



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

30.04.2018წ.

საჩხერე

ქ.

საჩხერის რაიონული სასამართლო

სასამართლოს დასახელება

მოსამართლე ივანე ყიფიანი

სხდომის მდივანი გოგიტა ტალახაძე

მოსარჩელე: ო---- ც-----ე

მოპასუხე: შპს "ჯ----- მ-----"

მოპასუხის წარმომადგენელი: გ----- ყ-----, თ---- ნ-----ი

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის აღდგენა.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. საჩხერის რაიონულ სასამართლოს 2018 წლის 21 მარტს სარჩელით მომართა, ჭ-----ში ჭ-----ს ქ. N2-ში მცხოვრებმა ო---- ც-----ემ (პ.№5-----), მოპასუხე - შპს "ჯ----- მ-----"-ს (ს.ნ. 2-----) მიმართ.

ო---- ც-----ის სასარჩელო მოთხოვნა შეადგენს, ბათილად იქნას ცნობილი, შპს "ჯ----- მ-----"-ს სამთო გ-----ის კ-----ის დირექტორის 2018 წლის 05

იანვრის ბრძანება სასტიკი საყვედურის გამოცხადების და შპს „ჯ----- მ-----“ -ს სპეციალური მმართველის 2018 წლის 09 იანვრის ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და ო----- ც-----ე აღდგენილი იქნას სამსახურში.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ 2017 წლის 3 ივლისიდან, მუშაობდა შპს „ჯ----- მ-----“-ს ჭ-----ის ს----- გ-----ი კ-----ის საკუთრების დ----- ს----- ო----- ჯ-----ს ს-----ს პოზიციაზე. აღნიშნული ს----- უფროსის მოადგილე იყო გ----- ჯ-----ე. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მისი მუშაობის პერიოდში ის თითქმის ყოველდღე ახორციელებდა მის დისკრიმინაციას, ხდებოდა შრომის კანონმდებლობის სრული უგულვებლყოფა, ხშირად აძლევდა შეუსაბამო და არა კანონიერ დავალებას რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ აიძულებდა გაეჩერებინა და გაეჩხრიკა ავტომატქანები, აგრეთვე მოეწყო პროვოკაციები „ჯ----- მ-----“-ს ს----- გ----- კ-----ში (მაღაროებზე და ქარხნებში) დასაქმებულ მუშა მოსამსახურეებისათვის იმ მიზნით, რომ ისინი დაეჭირა დარღვევის ფაქტზე და დაეტოვებინა უმუშევარი. მოსარჩელე თვლის იმის გამო, რომ მან უარი თქვა მისი უკანონო დავალების შესრულებაზე წარმოდგენილი და მისთვის უცნაური მიზეზის მითითებით 2018 წლის 05 იანვარს სამსახურის უფროსს შეადგენია მოხსენებითი ბარათი რის საფუძველზეც მოსარჩელეს დაეკისრა ადმინისტრაციული სახდელი კერძოდ სასტიკი საყვედური. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ 2018 წლის 09 იანვარს შპს. „ჯ----- მ-----“-ს ხელმძღვანელობის სახელზე შეიტანა განცხადება გათავისუფლების შესახებ პირადი განცხადების საფუძველზე, მაგრამ როგორც შემდგომ მისთვის ცნობილი გახდა 9 იანვრის ბრძანებით იგი გათავისუფლებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37_ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და არა პირადი განცხადების საფუძველზე (მიზეზი კვლავ სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათია). გათავისუფლების ბრძანება ჩაბარდა 2018 წლის 12 თებერვალს მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძველზე.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მართალია მან დაწერა განცხადება გათავისუფლების შესახებ, მაგრამ ეს იყო იძულებითი ზომა და არა მისი ნება-სურვილი, ამდენად უნდოდა სიმართლის დამტკიცება, რადგან თვლიდა, რომ არ ეკუთვნოდა არავითარი საყვედური ამიტომაც მომართა სასამართლოს.

2. მოპასუხე მხარის პოზიცია :

2.1. სარჩელზე წარმოდგენილი შესაგებლით, მოპასუხე შპს „ჯ----- მ-----“-ს წარმომადგენელი სარჩელს არ ცნობს, მოპასუხე მხარე თვლის, რომ სარჩელი

წარდგენილია სასამართლოში განსჯადობის წესების დარღვევით, რადგან სარჩელი სასამართლოში წარდგენილი უნდა ყოფილიყო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-15 მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად შპს „ჯ----- მ-----“-ს ადგილსამყოფელის მიხედვით, მოცემულ შემთხვევაში შპს „ჯ----- მ-----“-ს ადგილსამყოფელს წარმოადგენს ქ ზესტაფონი, ს----- ქ.№9-

2.2. მოპასუხე მხარე თვლის, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობასა და სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ არ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესების დარღვევა რამდენიმე მიზეზის გამო: 1.დამსაქმებელმა დააფიქსირა კომპანიის წინაშე ნება, რომ მას აღარ სურდა ემუშავა შპს „ჯ----- მ-----“-ში“ და მოითხოვა საკუთარი ნებით დაეტოვებინა მის მიერ დაკავებული თანამდებობა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად კი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

2. დასაქმებული, ასევე არღვევდა მისთვის დაკისრებულ ვალდებულებებს და დამსაქმებელსაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტით წარმოეშვა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება. ყოველ შემთხვევაში, მოსარჩელე „ჯ----- მ-----“-დან გათავისუფლდა როგორც მისი პირადი განცხადებით, ასევე მის მიერ ვალდებულებების ხშირი არაჯეროვანი შესრულების ფაქტებით და მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოპასუხე მხარე ასევე არ იზიარებს, მოსარჩელის მოთხოვნას 2018 წლის 5 იანვრის საყვედურის ბათილობასთან დაკავშირებით, მას საყვედური გამოეცხადა იმ საფუძველით, რომ ის საყვედურის გამოცხადების დღეს არასაპატიო მიზეზით არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილას.

მოსარჩელის მითითება სამსახურში იძულების ფაქტთან დაკავშირებით უსაფუძვლოა და სასამართლომ არ უნდა მიიღოს მხედველობაში, ვინაიდან, დასაქმებულის მხრიდან არასდროს არ მომხდარა კომპანიის ადმინისტრაციის იმფორმირება შესაძლო კანონდარღვევასთან დაკავშირებით და დღეს მოსარჩელე მხოლოდ სარჩელის გასამყარებლად იყენებს მის მიერ შეზღუდულ გარემოებას, რომელიც სარჩელთან ერთად წარმოდგენილი არც ერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება.

მოპასუხე მხარე მიიჩნევს, რომ ო----- ც-----ის სასარჩელო მოთხოვნა არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა მოხდეს მისი დაკმაყოფილება.

3.ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო გარემოებები

3.1.1. სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებობდა გარკვეული მოლაპარაკებები წარმოდგენილი დავის ირგვლივ. საბოლოოდ მათ შორის შეთანხმება არ იქნა მიღწეული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები(იხ.ოქმი)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე - ო---- ც-----ე, 2017 წლის 03 ივლისიდან, 2018 წლის 13 იანვრამდე მუშაობდა და დასაქმებული იყო მოპასუხე - შპს "ჯ----- მ-----"-ს ჭ-----ის ს----- გ-----ი კ-----ის საკუთრების დ---- ს----- ო----- ჯ-----ს ს-----ს პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა განმარტებები (იხ. ოქმი)

- შპს "ჯ----- მ-----"-ს სპეციალური მმართველის 2018 წლის 09 იანვრის №191-1 ბრძანება(ს.ფ.15);

3.2.2. დადგენილია, რომ მოსარჩელე - ო-----ი ც-----ეს 2018 წლის 05 იანვარს შპს „ჯ----- მ-----“-ს ჭ-----ის ს----- გ-----ი კ-----ის დირექტორის ბრძანებით გამოეცხადა სასტიკი საყვედური.

აღნიშნული ბრძანების საფუძვლად მითითებულია საკუთრების დ---- ს-----

- უფროსის კ.დ-----ს №3-203-1.08.01.2018 წ. მოხსენებითი ბარათი.

საკუთრების დ---- ს----- უფროსის კ.დ-----ს №3-203-1.08.01.2018 წ. მოხსენებითი ბარათით დადგენილია, რომ მიმდინარე წლის 05 იანვარს შპს "ჯ--

----- მ-----"-ს ჭ-----ის ს----- გ-----ი კ-----ის საკუთრების დ----- ს-----
--- ს----- - ო----- ც-----ე არასაპატიო მიზეზით არ იმყოფებოდა სამსახურში.
ო----- ც-----ემ თვითონვე დაადასტურა ხსენებულ დღეს სამსახურში არ
ყოფნის ფაქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება N114 (ს.ფ.14);
- მოხსენებით ბარათი №-203-1.08.01.2018 წ. (ს.ფ.50)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელე - ო----- ც-----ემ 2018 წლის 09 იანვარს განცხადებით მიმართა შპს „ჯ----- მ-----“-ს ჭ-----ის ს----- გ-----ი კ-----ის საკუთრების დ----- უფროსს კ----- დ-----ეს, სადაც მან ითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ო----- ც-----ის განცხადება (ს.ფ. 18)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სხდომის ოქმი);

3.2.4. მოპასუხე - შპს "ჯ----- მ-----"-ს სპეციალური მმართველის ირაკლი ჩიქოვანის მიერ, 2018 წლის 09 იანვარს მიღებული იქნა №191-1 ბრძანება, ო----- ც-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნული ბრძანებით მოსარჩელე - ო----- ც-----ეს შრომითი ურთიერთობა შეუწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით 2018 წლის 13 იანვრიდან.

აღნიშნული ბრძანების საფუძვლად მითითებულია საკუთრების დ----- ს-----
- უფროსის კ.დ-----ს №-231.08.01.2018 წ. მოხსენებითი ბარათი.

საკუთრების დ----- ს----- უფროსის კ.დ-----ს №-231.08.01.2018 წ. მოხსენებითი ბარათით დადგენილია, რომ მიმდინარე წლის 08 იანვარს შპს "ჯ----- მ-----"-ს ჭ-----ის ს----- გ-----ი კ-----ის საკუთრების დ----- ს-----
--- ს----- - ო----- ც-----ე არასაპატიო მიზეზით არ იმყოფებოდა სამსახურში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება N191-1 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ.15);

- მოხსენებით ბარათი №-231.08.01.2018 წ. (ს.ფ.51)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2.5. მოსარჩელის მიერ სასამართლოში გარდა მისივე ახსნა-განმარტებისა წარმოდგენილი არ ყოფილა რაიმე მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მისი ზემდგომების მათ შორის გ----- ჯ-----ის მიერ მოსარჩელის მუშაობის პერიოდში მოსარჩელის დისკრიმინაციის, მოსარჩელისათვის შეუსაბამო და არა კანონიერ დავალების მათ შორის ავტომანქანების გაჩერების და ჩხრეკის, პროვოკაციების მოწყობის ფაქტებს. მოსარჩელე თვითონვე ადასტურებს სამსახურში არასაპატიო მიზეზებით გამოცხადების ფაქტებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქმის მასალები
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მტკიცებულებებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ო----- ც-----ის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსი

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ კონვენციის (ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 4 მაისის დადგენილებით)

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული,

წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის 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 დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. რამდენად მართებულად გამოიყენა დამსაქმებელმა თანამდებობიდან

გათავისუფლების ზომა და არსებობდა თუ არა ამის საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების მიხედვით შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

6.3. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე მუშაობდა შპს „ჯ----- მ-----“-ს ჭ-----ის ს----- გ-----ი კ-----ის საკუთრების დ----- ს----- ო----- ჯ-----ს ს-----ს პოზიციაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები. ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;“

ამავე კოდექსის მე-37 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

შპს „ჯ----- მ-----“-ს სპეციალური მმართველის N191-1 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების თანახმად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნათა შესაბამისად, 2018 წლის 13 იანვრიდან. აღნიშნული ბრძანების საფუძველად მითითებულია საკუთრების დ----- ს----- უფროსის კ.დ-----ს Nჭ-231.08.01.2018 წ. მოხსენებითი ბარათი.

საკუთრების დ----- ს----- უფროსის კ.დ-----ს Nჭ-231.08.01.2018 წ. მოხსენებითი ბარათით დადგენილია, რომ მიმდინარე წლის 08 იანვარს შპს „ჯ--

----- მ-----"-ს ჭ-----ის ს----- გ-----ი კ-----ის საკუთრების დ----- ს-----
--- ს----- - ო-----ი ც-----ე არასაპატიო მიზეზით არ იმყოფებოდა სამსახურში.
ო----- ც-----ე ორივე შემთხვევაში ადასტურებს არასაპატიო მიზეზით
სამსახურში გამოუცხადებლობას.

როგორც საქმეში არსებული მოსარჩელის ახსნა-განმარტებებით, ასევე, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მიდის იმ დასკვნამდე, რომ საწარმოს ხელმძღვანელისათვის გათავისუფლების ბრძანების დროისათვის, რეალურად არსებობდა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის კონკრეტული ზომა.

6.4. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის შესაბამისად 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 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.

შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ კონვენციის

(ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 4 მაისის დადგენილებით) პირველი მუხლის შესაბამისად ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ მოიცავს: ყოველგვარ განსხვავებას, დაუშვებლობას, ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, რელიგიის, სქესის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოელების ან სოციალური წარმომავლობის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას;

ყოველგვარ სხვა განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას და რომელსაც შესაბამისი წევრი განსაზღვრავს მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლობითს ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციით.

დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა განსაზღვრული სამუშაოს მიმართ, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

მოსარჩელე თავის სარჩელში მიუთითებს მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის შესახებ, თუმცა საქმეში, გარდა ზეპირი განცხადებებისა აღნიშნული გარემოების შესახებ არავითარი მტკიცებულება არ ყოფილა წარმოდგენილი. სასამართლოს თვლის, რომ ამ შემთხვევაში სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლად დისკრიმინაციის მიჩნევა არასწორია, რადგან ეს გარემოება არ დასტურდება კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებებით.

6.5. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის“ ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სამოქალაქო უფლებებისა და მოვალეობების განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას, ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ. სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული საერთაშორისო აქტით განმტკიცებული სამართლიანი სასამართლოს უფლება გულისხმობს სასამართლოს ვალდებულებას, დაასაბუთოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება. პროცესის მონაწილეებისათვის, ისევე როგორც, საზოგადოებისათვის, ნათელი უნდა იყოს განსჯის ის პროცესი, რომელიც სასამართლომ გაიარა კონკრეტული

გადაწყვეტილების მიღებამდე. გადაწყვეტილებაში ასახული უნდა იყოს სასამართლოს მოსაზრებები და სამართლებრივი დასკვნები, რომლებმაც დავის სწორედ ამგვარი გადაწყვეტა გამოიწვია. სასამართლო დაცვა უნდა იყოს სრული, რაც გულისხმობს არა მხოლოდ ყველას შესაძლებლობას მიმართოს სასამართლოს, არამედ სასამართლოს ვალდებულებას, გამოიტანოს სამართლიანი და დასაბუთებული გადაწყვეტილება. ეს მოთხოვნა მიზნად ისახავს მხარის მიერ გასაჩივრების უფლების განხორციელების შესაძლებლობის უზრუნველყოფას. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ 2003 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილებაში საქმეზე Suominen v. Finland, აბზაცი 36, აგრეთვე 2008 წლის 27 ივნისის გადაწყვეტილებაში საქმეზე Peric v. Croatia, აბზაცი 21, განმარტა შემდეგი – „მიუხედავად იმისა, რომ ეროვნულ სასამართლოებს აქვთ გარკვეული მიხედულება კონკრეტული საქმის დასაბუთების არჩევისას და მხარეთა მოსაზრებების მხარდამჭერი მტკიცებულებების დაშვებისას, სასამართლო ვალდებულია დაასაბუთოს თავისი საქმიანობა თავის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების მოტივაციით“.

მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მათი ახსნა-განმარტებების, საქმის სასამართლო განხილვით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლებისას, დამსაქმებლის მხრიდან, რაიმე სახის კანონთან შეუსაბამო მოქმედებას ან შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებების დარღვევას ადგილი არ ჰქონია, რის გამოც, მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

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 გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

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

ხოლო სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 39-ე, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ო----- ც-----ის (პ.ნ.5-----) სარჩელი, მოპასუხე - შპს "ჯ----- მ-----"-ს (ს.ნ.2-----) მიმართ, არ დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.
2. სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით საჩხერის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით (ქ. საჩხერე, დ. აღმაშენებლის ქ. #3).
4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.
5. 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 საჩხერის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება

და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:
ყიფიანი

ივანე