



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

20.12.2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი

სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: ნ-----ი

წარმომადგენელი: ლ-----ი
მ-----ე

მოპასუხე: სსიპ ი.ჯ-----ი

წარმომადგენელი: შ-----ე
თ-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა
სამსახურში აღდგენა
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ი--- ჯ-----
-----ის ა-----ის 2017 წლის 15 დეკემბრის N----- ბრძანება
ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს ნ-----ი ს-----ის ტოლფას - ნ-----

ის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლებიდან (2017 წლის 15 დეკემბრიდან) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 3300 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი);

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოუყენებელი (9 დღე) შვებულების ანაზღაურების 1238 ლარის ოდენობით;

1.5. დადგინდეს სსიპ ი---- ჯ-----ის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ განსხვავებული შ-----ო პოლიტიკური და პროფესიული შეხედულების ნიშნით გამო დისკრიმინაცია და დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ მორალური ზიანის ანაზღაურება 10 000 ლარის ოდენობით;

მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 11 ოქტომბერს სასამართლო სხდომის მიმდინარეობისას დაზუსტებულ დისკრიმინაციის შესახებ მოთხოვნის მოპასუხე იხ. (სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტება ს.ფ 387), მოსარჩელემ ასევე დააზუსტა მეორე სასარჩელო მოთხოვნა 2018 წლის 18 დეკემბრის სასამართლო სხდომაზე).

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე 1982 წლიდან მუშაობდა ი---- ჯ-----ში სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2013 წლის 3 იანვრიდან ბრძანებით დაინიშნა ხ-----ის ს-----ედ და გაუფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 3300 ლარს (სახელმწიფოს გადასახადების ჩათვლით). ხელშეკრულებაშივე მითითებულია დასაქმებულის სამსახურებრივი ვალდებულებები. აღსანიშნავია, რომ ნ-----ი არის მოდულური პროგრამების მხარდაჭერის ექსპერტი, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტი (2016-2017წწ), უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკრედიტაციის ექსპერტი (2011-2017წწ), პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტი (2014-2017წწ). შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილება, მოსარჩელეს გააცნეს 2017 წლის 14 ნოემბერს, ხოლო გათავისუფლების ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2017 წლის 22 დეკემბერს. 2017 წლის 15 დეკემბერს დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა და გათავისუფლების საფუძვლად რეორგანიზაცია მიუთითა. ამასთან, მოსარჩელეს მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1 მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს

არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განხორციელდა მართლზომიერად რადგან დადასტურდა მის მიერ დაკავებული თანამდებობის უფუნქციობა და არაეფექტურობა და მის ბაზაზე თვისობრივად ახალი ფუნქციების მქონე ორი სხვა საშტატო ერთეულის შექმნა, რომელზე გამწესება დღესაც შესაბამისი კონკურსის გავლის შედეგად შეუძლია მოსარჩელეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

ნ-----ი მუშაობდა სსიპ ი---- ჯ-----
-----ში ხ-----ის თანამდებობაზე; უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი სამართალური თეორია;

სადაო არ არის, რომ მისი მუშაობის პერიოდში ნ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 3300 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომის წიგნაკი (ს.ფ. 26-33);
- შრომითი ხელშეკრულება, შეთანხმება შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ (ს.ფ. 34-38);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2. სამუშაო აღწერილობის მიხედვით, ხ-----ის ს-----
-----ის ფუნქციებია: ხელს უწყობს სამსახურის უფროსს მასზე დაკისრებული მოვალეობების განხორციელების დაგეგმვა-კოორდინაციაში და ორგანიზაციაში; მონაწილეობს სამსახურში შემოსული მასალების განაწილებაში; ორგანიზებას უკეთებს სამსახურის ეგიდით დაგეგმილ ღონისძიებებს; ახორციელებს უ-----ის სტრუქტურული ერთეულებისთვის სამსახურებრივი საკითხების შესახებ კონსულტაციის გაწევას; სამსახურის საქმიანობასთან დაკავშირებით ასრულებს სამსახურის უფროსის, რექტორის, ა-----ის უშუალო დავალებებს; ჩართულია ხ-----
-----ო პოლიტიკის, ხ-----ის მექანიზმებისა და

პროცედურების, სწავლებისა და კვლევის შეფასების წესის შემუშავების პროცესებში; მონაწილეობას იღებს საგანმანათლებლო პროგრამების ტექნიკური მონიტორინგისა და აკადემიური ექსპერტიზის გარე შეფასების განმახორციელებელი უფლებამოსილი დაწესებულების შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის რეკომენდაციების შესაბამისად, უ-----ის ფაკულტეტებისა და აკადემიური საბჭოსთვის რეკომენდაციების წარდგენის პროცესებში საგანმანათლებლო პროგრამების შემდგომი სრულყოფის მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა თაობაზე; პასუხისმგებელია საკურატორო ფაკულტეტთან კოორდინირებულ თანამშრომლობასა და საკურატორო ფაკულტეტიდან შემოსული მასალების აკადემიური და ტექნიკური ექსპერტიზის ეფექტურობაზე; მონაწილეობს სტუდენტების გამოკითხვის კითხვარების შემუშავების ორგანიზებასა და კითხვარების შემუშავებაში; მონაწილეობს სტუდენტების სისტემატური გამოკითხვის და გამოკითხვის შედეგების დამუშავების ორგანიზებასა და გამოკითხვის შედეგების ანალიზის საფუძველზე რეკომენდაციების შემუშავების პროცესებში; ხელმძღვანელობს პროფესიულ კვალიფიკაციათა განვითარების ხელშეწყობის პროგრამის მოდულური პროგრამების დანერგვას, მხარდაჭერასა და შიდა მხარდაჭერის ჯგუფის სამუშაო გეგმის განხორციელებას; ხელმძღვანელობს მოდულის სწავლების დაგეგმვასა და სასწავლო პროცესის ორგანიზებას; ანალიზს უკეთებს პროფესიული მასწავლებლისა და პროფესიული სტუდენტის ონლაინ კითხვარს; სამსახურის უფროსის, რექტორის, ა-----ის დავალებით ახორციელებს სხვა უფლებამოსილებებს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამუშაო აღწერილობა (ს.ფ. 39-41);

3.3. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 29 ივლისის N--- დადგენილებით არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი ი--- ჯ-----
-----ი გარდაიქმნა საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად
- ი--- ჯ-----ად;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დადგენილება (ს.ფ. 25);
- მხარეთა ახსნა განმარტება;

3.4. სსიპ ი--- ჯ-----ის ა-----
-----ის N----- 2017 წლის 15 დეკემბრის ბრძანებით, ნ-----ი
გათავისუფლდა ხ-----ის ს-----ის
თანამდებობიდან რეორგანიზაციის საფუძველზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სსიპ „ი--- ჯ-----ის“ ბრძანება (ს.ფ. 42);
- მხარეთა ახსნა განმარტება;

3.5. 2017 წლის 14 ნოემბერს სსიპ „ი--- ჯ-----მა“ ნ-----ს შეატყობინა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, წყვეტს მასთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას. გათავისუფლების მიზეზი გახდა შემდეგი გარემოება: ხ-----ის სამსახურის ახალი დებულებით, რომელიც ძალაში შევიდა 2017 წლის 15 დეკემბერს, ჩამოყალიბდა სამსახურის სტრუქტურა. ახალი სტრუქტურის შესაბამისად დამტკიცდა საშტატო განრიგი და სამსახურისთვის განისაზღვრა შემდეგი თანამდებობები: სამსახურის უფროსი, განყოფილების უფროსი, მთავარი სპეციალისტი, უფროსი სპეციალისტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შეტყობინება (ს.ფ. 43-44);
- მხარეთა ახსნა განმარტება;

3.6. ნ-----მა გათავისუფლების შემდეგ მიიღო ერთი თვის კომპენსაცია. აღნიშნულ ფაქტს მხარეები არ ხდიან სადავოდ. მოსარჩელეს 2017 წელს გამოყენებული აქვს შვებულება 5 სექტემბრიდან 12 სექტემბრამდე (5 სამუშაო დღე) და 27 სექტემბრიდან 9 ოქტომბრამდე (8 სამუშაო დღე);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 42);
- კომპენსაციის გადახდის დამადასტურებელი მტკიცებულება (ს.ფ. 291);
- ბრძანებები (ს.ფ. 196-197);
- მხარეთა ახსნა განმარტება;

3.7. სსიპ „ი--- ჯ-----ის“ ა-----ის მოადგილემ 2018 წლის 15 იანვარს უპასუხა ნ-----ის წერილს და აღნიშნა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიწვია მის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმებამ, რის შესახებაც აცნობეს კანონით დადგენილი ვადაში, უ-----მა ვერ შესთავაზა ალტერნატიული პოზიცია. ამასთან აცნობეს, რომ ხ-----ის სამსახურის განყოფილების უფროსის ვაკანტურ ადგილებზე გამოცხადდა კონკურსი. კონკურსი იყო ღია, საჯარო და გამჭვირვალე. ინფორმაცია განთავსდა თ----ს ვებ გვერდზე. მონაწილეობის მიღება შეეძლო შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე ყველა დაინტერესებულ პირს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 185);
- მხარეთა ახსნა განმარტება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. როგორც მოპასუხე უთითებს, 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.

სასამართლო განმარტავს, 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.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის 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.

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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). 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 ერთურთის 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების

საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარის წარმომადგენელი აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“.

მოპასუხის მითითებით, ხ-----ის სამსახურის ცვლილება განხორციელდა მის წინაშე არსებული ძირითადი გამოწვევების (ავტორიზაციის და აკრედიტაციის ახალი სტანდარტები, უ-----ის ხარისხობრივი მაჩვენებლის ზრდა, სტუდენტთა და თანამშრომელთა გამოკითხვები და სხვა) ეფექტიანი მართვის აუცილებლობის გათვალისწინებით. საკანონმდებლო ცვლილებებიდან და უ-----ის სტრატეგიიდან გამომდინარე, სამსახურისთვის პრიორიტეტულია ავტორიზაცია-აკრედიტაციის მოდერნიზებული პროცედურა. სამსახურს მოუწევს კოორდინაცია გაუწიოს ავტორიზაციისთვის მზადების პროცესს და თვითშეფასების ანგარიში წარადგინოს სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში უკვე შეცვლილი, გართულებული სტანდარტების შესაბამისად. ავტორიზაციის პროცესის ინტერნაციონალიზაცია ასევე გამოწვევების წინაშე აყენებს ხ-----ის სამსახურს. ამ გამოწვევებს უ-----ის ფინანსური შესაძლებლობების გათვალისწინებით ადეკვატურად უპასუხებს ხ-----ის სამსახურის ახალი სტრუქტურა, რომლის მიხედვითაც სამსახურის ფუნქციების კონცენტრირება ხდება ორი ძირითადი (ინსტიტუციური განვითარების და ავტორიზაციის, აკრედიტაციის, კვლევებისა და შეფასებების) მიმართულებით. აღნიშნული საშუალებას მისცემს სამსახურს უფრო მეტ ამოცანას გაართვას თავი და ეფექტიანად გაუძღვას პროცესებს. სწორედ აღნიშნულის გათვალისწინებით, საჭიროდ ჩაითვალა სამსახური უფროსის მოადგილის შტატის გაუქმება. ახალი სტრუქტურის შესაბამისად დამტკიცდა განყოფილების უფროსის პოზიცია ორი

საშტატო ერთეულით.

მოსარჩელის მითითებით ახალი დებულებით არ არის შეცვლილი ხ-----ის სამსახურის საქმიანობის სფერო, ძირითადი ამოცანები და ფუნქციები, შესაბამისად არ არსებობდა მის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმების მიზეზი.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის დროს 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 და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ 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.

ამ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რამაც გამოიწვია რეორგანიზაცია, ასევე არ წარმოუდგენია სამსახურის უფროსის შტატის ნაცვლად შექმნილი განყოფილების უფროსის ორი ახალი შტატის სამუშაო აღწერილობა, რომლითაც ცხადი გახდებოდა, რომ ის ძირეულად განსხვავდება მოსარჩელის სამუშაო აღწერილობისგან და ამის გამო შეუძლებელი იქნებოდა ამ თანამდებობაზე ნ-----ის დანიშვნა.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა თუ რა კრიტერიუმით გააუქმა მოსარჩელის თანამდებობა, ასევე ვერ დადგინდა რატომ არ შესთავაზეს მოსარჩელეს, მისი თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ვერ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლობიერება, რაც თავის მხრივ შესაძლოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად მივიჩნიოთ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, უნდა მოხდეს პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება; ამავე დროს სასამართლო ვერ მიიღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის აღდგენაზე და გონივრულად მიიჩნევს მოსარჩელის სასარგებლოდ ერთჯერადი კომპენსაციის - 12 თვის ხელფასის დაკისრებას. ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებაზე.

ვერ დაკმაყოფილდება მოთხოვნა დისკრიმინაციის დადგენისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - - **CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; VASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE;** საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ

საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს 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 წინააღმდეგ).

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 სუბიექტუარიალობის“ 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) ავტენტურ 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).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან

დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM** და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა). **ნათელია, რომ ამ სამართალწარმოებაშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ზემოაღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით, ის „ჩაერეოდა“ მოსარჩელის იმ უფლებაში, რომელიც დაცულია მე-8 მუხლით. ამ ჩარევის შედეგად კი, იქნებოდა რისკი, რომ სახელმწიფო, მისი ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების მეშვეობით ვერ შეასრულებდა მასზე დაკისრებულ „პოზიტიურ ვალდებულებებს“ - დაიცვას მესამე პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან მე-8 მუხლის დებულებებით მოსარგებლე პირი (ამ შემთხვევაში მოსარჩელე).**

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 უფლებას 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“; საქმეში **A. VOLKOV v. UKRAINE** (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ **“პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”**. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - **OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY**;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

6.2. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს

მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, 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; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია 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.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების** მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის კერსალის 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“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

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. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

6.3. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი (ახალი რედაქცია) 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 N2/4-24, 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, **შენარჩუნო 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 (ამ სამართალწარმოების პრიზმიდან ნორმის განმარტებას ქვემოთ შემოგთავაზებთ).

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, 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.

6.4. წინამდებარე დავის ქვაკუთხედს, ვიცით, რომ წარმოადგენს დამსაქმებლის - სსიპ ი---- ჯ-----ის გადაწყვეტილება მოსარჩელის რეორგანიზაციის გზით დათხოვნაზე.

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.

სასამართლო განმარტავს, 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:

მან 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 და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ 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.

თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ - ასე ვთქვათ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური). სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ სამართლის ერთ-ერთ ირიბ წყაროს - ზემოთ მითითებულ N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც, სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლო განმარტავს, რომ ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ მითითებული საფუძველით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების

მართლზომიერებით.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძველად 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 საფუძველად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძველად.

დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, როგორც ვიცით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება, იგი ყოველთვის შემოფარგლული მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო კვლავ მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით შექმნილ სამართლის შემეცნების წყაროებს, მიუთითებს 1982 წლის რეკომენდაციაზე (N166) დასაქმების შეწყვეტის შესახებ და განმარტავს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა დამსაქმებლის მიერ შერჩევა უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმის მიხედვით, რა დროსაც სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული, როგორც საწარმოს,

დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

ამ კრცელი მსჯელობის დაყვანა მოცემულ სამართალწარმოებაზე შესაძლებელია შემდეგი განვითარებით:

უდავოა, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში ხ-----ის სამსახურში რეორგანიზაციის შემდეგ კიდევ უფრო გაიზარდა საშტატო ერთეულები და 8-ის ნაცვლად გახდა 9. ს-----ის შტატი გაუქმდა და მის მაგიერ შეიქმნა ორი ახალი საშტატო ერთეული - განყოფილებების უფროსების შტატები (სწორედ ერთ-ერთ მათგანზე აღდგენა მოითხოვა მხარემ ტოლფასი თანამდებობის კუთხით). ამავ დროს, სასამართლო ვერ რწმუნდება უშუალოდ მოსარჩელის დათხოვნის კანონიერებაში: სასამართლოსათვის გაუგებარი დარჩა ის კონკრეტული მიზეზები, თუ რატომ არ მოხდა საბოლოოდ მოსარჩელისთვის მისი გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობაზე დანიშვნის შეთავაზება. სასამართლო ვერც ახლად დაფუძნებული თანამდებობების მნიშვნელოვან ფუნქციურ განსხვავებაში დარწმუნდა. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე დისციპლინური სახდელი.

აღნიშნული მსჯელობანი, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას. ეს გარემოება, დათხოვნის ბრძანების ბათილობის წინაპირობას ქმნის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია.

წარმოდგენილ შემთხვევაში გაუქმებული თანამდებობის ნაცვლად შექმნილი შტატი დაკავებული აქვს ამ თანამდებობის მოვალეობის შემსრულებელს, ასევე გამოცხადებულია კონკურსი, რის გამოც თანამდებობა არ არის ვაკანტური; გარდა ამისა, არ არსებობს მტკიცებულებები, რომლითაც შესაძლებელია დადგინდეს, რომ ს-----ის ტოლფასი არის ხ-----ის

თანამდებობა. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს

უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს.

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდგენი ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოს სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვა.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, ასევე იმ გარემოებას, რომ დათხოვნისას მოსარჩელეს მიღებული აქვს კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების სახით, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს 12 თვის შრომის ანაზღაურებით ფორმირებულ კომპენსაციას - 39 600 ლარს (დარიცხული ოდენობით).

რაც შეეხება მოსარჩელის მოსაზრებას, რომ მისი დათხოვნა სწორედ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგია:

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის მოსაზრებანი დისკრიმინაციული - დაუსაბუთებელი განსხვავებული მოპყრობის თაობაზე, ვერ წარმოიჩინდა და მითუმეტეს ვერც დადასტურდა სამართალწარმოების შედეგად:

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.**

სამართლის საერთაშორისო წყაროების მრავალი რეგულაციანი ემსახურებიან დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ლეგიტიმურ მიზნებს. მათგან სასამართლო რატქმაუნდა 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.

ამ მუხლის ირგვლივ, როგორც უკვე აღვნიშნეთ 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 - სსიპ ი---- ჯ-----ს დაკისრებოდა განსხვავებული მოპყრობის დასაბუთებულობის ტვირთი, ჯერ მოსარჩელეს უნდა წარმოეჩინა სწორედ, რომ მხოლოდ მის მიმართ ჰქონდა ადგილი განსხვავებულ მოპყრობას და ამავე დროს ეს განსხვავებული მოპყრობა განპირობებული იყო გარკვეული დაცული ნიშნით.

მოსარჩელე, განმარტავდა, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა განსხვავებულ მოპყრობას ანალოგიურ სიტუაციაში მყოფი პირებთან შედარებით, თუმცა აღნიშნულის დასტურად მას არაფერი წარმოუდგენია, რაიმე ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი ასევე ვერ მიუთითეს სამართალწარმოების მიმდინარეობისას მოწმის სახით დაკითხულმა აკადემიური საბჭოს წევრმა ა---- -----ემ, ასევე ხარისხის ცენტრის ექსპერტმა პ-----მ და მ----- --მ.

აქედან გამომდინარე, მოსარჩელემ ვერ წარმოაჩინა დათხოვნის შემდეგ განსხვავებული მოპყრობის გარემოებანი. აღნიშნული კი, სასარჩელო მოთხოვნის ამ ნაწილს უსაფუძვლოს ხდის. ასევე, უსაფუძვლო ხდება მოთხოვნა თანმდევი შედეგის - მორალური ზიანის დაკისრების ნაწილშიც.

უნდა დაკმაყოფილდეს მოთხოვნა გამოუყენებელ შვებულებაზე. ეს ფაქტიურად არც მოპასუხეს გაუხდია სადავოდ. ის ნორმა რომლითაც დაითხოვე დასაქმებული, ითვალისწინებს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას, ხოლო უდავოა, რომ მოსარჩელეს დარჩა გამოუყენებელი შვებულება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% - 1225 ლარი.

ხოლო მოსარჩელის მიერ გადახდილი ბაჟიდან 300 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ი---- ჯ-----
-----ის ა-----ის 2017 წლის 15 დეკემბრის N----- ბრძანება
ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.
3. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ ი---- ჯ-----
---ს ნ-----ის სასარგებლოდ, ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა -
39600 (ერთი წლის შრომის ანაზღაურება) ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).
4. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ ი---- ჯ----- უ-----ს
მოსარჩელე ნ-----ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების
თანხა 1237.50 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).
5. ნ-----ს სხვა მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.
6. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ ი---- ჯ----- უ-----ს
მოსარჩელე ნ-----ის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100

ლარის ოდენობით.

7. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ ი--- ჯ-----
---ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1225 ლარის ოდენობით.

8. მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 19 თებერვალს გადახდილი ბაჟი 300 ლარი, ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

10. 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 საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
კოპალიანი**

ირაკლი