

შპს „შირნჰოფერის“ (ს/კ 406278362) დირექტორს
კონსტანტინე კონსტანტინიძეს
მის: თბილისი, თ. ერისთავის ქ. №29/2

რეკომენდაცია

შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

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

ბატონო კონსტანტინე,

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა შეისწავლა შპს „შირნჰოფერის“ (შემდგომში კომპანია) ყოფილი თანამშრომლის, შ.მ.-ის (2023 წლის 15 მაისის N5451/23, 2023 წლის 5 ივნისის N6280/23, 2023 წლის 7 ივნისის N6357/23, 2023 წლის 23 ივნისის N7193/23 და 2023 წლის 11 ივლისის N8018/23) განცხადებები¹, რომლის ინტერესებს სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგენს ადვოკატი თ.ე. განმცხადებელი ითხოვს განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით სავარაუდო შევიწროებისა და სხვა შრომითი უფლებების (მათ შორის, სამსახურიდან განთავისუფლება) დარღვევების გამო დისკრიმინაციის დადგენას.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

განცხადებების შესწავლის შედეგად, ირკვევა, რომ კომპანიას განმცხადებლის სამსახურიდან განთავისუფლება სურდა მის მიერ მომხმარებლის უფლებების დაცვის საკითხთან დაკავშირებით არაერთხელ გამოთქმული განსხვავებული მოსაზრების გამო. კერძოდ, კომპანიის ხელმძღვანელი პირების მითითებით, მიუხედავად შ.მ.-ის (ტოპ მენეჯერი) კატეგორიული წინააღმდეგობისა, ფილიალებში იყიდებოდა ვადაგასული პროდუქცია რომელზეც ანთავსებდნენ განახლებულ, ცრუ ინფორმაციის შემცველ ეტიკეტებს, რის გამოც კომპანია სსიპ სურსათის ეროვნული სააგენტომ დააჯარიმა. განმცხადებლის განმარტებით, ხელმძღვანელმა პირებმა განუცხადეს, რომ თუ მას არსებული პირობებით მუშაობა არ მოსწონდა, დაეწერა განცხადება და სამსახურიდან წასულიყო. ასევე, ისე რომ განმცხადებელს არაფერი გაეგო, კომპანიის ერთ-ერთ ფილიალში დაიწყეს პროდუქციის აღწერა და ცდილობდნენ, ხელოვნურად შეექმნათ მისი გათავისუფლების საფუძველი.

განმცხადებლის თანახმად, 2023 წლის 27 აპრილიდან, მას გამოუყვეს ახალი სამუშაო ოთახი სათაო ოფისთან მდებარე შენობაში, თ. ერისთავის ქუჩაზე მდებარე საწყობებთან ახლოს. 2023 წლის მაისში, განმცხადებელს - ჩამოართვეს სამუშაო კომპიუტერი, გაფრთხილების გარეშე გაუუქმეს კორპორატიული ტელეფონის ნომერი, აუკრძალეს კომპანიის ფილიალებში ვიზიტი, არ ჰქონდა ინტერნეტი, პრინტერი, არ აძლევდნენ დავალებებს და მთელი დღე ამყოფებდნენ ერთ ოთახში იმ საფუძველით, რომ დირექტორს, კონსტანტინე

¹ განცხადებები: N5451/23; N6280/23; N6357/23; N7193/23; N8018/23

კონსტანტინიდს, ასე სურდა, სანამ მის მიმართ მოკვლევა არ დასრულდებოდა. განმცხადებლის თქმით, დამსაქმებელმა სამუშაო დროც შეუცვალა და განუცხადა, რომ 10:00 საათის ნაცვლად, 09:30 საათზე დაიწყებდა მუშაობას. სამუშაო გრაფიკის ცალმხრივად ცვლილებასთან დაკავშირებით განმცხადებელს თანხმობა არ განუცხადებია, ვიანიდან სამუშაო გრაფიკი 2019 წლიდან ოფისში დასაქმებული თანამშრომლებისთვის იწყებოდა დილის 10:00-საათზე. განმცხადებელის თანახმად, ასევე არ მისცეს შვებულება იმ საფუძველით, რომ მის მიმართ მოკვლევა მიმდინარეობდა. ამასთან, აღსანიშნია, რომ შრომითი ურთიერთობის არცერთ ეტაპზე განმცხადებელთან შრომითი ხელშეკრულება არ იყო გაფორმებული. ხოლო დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას, რომ შპს „შირნკოფერიდან“ ადრე გაგზავნილი იყო განმცხადებლის პირად მეილზე ხელშეკრულების დრაფტი, განმცხადებელი არ ადასტურებს. განმცხადებლის განმარტებით, შეთანხმებულ ხელფასზე ნაკლები დაერიცხა; ამასთან, განმცხადებლის მითითებით, მიუხედავად სამუშაოს ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულებისა, კომპანიის დირექტორის მხრიდან მის მიმართ გამოცემულია რამდენიმე ბრძანება საყვედურის გამოცხადების შესახებ. განმცხადებლის პოზიციით, ბრძანებები, როგორც ფორმალურად, ისევე შინაარსობრივად, უკანონო და გაუმართავია - ასახავს მცდარ, შეთხზულ ფაქტებს. ფორმალურ გაუმართაობაში იგულისხმება ის გარემოება, რომ კომპანიას არ გააჩნია განმცხადებელთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება და მიუხედავად ამისა, საყვედურის ბრძანებებში მითითებულია არარსებული ხელშეკრულების მუხლების დარღვევაზე; ამასთან, კომპანიას არ გაუცნია შ.მ.-ისთვის შინაგანაწესი და კომპანიის მაღაზიებში გამოკრული ქვევის წესიცი კი, თავად განმცხადებლის მიერაა შედგენილი.

მოპასუხის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების დრაფტი დასაქმებულთან ელექტრონული საკომუნიკაციო საშუალებით იყო გაგზავნილი; თუმცა, ხელმოწერილი ხელშეკრულება განმცხადებელს უკან არ დაუბრუნებია. მოპასუხე უარყოფს განსხვავებული მოსაზრების გამო შევიწროების ფაქტს და განმარტავს, რომ განმცხადებელსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობა მას შემდეგ დაიძაბა, რაც ქ. თბილისში, ბახტრიონის ქუჩაზე მდებარე ფილიალში, აღწერა ჩატარდა განმცხადებლის, როგორ ტოპ მენეჯერის ინფორმირების გარეშე, რამაც მისი გაღიზიანება გამოწვია. აქვე, აღსანიშნია ის ფაქტი, რომ კომპანია ადასტურებს, რომ აღწერის ჩატარება განმცხადებლის ფუნქცია-მოვალეობებში შედიოდა და მეტიც, უფლებამოსილი იყო აღწერაზე ინფორმაცია ჰქონოდა. თუმცა, განმცხადებელი დატვირთული გრაფიკით მუშაობდა და, შესაბამისად, მისი დამატებითი დატვირთვა მიზანშეწონილად არ მიიჩნის. აღწერის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ქსელში მეტობა-ნაკლებობა ფიქსირდებოდა, რაც პრობლემა იყო. რაც შეეხება განმცხადებლის მიერ კომპანიის ფილიალებში ვადაგასული პროდუქციის რეალიზაციასთან დაკავშირებით გამოთქმულ [ნეგატიურ] განსხვავებულ მოსაზრებას, მოპასუხე განმარტავს, რომ ამ საკითხთან მიმართებით, განმცხადებელთან კომუნიკაცია არ ჰქონია. აქვე, ადასტურებს, რომ სსიპ სურსათის ეროვნული სააგენტოს მიერ მართლაც დაჯარიმდა კომპანიის ორი ფილიალი ეტიკეტირების წესის დარღვევის გამო. რაც შეეხება საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანებებს, კომპანია განმარტავს, რომ აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების არსებული დრაფტების საფუძველზე განხორციელდა. სამუშაო საათებთან მიმართებით, მოპასუხე მიუთითებს, რომ იგი, ძირითადად, დილის 10:00 საათზე იწყება და იქვე განმარტავს, რომ განმცხადებლისთვის 10:00 საათამდე სამუშაო ადგილზე გამოცხადების ვალდებულებას ადგილი არ ჰქონია.

ხაზგასასმელია კომპანიის განმარტება განმცხადებლის სამუშაო ადგილის შეცვლის, სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო ინფრასტრუქტურის და ტექნიკის ჩამორთმევის, კორპორატიული ტელეფონის ნომრის გაფრთხილების გარეშე გათიშვის შესახებ. სამუშაო ადგილის ცვლილებასთან დაკავშირებით, კომპანიის დირექტორის განმარტებით: „სხვა ადგილი არ ჰქონდათ და ამიტომ განათავსეს სხვაგან“. დირექტორის შეფასებით, კონფლიქტის შემდეგ, რაც განმცხადებელმა მოაწყო, მისი სხვა თანამშრომლებთან კომუნიკაცია შეუძლებელი იქნებოდა, ამიტომ, არანაკლებ კომფორტულ გარემოში გადაიყვანა.

კორპორატიული ტელეფონის ნომრის გათიშვასთან დაკავშირებით, დირექტორი განმარტავს, რომ განმცხადებელი პერსონალურად მის და კომპანიის მიმართ მტრულად არის განწყობილი („გამიფუჭა საქმე და კიდევ მალაზიასთან და თანხასთან მივუშვებ“), ამიტომ, მისი გადაწყვეტილებით, მალაზიებთან კონტაქტიც არ აქვს. რაც შეეხება სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო ინფრასტრუქტურის და ტექნიკის (კომპიუტერი) ჩამორთმევის ფაქტს, კომპანიის დირექტორი ადასტურებს, რომ განმცხადებელს კომპიუტერის გამოყენების უფლება არ მისცა, რადგან ასეთი საჭიროება არ არსებობდა. მეტიც, დირექტორის განმარტებით, განმცხადებლის საქმიანობა მხოლოდ ის იქნება, რასაც იგი დავალებების სახით მისცემდა. ხოლო დავალებების გაცემა, მხოლოდ წერილობითი ფორმით ხდებოდა და, მისი გადაწყვეტილებით, ამ რეჟიმში მუშაობდნენ. დაბოლოს, მოპასუხე ადასტურებს განმცხადებლისთვის კომპანიის ფილიალებთან კომუნიკაციის შეზღუდვას და ამის მიზეზად აღწერის ჩატარების შედეგად დაწყებულ კონფლიქტს ასახელებს.

2. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას². საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით: „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება არ გულისხმობს, ბუნებისა და შესაძლებლობის განურჩევლად, ყველა ადამიანის ერთსა და იმავე პირობებში მოქცევას. მისგან მომდინარეობს მხოლოდ ისეთი საკანონმდებლო სივრცის შექმნის ვალდებულება, რომელიც ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისთვის არსებითად თანასწორ შეუქმნის თანასწორ შესაძლებლობებს, ხოლო უთანასწორობებს - პირიქით“³.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია. იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. 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 შორის⁴.

დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა, რომ განმცხადებელი იყოს სხვა პირებთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებული კონკრეტული ნიშნის საფუძველზე. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლი ჩამოთვლის

² იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის N1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე: მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, ნაწ. II, პარ. 1

³ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის N2/1/473 გადაწყვეტილება საქმეზე: საქართველოს მოქალაქე ბიჭიკო ჭონქაძე და სხვები საქართველოს ენერჯეტიკის მინისტრის წინააღმდეგ, ნაწ. II, პარ. 2.

⁴ იხ. ECtHR, Eweida and others v. United Kingdom, nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § 87-88; Burden v. United Kingdom, no: 13378/05, 29/04/2008, § 60

დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნებს, რომელთა ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის და, სხვადასხვა ნიშანთან ერთად, ვხვდებით ერთ-ერთ ისეთ ნიშანს, როგორცაა „სხვა შეხედულება“. განმცხადებლის განმარტებით, მისი განსხვავებული მოსაზრება უკავშირდებოდა კომპანიის მიერ ვადაგასული პროდუქციის რეალიზებასთან დაკავშირებით პროტესტის გამოხატვას⁵. შესაბამისად, სახეზეა დისკრიმინაციისგან დაცული ზემოდასახელებული ნიშანი.

ასევე, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის, აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს უფლება, რომლით სარგებლობაში განმცხადებელს ხელი შეეშალა. განსახილველ შემთხვევაში, კომპანიამ განმცხადებელი სამსახურიდან გაანთავისუფლა. შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეაფასებს, მოხდა თუ არა განმცხადებლის შრომის უფლებაში ჩარევა მის მიერ გამოხატული განსხვავებული მოსაზრების/შეხედულების გამო.

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 ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას⁶.

დისკრიმინაციას კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსიც“, რომლის მე-4 მუხლის 1-ლი 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.*

როგორც მოგეხსენებათ, საქართველოს სახალხო დამცველის უფლებამოსილებას, მისი საქმიანობის ძირითად პრინციპებსა და ფორმებს განსაზღვრავს „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი⁷; ხოლო საქართველოში თანასწორობის უფლების დაცვის/დისკრიმინაციისაგან დაცვის თვალსაზრისით (როგორც უფლების შინაარსის დეტალიზების მასშტაბით, ასევე უფლების დაცვის საშუალებებით), არსებითია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი⁸. შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეისწავლის კანონმდებლობით გარანტირებულ უფლებათა/თავისუფლებათა დარღვევის ფაქტებს, ხოლო შემოწმების ჩატარებისას, ასევე, შემოწმების შედეგების მიხედვით, უფლებამოსილია განახორციელოს ამავე კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებები. გარდა ამისა, სახალხო დამცველი უფლებამოსილების ფარგლებში და საჭიროების მიხედვით, თავად განსაზღვრავს რა სახის ღონისძიებები განახორციელოს, მათ შორის, რომელ დაწესებულებას მიმართოს და რა ინფორმაცია/დოკუმენტაცია მოიპოვოს.

საქმის ყოველმხრივ და სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა მოპასუხისგან და ორივე მხარეს დამატებითი პოზიციების წარმოდგენა მოსთხოვა. სახალხო დამცველის შეფასებით, განცხადებებში წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, მოპასუხე მხარისგან გამოთხოვილი ინფორმაცია/დოკუმენტები და მიღებული პოზიცია, ერთობლიობაში ქმნის დასაბუთებული ვარაუდის საფუძველს, რომ განმცხადებელი ნამდვილად გამოხატავდა განსხვავებულ მოსაზრებას

⁵ აღნიშნულს ადასტურებს ისიც, რომ კომპანია სსიპ სურსათის ეროვნულმა სააგენტომ დააჯარიმა

⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 19

⁷ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი: <https://shorturl.at/quHVX>

⁸ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი: <https://shorturl.at/dmN35>

ვადაგასული პროდუქციის რეალიზებასთან დაკავშირებით. თავის მხრივ, განმცხადებლის მიერ დასახელებულ ნიშანსა და დამდგარ შედეგს შორის არსებულ მიზეზობრივ კავშირთან მიმართებით, უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე მხარემ დისკრიმინაციული მოპყრობის გასაქარწყლებლად არა მარტო ვერ წარმოადგინა სათანადო მტკიცებულებები⁹, არამედ მოპასუხის პოზიციების გათვალისწინებით, დადასტურებულად შეიძლება ჩაითვალოს, რომ კომპანიისთვის განმცხადებელი არასასურველი კადრი გახდა მას შემდგომ, რაც ვადაგასული პროდუქციის რეალიზებასთან დაკავშირებით განსხვავებული აზრი გამოხატა და პრეტენზია დააფიქსირა. გარდა ამისა, კომპანიამ ვერ დაამტკიცა რამდენად იყო მის მიერ განმცხადებლის მიმართ განხორციელებული ქმედებები/ლონისძიებები ლეგიტიმური მიზნის მიღწევისკენ გონივრულად მიმართული და მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება. შესაბამისად, ვინაიდან, მოცემულ საქმეში მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო წარმოედგინა შესაბამისი პოზიცია და მტკიცებულებები, რაც გააქარწყლებდა სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს¹⁰, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ შ.მ.-ის მიმართ, კომპანიის მხრიდან, **სახეზეა** განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით **პირდაპირი დისკრიმინაცია**.

სახალხო დამცველის აპარატისთვის ასევე ცნობილია, რომ კომპანიას არ გააჩნია დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტები. სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ უცილებელია, შპს „შირნჰოფერის“ ადმინისტრაციამ გაითვალისწინოს, რომ ნებისმიერი **კერძო სამართლის სუბიექტი**, მიუხედავად სამართლებრივი ფორმისა, **ვალდებულია**, კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში მონაწილეობისას, დაიცვას მართლზომიერების, კეთილსინდისიერებისა და თანასწორი მოპყრობის მოთხოვნები. ამასთან, დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ნებისმიერი დაწესებულება ვალდებულია, თავისი **საქმიანობა**, აგრეთვე **სამართლებრივი აქტები** და **შიდა რეგულაციები**, შეუსაბამოს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონსა და სხვა **ანტიდისკრიმინაციულ** კანონმდებლობას.¹¹

შესაბამისად, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში საქართველოს სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს შპს „შირნჰოფერს“ :

- *განიხილოს განმცხადებელთან შრომითი ურთიერთობის აღდგენის შესაძლებლობა;*
- *შექმნას სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტები და ქმედითი ანტი-დისკრიმინაციული მექანიზმი;*

⁹ დისკრიმინაციის დავებთან დაკავშირებით მოქმედებს მტკიცების „ნორმატიული“ წყარო. კერძოდ, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტისა და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლის შესაბამისად, **პირმა სახალხო დამცველს/სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა**. დასახელებული ნორმები ადგენენ დისკრიმინაციის მსხვერპლის ვალდებულებას, სახალხო დამცველს/სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის **ვალდებულება**: ა) *გამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას* ბ) *ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა*

¹⁰ ასევე, აღსანიშნია, რომ წინამდებარე საქმეზე იმსჯელა სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურმა და განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაცია დაადგინა: სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 7 ივლისის ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევის ოქმი და 2023 წლის 7 ივლისის № 006870/ო მითითება

¹¹ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლი

- მომავალში არ დაუშვას შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ან/და სხვა ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა და უზრუნველყოს თანასწორობის პოლიტიკის გატარება კომპანიაში.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ 20 დღის ვადაში.

პატივისცემით,