



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

10 ივლისი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე _ მაია სულხანიშვილი
სხდომის მდივანი _ მაკა ბუილიშვილი**

**აპელანტი - დ----- გ-----ა
წარმომადგენელი - თ-----ა**

**მოწინააღმდეგე მხარე _ სს „ს-----ა“
წარმომადგენელი - ნ-----ი, ნ-----ი**

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილებით დ----- გ-----ას სარჩელი სს „ს-----ის“ მიმართ

ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. დ---- გ----ა 1986 წლიდან მუშაობდა სს „ს-----აში“ სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2013 წლის 27 მარტის №2058 ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა ს-----ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერატიული მართვის დეპარტამენტში, სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვან სპეციალისტად. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1000 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე მისაღები).

2.2. 2015 წლის 16 თებერვლის №47 ბრძანებით მოსარჩელე დ---- გ----ას მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სასჯელის ერთ-ერთი სახე გაფრთხილება.

2.3. ს-----ს რ-----სა და ს-----ი ჯ-----ს ერთობლივი მუშაობით, ჩამოყალიბდა ს-----ის განვითარების ახლებური ხედვა; ს-----ის დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 26 ივნისის N21/27 სადავო დადგენილებით (დადგენილება სადავოა სწორედ დ---- გ----ას ნაწილში), ს-----ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა ახლებური ფორმით; აღნიშნული დადგენილების საფუძველზე ასევე გამოიცა ს-----ის დირექტორის 2015 წლის 16 ივლისის N894 სადავო ბრძანება.

2.4. 2015 წლის 16 ივლისს სს „ს-----ის“ ინფრასტრუქტურის დირექტორმა წერილობით გააფრთხილა დ---- გ----ა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ (31 ივლისიდან).

2.5. 2015 წლის 30 ივლისს სს „ს-----ამ“ გამოსცა ბრძანება მოსარჩელე დ---- გ----ას მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

2.6. მოსარჩელემ სს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის მ----- ბ-----ის სახელზე წარადგინეს განცხადება, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით.

2.7. 2015 წლის 04 აგვისტოს სს „ს-----ამ“ მოსარჩელეს გაუგზავნა წერილობითი დასაბუთება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების შესახებ.

2.8. სადავო არ არის, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის გამო ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით;

2.9. სადავო არ არის, რომ მოსარჩელეს მოპასუხე ორგანიზაცია - შპს „ს-----
-----ა“, ახორციელებდა მოსარჩელის - ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის
სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვანი სპეციალისტის - დ----- გ-----ას
დოქტორანტურაში სწავლის დაფინანსებას;

დადაგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.10. მოპასუხემ მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი
გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ”ა“
ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას
ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული
ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ
შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე
მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა
დამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და
შესაგებელს. ხოლო ამავ ემუხლად მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა
დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით,
ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი
მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე
მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს
მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ
ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს
დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან
არარსებობის შესახებ.

სასამართლოს განმარტებით, მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი
გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის
სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად,
ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი
ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების
ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ
შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება
მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების
ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული
სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ
მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი,
რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი „affirmanti, non negati, incumbit probatio” - “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმეში წარმოდგენილი მასალებიდან დგინდებოდა, სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 26 ივნისის №21/27 დადგენილებით დამტკიცდა ინფრასტრუქტურის ფილიალის სტრუქტურა და ახალი საშტატო განრიგი, ინფრასტრუქტურის ფილიალში გაუქმდა 88 საშტატო ერთეული. მითითებული დადგენილების, ასევე დირექტორის N894 ბრძანების საფუძველზე გამოიცა სს „ს-----ის“ ინფრასტრუქტურის დირექტორის 2015 წლის 30 ივლისის №349 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლოს განმარტებით, ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან

ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა მითითებული საფუძველით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

სასამართლოს მითითებით, სამართალწარმოების შედეგად დადგინდა, რომ რეორგანიზაციამდე, 2015 წლის პირველი ივლისის მდგომარეობით, ს----- --ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტში ფუნქციონირებდა 3 ე.წ. ქვესტრუქტურა: 1 დისპეჩერიზაციის ცენტრი; 2 ტექნიკური განვითარების ცენტრი; 3 სისტემათა განვითარების ცენტრი. სწორედ ამ უკანასკნელ ქვესტრუქტურულ ერთეულში იყო დასაქმებული მოსარჩელე სხვა 4 თანამშრომელთან ერთად (იხ. ს.ფ. 215, ასევე მხარეთა ახსნა-განმარტებანი);

სასამართლომ მიუთითა მხარეთა განმარტებაზე, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბდა ახალი საშტატო განრიგი, რომელიც სახეცვლილი სახით წარმოჩინდა, გაუქმდა სისტემათა განვითარების ცენტრი, რომლის მსგავსი (ფუნქციურად) ახალი სტრუქტურა არ შექმნილა (აღნიშნული ვერც მოსარჩელემ გახადა სადავოდ). მოპასუხემ მიუთითა, რომ დ----- გ----- და ამ ცენტრის სხვა თანამშრომლები, დათხოვნილ იქნენ სამსახურიდან და არცერთი დაბრუნებულა უკან - სხვა სტრუქტურულ ერთეულში. აღნიშნულთან დაკავშირებით, მოსარჩელემ კი მიუთითა, რომ მისი ვარაუდით, ყველა სხვა თანამშრომელი - 4 პირი, რომლებიც მასთან ერთად იყვნენ დასაქმებულნი სისტემათა განვითარების ცენტრში, თითქოს დასაქმდნენ სხვადასხვა (უცნობ) საშტატო ერთეულებზე, თუმცა დაზუსტებით ვერ მიუთითა ვერც აღნიშნული ფაქტის სისწორე და ვერც ის თანამდებობანი, რომლებზეც დასაქმდნენ ეს პირები.

სასამართლოს მითითებით, ასევე დადგენილი იყო და სათანადოდ შედავებული არ იყო, რომ საშტატო განრიგით დადგენილი შტატების რიცხოვნობა მართლაც შემცირდა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.11. სასამართლომ უპირველესად იხელმძღვანელა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინაარმდეგ).

სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა ყოფილიყო როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასებულიყო ყოვლისმომცველად.

იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე დავა ეხებოდა შრომითი უფლების

რეალიზებას, სასამართლომ გააკეთა განმარტებანი ამ უფლების დამდგენი სამართლის სხვადასხვა წყაროს შესახებ.

სასამართლოს მითითებით, მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY, აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და

ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; ასევე, დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - *OBST v. GERMANY*; *SCHUTH v. GERMANY*;

სასამართლოს მითითებით, ასევე საკმაოდ განვითარებულია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენისათვის აუცილებელი კრიტერიუმების გამოვლენისა და თანაბარი, თუ არათანაბარი მოპყრობის დადგენის კუთხით.

სასამართლოს მითითებით, მოცემული საქმის ამ კუთხით გააზრებაც მნიშვნელოვანი იყო, რამეთუ მოსარჩელე თვლიდა, რომ მისი დათხოვნა სწორედ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგი იყო, და არა რეორგანიზაციის მართლზომიერი შედეგი.

სასამართლომ აქვე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალურ ქარტია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; სასამართლოს მითითებით, აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანი იყო ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლომ აქვე განმარტა, რომ არასრული იქნებოდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

სასამართლოს მითითებით, 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა

გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) . სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ იყო (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდებოდა), საკმაოდ საყურადღებო იყო მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავი იყო, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგებოდა ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ იყო, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანი იყო. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობდა. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობაში

მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგებოდა ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკამოდ ეფექტიანი იყო. სასამართლოს მოსაზრებით, საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევდა შესაძლებლობას მისულიყო იმ დასკვნამდე, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლომ რათქმაუნდა დაიწყო საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო

(გადაწყვეტილება 2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება:

დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის

ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე დ----- გ-----ას 2015 წლის 31 ივლისიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. გათავისუფლების საფუძველი კი გახდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რამაც მათი დათხოვნის ბრძანების სამართლებრივი ბუნება განსაზღვრა და მასში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ ფორმულად საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მულის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი მიეთითა.

სასამართლომ კიდევ ერთხელ აღნიშნა, რომ მოპასუხის განმარტებით რამ განაპირობა რეორგანიზაციის პროცესის დაწყება. მოპასუხემ მიუთითა, რომ ს-----ი ჯ-----ს დახმარებით შემუშავდა ს-----ის ფუნქციონირების ახალი მოდელი და შესაბამისად, ამ მოდელის ეფექტურად ამოქმედებისა და ამავე დროს მნიშვნელოვანი ფინანსური აქტივის გამოთავისუფლებისათვის, მან ჩათვალა, რომ საჭირო იყო რეორგანიზაციის პროცესის დაძვრა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მისთვის დამაყმაყოფილებელი იყო მოპასუხის ასეთი განმარტება: სასამართლომ განმარტა, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებულების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური.

სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელი ვერ იფუნქციონირებს მხოლოდ იმისათვის, რომ ჰყავდეს დასაქმებულები; პირიქით - დამსაქმებელს იმიტომ ჰყავს დასაქმებულები, რომ იფუნქციონიროს, განვითარდეს, მიიღოს ფინანსური მოგება, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში კი - დაზოგოს ფინანსური აქტივი.

სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ჩასმული იქნება ჩარჩოში, რომლითაც მან მხოლოდ უნდა შეინარჩუნოს დასაქმებული მიუხედავად ყველა პირობისა, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

აქვე, ზემოთ მოყვანილი მსჯელობის დამაჯერებლობის გაზრდის მიზნით, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის Nას-414-391-2014 გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არ შეიწყნარა მხარისა და ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მითითება, რომლის თანახმადაც, შრომით დავაში დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა დამაჯერებელი არგუმენტაცია, თუ რა ეკონომიკურმა, ტექნოლოგიურმა თუ ორგანიზაციულმა გარემოებებმა შექმნა ლეგიტიმური საფუძველი, რამაც საწარმო აიძულა 30 დასაქმებულიდან სამსახურებრივი ურთიერთობა შეეწყვიტა 10 დასაქმებულთან; საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული გარემოებანი ვერ ჩაითვლებოდა დასაქმებულთა თანასწორობის პრინციპის დარღვევად.

ამის შემდგომ, სასამართლო შეეხო თვით შემცირების არსებობისა თუ არასებობის საკითხს:

სასამართლოს მითითებით, სამართალწარმოების შედეგად გამოიკვეთა (აღნიშნულის თაობაზე მსჯელობა იხილეთ დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), რომ რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა ის სტრუქტურული ერთეული, სადაც მოსარჩელე დ----- გ-----ა იყო დასაქმებული. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ მიუხედავად ამ რეალური შემცირებისა, შესაძლოა თვალთმაქცურ რეორგანიზაციას ჰქონოდა ადგილი (თუნდაც იმ მოტივით, რომ სამაგიეროდ სხვა სტრუქტურულ ერთეულში დაემატა შტატები). აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შტატების შემცირების გარემოება და ვერ გამოთქვა ეჭვი იმასთან დაკავშირებით, რომ შესაძლოა ადგილი ჰქონოდა თვალთმაქცურ შემცირებას. შესაბამისად,

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია.

სასამართლო, მოკლედ კვლავ ზოგადად განმარტა, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

შესაბამისად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია რა რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების გარემოება, არ მიიღო გადაწყვეტილება დ---- გ----ას სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე. მით უმეტეს, რომ მოსარჩელის მოსაზრებანი დისკრიმინაციული - დაუსაბუთებელი განსხვავებული მოპყრობის თაობაზე, არ წარმოიჩინდა და მითუმეტეს ვერც დადასტურდა სამართალწარმოების შედეგად:

სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა, არის ადამიანის უფლებათა სამართლის უმთავრესი ქვაკუთხედი. ჯერ კიდევ ამერიკის შეერთებული შტატების 1776 წლის დამოუკიდებლობის დეკლარაცია და ასევე ადამიანის უფლებათა 1789 წლის ფრანგული დეკლარაცია პრინციპს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალი და თანასწორია.

დისკრიმინაცია, მე-17 საუკუნიდან ინგლისურ ენაში დამკვიდრებული ტერმინია, რომელსაც საფუძვლად ლათინური სიტყვა „discriminatio“ უდევს, რაც განსხვავებას ნიშნავს. შესაბამისად, დისკრიმინაცია, გაგებულ უნდა იქნეს როგორც თანასწორობის უფლების დარღვევა. თუმცა, ასევე მნიშვნელოვანია იმის გააზრება, რომ თანასწორობის უფლება არ გულისხმობს აბსოლუტური და ტოტალური თანასწორობის მიღწევას (გასაგებია, რომ ეს მიუღწეველი და უტოპიური კატეგორიაა), არამედ კანონის წინაშე და კანონის ფარგლებში თანასწორობას.

შესაბამისად, დისკრიმინაცია არის მხოლოდ ისეთი განსხვავებული მოპყრობა, რომელსაც არ აქვს სამართლებრივი გამართლება.

სასამართლოს მითითებით, სამართლის საერთაშორისო წყაროების მრავალი რეგულაციანი ემსახურებიან დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ლეგიტიმურ მიზნებს. მათგან სასამართლო რატომუნდა განსაკუთრებით აღნიშნავს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლს, რომლის თანახმადაც, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. ზემოაღნიშნული მე-14 მუხლისაგან განსხვავებით, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებით, კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლის თანახმად, კანონით დადგენილი, ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონების, დაბადების ან სხვა ნიშნისა; დაუშვებელია საჯარო ხელისუფლების მხრიდან ვინმეს დისკრიმინაცია პირველ პუნქტში აღნიშნული რომელიმე საფუძვლით.

სასამართლოს მითითებით, ამ მუხლის ირგვლივ, განვითარებულია ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი, რომლითაც ევროპულმა სასამართლო წარმოაჩინა ის მიდგომები, თუ როგორ უნდა გამოვლინდეს და შეფასდეს ესა თუ ის გარემოებანი, რათა მოპყრობა დაკვალიფიცირდეს არამართლზომიერად და შესაბამისად - დისკრიმინაციულად. საქმეში I.B. VS GREECE, სასამართლომ გაიმეორა რა დამკვიდრებული მიხედულებანი, განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ნიშნავს ანალოგიურ ან შედარებით მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას, ობიექტური და არგუმენტირებული დასაბუთების გარეშე (ასევე იხ. საქმეები BURDEN VS THE UNITED KINGDOM, D.H. AND OTHERS VS THE CZECH REPUBLIC); აქვე სასამართლომ განმარტა, რომ ჯერ განმცხადებელი, ანუ ის ვინც აპელირებს განსხვავებულ მოპყრობაზე, ვალდებულია დაასაბუთოს და წარმოაჩინოს, რომ ადგილი ქონდა განსხვავებულ მოპყრობას, ხოლო ამის შემდეგ კი, მტკიცების ტვირთი ტრიალდება - გადადის მოპასუხეზე და უკვე სამართალურთიერთობის ეს სუბიექტი არის ვალდებული დაასაბუთოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა, რომელსაც ნამდვილად ჰქონდა ადგილი, იყო გამართლებული და ლეგიტიმური.

შესაბამისად, იმისათვის, რომ მოპასუხეს ამ სამართალწარმოებაში - ს-----
----ას დაკისრებოდა განსხვავებული მოპყრობის დასაბუთებულობის ტვირთი,

ჯერ მოსარჩელეს უნდა წარმოეჩინა სწორედ, რომ მხოლოდ მის მიმართ ჰქონდა ადგილი განსხვავებულ მოპყრობას.

სასამართლომ მიუთითა სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის განმარტებაზე, რომ რეორგანიზაციის შედეგად, გაუქმდა მთელი სტრუქტურული ერთეული, რომელშიც ის მსახურობდა; თუმცა, ის ასევე აღნიშნავდა, რომ ამ სტრუქტურული ერთეულის გაუქმებით, რეალურად უსამსახუროდ დარჩა მხოლოდ ის; ცენტრის სხვა თანამშრომლები დააბრუნეს სამსახურში. თუმცა, დ----- გ-----ა, ამ ფაქტს უთითებდა ჰიპოთეტურად, მან არ იცოდა დაზუსტებით, დასაქმდნენ თუ არა მოპასუხე დაწესებულებაში მისი ყოფილი თანამშრომლები ხელმეორედ; მით უმეტეს არ ჰქონდა ინფორმაცია თუ კონკრეტულად რომელ სტრუქტურულ ერთეულში და რა თანამდებობაზე დასაქმდნენ ისინი. გარდა ამისა, ეს გარემოებანი, მოსარჩელემ მოიხსენია საქმის არსებითი განხილვის (მთავარი სხდომის) დაწყების შემდეგ, და არც თვითონ დაუყენებია შუამდგომლობა, რომ მოპასუხეს დავალეოდა ამ გარემოებათა დამადასტურებელი თუ უარყოფელი ინფორმაციის წარმოდგენა; თავის მხრივ, მოპასუხის წარმომადგენლები კი აცხადებდნენ, რომ არაფერი სმენოდათ ამ გარემოებათა შესახებ.

აქედან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ ვერ წარმოაჩინა დათხოვნის შემდეგ განსხვავებული მოპყრობის გარემოებანი. აღნიშნული კი, სასარჩელო მოთხოვნის ამ ნაწილსაც და ასევე ზოგადად მოთხოვნასაც (სხვა გარემოებებთან ერთად, რომლებზეც ზემოთ უკვე ვისაუბრეთ) უსაფუძვლოს ხდიდა. შესაბამისად, სასამართლო მოკლებული იყო შესაძლებლობას, ბათილად ეცნო ის გადაწყვეტილებანი, რომლებითაც მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელდა რეორგანიზაცია და სამსახურიდან დათხოვნილ იქნა მოსარჩელე.

ასევე, უსაფუძვლო იყო მოთხოვნა თანმდევი შედეგების - თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდური ხელფასის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილშიც.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ დ----- გ-----ასთან მიმართებით არ იმსჯელა იმ რეორგანიზაციის მართლზომიერებაზე, რომელიც საფუძვლად დაედო მისი საშტატო ერთეულის - ს-----ის ინფრასტრუქტურის ფილიალში ოპერაციათა მართვის დემარტამენტის, სისტემის განვითარების ცენტრის წამყვან სპეციალისტის შტატის გაუქმებას.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ მხოლოდ ის ფაქტობრივი მოცემულობა, რომ აღნიშნული საშტატო ერთეული აღარ არსებობს იმავე დეპარტამენტში, მიიჩნია საკმარის საფუძვლად, რათა მის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მართლზომიერად ჩაეტვალა.

აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ სს

„ს-----ამ“ ვერ წარმოადგინა დასაბუთება იმისა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი რეორგანიზაცია და მის საფუძველზე კადრების შემცირება. ამასთან, სასამართლომ ყურადღება არ გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხემ ვერ მიუთითა უფლების შეზღუდვის ლეგიტიმურ მიზანზე.

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, სამსახურში აღდგენის გარდა სასამართლოს აძლევს დისკრეციას, დააკისროს მოპასუხე მხარეს მოსარჩელის ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან კომპენსაციის გადახდა.

3.3. სასამართლომ დ----- გ-----ასთან მიმართებით არ დაადგინა დისკრიმინაციული ფაქტის არსებობა, რაც ერთმნიშვნელოვნად ლახავს დასაქმებული ფუნდამენტურ უფლებას იმუშაოს თანასწორ გარემოში და დაცული იყოს დისკრიმინაციული მიდგომისაგან.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 დეკემბრის განჩინებით დ----- გ-----ას სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელი დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 დეკემბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დ----- გ-----ამ და მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 სექტემბრის განჩინებით დ----- გ-----ას საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, გაუქმდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 დეკემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს.

საკასაციო სასამართლომ 2017 წლის 29 სექტემბრის განჩინებით განმარტა, რომ პალატის კვლევის საგანს წარმოადგენდა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესის შედეგად, სახეზე ხომ არ იყო განსხვავებული მოპყრობა მოსარჩელესა და მასთან ერთად დასაქმებულ, არსებითად იმავე მდგომარეობაში მყოფ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით. საკითხის სრულყოფილი შეფასების მიზნით, საკასაციო პალატამ რამდენიმე თეორიულ საკითხზე გაამახვილა ყურადღება:

შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 ნაწილებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა

როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე - შრომით ურთიერთობაში, ასევე, რეგულირებულია შემთხვევა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ შეიძლება განხილულ იქნას გაუმართლებლად. კერძოდ, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება), თუმცა, დადგენილი რეგულაცია არასაკმარისია, რადგან ამავე კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილი დასაშვებად მიიჩნევს შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მოწესრიგებას ამ კოდექსით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვა, სპეციალური კანონი განსხვავებულ რეგულაციას არ ადგენს. ამ თვალსაზრისით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ გაცხადებული არათანაბარი მოპყრობის შეფასების მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულ უნდა იქნას ასევე, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს, ხოლო, კანონის მე-10 მუხლი უფლებით აღჭურავს პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, მიმართოს სასამართლოს.

დისკრიმინაციის საკითხის ანალიზისას საკასაციო პალატა შეჩერდა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზე, რომლის თანახმადაც, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა. დასახელებული ნორმის უმთავრეს ელემენტს წარმოადგენს ის დათქმა, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია კანონის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და

სადავოობისას სწორედ ზემოხსენებული დათქმიდან გამომდინარე, ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის ნორმით გაუთვალისწინებელი ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში შემოწმებას შეიძლება დაექვემდებაროს. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის წევრ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს მათ შორის კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას. ამ მხრივ, საინტერესოა ევროსასამართლოს პრაქტიკა: საქმეზე „**Savez crkava “Riječ života” and others v. Croatia**“ (განაცხადი N7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება) სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, როგორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს. საკასაციო პალატის შეფასებით, სწორედ ამგვარ ფართო განმარტებას ემსახურება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მე-6 პუნქტები, სადაც საუბარია ნებისმიერი სახით დისკრიმინაციის აკრძალვაზე, მიუხედავად იმისა, რომ მადისკრიმინირებული ნიშნები ჩამოთვლილია ამავე კანონის პირველ მუხლში.

რაც შეეხება უშუალოდ დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებული ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაციაა არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (**იხ. Willis v. the United Kingdom, N36042/97**), უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (**იხ. Konstantin Markin v. Russia, N30078/06**), განსხვავებული

მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის (**იხ. Petrovic v. Austria, N 20458/92**). ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (**იხ. D.H. and others v. the Czech Republic, N13378/05**). საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს, შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა.

პალატამ მიუთითა, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალწარმოება აღიარებს „მკაცრი შეფასებისა“ და „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“, რომელთაგან პირველს იყენებს ე.წ. „კლასიკური“ (კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული) ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის კვლევისას, ხოლო მეორეს - ყველა სხვა შემთხვევასთან მიმართებით. საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ (**2010 წლის 27 დეკემბრის N1/1/493 გადაწყვეტილება**) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ კლასიკური, სპეციფიკური ნიშნებით დიფერენციაციისას სასამართლო იყენებს მკაცრი შეფასების ტესტს და ნორმას აფასებს თანაზომიერების პრინციპის მიხედვით, ამასთან, „მკაცრი ტესტის“ ფარგლებში ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას, საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა არის აბსოლუტურად აუცილებელი, არსებობს „სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი“. დანარჩენ შემთხვევებში, მკაცრი ტესტის გამოყენების საჭიროებას სასამართლო ადგენს დიფერენციაციის ინტენსივობის ხარისხის მიხედვით. ამასთან, დიფერენციაციის ინტენსივობის შეფასების კრიტერიუმები განსხვავებული იქნება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დიფერენციაციის

ბუნებიდან, რეგულირების სფეროდან გამომდინარე. თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, გადამწყვეტი იქნება, არსებითად თანასწორი პირები რამდენად მნიშვნელოვნად განსხვავებულ პირობებში მოექცევიან, ანუ დიფერენციაცია რამდენად მკვეთრად დააცილებს თანასწორ პირებს კონკრეტულ საზოგადოებრივ ურთიერთობაში მონაწილეობის თანაბარი შესაძლებლობებისაგან. თუ დიფერენციაციის ინტენსივობა მაღალია, სასამართლო გამოიყენებს მკაცრ ტესტს, ხოლო ინტენსივობის დაბალი მაჩვენებლის შემთხვევაში - „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“ (რაციონალური საფუძვლით შემოწმების ტესტი), რომლის მიხედვითაც: ა) საკმარისია დიფერენცირებული მოპყრობის რაციონალურობის დასაბუთებულობა, მათ შორის, როდესაც აშკარაა დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, გარდუვალობა ან საჭიროება; ბ) რეალური და რაციონალური კავშირის არსებობა დიფერენციაციის ობიექტურ მიზეზსა და მისი მოქმედების შედეგს შორის. შეფასების ტესტთან მიმართებაში ევროსასამართლო არ ადგენს დისკრიმინაციის საფუძვლების იერარქიას, არამედ მიიჩნევს, რომ განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია, თუ მას არ აქვს გონივრული და ობიექტური გამართლება, ანუ, თუ არ აქვს ლეგიტიმური მიზანი, ან თუ არ არსებობს გონივრული თანაბარზომიერება ლეგიტიმურ მიზანსა და მიზნის მისაღწევად გამოყენებულ საშუალებას შორის (**იხ. Mizzi v. Malta, N 26111/02**). დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის საპროცესო ანალიზის მიზნით, საკასაციო პალატა ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 73-ე კარის დებულებებით, კერძოდ: 3633-ე მუხლის თანახმად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, 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 ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (**Chassagnou and Others v. France [GC], N25088/94, N28331/95**). რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (**Nachova and Others**), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებობასთან დაკავშირებით ან წინასწარგანსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად.

სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან. დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისობაში მყოფი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცების ტვირთის დაკისრება ურთიერთკავშირშია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან. სასამართლომ ასევე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალწარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio* პრინციპს (ის ვინც ბრალს დებს ვალდებულია თავად დაამტკიცოს ბრალდება - *affirmanti incumbit probatio* (ამონარიდები), **Aktas v. Turkey** no.24351/94, § 272, ECHR 2003 V). რიგ შემთხვევებში, როდესაც საქმის საფუძველში არსებული მოვლენები სრულიად ან დიდწილად არასწორია, რის შესახებაც მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოებმა იციან, მტკიცების ტვირთი შესაძლოა ხელისუფლებას დაეკისროს რათა წარმოადგინოს დამაკმაყოფილებელი და დამარწმუნებელი განმარტება (**Salman v. Turkey [GC], no. 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; და Anguelova v. Bulgaria, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV**).

საკასაციო პალატის შეფასებით, განსაზღვრულ შემთხვევაში, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი საქმის მასალებით არ მტკიცდებოდა, მოსარჩელემ მხოლოდ საქმის მომზადების დასრულების შემდგომ აბსტრაქტულად მიუთითა კომპარატორებთან მიმართებაში განსხვავებული მოპყრობის დამადასტურებელი გარემოებები, რაც მოპასუხემ უარყო, ამასთანავე, დასაქმებულს არ უთხოვია დამსაქმებლისაგან შესაბამისი ინფორმაციის გამოთხოვა. საკასაციო პალატამ, ამ განმარტების საპირისპიროდ, გაიზიარა კასატორის პოზიცია სასამართლოს მხრიდან მოცემული საკითხის არასრულყოფილი გამოკვლევის თაობაზე (სსსკ-ის 393.3 მუხლი) და უურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ სარჩელის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად მოტივს მოსარჩელის საზოგადოებრივი აქტივობები, კერძოდ: მის მიერ პროფკავშირის შექმნა და დამსაქმებლის ხელმძღვანელობის კრიტიკა წარმოადგენდა. პალატამ განმარტა, რომ როგორც საქართველოს კონსტიტუცია (მე-19 მუხლი), ისე „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-10 მუხლი აღიარებს აზრის გამოხატვის თავისუფლების პრინციპს, რაც მოიცავს პირის თავისუფლებას, გააჩნდეს საკუთარი შეხედულება, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია ან იდეები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად...“ ამ უფლების მიმართ არსებობს სახელმწიფოს ნეგატიური ვალდებულება, არ ჩაერიოს მის განხორციელებაში, თუ ეს კანონით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული. უფლების შეზღუდვის მიმართ მოქმედებს მიხედულების ზღვრის თეორია და უფლების შეზღუდვა

გამართლებული უნდა იყოს „დემოკრატიულ საზოგადოებაში მწვავე აუცილებლობით... სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად“. ითქვა ისიც, რომ „აზრის თავისუფლება“, როგორც კონვენციური სამართლით დაცული სფერო, აბსოლუტური პრივილეგიით სარგებლობს და ჩარევა არა აზრით დაცულ სფეროში, არამედ - აზრის გამოხატვის უფლებით დაცულ სფეროშია დასაშვები. შესაბამისად, პირის მიმართ სანქციის გამოყენება მხოლოდ აზრის გამო დაუშვებელია. ამ თვალსაზრისით, საქმეში წარმოდგენილია „პ-----ის“ განცხადება და საკასაციო პალატის შეფასებით, უდავოა, რომ ამ პროფკავშირის წევრს წარმოადგენდა მოსარჩელე. რაიმე შეფასება ამ მტკიცებულებასთან მიმართებით არც ერთი ინსტანციის სასამართლოს არ გაუკეთებია, უფრო მეტიც, მტკიცებულებაში გამოთქმული კრიტიკა გაკეთებულია 2015 წლის 7 ივნისს, რომელიც დროში საკმაოდ ახლოსაა რეორგანიზაციის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღებასთან. საკასაციო პალატამ ასევე გაითვალისწინა სარჩელზე დართული დამსაქმებლის წერილობით განმარტება, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მთავარი ფაქტობრივი საფუძველი „ს-----ი ჯ-----თან“ მუშაობის შედეგად შემუშავებული მართვის ორგანიზაციული მოდელია, ხოლო, საქმის მომზადების ეტაპზე წარმოდგენილი „ს-----ი ჯ-----ს“ წერილობითი პასუხიდან ირკვევა, რომ: პროექტის ფარგლებში დამუშავებული მოდელი არ ითვალისწინებდა კადრების შემცირებას, ახალ სტრუქტურაში იმ დონის დეტალიზაციისას, რა დონეზეც მათ შეიმუშავეს, არც ერთი ერთეული ან ფუნქცია არ გაუქმებულა, მხოლოდ მოხდა ქვედანაყოფების ნაწილის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებად ტრანსფორმაცია და განსხვავებული დასახელებებით ჩამოყალიბება. „ს-----ი ჯ-----“ ადასტურებს, რომ მას და მოპასუხეს შორის შეთანხმების საგანს არ წარმოადგენდა საკადრო ბაზის ოპტიმიზაციის სამუშაოები. ეს ამოცანა არ დასმულა მოპასუხის მენეჯმენტისაგან და არც განხილვის საგანი ყოფილა. საკასაციო პალატამ გაიზიარა „თავისუფალი მეწარმეობის“ იდეა, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებად მოხსენიებული და იგი თავის თავში საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის თავისუფლებასაც მოიცავს, თუმცა, პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ კანონით გარანტირებული უფლების თუნდაც კანონიერად გამოყენების შესაძლებლობა, ხშირად განსხვავებული მოპყრობის გადაფარვის მცდელობას ემსახურება და სწორედ ამ საკითხის კვლევის შედეგად სავალდებულოა, შემოწმდეს უფლების მქონე პირის მხრიდან ამ უფლების განკარგვის მართლობიერება (სკ-ის 115-ე მუხლი). საკასაციო სასამართლოს აზრით, სწორედ ამ კონტექსტში უნდა შეფასდეს სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში გამოთქმული შედავება შრომითი ურთიერთობის მართლობიერად შეწყვეტის თაობაზე, ასევე, „ს-----ი ჯ-----ს“ განმარტება (რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურული ერთეულებისათვის მხოლოდ სახელწოდების გადარქმევა დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში ჰპოვებს თუ არა რეალურ განხორციელებას), ვინაიდან, როგორც აღინიშნა, მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფორმალური დაცვა (შრომის კოდექსის 37-ე (1) მუხლის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის რეგულაციის ბრძანებაში მითითება),

თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი ურთიერთობისაგან თავის დაღწევა) უდევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა დისკრიმინაციის გადაფარვად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელი ქცევად, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს. პალატამ შენიშნა ისიც, რომ დისკრიმინაციის უარყოფის საფუძვლად შესაგებელში მოპასუხე ასახელებდა ასევე მისი მხრიდან დოქტორანტურაში მოსარჩელის სწავლის დაფინანსებას, როგორც დამსაქმებლის კეთილ ნებას, თუმცა, კვლევის საგანი არ გამხდარა ის გარემოებაც, ამ უფლებაზე ხელმისაწვდომობა მოსარჩელისათვის ინდივიდუალურად მინიჭებულ სიკეთეს წარმოადგენდა, თუ ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა პირისათვის ხელმისაწვდომ დამკვიდრებულ პრაქტიკას.

საკასაციო პალატამ მიუთითა, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 219-ე მუხლის პირველი ნაწილი ახალ ფაქტებზე მითითებისათვის განსხვავებულ წინაპირობებს ადგენს (მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული), თუმცა, ამ თვალსაზრისით, საკასაციო პალატის რეკომენდაციით, მნიშვნელოვანია, შეფასდეს, სააპელაციო პალატაში დამსაქმებლის მიერ წარდგენილ წერილობით ახსნა-განმარტებაში გამოხატული პოზიცია („სისტემების განვითარების ცენტრმა თავის ფუნქცია ამოწურა, ამიტომ მთლიანად მოხდა ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის გაუქმება და ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტში შემავალი სისტემების განვითარების ცენტრის თანამშრომლების გადანაწილება თავიანთი სპეციალობების შესაბამის სამსახურებში. რაც შეეხება აპელანტის მიერ 2013 წლის 27 მარტამდე პერიოდში დაკავებულ სადგურის ინჟინრის თანამდებობას, მას მერე რაც დ.გ-----ა დაინიშნა სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე (27.03.2013წ), სადგურის ინჟინრის ვაკანტურ ადგილზე დასაქმდა სხვა პირი და ამჟამად აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტური არ არის. სწორედ ამიტომ, მხარეებს შორის დავის დაწყებამდე დ.გ-----ას მიმართ შეთავაზებულ იქნა სხვა თანამდებობა, რაზეც კატეგორიული უარი განაცხადა. შემდგომში, თბილისის საქალაქო სასამართლოში საქმის განხილვის პირველ ეტაპზე შეხსენებულ იქნა შეთავაზება სალიანდაგო დეპარტამენტში დასაქმების თაობაზე, თუმცა, მოსარჩელის მხრიდან უკმეხად მკაცრი უარი იქნა ნათქვამი“) ხომ არ წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლით გათვალისწინებულ საპროცესო აღიარებას (ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება, საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას). ამდენად, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სააპელაციო

პალატამ უნდა გამოიკვლიოს ის გარემოება, მოპასუხის მხრიდან რა სამუშაო შეეთავაზა მოსარჩელესთან ერთად გათავისუფლებულ პირებს და რა სამუშაო - მოსარჩელეს, რატომ განაცხადა მან შეთავაზებულ სამუშაოზე კატეგორიული უარი და ამ მხრივ დაადგინოს, ხომ არ ჰქონდა ადგილი განსხვავებულ მოპყრობას მოსარჩელესა და იმ კომპარატორებს შორის (არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ იმ დასაქმებულებს შორის), რომლებმაც რეორგანიზაციისას სამუშაო დაკარგეს მოსარჩელესთან ერთად, ხოლო, ამჟამად „დასაქმებული არიან თავიანთი სპეციალობის შესაბამის სამსახურებში“.

საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული განჩინებით ერთობლიობაში არ შეფასებულა დისკრიმინაციის თვალსაზრით მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები, ასევე, სააპელაციო სასამართლოსათვის მოპასუხის მიერ მიცემული განმარტება და სასამართლოს არ გაუკეთებია დასკვნა იმის თაობაზე, ზემოხსენებული ფაქტებისა და არგუმენტების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილი წესით (სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში) შეფასება ხომ არ ადასტურებს მოსარჩელის მხრიდან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული მტკიცების ტვირთის მოსარჩელის მიერ დაძლევის, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა (წარმომადგენლების) მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ დ---- გ----ას სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ნაწილობრივ იურიდიულად არ არის დასაბუთებული, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად,

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შესაბამისი ნაწილის გაუქმების საფუძველია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. ამავდროულად მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა შეიცვალოს ნაწილობრივ და უნდა იქნეს მიღებული ახალი გადაწყვეტილება.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

დ---- გ----ა, სს „ს-----აში“ სხვადასხვა თანამდებობაზე მუშაობდა 1986 წლიდან;

2013 წლის 27 მარტის №2058 ბრძანებით, დ---- გ----ა დაინიშნა ს-----ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერატიული მართვის დეპარტამენტში, სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვან სპეციალისტად; დ. გ----ას შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1000 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე მისაღები);

ს-----ისა და ს-----ი ჯ-----ს ერთობლივი მუშაობით, ჩამოყალიბდა ს-----ის განვითარების ახლებური ხედვა;

ს-----ის დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 26 ივნისის 21/27 დადგენილებით, სს „ს-----აში“ მიმდინარე ორგანიზაციულ ცვლილებებთან (რეორგანიზაციასთან) დაკავშირებით, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული და დამტკიცდა სს „ს-----ის“ ფილიალ „ს-----ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის“ სტრუქტურა (წარმოდგენილი დანართი N1-ის

შესაბამისად). ამასთან, სს „ს-----ის“ ფილიალ „ს-----ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის“ საშტატო განრიგი (წარმოდგენილი დანართი N2-ის შესაბამისად);

დადგენილების დანართი N1-ის შესაბამისად, ს-----ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის ახლებულად ჩამოყალიბებული სტრუქტურა, ოპერატიული მართვის დეპარტამენტს, მით უფრო, სისტემების განვითარების ცენტრს, არ მოიცავს. სტრუქტურით დგინდება, რომ არსებობს მართვისა და განვითარების სამსახური, რომელიც თავის მხრივ მოიცავს: 1. დისპეჩერიზაციის სამსახურს, 2. მოძრაობის სადისპეჩერო ცენტრს და 3. ინფრასტრუქტურის სადისპეჩერო ცენტრს. ხოლო, დანართი N2-ის თანახმად, დგინდება, რომ ინფრასტრუქტურის ფილიალში გაუქმდა 88 საშტატო ერთეული, ოპერაციითა მართვის დეპარტამენტის სისტემების განვითარების ცენტრი და შესაბამისად, 5 საშტატო ერთეული, მათ შორის ის შტატი, სადაც დასაქმებული იქნა დ---- გ-----;

ახალი საშტატო განრიგით ის საშტატო ერთეული, სადაც სს „ს-----აში“ დასაქმებული იყო დ---- გ-----ა (ს-----ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერატიული მართვის დეპარტამენტი, სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვანი სპეციალისტი), გათვალისწინებული არ არის.

აღნიშნული დადგენილების საფუძველზე გამოიცა ს-----ის დირექტორის 2015 წლის 16 ივლისის 894 ბრძანება;

2015 წლის 16 ივლისს, სს „ს-----ის“ ინფრასტრუქტურის დირექტორმა წერილობით გააფრთხილა დ---- გ-----ა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ (31 ივლისიდან);

2015 წლის 30 ივლისს, სს „ს-----ამ“ გამოსცა ბრძანება მოსარჩელე დ---- გ-----ას მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. ბრძანებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტი; ცვლილება საშტატო განრიგში; სს „ს-----ის“ დირექტორმა საბჭოს 2015 წლის 26 ივნისის N21/27 დადგენილება; გენერალური დირექტორის 2015 წლის 16 ივლისის N894 ბრძანება.

დ---- გ-----ამ სს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის მ----- ბ-----ის სახელზე წარადგინა განცხადება, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით;

2015 წლის 04 აგვისტოს, სს „ს-----ამ“ მოსარჩელეს გაუგზავნა წერილობითი დასაბუთება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ;

დ----- გ-----ას მიღებული აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის გამო ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით;

4.2. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გარკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. პალატა ასევე აღნიშნავს, რომ პირის სამსახურიდან გათავისუფლებისას, აუცილებლად უნდა შემოწმდეს, აღნიშნულს საფუძვლად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი; ამასთან, მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება, კერძოდ, თუ დასაქმებული უთითებს, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დისკრიმინაციული ქმედება იყო, სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს საკუთარი ნების გამოვლენის მართლზომიერება და გათავისუფლების არადისკრიმინაციული საფუძვლის არსებობა.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მითითებული ნორმის ანალიზით, პალატა მიდის დასკვნამდე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად მითითებული წინაპირობები კუმულაციურად უნდა არსებობდეს. კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შედეგობრივად უნდა იწვევდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევა განხორციელდა თუ არა დ----- გ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ზემოთ ხსენებული ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, სს „ს-----ის“ 2015 წლის 30 ივლისის №349 ბრძანების, დ----- გ-----ას მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებია.

როგრც ზემოთ აღვნიშნეთ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, აპელანტის მითითება მასზედ, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს

აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ არსებობდა ისეთი ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას თუ შტატების ოპტიმიზაციას.

ამდენად, ამ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხეა ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს ზემოთ მითითებული გარემოებების არსებობა, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით დ---- გ-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნებოდა მიჩნეული.

პალატა მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია

საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, მხოლოდ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისგან არ ათავისუფლებს, მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელი დ----- გ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტას ასაბუთებს იმ გარემოებით, რომ ს-----ი ჯ-----ს დახმარებით შემუშავდა ს-----ის ფუნქციონირების ახალი მოდელი და შესაბამისად, ამ მოდელის ეფექტურად ამოქმედებისა და ამავე დროს მნიშვნელოვანი ფინანსური აქტივის გამოთავისუფლებისათვის, საჭირო იყო რეორგანიზაციის პროცესის დაძვრა. იმ გარემოებასთან დაკავშირებით, თუ რამ განაპირობა სს „ს-----ის“ ფილიალ „ს-----ის“ ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტში შემავალი სისტემების განვითარების ცენტრის გაუქმება, სადაც წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმებული გახლდათ აპელანტი დ----- გ-----ა, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს მოწინააღმდეგე მხარის (მოპასუხის) განმარტებაზე. კერძოდ, მისი განმარტებით, დგინდება, რომ ოპერაციული მართვის დეპარტამენტში 2013 წელს შეიქმნა სესტემების განვითარების ცენტრი, რომლის მიზანი იყო რკინიგზაში უკვე მოქმედი (წინა წლებში დანერგილი) სხვადასხვა საკონტროლო იმ სისტემების ერთად თავმოყრა და პარალელურად სხვა თანამედროვე სისტემების და პროგრესული გადაწყვეტილებების შემუშავება-დანერგვა, რომლებიც შინაარსობრივად იყო და არის ინფრასტრუქტურის შემადგენელი ნაწილი. პარალელურად შეიქმნა ინფრასტრუქტურის მონიტორინგის სადისპეჩერო ცენტრი, რომლის ამოცანაც უსაფრთხოების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით, არის ამ სისტემების მონაცემების გამოყენებით ინფრასტრუქტურული კომპონენტების (ლიანდაგი, ელექტრომომარაგება, სიგნალიზაცია/ცენტრალიზაცია და სხვა) 24 საათიანი კონტროლი. ფილიალის ფარგლებში, სისტემის განვითარების ცენტრმა ჩაატარა გარკვეული სამუშაოები, მათ შორის შეიმუშავა საოპერაციო სესტემების განვითარების მოკლე და გრძელვადიანი გეგმები და პროექტები. საოპერაციო საქმიანობის ოპერატიული და ეფექტური წარმოებისათვის საოპერაციო სისტემების ტექნიკური დავალებების, ბიზნეს პროცესების აღწერილობების პროცესში მონაწილეობის მიღება, შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად ელექტრონულ მონაცემთა ბაზის შექმნისა და რ-----ს ერთიან IT სისტემაში ასახვისათვის. სწორედ სისტემის განვითარების ცენტრის მიერ სს „ს-----აში“ დაინერგა 4 ახალი ელექტრონული სისტემა: 1. გაფრთხილების მართვის ელექტრონული სისტემა; 2. ტექნოლოგიური ფანჯრების მართვის ელექტრონული სისტემა; 3. რელსის ტემპერატურის კონტროლის ელექტრონული სისტემა; 4. ელექტროენერგიის აღრიცხვის ელექტრონული სისტემა. აღნიშნული სისტემები დღესდღეობით მოქმედებს ს-----აში და ექსპლუატაციაში არის გაშვებული. იმის გამო, რომ სისტემების განვითარების ცენტრის მიერ შემუშავებული 4 ახალი ელექტრონული სისტემა ამოქმედდა, ხოლო, ახალი ელ. სისტემის დანერგვა ამ ეტაპზე არ განიხილება, სისტემის განვითარების ცენტრმა თავისი ფუნქცია ამოწურა. ამიტომ, მთლიანად მოხდა ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის გაუქმება. ამდენად, მოპასუხის განმარტებით, „ს-----ის“ ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტში შემავალი სისტემების განვითარების ცენტრის გაუქმების საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ მან უკვე ამოწურა თავისი

ფუნქცია.

პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მთავარი ფაქტობრივი საფუძველი შპს „ს-----ი ჯ-----თან“ მუშაობის შედეგად შემუშავებული მართვის ორგანიზაციული მოდელია, ხოლო, საქმის მომზადების ეტაპზე წარმოდგენილი „ს-----ი ჯ-----ს“ წერილობითი პასუხიდან (ტომი 1, ს.ფ. 87) ირკვევა, რომ პროექტის ფარგლებში დამუშავებული მოდელი არ ითვალისწინებდა კადრების შემცირებას, ახალ სტრუქტურაში იმ დონის დეტალიზაციას, რა დონეზეც მათ შეიმუშავეს, არც ერთი ერთეული ან ფუნქცია არ გაუქმებულა, მხოლოდ მოხდა ქვედანაყოფების ნაწილის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებად ტრანსფორმაცია და განსხვავებული დასახელებებით ჩამოყალიბება. ხსენებული მტკიცებულებით შპს „ს-----ი ჯ-----“ ადასტურებს, რომ მას და მოპასუხეს შორის შეთანხმების საგანს არ წარმოადგენდა საკადრო ბაზის ოპტიმიზაციის სამუშაოები. ეს ამოცანა არ დასმულა მოპასუხის მენეჯმენტისაგან და არც განხილვის საგანი ყოფილა. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ ხსენებული გარემოებიდან გამომდინარე, საფუძველს მოკლებულია სს „ს-----ის“ მტკიცება რეორგანიზაციის შედეგად შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის თაობაზე, მით უფრო იმ პირობებში, რომ „ს-----ი ჯ-----ს“ განმარტებით დგინდება, რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურული ერთეულებისათვის მხოლოდ სახელწოდების გადარქმევა, რის შედეგადაც განხორციელდა თუ არა ცვლილებები დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში, ბუნდოვანია.

ამდენად, პალატის შეფასებით, მართალია სს „ს-----ასა“ და დ----- გ----- ას შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ”ა“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, თუმცა, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნულის ობიექტური აუცილებლობა სახეზე არ იყო, რამდენადაც შპს „ს-----ი ჯ-----ს“ დასკვნის შესაბამისად, მოხდა სს „ს-----ის“ ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის ტრანსფორმაცია და არა გაუქმება, რაც იმას გულისხმობს, რომ მოხდა აღნიშნული განყოფილების რეორგანიზაცია და მის ფარგლებში გაუქმებული შტატებზე დასაქმებული პირები გადანაწილებულ იქნენ სს „ს-----ის“ სხვადასხვა განყოფილებებში, სხვადასხვა პოზიციებზე.

4. პალატა შენიშნავს, რომ წინამდებარე სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში აპელანტი დ----- გ-----ა მიუთითებს დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული ქმედების ფაქტზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად,

თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. 2. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. 3. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

პალატა მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი. პალატა დამატებით განმარტავს, რომ მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველის მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

პალატა შენიშნავს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური

კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. 4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. 5. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება. 6. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის თანახმად, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. აღნიშნული ნორმა გამოყოფას დისკრიმინაციის ორ სახეს - პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას. პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით 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. ირიბი დისკრიმინაცია კი არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს 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 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. სააპელაციო სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის თაობაზე მრავალ საერთაშორისო ხელშეკრულებაშია მოხსენიებული

და განსაკუთრებით მიუთითებს „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-14 მუხლზე, რომლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. ღნიშნული მე-14 მუხლისაგან განსხვავებით, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებით, კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლის თანახმად, კანონით დადგენილი, ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონების, დაბადების ან სხვა ნიშნისა; დაუშვებელია საჯარო ხელისუფლების მხრიდან ვინმეს დისკრიმინაცია პირველ პუნქტში აღნიშნული რომელიმე საფუძვლით. მითითებული სამართლებრივი ნორმების გათვალისწინებით შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვასთან დაკავშირებული საერთაშორისო სტანდარტები კრძალავს ყველა სახის განსხვავებულ მოპყრობას.

პალატა შენიშნავს, რომ მტკიცებით სამართალში არსებობს მტკიცების ე.წ. „ნორმატიული“ და „პრეზუმირებული“ წყაროები. დისკრიმინაციის დავებთან დაკავშირებით მოქმედებს მტკიცების „ნორმატიული“ წყარო. ეს ის იშვიათი გამონაკლისთაგანია, როდესაც კანონი მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს თავად ადგენს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, სარჩელის აღძვრისას პირმა 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. იგივე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, 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. ამდენად, კანონი ადგენს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსახელოს, რათა *prima facie* დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს

ეკალეზა.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად მოტივად აპელანტი ასახელებს მის საზოგადოებრივ აქტივობებს. კერძოდ, მის მიერ პროფკავშირის შექმნასა და დამსაქმებლის ხელმძღვანელობის კრიტიკას უკავშირებს. მისივე განმარტებით, იგი წარმოადგენდა „პროფესიონალ რ-----ტა კლუბის“ ერთ-ერთ დამფუძნებელსა და აქტივისტს, მის მიერ კლუბში საქმიანობის ფარგლებში არაერთგზის განხორციელებულა სს „ს-----ის“ მიმართ კრიტიკული შეფასებები და „მხილებები“. საქმეში წარმოდგენილია კლუბის მიერ გამოქვეყნებული კრიტიკის წერილი (შინაარსით: „ერთი წუთით წარმოვიდგინოთ რას დაემსგავსებოდა „ს-----ა“ „რ-----თა პროფესიული კავშირი“ რომ არ არსებობდეს? უსახური, კორუმპირებული (უმეტესწილად აზროვნების თვალსაზრისით) და მომავლის უქონელი ადამიანების უბრალო ნაკრები, რომლის ფოკუსში მოქცეულია მხოლოდ პირადი გამორჩენა, მხოლოდ პირადი სარგებელი და ისეთი ცნებები, როგორიცაა ქვეყანა, პატრიოტიზმი, თავდადება, გმირობა, პატიოსნება, საქმის (და თუნდაც ადამიანის) სიყვარული - ეს მხოლოდ ლამაზი სიტყვებია, ისტორიიდან რომ შემოგვრჩა ქართველებს და რომელსაც რეალურ ცხოვრებასთან არანაირი კავშირი არ აქვს!) და ა.შ.

აღნიშნულ გარემოებას სს „ს-----ა“ უარყოფს იმ საფუძვლით, რომ პროფესიონალ რ-----თა კლუბის სხვა დამფუძნებლები, რომლებიც სს „ს-----ის“ თანამშრომლებს (ლ-----ე, დ-----ჭ-----ა, მ-----ა) წაემოადგენდნენ, რეორგანიზაციის საფუძველზე არ გათავისუფლებულან, დღემდე დასაქმებულნი არიან სს „ს-----აში“ და შრომითი ხელშეკრულება მხოლოდ დ-----ჭ-----ასთან შეწყდა 2017 წლის მარტში, მისივე პირადი განცხადების საფუძველზე (ტომი 3, ს.ფ. 88-92), ამასთან, ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ „გაუქმებული“ განყოფილების 88 საშტატო ერთეულზე დასაქმებული პირების უმრავლესობა გადაყვანილ იქნა სს „ს-----ის“ სხვადასხვა განყოფილებებში ვაკანტურ თანამდებობებზე, გარდა დ-----გ-----ასი, მეტიც - შეეთავაზა თუ არა მას ალტერნატიული პოზიცია სს „ს-----ის“ მხრიდან, ამ უკანასკნელის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული რაიმე სახის წერილობითი მტკიცებულებით.

აღნიშნული გარემოებების ანალიზი ცხადყოფს, რომ დ-----გ-----ა ჩაყენებულია სხვა პირებთან შედარებით არათანაბარ მდგომარეობაში. აღნიშნული გარემოება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, განიხილება როგორც დისკრიმინაცია. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა

პირთან შედარებით. ის გარემოება, რომ იგი ჩაყენებული სხვა პირებთან შედარებით არათანაბარ მდგომარეობაში დასტურდება იმითაც, რომ მიუხედავად, აპელანტთან დადებული ხელშეკრულებისა სწავლის დაფინანსებასთან დაკავშირებით, მას შეუწყვიტეს დაფინანსებაც. სწავლის დაფინანსება აღნიშნული ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა პირისათვის ხელმისაწვდომი დამკვიდრებული პრაქტიკა იყო (იხ. ტომი 1, ს.ფ. 50-51, 82-87), ხოლო სს „ს-----ის“ პოზიციის საწინააღმდეგოს მოწმობს ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა დ----- გ----- ას დოქტორანტურის სწავლის დაფინანსება 50%-ის ოდენობით განახორციელა მხოლოდ 2014 წელს (იხ. ტომი 1, ს.ფ. 52-55) და მიუხედავად აპელანტის მიერ დაფინანსების ჩარიცხვის წინაპირობისთვის საჭირო დოკუმენტაციის სრულად წარდგენისა (იხ. ტომი 1, ს.ფ. 77-81). აღნიშნული გარემოებები მოწმობს დ----- გ----- ას არათანაბარ მდგომარეობაში ყოფნის ფაქტს სხვა პირებთან შედარებით. სს „ს-----ის“ თანამშრომელთა სწავლისა და სწავლასთან დაკავშირებული ხარჯების დაფინანსების შესახებ ინსტრუქციის 5.1 პუნქტის შესაბამისად, სს „ს-----ა“ ვალდებული იყო დაფინანსებლის მაძიებლისთვის შეენარჩუნებინა სამუშაო ადგილი სწავლის განმავლობაში.

ამდენად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეუასაზოგადოებაში რეორგანიზაციის აუცილებლობის არარსებობის ფაქტი. რეორგანიზაციის ნაცვლად - დეპარტამენტის ტრანსფორმაციისა და დასაქმებული კადრების სხვადასხვა თანამდებობებზე გადანაწილების ფაქტი, დოქტორანტურაში სწავლის საფასურის ჩარიცხვაზე უარის თქმის ფაქტი გაურკვეველი მიზეზების გამო, რაც თავისთავად ნიშნავს აპელანტის გათავისუფლებას სამსაკურიდან მისი არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენებით.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფორმალური დაცვა (შრომის კოდექსის 37-ე (1) მუხლის „ო“ ქვეპუნქტისა და შინაგანაწესის რეგულაციის ბრძანებაში მითითება), თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი ურთიერთობისაგან თავის დაღწევა) უდევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა დისკრიმინაციის გადაფარვად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელი ქცევად, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე - ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს. შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 ნაწილებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე - შრომით ურთიერთობაში, ასევე, რეგულირებულია შემთხვევა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ შეიძლება, განხილულ იქნას გაუმართლებლად (შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის,

სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება), თუმცა, დადგენილი რეგულაცია არასაკმარისია, რადგან ამავე კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილი დასაშვებად მიიჩნევს შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მოწესრიგებას ამ კოდექსით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვა, სპეციალური კანონი განსხვავებულ რეგულაციას არ ადგენს. ამ თვალსაზრისით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ გაცხადებული არათანაბარი მოპყრობის შეფასების მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულ უნდა იქნას ასევე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს, ხოლო, კანონის მე-10 მუხლი უფლებით აღჭურავს პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, მიმართოს სასამართლოს.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ ადამიანის დისკრიმინაცია, განხორციელებული ნებისმიერი ნიშნით და ნებისმიერი პირის/თუ დაწესებულების მიერ, ნებისმიერ ვითარებაში აკრძალულია როგორც საერთაშორისო, ისე საქართველოს კანონმდებლობით; ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში საქმე ეხება დისკრიმინაციის შედეგად მოსარჩელის შრომითი უფლების შელახვას, სასამართლო მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, რომელიც აღიარებს შრომის უფლებას, როგორც ადამიანის უმნიშვნელოვანეს სოციალური უფლებას, რაც გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას აირჩიოს შრომითი საქმიანობა და ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას უზრუნველყოს მოქალაქის შრომითი უფლებები; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოსათვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, მისი მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან

განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.; ასევე 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, ყველა ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე; სააპელაციო პალატა ასევე მიუთითებს ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტზე, რომელიც ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე, საპატიო მიზეზის გარეშე, ხოლო საპატიო მიზეზი უნდა გამომდინარეობდეს მხოლოდ მუშაკის პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან ქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზე, როგორც დისკრიმინაციის ამკრძალავ პირდაპირი მოქმედების უზენაეს ნორმაზე, რომლის მიხედვითაც ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა;

ამდენად, ზემოაღნიშნული გარემოებებისა და სამართლებრივი ნორმების კვლევის საფუძველზე, პალატამ დადასტურებულად მიიჩნია რომ ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას.

4.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

დასაქმების შეწყვეტის შესახებ No. 158-ე კონვენციის მე-10 მუხლის მიხედვით, თუ კომპეტენტური ორგანოები (სასამართლო, არბიტრაჟი, შრომის ტრიბუნალი და ა. შ) დაასკვნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ არის კანონიერი და თუ ისინი არ არიან უფლებამოსილნი ან თუ მათი აზრით არ არის განხორციელებადი, რომ ბათილად იქნეს ცნობილი შეწყვეტა და/ან მოთხოვნილი ან შეთავაზებული იქნეს დასაქმებულის აღდგენა, ისინი უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის ან მათ მიერ შესაფერისად მიჩნეული სხვა დახმარების გადახდა (ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ No. 158-ე კონვენცია გაოიყენება მხოლოდ, როგორც ირიბი წყარო შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის განმარტების მიზნებისათვის და არა, როგორც ნორმატიული წყარო, რომელსაც გადაწყვეტილება

ეფუძნება). მითითებული მუხლი უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების დაცვას დამსაქმებლის ბრალით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში. ნორმა გვთავაზობს დარღვეული უფლებების აღდგენის მექანიზმებს. ამავდროულად, ნორმის შინაარსი ადგენს მითითებული მექანიზმების გამოყენების პრიორიტეტებს. ნორმაში ასახული დაცვის მექანიზმების რანგირება იძლევა დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, უპირატესობა დასაქმებულის აღდგენას ენიჭება, ხოლო მისი აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, დასაქმებულის უფლებების დაცვის ისეთი სუბსიდური მექანიზმები განიხილება, როგორიცაა, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანამდევი შედეგია, შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტის მოთხოვნას წარმოადგენდა სსიპ „ს-----ისთვის“ კომპენსაციის სახით ყოველთვიურად 1000 ლარის გადახდის დაკისრებას, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და პირგასამტეხლოს დაკისრებას - ყოველ ვადაგადაცხილებულ დღეზე 0.07%-ის ოდენობით.

პალატა მიიჩნევს, რომ რამდენადაც, მოცემულ შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარემ ვერ გამოიჩინა დ----- გ-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების დისკრიმინაციული საფუძვლების არსებობა, აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება არამართლზომიერად იქნა მიჩნეული, თუმცა, მიუხედავად ამისა, პალატის შეფასებით, დ----- გ-----ა გათავისუფლებულ თანამდებობაზე ვეღარ აღდგება. პალატა მიუთითებს, რომ პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შეუძლებლობას სამსახურის რეორგანიზაცია არ განაპირობებს, რადგან საშტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს საფუძველს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენილად მიჩნევისათვის, რომ აღარ არსებობს საშტატო ერთეული. საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ან ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან ამგვარი საშტატო

ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ (ასე მაგალითად, შტატი არ საჭიროებდა უმაღლეს განათლებას, მაშინ, როცა რეორგანიზაციის საფუძველზე ამგვარი შტატის დასაკავებლად უმაღლესი განათლება იყო საჭირო.), ხოლო ის გარემოება, რომ დ---- გ----ას მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ამგვარი სახელწოდებით აღარ არსებობს, არ წარმოადგენს საფუძველს ვარაუდისათვის, რომ ფუნქციურად სხვა საშტატო ერთეული, რომელიც რეორგანიზაციის შემდგომ ჩამოყალიბდა, მოპასუხე დაწესებულების სტრუქტურაში, იმავე სახის უფლება-მოვალეობებით არ არის აღჭურვილი. ამავდროულად, აღსანიშნავია ისიც, რომ საქმეში წარმოდგენილი სს „ს-----აში“ მოცემული მდგომარეობით არსებული ვაკანტური პოზიციები შინაარსობრივად სხვა ფუნქცია-მოვალეობების მატარებელი თანამდებობებია და არც სახელფასო განაკვეთით უტოლდება მის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციას, შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ დ---- გ----ას მიერ მითითებულ თანამდებობებზე აღდგენით არ უნდა შეილახოს მესამე პირთა უფლებები, მათ შორის, იმ პირის უფლება, რომელსაც მეტი კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევები გააჩნია აღნიშნული თანამდებობების დაკავებისათვის ან/და დღეის მდგომარეობით აღნიშნულ თანამდებობას ლეგიტიმურად იკავებს. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ დ---- გ----ას აღდგენა სს „ს-----ის“ ფარგლებში ტოლფას თანამდებობაზეც, შეუძლებელია, რაც, თავის მხრივ, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის დაკისრების საფუძველს წარმოადგენს. ამ თვალსაზრისით, პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

პალატა მიუთითებს, რომ ვინაიდან, აპელანტის გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე დასაქმებით პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, ამასთან, შეუძლებელია ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, მას უნდა აუნაზღაურდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს მიაჩნია 2 წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის შესაბამისი (თვეში 1000 (დარიცხული) ლარის გათვალისწინებით) თანხა. სასამართლო ასევე ითვალისწინებს იმ გარემოებასაც, რომ დ---- გ----ას კომპენსაციის სახით შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს მიღებული აქვს ორი თვის შრომის ანაზღაურება. შესაბამისად, პალატის შეფასებით, კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად მიჩნეულ უნდა იქნეს 24000 ლარი და გადახდეს სს „ს-----ს“ აპელანტის სასარგებლოდ.

4.4. აქვე პალატა განუმარტავს მხარეებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტთა მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას. პალატას თვლის, რომ განსახილველ საქმეზე სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს. კერძოდ, სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით. აღნიშნული მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება

ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი). ამდენად, პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება, აპელანტები კი მოითხოვენ დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მათთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, ისინი აღარ ასრულებდნენ შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მათთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, აპელანტთა აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ხსენებული სამართლებრივი ნორმის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულები არამართლობიერად იქნენ გათავისუფლებული სამუშაოდან და მათ უნდა აუნაზღაურდეთ იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ დ----- გ-----ას სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება, ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ის“ 2015 წლის 30 ივლისის N349- ბრძანება და მასვე დაეკისროს დ----- გ-----ას სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 24000 ლარის ანაზღაურება.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის

პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, რის გამოც, სს „ს-----ას“ აპელანტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარისა და სააპელაციო სასამართლოს მიერ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების შეცვლისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების შედეგად, დ---- გ-----ას მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომლის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სააპელაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით, დ---- გ-----ას სასარგებლოდ, სს „ს-----ას“ დაეკისრა 24000 ლარის გადახდა; შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნიდან გამომდინარე, სს „ს-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ორივე ინსტანციის სასამართლოში სახელმწიფო ბაჟის სახით გადასახდელი თანხა, რაც შეადგენს 1680 ლარს (24000 ლარის 7%);

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. დ---- გ-----ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. დ---- გ-----ას სარჩელი მოპასუხე სს „ს-----ას“ მიმართ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ის“ 2015 წლის 30 ივლისის N349- ბრძანება დ---- გ-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

5. სს „ს-----ს“ დ---- გ----ს სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს 24000 ლარი.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

მაია სულხანიშვილი