

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლეს
ნ. თ.-ს

მოსარჩელის კ. მ.-ს სარჩელთან დაკავშირებით
საქმე N-

სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

წარმოდგენილია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად

ქალბატონო ნ.,

საქართველოს სახალხო დამცველს 2020 წლის 6 ოქტომბერს N10964/20 განცხადებით მომართა კ. მ.-მ, რომელიც თავს დასაქმების ადგილზე (ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერია) ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს. ამავე განცხადებით კ. მ.-მ სახალხო დამცველს აცნობა, რომ იმავე ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით, რომლებზეც სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილ განცხადებაში მიუთითებდა, რუსთავის საქალაქო სასამართლოში წარდგენილი ჰქონდა სარჩელი და მოითხოვა საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ აღნიშნულ საქმეზე სასამართლოს მეგობრის მოსაზრების წარდგენა. საქმეზე მოპასუხე მხარეს წარმოადგენს ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერია. დავის საგანია ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის¹ ბათილად ცნობა.

სახალხო დამცველს პატივი აქვს აღნიშნულ საქმეზე წარადგინოს სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (**Amicus Curiae**). დასაქმების ადგილზე პირის შესაძლო შევიწროება წარმოადგენს თანასწორობისთვის ბრძოლის პროცესში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას. წინამდებარე დოკუმენტით, ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტების საფუძველზე, სახალხო დამცველი წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის გამოვლენის ტესტს, ასევე ყურადღებას გაამახვილებს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებში მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხზე. გარდა ამისა, საქმეში არსებული სპეციფიკური ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, განხილული იქნება პანდემიის გავლენა დასაქმების ადგილებზე თანასწორობის მდგომარეობაზე.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელე არის ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ... განყოფილების ხელმძღვანელი.

¹ ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2020 წლის 13 აგვისტოს N844 ბრძანება ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის ... განყოფილების ხელმძღვანელის კ. მ.-ს მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ.

2020 წლის 13 აგვისტოს ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის N- ბრძანების საფუძველზე, კ. მ.-ს მიმართ დაიწყო დისციპლინური წარმოება სამსახურში მიმოსვლის, სამუშაო დროის დაწყებისა და დამთავრების, მერიის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ქცევის ზოგადი წესების უგულებელყოფის ან დარღვევის სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებით.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ბრძანებისა და მის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების მიზანი მისი სამსახურიდან გათავისუფლებაა, რაც, თავის მხრივ, მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობით არის განპირობებული. კერძოდ, კ. მ. ხაზს უსვამს, რომ მას აქვს ფილტვების ქრონიკული დაავადება, რის გამოც, პერიოდულად, უწევდა საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე სამსახურში გამოუცხადებლობა და შვებულებით სარგებლობა. მისი განმარტებით, სწორედ ამ მიზეზით, ხელმძღვანელობა მიზანშეუწონლად მიიჩნევს, რომ იგი დასაქმებული იყოს განყოფილების უფროსის პოზიციაზე.

მოსარჩელის განმარტებით, მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედებები დაიწყო 2019 წლის 4 სექტემბრიდან, როდესაც სამსახურში არასაკმატო გამოუცხადებლობის საფუძველით შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „გაფრთხილება“ მაშინ, როცა მას განუახლდა მარცხენა ფილტვის პრობლემა და სამსახურში წარდგენილი ჰქონდა შესაბამისი საავადმყოფო ფურცელი, ამასთან, სამსახურიდან წასვლის რამდენიმე შემთხვევა შეთანხმებული ჰქონდა უშუალო უფროსთან.

აღნიშნულის შემდეგ, მოსარჩელე განსაკუთრებული პრობლემურობით აღწერს პანდემიის პერიოდს. იგი ხაზს უსვამს, რომ მაშინ, როდესაც ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანების² შესაბამისად, კორონავირუსის გავრცელების პრევენციისა და მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებულებისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით, მერია საქმიანობის გარკვეულ ნაწილებში გადასული იყო დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე და, ამასთან, სამსახურებრივი მოვალეობიდან დროებით გათავისუფლებულნი იყვნენ ორსულები, ქრონიკული დაავადებების მქონე თანამშრომლები და სხვა რისკჯგუფში შემავალი პირები, მას სთხოვდნენ სამსახურში გამოცხადებას.

კ. მ. მიუთითებს სხვა ქმედებებზეც, რომელთა შედეგადაც, იგი, მისი განმარტებით, ფაქტობრივად, ჩამოცილებულია სამსახურებრივ საქმიანობას და რომელთა გამოც, დასაქმების ადგილზე მის მიმართ არსებული დამოკიდებულება თავს *არასრულფასოვან პირად* აგრძნობინებს. კერძოდ, იგი აღნიშნავს, რომ ახალი კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელების პერიოდში, მისი ინფორმირების გარეშე გაიმართა კომისიის სხდომა და გასაუბრება ახალი განყოფილების ახალი თანამშრომლების მიღების მიზნით მაშინ, როდესაც სხდომას ისიც აუცილებლად უნდა დასწრებოდა, როგორც განყოფილების უფროსი და აღნიშნულის შესაძლებლობაც არსებობდა, ვინაიდან სხდომა ონლაინ ფორმატში გაიმართა. ივლისის შუა რიცხვებში კი, როდესაც ექიმის მითითების შესაბამისად, მკურნალობის მიზნებისთვის,

² “მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით პრევენციული ზომების შესახებ“ ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2020 წლის 12 მარტის N190/კ ბრძანება.

ქალაქს გარიდება და მთაში რეაბილიტაცია სჭირდებოდა, სამსახურის უფროსმა მოსარჩელის თხოვნა არ გაითვალისწინა და არ დაავიზა მისი განცხადება კუთვნილი შვებულებით სარგებლობის შესახებ. ამავდროულად, მოსარჩელის განმარტებით, სამსახურის უფროსმა მას მიაყენა შეურაცხყოფა, უწოდა უსაქმური, უსინდისო, სამი წლის განმავლობაში ხელფასის დაუმსახურებლად ამდები. ამასთან, განუმარტა, რომ მისი გათავისუფლების საკითხი უკვე გადაწყვეტილია და შიდა აუდიტის სამსახური აღნიშნულს მხოლოდ სამართლებრივად გააფორმებს. გარდა ამისა, კ. მ.-ს მითითებით, სამსახურის უფროსმა დაბლოკა მისი ნომერი, რის გამოც, მას არ ეძლევა საშუალება სამსახურის უფროსს ეკონტაქტოს საკვანძო თემებზე და უპასუხოს შემოსულ წერილებს. პრობლემის მოგვარება ვერ მოხერხდა ვერც მერის მოადგილესთან ი. მ.-სთან კომუნიკაციის გზით, ვინაიდან, მოსარჩელის განმარტებით, მისგან მოკლექტექსტური შეტყობინების სახით მიიღო მითითება, რომ საკითხები გაიაროს მხოლოდ სამსახურის უფროსთან.

სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილ განცხადებებში მოსარჩელე აღწერს სამსახურში გამოუცხადებლობასთან დაკავშირებით კიდევ ერთ შემთხვევას. მისი მითითებით, ივნისის თვეში შეეცვალა სამუშაო კაბინეტი, რა დროსაც, არ განხორციელებულა მისი ინფორმირება სამსახურში მიმოსვლის დასაფიქსირებლად შენობის მეორე მხარეს განთავსებულ აპარატზე საშვის მიდების ვალდებულების თაობაზე. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ, როგორც წესი, თანამშრომელს მესამე დღეს ეკითხებიან საშვის გაუტარებლობის მიზეზს, მის მიმართ, ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე, მე-12 დღეს დაიწყო დისციპლინური წარმოება, რის შედეგადაც, სამსახურში გამოუცხადებლობის საფუძვლით, დაუკავეს ერთი თვის სახელფასო სარგო.

კ. მ., დამატებით მიუთითებს, რომ 2020 წლის იანვრიდან მას მოეხსნა სატელეფონო ლიმიტი, აპრილის თვიდან კი, საწვავის ლიმიტიც, რომელიც ონლაინ რეჟიმის გაუქმების შემდეგ უნდა დაბრუნებოდა, რაც არ განხორციელდა. ასევე, ხაზს უსვამს, რომ რეაგირების გარეშე დარჩა მისი მოხსენებითი ბარათი, რომლითაც ითხოვდა განყოფილების ახალი თანამშრომლებისთვის ტექნიკის, ავეჯისა და ინვენტარის გამოყოფას და დღის განმავლობაში ინტერიერის სველი წესით დასუფთავებას კორონავირუსის გავრცელების პრევენციის მიზნით.

2. სასამართლო მეგობრის მოსაზრებით მომართვის უფლებამოსილება

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, *“საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია ცალკეულ შემთხვევებში შეასრულოს სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) ფუნქცია საერთო სასამართლოებსა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში.”*

საკითხის მაღალი მგრძობელობის გათვალისწინებით და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების ხელშეწყობის მიზნით, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება, ესარგებლა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებით და საქმის განმხილველი სასამართლოსთვის წარედგინა სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae).

სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება მიზნად არ ისახავს რომელიმე მხარის პოზიციის მხარდაჭერას და მხოლოდ ახდენს ადამიანის უფლებათა სამართლის იმ სტანდარტის იდენტიფიცირებას, რომელიც დადგენილია ადგილობრივი და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ.

3. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი ადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. აღნიშნული პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე - მიზანს.³ საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება არ გულისხმობს, ბუნებისა და შესაძლებლობის განურჩევლად, ყველა ადამიანის ერთსა და იმავე პირობებში მოქცევას. მისგან მომდინარეობს მხოლოდ ისეთი საკანონმდებლო სივრცის შექმნის ვალდებულება, რომელიც ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისთვის არსებითად თანასწორობით შეუქმნის თანასწორ შესაძლებლობებს, ხოლო უთანასწორობებს - პირიქით.“⁴

თანასწორობის უფლება დაცულია, აგრეთვე, საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტებით. დისკრიმინაციას კრძალავს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი, რომლის მიხედვითაც, „ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველ გვარი დისკრიმინაციის გარეშე სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნის განურჩევლად.“ ამასთან, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლი ითვალისწინებს საერთო აკრძალვას და დისკრიმინაციისგან იცავს კანონით გათვალისწინებულ ნებისმიერ უფლებას. თანასწორობის პრინციპს განამტკიცებს, აგრეთვე, სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის 26-ე მუხლი, რომელიც ადგენს: „უნდა აკრძალოს ყოველგვარი დისკრიმინაცია და კანონი უნდა უზრუნველყოფდეს ყველა პირის თანასწორ და ეფექტურ დაცვას რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებების გამო დისკრიმინაციისგან.“

სწორედ აღნიშნულის უზრუნველყოფას ემსახურება, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის N1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე: „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, პარ. 1.

⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის N2/1/473 გადაწყვეტილება საქმეზე: „საქართველოს მოქალაქე ბიჭიკო ჭონქაძე და სხვები საქართველოს ენერგეტიკის მინისტრის წინააღმდეგ“, II, პარ. 2.

იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2⁵ და მე-3⁶ პუნქტების შინაარსიდან გამომდინარე, 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. სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ *განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მგავს 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*.⁷

3.1. მტკიცების ტვირთის განაწილება დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეში

უშუალოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ მსჯელობამდე, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ სწორად გადაწყვიტოს მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი, რათა გარანტირებული იყოს სავარაუდო დისკრიმინაციული ფაქტის სწორი შეფასება.

⁵ 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.

⁶ ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს 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 მდგომარეობა 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.

⁷ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 15 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე, *Eweida and others v. United Kingdom*, პარ. 87-88; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2008 წლის 29 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე, *Burden v. United Kingdom*, პარ. 60.

დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის შეფასებისას სახელმძღვანელო ნორმებს განსაზღვრავს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მეშვიდე³ კარი. 363³-ე მუხლის მიხედვით, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი არ გულისხმობს მხარისთვის ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარმოდგენის იმ მოცულობით დავალდებულებას, რაც საჭიროა შემდგომ ეტაპზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად. ასეთი ვარაუდის წარმოსაშობად მნიშვნელოვანია მხარემ წარმოადგინოს იმ ფაქტებისა და ობიექტურად მოპოვებადი მტკიცებულებების ერთობლიობა, რომლებიც ქმნის ლოგიკურ ჯაჭვს და ობიექტური დამკვირვებლისთვის წარმოშობს მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ვარაუდს რაიმე ნიშნით. ამდენად, *დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი* ნიშნავს, რომ მოსარჩელის 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 სასამართლოს უნდა დაუმტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა ან წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.⁸

განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ მითითებულ მთელ რიგ გარემოებებზე, რომელთა საფუძველზეც, იგი აღნიშნავს, რომ გასაჩივრებული ბრძანებისა და მის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების მიზანი მისი სამსახურიდან გათავისუფლებაა და საფუძველად უდევს მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანი. იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო საკმარისად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყება დისკრიმინაციული მოტივებით არის განპირობებული, მოპასუხე მხარეზე უნდა გადავიდეს მტკიცების ტვირთი, რომ მსგავს მოპყრობას აქვს ლეგიტიმური მიზანი, რომელსაც ექნება ობიექტური და გონივრული დასაბუთება.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ შესაძლოა მიიჩნიოს, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები წარმოშობს ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელების ვარაუდს. იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლოს წარმოეშობა ასეთი ვარაუდი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე, მტკიცების ტვირთი გადავა მოპასუხე მხარეზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოპასუხეს მოუწევს იმის მტკიცება, რომ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყება განპირობებული იყო მხოლოდ და მხოლოდ

⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-247-235-2017; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-142-134-2017.

კონკრეტული ლეგიტიმური მიზნით და წარმოადგენდა მიზნის მიღწევის გონივრულ და ობიექტურ საშუალებას.

აქვე აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, გამყარებულია ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც, შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა განმარტებებიდან; მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და ურთიერთშესაბამისი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის გაუქარწყლებელი დაშვებებიდან.⁹

3.2. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომლით სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა მოსარჩელეს

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

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დეკლარირებული შრომის თავისუფლებით დაცულია არა მხოლოდ სამუშაოს არჩევის უფლება, არამედ ასევე უფლება ***განახორციელო, შეინარჩუნო*** და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.¹⁰

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის ფარგლებში, შრომის უფლება მე-8 მუხლით (პირადი ცხოვრების უფლება) დაცულ სფეროს მიეკუთვნება. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, პირადი ცხოვრების პატივისცემა უნდა მოიცავდეს, გარკვეულწილად, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობების დამყარებისა და განვითარების უფლებას. არ არსებობს რაიმე პრინციპული მიზეზი, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნების ამგვარი გაგებიდან გამოირიცხოს პროფესიული და კომერციული ხასიათის აქტივობები, ვინაიდან, საბოლოო ჯამში, ადამიანების უმეტესობას შესაძლოა ყველაზე მეტად სწორედ თავიანთი საქმიანი ცხოვრების პროცესში ეძლევა გარესამყაროსთან ურთიერთობების განვითარების შესაძლებლობა.¹¹ სწორედ მე-8 მუხლთან კავშირში განიხილავს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო დასაქმების ადგილებზე დისკრიმინაციის აკრძალვის (მე-14 მუხლი) სავარაუდო დარღვევის საქმეებს.¹²

⁹ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2005 წლის 6 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე: *NACHOVA AND OTHERS v. BULGARIA*, პარ. 147.

¹⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე: „საქართველოს მოქალაქე მათა ნათამე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II. 3.19.

¹¹ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1992 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *NIEMIETZ v. GERMANY*, პარ. 29.

¹² იხ. მაგალითად, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 3 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *I.B. v. GREECE*.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები. გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის განმარტებით, პაქტით დაცული შრომა უნდა იყოს ღირსეული შრომა, რაც მოიცავს სამუშაოს შესრულების პროცესში დასაქმებულის ფიზიკური და მენტალური მთლიანობისა და მისი ფუნდამენტური უფლებების პატივისცემას.¹³ ამასთან, აკრძალულია ნებისმიერი დისკრიმინაცია დასაქმების მისაწვდომობასა და შენარჩუნებაში, რაც მიზნად ისახავს ან იწვევს შრომის უფლებით თანასწორობის საწყისებზე სარგებლობაში ხელშეშლას.¹⁴ კომიტეტი სისტემატურად უსვამს ხაზს ძალადობისგან და შევიწროებისგან თავისუფლებას, როგორც შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების ელემენტებს.¹⁵ ყველა დასაქმებული თავისუფალი უნდა იყოს როგორც ფიზიკური, ისე - მენტალური შევიწროებისგან.¹⁶

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვაგვარი მოსაზრების, ეროვნული წარმოშობის ან სოციალური წარმომავლობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობიდან კუთვნილების, დაბადებისა ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური წარმოება დაიწყო იმ პერიოდში, რომელშიც, კ. მ.-ს განმარტებით, დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ სისტემატურად ხორციელდება ფსიქოლოგიური, მორალური და ფორმალურ-სამართლებრივი ზეწოლის შემცველი ქმედებები და რომელთა შედეგადაც, მას ერთმევა შესაძლებლობა, დავაკებულ პოზიციაზე საკუთარი უნარების, კვალიფიკაციისა და შესაძლებლობების ადეკვატურად და შეუფერხებლად განახორციელოს შრომითი საქმიანობა. პირთა აღნიშნული შესაძლებლობით უზრუნველყოფა კი, საქართველოს კონსტიტუციის 25-ე (საჯარო თანამდებობის დაკავების უფლება) და 26-ე (შრომის თავისუფლება) მუხლების ძირითადი მიზანია.¹⁷ გარდა ამისა, როგორც მოსარჩელე მიუთითებს, მას ზეპირსიტყვიერად განუცხადეს, რომ მის მიმართ დაწყებული დისციპლინური წარმოება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ფორმალურ-სამართლებრივად გაფორმებას ისახავს მიზნად. იმის გათვალისწინებით, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენს დისციპლინური

¹³ გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის ზოგადი კომენტარი N18 (2005), შრომის უფლება (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი), E/C.12/GC/186, პარ. 7-8.

¹⁴ იქვე, პარ. 12.

¹⁵ გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის ზოგადი კომენტარი N23 (2016), შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უფლების შესახებ (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი), E/C.12/GC/23, პარ. 6.

¹⁶ იქვე, პარ. 48.

¹⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის N1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე: „საქართველოს მოქალაქეები - დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითაშვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II. პარ. 12.

პასუხისმგებლობის ერთ-ერთ ზომას, რომელიც, შესაძლოა, გამოყენებულ იქნეს, მათ შორის, იმ შემთხვევაში, როდესაც დისკრიმინირებული პასუხისმგებლობის მქონე პირმა ჩაიდინა ახალი დისკრიმინირებული გადაცდომა¹⁸ და, მოცემულ შემთხვევაში, კ. მ. სწორედ ასეთ პირად ითვლება, ვინაიდან მისთვის დისკრიმინირებული პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებიდან (თანამდებობრივი სარგოს დაკავებიდან) 1 წელი არ გასულა, მის მიმართ დისკრიმინირებული წარმოება, შესაძლოა, მართლაც წარმოადგენდეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საშუალებას.

ამდენად, მოსარჩელის მიმართ, შესაძლოა, ადგილი ჰქონდეს შრომითი უფლებების რეალიზაციაში ხელშეშლას.

3.3. ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშნით შესაძლო შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება, მათ შორის, შრომის პირობებზე.¹⁹ აღნიშნული პრინციპი გათვალისწინებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონშიც, რომლის მე-9 და 56-ე მუხლები განამტკიცებს საჯარო დაწესებულების ვალდებულებას, სამუშაო ადგილზე უზრუნველყოს პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვა და არ დაუშვას სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილე პირის უფლებების შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, მათ შორის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის მიუხედავად.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3¹ მუხლის თანახმად, შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი სახე, არის ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმებით გათვალისწინებული დირექტივების მიხედვით, რომელთა იმპლემენტაციის ვალდებულება ნაკისრი აქვს საქართველოს, შევიწროება წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვასა და დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.²⁰ დამკვიდრებული სტანდარტის შესაბამისად, შევიწროება სახეზეა,

¹⁸ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხ. 85, პუნ. 3(ვ).

¹⁹ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხ. 2, პუნ. 10(ა.გ).

²⁰ ევროკავშირის საბჭოს 2000 წლის 29 ივნისის N2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების განხორციელებას, მუხ. 2(3); ევროკავშირის საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის N2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომით საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას, მუხ. 2(3); ევროკავშირის საბჭოს 2004 წლის 13 დეკემბრის N2004/113/EC, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას, მუხ. 2(c); ევროპარლამენტისა და ევროკავშირის საბჭოს 2006

როდესაც 1) არასასურველი ქცევა ხდება განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა; 2) ქცევა ქმნის დამაშინებელ, მტრულ და შეურაცხყოფელ სამუშაო გარემოს.²¹ გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის განმარტებით, შევიწროება უნდა განისაზღვროს ფართოდ,²² რაც გულისხმობს მოპყრობას, რომელიც - განზრახ, გაუფრთხილებლობით თუ შედეგების დაუდევრობით გაუთვალისწინებლობით - ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პირს.²³

აღსანიშნავია, რომ შევიწროების დასადასტურებლად არ არის აუცილებელი არსებობდეს შესადარებელი სუბიექტი - კომპარატორი, ვინაიდან შევიწროება თავისთავად არის არასწორი ქმედება, გამოვლენის ფორმისა (სიტყვიერი, არა-ვერბალური ან ფიზიკური შეურაცხყოფა) და პოტენციური შედეგიდან გამომდინარე (ადამიანის ღირსების შელახვა).²⁴ ამდენად, შევიწროებისას კომპარატორის მოძიება არ არის აუცილებელი. შევიწროების მთავარი სტანდარტი არის ქცევა, რომელიც არის „სასტიკი და მიუღებელი“.²⁵

შესაბამისად, შევიწროების სამართლებრივი შინაარსიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მდგომარეობა არ საჭიროებს ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებული სხვა პირების მდგომარეობასთან შედარებას.

სადავო ბრძანების შესაბამისად, კ. მ.-ს მიმართ დისციპლინური წარმოება დაიწყო სამსახურში მიმოსვლის, სამუშაო დროის დაწყებისა და დამთავრების, მერიის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ქცევის ზოგადი წესების უგულბელებოების ან დარღვევის სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებით. კერძოდ, როგორც მოსარჩელე განმარტავს, მას მიეთითა, რომ სისტემატური ხასიათი აქვს მის მიერ სამსახურის არასაპატიოდ გაცდენას, ხშირ შემთხვევაში, დაგვიანებით გამოცხადებას და დროზე ადრე სამსახურიდან წასვლის ფაქტს.

სახალხო დამცველის შეფასებით, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებას წარმოადგენს იმის შეფასება, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყება განპირობებული იყო მხოლოდ და მხოლოდ მის მიერ შინაგანაწესით გათვალისწინებული ქცევის ზოგადი წესების უგულბელებოებით, თუ ემსახურებოდა, მათ შორის, მის, როგორც ქრონიკული დაავადების მქონე პირის, სამსახურიდან გათავისუფლებას.

წლის 5 ივლისის N2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას, მუხ. 2(1)(c).

²¹ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://www.eeoc.gov/harassment>> [ბოლოს ნანახია: 25.10.2020]

²² გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის ზოგადი კომენტარი N23 (2016), შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უფლების შესახებ (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი), E/C.12/GC/23, პარ. 48.

²³ Ehrenreich R., *Dignity and Discrimination: Toward A Pluralistic Understanding of Workplace Harassment*, 1999, გვ. 15.

²⁴ *Handbook on European non-discrimination law*, ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო, 2010, გვ. 32.

²⁵ Holland J., Burnett S., *Employment Law*, 2014, გვ. 109.

ამ მხრივ, მიზანშეწონილია, არა მხოლოდ სადავო ბრძანებისა და მის საფუძვლად არსებული დოკუმენტაციის ფორმალურ-სამართლებრივი საფუძვლებისა და დასაბუთებულობის შემოწმება, არამედ - შესაბამისი კონტექსტის გათვალისწინებაც. კერძოდ, მხედველობაშია მისაღები, რომ კ. მ.-ს მიმართ დისციპლინური წარმოება დაიწყო ახალი კორონავირუსის (COVID-19) პანდემიის პირობებში ანუ მაშინ, როდესაც ქვეყანაში მოქმედებს საჯარო დაწესებულებებში და სამუშაო ადგილებზე საქმიანობის განსაკუთრებული ღონისძიებები.

საქართველოს მთავრობის N529 განკარგულების შესაბამისად, ეპიდემიური საფრთხის შემცირებამდე, საჯარო დაწესებულებების ხელმძღვანელებმა უნდა განსაზღვრონ დაწესებულებების თანამშრომლების ის ნაწილი, რომელიც დროებით გადავა დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე (ის თანამშრომლები, რომელთა საქმიანობაც განსაკუთრებულად არ საჭიროებს სამუშაო ადგილზე ყოფნას და დისტანციურად შესრულებენ სამუშაოს)²⁶ და უნდა უზრუნველყონ ჯანმრთელობის დაცვის პროტოკოლების, რეკომენდაციებისა და ჰიგიენის წესების დაცვა.²⁷ თავის მხრივ, სამუშაო ადგილებზე ახალი კორონავირუსის გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით ზოგადი რეკომენდაციები, რომელთა შესრულება სავალდებულოა ყველა სექტორისთვის,²⁸ განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებლის მიერ უნდა შეფასდეს დასაქმებულის სამუშაო სპეციფიკა და ინდივიდუალური მახასიათებლები და უნდა მისცეს შესაძლებლობა დასაქმებულებს არ გამოცხადდნენ სამუშაო ადგილას, თუ მიეკუთვნებიან ვირუსული ინფექციის გართულებების მაღალი რისკის მქონეებს (ასაკი, ქრონიკული დაავადებების (გულ-სისხლძარღვთა დაავადებები, დიაბეტი, ბრონქული ასთმა და სასუნთქი ორგანოების სხვა დაავადებები) და სხვა).²⁹

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, დადგინეს: 1) განსაკუთრებულად საჭიროებდა თუ არა კ. მ.-ს საქმიანობა სამუშაო ადგილზე ყოფნას და, შესაბამისად, იყო თუ არა იგი გადაყვანილი დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე; 2) მიეკუთვნებოდა თუ არა კ. მ. ვირუსული ინფექციის გართულებების მაღალი რისკის მქონეებს და, შესაბამისად, ეძლეოდა თუ არა შესაძლებლობა, არ გამოცხადებულიყო სამუშაო ადგილას. იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელე გადაყვანილი იყო დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე და ეძლეოდა შესაძლებლობა, არ გამოცხადებულიყო სამუშაო ადგილას, მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს, თუ რა საფუძვლით დაიწყო მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური წარმოება სწორედ სამსახურის გაცდენის, დაგვიანებით გამოცხადებისა და დროზე ადრე სამსახურიდან წასვლის ფაქტებთან დაკავშირებით. საპირისპირო შემთხვევაში კი, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ გამოარკვიოს, თუ რატომ არ იყო კ. მ. გადაყვანილი დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე და რატომ არ ეძლეოდა

²⁶ “ახალი კორონავირუსის (COVID-19) შესაძლო გავრცელების პრევენციის მიზნით საჯარო დაწესებულებებში საქმიანობის განსაკუთრებულ ღონისძიებათა განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 12 მარტის N529 განკარგულება, პუნ. 6 („გ“).

²⁷ იქვე, პუნ. 3.

²⁸ “სამუშაო ადგილებზე ახალი კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით რეკომენდაციების დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 მაისის N01-227/ო ბრძანება, დანართი N1, მუხ. 2(2).

²⁹ იქვე, მუხ. 9, პუნ. 2 („ბ“).

შესაძლებლობა, არ გამოცხადებულიყო სამუშაო ადგილას. ხსენებული გარემოებების შეფასება დაეხმარება სასამართლოს დისციპლინური წარმოების დაწყების მიზნის დადგენაში.

ამ პროცესში, ზემოაღნიშნული გარემოებების შემოწმებასთან ერთად, მნიშვნელოვანია მოსარჩელის მიერ მითითებული იმ ფაქტების გამოკვლევა, რომლებზე დაყრდნობითაც იგი აღნიშნავს, რომ, ფაქტობრივად, ჩამოცილებულია სამსახურებრივ საქმიანობას და დასაქმების ადგილზე მის მიმართ არსებული დამოკიდებულება თავს არასრულფასოვან პირად აგრძნობინებს. მიზანშეწონილია, სასამართლომ შეამოწმოს, ჩნდება თუ არა კითხვები კ. მ.-ს მიმართ გატარებული ღონისძიებების პროცედურული სისწორისა თუ დასაბუთებულების კუთხით და ხომ არ იქმნება შთაბეჭდილება, რომ განხორციელებული ქმედებები ემსახურებოდა მის სამსახურებრივი საქმიანობისგან ჩამოშორებას და მისთვის იმგვარი პირობების შექმნას, რომ იგი იძულებული გამხდარიყო, დაეტოვებინა სამსახური. გასათვალისწინებელია, რომ, როგორც განმცხადებელი აღნიშნავს, სამუშაო ადგილზე შექმნილი აქვს არაკომფორტული გარემო და არსებული დამოკიდებულება თავს არასრულფასოვან პირად აგრძნობინებს, რაც, შესაძლოა, შეფასდეს, როგორც დამამცირებელი და ღირსების შემლახველი ატმოსფერო. ამგვარი გარემო, კი, ბუნებრივია, დასაქმებულს უქმნის განცდას, რომ, შესაძლოა, სამუშაოს შენარჩუნების საფრთხის წინაშე დადგეს. მოცემულ შემთხვევაში, აღნიშნული სახეზეა, ვინაიდან დაწყებული დისციპლინური წარმოება მოსარჩელეს სწორედ სამსახურიდან გათავისუფლების მექანიზმად ესახება. სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის მიმართ შექმნილი გარემოს ანალიზი, შესაძლებელს გახდის, შეფასდეს, განსახილველი დისციპლინური წარმოება მხოლოდ მოპასუხის მიერ დასახელებული ლეგიტიმური მიზნის მიღწევას ემსახურება თუ წარმოადგენს ერთ-ერთ (და, შესაძლოა, ბოლო) რგოლს კ. მ.-ს მიმართ, განხორციელებულ იმ ქმედებათა ჯაჭვში, რომელთა ერთობლიობაც, შესაძლოა, დასაქმების ადგილზე შევიწროების სრულ შემადგენლობას ქმნიდეს.

მნიშვნელოვანია, საქმის განმხილველმა სასამართლომ მხედველობაში მიიღოს, რომ გლობალური პანდემია წარმოშობს საზოგადოებაში არსებული უთანასწორობების გაძლიერების სერიოზულ საფრთხეს.³⁰ კორონავირუსის გავრცელების პერიოდში თანასწორობის ეროვნული ორგანოების მიერ მიღებული საჩივრების დიდი ნაწილი, სწორედ შრომით ურთიერთობებს უკავშირდება.³¹ ამ კუთხით, განსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ, ზოგად კონტექსტშიც, ქრონიკული დაავადებების მქონე დასაქმებულები მნიშვნელოვანწილად აწყდებიან სირთულეებს, მათ შორის, სამუშაოს შენარჩუნების კუთხით.³²

³⁰ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია: <https://equineteurope.org/2020/covid-19-national-equality-bodies-report-impacts-on-equality-and-share-their-responses-to-the-coronavirus-pandemic/> [ბოლოს ნანახია: 25.10.2020].

³¹ იქვე.

³²

ინფორმაცია ხელმისაწვდომია: https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/policies/docs/2017_chronic_framingdoc_en.pdf [ბოლოს ნანახია: 26.10.2020], გვ. 3.

გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის განმარტებით, ადამიანის ნამდვილი ან აღქმული ჯანმრთელობის მდგომარეობა არ უნდა გახდეს დამაბრკოლებელი ფაქტორი, პაქტით გათვალისწინებული უფლებების, მათ შორის, შრომითი უფლებების, რეალიზაციის კუთხით.³³ საქმეში *I.B. v. GREECE* ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება განპირობებული იყო მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობით, ვინაიდან დასაქმებულს ჰქონდა ლეგიტიმური მოლოდინი, რომ გააგრძელებდა მუშაობას იმდენად, რამდენადაც მას არ ჩაუდენია ისეთი ქმედება, რომელიც ეროვნული შრომითი კანონმდებლობის შესაბამისად გაამართლებდა მის სამსახურიდან გათავისუფლებას და აღნიშნულის მიუხედავად, იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა მას შემდეგ, რაც გამჟღავნდა, რომ იგი იყო აივ-დადებითი.³⁴

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, განსახილველი საქმის ფარგლებში, მნიშვნელოვანია სასამართლომ გამოარკვიოს, ვ. მ.-ს მიმართ განხორციელებული ქმედებები, მათ შორის, მის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყება, ხომ არ უკავშირდებოდა მის ჯანმრთელობის მდგომარეობას და შესაბამის საჭიროებებს. ამ თვალსაზრისით, შესაძლოა, მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენდეს ის გარემოება, რომ მის მიერ აღწერილი ქმედებები, უმეტესად, პანდემიის პერიოდში გააქტიურდა, იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლისთვის ცნობილი იყო, რომ ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან და შესაბამისი რისკებიდან გამომდინარე, ვ. მ.-ს ესაჭიროებოდა დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადასვლა და რეაბილიტაცია, რისთვისაც ითხოვდა კუთვნილი შვებულებით სარგებლობას. ამასთან, არსებული მდგომარეობა, ზრდიდა შესაძლებლობას, რომ, ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, იგი იძულებული გამხდარიყო, არ გამოცხადებულიყო სამსახურში (საავადმყოფო ფურცლის შესაბამისად).

ზემოთ ხსენებული მოტივების გამოკვეთის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია, აგრეთვე, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებით ითვალისწინებს კონკრეტულ ღონისძიებებს (დროებითი ფუნქციების დაკისრება, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანა და სხვა). მათ შორის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან/და ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო, მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდანაც გათავისუფლდეს.³⁵ თუმცა, რა თქმა უნდა, მსგავსი ღონისძიებების გამოყენება შრომის უფლებებთან დაკავშირებული სტანდარტების მიხედვით უნდა იყოს დასაბუთებული. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ამ და სხვა საკანონმდებლო ნორმებში გადმოცემულ წინაპირობებზე მხოლოდ ფორმალური მითითება არ უნდა ჩაითვალოს საკმარისად შესაბამისი ნორმებით განსაზღვრული შედეგების დადგომისათვის, ვინაიდან, ასეთ დროს, ფორმალური

³³ გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის ზოგადი კომენტარი N20 (2009), დისკრიმინაციის აკრძალვა ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებებში (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი), E/C.12/GC/20, პარ. 33.

³⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 3 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *I.B v. GREECE*, პარ. 76-77.

³⁵ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხ. 108, პუნ. „გ“.

საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს.³⁶

იმ შემთხვევაში, თუ ყველა ფაქტობრივი გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, წარმოიშობა გონივრული ვარაუდი, რომ, შესაძლოა, მოსარჩელის მიმართ ადგილი ჰქონოდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას, საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოპასუხეზე უნდა გადავიდეს. ამავდროულად, ყურადღება უნდა გამახვილდეს პროპორციულობის ტესტზე და შეფასდეს მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინირების წარმოების დაწყების საფუძველი იყო მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა თუ არსებობდა სხვა, ობიექტური გარემოება. *პროპორციულობის ტესტის მიხედვით, მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული ქმედება უნდა ემსახურებოდეს მხოლოდ ლეგიტიმურ მიზანს და ამავე დროს, უნდა იყოს ამ მიზნის მიღწევის აუცილებელი და ერთადერთი საშუალება.*

4. დასკვნა

განხილული სამართლებრივი სტანდარტებიდან გამომდინარე,

- მოსარჩელემ უნდა წარმოშვას გონივრული ვარაუდი, რომ მის მიმართ დისკრიმინირების წარმოების დაწყების მიზანი იყო მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა (ამ კუთხით, საქმეში არსებული სპეციფიკური ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, გათვალისწინებული იყოს, მათ შორის: ახალი კორონავირუსის (COVID-19) პანდემიის პირობებში ქვეყანაში მოქმედი განსაკუთრებული ღონისძიებები; მოსარჩელის მიერ აღწერილი სხვა ფაქტები, რომლებიც ერთობლიობაში, შესაძლოა, შევიწროების შემადგენლობას ქმნიდეს; ქრონიკული დაავადებების მქონე პირთათვის სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის კუთხით არსებული პრობლემები და აღნიშნულზე პანდემიის შესაძლო გავლენა);
- მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს, რომ კ. მ.-ს მიმართ დისკრიმინირების წარმოების დაწყების მიზეზს არა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა, არამედ სხვა ლეგიტიმური მიზანი წარმოადგენდა. ამ შემთხვევაშიც, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს იმის მტკიცების ტვირთი, რომ ის კანონიერი მიზნის მისაღწევად მოქმედებდა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვხელმძღვანელობ რა „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით, მიზანშეწონილად მიმაჩნია, მოგმართოთ წინამდებარე სასამართლოს მეგობრის მოსაზრებით.

პატივისცემით,

³⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 14 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-732-732-2018.