

შპს „შუქრუთი +“-ის
დირექტორს ვ. ს.-ს

გ. ყ.-ს

შპს „შუქრუთი +“-ის წარმომადგენელს

რ ე კ ო მ ე ნ დ ა ც ი ა

განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

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

ბატონო ვლადიმერ,

2020 წლის 16 ნოემბერს საქართველოს სახალხო დამცველს, განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მოთხოვნით, მომართეს თ. ნ.-მ და ნ. ტ.-მ (საქმე N12538/20). განცხადების მიხედვით, ისინი შპს „შუქრუთი +“-ის მხრიდან დისკრიმინაციის მსხვერპლნი გახდნენ.

საქმისწარმოების ეტაპზე, ნ. ტ.-სა და შპს „შუქრუთი +“-ს შორის დავა სასამართლოში გაგრძელდა, ხოლო შემდგომში მორიგებით დასრულდა, რის გამოც ნ. ტ.-სთან მიმართებით საქმისწარმოება შეწყდა. შესაბამისად, მოცემული რეკომენდაციის ფარგლებში შესწავლილია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა თ. ნ.-სა და შპს „შუქრუთი +“-ს შორის.

1. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლის პოზიცია

საქართველოს სახალხო დამცველს 2020 წლის 16 ნოემბერს განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მოთხოვნით მომართა საქართველოს მოქალაქე თ. ნ.-მ (საქმე N12538/20). განმცხადებელი მიუთითებს, რომ მან, სხვა თანამშრომელთან ერთად, 2020 წლის 4 ნოემბერს შპს „შუქრუთი +“-ის ადმინისტრაციას მიმართეს თხოვნით, აღმოფხვრილიყო შრომის უსაფრთხოების სტანდარტებთან სამუშაო სივრცეში არსებული შეუსაბამოებები. განმცხადებელი განმარტავს, რომ მათ უშუალო ხელმძღვანელთან ასევე აღნიშნეს, რომ, ხშირ შემთხვევაში, საკვები არ იყო ვარგისი, ხოლო საშხაპეებში არ იყო დაცული სანიტარულ-ჰიგიენური ნორმები. ამის შემდგომ შპს „შუქრუთი +“-ის ადმინისტრაციამ მას და მის თანამშრომელს მოსთხოვა, არ ესაუბრათ პრობლემების შესახებ

და არ დაკავშირებოდნენ შესაბამის უწყებებს. განმცხადებელი მიუთითებს, რომ, საბოლოოდ, აღნიშნული გარემოებების გამო, ის სამსახურიდან გაათავისუფლეს.

განცხადების მიხედვით, საქმის ქრონოლოგია ამგვარია:

- 2020 წლის 4 ნოემბერი - განმცხადებელი თანამშრომელთან ერთად ადმინისტრაციას გაესაუბრა იმ საკითხების შესახებ, რაც მისი შეფასებით, პრობლემური იყო. განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ ამ ზეპირ კომუნიკაციას მოჰყვა გაფრთხილება, რომ პრობლემების შესახებ არ ესაუბრა. განმცხადებლის მითითებით, უკუკავშირს, მაგალითად, ჰქონდა ამგვარი ფორმა: *„ყოველდღიურად დიდი რაოდენობით საკვები მოგვაქვს თანამშრომლებისთვის, აქედან შეიძლება 300 და 400 ცალი უვარგისი იყოს და მერე რა მოხდა, რამდენი საკვები მოვა უვარგისი არ არის საჭირო პრეტენზია გამოთქვათ“*.
- 2020 წლის 10 ნოემბერი - განმცხადებელმა წარმოადგინა მოპასუხის მიერ 2020 წლის 10 ნოემბრის N566 ბრძანება, რომლითაც თ. ნ.-ს გამოცხადებული აქვს სასტიკი საყვედური შპს „შუქრუთი +“-ის შინაგანაწესის დარღვევის გამო.
- 2020 წლის 11 ნოემბერი - განცხადებაში არსებობს ე.წ. სქრინშოტები, რომ განმცხადებელმა და მისმა თანამშრომელმა აპლიკაცია WhatsApp-ის საშუალებით 2020 წლის 11 ნოემბერს მ. ბ.-სთან, ადამიანური რესურსების განყოფილების ხელმძღვანელთან, გაგზავნეს კოლექტიური განცხადება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და სანიტარული ნორმების დარღვევის შესახებ.
- 2020 წლის 12 ნოემბერი - მასალებში ასევე არის მოპასუხის მიერ გამოცემული 2020 წლის 12 ნოემბრის N569 დოკუმენტი, რომლის თანახმად, თ. ნ.-ს, სატვირთო საბაგირო გადაზიდვების უბნის სამთო ოსტატს, 13 ნოემბრიდან უწყდება შრომითი ხელშეკრულება.

1.2. მოპასუხის პოზიცია

საქმის დეტალურად შესწავლის მიზნით, საქართველოს სახალხო დამცველმა მოპასუხისგან გამოითხოვა ინფორმაცია და მიაწოდა განმცხადებლის მიერ სხვადასხვა დროს გამოგზავნილი მასალები.

მოპასუხეს ეთხოვა შემდეგი ინფორმაცია: ა) რამდენად ადასტურებდნენ, რომ სამუშაო ადგილზე არსებული პრობლემების შესახებ 2020 წლის 4 ნოემბერს მათთან განმცხადებელს ჰქონდა კომუნიკაცია; 2020 წლის 4 ნოემბერის კომუნიკაციისას დასმულ საკითხებზე როგორი იყო მოპასუხის რეაგირება; ბ) რა რეაგირება მოჰყვა საკვების ვარგისიანობის, ასევე სააბაზანო სივრცის შესახებ განმცხადებლის პროტესტს; გ) რამდენად ადასტურებდა მოპასუხე, რომ განმცხადებლის მხრიდან სხვადასხვა გამოწვევაზე საუბრის შემდგომ ადმინისტრაციის მხრიდან განმცხადებელს დაუკავშირდა. რა შინაარსის იყო აღნიშნული კომუნიკაცია; ე)

როდის და რა საფუძველით გათავისუფლდა განმცხადებელი; ვ) ბოლო 3 თვის განმავლობაში გათავისუფლებული დასაქმებულების რაოდენობა და შესაბამისი სამართლებრივი საფუძველები; ზ) შპს „შუქრუთი +“-ის წესდება, შინაგანაწესი, ორგანიზაციის შიდა პოლიტიკის დოკუმენტები (ასეთი არსებობის შემთხვევაში); თ) დაარსებიდან დღემდე განუხორციელებია თუ არა შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტს ზედამხედველობა სამუშაო სივრცეში არსებულ მდგომარეობასთან დაკავშირებით; ი) რა გახდა განმცხადებლისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების საფუძველი; კ) რა გახდა განმცხადებელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

მოპასუხის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის მიხედვით, 2020 წლის 4 ნოემბერს განმცხადებლის მიზანს წარმოადგენდა სამუშაო პროცესის ჩაშლა, საბოტაჟი. კერძოდ, მოპასუხის მითითებით, „მათ [თ. ნ.-ს და სხვა თანამშრომელს] არ სურდათ პრობლემის თაობაზე საუბარი, მათ მიზანს მხოლოდ სამუშაო პროცესის ჩაშლა წარმოადგენდა და აპელირებდნენ მხოლოდ ტელევიზიებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციების მოყვანაზე“. მოპასუხის განმარტებით, კომპანიის მოწოდებას, რომ გაეგრძელებინათ სამუშაო პროცესი, განმცხადებელი არ დაემორჩილა, რის შემდეგაც მის წინააღმდეგ დაიწყო დისციპლინური წარმოება.

მოპასუხის განმარტებით, განმცხადებელი მხოლოდ მაშინ მიუთითებდა სამუშაო ადგილზე პრობლემაზე, როდესაც ის რაიმე გადაცდომას ჩაიდენდა. ამ გზით ის თავიდან ირიდებდა დისციპლინურ პასუხისმგებლობას. კომპანია მიუთითებს, რომ მათ თავიანთ ოფისში მიიწვიეს განმცხადებელი [ასევე სხვა თანამშრომელი], თუმცა, მათ შორის, თ. ნ. კონკრეტულ პრობლემებზე ვერ მიუთითებდა.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ დასაქმებულ თ. ნ.-სთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2020 წლის 12 ნოემბერს, გამოსაცდელი ვადისთვის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილი დამსაქმებლის უფლების შესაბამისად, რომლითაც დამსაქმებელს შეუძლია ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა. მოპასუხე მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძველად დაედო განმცხადებლის მხრიდან შრომითი ვალდებულებების არაერთი უხეში დარღვევა.

მოპასუხეს დღემდე არ მოუწოდებია ინფორმაცია ბოლო სამი თვის განმავლობაში გათავისუფლებული დასაქმებულების რაოდენობისა და საფუძველების შესახებ. მისი განმარტებით, პანდემიური ვითარებიდან გამომდინარე, გართულებულია შესაბამის ინფორმაციაზე წვდომა. მოპასუხემ, ამავე მიზეზით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატთან არ გამოგზავნა ორგანიზაციის წესდება და შიდა პოლიტიკის დოკუმენტები.

1.3. შრომის ინსპექციის ჩართულობა და მოწოდებული ინფორმაცია

საქართველოს სახალხო დამცველისთვის არსებითი იყო შესაბამისი პერიოდისთვის საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტთან (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) კომუნიკაცია¹. აქედან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში მათ საკითხის შესწავლა სთხოვა (2020 წლის 19 ნოემბრის წერილი N04-5/11525).

შრომის ინსპექციის მიერ სახალხო დამცველის აპარატისთვის შპს „შუქრუთი +“ -ის შემოწმების შედეგების შესახებ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, ინსპექციამ ორგანიზაციის ინსპექტირების შესახებ შეადგინა რვა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი, რომელიც კომპანიის კუთვნილ სხვადასხვა ობიექტს მიემართებოდა.² მოცემულ დოკუმენტში ყურადღება გამახვილდება მხოლოდ იმ ოქმზე, რომელიც განმცხადებლის სამუშაო ობიექტს მიემართება.

შრომის ინსპექციას 2020 წლის 17 დეკემბრის ოქმით, შუქრუთის მალაროს (შპს „შუქრუთი +“ -ის ობიექტი) მიეცა გაფრთხილება და მითითება N001202/ო. შრომის ინსპექციის მიერ შედგენილი ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის დანართის მიხედვით, ობიექტს არ აქვს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პოლიტიკის დოკუმენტი, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულებისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიყენების რისკების შემცირების ან აღმოფხვრის ღონისძიებებს ყველა საქმიანობის დროს, ამ ღონისძიების განხორციელების ვადებს, განმახორციელებლებს და განხორციელებისთვის საჭირო სახსრებს. გარდა ამისა, ობიექტს არ აქვს საფრთხეების იდენტიფიცირების და რისკების შეფასების დოკუმენტი, რაშიც შრომის ინსპექცია გულისხმობს სამუშაო პროცესში წარმოქმნილი საფრთხეების იდენტიფიცირება/გამოვლენის, რისკის სიდიდის/მნიშვნელობის განსაზღვრისა და პრევენციული ღონისძიებების გატარების შესახებ წესებს.³ ობიექტს არ ჰყავს გამოყოფილი შრომის უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი პირი, რომელსაც გავლილი ექნება შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროგრამა.⁴

ობიექტზე დასაქმებულები არ არიან სრულად აღჭურვილი აუცილებელი, ეფექტური ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით. არ კონტროლდება დაცვის საშუალებების ვარგისიანობა, ტექნიკურ გამართულობა და მათი სწორად გამოყენება. კერძოდ, მზურღავები

¹ მიმდინარე პერიოდისთვის სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახური“

² სსიპ „შრომის ინსპექტირების სამსახურის“ 2021 წლის 29 იანვრის წერილი № 09/111

³ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი №001202, დანართი №1

⁴ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი №001202, დანართი №1

არ არიან აღჭურვილნი ანტი-ვიბრაციული ხელთათმანებით და შესაბამისი ხმაურმხშობებით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ორგანიზმში წარმოქმნილი ჰორიზონტალურ მექანიკურ რხევებს (მკერდიდან ზურგისკენ) სხვადასხვა დაავადების გამოწვევა შეუძლია. ამ თვალსაზრისით, შრომის ინსპექციას გაცემული აქვს სხვადასხვა რეკომენდაცია, კერძოდ, ხელის ვიბროხელსაწყობი მუშაობისას მომუშავეს კონტაქტი ვიბრირებად ზედაპირთან არ უნდა აღემატებოდეს სამუშაო ცვლის ხანგრძლივობის 1/3-ს, საჭიროა დასვენება, ფიზიოთერაპიული ღონისძიებების კომპლექსი. შრომის ინსპექციის განმარტებით, არ ხდება დაზიანებული იდს-ების დროული განახლება.⁵

კომპანია მძიმე, მავნე, საშიშპირობებიან სამუშაოებზე დასაქმებულ პერსონალს არ უზრუნველყოფს პერიოდული სამედიცინო შემოწმებით. კომპანიის მიერ შესაბამისი დოკუმენტის წარმოუდგენლობის გამო, შრომის ინსპექცია მიუთითებს, რომ მომეტებული საფრთხის შემცველ, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულები არ არიან უზრუნველყოფილი უბედური შემთხვევის დაზღვევით.⁶

შრომის ინსპექციის განმარტებით, ობიექტმა ვერ წარმოადგინა რისკების მართვის სისტემაზე დაფუძნებული და სამუშაო სპეციფიკის შესაბამისი ინსტრუქციები: შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი სამართლებრივი ნორმების; სამუშაო დანადგარების, სამუშაო ტექნიკისა და აღჭურვილობის უსაფრთხოდ გამოყენების და შეკეთების; საგანგებო სიტუაციებში სავაკუაციო ღონისძიებების განხორციელების შესახებ. შრომის ინსპექციის მითითებით, უკანასკნელ საკითხზე სწავლება უნდა იყოს პერიოდული და აუცილებელია მისი დოკუმენტირება. ამ სტანდარტის დაუკმაყოფილებლობა მიუთითებს, რომ დასაქმებულები ობიექტზე მუშაობენ კანონმდებლობის დარღვევით.⁷

შრომის ინსპექციის მითითებით, *ობიექტზე არ იზომება ფიზიკური და ქიმიური ფაქტორები.* კერძოდ, არ იზომება მზურღავი დანადგარის ხმაურისა და ვიბრაციის დონე, [ქანების აფეთქების შემდეგ] აზოტის, გოგირდწყალბადის და სხვა მავნე აირების კონცენტრაციის, ასევე საკუთარი მტვერის (დეზინტეგრაციის აეროზოლების) დონე. აქედან გამომდინარე, უსაფრთხოების სათანადო ღონისძიებები ვერ მიიღება და იზრდება პროფესიული დაავადების რისკები.⁸

ობიექტზე არ ხდება განათების გაზომვა, ასევე სიკაშკაშე არათანაბრადაა განაწილებული, რაც იწვევს თვალების გადაღლას. შრომის ინსპექციის მითითებით, უმეტესი უბედური

⁵ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი №001202, დანართი №1

⁶ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი №001202, დანართი №1

⁷ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი №001202, დანართი №1

⁸ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი №001202, დანართი №1

შემთხვევების მიზეზია არასაკმარისი განათება, რომლის დროსაც სინათლის გარჩევა ძნელდება.⁹

სამანქანო განყოფილებაში არსებული ღიობები არ არის დაფარული სპეციალური ხუფებით/ფენილებით. სიმაღლეზე სამუშაოების ჩასატარებლად გამოიყენება კუსტარული წესით დამზადებული ხის კიბე. *ობიექტზე დარღვეულია ელექტრო უსაფრთხოება.* ამასთან ერთად, გვირაბში დარღვეულია ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ელექტროგაყვანილობის მოწყობის წესები, კერძოდ, ელ. კაბელები და სავენტილაციო მილსადენები მოწყობილია გვირაბის ერთ მხარეს. გვირაბში მკვებავი ტრასფორმატორების ექსპლუატაცია ხშირ შემთხვევაში ისე ხორციელდება, რომ იგი არ არის დამიწებული.¹⁰

გარდა ამისა, შრომის ინსპექცია მიუთითებს სხვადასხვა საკითხზე: ობიექტი არ არის აღჭურვილი პირველადი სამედიცინო დახმარებისთვის აუცილებელი სააფთიაქო ყუთით; ობიექტზე არ აღირიცხება უბედური შემთხვევები, პროფესიული დაავადებები და საშიში შემთხვევები; კომპანიას არ აქვს დოკუმენტაცია, რაც დაადასტურებდა, რომ მანქანა-დანადგარებს და ტექნიკურ მოწყობილობებს გავლილი აქვთ შემოწმება და ისინი უსაფრთხოა ექსპლუატაციისთვის; ობიექტზე სრულყოფილად არ არის მოწყობილი დასაქმებულებისთვის გასახდელი-მოსასვენებელი, სველი წერტილები და სასადილო ფართები.

2. სამართლებრივი დასაბუთება

2.1. ზოგადი დებულებები

საქართველოს კონსტიტუციაში განსაზღვრულია თანასწორობის უფლება. უფრო კონკრეტულად, იგი შემდეგნაირად განიმარტება: „ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით“.¹¹

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის (შემდგომში ასევე „ანტიდისკრიმინაციული კანონი“) პირველი მუხლის თანახმად, კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

⁹ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი №001202, დანართი №1

¹⁰ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი №001202, დანართი №1

¹¹ საქართველოს კონსტიტუცია, მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი

ანტიდისკრიმინაციული კანონის მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას 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.

ამგვარად, საქართველოს კანონმდებლობიდან 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.

საკონსტიტუციო სასამართლოს პოზიციით, „თანასწორობის უფლების შეზღუდვას ადგილი ექნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ აშკარაა არსებითად თანასწორი პირების მიმართ უთანასწორო მოპყრობა (ან არსებითად უთანასწორო პირების მიმართ თანასწორი მოპყრობა)“.¹² ამდენად, უნდა დადგინდეს განმცხადებლის ინდივიდუალური შემთხვევა და შესაბამისი კანონმდებლობა იწვევს თუ არა არსებითად თანასწორი პირების აშკარა და გაუმართლებელ დიფერენცირებას.

ანალოგიური მიდგომა აქვს ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს. კერძოდ, იმისათვის, რომ საკითხი კონვენციის მე-14 მუხლით (დისკრიმინაციის აკრძალვა) დაცულ სფეროში მოექცეს, 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.¹³

მოცემული საქმიდან გამომდინარე ასევე მნიშვნელოვანია ევროპის სოციალური ქარტიის ჩანაწერი, რომელის თანახმად, ქარტიით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ჯანმრთელობის,

¹² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის №2/1/536 გადაწყვეტილება, II-10

¹³ *Eweida and others v. United Kingdom*, App. Nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, § 87-88 (15/01/2013, ECtHR); *Burden v. United Kingdom*, App. No. 13378/05, § 60 (29/04/2008, ECtHR)

ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.¹⁴

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

აღსანიშნავია, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2019 წლის თებერვალში განხორციელებული ცვლილებებით დაკონკრეტდა, რომ 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.¹⁵

2.2. კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებები, რომელთა სარგებლობაში ხელი შეეშალა განმცხადებელს

დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის აუცილებელია, სახეზე იყოს უფლება, რომლით სარგებლობაშიც პირს ხელი შეეშალა. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. გარდა ამისა, საქართველოს კონსტიტუციაში 2017-2018 წლებში განხორციელებული რეფორმების შედეგად, შრომის უფლების კუთხით გაჩნდა შემდეგი ჩანაწერი: „უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“ ამგვარი შინაარსის ჩანაწერი, ასევე საკითხის ორგანული კანონის დონეზე გაწერა მიანიშნებს, რომ საქართველოს კონტექსტისთვის შრომის უსაფრთხოება სააქცენტო საკითხია.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცულია შრომის თავისუფლება, რაც გულისხმობს პირის შესაძლებლობას, თავად აირჩოს, თუ სად სურს მუშაობა, სამუშაო პროცესში დაცული იყოს მისი უსაფრთხოება, ღირსეულ პირობებში განახორციელოს საკუთარი პროფესიული საქმიანობა... ამასთანავე,

¹⁴ ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით

¹⁵ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი განსაზღვრავს, რომ ორგანული კანონით უნდა ხდებოდეს შრომის უსაფრთხო პირობებისა და სხვა შრომითი უფლებების დაცვა.¹⁶

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით (საქართველოს კონსტიტუციის 2017-2018 წლების რეფორმამდელი რედაქციის საფუძველზე), შრომის თავისუფლების შესახებ კონსტიტუციური ჩანაწერით, დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.¹⁷

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ გაეროს საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამავე პაქტის მე-7 მუხლის მიხედვით, სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები. საქართველოს ასევე რატიფიცირებული აქვს შრომის უფლების შესახებ განახლებულ ევროპის სოციალურ ქარტიამი არსებული მუხლების ნაწილი.¹⁸

განსახილველ შემთხვევაში, თ. ნ.-ს არ მიეცა საშუალება, ესარგებლა საქართველოს კონსტიტუციით და საერთაშორისო დოკუმენტების გარანტირებული შრომის უფლებით - კერძოდ, იგი დამსაქმებელმა სამსახურიდან გაათავისუფლა. შემდგომ ეტაპებზე სახალხო დამცველი განიხილავს შესაძარებელი პირების საკითხს და უფლებაში ჩარევის (შეზღუდვის) პროპორციულობას.

2.3. არსებითად თანასწორ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად

¹⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2021 წლის 11 თებერვლის №1/1/1505,1515,1516,1529 გადაწყვეტილება, II-68

¹⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება, II-19

¹⁸ ინფორმაცია ევროპის სოციალური ქარტიის (განახლებული) დებულებების აღიარების შესახებ (ქვეყნების მიხედვით) დეტალური ხელმისაწვდომია: <<https://rm.coe.int/1680630742>>

ეპყრობიან.¹⁹ თანასწორობის იდეა ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას.²⁰

როგორც საკონსტიტუციო სასამართლო მიუთითებს, დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, თუ პირები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებით შეიძლება განხილულ იქნენ როგორც არსებითად თანასწორი/უთანასწორო სუბიექტები.²¹ კონსტიტუცია კრძალავს კანონის წინაშე არსებითად თანასწორობის უთანასწოროდ და უთანასწორობის თანასწოროდ მოპყრობას გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე.²²

განსახილველ შემთხვევაში, თ. ნ. არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმყოფება ყველა იმ პირთან მიმართებით, რომლებიც შპს „შუქრუთი +“-ში აგრძელებენ მუშაობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასტურდება თ. ნ.-ის მიმართ დიფერენცირებული მოპყრობის ფაქტი. ამდენად, შემდეგ ეტაპზე მნიშვნელოვანია შეფასდეს, თუ რამდენად გამართლებულია დიფერენცირება.

2.4. ლეგიტიმური მიზანი და თანაბარი მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება

2.4.1. მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი სტანდარტის 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.²³

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით²⁴, „დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის საპროცესო ანალიზის მიზნით, საკასაციო პალატა ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 7³ კარის დებულებებით. კერძოდ, 363³ მუხლის თანახმად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს შესაბამისი ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ

¹⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N1/1/539, II-2; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილება N1/3/534, II-3

²⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II-1

²¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის N2/1/536 გადაწყვეტილება, II-19

²² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის N2/1/473 გადაწყვეტილება, II-1

²³ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი

²⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 29 სექტემბრის Nას-247-235-2017

დისკრიმინაცია არ განხორციელებული. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, რომ სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა.“

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი დისკრიმინაციის საქმეების სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ რაც მოსარჩელე აჩვენებს, რომ მას განსხვავებულად მოეპყრნენ, მაშინ მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს, რომ ამგვარი მოპყრობა შეიძლება იყოს გამართლებული.²⁵ რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე [სახელმწიფოზე] დაკისრებას, სასამართლოს პრაქტიკის შესაბამისად, მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებობასთან დაკავშირებით ან მათი შეფასების წინასწარ განსაზღვრული ფორმულა. სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომელიც, მისი აზრით, გამყარებულია ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც შესაძლოა გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მასალებიდან.²⁶ დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შესაძლებელია გამომდინარეობდეს მტკიცე, ნათელი და თანმიმდევრული დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის დაშვების არ გაბათილებიდან.²⁷

აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ყველა შემთხვევაში არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio* (ის ვინც ბრალს სდებს, ვალდებულია თავად დაამტკიცოს ბრალდება) პრინციპს. კერძოდ, სასამართლო ითვალისწინებს, რომ (ა) ზოგიერთ შემთხვევაში შესაძლებელია არათუ რთული, შეუძლებელიც კი იყოს მოწყვლადი კატეგორიის მქონე პირისთვის განსაზღვრულ პერიოდში მტკიცებულებების მოპოვება-დაგროვება; (ბ) ან შესაძლებელია, რომ სრულად ან დიდწილად მტკიცებულებებზე წვდომა ჰქონდეს მხოლოდ მოპასუხეს [მთავრობას] და ამ შემთხვევაში უკვე პირდაპირ მასზე გადადის მტკიცების ტვირთი;²⁸ (გ) ასევე სიძულვილით მოტივირებული დანაშაულების შემთხვევაში, სახელმწიფოს ვალდებულებაა, რომ დისკრიმინაციული ნიშნის არარსებობა პირდაპირ

²⁵ *Timishev v. Russia*, App. Nos. 55762/00 and 55974/00, § 57 (2005; ECtHR)

²⁶ Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention (2020) <https://echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_ENG.pdf>

²⁷ Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, § 75 (2020)

²⁸ *Salman v. Turkey* [GC], App. No. 33750/03 § 100 (2000); *Anguelova v. Bulgaria*, App. No. 38361/97, § 111 (2002); *Makuchyan and Minasyan v. Azerbaijan and Hungary*, App. No. 17247/13 (2020)

ამტკიცოს.²⁹ აქედან გამომდინარე, განმცხადებლის/მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი პირდაპირი დოკუმენტური მტკიცებულებების არარსებობა per se შესაძლო დისკრიმინაციული ვარაუდის ჩამოყალიბებას არ გამოორიცხავს³⁰. სასამართლოს განმარტებით, ზოგიერთ შემთხვევაში განსაკუთრებით მაღალი სტანდარტით მტკიცებულების მოთხოვნა არის a probatio diabolica. ასეთ შემთხვევებში ადამიანის უფლებათა სასამართლო უფლების დარღვევის შესაძლო ეჭვს აფასებს, როგორც სანდო დათქმას.³¹

ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს აქვს ერთიანი მიდგომის სტანდარტი მოსარჩელების მიერ გაკეთებული განცხადებების სანდოობასთან დაკავშირებით (მაგალითად, მოსარჩელების განცხადებები, ერთი მხრივ, ეროვნულ დონეზე და, მეორე მხრივ, საერთაშორისო სასამართლოში). მაშინაც კი, თუ მოსარჩელის განცხადება ზოგიერთი დეტალის შესახებ შეიძლება არათანმიმდევრულად გამოიყურებოდეს, სასამართლოსთვის ეს არ ამცირებს განმცხადებლის პრეტენზიის საერთო სანდოობას.³²

განსახილველ შემთხვევაში, თ. ნ.-მ წარმოადგინა წერილი, რომლითაც კოლეგასთან ერთად მიმართეს შპს „შუქრუთი +“-ს, განმცხადებელი ასევე მიუთითებდა, რომ აღნიშნული პრობლემების შესახებ ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან 2020 წლის 4 ნოემბერს ისაუბრა. მოპასუხე შპს „შუქრუთი +“-ის მიერ მოწოდებული ზოგადი ინფორმაციის მიხედვით, თ. ნ. სამუშაო ადგილზე არსებულ პრობლემებზე მიუთითებდა მაშინ, როდესაც ჩადენილი გადაცდომის გამო შესაძლო დისციპლინური პასუხისმგებლობის თავიდან არიდება სურდა. მოპასუხის მხრიდან მსგავსი მითითების პირობებში, სახალხო დამცველისთვის ცხადია, რომ მოპასუხისთვის ცნობილი იყო, რომ განმცხადებელი პრობლემების შესახებ საუბრობდა, რაც აღნიშნული სამართლებრივი დავის მიზნებისთვის, ფასდება, როგორც განმცხადებლის განსხვავებული მოსაზრება. გარდა ამისა, არსებობს შრომის ინსპექციის დასკვნა, რომელიც [სამუშაო სივრცეში] განმცხადებლის მიერ დასახელებულ პრობლემების არსებობას ადასტურებს. ამგვარად, არსებულმა გარემოებებმა, ერთობლიობაში, საქართველოს სახალხო დამცველისთვის შექმნა თ. ნ.-ის მიმართ შპს „შუქრუთი +“-ის მიერ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი და შესაბამისად, მტკიცების ტვირთი გადავიდა მოპასუხეზე.

2.4.2. გამოხატვის თავისუფლება/განსხვავებული მოსაზრება შრომით ურთიერთობებში

მოცემულ ეტაპზე, საქართველოს სახალხო დამცველი განიხილავს გამოხატვის თავისუფლების საკითხს შრომის უსაფრთხოების წესების კრიტიკის კონტექსტში. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, დასაქმებულის გამოხატვის

²⁹ Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, § 79 (2020)

³⁰ *Bahaddar v. the Netherlands*, App. No. 25894/94 § 45 (1998)

³¹ Article 3: The Court's approach to burden of proof in asylum cases, European Court of Human Rights, paras. 7-8

³² Article 3: The Court's approach to burden of proof in asylum cases, European Court of Human Rights, para. 10

თავისუფლების მასშტაბი განსაკუთრებით მაღალია, როდესაც მის მიერ გამოთქმული აზრი შეეხება ადამიანთა ჯანმრთელობის დაცვას.³³ ევროპული სასამართლოს ხედვით, ეს საკითხი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, თუკი არსებულმა ინფორმაციამ, შესაძლებელია, წახალისოს საჯარო დებატები. გარდა ამისა, როდესაც ლეგიტიმური მიზანია ადამიანის ჯანმრთელობის დაცვა, გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე მსჯელობისას, ადამიანის უფლებათა სასამართლო მხედველობაში იღებს საკითხის შესახებ ევროპულ კონსენსუსს.³⁴

შრომის უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს კანონმდებლობით გარანტირებულია, ხოლო ამ სტანდარტების დანერგვა განაპირობა, ერთი მხრივ, ქვეყანაში არსებულმა გამოწვევებმა და მეორე მხრივ, 2014 წელს საქართველოსა და ევროკავშირს შორის დადებულმა ასოცირების შესახებ შეთანხმებამ (იგი საქართველოს ვალდებულებად განსაზღვრავს, რომ უსაფრთხო შრომის შესახებ ევროპული კონსენსუსი შესაბამისი დირექტივების საქართველოს კანონმდებლობაში გადმოტანის გზით გაეზიარებინა).

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელი საუბრობდა შრომის უსაფრთხოების შესახებ წესების არასათანადო დაცვაზე. აღნიშნული დასტურდება შრომის ინსპექციის მიერ მოწოდებული ინფორმაციითაც. ამგვარად, განმცხადებლები იყვნენ ობიექტური შემფასებლები. აქედან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ განმცხადებელი საუბრობდა მხოლოდ ზოგადად და კონკრეტულ პრობლემებზე არ მიუთითებდა.

გარდა ამისა, აღსანიშნავია შრომის უსაფრთხოების თაობაზე საქართველოში არსებული გამოწვევები და ამ საკითხებზე საზოგადოებრივი დებატების აუცილებლობა. როგორც საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის საპარალამენტო ანგარიშშია მითითებული, „კვლავ არაერთი პრობლემა გამოიკვეთა სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების ნორმების შესრულების მდგომარეობის მიმართულებით. სამწუხაროდ, 2020 წელს სამუშაო ადგილზე დაიღუპა 39 და დაშავდა 249 ადამიანი. აღსანიშნავია, რომ 2018 წლის შემდგომ, ბოლო ორი წლის განმავლობაში, სამუშაო ადგილზე დაღუპულ პირთა რაოდენობის მაჩვენებელი კლებულობს (2018 წელს სამუშაო ადგილზე გარდაცვალების 59, ხოლო 2019 წელს - 45 შემთხვევა გამოვლინდა), რაც, შეგვიძლია, შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვაზე

³³ Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, § 562 (2020)

³⁴ Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, § 565 (2020)

საზედამხედველო ინსტიტუტის შექმნას და საქმიანობას, ან პანდემიის გამო შეჩერებულ სამუშაოებს დაუვკავშიროთ“.³⁵

2.4.3. მტკიცების ტვირთის დაძლევის საკითხი

მოპასუხე მიუთითებს, რომ თ. ნ. გამოსაცდელი ვადით იყო დანიშნული და დამსაქმებელს მისი გათავისუფლება შეეძლო. საქართველოს სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ 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. გარდა ამისა, როგორც პრაქტიკა აჩვენებს, ხშირია შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულების მიმართ დისკრიმინაციული გათავისუფლება საბუთდება/ფორმდება სამართლებრივად გამართული საფუძვლებით. ამ პირობებში საქართველოს სახალხო დამცველის, ასევე დისკრიმინაციის საქმეებზე დავების განმხილველების ვალდებულებაა, რომ შევიდეს საქმის შინაარსში, რათა სახეზე არ იყოს ფარული დისკრიმინაცია.

საქართველოს სახალხო დამცველისთვის ცხადია, რომ განმცხადებელი მუდმივად საუბრობდა პრობლემების შესახებ, ხოლო ეს ინფორმაცია ცნობილი იყო შპს „შუქრუთი +“-ისთვის. კერძოდ, მოპასუხე განმარტავს, რომ განმცხადებელი მხოლოდ მაშინ მიუთითებდა რაიმე პრობლემაზე, როდესაც ის გადაცდომას ჩაიდენდა, ამ გზით კი დისციპლინური პასუხისმგებლობის თავიდან არიდებას ცდილობდა. მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ განმცხადებლის მიერ დაყენებული პრობლემები იყო ზოგადი, რაც შპს „შუქრუთი +“-ის ხედვით, მიანიშნებდა, რომ განმცხადებელს პრობლემების მოგვარება არ სურდა.

წარმოების პროცესში მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მასალები, რომლებიც დაადასტურებდა, რომ განმცხადებელი ხშირად არღვევდა შინაგანაწესს ან უსაფრთხოების ნორმებს. ამ ტიპის მტკიცებულებებზე (შინაგანაწესის უხეში დარღვევა) წვდომა, მათი არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებლისთვის შეუზღუდავია.

აღსანიშნავია, რომ არც მოპასუხეს წარმოუდგენია და შრომის ინსპექციის მიერ მოწოდებული წერილითაც დგინდება, რომ შპს „შუქრუთი +“-ს არ აქვს ორგანიზაციული დოკუმენტაცია, რომელიც განმცხადებლისთვის განჭვრეტადს გახდიდა, თუ როგორია [უსაფრთხო] შრომის

³⁵ საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში: საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ 2020 წელი, 21-22, ხელმისაწვდომია: <<https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021040110573948397.pdf>>

წესები. ამგვარი დოკუმენტების არარსებობა აჩენს ეჭვს, რომ შესაძლებელია ორგანიზაციაში მიდგომები იყოს სუბიექტური.

სახალხო დამცველი სამუშაო ობიექტზე გარემოს შეფასებისას სრულად ეყრდნობა შრომის ინსპექციის დოკუმენტაციას. არსებული მასალებით ირკვევა, რომ განმცხადებლის წუხილები იყო რეალური და არა სუბიექტურად აღქმული, ხოლო მოპასუხის რეაგირება - არასათანადო. შრომის ინსპექტირების შედეგები მიუთითებს, რომ განმცხადებლების სამუშაო სივრცეში არაერთი ტიპის პრობლემა იყო, საჯარო უწყების მიერ მოწოდებული წერილი არათუ სრულად ჩამოთვლის, არამედ აჭარბებს განმცხადებლების მიერ გაჟღერებულ პრობლემების რაოდენობასა და სიმძაფრეს.

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, თ. ნ.-მ გამოხატა არაერთი მოსაზრება, რომელიც არ ემთხვეოდა კომპანიის ხედვებს. ამის შემდგომ იგი გახდა განსხვავებული მოსაზრების მქონე თანამშრომელი, ხოლო მისი გათავისუფლება, როგორც მოვლენათა ერთიანი ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა, არის დისკრიმინაციის ფაქტი.

დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ განმცხადებელი თ. ნ.-ის მიმართ მოპასუხე „შუქრუთი +“-მა განახორციელა დისკრიმინაცია. შესაბამისად, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო მოგმართავთ რეკომენდაციით:

- აღმოფხვრას თ. ნ.-ის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის შედეგები, კერძოდ, ადადგინოს იმავე ან ტოლფას პოზიციაზე;
- მომავალში არ დაუშვას შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა, საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით და 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.

პატივისცემით,