



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

21 თებერვალი 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე - თ-----ი

წარმომადგენლები - ალ-----ე, ბა-----ძე

მოპასუხე - სს „სა-----ა“

წარმომადგენლები - ლი-----ძე, შა-----ა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „სა-----ის“ 2017 წლის 13 მარტის N-
-- ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. თ-----ი აღდგენილ იქნეს სს „სა-----ის“ ფილიალში
მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის ტოლფას - მგ-----
-----ის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე;

1.3. სს „სა-----ას“ თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან
სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის 3100
ლარის ოდენობით.

1.4. დადგინდეს ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციული ფაქტის არსებობა.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე განმარტავს, რომ 2006 წლის 1 თებერვლიდან სს "სა-----ის" ფილიალ „მგ-----აში“ მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობაზე: სექტორის უფროსი, ცენტრის უფროსი, სამსახურის უფროსი, ხოლო 2013 წლიდან, განთავისუფლების დღემდე მუშაობდა სა-----ის ფილიალ "მგ-----ას" მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე მა-----ი მი-----ის განვითარების დარგში.

მოსარჩელის მითითებით, მოპასუხე მხარესთან იმყოფებოდა უვადო შრომით ურთიერთობაში. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მისი ხელფასი შეადგენდა 3100 ლარს საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით. მუშაობის წლებში, სხვადასხვა დროს, მიღებული აქვს სა-----ის გენერალური დირექტორის მადლობის წერილი, მგ-----ის დირექტორის ბრძანებით გამოცხადებული აქვს მადლობა, მრავალჯერ მიღებული აქვს მაღალი შეფასება. მათ შორის, 2016 წლის მე-2 კვარტალში ფილიალის დირექტორისაგან შეფასება "აჭარბებს მოლოდინებს", ასეთივე შეფასება და დამატებით პრემია - მე-3 კვარტალში.

2016 წლის 21 ნოემბერს მოძრაობის უსაფრთხოების დარგში ჩატარებულ ტესტირებაში მიიღო 30 ქულიდან 30 ქულა 100%-ანი შედეგი. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, 2017 წლის 9 მარტის შეტყობინებით მას აცნობეს 2017 წლის 13 მარტიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. მოსარჩელის მითითებით, აღნიშნული იყო აბსოლუტურად მოულოდნელი, რადგან მას არ ჰქონია მიღებული არც ერთი შენიშვნა ხოლო გასულ ორ კვარტალში მიღებული ჰქონდა უმაღლესი შეფასება და პრემიაც.

2017 წლის 14 მარტს გამოქვეყნდა სს „სა-----ის“ მგ-----ის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის N--- ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, სადაც განთავისუფლების მიზეზად მიეთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი. ამასთან, იმავე წლის 14 მარტს გამოცხადდა და 16 მარტს დასრულდა კონკურსი კომუნიკაციისა და მარკეტინგის დარგში დირექტორის მოადგილის ახლად შექმნილ თანამდებობაზე, რომელშიც მონაწილეობის უფლების შესახებ მოსარჩელისათვის არ უცნობებიათ. მისივე განმარტებით, შიდა უწყებრივ კონკურსებში მონაწილეობის უფლება ჰქონდათ როგორც თანამშრომლებს, ისე ყოფილ თანამშრომლებს. მისთვის კი ამის შესახებ 18 აპრილამდე არ უცნობებიათ.

2017 წლის 3 აპრილს, გათავისუფლების შესახებ წერილობითი დასაბუთების მიღების მოთხოვნით მოსარჩელემ წერილობით მიმართა მოპასუხეს. წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2017 წლის 18 მარტს, რომელსაც თან ერთვის 2017 წლის 1 მარტის სს „სა-----ის“ N----

დადგენილება, რომლის მე-5 პუნქტის მიხედვით გათავისუფლებულ თანამშრომლებს უფლება ეძლეოდა მონაწილეობა მიეღო შიდა კორპორატიულ კონკურსში. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ წერილობითი დასაბუთება დათარიღებულია 2017 წლის 11 აპრილით (10 აპრილს იწურებოდა 7 დღიანი ვადა), რაც შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად წარმოადგენს 7 დღიანი ვადის დარღვევას.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ მოხსენებით ბარათში, რომლის საფუძველზეც სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭომ მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, არ არის მითითებული თანამდებობის გაუქმების მიზანშეწონილობის თაობაზე. შესაბამისად, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა უკანონოდ, ასაკობრივი დისკრიმინაციის საფუძველზე.

მოსარჩელის მითითებით ასაკობრივი დისკრიმინაციის დამადასტურებელი გარემოება არის ის ფაქტიც, რომ 20-ზე მეტი განთავისუფლებული თანამშრომლის უმრავლესობა იყო იმათზე ასაკოვანი, ვინც დარჩენილია. დირექტორთა საბჭოსათვის მასალების მომზადება მიმდინარეობდა ფარულად, გასაიდუმლოებულ ვითარებაში, რაც თავისთავად მიუთითებდა მომზადებული გადაწყვეტილების ტენდენციურობაზე, არაობიექტურობაზე და დისკრიმინაციული ქმედებების მომზადებასა და განხორციელებაზე. ამასთან, 2017 წლის 11 აპრილს გამოგზავნილ დასაბუთებაში მითითებულია, რომ რეორგანიზაცია შეეხო ფილიალ „მგ-----ის“ მხოლოდ გარკვეულ სტრუქტურულ ერთეულებს. თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ დირექტორთა საბჭოსადმი მოხსენებით ბარათში საერთოდ არ არის ნახსენები მგ-----ის დეპარტამენტის და მისი უფროსის მოადგილის შესახებ (მოსარჩელის თანამდებობის შესახებ), ლოგიკურად ეს დეპარტამენტი არ მოიაზრებოდა ზემოთ მითითებულ „გარკვეულ სტრუქტურულ ერთეულებში“. ამდენად, მიღებული გადაწყვეტილება "უკანონო, ტენდენციური და დისკრიმინაციულია.

მოსარჩელის განმარტებით, გათავისუფლების მიზეზი, ე.წ. რეორგანიზაცია შრომის კოდექსის 37.1 ა ქვეპუნქტის თანახმად არის მხოლოდ მოჩვენებითი მიზეზი, ვინაიდან არგუმენტად არის მოყვანილი ის, რომ რეალურად მისი და დანარჩენი 20-ზე მეტი დასაქმებულის გათავისუფლებით დაიზოგება თანხები, რაც რეალობას არ შეესაბამება. ამასთან, მის მიერ დაკავებული თანამდებობა გაუქმდა, თუმცა მასზე დაკისრებულ ფუნქციებს ახორციელებდა იგივე დეპარტამენტი. შესაბამისად, სახეზეა მოჩვენებითი რეორგანიზაცია ე.წ. თანხის დაზოგვის მიზნით, რაც რეალობას არ შეესაბამება. მისივე მითითებით, ე.წ. რეორგანიზაციის შედეგად, შეიქმნა ფილიალის დირექტორის ახალი მოადგილის შტატი, ერთი ახალი დეპარტამენტი. შესაბამისად, თანხების დაზოგვა, რაც რეალურად საფუძვლად უდევს მოხსენებითი ბარათის თანახმად რეორგანიზაციის მიზეზს, რეალობას არ შეესაბამება.

სს „სა-----ის“ ფილიალ მგ-----აში ჩატარებული რეორგანიზაცია არა მართლზომიერ, ხელოვნურ და მოჩვენებით, მოტივს წარმოადგენს თანამშრომელთა გათავისუფლების. სს „სა-----ა“ არ განიცდის სერიოზულ ფინანსურ სირთულეს რომელიც მისი არსებობისთვის შენარჩუნების აუცილებლობით იქნებოდა განპირობებული.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს უსაფუძვლობისა და ხანდაზმულობის მოტივით.

შესაგებელში მითითებულია, რომ სს „სა-----ა“ სისტემატიურად ახდენდა თანამშრომელთა წახალისებას და სტიმულირებას, რაც სს „სა-----ა“-ში დადგენილი პრაქტიკაა.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელეს 2017 წლის 9 მარტს ჩაბარდა შესაბამისი გაფრთხილება/დასაბუთება, რის შემდეგაც მოხდა კანონით დადგენილი წესით ბრძანების გამოცემა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელისათვის შიდა კონკურსებში მონაწილეობის უფლება არავის შეუზღუდავს. მეტიც, ეს უფლება გარანტირებულია 01.03.2017წ. #---- დადგენილების მე-5 პუნქტით, რომლის თანახმად, რეორგანიზაციის შედეგად განთავისუფლებულ თანამშრომლებს მიეცათ სს „სა-----ის“ მიერ გამოცხადებულ შიდა, კორპორატიულ კონკურსებში მინაწილეობის მიღების უფლება. ამასთან, მოსარჩელე წლების განმავლობაში იკავებდა მენეჯერულ პოზიციებს და შესაბამისად, თავის თანამდებობრივი სტატუსიდან გამომდინარე ინფორმირებული იყო სს „სა-----ა“-ში დადგენილი პრაქტიკის შესახებ, რომლის მიხედვით რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებულ თანამშრომლებს ყოველთვის აქვთ რკ-----ის მიერ გამოცხადებულ შიდა კონკურსებში მონაწილეობის უფლება. მოსარჩელეს გაფრთხილება ჩაბარებული ჰქონდა 2017 წლის 9 მარტს, შესაბამისად, მას შეეძლო მიეღო რომელიმე კონკურსში მონაწილეობა, შეეცხო შესაბამისი სააპლიკაციო ფორმა, რომელიც წარმოდგენილია იმავე საიტზე ([w-----](#)) საიდანაც მოახდინა ფილიალის დირექტორის მოადგილის საკონკურსო ინფორმაციის ამობეჭდვა. ინფორმაცია კონკურსის გამოცხადების თაობაზე ვადის ამოწურვისთანავე (ანუ 17 აპრილიდან) საიტიდან იშლება, რაც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელეს ეს ინფორმაცია ამობეჭდილი ჰქონდა 14 მარტიდან 16 მარტის ჩათვლით. 2017 წლის 3 აპრილის წერილით მოსარჩელე ითხოვდა 2017 წლის 1 მარტის 2---- დადგენილების სრულ პაკეტს, რაც უდავოდ მოწმობს, რომ მისთვის ცნობილი იყო ან დადგენილების შინაარსი.

თ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განხორციელდა

მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით. 2017 წლის 1 მარტის 2--- დადგენილების საფუძველზე მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სს „სა-----ის“ მართვის ცენტრალური აპარატის და ფილიალ „მგ-----ა“-ს ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია და სტრუქტურაში, საშტატო განრიგსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების შეტანა. რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა ფილიალ „მგ-----ა“ 21 საშტატო ერთეულით.

მოპასუხემ ასევე არ ცნო მოსარჩელის პოზიცია დისკრიმინაციული ნიშნით მისი სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ და განმარტა შემდეგი: თ-----ი შენიშვნის დღიდან განთავისუფლებამდე იკავებდა სხვადასხვა მენეჯერულ თანამდებობას და მის განთავისუფლებას არანაირი კავშირი არ აქვს ასაკობრივ ან სხვა სახის დისკრიმინაციულ გარემოებასთან. ეს იყო მენეჯერული გადაწყვეტილება, ფილიალის კონტინგენტის და მათ შორის განსაკუთრებით, ფილიალის აპარატის თანამშრომელთა რაოდენობრივი ოპტიმიზაციის თაობაზე არსებობდა რეკომენდაციები და ამასთან, თვალსაჩინოა ხარჯების ოპტიმიზაციაც, წლიურ სახელფასო ფონდში 455 076 ლარის შემცირება. იმ ფონზე, როდესაც ფილიალში არსებობს მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა, რომელსაც ჰყავს მა-----ი მი-----ის და საგარეუბნო მი-----ის სამსახურის უფროსები, მათი სამუშაო აღწერილობები კი მოიცავს ძირითადად იმ ფუნქციებს, რაც ჰქონდათ დეპარტამენტის უფროსის მოადგილეებს, დამატებით დეპარტამენტის უფროსს ჰყოლოდა მოადგილეები ამ მიმართულებით, ჩაითვალა მიზანშეუწონლად.

07.03.2017 წლის #--- შეტყობინება/დასაბუთება სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე მოსარჩელეს ჩაბარდა 09.03.2017 წელს. ანუ დასაბუთება მოსარჩელეს უკვე ჩაბარებული ჰქონდა. 2017 წლის 3 აპრილს #--- წერილით მოსარჩელემ განმეორებით გამოითხოვა დასაბუთება მისი გათავისუფლების შესახებ, რაც მისთვის უკვე ცნობილი იყო, ასევე მისთვის ცნობილი იყო 2017 წლის 1 მარტის #2--- დადგენილებაც. აღნიშნული წერილით მოსარჩელე დამატებით ითხოვდა აღნიშნული დადგენილების სრულ პაკეტს, რაც სს „სა-----ის“ 11 აპრილის N--- წერილით დამატებით დაკმაყოფილდა. მოსარჩელეს სარჩელი შეტანილი აქვს 2017 წლის 21 ივნისს, კანონით დადგენილი 30 დღიანი ვადის დარღვევით.

შესაგებელში მითითებულია, რომ მოსარჩელის 09.06.2017 წლის #--- წერილზე სს „სა-----ის“ მიერ გაგზავნილია პასუხი N---, რითაც მოსარჩელეს ეცნობა, რომ სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის 2--- დადგენილებით, სს „სა-----ის“ ფილიალ „მგ-----ა“-ს ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაციისა და ფილიალის სტრუქტურასა და საშტატო განრიგში შეტანილი ცვლილებების შედეგად გაუქმდა მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის

თანამდებობა და არ არსებობს ზემოაღნიშნული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2006 წლის 01 თებერვლიდან - 2017 წლის 13 მარტამდე თ-----
—ი დასაქმებული იყო სს „სა-----აში“ სხვადასხვა ხელმძღვანელობით თანამდებობაზე: სექტორის უფროსი, კენტრის უფროსი, სამსახურის უფროსი.

სს „სა-----ის“ 2013 წლის 01 მარტის N--- ბრძანებით თ-----
---ი დაინიშნა უვადოდ სს „სა-----ის“ „მგ-----ა“ ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტში დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის პოზიციაზე სამატარებლო ერთეულების მართვისა და უზრუნველყოფის დარგში, განუსაზღვრელი ვადით. მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 3 100 ლარს (დარიცხული).

სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 11.06.2014წ. N----
დადგენილებით დამტკიცებული მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის მა-----ი მი-----ის განვითარების დარგში სამუშაო აღწერილობის 1.1. მუხლით წინამდებარე სამუშაოს აღწერილობა წარმოადგენს სს „სა-----ა“-ს შიდა ნორმატიულ დოკუმენტს და განსაზღვრავს მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის, მოადგილის მა-----ი მი-----ის განვითარების დარგში საქმიანობასთან დაკავშირებულ საკითხებს;

1.2. მუხლით მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე მა-----
-----ი მი-----ის განვითარების დარგში თავის საქმიანობას წარმართავს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობისა და ნორმატიული აქტების, კომპანიის წესდების, შინაგანაწესისა და წინამდებარე სამუშაოს აღწერილობის შესაბამისად;

სამუშაო აღწერილობის მე-2 მუხლში გაწერილი იქნა თანამდებობის დანიშნულება, რომლის მიხედვითაც მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილემ მა-----ი მი-----ის განვითარების დარგში, თავისი საქმიანობის პროცესში, უნდა შეასრულოს შემდეგი დანიშნულება: უზრუნველყოს მა----- მი-----აში მგ-----ის ხარისხის გაუმჯობესება/განვითარებაზე ზრუნვა (2.1. მუხლი);

მა-----ი მი-----ის განვითარებისათვის საჭირო შესყიდვებისთვის საჭირო ტექნიკური დავალებების მომზადებას უზრუნველყოფა (2.2. მუხლი).

მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილემ თავისი საქმიანობის პროცესში უნდა გადაჭრას შემდეგი ამოცანები: მგზავრთა მოთხოვნის შესწავლის სამუშაოების ორგანიზება და კონკრეტულ მიმართულებაზე არსებული ვითარების გაანალიზება (3.1. მუხლი). მატარებლებში მგზავრთა კულტურული მომსახურების სრულყოფისათვის შესაბამისი ღონისძიებების დაგეგმვისა და განხორციელების უზრუნველყოფა (3.2. მუხლი).

მე-4 მუხლით განისაზღვრა მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის ფუნქცია-მოვალეობები, რომლის მიხედვითაც საკუთარი დანიშნულებიდან ამოცანებიდან გამომდინარე, უნდა შეასრულოს შემდეგი ფუნქციები და მოვალეობები:

მგზავრთა მოთხოვნების და კონკურენტული გარემოს შესწავლის სამუშაოების ორგანიზაციული უზრუნველყოფა (4.1. მუხლი);

მოპოვებული მასალების გაანალიზება, შესაბამისი წინადადებების მომზადება და შემდგომი განხილვისათვის წარდგენა (4.2. მუხლი);

მა-----ი მი-----ის განვითარების მიზნით, თანამშრომელთა ტრენინგების, სწავლებას, შესაბამისი სერვისების შეთავაზების დაგეგმვისა და განხორციელების ღონისძიებების უზრუნველყოფა (4.3. მუხლი).

ხელმძღვანელობს საზოგადოების ერთიანი პოლიტიკის პრინციპებით და იცავს საზოგადოების პოფესიული და მორალურ-ხნეობრივ სტანდარტებს (4.4. მუხლი);

ასრულებს ხელმძღვანელის დავალებებს ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე, იცავს შრომის დაცვისა და ტექნიკური უსაფრთხოების წესებს, აგრეთვე საზოგადოებაში მოქმედი სხვა ნორმატიული აქტებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს (4.5. მუხლი); იცავს შრომის შინაგანაწესს და დისციპლინას (4.6. მუხლი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ამონაწერი შრომის წიგნაკიდან (ტ.1, ს.ფ.22-26);
- 01.03.2013 წლის N--- ბრძანება (ტ.1, ს.ფ.27);
- სამუშაო აღწერილობა (ტ.1, ს.ფ.88-90).

3.1.2. სს „სა-----ის“ 13.03.2017წ. N--- ბრძანებით თ-----ი 2017 წლის 13 მარტიდან გათავისუფლდა სს „სა-----ის“ ფილიალის მგ-----ა, მიმდინარე ხარისხის მომსახურება, მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის პოზიციიდან მა-----ი მი-----ის

განვითარების დარგში სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად.

ამავე ბრძანების საფუძველზე, გათავისუფლებულ თანამშრომელს მიეცა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით და 2016-2017 წლების გამოუყენებელი 27 დღის საშვებულებო ანაზღაურება.

ბრძანების გამოცემის საფუძვლად მიეთითა სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის 2--- დადგენილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 01.07.2017 წლის N--- ბრძანება (ტ.1, ს.ფ.34);

3.1.3. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემამდე, 07.03.2017წ. N--- წერილით (შეტყობინება/დასაბუთება) თ-----ს ეცნობა, რომ სს „სა-----ა“ 2017 წლის 13 მარტიდან წყვეტდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას. კერძოდ, სს „სა-----ას“ ფილიალ მგ-----ას სტრუქტურული ქვედანაყოფების საქმიანობის სრულყოფის პრიორიტეტების მიხედვით სტრუქტურის გადაწყობის მიზნით, რათა უზრუნველყოფილი ყოფილიყო სტრუქტურული ერთეულების ოპერატიული და სრულყოფილი მუშაობა, საშტატო ოპტიმიზაცია, საკადრო რესურსის ეფექტური გამოყენება.

წერილის თანახმად, სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის 2--- დადგენილებით მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული ორგანიზაციული, სტრუქტურული და საკადრო ცვლილებების განხორციელება, რომლებიც სხვადასხვა სტრუქტურული ქვედანაყოფის შერწყმის, გაყოფის, გადაადგილებისა და საჭიროების შემთხვევაში გაუქმების გზით, შესაძლებელს გახდიდა მინიმალური რესურსის დახარჯვის პირობებში, მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებას, აგრეთვე ინფრასტრუქტურისა და მოძრავი შემადგენლობის, კადრებისა და პროცედურების შემდგომ განვითარებას.

07.03.2017 წლის N--- წერილი თ-----ს ჩაბარდა 2017 წლის 9 მარტს, რაც მისივე ხელმოწერითაა დადასტურებული.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2017 წლის 7 მარტის წერილი (ს.ფ. 43, ტომი 01).

3.1.4. 11.04.2017წ. სს „სა-----ის“ N--- წერილით თ-----ს 2017 წლის 3 აპრილის წერილის პასუხად ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი იყო სს „სა-----ის“ ფილიალ მგ-----ის სტრუქტურისა და საშტატო განრიგის ოპტიმიზაცია, რის თაობაზეც წერილობითი დასაბუთება ჩაბარდა 2017 წლის 9 მარტს.

ამავე წერილში განმარტებული იქნა, რომ რეორგანიზაცია შეეხო ფილიალ მგ-----ას მხოლოდ გარკვეულ სტრუქტურულ ერთეულებს, რის შესახებაც თ-----ს მისი მოთხოვნის საფუძველზე გადაეგზავნა სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის N---- დადგენილება.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 11.04.2017 წლის N--- წერილი (ს.ფ. 40; 42, ტომი 01).

3.1.5. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის მანძილზე თ-----ს მიღებული აქვს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მადლობის წერილი, მგ-----ის დირექტორის ბრძანებით გამოცხადებული აქვს მადლობა, მიღებული აქვს მაღალი შეფასება, მათ შორის, 2016 წლის მე-2 კვარტალში ფილიალის დირექტორისაგან შეფასება "აჭარბებს მოლოდინებს", ასეთივე შეფასება და დამატებით პრემია მე-3 კვარტალში.

2016 წლის 21 ნოემბერს მოძრაობის უსაფრთხოების დარგში ჩატარებულ ტესტირებაში მიიღო 30 ქულიდან მაქსიმალური, 100%-ანი შედეგი.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- წერილი, ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 28-29, 30,

3.1.6. შპს „რ-----“ 29.05.2018 წლის N--- ცნობის მიხედვით, თ-----ი 2017 წლის 22 მაისიდან 2018 წლის 3 იანვრამდე დასაქმებული იყო შპს „რ-----“ განვითარების სამსახურის, პროექტების მენეჯერის პოზიციაზე. თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 2250 ლარს საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით. 2018 წლის 3 იანვრიდან დღემდე იგი მუშაობს შპს „რ-----“ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის პოზიციაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენს 3500 ლარს.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 29.05.2018 წლის ცნობა (ს.ფ. 149; ტომი 01).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

დადგენილია, რომ სს „სა-----ის“ N--- ბრძანებით თ-----
ი 2017 წლის 13 მარტიდან გათავისუფლდა სს „სა-----ის“ **ფილიალური
მგ-----ა, მიმდინარე ხარისხის მომსახურება, მგ-----ის
დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის პოზიციიდან მა-----ი მი-----
ის განვითარების დარგში** კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული
ცვლილებების, მითითებული თანამდებობის გაუქმების შედეგად.

სს „სა-----ის“ მგ-----ის ფილიალში განხორციელებულ
ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით საქმეში წარმოდგენილი
მასალებით ირკვევა შემდეგი:

მოძრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგში ფილიალის
დირექტორის მოადგილის, მიმდინარე ხარისხის მომსახურების დარგში
ფილიალის დირექტორის მოადგილისა და ოპერაციათა მართვის
დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის 01.03.2017 წლის ს #--- მოხსენებით
ბარათში აღნიშნულია, რომ სს „სა-----ა“-ს ფილიალ „მგ-----
ა“-ს სტრუქტურული ქვედანაყოფების საქმიანობის სრულყოფის,
პრიორიტეტების მიხედვით სტრუქტურის გადაწყობის მიზნით, რათა
უზრუნველყოფილ იქნას სტრუქტურული ერთეულების ოპერატიული და
სრულყოფილი მუშაობა, საშტატო ოპტიმიზაცია, საკადრო რესურსის
ეფექტური გამოყენება, მიზანშეწონილია განხორციელდეს გარკვეული
ორგანიზაციული, სტრუქტურული და საკადრო ცვლილებები, რომლებიც
სხვადასხვა სტრუქტურული ქვედანაყოფის შერწყმის, გაყოფის,
გადაადგილებისა და საჭიროების შემთხვევაში გაუქმების გზით, შესაძლებელს
გახდის მინიმალური რესურსის დახარჯვის პირობებში, მომსახურების
ხარისხის გაუმჯობესებას, აგრეთვე, ინფრასტრუქტურისა და მოძრავი
შემადგენლობის, კადრებისა და პროცედურების შემდგომ განვითარებას.

აღნიშნულ წერილში განმარტებულია, რომ ძალიან დიდია კონკურენცია მგ-----
-----ის სფეროში და რაც ყველაზე მთავარია, ეს ტენდენცია არის მზარდი.
ამ ფონზე ფილიალის უპირველესი მიზანია, გააძლიეროს მუშაობა
მარკეტინგის კუთხით. ასევე აუცილებლობას წარმოადგენს საზოგადოებასთან

აქტიური კომუნიკაცია მგ-----ო გადაყვანების უპირატესობის წარმოსაჩენად. ამ ფონზე აუცილებელია, რომ ფილიალის სტრუქტურაში შეიქმნას ფილიალის დირექტორის ახალი მოადგილის შტატი (ფილიალ „მგ-----ა“-ს დირექტორის მოადგილე კომუნიკაციისა და მარკეტინგის დარგში), რომელიც უშუალო ხელმძღვანელობას და მეთვალყურეობას გაუწევს **კომუნიკაციისა და მარკეტინგის მიმართულებას და რომელსაც დაექვემდებარება აღნიშნული პროფილის სტრუქტურული ერთეულები.**

წერილში აღნიშნულია, რომ **მოძრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგში** ფილიალის დირექტორის მოადგილის საკუთრატორო სფეროში შედის ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახური. აღნიშნული სამსახურის შემადგენლობაში არის 10 (ათი) თანამშრომელი. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ სს „სა-----აში“ უკვე არსებობს ერთი ცენტრალიზებული სამსახური - სამშენებლო პროექტების ადმინისტრირების სამსახური, რომელიც კურირებს მთელი რკ-----ის მაშტაბით მიმდინარე მშენებლობებს, ასევე რკ-----ს სარგებლობს გარეშე პირის მომსახურებით (ე.წ. „აუთსორსინგი“), რომელიც უშუალოდ აკონტროლებს კონტრაქტორების მიერ ნაკისრი სამშენებლო-სარემონტო სამუშაოების შესრულების პროცესს და აღნიშნულის თაობაზე რკ-----ას წარუდგენს წერილობით დასკვნას, ხოლო როგორც სამშენებლო პროექტების, ასევე შესრულებული სამუშაოების ფინანსური და ტექნიკური (ხარისხობრივი) ექსპერტიზა ხორციელდება რკ-----ის კონტრაქტორი სსიპ „ლ-----“-ს მიერ. ამ ფონზე ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახურის საქმიანობა შემოიფარგლება მხოლოდ ადმინისტრირების ფუნქციით. აღნიშნული ფუნქციის განხორციელებას არ სჭირდება იმ რაოდენობის საკადრო რესურსი, რაც დღეისთვის არის ამ სამსახურში აკუმულირებული, რის გამოც მიზანშეწონილია ამ რესურსის შემცირება. ასევე მიზანშეწონილია, რომ ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახური სტრუქტურულად არ შედიოდეს დირექტორის არც ერთი მოადგილის დაქვემდებარებაში, ვინაიდან აღნიშნული სამსახურის საქმიანობის სფერო ფარავს მთელი ფილიალის მასშტაბს.

მონიტორინგის დეპარტამენტის შემადგენლობაში არსებული ხარისხის მართვის სამსახურის ფუნქციები ხშირ შემთხვევაში დუბლირებულია ამავე დეპარტამენტის სხვა სამსახურების - ფუნქციებთან, რის გამოც მიზანშეწონილია აღნიშნული სამსახურის გაუქმება.

ფილიალის საოპერაციო საქმიანობის ცენტრალიზებულად და კოორდინირებულად წარმართვის მიზნით, მიზანშეწონილია, რომ გაუქმდეს ადმინისტრაციული სამსახური და შეიქმნას ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტი, რომელსაც დაექვემდებარება ისეთი ცენტრალიზებული

სამსახურები, როგორც არის: ფილიალის იურიდიული სამსახური, ფილიალის შესყიდვების მართვის სამსახური, ფილიალის ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახური და ფილიალის სამეურნეო სექტორი. ამასთან აღსანიშნავია ისიც, რომ საშტატო ოპტიმიზაცია უნდა განხორციელდეს, როგორც ზემოთ აღინიშნა, ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახურში, ასევე იურიდიულ სამსახურში, კერძოდ იურიდიულ სამსახურში, ფილიალის წარმოებაში არსებული სასამართლო დავების რაოდენობიდან გამომდინარე უნდა გაუქმდეს ერთი - იურისტის საშტატო ერთეული.

ასევე უნდა მოხდეს ფინანსური დეპარტამენტის დაქვემდებარებაში არსებული ეკონომიკური სამსახურის რეორგანიზაცია, კერძოდ უნდა გაუქმდეს ეკონომიკური სამსახურის შემადგენლობაში არსებული ეკონომიკური ჯგუფი, ხოლო ბიუჯეტირების სექტორი პირდაპირ დაექვემდებაროს ფინანსურ დეპარტამენტს, ხოლო შესყიდვების მართვის სამსახური - ფილიალის ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტს.

სტრუქტურული და საშტატო ცვლილებები ასევე ითვალისწინებს ფილიალის აპარატის - თანამშრომელთა რაოდენობრივ ოპტიმიზაციას, რომელიც რეკომენდირებული იყო სს „სა-----ა“-ს ფილიალ „მგ-----ა“-ს 01.01.2014-01.01.2016 წლების პერიოდის საფინანსო-სამეურნეო საქმიანობის დოკუმენტური შემოწმების აქტით. კომპანიის ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით, ასევე მიზანშეწონილია მართვის ცენტრალური აპარატის საშტატო განრიგშიც განხორციელდეს შესაბამისი ცვლილება, კერძოდ გაუქმდეს გენერალური დირექტორის მოადგილის ერთი საშტატო ერთეული, თანამდებობრივი სარგოთი 8023 ლარი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ფილიალის დირექტორს წარედგინა სს „სა-----ა“-ს დირექტორთა საბჭოს დადგენილების პროექტი ფილიალ „მგ-----ა“-სა და მართვის ცენტრალური აპარატის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების - რეორგანიზაციის და საშტატო განრიგებსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილების შეტანის შესახებ, რომელიც ჯამურად საშტატო რიცხოვნების **22 ერთეულით** (ფილიალი მგ-----ა 21 საშტატო ერთეული, ხოლო მართვის ცენტრალურ აპარატში ერთი - გენერალური დირექტორის მოადგილის საშტატო ერთეული) აგრეთვე წლიური **სახელფასო ფონდის 455 076 ლარით შემცირებას ითვალისწინებდა** (ს.ფ. 37-39, ტომი 01).

სს „სა-----ის“ მართვის ცენტრალური აპარატის და ფილიალ „მგ-----ას“ ცალკეულ სტრუქტურულ ერთეულებსა და რეორგანიზაციის და სტრუქტურას, საშტატო განრიგსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების შეტანის შესახებ სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის N----- დადგენილებით ცნობად იქნა მიღებული მართვის ცენტრალური აპარატის ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის 2017 წლის 1 მარტის #---

ერთობლივი მოხსენებითი ბარათი და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სს „სა-----ის“ მართვის ცენტრალური აპარატის და ფილიალ მგ-----ას ცალკეულ სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია და სტრუქტურას, საშტატო განრიგსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების შეტანა დანართების N1 და N2-ის შესაბამისად.

ამავე დადგენილების მე-3 მუხლის საფუძველზე სს „სა-----ის“ ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის ადამიანთა რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახურს დაევალა წინამდებარე დადგენილების საფუძველზე შესაბამისი თანამშრომლების გაფრთხილება სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე და შესაბამისი ბრძანებების მომზადება. ფინანსურ დირექტორს განთავისუფლებულ თანამშრომლებთან ანგარიშსწორება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად (ორი თვის თანამდებობრივი სარგო) (მე-4 მუხლი).

დადგენილების მე-5 მუხლით, რეორგანიზაციის შედეგად განთავისუფლებულ თანამშრომლებს მიეცათ სს „სა-----ის“ მიერ გამოცხადებულ შიდა, კორპორატიულ კონკურსებში მონაწილეობის მიღების უფლება. იმ თანამშრომლებს, რომლებიც წინამდებარე დადგენილებით განსაზღვრული რეორგანიზაციის ფარგლებში განთავისუფლებოდნენ დაკავებული საშტატო თანამდებობებიდან და უარს განაცხადებდნენ სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნაზე, მიეცათ კომპენსაცია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად (მე-6 მუხლი).

მე-8 მუხლით ფილიალ მგ-----ას დაევალა უახლოეს დირექტორთა საბჭოს სხდომაზე დანართი N1-ის თანახმად ახლად შექმნილ თანამდებობათა სამუშაოს აღწერილობების წარმოდგენა (ს.ფ. 44-60; ტომი 01).

დადგენილების საფუძველზე, საშტატო განრიგიდან ამოღებულ იქნა 89 საშტატო ერთეული, მათ შორის, გაუქმდა მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის, მა-----ი მი-----ის განვითარების დარგში - მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა (ტ.1, ს.ფ.47-54), იმავდროულად საშტატო ნუსხაში შეტანილი იქნა 68 შტატი, მათ შორის, მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის საშტატო ერთეული (ტ.1, ს.ფ. 55-60). ანუ შტატების რიცხვი შემცირდა 21 ერთეულით. საშტატო რიცხოვნობის შემცირებით, ასევე შემცირდა სახელფასო ფონდი.

მა-----ი მი-----ის განვითარების დარგში ფილიალი მგ-----ა, მიმდინარე ხარისხის მომსახურება, მგ-----ის დეპარტამენტის

უფროსის მოადგილის პოზიციის გაუქმების შემდეგ მგ-----ის დეპარტამენტში შეიქმნა მა-----ი მი-----ის სამსახური, სამსახურის უფროსის საშტატო ერთეულით (01.04.2017წ. მდგომარეობით საშტატო ნუსხა ტ.1. ს.ფ. 126). შტატის გაუქმების პარალელურად ასევე შეიქმნა კომუნიკაციისა და მარკეტინგის დარგში დირექტორის მოადგილის თანამდებობა (ტ.1. ს.ფ. 35, 37).

3.2.2. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ირკვევა, რომ მოგვიანებით კვლავ განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები და - როგორც 2018 წლის 7 ივნისის საშტატო ნუსხით ირკვევა, აღნიშნული მონაცემით ფილიალ მგ-----აში დასაქმებულ თანამშრომელთა საერთო რიცხვმა შეადგინა 1287 ერთეული (ტ.1 ს.ფ.304-323), ანუ გაზრდილი იქნა მისი რაოდენობა, მათ შორის, 75 ერთეულით 2017 წლის 28 თებერვლის მდგომარეობით (მოსარჩელის გათავისუფლებამდე მდგომარეობა) არსებულ მონაცემთან შედარებით, რა დროსაც, შტატების საერთო რაოდენობა იყო 1212 ერთეული (ს.ფ.282-303). აღნიშნული, თავის მხრივ, მიუთითებს სახელფასო ფონდის გაზრდაზეც

3.2.3. მოპასუხის მიერ მოსარჩელე თ-----ის მიმართ დისკრიმინაციული მოტივით ქმედებას ადგილი არ ჰქონია.

საქართველოს სამოქალაქო სამართალწარმოებაში სსსკ-ის მე-4 მუხლით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე, მხარეები თავად განსაზღვრავენ იმ ფაქტობრივ საფუძველთა წრეს, რასაც შესაბამისი პოზიცია (მოსარჩელის მოთხოვნა, მოპასუხის შესაგებელი) ეფუძნება.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებს მის მიმართ ასაკობრივი ნიშნით განხორციელებულ დისკრიმინაციაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე, 363³-ე და 363⁵-ე, მუხლები აწესრიგებენ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე სამართალწარმოების პროცედურებს. დასახელებული ნორმების მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც მისი ვარაუდით, მის მიმართ განახორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

ამავე კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე 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.

მოსარჩელეს არ მიუთითებია და წარმოუდგენია საკმარისი ფაქტები და მტკიცებულებები იმ გარემოებათა შესახებ, რომ მოპასუხემ ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის შედეგად გაათავისუფლა იგი დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ასაკობრივი გრადაციების შესახებ ცნობებით დასტურდება სს „ს-----ში“ 65 წელს გადაცილებულ თანამშრომელთა დასაქმების მაღალი სტატისტიკური მაჩვენებელი (ტ.2. ს.ფ. 8,9,10).

3.2.4. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას სარჩელის ხანდაზმულად მიჩნევის თაობაზე.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) ახალი რედაქციით ჩამოყალიბდა 12.06.2013წ. განხორციელებული ცვლილებების შედეგად და იგი ამოქმედდა 04.07.2013წ. აღნიშნული ცვლილებებით კანონმდებელმა ახლებურად მოაწესრიგა შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის წესი, კონკრეტულად განსაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა, რასაც დაუკავშირდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ერთთვიანი ვადის დაწესება. ამასთან, ერთთვიანი ვადის ათვლას კანონმდებელი ერთ შემთხვევაში უკავშირებს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მიღებას (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი), ხოლო მეორე შემთხვევაში, დამსაქმებლის უარს, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილი). აღნიშნული პირობების დაწესებით კანონმდებელმა გარკვეულწილად დააბალანსა ერთი მხარის ვალდებულება დასაქმებულს წინასწარ აცნობოს სამსახურიდან გაანთავისუფლოს თაობაზე და წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მეორე მხარის ვალდებულება - ხანდაზმულობის შემჭიდროებულ ვადაში განკარგოს თავისი უფლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრებასთან დაკავშირებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 ნაწილების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას

სამოქალაქო სარჩელი სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მითითებული ნორმით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის დაწესება ემსახურება, ერთის მხრივ, დასაქმებულის უფლების დროულ აღდგენას, მისი დარღვევის დადასტურების შემთხვევაში, ხოლო მეორეს მხრივ, იგი იცავს ასევე დამსაქმებელს, სარჩელის წარდგენამდე დროის ხანგრძლივი მონაკვეთის განმავლობაში გათავისუფლებული მუშაკის მიერ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნისაგან, გაწეული შრომის გარეშე.

სშკ-ის 38-ე მუხლით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის ათვლა უკავშირდება შესაბამისი შეტყობინების (რა ვალდებულებაც დამსაქმებელს მხოლოდ კონკრეტული საფუძვლებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას გააჩნია) მიღების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნიდან 7 დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების გადაცემის, ან ამავე ვადაში გათავისუფლების საფუძვლის დაუსაბუთებლობის მომენტს. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნულის მიზანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონკრეტული მიზეზების და გარემოებების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირება, რომლის გარეშეც შეუძლებელია მან სადავო გახადოს გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება. სწორედ ამიტომაც, დასაქმებულის მხრიდან წერილობითი დასაბუთების მიღების უფლების რეალიზების შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მასზე გადადის.

დადგენილია, რომ 07.03.2017წ. N--- წერილით თ-----ს ეცნობა, რომ სს „სა-----ა“ 2017 წლის 13 მარტიდან წყვეტდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას, რაც თ-----ს ჩაბარდა 09.03.2017წ.

სს „სა-----ის“ 13.03.2017 წლის N--- ბრძანებით თ-----ი 2017 წლის 13 მარტიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ე.წ. დასაბუთება/შეტყობინების მიღებიდან 30 დღიან ვადაში, 2017 წლის 3 აპრილს თ-----მა განცხადებით მიმართა სს „სა-----ას“ და მოითხოვა, რომ მოეწოდებინათ მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კონკრეტული და არგუმენტირებული დასაბუთება (ტ.1. ს.ფ. 40).

თ-----ს, 2017 წლის 3 აპრილის წერილის პასუხად სს „სა-----
-----ის“ 11.04.2017წ. N---- წერილით ეცნობა, რომ მასთან შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო ფილიალის სტრუქტურასა და
საშტატო განრიგის ოპტიმიზაცია, რის თაობაზეც წერილობითი დასაბუთება
ჩაბარებული ჰქონდა 9 მარტს. ამასთანავე დამატებით ეცნობა, რომ
რეორგანიზაცი შეეხო ფილიალის მხოლოდ გარკვეულ სტრუქტურულ
ერთეულებს, რასთან დაკავშირებითაც გადაეგზავნა სს „სა-----ის“
დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის N---- დადგენილება (ტ.1. ს.ფ. 42).

საქმის მასალებით დგინდება, რომ დადგენილებისა და ბრძანების ბათილად
ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნებით,
თ-----მა სარჩელით სასამართლოს მიმართა 3 აპრილის
მოთხოვნის საპასუხოდ მოპასუხის მიერ გაგზავნილი 11.04.2017წ. წერილის
მიღებიდან 30 დღის ვადის გასვლამდე, 08.05.2017 წელს (ს.ფ.133, ტომი 01)
ბრძანების გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი 30 დღიან პერიოდში,
რომლის წარმოებაში მიღებაზე სასამართლოს განჩინებით მოსარჩელეს უარი
ეთქვა. წინამდებარე სარჩელი, განმეორებით, მოსარჩელემ სასამართლოში
წარმოადგინა 21.06.2017წ.

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ განხორციელებული შეტყობინება
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, როგორც წესი, შეიცავს
ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე მითითებას, მიუხედავად ასეთი
საფუძვლის განმარტებისა, დასაქმებულს კანონი ანიჭებს უფლებას,
შეტყობინების შემდეგ მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან მის მიმართ
გადაწყვეტილების მიღების წერილობითი დასაბუთება.

მოცემულ შემთხვევაშიც, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ის ფაქტი, რომ
07.03.2017წ. N---- შეტყობინება შეიცავდა ასევე შრომითი ხელშეკრულების
მოსალოდნელი შეწყვეტის საფუძველებზე მითითებას, მხარეს არ ართმევდა
უფლებას ესარგებლა სშკ-ის 38.4 მუხლით მინიჭებული უფლებით, მოეთხოვა
დამსაქმებლისაგან კონკრეტულად მასთან შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთება, რა უფლებაც მის მიერ
გამოყენებული იქნა კიდევ 03.04.2017წ. განცხადების წარდგენით და,
შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გათავისუფლების საფუძველზე
მითითებით შეტყობინების მხარისათვის გაგზავნა არ იწვევს შრომითი
ხელშეკრულების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების
გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი ვადის შემცირებას.

ამდენად, თავდაპირველად 08.05.2017წ. სარჩელით სასამართლოსადმი
მიმართვითა და განმეორებით წინამდებარე სარჩელის აღძვრით, მოსარჩელის
მიერ დაცულია სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული ბრძანების
გასაჩივრების ვადა.

3.2.5. სს „სა-----ის“ ფილიალში მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა (მოსარჩელის მიერ ტოლფას თანამდებობად მიჩნეული პოზიცია) ვაკანტური არ არის (ს.ფ.36. ტომი 02).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება, მოსარჩელეს აუნაზღაურდეს კომპენსაცია, ხოლო სარჩელი სამუშაოზე აღდგენისა და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ასევე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის შესახებ, არ დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია 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 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 31.1.-ე მუხლის მიხედვით ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება 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, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ

ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა შტატების შემცირების (რეორგანიზაცია) მოტივით. მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობებიდან განთავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დასაქმებულთა სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს საწარმოში განხორციელებული არა ყოველგვარი, არამედ ისეთი რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან (სუსგ 30.01.2015, #ას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, #ას-1325-1263-2014).

მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს (რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა), მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებებია:

- 1) განხორციელდა თუ არა რეორგანიზაცია;
- 2) რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა თუ არა სამუშაო ძალა;
- 3) რა აუცილებლობით (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და სხვა) იყო გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება;
- 4) რამ განაპირობა კონკრეტულად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება და შრომითი ხელშეკრულების შენარჩუნების პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით, დასაქმებულთა შერჩევის წინასწარ განსაზღვრული რა კრიტერიუმები იქნა დამსაქმებლის მიერ გათვალისწინებული.

დადგენილია, რომ სს „სა-----ის“ N--- ბრძანებით თ-----
ი 2017 წლის 13 მარტიდან გათავისუფლდა სს „სა-----ის“ **ფილიალი მგ-----ა, მიმდინარე ხარისხის მომსახურება, მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის პოზიციიდან მა-----ი მი-----ის განვითარების დარგში** კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების, მითითებული თანამდებობის გაუქმების შედეგად, რასაც, თავის მხრივ., საფუძვლად დაედო სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის N---- დადგენილება, კერძოდ,

სს „სა-----ის“ მართვის ცენტრალური აპარატის და ფილიალ „მგ-----
-----ას“ ცალკეულ სტრუქტურულ ერთეულებსა და რეორგანიზაციის და სტრუქტურას, საშტატო განრიგსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების შეტანის შესახებ სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის N---- დადგენილებით ცნობად იქნა მიღებული მართვის ცენტრალური აპარატის ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის 2017 წლის 1 მარტის #---
ერთობლივი მოხსენებითი ბარათი და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სს „სა-----ის“ მართვის ცენტრალური აპარატის და ფილიალ მგ-----
-----ას ცალკეულ სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია და სტრუქტურას, საშტატო განრიგსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების შეტანა დანართების N1 და N2-ის შესაბამისად.

დადგენილების საფუძველზე, საშტატო განრიგიდან ამოღებულ იქნა 89 საშტატო ერთეული, მათ შორის, გაუქმდა მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის, მა-----ი მი-----ის განვითარების დარგში - მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა, იმავდროულად საშტატო ნუსხაში შეტანილი იქნა 68 შტატი, მათ შორის, მგ-----ის

დეპარტამენტის უფროსის საშტატო ერთეული. ანუ შტატების რიცხვი შემცირდა 21 ერთეულით. საშტატო რიცხოვნობის შემცირების კვალდაკვალ, ასევე შემცირდა სახელფასო ფონდი.

მა-----ი მი-----ის განვითარების დარგში ფილიალი მგ-----ა, მიმდინარე ხარისხის მომსახურება, მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის პოზიციის გაუქმების შემდეგ მგ-----ის დეპარტამენტში შეიქმნა მა-----ი მი-----ის სამსახური, სამსახურის უფროსის საშტატო ერთეულით. შტატის გაუქმების პარალელურად ასევე შეიქმნა კომუნიკაციისა და მარკეტინგის დარგში დირექტორის მოადგილის თანამდებობა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ დასტურდება იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რაც შტატების შემცირებით ორგანიზაციული ცვლილების აუცილებლობას და ამასთან, მის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების გარდაუვალ საჭიროებას დაასაბუთებდა. რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს და მას უნდა გააჩნდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველი და მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა არ მოხდეს შტატების ფორმალურად შემცირება და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად.

სშკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, რა დროსაც უნდა დადასტურდეს ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური თუ ეკონომიკური გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირება, ამასთან, ამ პირობებში - უშუალოდ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების მართლზომიერება.

დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში, **საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით**, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული. სასამართლო

ვალდებულია გამოიკვლიოს, მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის შემცირება განპირობებული იყო თუ არა საწარმოს ფინანსური მდგომარეობით.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო იზიარებს მოსარჩელე მხარის პოზიციას იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის შტატის გაუქმება განპირობებული არ ყოფილა ფინანსური სირთულით და ასეთი გარემოება საქმის მასალებით არ დასტურდება. ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების მიზნით, ასევე გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შემდგომ ერთი წლის განმავლობაში, კვლავ განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებებით ფილიალ მგ-----აში დასაქმებულ თანამშრომელთა რიცხვი გაიზარდა და შეადგინა 1287 ერთეული, ანუ გაზრდილი იქნა მისი რაოდენობა, მათ შორის, 75 ერთეულით 2017 წლის 28 თებერვლის მდგომარეობით (მოსარჩელის გათავისუფლებამდე მდგომარეობა) არსებულ მონაცემთან შედარებით, რა დროსაც, შტატების საერთო რაოდენობა იყო 1212 ერთეული. აღნიშნული გარემოება მიუთითებს სახელფასო ფონდის გაზრდაზეც.

გარდა აღნიშნულისა, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შემთხვევაში, ასევე უნდა დასტურდებოდეს კონკრეტული მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობა, რა დროსაც მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დასაქმებულის კვალიფიკაცია, სამუშაო გამოცდილება და სხვა გარემოებები, ვინაიდან დამსაქმებელი ვალდებულია ინდივიდუალურად შეაფასოს დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება თითოეული დასაქმებულის მიმართ. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, როგორც უკიდურესი ღონისძიება, გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში. მხოლოდ რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ცვლილებები ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად, გარდა შტატების შემცირებისა, შეიძლება მიჩნეულ იქნეს ფუნქციების მატება და, შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. ეკონომიკური გარემოებების საფუძვლით დასაქმებული გათავისუფლების კანონიერების შემოწმებისას, სასამართლოს შეფასების საგანი შეიძლება, ასევე გახდეს გონივრული, ალტერნატიული სამსახურის, თუნდაც შედარებით დაბალ პოზიციაზე დასაქმების შესაძლებლობის საკითხი.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ დაადასტურა საშტატო ერთეულის შემცირების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების აუცილებლობა

ეკონომიკური გარემოებებით. ასევე, სახეზე არ არის ფუნქციურ ცვლილებასთან დაკავშირებული დასაქმებულის არასაკმარისი კვალიფიკაცია - ფუნქციების განახლების ან საწარმოს მოთხოვნილებების გაზრდის ფაქტი, რის გამოც, მოსარჩელე ვერ დააკმაყოფილებდა დაწესებულ მოთხოვნებს (არაკომპეტენტურობა). ამ მხრივ საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა ხანგრძლივი დროის განმავლობაში, მოსარჩელე სს „სა-----აში“ 2006 წლიდან დასაქმებული იყო სხვადასხვა ხელმძღვანელობით თანამდებობაზე, მას საქმისადმი ერთგულებისა და თავდადებული შრომისათვის მიღებული აქვს მადლობის წერილი, დაკისრებული მოვალეობის შესრულებისას ასევე გამოეცხადა მადლობა პროფესიული კეთილსინდისიერებისა და განსაკუთრებული ძალისხმევით, მიღებული აქვს ტესტირების უმაღლესი შეფასება და სხვა. ასეთ პირობებში, დამსაქმებელს არ განუხორციელებია კვალიფიციურ, ხანგრძლივი სამუშაო გამოცდილების მქონე თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების მიზნით, სხვა, თუნდაც უფრო დაბალ პოზიციაზე, დასაქმების შეთავაზება. ასევე არ დასტურდება შრომითი ურთიერთობის ორივე მხარის (საწარმოსა და თანამშრომლის) ინტერესების გათვალისწინებით, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით დასაქმებულთა შერჩევის ფაქტი.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ორგანიზაციული, ეკონომიკური თუ ტექნოლოგიური გარემოებებით განპირობებული სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობით მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2017 წლის 13 მარტის №--- ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

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

სშკ-ის 38.8 მუხლის გამოყენების შესახებ საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების

უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (**იხ. სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; ას-931-881-2015., 29.01.2015წ. #ას- 1083-1020-2015, 15.04.2016წ.**).

სარჩელით მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს სს „სა-----ის“ მგ-----ის ფილიალში მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე, როგორც მისი გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას პოზიციაზე.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით დასტურდება, რომ ფილიალში მგ-----ის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა ვაკანტური არ არის (ს.ფ.36. ტომი 02). ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე აღდგენის შესაძლებლობა ისე, რომ არ შეილახოს სხვა იმ პირის უფლებები, რომელიც შესაბამის პოზიციას იკავებს სრულიად ლეგიტიმურად, არ არსებობს. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ დაუშვებელია დამსაქმებლის იძულება, შექმნას დამატებითი საშტატო ერთეული. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე.

მოცემულ შემთხვევაშიც, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა და მოსარჩელეს უარი ეთქვა თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება, მისი დასაქმების პერსპექტივა და სხვა.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის, ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს ორი თვის კომპენსაცია და საშვებულებო თანხა, ის რომ დღეის მდგომარეობით იგი დასაქმებულია - მიაჩნია 15000 ლარი (ხელზე მისაღები ოდენობა).

6.3. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 10.1-ე მუხლის მიხედვით ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით კი სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მოითხოვა ასაკობრივი ნიშნით მის

მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტის დადგენა.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის შელახვა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა. დისკრიმინაცია, რა ფორმითაც უნდა იყოს იგი გამოხატული, ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია, როგორც შიდასახელმწიფოებრივი ისე, საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.

სასამართლო მიუთითებს დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე მტკიცების ტვირთის მხარეებზე გადანაწილების შესახებ ევროპული სასამართლოს მიერ გამოტანილ გადაწყვეტილებაზე საქმეზე „ნაჩოვა და სხვები ბულგარეთის წინააღმდეგ“ (განაცხადები N43577/98 და 43579/98; *Nachova and Others v. Bulgaria* [GC] - 43577/98 and 43579/98 Judgment 6.7.2005 [GC]). აღნიშნულ საქმეში განხილული იყო მტკიცების ტვირთისა და შესაბამისი ხარისხის ასპექტები დისკრიმინაციის დადგენასთან დაკავშირებით. სასამართლომ განმარტა, რომ წარმოდგენილ

მტკიცებულებათა შეფასებისას, სასამართლო ადგენს ყველაზე მაღალ სტანდარტს „გონივრული ეჭვის ზღვარს მიღმა“. ევროპულმა სასამართლომ მიუთითა: აღნიშნული აუცილებელია იმისათვის, რომ განხილულ იქნეს ხელშემკვრელი სახელმწიფოს პასუხისმგებლობის საკითხი და არა სისხლის ან სამოქალაქო პასუხისმგებლობის საკითხი, რომელიც განიხილება ხოლმე სახელმწიფოებში ეროვნულ დონეზე და რომელიც ხშირად არ ითხოვს მტკიცებულებათა წარდგენის ასეთ მაღალ სტანდარტს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომში სსკ) 363²-ე, 363³-ე და 363⁵-ე, მუხლები აწესრიგებენ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე სამართალწარმოების პროცედურებს. დასახელებული ნორმების მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც მისი ვარაუდით, მის მიმართ განახორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

ამავე კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე 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.

ზემოაღნიშნული მუხლების სამართლებრივი ანალიზიდან ირკვევა, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი მოსარჩელე მხარემ მტკიცების მაღალი სტანდარტით უნდა დაადასტუროს. რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

იგივე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, კანონი ადგენს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსახელოს, რათა *prima facie* დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება. უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს

მხრიდან ex officio, საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით (შდრ: საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/1/536; 2014 წლის 4 თებერვალი). მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემაჯავლი გარემოებაა.

უფრო მეტიც, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა, აღნიშნული გამოწვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ. შესაბამისად, ასეთ ვითარებაში დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ფაქტები, თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ (ვისთან შედარებით) არათანაბარი მოპყრობა და რატომ იყო აღნიშნული მოპყრობა მისთვის დისკრიმინაციული (დაცული ნიშანი).

მოსარჩელემ მიუთითა დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, ასაკობრივი ნიშნის გამო, რაც, მისი მოსაზრებით გახდა რეალურად სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების მაღალი სტანდარტის გათვალისწინებით მოსარჩელემ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების დასაბუთებული საფუძვლის შესაქმნელად შესაბამის გარემოებებზე ვერ მიუთითა.

ერთ-ერთ სამოქალაქო საქმეში დასაქმებულის პოზიცია, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას, სასამართლომ არ გაიზიარა ვინაიდან, მოსარჩელემ მხოლოდ მიუთითებდა დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, თუმცა, ამ გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია (შდრ: სუსგ ას№-1493-1413-2017, 26 იანვარი, 2018 წელი).

მოსარჩელეს არ მიუთითებია და წარმოუდგენია საკმარისი ფაქტები და მტკიცებულებები იმ გარემოებათა შესახებ, რომ მოპასუხემ ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის შედეგად გაათავისუფლა იგი დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ასაკობრივი გრადაციების შესახებ ცნობებით დასტურდება სს „ს-----ში“ 65 წელს გადაცილებულ თანამშრომელთა დასაქმების მაღალი სტატისტიკური მაჩვენებელი.

შესაბამისად, არ არსებობს დისკრიმინაციის დადგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ/სამართლებრივი საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-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.

სსსკ-ის 41.2 მუხლით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. ამავე კოდექსის 41.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ა) ფულის გადახდევენების შესახებ სარჩელისა – გადასახდელი თანხით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულების, 15000 ლარის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა, სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული 3%-ის ოდენობით, სულ შეადგენს 450 ლარს, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი, ხოლო შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 350 ლარი.

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. თ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „სა-----ის“ 2017 წლის 13 მარტის N-- ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
 - 1.2. სს „სა-----ას“ თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 15 000 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) ოდენობით;
 - 1.3. თ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, ასევე სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მოთხოვნების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
2. სს „სა-----ას“ თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით ანაზღაურება;
3. სს „სა-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 350 ლარის გადახდა.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე:

ქეთევან კუჭავა