დისკრიმინაცია განსხვავებული მოსაზრებებისთვის საჯარო სამსახურში- როგორია სახალხო დამცველის პრაქტიკა?

ბოლო პერიოდში საჯარო სივრცეში ხშირად გვესმის განსხვავებული მოსაზრებების/პოლიტიკური შეხედულებების საფუძველზე საჯარო მოხელეების სამსახურიდან გათავისუფლებისა თუ დისკრიმინაციული მოპყრობის სხვაგვარი შემთხვევები.

საჯარო თანამდებობის დაკავების უფლება, შრომის უფლება, არ გულისხმობს მხოლოდ დასაქმების, შრომის სამართლიანი ანაზღაურებისა და სათანადო პირობების უფლებას. შრომის უფლების განუყოფელი კომპონენტია დასაქმებულის უფლება უზრუნველყოფილი იყოს შრომის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოთი. აღნიშნული ასევე

გულისხმობს საჯარო დაწესებულებაში დისკრიმინაციისგან თავისუფალი გარემოს შექმნას განსხვავებული მოსაზრებების ან/და პოლიტიკური შეხედულებების საფუძველზე.

საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის თავისუფლებას ადამიანის პიროვნული თავისუფლების, ღირსების დაცვის, მისი თვითრეალიზაციისა და განვითარების კონტექსტში განიხილავს[1]. ამდენად, დასაქმების სფეროში ნებისმიერი უარყოფითი პრაქტიკა, რომელიც შესაძლოა დისკრიმინაციის ფორმას იღებდეს, წინააღმდეგობაში მოდის ზემოაღნიშნულ ღირებულებებთან.

საჯარო დაწესებულებებში განსხვავებული მოსაზრებების/პოლიტიკური შეხედულებების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობის შეფასებას სახალხო დამცველი შესაბამისი სამართლებრივი კრიტერიუმების საფუძველზე ახდენს. წინამდებარე ბლოგში დეტალურად იქნება მიმოხილული აღნიშნულ კრიტერიუმებთან მიმართებით სახალხო დამცველის პრაქტიკა. კერძოდ, დისკრიმინაციაა, მათ შორის განსხვავებული მოსაზრებისა და პოლიტიკური შეხედულებების გამო, 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.[2]

1. უფლება, რომლის განხორციელებაც დისკრიმინაციის საფუძველზე ეზღუდება განმცხადებელს

Ꝑ□□□□□□□□□□□□□□ ყველა ფორმის აღმოფხვრის შსახებ საქართველოს კანონის მიზანს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა წარმოადგენს, რაც თავის მხრივ გულისხმობს ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირისთვის საქართველოს კონსტიტუციითა და კანონმდებლობით აღიარებული უფლებებით თანასწორად უზრუნველყოფას. ამდენად, სახალხო დამცველის პრაქტიკაში დისკრიმინაციის არსებობისთვის პირველ კრიტერიუმს კონკრეტული უფლების განხორციელებაში ხელის შეშლა/ვერ განხორციელება წარმოადგენს.

ამდენად, დისკრიმინაციული მოპყრობის შეფასებისას, უნდა დადგინდეს, ჰქონდა თუ არა ადგილი საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული რომელიმე უფლებით სარგებლობის შეზღუდვას. საჯარო დაწესებულებაში განსხვავებული მოსაზრებებისა და პოლიტიკური შეხედულებების დისკრიმინაციის შედეგად შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს, პიროვნული და სამეცნიერო განვითარების უფლებების შეზღუდვას ანდაც სასახურიდან გათავისუფლებას.

მაგალითად შეგვიძლია განვიხილოთ შემთხვევა, როდესაც თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ არ ხდებოდა მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ ერთეულებში მომუშავე მერის წარმომადგენლებისა და სპეციალისტების საშეშე მერქნით მომარაგება მათი განსხვავებული შეხედულებების საფუძველზე, რაც მათ მძიმე სამუშაო პირობებში აყენებდა და ხელს უშლიდა სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებაში.[3]

2. ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ პირთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა

დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი პირობაა კანონით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. აღნიშნულ ეტაპზე სახალხო დამცველი ხელმძღვანელობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკით, რის მიხედვითაც Ď□□□□□□□ რომ დადგინდეს დისკრიმინაცია, პირები არსებითად თანასწორები უნდა იყვნენ კონკრეტულ სამართალურთიერთობაში და ისინი ამა თუ იმ შინაარსით, კრიტერიუმებით მსგავს კატეგორიაში უნდა ხვდებოდნენ, არსებითად თანასწორნი უნდა იყვნენ კონკრეტულ ვითარებასა და ურთიერთობაში“[4].

აღნიშნული კრიტერიუმის უკეთ წარმოსადგენად, სახალხო დამცველის პრაქტიკიდან შეგვიძლია მოვიხმოთ საქმე, რომელზეც განმცხადებელთან მიმართებით ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე ახალგაზრდობის სასახლემ შრომითი ურთიერთობა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის საფუძველზე, ვადაზე ადრე შეწყვიტა. ამ დროს განმცხადებელი არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმყოფებოდა იმავე დაწესებულებაში მყოფ ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვისაც გაფორმებული ჰქონდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და არ მომხდარა მათთან შრომითი ურთიერთობის ვადაზე ადრე შეწყვეტა, ხოლო მეორე მხრივ, ამავე დაწესებულებაში დასაქმებულ ყველა იმ პირთან მიმართებით, ვისაც არ ჰქონდა დამსაქმებლისგან განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებები[5].

3. დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი

დისკრიმინაციის დასადგენად აუცილებელი წინაპირობაა ასევე ის, რომ განმცხადებელი სხვა პირებთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებული იყოს კონკრეტული ნიშნის საფუძველზე. დისკრიმინაციული ნიშნის არსებობა ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში განსხვავებულია და ამ მხრივ კანონმდებლობაც არ ზღუდავს სახალხო დამცველის მიერ მხედველობაში ისეთი დისკრიმინაციული ნიშნის მიღებას, რომელიც Ḍ□□□□□□□□□□□□□□ ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ □ კანონში პირდაპირ არ არის მითითებული. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციაში Ḍ□□□□□□□□□□ ან სხვა მოსაზრება □ პირდაპირ არის ნაგულისხმევი როგორც დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშანი[6].

4. ლეგიტიმური მიზანი და განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული დასაბუთება

Ḍ□□□□□□□□□□□□□□ ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ □ კანონის თანახმად, არსებითად თანაბარ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა იმ შემთხვევაში ჩაითვლება კანონიერად, თუ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, ასეთ მოპყრობას აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და გამოყენებული საშუალება დასახული მიზნის თანაზომიერია. აღნიშნულ ეტაპზე განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება მტკიცების ტვირთის განაწილებას, რომელიც იმპერატიულად მოპასუხე მხარეზე გადადის. აქედან გამომდინარე, სწორედ საჯარო დაწესებულებას ეკისრება პოლიტიკური შეხედულებების ან განსხვავებული მოსაზრების საფუძველზე განსხვავებული მოპყრობის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი, თუ რა გარემოებებმა განაპირობა განმცხადებლის გამორჩევა სხვა, მასთან იდენტურ მდგომარეობაში მყოფი პირებისგან.

მოცემულ კრიტერიუმთან მიმართებით სახალხო დამცველის პრაქტიკიდან საინტერესოა საქმე, რომელიც შეეხებოდა შოთა რუსთაველის სამეცნიერო ფონდის მიერ ფუნდამენტური კვლევების კონკურსში გამარჯვებული ერთ-ერთი პროექტის[7] დაფინანსებაზე უარის თქმას დირექტორთა საბჭოს მხრიდან, განმცხადებელთა მიერ გამოხატული განსხვავებული შეხედულებების გამო. განმცხადებლებმა არაერთხელ გააკრიტიკეს საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის მინისტრი - თეა წულუკიანი და ხელოვნების მუზეუმის ახალი ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებები, რაც საფუძვლად დაედო მათი პროექტის დაფინანსებაზე უარის თქმას. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ სწორედ საჯარო დაწესებულებას ეკისრებოდა მტკიცების ტვირთი დიფერენცირების გასამართლებლად, საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრობის სამინისტროს სახალხო დამცველისთვის ინფორმაცია არ მიუწოდებია. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მივიდა დასკვნამდე, რომ განმცხადებლების მიმართ ადგილი ჰქონდა

დისკრიმინაციას განსხვავებული მოსაზრებების გამო.

ზემოთ განხილული სამართლებრივი გარემოებების მიმოხილვის შემდეგ შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მნიშვნელოვანია საჯარო დაწესებულებებში არსებობდეს ისეთი გარემო, რომელშიც საჯარო მოხელეები დაცულნი იქნებიან პოლიტიკური შეხედულებებისა და განსხვავებული მოსაზრებების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობისგან. ამდენად, თითოეულმა საჯარო დაწესებულებამ განსაკუთრებული ზომები უნდა მიიღოს საჯარო მოხელეთა შეხედულებების საფუძველზე დისკრიმინაციული მოპყრობისგან დასაცავად, ან ასეთი პრაქტიკის არსებობის შემთხვევაში - მის დროულად აღმოსაფხვრელად.

აღსანიშნავია ისიც, რომ იმ შემთხვევაში, თუ რომელიმე საჯარო მოხელე განსხვავებული მოსაზრებების/პოლიტიკური შეხედულებების საფუძველზე გახდება დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი, მას შეუძლია მიმართოს საქართველოს სახალხო დამცველს დისკრიმინაციული ფაქტის დადგენის შესახებ. სახალხო დამცველი თითოეულ ასეთ შემთხვევას ჩვენს მიერ განხილული სამართლებრივი კრიტერიუმების საფუძველზე განიხილავს.

ავტორი: ვასილ ჟიჟიაშვილი

ბლოგი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის : "რომითი უფლებების ადვოკატირება საჯარო სამსახურში" ფარგლებში. შესაძლოა პოსტის შინაარსი არ ასახავდეს საიას და დონორის ორგანიზაციის პოზიციას.

---

[1] საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია თიანეთის მერს თამაზ მეჭიაურს განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ, ხელმისაწვდომია: https://ombudsman.ge/res/docs/2019040914345188731.pdf

[2] იქვე.

[3] იქვე.

[4] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის N1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე - მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები Ḍ□□□□ მემარჯვენეები □ და Ḍ□□□□□□□□□□ კონსერვატიული პარტია □ საქართველ პარლამენტის წინააღმდეგ, II-2.

[5] საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასახლის დირექტორს შრომით ურთიერთობაში პოლიტიკური ნიშნით დისკრმინიაციის აღმოფხვრის შესახებ, ხელმისაწვდომია: https://www.ombudsman.ge/res/docs/2022020216464358241.pdf

[6] Handbook on European non-discrimination law 2018 edition, გვ. 222.

[7] საქართველოს ეროვნული მუზეუმის შალვა ამირანაშვილის სახელობის ხელოვნების მუზეუმის XVIII-XIX საუკუნის ქართული დაზგური პორტრეგული მხატვრობის კოლექციის ინტეგრირებული კვლევის შესახებ.