

შპს „ტელეიმედის“ გენერალურ დირექტორს  
ე. მ.-ს

ასლი: შპს „ტელეიმედის“ ყოფილ  
გენერალურ დირექტორს გ. კ.-ს

## რ ე კ ო მ ე ნ დ ა ც ი ა

### განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

*შემუშავებულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“*

*საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად*

ბატონო ე.,

საქართველოს სახალხო დამცველს 2019 წლის 6 მაისს მომართა მ. ს.-მ (*შემდეგში განმცხადებელი*) N5927/19 განცხადებით, რომლითაც მიუთითებს, რომ შპს „ტელეიმედის“ (*შემდეგში მოპასუხე/ტელეკომპანია „იმედი“*) მხრიდან მის მიმართ ადგილი ჰქონდა შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციას განსხვავებული შეხედულების გამო.

აღნიშნული საქმის შესწავლის ფარგლებში სახალხო დამცველმა ინფორმაცია გამოითხოვა შპს „ტელეიმედიდან“; 2019 წლის 16 ივნისს გამოკითხა შპს „ტელეიმედის“ ყოფილი აღმასრულებელი დირექტორი გ. კ. ასევე, 2019 წლის 10 ივლისს გაიმართა მხარეთა ზეპირი მოსმენა,<sup>1</sup> „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად.

### 1. ფაქტობრივი გარემოებები

განმცხადებელი 2014 წლის პირველი სექტემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმდა ტელეკომპანია „იმედი“ და, სხვადასხვა პერიოდში, იკავებდა პროდიუსერისა და წამყვანის პოზიციებს. მუშაობის განმავლობაში, მის მიმართ არაერთხელ ყოფილა გამოყენებული წახალისების ზომები, ხოლო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დაეკისრა ერთხელ - 2015 წლის 25 დეკემბერს დაექვითა ხელფასის 50%.

2019 წლის 21 აპრილს პანკისის ხეობაში განვითარებულ მოვლენებთან დაკავშირებით, სოციალურ ქსელის საშუალებით, განმცხადებელმა, პროცესის გაშუქებისთვის, მადლობა გადაუხადა ტელეკომპანია „ტვ პირველის“ ხელმძღვანელს, კერძოდ, დაწერა შემდეგი სტატუსი:

---

<sup>1</sup> 2019 წლის 10 ივლისს განხორციელდა ზეპირი მოსმენის აუდიო-ჩაწერა, რაზეც თანხმობა ოქმში ხელმოწერით განაცხადეს მხარეებმა. აუდიო ჩანაწერის ხანგრძლივობა 1:48:06 საათი;

*„V. T. დიდი მადლობა თქვენს ტელევიზიას, რომ სწორი სამოქალაქო პოზიცია გიკავიათ პანკისის ხეობაში სახელმწიფოს უგუნურ და დამლუპველ პოლიტიკასთან დაკავშირებით და გვადლევთ საშუალებას პირდაპირ ეთერში ვნახოთ <3 <3 [...].“<sup>2</sup>*

აღნიშნული სტატუსის გამოქვეყნებას მოჰყვა განმცხადებელსა და მოპასუხე მხარეს შორის შრომითი ურთიერთობის დასრულება 2019 წლის 24 აპრილს გაფორმებული შეთანხმების საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობის დასრულებისა და შეწყვეტის სამართლებრივი ფორმატის, კერძოდ, მხარეთა შორის შეთანხმებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ინიციატორი იყო ტელეკომპანია „იმედი“.<sup>3</sup>

### **1.1. განმცხადებლის მიერ მითითებული გარემოებები**

განცხადების თანახმად, 2019 წლის 21 აპრილს პანკისის ხეობაში განვითარებული მოვლენების შესახებ მ. ს.-მ პირადი სოციალური ქსელის საშუალებით დააფიქსირა კრიტიკული მოსაზრება ხელისუფლების მხრიდან განხორციელებულ ქმედებებზე. იმავე დღეს განმცხადებელმა მონაწილეობა მიიღო და სიტყვით გამოვიდა „მწვანე ალტერნატივის“ მიერ ორგანიზებულ, პანკისის ხეობის მოსახლეობის მხარდასაჭერად გამართულ აქციაში.

განმცხადებელი მიუთითებს, რომ 2019 წლის 24 აპრილს, გ. კ.-მა, რომელიც, იმ დროისთვის, შპს „ტელეიმედის“ აღმასრულებელი დირექტორი იყო, პირადად დაიბარა მის სამუშაო ოთახში და უთხრა, რომ მის მიერ სოციალურ ქსელში გავრცელებული განცხადებები ეწინააღმდეგებოდა ტელეკომპანიის კორპორატიულ ინტერესებს და ადმინისტრაციასა და ადამიანური რესურსების ხელმძღვანელს - ს. ბ.-ს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მომზადება სთხოვა. სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილი მასალების თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე შეთანხმება 2019 წლის 24 აპრილით თარიღდება და მას ხელს ორივე მხარე აწერს. განმცხადებლის მითითებით, ის აღელვებული იყო და ვერ აცნობიერებდა, რა სახის დოკუმენტს აწერდა ხელს.

### **1.2. მოპასუხე მხარის პოზიცია**

2019 წლის 16 მაისს მოპასუხე მხარის მიერ სახალხო დამცველისათვის მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, **2019 წლის 24 მაისს მხარეთა შორის გამართული შეხვედრა შედგა შპს „ტელეიმედის“ აღმასრულებელი დირექტორის გ. კ.-ის ინიციატივით.** შეხვედრა მიზნად ისახავდა მ. ს.- გან განმარტების მოსმენას მის მიერ, 2019 წლის 21 აპრილს პანკისის ხეობაში

<sup>2</sup> აღნიშნული სტატუსის მეორე ნაწილი: „არა ჰყვებხ!! არა ძალადობას!! არა ფულისთვის ქართული მიწა-წყლის დატბორვას და მოსახლეობის ეკო-მიგრანტებად ქცევას!! არა რუსეთის გეგმების შესრულებას!!“;

სტატუსს აქვს 88 მოწონება, 4 გაზიარება და 16 კომენტარი. კომენტარების ავტორები ეხმაურებიან სტატუსის მეორე ნაწილს და აღშფოთებას გამოხატავენ პანკისის ხეობაში განხორციელებულ სპეცოპერაციასთან დაკავშირებით. კომენტარები არ მიემართება ტელეკომპანია „იმედის“ ან/და „ტვ პირველის“ მიერ მოვლენების გაშუქების საკითხს;

<sup>3</sup> ზეპირი მოსმენის აუდიო-ჩანაწერი 56:47-57:00;

განვითარებული მოვლენების გაშუქებისას მედიასაშუალებების მიერ შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით გაკეთებულ შეფასებაზე. მოპასუხე მხარის მითითებით, მ. ს.-მ მის მიერ გამოქვეყნებული სტატუსით დაარღვია კორპორატიული კულტურის საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპი და ტელეკომპანია „იმედის“ რეპუტაციის შელახვა გამოიწვია.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ 2019 წლის 21 აპრილს პანკისის ხეობაში განვითარებული მოვლენების გაშუქებაში ყველაზე აქტიურად იყო ჩართული ტელეკომპანია „იმედის“ გადამღები ჯგუფი, რომელიც უკიდურესად სახიფათო გარემოში, საკუთარი ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის რისკის ფასად აწვდიდა მაყურებელს ინფორმაციას მიმდინარე მოვლენების შესახებ; ამასთან, სწორედ ტელეკომპანია „იმედის“ სიგნალით სარგებლობდნენ სხვა მაუწყებლები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მ. ს.-ის განცხადება საწყენი და შეურაცხმყოფელი გახდა მისი კოლეგებისათვის, ვინაიდან ტელეკომპანია „იმედი“ წარმოჩინდა, როგორც სამაუწყებლო არხი, რომელიც მაყურებელს არ აძლევს საშუალებას, სიმართლე გაიგოს და აღნიშნულის „დასტური“ თავად ტელეკომპანიის თანამშრომლის მიერ გაკეთებული განცხადებაა.

2019 წლის 17 სექტემბერს მოპასუხე მხარემ სახალხო დამცველს მოაწოდა შპს „ტელეიმედის“ 27 თანამშრომლის მიერ ხელმოწერილი ერთობლივი განცხადება, რომელშიც მიუთითებენ, რომ მ. ს.-ის მიერ საჯაროდ გაკეთებული განცხადება ემსახურებოდა მის ვიწრო პირად ინტერესებს, რის გამოც „იმედის“ ყოფილი პროდიუსერი არ მოერიდა საკუთარი კოლეგების დაუსაბუთებელ და დაუმსახურებელ დისკრედიტაციას. წერილის თანახმად, მათთვის მტკივნეული იყო იმის ხილვა, რომ კოლეგამ, საკუთარი პირადი მიზნების მისაღწევად, მზად არის ზიანი მიაყენოს მის ირგვლივ მომუშავე თანამშრომლებს. ამასთან აღნიშნეს, რომ ტელეკომპანია „იმედის“ თანამშრომლები თავისუფალნი არიან საკუთარი აზრის გამოთქმაში და ამის გამო მათ მიმართ რაიმე სახის არასასურველი ზემოქმედების ფაქტი არ დაფიქსირებულა.

მოპასუხე მხარის განცხადებით, ნათელია, რომ განცხადება ტელეკომპანია „იმედის“ საქმიან რეპუტაციაზე უარყოფითად აისახა, ვინაიდან ყურებადობის ზრდა და შენარჩუნება მაყურებლის ნდობაზეა დამოკიდებული, ხოლო ყურებადობა პირდაპირ უკავშირდება სარეკლამო მომსახურებას და მისგან შემოსულ ფინანსურ სარგებელს. ამდენად, მოპასუხე მხარის მითითებით, ის ფაქტი, რომ კომპანიის ყველასთვის ცნობადი ერთ-ერთი წარმომადგენელი საჯაროდ აცხადებს, რომ შპს „ტელეიმედის“ კონკურენტი ტვ „პირველი“ არის ის სანდო ტელევიზია, რომელსაც მოსახლეობამ უნდა უყუროს, პირდაპირ აისახება ტელეკომპანიის ფინანსურ მხარეზე. ამასთან, აღნიშნული ფინანსური ზიანი შეიძლება არ დადგეს ერთ კვირაში (ან საერთოდ არ დადგეს კომპანიის დამატებითი ფინანსური ან სხვა ძალისხმევის შედეგად), თუმცა, დიდ როლს თამაშობს და საფრთხეს უქმნის ტელეკომპანიის სანდოობას, რეპუტაციას და მაყურებელთა დამოკიდებულებას. მოპასუხე მხარის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, ზიანის (ფინანსური თუ რეპუტაციული) საკითხი შესწავლილი

არ ყოფილა და არ მომხდარა მისი მასშტაბის დათვლა, არც მ. ს.-სთან შეხვედრამდე და არც შემდგომ.<sup>4</sup>

მოპასუხე მხარის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, დასაქმებულის მიერ კომპანიის დისკრედიტაცია და მისი საქმიანი რეპუტაციის შემლახავი განცხადებების გავრცელება ცალსახად წარმოადგენს კორპორატიული კულტურის შესაბამისი პრინციპის დარღვევას, რაც აღიარებულია საყოველთაოდ, თუმცა აღნიშნული პრინციპი შრომის შინაგანაწესით არ არის გათვალისწინებული.

მოპასუხე მხარის მიერ მოწოდებული 2014 წლის 14 თებერვლის შრომის შინაგანაწესი განსაზღვრავს, რომ დარღვევა არის სამსახურეობრივი მოვალეობის, შრომითი ხელშეკრულების პირობის, შრომის შინაგანაწესის, ბრძანების შეუსრულებლობა ან არასათანადო შესრულება, ხოლო უხეში დარღვევა, არის ისეთი დარღვევა, რომელმაც შესაძლოა შეაფერხოს და/ან ჩაშალოს „ტელეიმედში“ შემოქმედებითი-საწარმოო პროცესი ან რამაც შესაძლებელია მიაყენოს ზარალი ან/და ზიანი. უხეშ დარღვევას, მათ შორის, განეკუთვნება, შინაგანაწესის, გენერალური დირექტორის ბრძანებების, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, სუბორდინაციისა და კომპეტენციის დაუცველობა, არასაპატიოდ ერთ დღეზე მეტი ვადით გაცდენა, სამსახურეობრივი დავალების არშესრულება ან არაჯეროვნად შესრულება, სამსახურში სისტემური დაგვიანება, დროზე ადრე მიტოვება ან/და უშუალო ხელმძღვანელის გაფრთხილების გარეშე მიტოვება.<sup>5</sup> ამავე შინაგანაწესის თანახმად, დასაქმებულის მიერ დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ან დარღვევის შემთხვევაში, თუკი მის მიმართ ბოლო ერთი წლის მანძილზე უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა.<sup>6</sup>

ტელეკომპანია „იმედის“ განმარტებით, „კორპორატიული ინტერესის დარღვევა“ ფართო ცნებაა და გულისხმობს ორგანიზაციის მატერიალური/არამატერიალური ინტერესების საწინააღმდეგო ქმედებას, რომელიც შესაძლოა გამოხატული იყოს სხვადასხვა ქმედებაში, მაგალითად, კომპანიაში არსებული კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება; სამუშაოზე დაგვიანებით გამოცხადება, რასაც ზიანი მოყვა; და ა. შ. და მასზე რეაგირება ხორციელდება შესაბამისი კონკრეტული დათქმებით. „კორპორატიული ინტერესის დარღვევის“ ფაქტის დადგომის შემთხვევაში კომპანია სწავლობს ფაქტს და აფასებს მის მნიშვნელობას, მისგან მომდინარე პირდაპირ თუ ირიბ ზიანსა და ასეთი ზიანის დადგომის ალბათობის ხარისხს. გადაწყვეტილებები მიიღება საზოგადოების ხელმძღვანელის მიერ და პროცედურა წერილობითი ფორმით დადგენილი არ არის. ტელეკომპანია „იმედის“ მითითებით, 2014 წლიდან დღემდე, კორპორატიული ინტერესის რომელიმე ფორმის დარღვევის გამო, კონკრეტულ სამართლებრივ საფუძველზე დაყრდნობით, არაერთი

<sup>4</sup> ზეპირი მოსმენის აუდიო-ჩანაწერი 1:27:54-1:28:11;

<sup>5</sup> შპს „ტელეიმედის“ შრომის შინაგანაწესი (*ახალი რედაქცია*), 14/02/2014, მუხლი 13, პუნქტი 10;

<sup>6</sup> შპს „ტელეიმედის“ შრომის შინაგანაწესი (*ახალი რედაქცია*), 14/02/2014, მუხლი 4, პუნქტი 2;

თანამშრომელი გათავისუფლდა, ზოგიერთთან შეთანხმებაც იქნა მიღწეული, ხოლო კორპორატიული ინტერესის დარღვევის იმ ფორმის გამო, რაც მ. ს. -ს მიერ იქნა ჩადენილი, არც ერთი თანამშრომელი არ ყოფილა გათავისუფლებული.

მოპასუხე მხარის მითითებით, მხარეთა შორის გაფორმდა შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნტის შესაბამისად. მოპასუხე მხარე აღნიშნავს, რომ 1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა მხარეთა ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე და მ. ს. კარგად აცნობიერებდა შეთანხმების შინაარსს და ყველა პირობას; შეისწავლა დოკუმენტი და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსისგან მისთვის საინტერესო ყველა განმარტება მიიღო. 2. მოლაპარაკებები ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე განპირობებული იყო არა მისი „განსხვავებული აზრით“, არამედ იმ გარემოებით, რომ მან სრულიად დაუმსახურებლად მიაყენა რეპუტაციული ზიანი კომპანიას, რომლის თანამშრომელიც თავად იყო, რითიც დაარღვია კორპორატიული კულტურა.

### **გ. კ.-თან გასაუბრებისას გამოკვეთილი გარემოებები**

2019 წლის 15 ივლისს, სახალხო დამცველის წარმომადგენლები გაესაუბრნენ შპს „ტელეიმედის“ იმდროინდელ აღმასრულებელ დირექტორს გ. კ.-ს,<sup>7</sup> რომლის ინიციატივაც იყო, მ. ს.-თან, მის მიერ 2019 წლის 21 აპრილს, სოციალურ ქსელში საჯაროდ გამოქვეყნებული განცხადების გამო შეხვედრა.

გ. კ.-ს განმარტებით, მ. ს. დასაქმებული იყო გ. ჯ.-ს გადაცემაში, სადაც მრავალი თვის მანძილზე ჰქონდა კონფლიქტი და თავის ფუნქციას ვერ ასრულებდა; თუმცა, ვინაიდან მ. ს. კარგი პროდიუსერი იყო, გ. კ.-მ მას მისცა სხვა გადაცემის პილოტების გაკეთების შესაძლებლობა, რადგან იცოდა, რომ საბოლოო ჯამში მ. ს. კარგ პროექტს მოამზადებდა. გ. კ.-მ ასევე აღნიშნა, რომ მ. ს.-ს თხოვნით, მას ერთხელ მოუმატა ხელფასი. გ. კ.-ს განმარტებით, ხელმძღვანელობასა და მ. ს.-ს შორის კარგი დამოკიდებულება იყო.

გ. კ.-ს თქმით, მ. ს.-ს მიერ სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებულმა სტატუსმა ტელეკომპანია „იმედის“ თანამშრომელთა უკმაყოფილება გამოიწვია.

გ. კ.-ს განცხადებით, მან მ. ს.-ს უთხრა: „არხიდან ყველა ვარიანტში უნდა წახვიდე“<sup>8</sup>. მისივე განმარტებით „ნებისმიერი მენეჯერი, რომელიც მას [მ. ს.-ს] არ გააგებდა, არ გაუშვებდა სამსახურიდან, ის იქნებოდა გასაგდები მეორე დღეს“<sup>9</sup>.

მისი განმარტებით, მ. ს.-ს მიმართ უფრო მსუბუქი საშუალების გამოყენებაზე, მაგალითად ხელფასის დაკლებაზე, არ უფიქრია. გ. კ.-ს განმარტებით, მ. ს.-ც დაეთანხმა, რომ მან შეცდომა

<sup>7</sup> 2019 წლის 15 ივლისს შეხვედრაზე განხორციელდა საუბრის აუდიო-ჩანაწერა, რაზეც თანხმობა ოქმში ხელმოწერით განაცხადეს დამსწრე პირებმა - გ. კ. -მ და ა. ლ.-მ. აუდიო ჩანაწერის ხანგრძლივობა 12:41 წუთი;

<sup>8</sup> გ. კ.-თან გასაუბრების აუდიო ჩანაწერი 3:10-3:13 წუთი;

<sup>9</sup> გ. კ.-თან გასაუბრების აუდიო ჩანაწერი 4:29-4:34 წუთი;

დაუშვა, თუმცა ამის მიუხედავად, უთხრა, რომ ან მ. ს.-ს უნდა გაეგრძელებინა მუშაობა არხზე, ან თავად მას.<sup>10</sup>

## 2. სამართლებრივი შეფასება

### 2.1. ზოგადი დებულებები

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 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>11</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.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, 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>12</sup>

### 2.2. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებები, რომელთა სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებელს

როგორც ზემოთ აღინიშნა, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს უფლება, რომლით სარგებლობაშიც განმცხადებელს ხელი შეეშალა.

<sup>10</sup> გ. კ.-თან გასაუბრების აუდიო ჩანაწერი 6:12-6:25 წუთი;

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

<sup>12</sup> European Court of Human Rights (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, §60;

განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა შრომის თავისუფლებაში ჩარევა, განმცხადებლის მიერ გამოხატვის თავისუფლებით სარგებლობის გამო.

### **შრომის თავისუფლება**

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია სხვადასხვა ნიშნების საფუძველზე. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით (*ახალი რედაქციით 26-ე მუხლი*) დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.<sup>13</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებს. ამავე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მხარეთა წერილობითი შეთანხმება.

აღსანიშნავია, რომ როდესაც შრომითი ურთიერთობის დასრულება ხდება ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე, ყურადღება უნდა გამახვილდეს, რამდენად იყო დასაქმებული ინფორმირებული შედეგების შესახებ და რამდენად ჰქონდა გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობა; ამასთან, მსგავსი შეთანხმებების საცილობისას, მნიშვნელოვანია, გათვალისწინებულ იქნეს, ხომ არ არის დასაქმებულის ნების გამოვლინება დამსაქმებლის მიერ განპირობებული, ან ხომ არ უდევს მას საფუძვლად მუქარა, იძულება, გამოუვალი მდგომარეობა ან რაიმე ისეთი გარემოება, რაც სხვა შემთხვევაში დასაქმებულის სხვაგვარ ქცევას გამოიწვევდა.<sup>14</sup>

ერთ-ერთ საკმეში, რომელიც შეეხებოდა 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, უფლება არ შეიძლება გამოყენებული იყოს ბოროტად მხოლოდ იმ მიზნით, რომ სხვას ზიანი მიადგეს; შრომითი დავის განხილვისას, უნდა შეფასდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტისა თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად; დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი და ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია.<sup>15</sup> უზენაესი

<sup>13</sup>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19;

<sup>14</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტი“ - სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, 2017, თავი IV, 1.5.2, გვ. 244; ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/projectdocumentation/wcms\\_627047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_627047.pdf);

<sup>15</sup>საქართველოს უზენაესის სასამართლოს 2015 წლის 10 სექტემბრის განჩინება Nას-310-292-2014;

სასამართლოს მითითებით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება თუნდაც მისი პირადი სურვილის საფუძველზე, თუ შესაბამისად არ იქნება შესწავლილი სათანადოდ განმაპირობებელი გარემოებები. აღნიშნულ კონტექსტში, უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო ურთიერთობებში, ნების გამოვლენის განმარტებისას, ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტო გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან.<sup>16</sup>

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს უფლება, უარი თქვას საპატიო მიზეზის გარეშე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე. საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს მიერ აღნიშნული მუხლის ინტერპრეტაციით, იმ პირობებში, როდესაც დადასტურებულია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა, დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ნებისმიერი ისეთი საპატიო მიზეზით, რომელიც ფორმალურად შეესაბამება ქარტიის 24-ე მუხლის გარემოებებს, ვერ იქნება შეფასებული როგორც დასაქმების შეწყვეტის საპატიო მიზეზი.<sup>17</sup>

ადამიანის უფლებათა სასამართლოს მიერ განხილულ ერთ-ერთ საქმეში, მომჩივანი, რომელიც იყო მოსამართლე და ეკავა წამყვანი ადმინისტრაციული თანამდებობა, გათავისუფლდა რეორგანიზაციის გამო, მას შემდეგ, რაც მართლმსაჯულების სისტემაში არსებული პრობლემები და მიმდინარე რეფორმა გააკრიტიკა. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ სანდოდ მიიჩნია მომჩივანის მითითება, რომ მისთვის უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტის რეალური მიზეზი იყო სწორედ გამოხატული მოსაზრება, რომელიც, სასამართლოს განმარტებით, საქმიანი კრიტიკის დასაშვებ ფარგლებში იყო მოქცეული და არ შეიცავდა უსაფუძვლო პერსონალურ შეურაცხყოფას ან თავდასხმას. შესაბამისად, მოცემულ საქმეში დადგინა დარღვევა.<sup>18</sup>

ამდენად, სახალხო დამცველი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ **შრომითი ურთიერთობის დასრულების ფორმალურად სამართლებრივი საფუძვლის არსებობა არ გამორიცხავს რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობას**.

განსახილველ შემთხვევაში, 2019 წლის 24 აპრილს მხარეთა შორის დაიდო შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ ერთი მხრივ, დამსაქმებელმა მ. ს.-ს პირდაპირ მოსთხოვა სამსახურიდან წასვლა, რაც განპირობებული იყო განმცხადებელის მიერ სოციალურ ქსელში გამოხატული მოსაზრებით; მეორე მხრივ კი, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფორმატი -წერილობითი შეთანხმება, შეთავაზებული იყო, ასევე, დამსაქმებლის მიერ. ამდენად, **სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ტელეკომპანია „იმედის“ მხრიდან შრომითი ურთიერთობის დასრულებისთვის ფასადურად იყო გამოყენებული მხარეთა ორმხრივი**

<sup>16</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 10 სექტემბრის განჩინება Nსს-310-292-2014;

<sup>17</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება N38/279-16;

<sup>18</sup> ECtHR, *Baka v. Hungary* [GC], no.: 20261/12, 23/06/2016, §§96-100;



შეთანხმება, რომელიც ფორმალური სამართლებრივი თვალსაზრისით, კანონიერი საშუალება იყო მოპასუხე მხარისათვის, რომ განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობა შეეწყვიტა.

**განსხვავებული აზრის გამოხატვა, როგორც დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი**

დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობისთვის, აუცილებელია, დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლი იყოს ისეთი ნიშნით მატარებელი, რის გამოც, მას განსხვავებულად ეპყრობიან. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციად ვერ იქნება მიჩნეული, თუკი სავარაუდო მსხვერპლს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლით განსაზღვრული მახასიათებელი არ აქვს.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლით დაცულია აზრისა და მისი გამოხატვის თავისუფლება. დაუშვებელია ადამიანის დევნა აზრისა და მისი გამოხატვის გამო. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია მე-10 მუხლით უზრუნველყოფს გამოხატვის თავისუფლებას, რომელიც მოიცავს პირის თავისუფლებას, ჰქონდეს შეხედულებები, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია თუ მოსაზრებები. აღნიშნული დათქმიდან გამონაკლისი შეიძლება იყოს მხოლოდ ის შემთხვევები, როდესაც გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვა გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში.

სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლება მოიცავს არა მხოლოდ ისეთ მოსაზრებებს თუ გამონათქვამებს, რომლებიც ყველასათვის მისაღებია, დადებითად აღიქმება, მთლიანად საზოგადოების ან თუნდაც მისი დიდი ნაწილის, უმრავლესობის აზრს და გემოვნებას ეხმიანება, არ ითვლება საჩოთიროდ, არამედ მოიცავს ისეთ იდეებს, აზრებს თუ გამონათქვამებსაც, რომლებიც მიუღებელია საზოგადოების ნაწილისთვის თუ ცალკეული ადამიანებისთვის შოკისმომგვრელია, შეიძლება გამოიწვიოს წყენა, აღშფოთება და ვნებათა ღელვა საზოგადოებაში; ის, ასევე, მოიცავს კრიტიკასა და სარკაზმსაც.<sup>19</sup>

„სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, აღიარებული და დაცულია სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლება, როგორც წარუვალი და უზენაესი ადამიანური ფასეულობა. ყველას, ადმინისტრაციული ორგანოს გარდა, აქვს გამოხატვის თავისუფლება, რაც გულისხმობს, *inter alia*, აზრის აბსოლუტურ თავისუფლებას. ამ კანონის მიზნებისთვის, ამავე კანონის პირველი მუხლის „ბ“ პუნქტით, აზრი განმარტებულია როგორც შეფასებითი მსჯელობა, თვალსაზრისი, კომენტარი, აგრეთვე ნებისმიერი სახით ისეთი შეხედულების გამოხატვა, რომელიც ასახავს რომელიმე პიროვნების, მოვლენის ან საგნის მიმართ დამოკიდებულება და არ შეიცავს დადასტურებად ან უარყოფად ფაქტს და დაცულია საქართველოს კანონმდებლობით.

ამდენად, ხაზგასასმელია, რომ მოვლენის/სიტუაციის შესახებ დაფიქსირებული მოსაზრებები ან პირადი შეფასებები წარმოადგენს პიროვნების გარკვეულ ხედვას და ვერ იქნება

<sup>19</sup> ECtHR, *Handyside v. United Kingdom*, no.: 5493/72, 7/12/1976, §49; *Jersild v. Denmark*[GC], no.: 15890/89, 23/09/1994, §31; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება N1/6/561,568, II, 40;

შეფასებული როგორ ტყუილი ან სიმართლე; ხოლო როდესაც ხდება კონკრეტული ფაქტის ხაზგასმა - ის შეიძლება შეფასდეს როგორც სიცრუე ან ჭეშმარიტება. შესაბამისად, გამოხატვის თავისუფლებით დაცულია არა მხოლოდ ისეთი ინფორმაცია, რომლის დადასტურებაც შეიძლება, არამედ ასევე ის მოსაზრება, კრიტიკა თუ სპეკულაცია, რომელიც შეიძლება „ჭეშმარიტების დადგენის“ საშუალებას არ იძლეოდეს.<sup>20</sup>

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შეუძლებელია იმ მოსაზრებების თუ გამონათქვამების შემოფარგვლა და ამომწურავად იდენტიფიცირება, ტერმინოლოგიის განსაზღვრა, რომელიც მთლიანად საზოგადოებისთვის, ყველა ადამიანისთვის მისაღებია. თუ ადამიანს არ შეუძლია იმის თქმა, რასაც ფიქრობს ან თუ მას აიძულებენ თქვას ის, რასაც არ ეთანხმება, ამით შეურაცხყოფენ ადამიანის უფლებების საფუძველთა საფუძველს – მის ღირსებას. თავისუფალი საზოგადოება შედგება თავისუფალი ინდივიდებისაგან, რომლებიც ცხოვრობენ თავისუფალ ინფორმაციულ სივრცეში, თავისუფლად აზროვნებენ, აქვთ დამოუკიდებელი შეხედულებები და მონაწილეობენ დემოკრატიულ პროცესებში, რაც აზრთა გაცვლა-გამოცვლასა და პაექრობას გულისხმობს.<sup>21</sup>

განსახილველ საქმეში, სადავო განცხადება, შინაარსობრივი მხრივ, წარმოადგენდა კონკრეტული მოვლენის - 2019 წლის 21 აპრილს პანკისის ხეობაში ჩატარებული სპეცოპერაციის - მიმართ განმცხადებელის პირად დამოკიდებულებასა და ამ მოვლენასთან დაკავშირებული მესამე სუბიექტის („ტვ პირველი“) მისამართით გამოხატულ შეფასებას. განცხადება, როგორც სიტყვასიტყვითი განმარტებით, ასევე კონტექსტის გათვალისწინებით, არ შეიცავდა პირადი ხასიათის შეურაცხყოფასა ან/და თავდასხმას, ის არ ეყრდნობოდა კონკრეტულ ფაქტს, არამედ იყო ინდივიდუალური დამოკიდებულების გამომხატველი პანკისის ხეობაში მომხდარი მოვლენის სატელევიზიო გაშუქების შესახებ. აღნიშნული დამოკიდებულება და შეფასება კი დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული იყო რეპუტაციის შემლახველად. სახალხო დამცველი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ განმცხადებელის მიერ სოციალურ ქსელში გამოხატული საჯარო მოსაზრება ცალსახად გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში ჯდება. სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ იმ შემთხვევაშიც, თუ საჯარო განცხადებაში კონკრეტული მითითება იქნებოდა ტელეკომპანია „იმედზე“ და განმცხადებელი პანკისის ხეობაში ტელეკომპანიის მიერ გაშუქებას გააკრიტიკებდა, ის შესაძლოა არ გასცდნოდა გამოხატვის თავისუფლებით დასაშვები კრიტიკის ფარგლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოვლენების განვითარების თანმიმდევრობა ადასტურებს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ინიცირება განპირობებული იყო მხოლოდ განმცხადებლის მიერ საჯაროდ, კონკურენტი ტელევიზიის შესახებ დაფიქსირებული პოზიციით. შესაბამისად, ფაქტების, მტკიცებულებებისა და სამართლებრივი სტანდარტების

<sup>20</sup> Council of Europe, *Protecting the Right to Freedom of Expression under the European Convention on Human Rights – A Handbook for Legal Professionals*, 2017, გვ. 78, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://rm.coe.int/handbook-freedom-of-expression-eng/1680732814>;

<sup>21</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება N1/6/561,568 II, 41;

შეჯერებით, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის მიმართ, მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის უფლებაში ჩარევას გამოხატვის თავისუფლებით დაცული აზრის გამო.

განხილვის შემდეგ ეტაპებზე, სახალხო დამცველი შეაფასებს, შესაძარებელი პირების არსებობის საკითხს, უფლებაში ჩარევის ლეგიტიმური მიზანს და მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალების თანაზომიერებას.

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

საქართველოს კონსტიტუცია კრძალავს კანონის წინაშე არსებითად თანასწორთა უთანასწოროდ და უთანასწოროთა თანასწორად მოპყრობას გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.<sup>22</sup>

„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>23</sup>

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, განმცხადებელი, ტელეკომპანია „იმედში“ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით, არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენეს მის მიერ საჯაროდ გამოხატული მოსაზრების გამო.

### **2.4. 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 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>24</sup>

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარე საკუთარი ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის დასრულების შეთავაზებას უკავშირებს განმცხადებლის მიერ გამოხატულ მოსაზრებით<sup>25</sup> კორპორატიული ინტერესების დარღვევას, კერძოდ, ტელეკომპანია „იმედის“

<sup>22</sup>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება #2/1/473, II, 1;

<sup>23</sup>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილება №2/1/536, II, 19;

<sup>24</sup>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება N3/1/531, II, 15;

<sup>25</sup> 2019 წლის 21 აპრილს გამოქვეყნებული განცხადების პირველი ნაწილი, რომლითაც მ. ს. მადლობას უხდის ტვ-პირველს: „V.T. დიდი მადლობა თქვენს ტელევიზიას, რომ სწორი სამოქალაქო პოზიცია გიკავიათ პანკისის ხეობაში“

დისკრედიტაციას და რეპუტაციული და ფინანსური ზიანის მიყენების საკითხს. ამდენად, განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებით სარგებლობის გამო შრომის უფლებაში ჩარევის ლეგიტიმურ მიზანს, მოპასუხე მხარის განმარტებით, ტელეკომპანია „იმედის“ კორპორატიული ინტერესების დაცვა წარმოადგენდა.

სახალხო დამცველი იაზრებს, რომ განმცხადებლის მიერ, ერთი შეხედვით, ნეიტრალური შინაარსის „მადლობა“ კონკურენტი ტელევიზიის ხელმძღვანელის მისამართით, საწყენი იქნებოდა საინფორმაციო მიმართულებაში მომუშავე კოლეგებისათვის; ამასთან, ვიწრო პროფესიულ ჯგუფში, შესაძლოა აღქმული ყოფილიყო, როგორც ტელეკომპანია „იმედის“ კრიტიკის ქვეტექსტის მატარებელი. ამასთან, სახალხო დამცველი წონადად მიიჩნევს კორპორატიული ინტერესის დაცვის ლეგიტიმურ მიზანს, ვინაიდან გარკვეული სახის ინფორმაციის გავრცელებამ შეიძლება გამოიწვიოს ტელეკომპანია „იმედისათვის“ სერიოზული რეპუტაციული ზიანი - როგორცაა მაყურებლის ნდობის დაკარგვა, ყურებადობის შემცირება და თანმდევი პროცესი - ფინანსური ზიანი.

თუმცა, სახალხო დამცველი აქვე აღნიშნავს, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, უფლების შემზღუდავი ღონისძიება მიზნის მიღწევის ვარგის საშუალებას უნდა წარმოადგენდეს, მას გარდაუვლად, რეალურად უნდა შეეძლოს კონკრეტული მიზნების და ინტერესების უზრუნველყოფა.<sup>26</sup> შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, ლეგიტიმური მიზნის არსებობის პირობებში, სახალხო დამცველი შეაფასებს, იყო თუ არა მოპასუხე მხარის მიერ გამოყენებული საშუალება დასახული მიზნის მიღწევის პროპორციული, თანაზომიერი საშუალება.

გამოხატვის თავისუფლების უდიდესი მნიშვნელობის მიუხედავად, ის არ არის აბსოლუტური და შეიძლება შეიზღუდოს სხვათა უფლებების, მათ შორის, რეპუტაციის დასაცავად<sup>27</sup> და შესაბამისად, გარკვეული სახის აზრი, რომელიც განსაკუთრებულად შეურაცხმყოფელი და რეპუტაციული ზიანის მომტანი იქნება ადრესატისთვის, შესაძლებელია, რომ დაექვემდებაროს გამოხატვის თავისუფლების ჭრილში გარკვეული დისციპლინური ზომის გამოყენებას,<sup>28</sup> თუმცა, დასაქმების კონტექსტში გამოხატვის თავისუფლებასთან დაკავშირებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ დისციპლინური ზომის გამოყენებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება უფლებაში ჩარევის ინტენსივობას და სიმძიმეს; ევროპულმა სასამართლომ არაერთ შემთხვევაში

---

*სახელმწიფოს უკუხურ და დამლუპველ პოლიტიკასთან დაკავშირებით და გვაძლევთ საშუალებას პირდაპირ ეთერში ვნახოთ <3 <3 [...];*

<sup>26</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება N1/4/557,571,576, II, 23;

<sup>27</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება N1/6/561,568 საქმეზე საქართველოს მოქალაქე იური ვაზაგაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II, 47;

<sup>28</sup> ECtHR, *Fuentes Bobo v .Spain*, no. 39293/98, 29/02/2000, §47;

დაადგინა, რომ გათავისუფლება წარმოადგენდა ლეგიტიმური მიზნის მიღწევისთვის არაპროპორციულად მძიმე ზომას და არ გამომდინარეობდა აუცილებლობიდან.<sup>29</sup>

უდავოა ის ფაქტი, რომ დასაქმებულს ეკისრება დამსაქმებლის მიმართ ლოიალობა, რასაც დასაქმებულები ყურადღებით უნდა მოეკიდონ.<sup>30</sup> შესაბამისად, სწორედ ლოიალობიდან გამომდინარე, შესაძლებელია, რომ გამოხატვის თავისუფლების გამოვლინება, რომელიც სხვადასხვა კონტექსტში მისაღები იქნებოდა, არ იყოს მისაღები დასაქმების სფეროში,<sup>31</sup> თუმცა ამავდროულად, დასაქმებულის გამოხატვის თავისუფლება დაცული უნდა იყოს, დამსაქმებლის მიერ დაწესებული არაგონივრული, გადაჭარბებული ლოიალობის სტანდარტებისგან.<sup>32</sup> ამ კუთხით, გასათვალისწინებელია სხვადასხვა ფაქტორები, მაგალითად, გაკეთებული განცხადებების/კომენტარების პოტენციური შედეგები ზიანის თვალსაზრისით ან ზიანის მასშტაბი.<sup>33</sup>

იქედან გამომდინარე, რომ განსახილველი საქმე შეეხება ტელეკომპანიაში მომხდარ ფაქტს, სახალხო დამცველს სურს ყურადღება გაამახვილოს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკაზე მედია სფეროში დასაქმებულ პირებთან დაკავშირებით. აუდიო-ვიზუალური მედიის სფეროში მნიშვნელოვანია, რომ ერთი მხრივ, საზოგადოებას მიეწოდებოდეს მიუკერძოებელი და ზუსტი ინფორმაცია, რომელშიც დაბალანსებული იქნება ფართო სპექტრის შეხედულებები და მოსაზრებები; და მეორე მხრივ, აუდიო-ვიზუალურ მედიაში მომუშავე ჟურნალისტებსა და სხვა პროფესიონალებს ხელი არ უნდა ეშლებოდეთ, გაავრცელონ ინფორმაცია და შეხედულებები,<sup>34</sup> მათ შორის, დაცული არის ისეთი მოსაზრებები, რომელიც განსაკუთრებით მწვავე და გაზვიადებულია.<sup>35</sup>

ერთ-ერთ საქმეში, ევროპულმა სასამართლომ იმსჯელა ტელეკომპანიაში პროგრამის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, ამავე ტელეკომპანიის მენეჯერთა მისამართით გამოყენებული შეურაცხმყოფელი ტერმინოლოგიის გამო. სასამართლომ მიუთითა, რომ მომჩივანმა რეპლიკები საჯარო დისკუსიის ფარგლებში გააკეთა და, მიუხედავად იმისა, რომ მის მიერ გამოყენებული შეურაცხმყოფელი ტერმინები უდავოდ რეპუტაციის შემლახავი იყო, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებულ იქნა უკიდურესად მკაცრი

<sup>29</sup> ECtHR, *Marunic v. Croatia*, no.:51706/11, 28/03/2017, §64; *Matúz v. Hungary*, no.: 73571/10, 21/11/2014, §50; *Wojtas-Kaleta v. Poland*, no.: 20436/02, 16/07/2009, §52; *Kudeshkina v. Russia*, no. 29492/05, 26/02/2009, §98; *Guja v. Hungary*, no.:14277/04, 12/02/2008, §78; *Fuentes Bobo v. Spain*, no. 39293/98, 29/02/2000, §49; *Vogt v. Germany*, 26/09/1995, Series A No. 323;

<sup>30</sup> ECtHR, *Wojtas-Kaleta v. Poland*, no.: 20436/02, 16/07/2009, §43; *Marunic v. Croatia*, no.:51706/11, 28/03/2017, §43; *Guja v. Hungary*, no.:14277/04, 12/02/2008, §70; *De Diego Nafria v. Spain*, no. 46833/99, 14/03/2002, §37;

<sup>31</sup> ECtHR, *Palomo Sanchez and others v. Spain [GC]*, nos.: 28955/06, 28957/06, 28959/06 & 28964/06, 12/09/2011, §76;

<sup>32</sup> ECtHR, *Marunic v. Croatia*, no.:51706/11, 28/03/2017, §52;

<sup>33</sup> Andrea Broughton, Tom Higgins, Ben Hicks, Annette Cox, *Workplaces and Social Networking The Implications for Employment Relations*, 2010, 5.2., გვ.15;

<sup>34</sup> ECtHR, *Manole and others v. Moldova*, no.: 13936/02, 17/09/2009, §100;

<sup>35</sup> Council of Europe, *Protecting the Right to Freedom of Expression under the European Convention on Human Rights – A Handbook for Legal Professionals*, 2017, გვ. 76;

დისციპლინური ზომა - გათავისუფლება, მაშინ როდესაც ნაკლები სიმძიმის და უფრო შესაფერისი ზომის გამოყენება იყო შესაძლებელი.<sup>36</sup>

ზემოაღნიშნული საქმის მსგავსად, ჟურნალისტმა საგაზეთო ინტერვიუში გააკრიტიკა მის დამსაქმებელ ტელევიზიაში კლასიკური მუსიკის პროგრამების დახურვა, რის გამოც, მას გამოუცხადეს მკაცრი საყვედური. ევროპულმა სასამართლომ თანაზომიერად არ მიიჩნია მსგავსი დისციპლინური ზომის გამოყენება იმ პირობებში, როდესაც ჟურნალისტის კრიტიკის თემატიკა საჯარო ინტერესის საგანს წარმოადგენდა. ევროპულმა სასამართლომ მიუთითა, რომ გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვისათვის მცირე მიხედულების ფარგლები არის განსაზღვრული მაშინ, როდესაც საქმე შეეხება საჯარო ინტერესის საკითხთან მიმართებით დისკუსიას. სასამართლომ მიუთითა, რომ მკაცრი საყვედურის გამოცხადება ეფუძნებოდა დამსაქმებლის მხრიდან რეპუტაციის დაცვის ფართო ინტერპრეტაციას; ამასთან, დამსაქმებელმა ზედაპირულად შეაფასა საჯარო დისკუსიის ფარგლებში გამოთქმული კრიტიკით მიყენებული ზიანი; სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ ფაქტზე, რომ დამსაქმებელს არ შეუსწავლია მომჩივანის კომენტარები, ის კონტექსტი, რომელშიც ის გაჟღერდა და თუ რამდენად ექცეოდა გამოხატვის თავისუფლების დასაშვებ ფარგლებში. ამასთან, სასამართლომ მიუთითა, რომ სადავო კომენტარები არ შეიცავდა პირად თავდასხმას, შეურაცხყოფის ელემენტებს ან ბრალდებებს მენეჯმენტის წინააღმდეგ.<sup>37</sup>

საქართველოს უზენაესი სასამართლო მიუთითებს, რომ ზოგადად სამსახურების შინაგანაწესით დადგენილი დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენის მიმართ გამოსაყენებელი შესაძლო სხვადასხვა ღონისძიების არსებობა ნიშნავს, რომ ყოველგვარი დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება არ წარმოადგენს.<sup>38</sup>

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დასაქმებულს აკისრია დამსაქმებლის მიმართ ლოიალობა, მისი გამოხატვის თავისუფლება არ არის შეუზღუდავი და გარკვეულ შემთხვევებში შეიძლება დაექვემდებაროს თანაზომიერი დისციპლინური ზომის გამოყენებას. თუმცა, მაშინაც კი, როდესაც გამოხატული აზრი უკიდურესად შეურაცხყოფელია, შეიცავს პირად თავდასხმას და რეპუტაციას სერიოზული ზიანი ადგება, მისი შეფასებისა და თანმდევი შედეგის შესწავლის გარეშე, დაუშვებელია რაიმე სახის ღონისძიების გამოყენება დამსაქმებლის წინააღმდეგ, განსაკუთრებით კი, უფლებრივი თვალსაზრისით ისეთი სერიოზული ეფექტის მქონე ღონისძიების, როგორც სამსახურიდან გათავისუფლება.

შრომის სამართალში არსებულ *Ultima Ratio* პრინციპის დაცვა ნიშნავს, რომ დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმიდან

<sup>36</sup> ECtHR, *Fuentes Bobo v. Spain*, no. 39293/98, 29/02/2000, §§47-49;

<sup>37</sup> ECtHR, *Wojtas-Kaletka v. Poland*, no.: 20436/02, 16/07/2009, §§46, 48-51;

<sup>38</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის განჩინება Nას-1276-1216-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 10 სექტემბრის განჩინება Nას-310-292-2014;

გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევის შეფასება უნდა მოხდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.<sup>39</sup> გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია ე. წ. *Favor Prestatoris* პრინციპი, რომლის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნათა და ინტერესთა ბალანსის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.<sup>40</sup>

განსახილველ შემთხვევაში, დადასტურებულია, რომ მოპასუხეს ყოველმხრივ არ შეუსწავლია, მ. ს.-ს მიერ საჯარო განცხადების გამოქვეყნებით, რამდენად შეილახა კომპანიის კორპორატიული ინტერესი და რა სახის და სიმძიმის რეპუტაციული თუ ფინანსური ზიანი მიადგა ტელეკომპანიას. ამასთან, არ შეფასებულა მ. ს.-ს მიერ გამოქვეყნებული განცხადების გავრცელების მასშტაბი, რაც გადამწყვეტი იქნებოდა იმის საზომად, გამოიწვია თუ არა საზოგადოების ფართო მასებში ტელეკომპანია „იმედის“ მიმართ ნდობის შემცირება, რასაც ყურებადობის დაბალი მაჩვენებელი მოჰყვება/მოჰყვებოდა.

განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ტელეკომპანია „იმედის“ ყოფილი ხელმძღვანელის - გ. კ.-ს მიერ, საქმისთვის მნიშვნელოვანი ობიექტური გარემოებების შესწავლის გარეშე, მიღებული იყო ერთპიროვნული გადაწყვეტილება. აღსანიშნავია, რომ მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების მინიჭებული უფლებამოსილების მიუხედავად, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას - შრომის უფლებას, ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლებების შეზღუდვა უნდა იყოს მართლზომიერი და ობიექტური აუცილებლობით ნაკარნახევი.<sup>41</sup>

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ შპს „ტელეიმედის“ 2014 წლის 14 თებერვლის შინაგანაწესში მითითებული დანაწესები წარმოადგენს მხოლოდ შრომის დისციპლინისა და საქმიანობის ეფექტური ადმინისტრირების კუთხით დადგენილ მოთხოვნებს და საერთოდ არ შეეხება ან/და არეგულირებს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გამოხატვის თავისუფლების დასაშვები შეზღუდვის ფარგლებს. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მ. ს.-ს მიერ გამოქვეყნებული განცხადება მიჩნეული იქნებოდა კორპორატიული ინტერესისთვის ზიანის მომტან ან უხემ დარღვევად, იმ პირობებში, რომ მის მიმართ ბოლო ერთი წლის მანძილზე არ ყოფილა გამოყენებული არანაირი პასუხისმგებლობის ზომა, დარღვევის სიმძიმისა და

<sup>39</sup>საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-1210-2018 §57; თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 7 ივლისის განჩინება საქმეზე №28/4864-14, გვ. 9-10;

<sup>40</sup>საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება №ას-941-891-2015, §48 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილება ას-951-901-2015, §37;

<sup>41</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის განჩინება №ას-1276-1216-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 10 სექტემბრის განჩინება №ას-310-292-2014.

მასშტაბურობიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს შეეძლო, უფლების ნაკლებ მზლუდავი საშუალება გამოეყენებინა.

როგორც მოპასუხე მხარემ მიუთითა, შინაგანაწესით პირდაპირ არ იყო გათვალისწინებული მსგავს შემთხვევაზე რეაგირების მექანიზმი. ამასთან, მოპასუხე კომპანიას არ შეუსწავლია ის ობიექტური გარემოებები, რაც აუცილებელი იქნებოდა იმის დასადგენად ჰქონდა თუ არა ადგილი მ. ს.-ს მიერ რაიმე სახის დარღვევას. ამდენად, სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ ტელეკომპანიას „იმედს“ არ ჰქონდა რეალური სამართლებრივი საფუძველი, რომ მ. ს. ცალმხრივი ნების გამოვლენით გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან. შესაბამისად, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება იყო ერთადერთი ფასადური საშუალება, რომ განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობის დასრულებას ფორმალური საფუძველი ჰქონოდა.

ამავდროულად, გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ განცხადება გამოქვეყნდა 2019 წლის 21 აპრილს, რის გამოც განმცხადებელი 24 აპრილს დაიბარეს შეხვედრაზე და იმავე დღეს, რამდენიმე საათში ხელი მოეწერა შეთანხმებას. ამდენად, სადავო ხდება ნების გამოვლენის კონტექსტში, რადგან შრომითი ურთიერთობის დასრულებისა და შეთანხმებით შეწყვეტის ინიციატორი იყო მოპასუხე მხარე, ხოლო მაშინ, როდესაც, განმცხადებელი მუშაობდა ახალ პილოტურ გადაცემაზე და აპრილის დასაწყისში მოემატა ხელფასი, საეჭვოა, გონივრული განჭვრეტადობის პირობებში, მის ინტერესებში ყოფილიყო სამსახურის დაკარგვა. აღნიშნულის ვარაუდს ასევე ამყარებს ის გარემოებაც, რომ გ. კ.-მ მ. ს.-ს უთხრა: **„არხიდან ყველა ვარიანტი უნდა წახვიდე“**. მისივე განმარტებით **„ნებისმიერი მენეჯერი, რომელიც მას [მ. ს.-ს] არ გააგდებდა, არ გაათავისუფლებდა, ის იქნებოდა გასაგდები მეორე დღეს“**.

საქმეში არსებული გარემოებებისა და მტკიცებულებების გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი ხაზგასმით მიუთითებს, რომ განმცხადებლის უფლებაში ჩარევის საფუძველს რეალურად წარმოადგენდა მის მიერ დაფიქსირებული მოსაზრება, რომელიც მიუღებელი აღმოჩნდა დამსაქმებლისთვის. შესაბამისად, მაშინ როდესაც შრომის უფლებაში ჩარევა ხორციელდება დისკრიმინაციულად, ფორმალური საფუძველით, კანონმდებლობის შესაბამისად, გაფორმებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება კანონიერად ვერ იქნება მიჩნეული.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, ტელეკომპანია „იმედის“ მიერ ლეგიტიმური მიზნის მიღწევისათვის გამოყენებული იყო არაპროპორციულად მძიმე ზომა - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც წარმოადგენდა მ. ს.-ს უფლებაში ინტენსიური ჩარევას, რომელსაც არ ჰქონდა ობიექტური და გონივრული გამართლება.



### 3. დასკვნა

მოცემული საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და მტკიცებულებები შეფასდა და გაანალიზდა ერთობლიობაში - მოხდა განმცხადებელის მიერ გამოქვეყნებული საჯარო განცხადების სიტყვასიტყვითი, შეფასება; ასევე, კონტექსტიდან გამომდინარე, დამსაქმებლისა და ტელეკომპანიის თანამშრომლების მხრიდან, დაწერილ სტატუსთან დაკავშირებით, აღქმების გათვალისწინება.

სახალხო დამცველი ხაზგასმით მიუთითებს, რომ ითვალისწინებს მედია სფეროში არსებულ კონტექსტს და ტელეკომპანიის მგრძობელობას მათ მიმართ გამოხატულ კრიტიკასთან დაკავშირებით, ვინაიდან ეს მჭიდროდ უკავშირდება ტელეკომპანიის მიმართ მაყურებელთა ნდობის შენარჩუნებას.

მიუხედავად აღნიშნულისა, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებელის მიერ გამოქვეყნებული კონკრეტული განცხადება - „V. T.. დიდი მადლობა თქვენს ტელევიზიას, რომ სწორი სამოქალაქო პოზიცია გიკავიათ პანკისის ხეობაში სახელმწიფოს უგუნურ და დამლუპველ პოლიტიკასთან დაკავშირებით და გვადლევთ საშუალებას პირდაპირ ეთერში ვნახოთ <3 <3 [...]“, კონტექსტის აღქმების პირობებშიც კი, დასაშვები კრიტიკის ფარგლებს არ გასცდენია და არ შეიცავს გამოხატვის ისეთ ფორმას, რომელიც განსაკუთრებით მძიმე დისციპლინური ზომის გამოყენებას გაამართლებდა.

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, შესაფასებელ კონკრეტულ განცხადებასთან მიმართებით მოპასუხე მხარემ იხელმძღვანელა გადაჭარბებული ლოიალობის სტანდარტით, რეპუტაციის დაცვის ფართო ინტერპრეტაციითა და დამდგარი/მოსალოდნელი შედეგის ზედაპირული შეფასებით, რაც ვერ გაამართლებს მ. ს.-ს უფლებებში ინტენსიურ ჩარევას.

ამდენად, განმცხადებლის მიერ გამოხატული მოსაზრების გამო მოხდა მისი შრომით უფლების შეზღუდვა, რომელიც არ იყოს მოპასუხე მხარის ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის თანაზომიერი და გამოსადეგი საშუალება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ მ. ს.-ს მიმართ შპს „ტელეიმედის“ მხრიდან ადგილი ჰქონდა პირდაპირ დისკრიმინაციას განსხვავებული მოსაზრების გამო.

„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 მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი მიმართავს შპს „ტელეიმედს“ შემდეგი რეკომენდაციებით:

1. შეიმუშაოს კორპორაციული ინტერესების დაცვისა და დარღვევის საკითხთან დაკავშირებული განჭვრეტადი დებულებები, მათ შორის, განსაზღვროს კორპორატიული ინტერესის დარღვევის სავარაუდო ფაქტების შესწავლისა და რეაგირების მექანიზმი;

2. უზრუნველყოს თანასწორობის პოლიტიკის გატარება ტელეკომპანიაში, შიდა სამართლებრივი აქტებისა და სხვა დოკუმენტების „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად და მომავალში 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,