

შპს „მელვინეობა ხარებას“ დირექტორს

ა. ხ.-ს

მისამართი: ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი N170ა

რეკომენდაცია

შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად

ბატონო ა,

საქართველოს სახალხო დამცველს 2020 წლის 2 აპრილს განცხადებით მომართა თ. ო.-მ, რომელიც მიუთითებს, რომ შპს „მელვინეობა ხარებას“ მხრიდან მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას შეზღუდული შესაძლებლობის გამო. განმცხადებლის ინტერესებს სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგენს ა(ა)იპ „პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისათვის“ იურისტი ს. მ. განმცხადებლის განმარტებით, მან დამსაქმებელს მიაწოდა ინფორმაცია, რომ მარცხენა ხელზე აქვს სამეანო დამბლა, რის გამოც ხელფასის დარიცხვისას ეკუთვნის საგადასახადო შეღავათი. აღნიშნულის შემდგომ, განმცხადებელს უთხრეს, რომ მას კომპანია უნდა დაეტოვებინა. საქმის შესწავლის ფარგლებში, სახალხო დამცველმა ინფორმაცია გამოითხოვა შპს „მელვინეობა ხარებას“.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლის პოზიცია

განმცხადებელმა 2019 წლის აგვისტოში მონაწილეობა მიიღო შპს „მელვინეობა ხარებას“ მიერ *ადმინისტრაციული ასისტენტის* პოზიციაზე გამოცხადებულ კონკურსში. განმცხადებელი განმარტავს, რომ 13 სექტემბერს გასაუბრება ჰქონდა კომპანიის წარმომადგენლებთან - დ. ლ.-სა და თ. თ.-სთან¹. გასაუბრებისას განმცხადებელს დაუსვეს კითხვები მისი განათლების, სამუშაო გამოცდილებისა და უცხო ენების ცოდნის შესახებ. ამასთან, ადმინისტრაციის უფროსმა - თ. თ.-მ, განმცხადებელს აუხსნა ის ფუნქცია-მოვალეობები, რომლის შესრულებაც

¹ შენიშვნა: შპს „მელვინეობა ხარებას“ ადმინისტრაციის სამსახურის უფროსი, რომელმაც უარი უთხრა განმცხადებელს დასაქმებაზე.

მას მოუწევდა, კერძოდ, განმცხადებელს განემარტა, რომ პოზიციის დაკავების შემდგომ მას მოუწევდა კომპანიაში მისული სტუმრების დახვედრა, საორგანიზაციო საკითხების მოგვარება, შეხვედრების ჩანიშვნა, კომპანიაში შემოსულ ზარებზე პასუხი, გადამისამართება, წერილობითი კორესპონდენციის მიღება და MS office პროგრამებში მუშაობა.

განცხადებაში აღნიშნულია, რომ 2019 წლის 17 სექტემბერს დ. ლ.მა განმცხადებელი ხელახლა დაიბარა გასაუბრებაზე, რომელსაც ესწრებოდნენ დ. ლ., თ. თ., თ. ვ., და კიდევ ერთი თანამშრომელი.

განცხადების თანახმად, კომპანიის წარმომადგენელმა - დ. ლ.-მა მას მოკლე ტექსტური შეტყობინებით აცნობა სამსახურში აყვანის თაობაზე და 2019 წლის 19 სექტემბერს დაიბარა სამსახურში. განმცხადებელი 19 სექტემბერს გამოცხადდა სამსახურში, თანამშრომლებს გააცნეს როგორც ახალი თანამშრომელი და იმავე დღეს შეუდგა მასზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულებას.

განმცხადებელი ასევე აღნიშნავს, რომ იმავე დღეს მას შესავსებად გადაეცა სააპლიკაციო ფორმა. განმცხადებელს კითხვა გაუჩნდა ხელფასის გრაფაში მისათითებელი თანხის ოდენობასთან დაკავშირებით, რა მიზნითაც მიმართა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტს. აღნიშნული საკითხის გარკვევისას, მას მოუწია თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, რომ მას მარცხენა ხელზე აქვს სამეანო დამბლა, რის გამოც ეკუთვნის საგადასახადო შეღავათი.

განმცხადებლის განმარტებით, იმავე დღეს დაიბარა თ. თ.-მ, რომელმაც, კომპანიის მფლობელთან დაკავშირებით, უთხრა: „შენ არაფერი არ გეტყობა, მაგრამ უკვე სამი გოგო ისე გამაშვებინა, რომ მიზეზიც კი არ უთქვამს მათი გაშვების“. „შენ რომ გნახავს უეჭველი შეგამჩნევს, არადა გაფრთხილებული ვყავარ, რომ ამ თანამდებობაზე მეორე შორენა ბეგაშვილი მინდაო..... და მეტყვის უკვეთესი სხვა ვინმე ვერ ნახეო ან საერთოდ მიზეზსაც არ იტყვის ისე გამაშვებინებს შენს თავს“.

განმცხადებლის განმარტებით, საუბარში დ. ლ.-ც ჩაერთო და აღნიშნა: „ხანდახან სტუმრებთან ყავის ლანგრით მირთმევა იქნება საჭირო“, რითაც მან ხაზი გაუსვა განმცხადებლის შეზღუდულ შესაძლებლობას. აღნიშნული საუბრის შემდგომ, თ. თ.-მ განმცხადებელს უთხრა, რომ კომპანია უნდა დაეტოვებინა.

1.2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სახალხო დამცველის აპარატში თავისი წერილობითი პოზიციები წარმოადგინა 2020 წლის 4 მაისსა და 2020 წლის 5 ივნისს. 2020 წლის 4 მაისის შპს „მეღვინეობა ხარებას“ მიერ სახალხო დამცველისათვის მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, კომპანიის მიერ ადმინისტრაციული ასისტენტის თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა მიიღო თ. თ.-მ, რომლისთვისაც გასაუბრების დროს ცნობილი გახდა მის მიერ შესასრულებელი თანამდებობრივი ფუნქციები და თანამდებობრივი დატვირთვა. კერძოდ, გასაუბრების დროს განმცხადებელს დეტალურად განემარტა შესასრულებელი ვალდებულებები, მათ შორის შეხვედრების დროს საკონფერენციო ოთახში სტუმრებისათვის ყავით/ჩაით გამასპინძლების, ასევე ღვინის დეგუსტაციების ვალდებულების შესახებ.

უშუალოდ გასაუბრების დროს, თ. ო.-ს თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ არანაირი განცხადება არ გაუკეთებია. თ. ო.-ე, როგორც შესაძლო კანდიდატი, კიდევ ერთხელ იქნა მოწვეული დეტალური გასაუბრებისათვის, რა დროსაც ცნობილი გახდა, რომ განმცხადებელი აპირებდა ორი კვირით საზღვარგარეთ გამგზავრებას, იმ პირობებში, როდესაც კომპანიას კადრი დაუყოვნებლივ ესაჭიროებოდა. გარდა ამისა, მოპასუხე ხაზგასმით აღნიშნავს იმ ფაქტსაც, რომ განმცხადებელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირია. კომპანიის მითითებით, აღნიშნულის გამო, იძულებული იყვნენ არჩევანი სხვა კანდიდატზე შეეჩერებინათ, ვინაიდან გამოცხადებულ თანამდებობაზე კადრი არ ჰყავდათ, რაც მნიშვნელოვან დაბრკოლებებს ქმნიდა.

მოპასუხის 2020 წლის 5 ივნისის პასუხში კი აღნიშნულია, რომ მას შემდგომ, რაც კომპანიისათვის ცნობილი გახდა განმცხადებლის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, შეფასდა რამდენად შეძლებდა ის თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ფუნქციების შესრულებას. *მოპასუხე მხარის მითითებით, განმცხადებლის მიერ გაცხადებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის პირობებში, მისი გამოცხადებულ ვაკანსიაზე დასაქმება კომპანიის მხრიდან იქნებოდა უპასუხისმგებლო მოქმედება, ვინაიდან შესაძლოა მნიშვნელოვანი რისკის ქვეშ დაეყენებიათ განმცხადებლის სიცოცხლე და ჯანმრთელობა, მათ შორის, ის ფაქტი, რომ ოფისში მეორე სართულიდან, კიბეების მეშვეობით ცხელი ყავის ან და ცხელი ჩაის ლანგრით ჩამოტანა მას უსაფრთხოდ სავარაუდოდ ვერ შეეძლო, რაც ყოველდღიურ რეჟიმში უწევს იგივე თანამდებობაზე დასაქმებულ პირს. ასევე, სტუმრებისათვის სადეგუსტაციოდ ღვინის და შამპანურის გახსნა, სხვადასხვა საჩუქრების მიწოდება და ა.შ.*

მოპასუხის განმარტებით, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიერ გათვალისწინებული იქნა ზემოაღნიშნული ფაქტები და, მისი ერთპიროვნული გადაწყვეტილებით, თ. ო.-ს უარი ეთქვა სამსახურში მიღებაზე და არა სამსახურიდან გათავისუფლებაზე და არჩევანი გაკეთდა სხვა კანდიდატზე.

მოპასუხემ დამატებით წარმოადგინა თ. ო.-ს ახსნა-განმარტება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ განმცხადებელი ორჯერ დაიბარეს გასაუბრებაზე, ვინაიდან ჩაითვალა წარმატებულ კანდიდატურად, რის შემდეგაც მიიღო გადაწყვეტილება, შეეთავაზებინათ კომპანიაში დასაქმება და, საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე, 1-2 დღე დაეთმოთ მის მიერ სამუშაო ადგილის და ფუნქციების გაცნობისათვის. თ. ო.-ე აღნიშნავს, რომ განმცხადებლის განმარტებით, ის ორი კვირით უნდა წასულიყო საზღვარგარეთ, გარკვეული პერიოდის შემდეგ მეორედაც მოუწევდა წასვლა, რაც კომპანიისთვის მიუღებელი იყო. მოპასუხე განმარტავს, რომ მან განმცხადებელს უთხრა, რომ ვინაიდან გეგმავდა საზღვარგარეთ გამგზავრებას, ვერ აიყვანდნენ სამსახურში და როდესაც დაბრუნდებოდა საქართველოში, თუ კომპანიაში კვლავ იქნებოდა ვაკანსია, დაუბრუნდებოდნენ მისი დასაქმების საკითხს. თ.-ის მითითებით, საუბრის შემდეგ თ. ო.-მ განაცხადა, რომ არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი და მოითხოვდა, კომპანიას გაეცა ცნობა სამომავლოდ მის კომპანიაში დასაქმების

პირობების შესახებ. ამასთან, თ. თ.-ე განმარტავს, რომ განმცხადებლის წერილში მოყვანილი ფრაზები მას არ უთქვამს.

1.3. განმცხადებლის დამატებითი პოზიცია

2020 წლის 18 მაისს განმცხადებელმა სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგინა დამატებითი წერილობითი პოზიცია, რომელშიც აღნიშნავს, რომ შპს „მელვინეობა ხარებას“ მიერ მოწოდებული ინფორმაცია არ შეესაბამება სიმართლეს. კერძოდ, 2019 წლის 17 სექტემბერს შპს „მელვინეობა ხარებას“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის თანამშრომლის, დ. ლ.-ს მხრიდან, მიიღო მოკლე ტექსტური შეტყობინება, რომ შერჩეული იყო ადმინისტრაციული ასისტენტის პოზიციაზე და 19 სექტემბერს უნდა გამოცხადებულიყო სამსახურში; ამასთან, არ ჰქონია ადგილი მასსა და კომპანიის ადმინისტრაციას შორის შეთანხმებას, რომ „ერთ-ორ დღეს დაუთმობდნენ სამუშაო ადგილისა და ფუნქციების გაცნობისთვის“ და შემდგომ მიიღებდნენ გადაწყვეტილებას მისი დასაქმების შესახებ. გასაუბრების ორივე ეტაპზე მან დეტალურად მიიღო ინფორმაცია სამუშაო ადგილისა და ფუნქციების შესახებ.

განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ თ. თ.-ის განმარტება, თითქოს ორი კვირით უნდა წასულიყო საზღვარგარეთ, არ შეესაბამება სიმართლეს, რადგან მან პირველივე გასაუბრებაზე განაცხადა, რომ 1 კვირით მიემგზავრებოდა პოლონეთში. ამავე გასაუბრებაზე მიიღო თანხმობა თავად თ,სგან, რომ პრობლემას არ წარმოადგენდა რამდენიმე სამუშაო დღის გაცდენა.

განმცხადებლისთვის უცნობია, რატომ შეავსებინეს დასაქმებულის საკადრო ფორმები, თუ არ იყო კომპანიაში დასაქმებული და რატომ უნდა მიეთითებინა სხვადასხვა ინფორმაციასთან ერთად სახელფასო განაკვეთი.

განმცხადებლის განმარტებით, 2019 წლის 19 სექტემბერს, თ. თ.-ე დილიდან არ იმყოფებოდა სამსახურში, ვინაიდან მას გარდაცვლილი ჰყავდა ბიძა და როგორც უთხრეს, ის კიდევ 2 დღე არ აპირებდა სამსახურში გამოცხადებას. მიუხედავად ამისა, საკადრო ფორმების დატოვების შემდეგ, დაახლოებით ერთ საათში, ის მოვიდა კომპანიაში და განმცხადებელი დაიბარა თავის სამუშაო ოთახში. მისი განმარტებით, კომპანიის მფლობელს, ა. ხ.-ს, განსაკუთრებული მოთხოვნები აქვს ადმინისტრაციული ასისტენტის გარეგნობასთან დაკავშირებით. ამასთან, თ. თ.-მ განმცხადებელს უთხრა, რომ მან კომპანიაში ყველა თანამშრომელზე კარგი შთაბეჭდილება დატოვა, არ სურდა სამსახურიდან გათავისუფლების რეალური მიზეზის გამჟღავნება და განმცხადებელს შესთავაზა, გათავისუფლების მიზეზად საზღვარგარეთ მოგზაურობა დაესახელებინა.

განმცხადებელი ასევე აღნიშნავს, რომ მისი დედა შეხვდა თ. თ.-ს და განმცხადებლის აღნიშვნით, თ. თ.-მ არაერთხელ სთხოვა პატიება განმცხადებლის დედას.

განმცხადებელი მიუთითებს, რომ თ. თ.-ს მიერ გათავისუფლების შესახებ ინფორმაციის მოწოდების დროს მან რამდენჯერმე დააფიქსირა, რომ დაკისრებული მოვალეობის

შესრულებისთვის დაბრკოლებას არ წარმოადგენდა მისი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსი.

1.4. განმცხადებლის დედის პოზიცია

2020 წლის 10 ივლისს სახალხო დამცველის აპარატში წერილობითი ახსნა-განმარტება წარმოადგინა განმცხადებლის დედამ - ნ. შ.-მ. იგი განმარტავს, რომ 2019 წლის 19 სექტემბერს ესაუბრა განმცხადებელს და მისი გაკვირვება გამოიწვია იმ ფაქტმა, რომ იგი არ იმყოფებოდა სამსახურში. განმცხადებელმა ატირებულმა უპასუხა, რომ სამსახურიდან წამოვიდა და არ აპირებდა დაბრუნებას; მან განმცხადებელს ჰკითხა, უკავშირდებოდა თუ არა ეს ხელის პრობლემას, რაზეც განმცხადებელმა არაფერი უპასუხა და ატირდა.

განმცხადებლის დედა იმავე დღეს შეხვდა თ. თ.-ს და სთხოვდა მიზეზის დასახელებას, რატომ აღარ სურდა განმცხადებელს სამსახურში დაბრუნება. გასაუბრებისას განმცხადებლის დედა დაუკავშირდა მის უფროს შვილს, რომელმაც დაუდასტურა რომ თ. იყო გათავისუფლებული სამსახურიდან შეზღუდული შესაძლებლობის გამო. აღნიშნულის შემდეგ თ. თ.-ე აღმოჩნდა უხერხულ მდგომარეობაში და ვეღარ უარყო მიზეზი. განმცხადებლის დედამ შესთავაზე თ.-ეს, კომპანიაში დაესაქმებინა სხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი და არ დაიწყებდნენ დავას დისკრიმინაციის მიმართულებით, რასაც თ. თ.-ე დათანხმდა.

რამდენიმე თვის გასვლის შემდეგ, განმცხადებლის დედა დაუკავშირდა თ.-ეს, რათა გაეგო, შეასრულა თუ არა კომპანიამ აღებული პირობა. განმცხადებლის განმარტებით, ვინაიდან კომპანიამ არ დაასაქმა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, გადაწყვიტეს, მოემართათ სახალხო დამცველისათვის.

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. ზოგადი დებულებები

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციის² მე-2 მუხლის თანახმად, შესაძლებლობის შეზღუდვაზე დაფუძნებული დისკრიმინაცია გულისხმობს ყველანაირ განსხვავებას, გამორიცხვას ან შეზღუდვას, რომლის მიზანი ან შედეგია პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, სამოქალაქო ან სხვა სფეროებში, ადამიანის ყველა უფლების და ფუნდამენტური თავისუფლების სხვების თანასწორად ცნობის, რეალიზების ან სარგებლობის ხელის შეშლა ან მათი უარყოფა. შესაძლებლობის შეზღუდვაზე დაფუძნებული დისკრიმინაცია მოიცავს დისკრიმინაციის ყველა ფორმას გონივრულ მისადაგებაზე უარის თქმის ჩათვლით.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი (კონსტიტუციის ახალი რედაქციით) წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. აღნიშნული

² საქართველომ მითითებული კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა 2014 წელს.

პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.³

„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.

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.

„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*.

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*.⁴

2.2. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომელთა სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებელს

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

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

⁴ 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, განმცხადებელს უარი ეთქვა დასაქმებაზე, შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა შრომის უფლებაში ჩარევა განმცხადებლის შეზღუდული შესაძლებლობის გამო.

შრომის თავისუფლება

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. 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 დატმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.⁵

დისკრიმინაციის გარეშე შრომის ხელმისაწვდომობის აუცილებლობას განამტკიცებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #111 კონვენცია „შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“, რომელიც ადგენს სამუშაოს თანაბარ ხელმისაწვდომობას ყველასთვის, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.⁶

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციის 27-ე მუხლის თანახმად, მონაწილე სახელმწიფოები *ადიარებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებას შრომაზე*, სხვებთან თანასწორობის საფუძველზე და იკრძალება შეზღუდული შესაძლებლობით გამოწვეული ნებისმიერი დისკრიმინაცია დასაქმების ყველა ფორმასთან დაკავშირებულ საკითხებში, მათ შორის: სამუშაოზე აყვანის პირობები, დაქირავება და დასაქმება, სამუშაო ადგილის შენარჩუნება, სამსახურებრივი წინსვლა, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოება და ჯანსაღი გარემო.

დისკრიმინაციას კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსიც“, რომლის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.

აღსანიშნავია, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2019 წლის თებერვალში განხორციელებული ცვლილებებით დაკონკრეტდა, რომ

⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19.

⁶ საქართველომ მითითებული კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა 1997 წელს.

თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის: წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;⁷

შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაცია მოიცავს ადამიანების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას შეზღუდული შესაძლებლობის, აღქმული შეზღუდული შესაძლებლობის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთან ურთიერთობის გამო. აღნიშნული შეიძლება გამოვლინდეს შრომითი ურთიერთობის სხვადასხვა ეტაპებზე, მათ შორის: დაქირავება, სამსახურიდან გათავისუფლება, ტრენინგი, სამუშაო დავალებები, დაწინაურება, ანაზღაურება, სარგებელი, შვებულება და სამსახურთან დაკავშირებული სხვა საქმიანობა.⁸

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად ითვლება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინებით. სახალხო დამცველი საქმეში არსებულ გარემოებებს განიხილავს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში, ვინაიდან მოპასუხე კომპანიას შრომის ხელშეკრულება არ გაუფორმებია განმცხადებელთან.

ეკვვარეშა, რომ განმცხადებელი ორჯერ დაიბარეს გასაუბრებაზე, მათ შორის თავად თ. თ.-ევ აღნიშნავს წერილობით ახსნა-განმარტებაში, რომ თ. თ. იყო პერსპექტიული კანდიდატი. ასევე უდავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს საქმეში წარმოდგენილი მოკლე ტექსტური შეტყობინება, რომლის თანახმად, 2019 წლის 17 სექტემბერს კომპანიის ადამიანური რესურსების თანამშრომელმა შეტყობინება გაუგზავნა განმცხადებელს: „*თ. 19-ში 9 საათზე გელოდებით სამსახურში! თუ შეკითხვები გექნება დამირეკე*“. ხსენებული შეტყობინებით ცხადად და ერთმნიშვნელოვნად იკვეთება, რომ განმცხადებელი შეარჩიეს ადმინისტრაციული ასისტენტის პოზიციაზე. საგულისხმოა, რომ განმცხადებელი 19 სექტემბერს გამოცხადდა სამსახურში, სადაც გააცნეს თანამშრომლებს და მოსთხოვეს საკადრო ფორმის შევსება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამუშაოს არჩევის, სამუშაოს ხელმისაწვდომობის და მისი განხორციელების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებაა, განსახილველ შემთხვევაში კი განმცხადებელს უარი ეთქვა დასაქმებაზე.

გადაწყვეტილების შემდგომ ეტაპებზე, სახალხო დამცველი შეაფასებს შესაძარებელი პირების საკითხს და უფლებაში ჩარევის ლეგიტიმურ მიზანს.

⁷ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი.

⁸ <https://www.workplacefairness.org/disability-discrimination>.

2.3. ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი 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.⁹ თანასწორობის იდეა ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას.¹⁰

როგორც საკონსტიტუციო სასამართლო მიუთითებს, დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, თუ პირები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებით შეიძლება განხილულ იქნენ როგორც არსებითად თანასწორი სუბიექტები.¹¹ კონსტიტუცია კრძალავს კანონის წინაშე არსებითად თანასწორთა უთანასწოროდ და უთანასწოროთა თანასწორად მოპყრობას გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.¹²

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელს უნდა დაეწყო მუშაობა შპს „მელვინეობა ხარებაში“, განმცხადებლის ანალოგიურ მდგომარეობაში იმყოფება ყველა ის პირი, რომელსაც ჰქონდათ შპს „მელვინეობა ხარებაში“ დასაქმების სურვილი და შესაბამისი კვალიფიკაცია და არ ჰქონდათ შეზღუდული შესაძლებლობა. თ. ო. შრომის უფლების სარგებლობის დროს არახელსაყრელ მდგომარეობაში აღმოჩნდა მისი შეზღუდული შესაძლებლობის 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 არარსებობის პირობებში, ადამიანის უფლებაში ნებისმიერი ჩარევა თვითნებურ ხასიათს ატარებს და უფლების შეზღუდვა საფუძველშივე გაუმართლებელია.¹³

მოპასუხე მხარე, განმცხადებლის შრომის უფლებაში ჩარევის ლეგიტიმურ მიზნად ასახელებს იმ გარემოებას, რომ განმცხადებელი გეგმავდა საზღვარგარეთ გამგზავრებას ორი კვირით, რის გამოც, იძულებული იყვნენ, არჩევანი სხვა კანდიდატზე შეეჩერებინათ; ასევე, მოპასუხე

⁹ 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.

¹⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 1.

¹¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილება №2/1/536, II, 19.

¹² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება #2/1/473, II, 1.

¹³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება N3/1/531, II, 15.

აღნიშნავს, რომ განმცხადებლის მიერ გაცხადებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის პირობებში, მისი დასაქმება კომპანიის მხრიდან იქნებოდა უპასუხისმგებლო მოქმედება.

განსახილველი საქმის შეფასებისას, სახალხო დამცველი ეყრდნობა მხარეთა ახსნა-განმარტებებს, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მიხედვით, მტკიცებულებათა სახეა, თუმცა, მართლედ მხარეთა ახსნა-განმარტება, როგორც წესი, სხვა სახის მტკიცებულებების გარეშე, მხარეთა მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების დასადასტურებლად საკმარის მტკიცებულებას არ წარმოადგენს.

სასამართლოს განმარტებით, ერთ-ერთი მხარის ახსნა-განმარტება, თუ მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება ჩაითვალოს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა და საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ მტკიცებულებად, თუ იგი საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად დასტურდება.¹⁴

საგულისხმოა, რომ განმცხადებლის საზღვარგარეთ გამგზავრების გამო, შესაძლოა, მოპასუხეს მართლაც შექმნოდა შეფერხება შრომითისამართლებრივი ურთიერთობის ჯეროვნად წარმართვის პროცესში. თუმცა, **საქმეში არსებობს რამდენიმე გარემოება, რომელიც მოპასუხის მიერ დასახელებულ არგუმენტაციას ეჭვქვეშ აყენებს.** კერძოდ, განმცხადებელი განმარტავს, რომ ის მხოლოდ ერთი კვირით მიემგზავრებოდა საზღვარგარეთ და ამის თაობაზე მან თ. თ.-ს პირველივე გასაუბრებაზე აცნობა, რა დროსაც მისგან მიიღო თანხმობა, რომ რამდენიმე დღის გაცდენა არ წარმოადგენდა ხელისშემშლელ გარემოებას. აღსანიშნავია, რომ განმცხადებელმა წარმოადგინა საზღვრის კვეთის დამადასტურებელი დოკუმენტი, საიდანაც დასტურდება, რომ ის ნამდვილად ერთი კვირით (2019 წლის 21 ოქტომბრიდან 28 ოქტომბრამდე) იმყოფებოდა საზღვარგარეთ.

განმცხადებლის საზღვარგარეთ გამგზავრების მიუღებლობასთან მიმართებით მოპასუხის არგუმენტს ნაკლებ დამაჯერებელს ხდის ის გარემოებაც, რომ განმცხადებელი 19 სექტემბერს დაიბარეს სამსახურში და სააპლიკაციო ფორმის შევსება სთხოვეს; დამსაქმებელს ჰქონდა შესაძლებლობა, გასაუბრების ეტაპზევე გადაემოწმებინა როდის და რა პერიოდით გეგმავდა განმცხადებელი უცხოეთში გამგზავრებას, განსაკუთრებით კი მაშინ, თუ თანამშრომლის არ ყოფნის გამო კომპანიას საქმიანობის ჯეროვან განხორციელებაში დაბრკოლებები ექმნებოდა.

კომპანიის მიერ დასახელებული არგუმენტის არადამაჯერებლობაზე ასევე მეტყველებს განმცხადებლის დედის ახსნა-განმარტებაც, რომელიც მიუთითებს, რომ განმცხადებელს დასაქმებაზე უარი ხელთან დაკავშირებული პრობლემის გამო ეთქვა. განმცხადებლის დედა იმავე დღეს (19 სექტემბერს) შეხვდა თ. თ.-ს, რომელსაც დასაქმებაზე უარის მიზეზად არ დაუსახელებია განმცხადებლის საზღვარგარეთ სამომავლო მოგზაურობა.

¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 22.09.2017 განჩინება, საქმეზე №ას-855-799-2017.

როგორც უკვე აღინიშნა, მოპასუხემ შრომითი ურთიერთობაზე უარი ასევე დაუკავშირა იმ გარემოებას, რომ გაცხადებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის პირობებში, მისი დასაქმება იქნებოდა უპასუხისმგებლო მოქმედება. *უპირველეს ყოვლისა უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხის არგუმენტაცია არ წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმურ მიზანს.*

განსახილველ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ დასაქმებაზე უარი ეფუძნება მოპასუხის ვარაუდს, რომ განმცხადებელი ვერ შეასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. ამას ადასტურებს თავად მოპასუხის მიერ გამოყენებული შემდეგი ფრაზები: *„შესაძლოა მნიშვნელოვანი რისკის ქვეშ დაეყენებიათ განმცხადებლის სიცოცხლე და ჯანმრთელობა, მათ შორის, ის ფაქტი, რომ ოფისში მეორე სართულიდან, კიბეების მეშვეობით ცხელი ყავის ან და ცხელი ჩაის ლანგრით ჩამოტანა მას უსაფრთხოდ სავარაუდოდ ვერ შეეძლო“.*

სახალხო დამცველი განმარტავს, საქართველოს შრომის კოდექსით იკრძალება დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით და ყოვლად გაუმართლებელია მოპასუხემ ისეთი მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება, როგორც არის პირის სამსახურში მიღება დააყრდნოს ვარაუდზე დაფუძნებულ სამომავლო შიშებს; განმცხადებლის განმარტებით, მან რამდენჯერმე დააფიქსირა, რომ დაკისრებული მოვალეობის შესრულებისთვის დაბრკოლებას არ წარმოადგენდა მისი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსი. შემაშფოთებელია, რომ მოპასუხემ არც კი გადაამოწმა და შეაფასა რეალურად შეუძლიდა თუ არა ხელს შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსი განმცხადებელს დაკისრებული მოვალეობის შესრულებაში.

სახალხო დამცველი კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აქვთ სხვებთან თანასწორად შრომის უფლება და კომპანიის ქმედება იყო არაკეთილსინდისიერი და უკანონო, ვინაიდან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი დაირღვა.

სახალხო დამცველი 2019 წლის საპარლამენტო ანგარიშშიც აღნიშნავს, რომ ვითარება არ გაუმჯობესებულა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიერ ქვეყნის პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლების რეალიზების კუთხით და გამოწვევად რჩება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანების დასაქმების საკითხი.¹⁵

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები საქართველოში ხშირად აწყდებიან დაბრკოლებებს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში სრულუფლებიან წევრად მონაწილეობის პროცესში, რაც განპირობებულია მათ მიმართ არაჯანსაღი დამოკიდებულებით. გაეროს ბავშვთა ფონდის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ გამოავლინა, რომ საქართველოს ახალგაზრდების 43.3% შესაძლებლობის შეზღუდვიდან გამომდინარე სტიგმას სოციალურ ნორმად აღიქვამს.¹⁶

¹⁵ საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2019 წლის ანგარიში, გვ.349, <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2020040215365449134.pdf>.

¹⁶ ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტის - სახალხო დამცველის (ომბუდსმენი) მიერ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტისადმი წარდგენილი ალტერნატიული ანგარიში, ივნისი 2017

სახალხო დამცველის შეფასებით, სამწუხაროდ, კვლავ პრობლემად რჩება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ საზოგადოებაში არსებული სტიგმა და სტერეოტიპული დამოკიდებულება. შესაბამისად, აუცილებელია მათი უფლებებისა და ღირსებისადმი პატივისცემაზე ზრუნვა, არსებულ სტერეოტიპებთან და ცრურწმენებთან ბრძოლა.

3. დასკვნა

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულია საქმის წარმოებისას მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სტანდარტი, რომლის თანახმად, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

საქმეში არსებული გარემოებებისა და მტკიცებულებების გაანალიზების საფუძველზე, სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ განმცხადებლის უფლებაში ჩარევის საფუძველს რეალურად წარმოადგენდა მისი შეზღუდული შესაძლებლობა, რომელიც მიუღებელი აღმოჩნდა დამსაქმებლისთვის. მოპასუხემ კი ვერ წარმოადგინა სათანადო და დამაჯერებელი არგუმენტაცია, რომელიც სახალხო დამცველს განმცხადებლის მიმართ წარმოშობილ დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს გაუქარწყლებდა. შესაბამისად, სახალხო დამცველმა მოპასუხის მიერ დასახელებული არგუმენტაცია არ მიიჩნია ლეგიტიმურ მიზნად, რომელიც განმცხადებლის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას გამართლებდა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ შპს „მელვინეობა ხარებას“ მხრიდან თ. ო.-ს მიმართ ადგილი ჰქონდა შრომის უფლებაში ჩარევას შეზღუდული შესაძლებლობის გამო.

შესაბამისად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი მიმართავს შპს „მელვინეობა ხარებას“ შემდეგი რეკომენდაციით, *მომავალში არ დაუშვას შრომით ურთიერთობებში შეზღუდული შესაძლებლობის ან სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა და უზრუნველყოს თანასწორობის პოლიტიკის გატარება შპს „მელვინეობა ხარებას“ 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.

პატვისცემით,