

შპს „აიბი მთიების“ დირექტორს
ნ. ჩ.-ს
მის.: ქ. თბილისი, ქუთაისის ქ. N20
ელ ფოსტა: Info@ibmthiebi@edu.ge

რეკომენდაცია

შრომით ურთიერთობებში ორსულობის 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*

2021 წლის 12 ოქტომბერს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მომართა¹ ნ. ს.-მ. განმცხადებლის შეფასებით, შპს „აიბი მთიების“ მხრიდან გახდა, ორსულობის ნიშნით, დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლის პოზიცია

ნ. ს. 2021 წლის ზაფხულიდან 1 წლის ვადით დასაქმებული იყო შპს „აიბი მთიების“ ისტორიის მასწავლებლის პოზიციაზე. სასწავლო წლის დაწყებისთანავე იგი ჩაერთო ონლაინ საგაკვეთილო პროცესში, ხოლო 2 კვირიანი ონლაინ სწავლების შემდეგ, სკოლისგან მიიღო დადებითი უკუკავშირი, რომ დაკისრებულ მოვალეობას წარმატებით ართმევდა თავს. 2021 წლის ოქტომბრის დასაწყისში ნ. ს.-სთვის ცნობილი გახდა, რომ იყო ორსულად. აღნიშნული ფაქტის შესახებ მან საზოგადოებრივი მეცნიერებების კათედრის ხელმძღვანელს აცნობა და ითხოვა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით დროებით სარგებლობა, რამდენადაც ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, მისთვის გაკვეთილების ჩატარება შეუძლებელი იყო.

2021 წლის 3 ოქტომბერს, სადამოს საათებში, ნ. ს.-ს შპს „აიბი მთიების“ წარმომადგენელმა შეატყობინა, რომ ორშაბათს სკოლაში აღარ უნდა გამოცხადებულიყო, თუმცა, კონკრეტულად არ განუმარტავს, თუ რამ განაპირობა მსგავსი გადაწყვეტილების მიღება. განმცხადებელს

¹ 2021 წლის 12 ოქტომბრის N10938/21 განცხადება საქართველოს სახალხო დამცველს

ზოგადად განემარტა, რომ მოსწავლეების მშობლები მისი საქმიანობით კმაყოფილები არ იყვნენ. ასევე, განმცხადებელს შესთავაზეს, თავად დაეწერა გათავისუფლების შესახებ განცხადება, რათა გათავისუფლების ფაქტი პირად საქმეში არ დაფიქსირებულიყო. მოგვიანებით, ნ. ს.-სთვის ცნობილი გახდა, რომ 2021 წლის 1 ოქტომბერს მასწავლებელთა ვაკანსიების ონლაინ პორტალზე - teacherjobs.ge-ზე სკოლას უკვე გამოცხადებული ჰქონდა ვაკანსია ისტორიის მასწავლებლის პოზიციაზე.

1.2. მოპასუხის პოზიცია

საქმისწარმოების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველმა ინფორმაცია გამოითხოვა შპს „აიბი მთიების“ დირექტორისგან². წარმოდგენილ პოზიციაში, სკოლამ უარყო დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა. მოპასუხის განმარტებით³, ნ. ს. 2021 წლის 15 სექტემბრიდან უძღვებოდა საგაკვეთილო პროცესს საშუალო სკოლის მოსწავლეებთან. სწავლების დაწყებიდან 2 კვირის შემდგომ, სკოლის ადმინისტრაციას პრეტენზიით მიმართეს მოსწავლეთა მშობლებმა და მოითხოვეს განმცხადებლის საგაკვეთილო პროცესიდან ჩამოშორება. მშობელთა შეფასებით, ნ. ს. ვერ უზურუნველყოფდა მოსწავლეების ჩართულობას გაკვეთილის მიმდინარეობისას და ვერ ახორციელებდა მოსწავლეებისთვის მიცემული საშინაო დავალების ინსტრუქტაჟს. გარდა აღნიშნულისა, პერიოდული მონიტორინგის ფარგლებში, რომელიც ითვალისწინებს საგაკვეთილო პროცესზე დაკვირვებას, ნ. ს.-ს კათედრის ხელმძღვანელის მხრიდან მიეცა რეკომენდაციები სწავლების გასაუმჯობესებელ კომპონენტებთან დაკავშირებით. ამასთან, მოსწავლეთა გამოკითხვის შედეგებმა აჩვენა, რომ განმცხადებელი ჯეროვნად ვერ უზურუნველყოფდა მოსწავლეთა მოტივირებასა და მათ ჩართვას საგაკვეთილო პროცესში.

წერილში აღინიშნა, რომ სკოლა შეეცადა პრობლემის კონსტრუქციულ რეჟიმში მოგვარებას, რისთვისაც ნ. ს.-ს სკოლამ შესთავაზა, მშობელთა მხრიდან გამოთქმულ პრეტენზიებთან დაკავშირებით, წარმოედგინა საკუთარი მოსაზრებები. ამასთან, ეცნობა, რომ სკოლა გამოთქვამდა მზადყოფნას, დაეორგანიზებინა შეხვედრა, სადაც ყველა მხარეს ექნებოდა შესაძლებლობა, დიალოგის რეჟიმში მოეგვარებინა პრობლემა, რაზეც ნ. ს.-მ უარი თქვა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხთან დაკავშირებით, შპს „აიბი მთიების“

² საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 20 ოქტომბრის კორესპონდენცია N 13-1/9933; კორესპონდენციით მოთხოვნილი იქნა შემდეგი ინფორმაციის წარმოდგენა: შპს „აიბი მთიების“ მხრიდან ნ. ს.-სთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ასლი; მოხდა თუ არა ნ. ს.-სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, როდის და რა საფუძველით; ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, ნ. ს.-მ მოითხოვა თუ არა დროებით სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებისგან გათავისუფლება და რა გადაწყვეტილება იქნა მიღებული შპს „აიბი მთიების“ მხრიდან; გამოთქვეს თუ არა მოსწავლეთა მშობლებმა პრეტენზია ნ. ს.-ს საგაკვეთილო პროცესთან მიმართებით, როდის, რა ფორმით და კონკრეტულად რა გარემოებების არსებობამ განაპირობა მშობელთა უკმაყოფილება; შპს „აიბი მთიების“ მხრიდან ხდებოდა თუ არა ნ. ს.-ს საგაკვეთილო პროცესების მონიტორინგი, რა ფორმით და როგორ იყო სკოლის მხრიდან შეფასება.

³ შპს „აიბი მთიების“ 2021 წლის 29 ოქტომბრის კორესპონდენცია N56

დირექტორმა განმარტა, რომ სკოლას არ მიუღია ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მხოლოდ დროებით შეუჩერა მას უფლებამოსილება, სამომავლო ნაბიჯები დაიგეგმებოდა მას შემდეგ, რაც სკოლა მოსწავლეების, მშობლებისა და თავად ნ. ს.-ს მოსაზრებებს მოისმენდა.

ნ. ს.-ს ორსულობასთან დაკავშირებით, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ განმცხადებელს ამის შესახებ სკოლის დირექციისთვის არ უცნობებია, ასევე არ წარუდგენია რაიმე სახის დოკუმენტი, რითაც შესაძლებელი იქნებოდა ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებით ინფორმაციის მიღება. ხოლო, რამდენადაც სკოლისთვის უცნობი იყო აღნიშნული გარემოების შესახებ, შეუძლებელი იყო ეხელმძღვანელა ორსულობასთან დაკავშირებული ინფორმაციით.

ონლაინ პორტალ - teacherjobs.ge-ზე ვაკანსიის გამოცხადებასთან მიმართებით შპს „აიბი მთიების“ დირექტორმა განმარტა, რომ სკოლაში არსებობს რამდენიმე პარალელური კლასი, რაც საჭიროებს შესაბამისი რაოდენობის მასწავლებლების არსებობას, აღნიშნულის უზრუნველსაყოფად კი სექტემბერი-ოქტომბრის თვეებში ვაკანსია რამდენიმე საგანში, მათ შორის ისტორიის მასწავლებლის პოზიციაზეც გამოცხადდა.

1.3. განმცხადებლის დამატებითი პოზიცია

მოპასუხე მხარისგან გამოთხოვილი ინფორმაციის გაცნობის შემდეგ, ნ. ს.-მ სახალხო დამცველს წარმოუდგინა დამატებითი განცხადება⁴. განცხადებაში ხაზი გაესვა იმ გარემოებას, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების საკითხთან დაკავშირებით მან მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად აცნობა საზოგადოებრივი მეცნიერებების კათედრის ხელმძღვანელს და ჰკითხა, თუ ვისთვის უნდა მიემართა შვებულებით სარგებლობის მოთხოვნით. შვებულებით სარგებლობის ოფიციალურად მოთხოვნის შემთხვევაში, სკოლას აღარ ექნებოდა შესაძლებლობა გაეთავისუფლებინა იგი ორსულობისას, ხოლო ვინაიდან მსგავსი მოთხოვნა ოფიციალურად არ დაფიქსირებულა სკოლამ მარტივი გზით სცადა მისი სამსახურიდან გაშვება, რისთვისაც გამოიყენა მშობელთა დაუსაბუთებელი პრეტენზიის არსებობა.

განცხადებაში ასევე აღინიშნა, რომ სკოლის სწავლების პრინციპებიდან გამომდინარე, სასწავლო პროცესში მოსწავლეთა ჩართულობაზე პასუხისმგებლობა ნაწილდება საგნის მასწავლებელსა და აღმზრდელ პედაგოგს შორის. საგნის პედაგოგს ევალება ონლაინ რეჟიმის დროს Powerpoint-ის პროგრამის დახმარებით, გაკვეთილის გეგმის გაცნობა, ახალი მასალების მიწოდება, დისკუსიაში მოსწავლეთა ჩართვის ინსტრუქტირება, წინა მასალის გამოკითხვა/შეფასება და საშინაო დავალებების მიწოდება. ხოლო, აღმზრდელი პედაგოგის ვალდებულებაა - საგნის მასწავლებელს დაეხმაროს მოსწავლეთა ჩართულობის უზრუნველყოფასა და მასალის ხარისხიანად მომზადებაში. ნ. ს. იკავებდა საგნის

⁴ 2021 წლის 11 ნოემბრის განცხადება N12096/21; 2021 წლის 13 დეკემბრის განცხადება N13384/21;

მასწავლებლის პოზიციას და მის მიერ მომზადებული სილაბუსი (სასწავლო გეგმა), სადაც თავიდანვე გაიწერა სექტემბერ-ოქტომბრის საკლასო და საშინაო დავალებების ინსტრუქციები, ადმინისტრაციამ მოიწონა და ჩაუშვა სწავლებაში. განმცხადებლის განმარტებით, ონლაინ პლატფორმის გარდა, მოსწავლეებს ინსტრუქტაჟი საგაკვეთილო პროცესის დასრულებისასაც ეძლეოდათ და ყოველთვის ჰქონდათ შესაძლებლობა, დაეფიქსირებინათ თავიანთი პრეტენზიები დავალების პირობებთან დაკავშირებით. გაკვეთილის დასაწყისი ყოველთვის ეთმობოდა წინა დავალებებთან დაკავშირებულ შეკითხვებს, ხოლო დასკვნით ნაწილში მოსწავლეებს შესაძლებლობა ჰქონდათ, შეეფასებინათ საგაკვეთილო აქტივობა და მათთვის სასურველი და საინტერესო ფორმა შეეთავაზებინათ. 2 კვირიანი სწავლების მანძილზე არ გამოთქმულა პრეტენზია დავალების გაუგებრობასა და სწავლების მეთოდებთან დაკავშირებით. განმცხადებლის განმარტებით, საზოგადოებრივი მეცნიერებების კათედრის ხელმძღვანელისგან მან ნამდვილად მიიღო ინსტრუქტაჟი, თუმცა იგი მიზნად ისახავდა სასკოლო საქმიანობაში გარკვევაში ხელშეწყობას და არა რაიმე არსებული გადაცდომის აღმოფხვრას. მუშაობის პერიოდში, მას არ მიუღია რაიმე სახის გაფრთხილება თავისი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, შესაბამისად, არც რაიმეს გამოსწორების შესაძლებლობა ჰქონია.

ნ. ს.-მ ხაზი გაუსვა იმ გარემოებასაც, რომ სკოლამ მხოლოდ მას შემდეგ შესთავაზა შრომითი ურთიერთობის დროებით შეჩერება და საკითხის ურთიერთმოლაპარაკების გზით მოგვარება, რაც საკითხის შესწავლა სახალხო დამცველის აპარატმა დაიწყო. განმცხადებლის განმარტებით, მსგავსი კომუნიკაციის მცდელობა თავიდანვე რომ ყოფილიყო და ამავდროულად მისცემოდა შესაძლებლობა, ესარგებლა შვებულებით, იგი ამ შეთავაზებას დათანხმდებოდა. განმცხადებლის შეფასებით, სკოლის წარმომადგენლის მიერ სამსახურიდან გათვისუფლების შესახებ განცხადების საკუთარი სურვილით დაწერის შეთავაზება მოწმობს, რომ სკოლას გადაწყვეტილება უკვე მიღებული ჰქონდა და თანხმობის შემთხვევაში სისრულეში მოყვანდა განზრახვას. აღნიშნული კი თავის მხრივ ადასტურებს, რომ სკოლამ ვებ-გვერდზე ვაკანსია განათავსა არა დამატებით კადრების მოძიების, არამედ განმცხადებლის ჩანაცვლების მიზნით.

1.4. მოპასუხის დამატებითი პოზიცია

განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის გაცნობის შემდგომ, შპს „აიბი მთიების“ დირექტორმა სახალხო დამცველს წარმოუდგინა დამატებითი პოზიცია⁵, სადაც ხაზი გაესვა, რომ შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისა და შეწყვეტის თაობაზე უფლებამოსილ პირს წარმოადგენს სკოლის დირექტორი, ხოლო მას ნ. ს.-სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება არ მიუღია. აღნიშნულს მოწმობს შესაბამისი სამართლებრივი აქტის არ არსებობისა და სსიპ - განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის ბაზაში განმცხადებლის მოქმედ მასწავლებლად ფიქსირების ფაქტი. შპს „აიბი მთიების“ დირექტორის განმარტებით,

⁵ შპს „აიბი მთიების“ 2021 წლის 27 ნოემბრის კორესპონდენცია N87

მისთვის მხოლოდ სახალხო დამცველის აპარატის ჩართულობით გახდა ცნობილი სკოლის ცალკეულ თანამშრომლებთან განმცხადებლის არაოფიციალური მიმართვისა და მიღებული პასუხების შესახებ, რაც არ შეესაბამება სკოლის ოფიციალურ პოზიციას.

წარმოდგენილ პასუხში სკოლამ ასევე განმარტა, რომ ადმინისტრაციამ ნ. ს.-ს არაერთხელ მიმართა სატელეფონო თუ წერილობით კომუნიკაციის გზით, მოსაზრებების დაფიქსირების, მონიტორინგის ჯგუფის სხვა წევრების შეფასებების განხილვის, ასევე მისი სურვილის შემთხვევაში სხვა კლასში საგაკვეთილო პროცესის გაძღოლის მიზნით სკოლაში გამოცხადების ან სხვა საკომუნიკაციო საშუალების გამოყენებით დაკავშირების თაობაზე. თუმცა, მიუხედავად არაერთი მცდელობისა, ნ. ს.-მ არ დააფიქსირა პოზიცია და არ გამოთქვა სკოლასთან თანამშრომლის სურვილი, სასწავლო პროცესის წარმართვისა და სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების საკითხთან დაკავშირებით. სკოლის შეფასებით, აღნიშნული უმოქმედობა მიანიშნებს, რომ ნ. ს.-ს მიზანს წარმოადგენს არა არსებული რეალობის განხილვა და პრობლემის გადაჭრის გზების მოძიება, არამედ სკოლის იმიჯისა და საქმიანი რეპუტაციის შელახვა, რაც საფრთხეს უქმნის სკოლისა და მოსწავლეების კანონიერი ინტერესების რეალიზებას.

ამასთან, 2021 წლის 31 დეკემბერს მოპასუხემ სახალხო დამცველს წარმოუდგინა დამატებითი ინფორმაცია, სადაც აღინიშნა, რომ რამდენადაც განმცხადებელი არ ავლენს სკოლაში მუშაობის სურვილს, შეთავაზებას ტოვებს უპასუხოდ და განიხილავს მხარეთა წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხს, შპს „აიბი მიები“ მზადაა განიხილოს მხარეთა შეთანხმებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი. მოპასუხემ სახალხო დამცველს, მათ შორის, წარმოუდგინა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მომზადებული შეთანხმების აქტის დოკუმენტი.

საგულისხმოა, რომ მოპასუხე მხარეს სახალხო დამცველისთვის არ წარმოუდგინა რაიმე სახის მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა როგორც მოსწავლეთა მშობლების მხრიდან გამოთქმული პრეტენზიის, ასევე მონიტორინგის შედეგად გამოკვეთილი პრობლემების არსებობის ფაქტს. ამასთან, როგორც სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილი დოკუმენტაციით ირკვევა, განმცხადებელს კონსტრუქციულ რეჟიმში საკითხის მოგვარების შესახებ შესთავაზეს 2021 წლის 28 ოქტომბრის N55 კორესპონდენციით, მას შემდეგ, რაც საკითხის შესწავლა სახალხო დამცველის აპარატმა დაიწყო.

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. ზოგადი დებულებები

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კანონის წინაშე თანასწორობის უზრუნველყოფის ხარისხი ობიექტური კრიტერიუმია ქვეყანაში დემოკრატიისა და ადამიანის

უფლებების უპირატესობით შეზღუდული სამართლის უზენაესობის ხარისხის შეფასებისათვის⁶.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი ქვეყნის მთელ ტერიტორიაზე უზრუნველყოფს როგორც კონსტიტუციით, ასევე საქართველოს სხვა კანონმდებლობით გარანტირებული უფლებებით თანასწორ სარგებლობას. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. აღნიშნული პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს ისე მის მიზანს⁷. აღნიშნული მუხლის თანახმად, „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“.

ადამიანის უფლება - იყოს დაცული დისკრიმინაციის ყველა ფორმისგან, განმტკიცებულია არა ერთ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტში, რომელთა შორის აღსანიშნავია „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის“ ევროპული კონვენცია. კონვენციის მე-14 მუხლის მიხედვით, „ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობებისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად“.

საქართველოში თანასწორობის უფლების დაცვის თვალსაზრისით (როგორც უფლების შინაარსის დეტალიზების მასშტაბით, ასევე უფლების დაცვის საშუალებებით), არსებითია საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. აღნიშნული კანონის პირველი მუხლის თანახმად, „ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა“.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის, მე-2 პუნქტის საფუძველზე, „პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით

⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის № 1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-4

⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს, 2010 წლის 24 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმე N1/1/493, „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ II, 1).

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“.

აღნიშნული მუხლის 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 შორის⁸.

2.2. უფლება, რომლით სარგებლობაშიც განმცხადებელს ხელი შეეშალა

განსახილველ შემთხვევაში, ნ. ს.-ს ხელი შეეშალა მისი შრომითი უფლებების განხორციელებაში. შრომის უფლება, როგორც მნიშვნელოვანი სოციალური დაცვის გარანტია, აღიარებულია მრავალი საერთაშორისო თუ ადგილობრივი სამართლებრივი დოკუმენტით. ამასთან, ზოგიერთი დოკუმენტი უშუალოდ უთითებს ორსულ ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის აუცილებლობაზე.

საქართველოს კონსტიტუციით რეგლამენტირებული შრომის თავისუფლება სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, თანასწორობის პრინციპი მოითხოვს თანაბარ მოპყრობას ადამიანის უფლებებითა და კანონიერი ინტერესებით დაცულ ყველა სფეროში⁹. აღნიშნული განმარტებიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ კონსტიტუციით

⁸ 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).

⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბერის გადაწყვეტილება საქმე N1/1/493, „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“

გარანტირებული თანასწორობის უფლება ვრცელდება შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებზეც. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციით „დაცულია არამხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.“¹⁰

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შეფასებით, კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცული შრომის თავისუფლება მჭიდრო კავშირშია ადამიანის სიცოცხლესა და მის ღირსეულ ყოფასთან. „როგორც წესი, მისი განხორციელება ასოცირდება და უზრუნველყოფს მატერიალურ კეთილდღეობას, თუმცა დაუშვებელია, შრომის უფლების რეალიზაცია მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყაროდ იქნეს აღქმული. შრომის პროცესში ადამიანი ახდენს საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებას, მათ საკუთარი, საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ინტერესების შესაბამისად წარმართვას. ეს არის პროცესი, რომლის საშუალებითაც მისი განმახორციელებელი ახდენს სოციალიზაციას, საკუთარი თავის, იდეების, შესაძლებლობების ერთგვარ რეალიზაციას. პიროვნების განვითარებისთვის არსებითია, თავი იგრძნოს საზოგადოების სრულფასოვან, საჭირო წევრად, რაც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მის პიროვნებას. შესაბამისად, ეს უფლება გადაჯაჭვულია პიროვნული განვითარების უფლებასთან. შრომის თავისუფლების განხორციელება, ბუნებრივია, არა ერთადერთი, თუმცა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია პირის დამოუკიდებლობისათვის.“¹¹

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის ფარგლებში, შრომის უფლება მე-8 მუხლით (პირადი ცხოვრების უფლება) დაცულ სფეროს მიეკუთვნება. სწორედ მე-8 მუხლთან კავშირში განიხილავს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო დასაქმების ადგილებზე დისკრიმინაციის აკრძალვის (მე-14 მუხლი) სავარაუდო დარღვევის საქმეებს¹². ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის შესაბამისად, სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის შესაძლებლობას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება¹³. დასახელებული მოწესრიგების ფარგლებში, სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ შესაბამისი ზომები შრომითი უფლებების დარღვევისგან

¹⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II-19

¹¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-35;

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

¹³ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6, ნაწილი 1

დასაქმებულთა დასაცავად¹⁴. 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 პატივისცემას¹⁵. ამასთან, აკრძალულია ნებისმიერი დისკრიმინაცია დასაქმების მისაწვდომობასა და შენარჩუნებაში, რაც მიზნად ისახავს ან იწვევს შრომის უფლებით თანასწორობის საწყისებზე სარგებლობაში ხელშეშლას¹⁶.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში“ N111 კონვენციის თანახმად, შრომით ურთიერთობაში დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება. მხედველობაშია მისაღები, რომ შრომის უფლება ადამიანის ინდივიდუალური, პიროვნული თავისუფლებისა და ღირსების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული.

რაც შეეხება, დასაქმებულ ორსულ ქალთა შრომითი უფლებების დაცვას, „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კონვენციის თანახმად¹⁷, წევრი სახელმწიფოები დედობის გამო ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მათთვის შრომის ეფექტიანი უფლების გარანტირების მიზნით, იღებენ ყველა საჭირო ზომას, რათა მშობლებს მიეცეთ ოჯახური მოვალეობების შრომით საქმიანობასთან შეთავსებისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის საშუალება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „დედობის შესახებ“ N183 კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, **სამსახურიდან ორსულ ქალთა გათავისუფლება შესაძლებელია განხილულ იქნეს, როგორც უკანონო ქმედება ქალთა მიმართ, ხოლო მტკიცების ტვირთი უნდა დაეკისროს დამსაქმებელს.**

ძალიან ხშირად, ორსულ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა სწორედ სამსახურიდან გათავისუფლებაში ვლინდება¹⁸. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია თავის რეკომენდაციებში ხაზს უსვამს, რომ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ქალებს მიეცეთ საშუალება, განახორციელონ თავისი ერთ-ერთი ფუნქცია, დედობა, საზოგადოებისგან მარგინალიზაციის გარეშე¹⁹. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში

¹⁴ გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი (CESCR), ზოგადი კომენტარი №18: შრომის უფლება (პაქტის მე-6 მუხლი), 6 თებერვალი 2006, E/C.12/GC/18, პარ. 35

¹⁵ გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული 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

¹⁶ იქვე, პარ. 12

¹⁷ გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 11, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1994წ. 22 სექტემბრის N 561 დადგენილებით, ხელმისაწვდომია: <https://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/aqtebi9.pdf>

¹⁸ General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, §784 ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3I9eXsT>

¹⁹ იქვე, §838

დასაქმებულის დაცვის მაღალ სტანდარტს აწესებენ ევროკავშირის დირექტივები²⁰. ევროკავშირის 2006 წლის თანასწორი მოპყრობის დირექტივა მიუთითებს, რომ სახელმწიფოებმა სოციალური პარტნიორები, მათი ავტონომიისათვის ზიანის მიყენების გარეშე, უნდა წახალისონ, რომ ხელი შეუწყონ ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორობას, ასევე სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების თავსებადობის მიზნით, გაატარონ წამახალისებელი ღონისძიებები²¹.

შრომითი კანონმდებლობა თავადაც განამტკიცებს მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპს²², მათ შორის, კრძალავს ორსულ თანამშრომელთა სამსახურიდან დათხოვნას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნებოდა სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდიდა. შრომის კოდექსის საფუძველზე, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი თანაბრად ვრცელდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზეც²³. დაუშვებელია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან, ასევე ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების პერიოდის განმავლობაში²⁴.

განსახილველ შემთხვევაში, სადავოდ არ არის გამხდარი ის გარემოება, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში, რომლის ფარგლებშიც, ნ. ს. ასრულებდა გარკვეულ სამუშაოს, ანაზღაურების სანაცვლოდ²⁵. ნ. ს.-მ შეწყვიტა ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება მას შემდეგ, რაც მას სატელეფონო საუბრის მეშვეობით განუმარტეს, რომ სკოლაში აღარ უნდა გამოცხადებულიყო. ამდენად, ვინაიდან დამსაქმებელმა განმცხადებელთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, სახეზეა საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლითა და ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლით დაცულ უფლებებზე სფეროებში ჩარევა.

2.3. შესადარებელი სუბიექტი

²⁰ 92/85/EEC დირექტივა დედობის შვებულების შესახებ; 2010/18/EU დირექტივა მშობლის შვებულების შესახებ; 2006/54/EC დირექტივა თანასწორი მოპყრობის შესახებ; 97/81/EC დირექტივა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის შესახებ

²¹ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), Art. 1(d)

²² საქართველოს ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი, მუხლი 2, ნაწილი 2, ნაწილი 3

²³ იქვე, მუხლი 5, პუნქტი „გ“

²⁴ იქვე, მუხლი 47, ნაწილი 5, ქვეპუნქტი „გ“

²⁵ ის გარემოება, რომ ხელშეკრულებაზე არ არის ორივე მხარის ხელმოწერა, არ შეიძლება ჩაითვალოს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის დამაბრკოლებელ გარემოებად, რამდენადაც მხარეების მიერ კონკლუდენტურად განხორციელებული ქმედებები - დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს შესრულება, ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული სამუშაოს მიღება, ადასტურებს, რომ მხარეთა შორის წარმოიშვა შრომითი ურთიერთობა, რაც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1 ნაწილით

„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, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს, მასზე თანაბარი წვდომის (ხელმისაწვდომობის) გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან²⁶.

საგულისხმოა, რომ ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, **ორსული ქალის მიმართ დისკრიმინაციის დასადგენად, შესაძარბელი პირის არსებობა აუცილებელი არ არის**²⁷. აღნიშნულის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ორსულობა თავისთავად განსხვავებული/უნიკალური მდგომარეობაა და მისი თანასწორი/შესაძარბელი სუბიექტი კაცი ან არაორსული ქალი ვერ იქნება.

ამდენად, შემდეგ ეტაპზე, უნდა შეფასდეს, რამდენად გამართლებულია დიფერენცირება.

2.4. ლეგიტიმური მიზანი და თანაბარი მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების თანახმად, აკრძალულია კანონის წინაშე არსებითად თანასწოროთა უთანასწოროდ და უთანასწოროთა თანასწორად მოპყრობა გონივრული და ობიექტური დასაბუთების გარეშე²⁸.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად²⁹, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობის თვალსაზრისით, პირთა შორის ყოველგვარი განსხვავება მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება გამართლებული, 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.

არათანაბარი მოპყრობის გამამართლებელ გარემოებებთან მიმართებით, საინტერესოა საკონსტიტუციო სასამართლოსეული ასპექტები. საკონსტიტუციო სასამართლოს მიდგომის თანახმად, ნებისმიერი განსხვავებული მოპყრობა, თავისთავად, დისკრიმინაციას არ ნიშნავს. რიგ შემთხვევებში, დიფერენცირებული მოპყრობა შეიძლება საჭირო და გარდაუვალიც იყოს.

²⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N 1/1/539, II, 2

²⁷ CJEU, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus, C177/88, 1990; Webb v EMO Air Cargo, C-32/93, 1994

²⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის N2/1/473 გადაწყვეტილება საქმეზე: „საქართველოს მოქალაქე ბიჭიკო ჭონქაძე და სხვები საქართველოს ენერგეტიკის მინისტრის წინააღმდეგ“, ნაწ. II, პარ. 1

²⁹ საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 2, პუნქტი 3

დიფერენციაცია დისკრიმინაციული ხასიათისაა მაშინ, თუ იგი დაუსაბუთებელია. დიფერენცირებული მოპყრობისას ერთმანეთისგან უნდა განვასხვაოთ დისკრიმინაციული დიფერენციაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენციაცია. განსხვავებული მოპყრობა თვითმიზანი არ უნდა იყოს, დისკრიმინაციას ექნება ადგილი, თუ დიფერენციაციის მიზეზები აუხსნელია და მოკლებულია გონივრულ საფუძველს³⁰. დისკრიმინაციას წარმოადგენს არა მარტო ისეთი შემთხვევა, როდესაც მოქმედება პირდაპირ ისახავდა მიზნად პირის ან პირთა ჯგუფის დისკრიმინაციას, არამედ - ისეთიც, რომელსაც შედეგად მოჰყვა დე ფაქტო დისკრიმინაცია³¹.

დისკრიმინაციის გამამართლებელ გარემოებებზე საუბრობს თავად „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონიც. რომლის საფუძველზეც, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება³². განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში³³.

ამდენად, არასახარბიელო მოპყრობის გამართლებად და შესაბამისად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება, თუ ამგვარი მოპყრობა ეფუძნება არსებითად ფაქტობრივი გარემოებების ობიექტურ შეფასებას; ითვალისწინებს საჯარო ინტერესს; ამყარებს სამართლიან ბალანსს საზოგადოების საერთო ინტერესსა და ინდივიდის უფლებებს შორის; ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს; არსებობს გონივრული, პროპორციული ურთიერთმიმართება განსხვავებულ მოპყრობასა და დასახულ ლეგიტიმურ მიზანს შორის.

სახალხო დამცველი განსაკუთრებულ ყურადღებას გაამახვილებს ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებაზე, რომლის თანახმადაც, **ორსული ქალისთვის დასაქმებაზე უარს, იმ მიზეზით რომ ის არის ორსული, არ აქვს გამართლება და წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას**³⁴.

³⁰საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მითითებულ ასპექტებზე დაყრდნობით აქვს განვითარებული მსჯელობა ყველა იმ საქმეში, სადაც ქმედების დისკრიმინაციული ხასიათი იყო შესაფასებელი

³¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის N2/1/536 გადაწყვეტილება საქმეზე: „საქართველოს მოქალაქეები ლევან ასათიანი, ირაკლი ვაჭარაძე, ლევან ბერიანიძე, ბექა ბუჩაშვილი და გოჩა გაბოძე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, II, 25

³² საქართველოს კანონი, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 9, პუნქტი 8

³³ იქვე, მუხლი 9, პუნქტი 9

³⁴ CJEU, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus, C-177/88, 1990, § 12; Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband, C-421/92, 1994, § 15; Webb v EMO Air Cargo, C-32/93, 1994, § 19

დისკრიმინაციული მოპყრობა, ხშირ შემთხვევაში, სწორედ სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლებაში გამოიხატება³⁵. საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ განსაზღვრავს, რომ აკრძალულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომის კოდექსით განსაზღვრული დისკრიმინაციის საფუძველით³⁶. საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების გათვალისწინებით, დისკრიმინაციული ნიშნით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება დაფიქსირდეს როგორც შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლისას, ასევე ხელშეკრულების მოშლისას³⁷.

უზენაესი სასამართლოს მსჯელობის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას კერძო-სამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი - მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას.“³⁸

სახალხო დამცველის პრაქტიკამ ცხადყო, რომ ქალების მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა, ხშირ შემთხვევაში, ფორმალური საფუძველით არის შენიღბული. შრომით ურთიერთობებში ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია განსაკუთრებით იჩენს თავს ორსულობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ადების პერიოდში, ხშირია ქალთა სამსახურში განსაზღვრული ვადით აყვანის შემთხვევებიც. სახალხო დამცველის მიერ განხილულ ერთ-ერთ საქმეში ორსულობის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაცია დადგინდა, რადგან სქესიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი პირს მცირე ვადებით უღებდა მომსახურების ხელშეკრულებას³⁹. ასევე დისკრიმინაცია დადგინდა იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელმა ორსულობის გამო პირი სამსახურიდან გაუშვა, თუმცა, მიზეზად უთითებდა, რომ იგი საქმეს არაჯეროვნად

³⁵ General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, §784, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf

³⁶ საქართველოს ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი, მუხლი 47, ნაწილი 5, ქვეპუნქტი „ბ“

³⁷ ზ. შველიძე, შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის რეგულირება ქართული კანონმდებლობის მიხედვით, სამართლის ჟურნალი N 2, რედ. ბ. ზოიძე, თბილისი, 2012, 263

³⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება #ას-397-370-2010

³⁹ საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 2 ოქტომბრის რეკომენდაცია შპს „აი ჯი დეველოპმენტ ჯორჯიას“, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024104skesi-genderi/saqartvelos-saxalxodamcvelma-shromit-urtiertobebshi-orsulobis-nishnit-diskriminacia-daadgina>

ასრულებდა და რომ ხელშეკრულების ვადა გავიდა⁴⁰. კიდევ ერთი საქმის შესწავლისას გამოვლინდა, რომ ორსული ქალისთვის შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარი მისი ორსულობიდან გამომდინარეობდა⁴¹. შრომით ურთიერთობაში ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციის შესაძლო ფაქტთან დაკავშირებით სახალხო დამცველმა სასამართლო მეგობრის მოსაზრებითაც მიმართა სასამართლოს⁴², სადაც დეტალურად შეაფასა გათავისუფლების შესახებ ფორმალური სამართლებრივი საფუძვლები, დისკრიმინაციასთან ურთიერთკავშირში. შესაბამისად, აღნიშნული საქმის მიზნებისთვის, საქმეში არსებულ გარემოებებთან ერთად, სახალხო დამცველი მხედველობაში მიიღებს ორსულ დასაქმებულთა მიმართ არსებულ ზოგად კონტექსტსაც.

დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევებთან მიმართებით კანონმდებლობა ექსპლიციტურად განსაზღვრავს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხს. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 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 განხორციელებულა⁴³. „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.⁴⁴ ამასთან, ევროსასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცება შეიძლება გამომდინარეობდეს საკმარისად მყარი, ნათელი და თანმხვედრი დასკვნებიდან ან ფაქტების ცალსახა პრეზუმფციიდან⁴⁵.

განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და სახალხო დამცველის აპარატის მიერ მოპოვებული მტკიცებულებების საფუძველზე, სახალხო დამცველს წარმოეშვა

⁴⁰ საქართველოს სახალხო დამცველის 2016 წლის 31 აგვისტოს რეკომენდაცია შპს „ახალი მზერას“, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2019040913545183607.pdf>

⁴¹ საქართველოს სახალხო დამცველის 2016 წლის 18 მაისის რეკომენდაცია შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედოს“, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2019040913572684708.pdf>

⁴² საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 19 მაისის სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae) თბილისის საქალაქო სასამართლოს, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021052513464350088.pdf>

⁴³ საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 8, ნაწილი 2

⁴⁴ მტკიცების ტვირთის გამოყენების შესახებ იხილეთ სახალხო დამცველის რეკომენდაციაში: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3877.pdf>, გვ. 6-10

⁴⁵ იხ. მაგალითად: Anguelova v. Bulgaria, განაცხადი no. 38361/97, 13 ივნისი 2002; Garibashvili v. Georgia განაცხადი no. 118030/03, 29 ივლისი 2008

დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი, შესაბამისად, მოპასუხე მხარეზე გადავიდა იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა და დაეკისრა ვალდებულება, რომ წარმოედგინა ის ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც იქნებოდა განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება.

განსახილველი საქმის მიზნებისთვის, სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტის შესაფასებლად, მნიშვნელოვანი იყო, მოპასუხეს დაესახელებინა არგუმენტაცია, თუ რა გარემოებების არსებობამ წარმოშვა განმცხადებელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობები. ამასთან, წარმოედგინა აღნიშნული გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები. სახალხო დამცველი ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ ნ. ს.-სთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის პარალელურად, მასწავლებელთა ვაკანსიების ონლაინ პორტალზე - teacherjobs.ge-ზე სკოლას გამოცხადებული ჰქონდა ვაკანსია ისტორიის მასწავლებლის პოზიციაზე.

დისკრიმინაციული მოპყრობის გამამართლებელ გარემოებებზე მსჯელობამდე, სახალხო დამცველი მიზანშეწონილად მიიჩნევს, შეაფასოს, როდის დასრულდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა. კერძოდ, იგი შეწყდა მას შემდეგ, რაც განმცხადებელს ტელეფონის საშუალებით აცნობეს, რომ აღარ უნდა გამოცხადებულიყო სკოლაში, თუ დროებით შეჩერდა მანამდე, სანამ დიალოგის გზით გადაწყდებოდა სამომავლოდ გადასადგმელი ნაბიჯები. წარმოდგენილ პოზიციაში შპს „აიბი მთიების“ დირექტორმა უარყო განმცხადებელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი და განმარტა, რომ სკოლამ ნ. ს.-ს უფლებამოსილების განხორციელება მხოლოდ დროებით შეუჩერა. შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ბედი გადაწყდებოდა მას შემდეგ, რაც სკოლა მოსწავლეების, მშობლებისა და თავად ნ. ს.-ს მოსაზრებებს მოისმენდა.

სახალხო დამცველი ყურადღებას გაამახვილებს შრომით ურთიერთობის ცნებაზე, რომელიც გულისხმობს შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულებას, ანაზღაურების სანაცვლოდ⁴⁶. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელოვან შემადგენელ კომპონენტს, სწორედ, დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს, რაც, თავის მხრივ, საჭიროებს მეორე მხარის, დამსაქმებლის, მხრიდან მის მიღებას. სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რომ სკოლას ნ. ს.-სთან შრომითი ურთიერთობა არ შეუწყვიტავს. აღნიშნულის დამადასტურებლად მოპასუხე მიუთითებს გათავისუფლების ბრძანების არ არსებობაზე და სსიპ - განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის ბაზაში განმცხადებლის მოქმედ მასწავლებლად ფიქსირებაზე. სახალხო დამცველის შეფასებით, შპს „აიბი მთიების“ უმოქმედობა მოწმობს, რომ მან ფაქტობრივად შეწყვიტა თანამშრომლობა განმცხადებელთან იმ მომენტიდან, როდესაც მას ამის შესახებ სატელეფონო ზარის მეშვეობით აცნობა. კერძოდ, როგორც მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციიდან ირკვევა, სკოლამ ნ. ს.-ს

⁴⁶ საქართველოს ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი, მუხლი 2, ნაწილი 1

შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების შეთავაზებით მიმართა მხოლოდ ოქტომბრის ბოლოს. აღნიშნულ პერიოდამდე სკოლისთვის ცნობილი იყო, რომ განმცხადებელი აღარ ასრულებდა ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს და აღარ ცხადდებოდა სკოლაში, თუმცა, სკოლას არ გამოუკვლევია გამოუცხადებლობის მიზეზები, ასევე არ მოუთხოვია მისთვის ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მიზნით საგაკვეთილო პროცესებზე, მათ შორის, თავად სკოლის შენობაში გამოცხადება. მოსწავლეთათვის ხარისხიანი განათლების მიწოდების უზრუნველსაყოფად, სკოლის ინტერესში უნდა ყოფილიყო პრობლემის უმოკლეს ვადებში გადაჭრა, ასევე საგაკვეთილო პროცესის თვითნებურად გაცდენის შემთხვევაში, მიზეზების გამოკვლევა და სათანადო რეაგირების განხორციელება. ის გარემოება, რომ სკოლის ადმინისტრაციას ნ. ს.-თვის არ მოუთხოვია საგაკვეთილო პროცესებში ჩართვა, ასევე სადაოდ არ გაუხდია სკოლაში გამოუცხადებლობის ფაქტი, მოწმობს, რომ სკოლის ადმინისტრაცია უკვე დასრულებულად თვლიდა მხარეთა შორის არსებულ შრომით ურთიერთობას. ამასთან, საგულისხმოა, რომ შრომითი ხელშეკრულების დროებით შეჩერების შემთხვევაში, სკოლის ადმინისტრაცია ვალდებული იყო აღნიშნულის შესახებ დაუყოვნებლივ ეცნობებინა ნ. ს.-სთვის, რაც არ განუხორციელებია. მისასაღმებელია, კონსტრუქციულ რეჟიმში საკითხის მოგვარების მცდელობა, თუმცა მხარეთა დიალოგის გზით პრობლემის აღმოფხვრაზე მსჯელობის დაწყება განმცხადებლის მიერ სახალხო დამცველისთვის განცხადებით მომართვის შემდგომ, აჩენს ეჭვს, რომ აღნიშნული დისკრიმინაციული მოპყრობის შენიღბვისა და პასუხისმგებლობისგან თავის არიდებისკენ არის მიმართული.

განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ გარემოებებთან მიმართებით, მხედველობაშია მისაღები, რომ მოპასუხის მიერ სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილ კორესპონდენციაში, შპს „აიბი მთიები“ შემოიფარგლა მხოლოდ ინფორმაციით, რომ სკოლის ადმინისტრაციას პრეტენზიით მიმართეს მოსწავლეთა მშობლებმა და მოითხოვეს განმცხადებლის საგაკვეთილო პროცესიდან ჩამოშორება. მშობელთა შეფასებით, ნ. ს. ვერ უზრუნველყოფდა მოსწავლეების ჩართულობას საგაკვეთილო პროცესში და ვერ ახორციელებდა მოსწავლეებისთვის მიცემული საშინაო დავალების ინსტრუქტაჟს. გარდა აღნიშნულისა, პერიოდული მონიტორინგის ფარგლებში, რომელიც ითვალისწინებდა საგაკვეთილო პროცესზე დაკვირვებას, ნ. ს.-ს კათედრის ხელმძღვანელის მხრიდან მიეცა რეკომენდაციები საგაკვეთილო პროცესის გასაუმჯობესებელ კომპონენტებთან დაკავშირებით. ამასთან, მოსწავლეთა გამოკითხვის შედეგებმა აჩვენა, რომ განმცხადებელი ჯეროვნად ვერ უზრუნველყოფდა მოსწავლეთა მოტივირებასა და მათ ჩართვას საგაკვეთილო პროცესში. მოპასუხე მხარეს სახალხო დამცველისთვის არ წარმოდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა როგორც მოსწავლეთა მშობლებისა და მოსწავლეების მხრიდან გამოთქმული პრეტენზიის, ასევე მონიტორინგის შედეგად გამოკვეთილი პრობლემების რეალურად არსებობის ფაქტს.

საგულისხმოა, რომ მოპასუხის მხრიდან დასახელებული ფაქტები წინააღმდეგობაში მოდის სახალხო დამცველისთვის ნ. ს.-ს მიერ წარმოდგენილ ინფორმაციასთან. ნ. ს. მიუთითებს, რომ

მის მიერ მომზადებული სილაბუსი (სასწავლო გეგმა), სადაც თავიდანვე გაიწერა სექტემბერ-ოქტომბრის საკლასო და საშინაო დავალებების ინსტრუქციები, ადმინისტრაციამ მოიწონა და ჩაუშვა სწავლებაში, ხოლო 2 კვირიანი ონლაინ სწავლების შემდეგ, მიიღო დადებითი უკუკავშირი, რომ დაკისრებულ მოვალეობას წარმატებით ართმევდა თავს. განმცხადებლის განმარტებით, მოსწავლეებს ინსტრუქტაჟს ონლაინ პლატფორმის გარდა, საგაკვეთილო პროცესის დასრულებისასაც აძლევდა, ამასთან მოსწავლეებს ჰქონდათ შესაძლებლობა დაეფიქსირებინათ თავიანთი პრეტენზიები დავალების პირობებთან დაკავშირებით. გაკვეთილის დასაწყისი ყოველთვის ეთმობოდა წინა დავალებებთან დაკავშირებულ შეკითხვებს, ხოლო დასკვნით ნაწილში მოსწავლეებს ჰქონდათ შესაძლებლობა შეეფასებინათ საგაკვეთილო აქტივობა და შეეთავაზებინათ მათთვის სასურველი და საინტერესო ფორმა. განმცხადებლის განმარტებით, 2 კვირიანი სწავლების მანძილზე მოსწავლეებს არ გამოუთქვამთ პრეტენზია დავალების გაუგებრობასა და სწავლების მეთოდებთან დაკავშირებით, მას, ასევე, არ მიუღია რაიმე სახის გაფრთხილება თავისი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო. ნ. ს.-მ დაადასტურა საზოგადოებრივი მეცნიერებების კათედრის ხელმძღვანელის მხრიდან ინსტრუქტაჟის მიღების ფაქტი, თუმცა მისი განმარტებით, იგი მიზნად ისახავდა სასკოლო საქმიანობაში გარკვევაში ხელშეწყობას და არა რაიმე არსებული გადაცდომის აღმოფხვრას.

მხარეთა მიერ დასახელებულ ურთიერთგამომრიცხავ გარემოებებთან მიმართებით სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ დისკრიმინაციის დავებში მტკიცებულებათა წარმოდგენის ტვირთის გადანაწილების სტანდარტის გათვალისწინებით, დასახელებული გარემოებები წარმოადგენდნენ მოპასუხის მიერ დასამტკიცებელ გარემოებებს. სწორედ, მოპასუხე იყო ვალდებული სახალხო დამცველისთვის წარმოედგინა მყარი პოზიცია და ამ პოზიციის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, რაც, პირობითად, შესაძლოა, ყოფილიყო: *გაფრთხილების დოკუმენტი; მონიტორინგის შედეგად შედგენილი შეფასების დოკუმენტი; მშობელთა წერილობითი განცხადება; მშობელთა და მოსწავლეთა ახსნა-განმარტება.* აღნიშნული სახალხო დამცველს შეუქმნიდა რწმენას, რომ ნ. ს., მართლაც, ვერ ართმევდა თავს მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. რამდენადაც, შპს „აიბი მთიებმა“ ვერ უზრუნველყო სათანადო მტკიცებულებების სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენა, რაც ეჭვქვეშ დააყენებდა განმცხადებლის მიერ დასახელებული გარემოებების სანდოობას, სახალხო დამცველი იხელმძღვანელებს განმცხადებლის მიერ დასახელებული გარემოებებით. საგულისხმოა ისიც, რომ სკოლის წარმომადგენლების მხრიდან ნ. ს.-სთვის გათავისუფლების შესახებ განცხადების საკუთარი სურვილით დაწერის შეთავაზებასთან დაკავშირებითაც მოპასუხეს არ წარმოუდგენია აღნიშნულის გამაქარწყლებელი არგუმენტაცია.

ამდენად, ორსულ ქალთა სამსახურიდან დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების მომეტებული რისკის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველის შეფასებით, ეჭვს იწვევს, რომ ნ. ს.-სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დროში ემთხვევა მისი ორსულობის ფაქტს. ამასთან, შპს „აიბი მთიების“ მხრიდან სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენლობა კიდევ

უფრო ამყარებს აღნიშნულ ექვს და ვერ უზრუნველყოფს განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე წარმოშობილი დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის გაქარწყლებას.

3. დასკვნა

განსახილველ საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ნ. ს.-სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას შპს „აიბი მთიების“ მხრიდან საფუძვლად დაედო ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველოს სახალხო დამცველი, „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, შპს „აიბი მთიების“ დირექტორს მიმართავს რეკომენდაციით:

- მომავალში თავი შეიკავოს შრომით ურთიერთობებში ორსულობის თუ სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობისგან და საქმიანობის განხორციელებისას იხელმძღვანელოს თანასწორობის პრინციპების უპირატესი დაცვით.

გთხოვთ, წინამდებარე რეკომენდაციის განხილვის შედეგები მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ ვადაში.

პატივისცემით,