა მოპასუხე კომპანიამ. კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 59-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, *ბათილია კანონით ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აუცილებელი ფორმის დაუცველად დადებული გარიგება*. შესაბამისად, მხარეებს შორის შეთანხმება გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების თაობაზე ბათილია.

უდავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს, რომ განმცხადებელი ასრულებდა მის მოვალეობებს წერილობითი ხელშეკრულების გარეშე. საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-7 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. შესაბამისად, განმცხადებელს და მოპასუხეს შორის დაიდო ზეპირი, გამოსაცდელი ვადის გარეშე, შრომითი ხელშეკრულება.

ბუნდოვანია მხარეებს შორის ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხი. შრომითი ურთიერთობის მხარეები იყვნენ კ. ჟ. და შპს „სუფთა სამყარო“, ხოლო მაღაზიათა ქსელი

<sup>8</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ მიღებულია: 1958 წლის 25 ივნისი, საქართველოსთვის ძალაშია: 1997 წლის 22 ივნისი

<sup>9</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)

„კარფური“ წარმოადგენდა სამუშაო ადგილს. განმცხადებლის მოთხოვნას მოპასუხისადმი წარმოადგენდა სამუშაო ადგილის - „კარფურის“ ცვლილება, რაც, „შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების არსებითი პირობაა. განმცხადებლის მოთხოვნას დაეთანხმა ასევე მოპასუხე. სამუშაო ადგილის ცვლილება არ გულისხმობს მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, რის გამოც, მომავალში განმცხადებლის სხვა ობიექტზე გადაყვანაზე უარი და მასთან შრომითი ურთიერთობის დასრულება წარმოადგენს განმცხადებლის შრომითი უფლებების დარღვევას.

## 2.2. 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>10</sup> თანასწორობის იდეა ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას.<sup>11</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>12</sup>

ამასთან, ევროპული სასამართლო აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაციის შემთხვევაში განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.<sup>13</sup> სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელია, განსხვავებული მოპყრობა ხდებოდეს რომელიმე მაიდენტიფიცირებელი მახასიათებლის ან სტატუსის გამო.<sup>14</sup> როგორც სასამართლო მიუთითებს, დასაქმების ეტაპზე ასეთ სტატუსს და განსხვავებული მოპყრობის საფუძველს შესაძლოა წარმოადგენდეს პირის ნასამართლობა.<sup>15</sup>

სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რომ სამუშაო ადგილის ცვლილებაზე გადაწყვეტილება, რომელიც კ. ჟ-ს მიერ წერილობით არის დაფიქსირებული, განმცხადებელმა დამოუკიდებლად მიიღო. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქმის შესწავლის ეტაპზე მოპასუხე მხარეს სადავოდ არ გაუხდია განმცხადებლის მიერ სამუშაო ადგილის

<sup>10</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>11</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 1

<sup>12</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/1/493, II, 2

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

<sup>14</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

<sup>15</sup> ECtHR, *Thilimmenos v. Greece*, no. 34269/07, 06/04/2000, §41

ცვლილების მოთხოვნის ფაქტი. საეჭვოა ის გარემოება, რომ ქურდობა მოხდა 20 იანვარს, ხოლო განცხადება სამუშაო ადგილის ცვლილების შესახებ დაწერილია 22 იანვარს. განმცხადებელი განმარტავს, რომ ის თანამშრომლებთან თავს კარგად გრძნობდა და არ არსებობდა ლოგიკური საფუძველი, რის გამოც თავისი სურვილით დატოვებდა სამუშაო ადგილს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, წარმოიშობა ვარაუდი, რომ განმცხადებელმა სამუშაო ადგილის ცვლილებაზე გადაწყვეტილება მოპასუხის მხრიდან განხორციელებული ზეწოლის გამო მიიღო, რაც განპირობებული იყო განმცხადებლის ნასამართლობით. მოპასუხის მითითებით, ქურდობის ფაქტი არ გამოკვლეულა, შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების შესწავლის გარეშე ეჭვი მიიტანეს განმცხადებელზე, რადგან იგი წარსულში ქურდობისთვის იყო ნასამართლელი.

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

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის 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.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითსამართლებრივი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ცხადად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს.<sup>16</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, რის შესაფასებლადაც აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების გამოკვლევა, კერძოდ, უნდა შეფასდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები კონკრეტული სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს

<sup>16</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება N ას-397-370-2010

დარღვეულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ ჰქონია დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ.<sup>17</sup>

აღსანიშნავია, რომ სასჯელის უმთავრესი მიზანი მსჯავრდებულთა რესოციალიზაციაა. სახალხო დამცველმა თავის არაერთ ანგარიშში მიუთითა, რომ პენიტენციურ დაწესებულებაში არსებული პირობები უნდა უზრუნველყოფდეს პატიმრის რესოციალიზაციასა და რეინტეგრაციას საზოგადოებაში. მსჯავრდებულმა სასჯელის მოხდის პერიოდში უნდა მიიღოს ან გააღრმავოს მისთვის სასურველი და ხელმისაწვდომი განათლება და უნარ - ჩვევები, მიეცეს საშუალება მონაწილეობდეს სპორტულ, სახელოვნებო, ინტელექტუალურ თუ სხვა სახის ღონისძიებებში. ეს ყოველივე აუცილებელია, რათა მსჯავრდებული, სასჯელის მოხდის შემდგომ, საზოგადოებას დაუბრუნდეს, როგორც სრულფასოვანი ადამიანი.<sup>18</sup> მსჯავრდებულთა რესოციალიზაცია არის კომპლექსური საკითხი და არ არის მხოლოდ მსჯავრდებულის ან სახელმწიფოს პასუხისმგებლობა. ამ მხრივ დიდი მნიშვნელობა ენიჭება საზოგადოების დამოკიდებულებას. დაუშვებელია ადამიანების სტიგმატიზაცია და მათ მიმართ უნდობლობა, თუ არ არსებობს რეალური საფუძველი. ქურდობის ფაქტი, რომელიც, მოპასუხის მითითებით, არ ყოფილა სათანადოდ გამოკვლეული და არც განმცხადებელს ჩაუდენია, დაუშვებელია, გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მხოლოდ იმ მიზეზის გამო, რომ განმცხადებელი წარსულში ნასამართლევ იყო.

ამასთან, წამალდამოკიდებულთა მიმართ სტიგმა და დისკრიმინაცია მთელ რიგ ბარიერებს ქმნის ამ პრობლემის დაძლევის თვალსაზრისით, ართულებს წამალდამოკიდებულების ადრეულ გამოვლენასა და დროულ მკურნალობას, ამცირებს პაციენტთა მიმართვიანობას სამკურნალოდ, ხელს უწყობს მათ სოციალურ იზოლაციას და დაუსაქმებლობას. ამ მხრივ, კიდევ უფრო მძიმეა ვითარება, როდესაც საქმე ქალ წამალდამოკიდებულებს ეხება, რომელთა მიმართ საზოგადოების დამოკიდებულება მეტად დაუნდობელია.<sup>19</sup>

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, მიმართავს შპს „სუფთა სამყაროს“,

<sup>17</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება N ას-1206-1057-10

<sup>18</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2016, გვ.109-110, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://ombudsman.ge/uploads/other/4/4494.pdf>

<sup>19</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2017, გვ.223, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://ombudsman.ge/uploads/other/5/5139.pdf>



- აღმოფხვრას კ. ჟ-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგი მისი სამუშაო ადგილზე აღდგენის გზით;
- მომავალში თავი შეიკავოს შრომით ურთიერთობებში ნასამართლობის ან სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობისგან და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით.

გთხოვთ, მაცნობოთ რეკომენდაციის განხილვის შედეგები.

პატივისცემით,