

ა(ა)იპ გორის მუნიციპალიტეტის ტრანსპორტის სააგენტოს დირექტორს
ზურაბი ჯირკველიშვილს

ასლი: გორის მუნიციპალიტეტის მერს
ვლადიმერ ხინჩეგაშვილს

რეკომენდაცია

შრომით ურთიერთობაში პოლიტიკური ნიშნით ასოციაციით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის 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 ზურაბ,

2021 წლის 25 აგვისტოს, საქართველოს სახალხო დამცველმა დაიწყო კ. ფ.-ს საქმის შესწავლა. კ. ფ. 2021 წლის თებერვლის თვიდან, მუშაობდა ა(ა)იპ გორის მუნიციპალიტეტის ტრანსპორტის სააგენტოში ფინანსური მენეჯერის პოზიციაზე. აგვისტოს დასაწყისში კი, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო გათავისუფლდა თანამდებობიდან. განმცხადებელი მიიჩნევს, რომ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლია.

საქმის შესწავლის პროცესში, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა ა(ა)იპ გორის მუნიციპალიტეტის ტრანსპორტის სააგენტოდან (შემდგომში: მოპასუხე; ტრანსპორტის სააგენტო).

1. ფაქტობრივი გარემოებები

კ. ფ. 2021 წლის თებერვლის თვიდან, ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა ა(ა)იპ გორის მუნიციპალიტეტის ტრანსპორტის სააგენტოში ფინანსური მენეჯერის პოზიციაზე. აგვისტოს დასაწყისში, მას ა(ა)იპ გორის მუნიციპალიტეტის ტრანსპორტის სააგენტოს დირექტორისგან ეცნობა, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო გათავისუფლებული იყო თანამდებობიდან.

კ. ფ. განმარტავს, რომ ვინაიდან მის ძმას - მ. ფ.-ს აქვს მჭიდრო კავშირი ყოფილ პრემიერ-მინისტრ გიორგი გახარიას პარტიასთან „საქართველოსთვის“,¹ ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე უარის მიზეზი სწორედ აღნიშნულით იყო განპირობებული და

¹ დამატებით იხ. <https://www.qartli.ge/ge/akhali-ambebi/article/17573-goris-sakrebulo-tsevrma-qarthuli-ocneba-datova-dagakharias-gunds-sheuerthda>

სააგენტოში დასაქმებულ ყველა სხვა თანამშრომელთან გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება. კ. ფ., დამატებით განმარტავს, რომ მისი ძმის კავშირს ყოფილ პრემიერ-მინისტრ გიორგი გახარიას პარტიასთან ადასტურებს ის გარემოება, რომ მისი ძმა - მ. ფ. არის ქ. გორში პარტია „საქართველოსთვის“ პროპორციული სიის მე-2 ნომერი და 2021 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნების შედეგად გახდა ქ. გორის საკრებულოს წევრი.²

მოპასუხის 2021 წლის 6 სექტემბრის წერილში აღნიშნულია, რომ კ. ფ. 2021 წლის 4 თებერვალიდან 4 აგვისტომდე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დანიშნული იყო ფინანსური მენეჯერის პოზიციაზე. მოპასუხის განმარტებით, სააგენტოში დასაქმებულია 67 ფიზიკური პირი, მათ შორის 4 აგვისტოს ხელშეკრულება ამოწურა სააგენტოში დასაქმებულ 29 პირს, რომელთაგან 28 პირს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება.

პასუხში აღნიშნულია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოპასუხის განმარტებით, *კ. ფ.-თან შრომითი ურთიერთობა კანონიერი საფუძველით შეწყდა - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოპასუხებ დამატებით მიუთითა, რომ გარკვეული ვადით შემოსაზღვრული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელს არ გააჩნია გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება.*

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომელთა სარგებლობაშიც ხელი შეეშალა განმცხადებელს

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

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელს უარი ეთქვა შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე, შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეაფასებს მოხდა თუ არა შრომის უფლებაში ჩარევა, განმცხადებლის ძმის პოლიტიკური საქმიანობის 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 დათმო

² შენიშვნა: 2021 წლის 13 ოქტომბრის საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტის ოქმი

ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.³

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით შრომის და შრომის ხელმისაწვდომობის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. „ძალზე შეზღუდული იქნებოდა [პირადი ცხოვრების] ცნების „შიდა წრით“ შემოფარგვლა, რომელშიც ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი სურვილისამებრ არჩეული თავისი ცხოვრება და მისგან გამორიცხავდეს გარე სამყაროს, რომელიც არ შედის ამ წრეში. პირადი ცხოვრების პატივისცემა, ასევე, უნდა მოიცავდეს, გარკვეულ ფარგლებში, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის დამყარებისა და განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამოირიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარე სამყაროსთან ურთიერთობის გამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა, სწორედ, მუშაობის დროს აქვს“.⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში“ N111 კონვენციის თანახმად, შრომით ურთიერთობაში დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება.⁵

ამასთან, კონვენციის თანახმად, ტერმინები „შრომა“ და „საქმიანობა“ მოიცავს პროფესიული სწავლების, შრომის და სხვადასხვა საქმიანობის ხელმისაწვდომობას, აგრეთვე შრომის ანაზღაურებას და პირობებს. კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად კი **ორგანიზაციის ყოველი წევრი**, რომლისთვისაც წინამდებარე კონვენცია ძალაშია, **იღებს ვალდებულებას**, განსაზღვროს და გაატაროს ეროვნული პოლიტიკა, რომლის მიზანია ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი *მეთოდებით წახალისოს შრომისა და საქმიანობის შესაძლებლობების ან მათდამი მოპყრობის თანასწორობა მათ მიმართ ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით.*

დისკრიმინაციას კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსიც“, რომლის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, **დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა** ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება პოლიტიკური შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, *რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.*

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

⁴ ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

⁵ საქართველომ მითითებული კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა 1997 წელს

აღსანიშნავია, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2019 წლის თებერვალში განხორციელებული ცვლილებებით დაკონკრეტდა, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით 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.⁶

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობა არ გააგრძელა, რის შედეგად შეიზღუდა ამ უკანასკნელის შრომის უფლება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამუშაოს ხელმისაწვდომობის და მისი განხორციელების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებაა, რომელზეც, განსახილველ შემთხვევაში, უარი ეთქვა განმცხადებელს.

2.2. ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი განსხვავებული მოპყრობა

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა კანონით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, თუ პირები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებით შეიძლება განხილულ იქნენ როგორც არსებითად თანასწორი სუბიექტები.⁷

განმცხადებელი 2021 წლის 4 თებერვლიდან 4 აგვისტომდე (6 თვით) მუშაობდა ა(ა)იპ გორის მუნიციპალიტეტის ტრანსპორტის სააგენტოში ფინანსური მენეჯერის პოზიციაზე. განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელი არახელსაყრელ პირობებში იმყოფება, ერთი მხრივ, ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვისაც, განმცხადებლის მსგავსად, გაუფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და არ მოხდა მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვადის გასვლის გამო, მეორე მხრივ კი, სატრანსპორტო სააგენტოში დასაქმებულ ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვისი ოჯახის წევრიც არ ეწევა პოლიტიკურ საქმიანობას.

2.3. დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი

დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა, რომ განმცხადებელი იყოს სხვა პირებთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებული **კონკრეტული ნიშნის საფუძველზე.** ეროვნულ დონეზე დისკრიმინაციისგან დაცული საფუძველები ასახულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ მუხლში. აღნიშნული მუხლის თანახმად, აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის,

⁶ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი.

⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილება №2/1/536, II,19

კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, **პოლიტიკური** ან სხვა **შეხედულების** ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით, „**პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრება**“ პირდაპირ არის ჩამოთვლილი, როგორც დისკრიმინაციისგან დაცული საფუძველი.⁸

დისკრიმინაციის დაცულ ნიშანთან მიმართებით, კ. ფ. განმარტავს, რომ მოპასუხის უარი შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე განპირობებული იყო მისი ძმის - მ. ფ.-ს პოლიტიკური აქტივობით, რომელიც გაწევრიანდა პარტიაში „საქართველოსთვის“ და ასევე 2021 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნების შედეგად გახდა ქ. გორის საკრებულოს წევრი. ამდენად, განსახილველი საქმის მიზნებისთვის, **პოლიტიკური კუთვნილება და პოლიტიკური საქმიანობა** წარმოადგენს დისკრიმინაციისგან დაცულ საფუძველს. აღნიშნული ნიშნით აკრძალულია დისკრიმინაციის აქტივობები, რომლებიც გამოიხატება არსებული პოლიტიკური სისტემისადმი ოპოზიციონირებაში, ორგანიზაციებსა და პარტიებში ჩართულობაში. პოლიტიკური შეხედულების ნიშნით განხორციელებული შრომითი დისკრიმინაციის დავის შესახებ მსჯელობისას სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებული უდავოდ სარგებლობს უფლებით – ჰქონდეს პოლიტიკური შეხედულება, პოლიტიკური სიმპათია ამა თუ იმ პოლიტიკური გუნდის მიმართ.⁹

მართალია, განმცხადებელი თავად არ არის დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშნის მატარებელი და მისი პოლიტიკური კუთვნილება თუ აქტიურობა ვერ გახდებოდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არ გაგრძელების საფუძველი, თუმცა, სახალხო დამცველის შეფასებით, მოცემულ შემთხვევაში, შესაძლოა, სახეზე იყოს **ასოციაციით დისკრიმინაციის შემთხვევა**. ასოციაციით დისკრიმინაცია წარმოადგენს პირდაპირი დისკრიმინაციის ერთ-ერთი სახეს, რა დროსაც, დაცული ნიშანი, ანუ საფუძველი, რის გამოც თანაბარ სიტუაციაში მყოფი პირებიდან ერთ-ერთს არათანაბრად (უსამართლოდ, არასახარბიელოდ) ეპყრობიან უშუალოდ მსხვერპლს არ აქვს (არ ახასიათებს), არამედ იმ პირს, რომელთანაც მსხვერპლი ასოცირდება.¹⁰

განსახილველ შემთხვევაში, კ. და მ. ფ.-ი არიან ძმები, შესაბამისად, კ. ფ.-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შეფასებისას სახალხო დამცველი დაცულ ნიშნად განიხილავს მისი ძმის - მ. ფ.-ს **პოლიტიკურ კუთვნილებასა და პოლიტიკურ საქმიანობას**.

⁸ Handbook on European non-discrimination law 2018 edition, გვ. 222

⁹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, 2017 წელი, გვ. 145

¹⁰ საქართველოს კანონი, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 2, პუნქტი 6

როგორც უკვე აღინიშნა, განმცხადებელს უარი ეთქვა შრომის ხელშეკრულების გაგრძელებაზე, რაც მის შრომით უფლებაში ჩარევას წარმოადგენს. მომდევნო ეტაპზე სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა განმცხადებლის შრომის უფლებაში ჩარევა მისი ძმის პოლიტიკური შეხედულების 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.¹¹

ანტი-დისკრიმინაციული კანონმდებლობა იმპერატიულად განსაზღვრავს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხს. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

მას შემდეგ, რაც სახალხო დამცველს წარმოეშობა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი, იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაციას არ ჰქონია ადგილი, გადადის მოპასუხეზე. „დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი“ ნიშნავს, რომ განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე, დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სახალხო დამცველს უნდა წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.

მოპასუხის განმარტების თანახმად, ვადის გასვლის გამო, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა აღარ გაგრძელდა, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარის და განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ ლეგიტიმურ მიზნად დასახელდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

¹¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება N3/1/531, II, 15.

დისკრიმინაციული მოპყრობა ხშირ შემთხვევაში სწორედ სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლებაში გამოიხატება. აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით, ისეთი კონსტიტუციური პრინციპის დარღვევა, როგორც არის შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა, უნდა გამოირიცხოს. **შესაბამისად, შრომის კოდექსის საფუძველზე დასაქმებულის გათავისუფლება, დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს მტკიცების ტვირთისგან, რომ დისკრიმინაციული მოტივი არ ჰქონია.**¹²

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, ავტომატურად, არ წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დარღვევას, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ კანონის ფარგლებში გათავისუფლება ობიექტურ გარემოებებს ეფუძნება. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მუხლი არ უნდა განიმარტოს ვიწროდ, **ვინაიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლა თავისთავად არ გულისხმობს დამსაქმებლის მხრიდან კანონის ფარგლებში მოქმედებას და შესაბამისად, არ გამოირიცხავს დისკრიმინაციას კონკრეტული ნიშნის გამო.**¹³

ევროკავშირის ფარგლებში შემუშავებულია დირექტივა, რომელიც ეხება მოკლევადიან ხელშეკრულებებს. დირექტივის მიზანია, მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციისა და უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილება. დირექტივის მე-3 მუხლი აკონკრეტებს, რომ ვადიანი ხელშეკრულება ფორმდება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის დასრულება დაკავშირებულია ობიექტური პირობების არსებობასთან, როგორცაა კონკრეტული თარიღის დადგომა, კონკრეტული დავალების შესრულება ან/და სპეციფიკური მოვლენის დადგომა. ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულის მიმართ უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების მიზნით, დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად, ხელშეკრულების განახლება უნდა დასაბუთდეს ობიექტური გარემოებით, უნდა განისაზღვროს ვადიანი ხელშეკრულების მაქსიმალური ვადა, უნდა გაკეთდეს დათქმა აღნიშნული ხელშეკრულების განახლების რაოდენობის თაობაზე.¹⁴

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დისკრიმინაციული მოტივები, როგორც წესი, ზედაპირზე არ დევს. არავინ ამბობს, რომ შრომით ხელშეკრულებას დისკრიმინაციის საფუძველით წყვეტს. შესაბამისად, დისკრიმინაციული საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა, როგორც წესი, ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველითაა

¹² დამატებით იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 31 მაისის რეკომენდაცია <https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/saxalxo-damcvelma-sazogadoebrivi-mauwyebli-winaagmdeg-profesiuli-kavshiris-wevrobis-nishnit-pirdapiri-diskriminacia-daadgina>

¹³ იქვე, გვ.9

¹⁴ EU Council Directive concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, 1999/70/EC, 28/06/1999

„შეფუთული“. სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლის ნება, პირთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მართალია, ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისია, მაგრამ აღნიშნულის გაგება არ შეიძლება ისე, რომ დამსაქმებლის ეს უფლება შეუზღუდავია. ამგვარი ნების გამოვლენით არ უნდა ირღვეოდეს პირის ძირითადი უფლებები და სამართლის ზოგადი პრინციპები. ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, ანუ დამსაქმებლის უფლება, თავისუფალი კონკურენციისა და სამეწარმეო ურთიერთობის ფარგლებში აირჩიოს დასაქმებული, ბოროტად არ უნდა გამოიყენებოდეს. უფრო მეტიც, ასეთ შემთხვევაში უნდა გამოირიცხოს შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით ისეთი კონსტიტუციური პრინციპების დარღვევა, როგორებიცაა: შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა.¹⁵

უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში აღნიშნა, რომ საქმის მასალებით კონკრეტული შტატის შემცირება არ დასტურდება, ხოლო საქმის მასალებში არსებული სხვა დოკუმენტების ერთობლიობა იძლევა პოლიტიკური მოტივით მოსარჩელის თანამდებობიდან განთავისუფლების ვარაუდის საფუძველს. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე ადმინისტრაციულმა ორგანომ ვერ დაძლია მოსარჩელის მიმართ მის მიერ დისკრიმინაციის განუხორციელებლობის მტკიცების ტვირთი, შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებში ასახული ფაქტები და გარემოებები წარმოადგენდა სარჩელის დაკმაყოფილების საკმარის საფუძველს.¹⁶

სახალხო დამცველი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ არსებობს საფრთხე, რომ მოკლევადიანი ხელშეკრულებები არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლების მიერ გამოიყენებოდეს დისკრიმინაციის შესანიღბ ინსტრუმენტად. შესაბამისად, არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა ურთიერთობა, არ აქარწყლებს დისკრიმინაციის არსებობის ვარაუდს. განსაკუთრებით კი, სახალხო დამცველი ყურადღებას გაამახვილებს შემდეგ გარემოებებზე: მოპასუხე მხარეს სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ კ. ფ. წარმოადგენდა პროფესიონალ კადრს, სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილ პოზიციაში ტრანსპორტის სააგენტო შემოიფარგლა მხოლოდ ზოგადი ხასიათის ინფორმაციით იმასთან დაკავშირებით, რომ კანონმდებლობა ითვალისწინებს ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამასთან, სააგენტოს არ წარმოუდგენია გამოთხოვილი ინფორმაცია ხელშეკრულების გაგრძელების ან/და გაუგრძელებლობის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას რომელი კრიტერიუმები/გარემოებები/ფაქტორები მიიღება მხედველობაში სააგენტოს

¹⁵ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, 2017 წელი, გვ. 250
¹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილება/განჩინება №ზს-1185(კ-19)

დირექტორის მიერ და არ განუმარტავს რატომ არ იქნა მიღებული დადებითი გადაწყვეტილება კ. ფ.-თან ხელშეკრულების გაგრძელების თაობაზე. **დამატებით, აღსანიშნავია, რომ მხოლოდ განმცხადებელს არ გაუგრძელდა ხელშეკრულება, კერძოდ, 4 აგვისტოს ხელშეკრულება ამოეწურა სააგენტოში დასაქმებულ 29 პირს, რომელთაგან 28 პირთან გააგრძელდა შრომითი ურთიერთობა.** სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ ის ფაქტი, რომ ტრანსპორტის სააგენტოში დასაქმებული 29 თანამშრომელთაგან, ვისთანაც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო, მხოლოდ განმცხადებელი გათავისუფლდა, თავისთავად წარმოშობს არათანასწორი მოპყრობის ეჭვს.

აღნიშნული გარემოებები ეჭვქვეშ აყენებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ლეგიტიმურ მიზანს. თავისთავად, არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა ურთიერთობა, არ აქარწყლებს დისკრიმინაციის არსებობის ვარაუდს. შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა გამამართლებელი საფუძველი, რომელიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდს გააქარწყლებდა. ამდენად, საქმის მასალების შეფასების შედეგად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის გათავისუფლება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის მიზეზით, იყო მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის დაფარვის სამართლებრივი საშუალება.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ საქმეში *Virabyan v. Armenia*, აღნიშნა, რომ პოლიტიკური პლურალიზმს, განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს დემოკრატიული საზოგადოებისათვის, რომელიც კანონის უზენაესობაზეა დაფუძნებული და სახელმწიფო მოსამსახურეების მიერ ჩადენილი ძალადობრივი ქმედებები, რომლებიც მიზნად ისახავს ჩაახშოს, აღმოფხვრას ან დათრგუნოს განსხვავებული პოლიტიკური აზრის გამოხატვა ან დასაჯოს, განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების მქონე პირები განსაკუთრებულ საფრთხეს უქმნის დემოკრატიული საზოგადოების იდეალებსა და ღირებულებებს. სხვა საქმეში *Guberina v. Croatia* ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ მე-14 მუხლი ასევე მოიცავს იმ შემთხვევებს, როდესაც ინდივიდს ეპყრობიან არასახარბიელოდ სხვა პირის დაცული მახასიათებლის საფუძველზე. სასამართლომ დაადგინა, რომ განმცხადებლის დისკრიმინაციული მოპყრობა მისი შვილის შეზღუდული შესაძლებლობის გამო წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმას.¹⁷

პოლონეთში ერთ-ერთი მაღაზიის დაცვის თანამშრომელმა, მონაწილეობა მიიღო თანასწორობის მარშში, რომლის კადრების ამონარიდები გადაიკა ტელევიზიით. გადაცემის შემდეგ მომჩივანს აცნობეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, რადგან დამსაქმებელი აღნიშნავდა, რომ მას „ვერ წარმოედგინა ჰომოსექსუალს ემუშავა თავის

¹⁷ Handbook on European non-discrimination law 2018 edition, გვ. 222-223

კომპანიაში”. პოლონეთის სასამართლოებმა მიიჩნიეს, რომ დისკრიმინაცია შეიძლება მოხდეს იმის მიუხედავად, ჰქონდა თუ არა მსხვერპლს დისკრიმინაციისგან დაცული მახასიათებელი. ამდენად, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე იყო დისკრიმინირებული ლგბტ+ თემის მსვლელობაში მისი მონაწილეობის გამო, შედეგად, სასამართლომ დაადასტურა ასოციაციით დისკრიმინაცია.¹⁸

სახალხო დამცველი ასევე ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ სამწუხაროდ, ჩვენს ქვეყანაში აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს წინასაარჩევნო პერიოდში მუნიციპალური სამსახურებიდან, სხვადასხვა მუნიციპალიტეტების მიერ დაფუძნებული ააიპ-ებიდან დასაქმებული პირების პოლიტიკური მოტივებით გათავისუფლების შემთხვევები. სახალხო დამცველმა გაავრცელა საჯარო განცხადება პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურებიდან გათავისუფლების ფაქტების შესახებ და აღნიშნა, რომ „საქართველოს სახალხო დამცველი აქტიურ ზედამხედველობას უწევს წინასაარჩევნო პროცესში ადამიანის უფლებების დარღვევის ფაქტებს და შემფოთებას გამოთქვამს ბოლო პერიოდში ათობით პირის შესაძლო დისკრიმინაციულად, პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურებიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით. ამ დროისთვის აპარატის ხელთ არსებული ინფორმაციით, 62 დასაქმებულის მიმართ განხორციელდა სხვადასხვა სახის ზეწოლა. ამ პირთა უმეტესობამ სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან დაადასტურა ზეწოლის და გათავისუფლების ფაქტები და მიზეზად ყოფილი პრემიერის გიორგი გახარიას პარტიის წევრებთან ნათესაური, მეგობრული თუ კეთილგანწყობილი ურთიერთობა დაასახელა. მოქალაქეები ადასტურებენ, რომ ზემდგომი პირები მათ სთხოვდნენ დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერას, რასაც ნაწილი დათანხმდა, ნაწილი კი არა, რის შემდგომაც ისინი სხვა საფუძვლებით გაათავისუფლეს. ზოგიერთის წინააღმდეგ დაიწყო დისციპლინური წარმოება. სახალხო დამცველი ხაზს უსვამს, რომ დაუშვებელია ადამიანთა დევნა მათი პოლიტიკური შეხედულებებისა და მოსაზრებების გამო, მათ შორის, სამსახურიდან გათავისუფლება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მოუწოდებს:

1. ცენტრალურ და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა და სხვა საჯარო დაწესებულებების ხელმძღვანელ პირებს - პოლიტიკური შეხედულებების გამო, არ გაათავისუფლონ ანდა არ გასცენ მითითებები თანამშრომელთა გათავისუფლების თაობაზე.
2. საქართველოს პროკურატურას და შინაგან საქმეთა სამინისტროს - დროულად გამოიკვლიონ სახალხო დამცველის მიერ გაგზავნილ წერილში მითითებულ

¹⁸ Poland, District Court in Warsaw (court of the second instance), V Ca 3611/14, 18 November 2015

პირთა მიმართ შესაძლო დევნის საკითხი და მოახდინონ შესაბამისი რეაგირება“.¹⁹

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან.²⁰ თანასწორობის იდეა ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას.²¹

მოვლენათა განვითარების თანმიმდევრობა და დროის პერიოდი სახალხო დამცველს არ აძლევს სხვა დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას, გარდა იმისა, რომ განმცხადებლისათვის ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმა განპირობებული იყო მისი ძმის პოლიტიკური შეხედულების გამო. ამდენად, წინასაარჩევნო პერიოდში მუნიციპალიტეტებში და მის საფუძველზე დაფუძნებულ ააიპ-ებში პოლიტიკების მაღალი რისკის გათვალისწინებით, ექვს იწვევს, რომ კ. ფ.-სათვის ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარი დროში ემთხვევა მისი ძმის მმართველი პარტიის დატოვებას და პარტიაში „საქართველოსთვის“ გაწევრიანებას. ამასთან, ტრანსპორტის სააგენტოს მხრიდან სარწმუნო ინფორმაციის წარმოდგენლობა კიდევ უფრო ამყარებს აღნიშნულ ექვს და, რეალურად, ვერ უზრუნველყოფს დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის გაქარწყლებას.

შესაბამისად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი მიმართავს ა(ა)იპ გორის მუნიციპალიტეტის ტრანსპორტის სააგენტოს:

- აღმოფხვრას კ. ფ.-ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგი სამუშაოზე აღდგენის გზით;
- მომავალში არ დაუშვას შრომით ურთიერთობაში პოლიტიკური მოსაზრების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა და საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით, მათ შორის, უზრუნველყოს შიდა ორგანიზაციული აქტებისა და პოლიტიკის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონთან შესაბამისობა.

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

¹⁹ იხ. <https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/sakhalkho-damtsvelis-gantskhadeba-politikuri-shekhedulebebis-gamo-samsakhurebidan-gatavisuflebis-faktebis-shesakheb>

²⁰ 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.

²¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 1.

პატივისცემით,