



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

08 თებერვალი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - გი-----ი

წარმომადგენელი - სე-----ე

მოპასუხე - შპს „მი-----ი“

წარმომადგენლები: ან-----ი, გი-----ი

დავის საგანი - საშტატო ერთეულის გაუქმებისა და მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებების ბათილად ცნობა, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, გამოუყენებელი შვებულების თანხისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

- 1.1 ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, შპს „მი-----ის“ 01/06/2018წ. N1----- &3 ბრძანების პირველი მუხლის 1.3. პუნქტი, რ-----ის ფილიალში ს----- ექსპერტის ერთი საშტატო ერთეულის გაუქმების შესახებ;

- 1.2 ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის 07/06/2018წ. N1----- &1 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
- 1.3 მოსარჩელე აღდგენილ იქნას ს----- ექსპერტის თანამდებობაზე.
- 1.4 მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის სახით ყოველთვიურად 850 ლარის ანაზღაურება 2018 წლის 11 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- 1.5 მოპასუხეს დაეკისროს 2018 წლის გამოუყენებელი 20 დღის შვებულების თანხის სახით 708 ლარისა და 33 თეთრის ანაზღაურება;
- 1.6 მოპასუხეს დაეკისროს პირგასამტეხლოს ანაზღაურება დაყოვნებული თანხების 0.07%-ის ოდენობით;
- 1.7 დადგენილი იქნას მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის დისკრიმინაციის ფაქტი და მოპასუხეს დაეკისროს დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე 2015 წლიდან 2018 წლის 11 ივნისამდე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში (რ-----ის ფილიალში) ს----- ექსპერტის თანამდებობაზე, უკიდო კონტრაქტის საფუძველზე.

ხელფასი შეადგენდა 850 ლარს (საშემოსავლო გადასახდის გარეშე).

2018 წლის 11 ივნისს მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მისი საშტატო ერთეულის გაუქმების გამო.

რეალურად, მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სუბიექტურ და აგრესიულ დამოკიდებულებას სამსახურიდან დათხოვნის მიზნით.

ამდენად, დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად, მოსარჩელემ დაკარგა სამუშაო ადგილი.

2018 წლის 4 დეკემბერს, მოსარჩელემ გაადიდა სასარჩელო მოთხოვნა და დამატებით მოითხოვა 2018 წლის კუთვნილი 24 სამუშაო დღიანი შვებულებიდან გამოუყენებელი 20 სამუშაო დღის შვებულების ანაზღაურება 708 ლარისა და 33 თეთრის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო

შესაგებლის საფუძვლები:

მოპასუხემ წერილობითი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე მასთან დასაქმებულია არა 2015, არამედ 2017 წლიდან. 2015 წლიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს „მი-----“ +სში, რაც არ ნიშნავს ამ დროიდან მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებას, რადმენადაც ეს ორი

სხვადასხვა კომპანია.

საქმის ზეპირი განხილვისას, მოპასუხემ განმარტა, რომ 2017 წლის 1 ივნისიდან მოსარჩელესთან 2 თვით ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო 2017 წლის 1 აგვისტოს დაიდო წერილობითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით.

განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი ჰქონდა არა დისკრიმინაციას, არამედ 2018 წლის 22 მაისიდან, კომპანიაში დაიწყო რეორგანიზაციის მასშტაბური პროცესი, რაც განპირობებული იყო საკანონმდებლო ცვლილებებითა და ახალი რეგულაციებით, კერძოდ, სამოქალაქო კოდექსში 2018 წლის 1 სექტემბრიდან შესული ცვლილებებით, რამაც გაართულა დაკრედიტება საფინანსო კომპანიების მხრიდან და მეორეს მხრივ, შემცირდა ბაზარზე სასესხო მოთხოვნები, რამაც კომპანია დააყენა საშტატო ერთეულების შემცირების აუცილებლობის წინაშე.

რეორგანიზაცია მოიცავდა კომპანიის განახლებული სტრუქტურის ჩამოყალიბებას. ამ მიზნისათვის, კომპანიაში განხორციელდა საშტატო ერთეულების ოპტიმიზაცია.

რეორგანიზაციის ფარგლებში, ბ-----ის ფილიალში გაუქმდა ს----- ექსპერტის 1 საშტატო ერთეული, ქ-----ის ფილიალში - 2 საშტატო ერთეული, ხოლო რ-----ის ფილიალში - 1 საშტატო ერთეული.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასრულდა 2018 წლის 1 აგვისტოს, მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში უსაფუძვლოა.

რაც შეეხება შვებულების ანაზღაურებას, მოსარჩელეს 2018 წლის ანაზღაურებადი შვებულებიდან გამოყენებული ჰქონდა მხოლოდ 4 დღე, თუმცა რამდენადაც ხელშეკრულება შეწყდა ამავე წლის 11 ივნისს და თითოეული თვე გამოიმუშავებს შვებულების 2 დღეს, 11 ივნისისათვის მოსარჩელის მიერ გამოიმუშავებული შვებულების დღეების რაოდენობა შეადგენს 11 დღეს. შესაბამისად, ასანაზღაურებელი დარჩა არა 20, არამედ 7 დღე.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის, 2017 წლის 1 ივნისიდან 2 თვის ვადით დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში ს----- ექსპერტის თანამდებობაზე (რ-----ის ფილიალში), ხოლო 2017 წლის 1 აგვისტოს დაიდო წერილობითი ხელშეკრულება, იმავე პოზიციაზე, ერთი წლის ვადით - 2018 წლის 1 აგვისტომდე.

ხელფასი შეადგენდა 850 ლარს (საშემოსავლო გადასახდის გარეშე).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 33-38);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. შპს „მი-----ში“ 22/05/2018წ. დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესი, კომპანიის სტრუქტურის განახლების, დეპარტამენტებისა და განყოფილებების გარდაქმნა/გადაკეთების, კომპანიის ხარჯებისა და საშტატო ერთეულების ოპტიმიზაციის მიზნით.

ამ ფარგლებში, ბ-----ის ფილიალში გაუქმდა ს----- ექსპერტის 1 საშტატო ერთეული, ქ-----ის ფილიალში - 2, თბილისის (დილომი) ფილიალში - 2.

რ-----ის ფილიალში შემცირდა 1 საშტატო ერთეული და ს----- ექსპერტის 5 საშტატო ერთეულიდან დარჩა 4 საშტატო ერთეული.

მოპასუხის 2018 წლის 7 ივნისის ბრძანებით, 2018 წლის 11 ივნისიდან მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამუშაოდან დათხოვნისას, მოპასუხემ მოსარჩელეს გადაუხადა კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის 1700 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 22/05/2018წ. ბრძანება (ს.ფ.29);
- 01/06/2018წ ბრძანება (ს.ფ.30);
- 07/06/2018წ. ბრძანება (ს.ფ.31);
- რ-----ის ფილიალის საშტატო სტრუქტურა (ს.ფ.138);
- საშტატო ნუსხა (ს.ფ.-ები: 176-177);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. მოსარჩელეს 2018 წლის ანაზღაურებადი 24 დღიანი შვებულებიდან გამოყენებული ჰქონდა მხოლოდ 4 დღე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2 დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის 2015 წლიდან შრომითი ურთიერთობა არ არსებობდა, რამდენადაც შპს „ეკ-----

“-სში დასაქმება არ ნიშნავს, რომ მოსარჩელე იმავე დროიდან დასაქმებული იყო შპს „მი-----ში“ მიუხედავად იმისა, რომ ორივე კომპანია განთავსებულია ერთ შენობაში/ოფისში და ჰყავს ძირითადად იგივე დამფუძნებლები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ.-ები: 42-44);
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ.-ები: 45-47);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2.2. სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ 2017 წლის 1 ივნისიდან მოსარჩელესთან 2 თვით ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, არ არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით დადგენილი რომელიმე ობიექტური საფუძველი და ამდენად ეს ხელშეკრულება ვადის განსაზღვრის ნაწილში ბათილია. შესაბამისად, ითვლება, რომ მოსარჩელესთან დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რაც თავის მხრივ განაპირობებს ვადის ნაწილში 2017 წლის 1 აგვისტოს წერილობით დადებული ხელშეკრულების ბათილობას (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 33-38);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2.3. საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ არ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული ობიექტური საფუძველი, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელესთან ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 22/05/2018წ. ბრძანება (ს.ფ.29);

- 01/06/2018წ ბრძანება (ს.ფ.30);
- 07/06/2018წ. ბრძანება (ს.ფ.31);
- რ-----ის ფილიალის საშტატო სტრუქტურა (ს.ფ.138);
- საშტატო ნუსხა (ს.ფ.-ები: 176-177);
- ცნობა რ-----ის ფილიალის ს----- ექსპერტების მიერ გაცემული სესხების რაოდენობის შესახებ (ს.ფ.252);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

4.1. სარჩელი, მოსარჩელის საშტატო ერთეულის გაუქმების შესახებ მოპასუხის ბრძანების ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს;

4.2. სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ბრძანების ნაწილში და რამდენადაც მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რასაც უნდა გამოაკლდეს დათხოვნისას დამსაქმებლის მიერ გადახდილი კომპენსაცია - ორი თვის ხელფასი; შესაბამისად, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში;

4.3. საშვებულებო ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და 20 დღის საშვებულებო ანაზღაურების სახით მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის 567 ლარის გადახდა, საიდანაც მოპასუხემ სარჩელი ცნო 270 ლარის ნაწილში;

4.4. პირგასამტეხლოს ნაწილში სარჩელი ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ საშვებულებო თანხის 567 ლარის 0.07%-ის გადახდა 2018 წლის 18 ივნისიდან ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე საშვებულებო თანხის გადახდის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

4.5. დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლი, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი და მე-7 მუხლი, „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ვრცელ კონვენციის მე-14 მუხლი, კონვენცია „შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ (პირველი

მუხლი), საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი, მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტი, 24-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 26-ე და 31-ე მუხლები, 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 34-ე მუხლი, 37 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი და ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი, 408-ე და 411-ე მუხლები, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და გოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების

შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

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.

6.2. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებლის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები,

რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი), თუმცა როგორც ეს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 02/12/2015წ. განჩინებაში (საქმე Nას-776-733-2015) განმარტა, „შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას“.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N166-ე რეკომენდაციით, განმარტებულია ამ ორგანიზაციის (ILO) 158-ე კონვენციის მე-4 და მე-5 მუხლები, რომლებიც ადგენენ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, კერძოდ, იმას, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ობიექტურ მიზეზებზე უნდა იყოს დაფუძნებული; დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ობიექტური მიზეზი დაასაბუთოს.

მართალია, საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული ზემოაღნიშნული N158-ე კონვენცია, მაგრამ საქართველოს პარლამენტის მიერ 2013 წლის 12 ივნისს მიღებული ორგანული კანონი - „საქართველოს შრომის კოდექსი“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N166-ე რეკომენდაციის იმ ნაწილს ითვალისწინებს, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების წესს განსაზღვრავს. მათ შორის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებას.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებლის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

ამ ტიპის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (სუსგ №ს-194-185-2016).

6.2. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე კომპანიამ მიიღო გადაწყვეტილება სამუშაო ადგილების გაუქმების შესახებ, მათ შორის, რ-----ის ფილიალში შემცირდა ს----- ექსპერტის 5-დან, ერთი საშტატო ერთეული.

სასამართლო იზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რ-----ის ფილიალში ს----- ექსპერტის ერთი საშტატო ერთეულის გაუქმების მართლზომიერების შესახებ, რამდენადაც ამისათვის არსებობდა ობიექტური საფუძვლები (იხ. გადაწყვეტილების 3.1.2. პუნქტი), თუმცა სრულიად დაუსაბუთებელია მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება რუსთავის ფილიალში ს----- ექსპერტის 5 საშტატო ერთეულიდან რეორგანიზაციის შედეგად დარჩენილ 4 საშტატო ერთეულზე (ს.ფ.138) მოსარჩელის დასაქმების შეუძლებლობის შესახებ. კერძოდ, მოპასუხემ განმარტა, რომ მოსარჩელის დათხოვნა მოხდა არა მისი კვალიფიკაციის არასაკმარისობის, არამედ სხვა ს----- ოფიცრებთან შედარებით ნაკლები ოდენობით სესხების გაცემის გამო (ს.ფ.252).

ისეთ პირობებში, როდესაც შრომითი ხელშეკრულებით კონკრეტულად არ არის გაწერილი მოსარჩელის ფუნქციური მოვალეობები, შრომის შინაგანაწესი კი ამოქმედდა 2018 წლის სექტემბერში (ს.ფ.-ები: 34; 134), საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომ კლიენტების მოზიდვა მოსარჩელის შრომით ვალდებულებას წარმოადგენდა და რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების პირობებში, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურდან გათავისუფლების შესახებ, არ ემყარებოდა ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017).

სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris” პრინციპით,

რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, ვინაიდან არ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციაში მოსარჩელის შტატის შემცირების საფუძვლით, მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობა.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, რამდენადაც რ-----ის ფილიალში ს----- -- ექსპერტის ერთი საშტატო ერთეულის შემცირების ნაწილში მოპასუხის გადაწყვეტილების ბათილობის საფუძველი საქმეზე ვერ დადგინდა, სასამართლო თვლის, რომ შტატის ფორმალურ შემცირებას ადგილი არ ჰქონია, თუმცა რამდენადაც მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა იყო რეორგანიზაციის შედეგი, მისი გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

6.3. საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა ზეპირი ხელშეკრულებით დაიწყო 2017 წლის 1 ივნისიდან, ამავე წლის 1 აგვისტოს კი დაიდო წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით.

იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის პირველად დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება 2 თვით, რომლითაც მოსარჩელე დასაქმდა ს----- ექსპერტის თანამდებობაზე და რომლისათვისაც არ არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი, ეს ხელშეკრულება ვადის განსაზღვრის ნაწილში ბათილია და შესაბამისად, მხარეთა შორის წარმოიშვა შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ 2017 წლის 1 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულებით მოსარჩელის დანიშვნა იმავე თანამდებობაზე და ისიც პირველი 5 თვე გამოსაცდელი ვადით, არის უკანონო და ვადის განსაზღვრის ნაწილში - ბათილი.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს და, შესაბამისად, მისი სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის ხელფასის ოდენობით, რასაც უნდა გამოაკლდეს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის დათხოვნისას გადახდილი კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით - 1700 ლარი გადასახდელი დარჩება 8500 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო, ხოლო 26-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელემ 24 დღიანი შვებულებიდან გამოიყენა 4 დღე და დარჩა გამოუყენებელი 20 დღე.

ამდენად, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულება სხვა რაიმეს არ ითვალისწინებს, მოსარჩელეს უნდა მისცემოდა 2018 წლის საშვებულებო ანაზღაურება სრულად, რაც დარჩენილ 20 დღეზე გაანგარიშებით შეადგენს 567 ლარს (ხელზე) (თვეში 850 ლარიდან დღიური ანაზღაურებაა 28.4 ლარი ($850/30=28.4$). შესაბამისად, 20 დღეზე იქნება 567 და არა 708.33 ლარი, როგორაც ამას მოსარჩელე ითხოვს). შესაბამისად, ამ ნაწილში სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 567 ლარის გადახდა, საიდანაც მოპასუხემ სარჩელი ცნო 270 ლარის ნაწილში.

6.6. რაც შეეხება სარჩელს პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ნაწილში, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს საშვებულებო ანაზღაურების - 567 ლარის 0.07% ყოველ ვადაგადაცდილებულ დღეზე 2018 წლის 18 ივნისიდან (2018 წლის 11 ივნისიდან მე-7 დღე (სშკ-ის 31.3, 34-ე მუხლები) ყოველ ვადაგადაცდილებულ დღეზე ამ თანხის გადახდის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6.7. „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე თითოეული სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას პატივი სცეს და მისი ტერიტორიის ფარგლებსა და იურისდიქციაში მყოფი ყველა პირი უზრუნველყოს წინამრელიგიური ნიშნით განსდებარე პაქტით აღიარებული უფლებებით, რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებათა მიხედვით ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, ხოლო 26-ე მუხლის თანახმად, თითოეული ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე კანონით თანაბარი დაცვის უფლება აქვს. ამ მხრივ უნდა აიკრძალოს ყოველგვარი დისკრიმინაცია და კანონი უნდა უზრუნველყოფდეს ყველა პირის თანასწორ და ეფექტურ დაცვას რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებების გამო დისკრიმინაციისაგან.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით, მონაწილე სახელმწიფოები იძლევიან იმის გარანტიას, რომ წინამდებარე პაქტში ჩამოთვლილი უფლებები განხორციელებული იქნება რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების ან სხვა გარემოებათა მიხედვით, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

„შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ კონვენციის პირველი მუხლით, ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ შეიცავს: ა) ყოველ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რაც იწვევს შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას შრომისა და საქმიანობის სფეროში; ბ) ყოველგვარი სხვა განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა, რაც იწვევს დამჭირავებლებისა და მუშაკების წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციის შედეგად შესაბამისი წევრის მიერ განსაზღვრული შრომისა და

საქმიანობის სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლით, 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. ხოლო კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად.

ევროპული სასამართლოს დიდმა პალატამ ეს ნორმა შემდეგნაირად განმარტა: „მე-14 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის აკრძალვა იმ უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობას სცილდება, რომელთა უზრუნველყოფაც თითოეულ სახელმწიფოს კონვენციითა და ოქმებით მოეთხოვება. აკრძალვა ასევე ვრცელდება იმ დამატებით უფლებებზე, რომლებიც კონვენციის ნებისმიერი მუხლის ზოგადი მოქმედების ფარგლებში ხდება და სახელმწიფო თავისი ნებით უზრუნველყოფს”.

მე-12 დამატებითი ოქმის განმარტებითი ბარათის თანახმად, მისი მიზანია დისკრიმინაციის წინააღმდეგ დაცვის გაძლიერება, რაც მიიჩნევა ადამიანის უფლებათა უზრუნველყოფის ძირითად ელემენტად.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკით აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ფორმულირების მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაციის დასადგენად საჭიროა, სახეზე იყოს „განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ ან შედარებით ერთნაირ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ”, რაც ამოცნობად მახასიათებლებს ეფუძნება. პირდაპირი დისკრიმინაციის დროს კუმულაციურად უნდა არსებობდეს შემდეგი: არასახარბიელო მოპყრობა, შედარებითობის ფაქტორი და პიროვნების იდენტიფიკატორი. პირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება მრავალი ქმედებით გამოიხატოს, რომელიც გაიგივებული იქნება არასახარბიელო მოპყრობასთან. მაგალითად, ნაკლები ხელფასის ან პენსიის მიცემა, სოციალური დახმარების გაუქმება ან მის დანიშვნაზე საერთოდ უარის თქმა და ა.შ. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის” მე-14 მუხლის მოქმედების გავრცელებისთვის,

ადგილი უნდა ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. სასამართლო აღნიშნავს, რომ „ანალოგიური მდგომარეობა“ არ გულისხმობს, რომ შესაძარებელი ჯგუფები იდენტური უნდა იყოს. ის ფაქტი, რომ განმცხადებლის მდგომარეობა სრულად ანალოგიური არ არის სხვა პირებთან მიმართებაში და ადგილი აქვს სხვადასხვა ჯგუფების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას, ხელს არ უშლის ამ შემთხვევაზე მე-14 მუხლის გავრცელებას. განმცხადებელმა უნდა აჩვენოს, რომ ის არსებითად მსგავს მდგომარეობაში არის იმ პირებთან შედარებით, რომლებიც სხვანაირ მოპყრობას ექვემდებარებიან (იხ. გადაწყვეტილება -კლიფტი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Clift v. United Kingdom), N7205/07, 13 ივლისი, § 66 ECHR 2010).

საყურადღებოა ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიდგომა შედარებითობის ფაქტორთან დაკავშირებით. ამ სასამართლოს პრაქტიკით, არსებობს ცალსახა გამოწვევის, განსაკუთრებით დასაქმების შესახებ ევროკავშირის რეგულაციების სფეროში, როდესაც არ არის საჭირო სათანადო „შედარების“ ობიექტის ძიება. მაგალითად, როდესაც ადამიანის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა ხდება მისი ფუნქციონირების ნიადაგზე (Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, Case C-1777/88, 8 ნოემბერი, §12-13, ECJ 1990).

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს იურისპრუდენციაში დადგინდა, რომ როდესაც პირი დაზოგარაღდება ორსულობის ნიადაგზე, ეს იქნება დაკვალიფიცირებული, როგორც სქესობრივ ნიადაგზე განხორციელებული პირდაპირი დისკრიმინაცია და ამ შემთხვევაში არ არის საჭირო შედარებითობის ფაქტორის გათვალისწინება.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი, მე-2 და მე-3 მუხლებით, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. 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.

დასახელებული კანონის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტით, ამ მუხლით განსაზღვრულ პირობებში დისკრიმინაცია არსებობს მიუხედავად იმისა, პირს რეალურად აქვს თუ არა ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული ნიშანი, რომლის გამოც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, ხოლო მე-8 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

ამრიგად, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილია ყველა სახის განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა.

6.8. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ პირთა წრე, არამე ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად უთანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ 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 (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი; Nას-319-302-2017, 2017 წლის 28 ივლისი; Nას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ნოემბერი, Nას-142-134-2017, 2018 წლის 18 აპრილი).

6.9. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 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 შორის (იხ. Petrovic v. Austria, N20458/92). ირიბი დისკრიმინაცია 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).

6.10. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე განმარტავს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის რეალური მიზეზი იყო უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან მის მიმართ სუბიექტური და აგრესიული დამოკიდებულება სამსახურდან დათხოვნის მიზნით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლით, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული 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.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. 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“ (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს, გარდა საკუთარი ახსნა-განმარტებისა, სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა რომელიმე ზემოაღნიშნული ნიშნით, შესაბამისად, ამ ნაწილში სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. სასამართლო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული 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, რამდენადაც სარჩელი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ ამ სასარჩელო მოთხოვნაზე სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 200 ლარიდან 100 ლარის ანაზღაურება.

7.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

ვინაიდან სარჩელი დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, ამ ნაწილში მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარი, დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

7.3. რაც შეეხება იძულებით განაცდური ხელფასისა და საშვებულებო ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის საკითხს, რამდენადაც „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელე, ამ ნაწილში, გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის

შემოსავლის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3 პროცენტს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა, ხოლო 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისას განისაზღვრება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ 9067 ლარის გადახდა და 2018 წლის 18 ივლისიდან ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 567 ლარის 0.07%-ის გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

დღეში 0.3969 თეთრი, რაც ამ გადაწყვეტილების გამოტანამდე შეადგენს (0.3969 X 204 დღე) დღეზე შეადგენს 80 ლარსა და 97 თეთრს.

შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფოს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 274 ლარისა და 44 თეთრის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, 49-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილებით, 53-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 55-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 363¹-363³, 363⁵-363⁶, 369-ე მუხლებით,

გადაწყვეტა:

1. გი-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, შპს „მი-----ის“ 07/06/2018წ. N1----- &1 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
3. მოპასუხე, შპს „მი-----ს“ მოსარჩელე, გი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 8500 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).
4. მოპასუხე, შპს „მი-----ს“ მოსარჩელე, გი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის საშვებულებო ანაზღაურების სახით 567 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).
5. მოპასუხე, შპს „მი-----ს“ მოსარჩელე, გი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს სახით 567 ლარის 0.07%-ის ანაზღაურება 2018 წლის 18 ივნისიდან ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, ამ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო

ნაწილის მე-4 პუნქტის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6. სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
7. მოპასუხე, შპს „მი-----ს“ მოსარჩელე, გი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 200 ლარიდან 100 ლარის ანაზღაურება.
8. მოსარჩელე, გი-----ის მიერ სარჩელზე გადახდილი 200 ლარიდან 100 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
9. მოპასუხე, შპს „მი-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 274 ლარისა და 44 თეთრის გადახდა.
10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-11 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
11. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
12. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, გიორგი ირმაშვილს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ