



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

24 აპრილი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - მი-----ე

მოპასუხე - შპს „ს-----“

წარმომადგენლები: გვ-----ე, ნუ-----ე

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, შპს „ს-----“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N----- ბრძანება, მოსარჩელე, მი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილი იქნას მოსარჩელე პირვანდელ - აბონენტთა მომსახურების და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის ან მის ტოლფას - აბონირების დეპარტამენტის უფროსის - თანამდებობაზე;

1.3. აუნაზღაურდეს მოსარჩელეს იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასი 2018 წლის 17 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე,

თვეში 3800 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე, მი-----ე მუშაობდა შპს „ს-----ში“ აბონენტთა მომსახურების და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე. მოპასუხე კომპანიის 100% წილის მფლობელი სახელმწიფოა, ხოლო პარტნიორი - სა-----

-----ო. მოსარჩელე აღნიშნულ კომპანიაში მუშაობდა 2011 წლის 25 ოქტომბრიდან. 2015 წლის 12 ოქტომბერს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-13 პუნქტის შესაბამისად, კომპანიამ მოსარჩელესთან გააფორმა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

2018 წლის ივლისში მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ შპს „ს-----“ დირექტორის გადაწყვეტილებით, ცალკეული სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებს დაენიშნათ ყოველთვიური დანამატები. იმის გათვალისწინებით, რომ კომპანიის შინაგანაწესის მე-8 მუხლის პირველი პუნქტი წახალისების ფორმად ითვალისწინებდა ერთჯერადად „პრემიის“ გაცემას და არა „ყოველთვიურ დანამატს“, 2018 წლის 4 ივლისს სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მოსარჩელემ მიმართა კომპანიის დირექტორს და მოითხოვა განმარტება რა კრიტერიუმებით და სამართლებრივი საფუძვლით ახორციელებს ხელმძღვანელობა ყოველთვიური დანამატების დანიშვნას. ამასთან წერილშივე მოითხოვა მენეჯმენტს შეემუშავებინა წახალისების მექანიზმის გამოყენების სამართლიანი კრიტერიუმები. მიუხედავად მოსარჩელის მიმართვისა, დირექტორმა არ მოახდინა რეაგირება წერილზე. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, 2018 წლის 7 აგვისტოს, მოსარჩელემ ამჯერად წარმოების ელექტრონული სისტემის მეშვეობით ხელმეორედ მიმართა დირექტორს და კვლავ მოითხოვა თანამშრომელთა წახალისების კრიტერიუმების გამჭვირვალე და სამართლიანი სისტემის შემუშავება. კომპანიის მენეჯმენტმა კვლავ რეაგირების გარეშე დატოვა წერილი. მოსარჩელის პირველი მიმართვიდან ორი კვირის ვადაში, კერძოდ, 2018 წლის 18 ივლისს შპს „ს-----“

-----“ დირექტორმა გამოსცა N1-- ბრძანება და დაიწყო კომპანიის სათავო ოფისში რეორგანიზაცია. ზემოაღნიშნული რეორგანიზაცია დასრულდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებით. კერძოდ 2018 წლის 17 სექტემბერს დირექტორის ბრძანებით მოსარჩელეს შეუწყდა უვადოდ დადებული შრომითი ხელშეკრულება. დირექტორის N1-- ბრძანების პირველ პუნქტში რეორგანიზაციის დაწყების საფუძვლად მითითებულია ეკონომიკური გარემოებები, თუმცა, რეალური მიზეზი რეორგანიზაციის გამოცხადების იყო დირექტორისგან განსხვავებული შეხედულებების მქონე ადამიანების განთავისუფლება. ამაზე მეტყველებდა ის ფაქტი, რომ კომპანიის დირექტორი დანიშვნის დღიდან რეორგანიზაციის გამოცხადებამდე და რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგაც გასცემდა ყოველთვიურ დანამატებს და პრემიებს, გარდა ამისა, ქმნიდა ახალ პოზიციებს, ნიშნავდა ახალ კადრებს

და რეორგანიზაციის შემდგომაც გააფორმა არაერთი ხელშეკრულება ახალი თანამშრომლების დასანიშნად, მათ შორის, ისეთ პოზიციებზე, რომელიც არ იყო გათვალისწინებული კომპანიის დამტკიცებული საშტატოთი. შესაბამისად, ბრძანება მოსარჩელის განთავისუფლების თაობაზე იყო უკანონო და დაუსაბუთებელი.

15/11/2018წ. განცხადებით, მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში და იმ შემთხვევაში, თუკი გადაწყვეტილების გამოტანის დროისათვის აღარ იარსებებდა აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა, მოითხოვა აღდგენა ტოლფას - აბონირების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე (ტ.1. ს.ფ.152).

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ორგანიზაციული ცვლილებების არსებობას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მოცემულ შემთხვევაში, კომპანიის ბიუჯეტის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს სახელმწიფო ბიუჯეტით გამოყოფილი სუბსიდია და კომპანიის დონორი საფინანსო ორგანიზაციებიდან აღებული სესხები. აღსანიშნავია, რომ საქართველოსა და აზიის განვითარების ბანკს შორის გაფორმებული სასესხო ხელშეკრულების შესაბამისად, კომპანიას ერთ-ერთ ვალდებულებად განსაზღვრული აქვს 2019 წლისთვის საპროგნოზო საბიუჯეტო მაჩვენებლების დაგეგმვა და შესაბამისი ღონისძიებების გატარებამ შესაძლოა უზრუნველყოს საოპერაციო ხარჯების საოპერაციო შემოსავლებთან შეფარდების მაჩვენებლის 5%-იანი კლება. ასევე 2017 წლის ელექტროენერგიის ფაქტობრივ ხარჯთან შედარებით, რაც 2018 წლის 1 იანვრიდან ელექტროენერგიის ტარიფის ზრდით არის განპირობებული. ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, იმისათვის რათა კომპანიამ გააგრძელოს მისი წესდებით გათვალისწინებული ძირითადი საქმიანობა, კერძოდ სასმელი წყლის მოპოვება და მოსახლეობისა და იურიდიული პირებისთვის სასმელი წყლის მიწოდება, გვერდს ვერ აუვლის ბიუჯეტში გათვალისწინებული ხარჯების შემცირებას. გარდა ამისა, რეორგანიზაციით განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები (საკადრო ოპტიმიზაცია), რამაც უფრო მოქნილი და ეფექტური გახადა კომპანიის მუშაობა. სწორედ ამ მიზნით, 2018 წლის 18 ივლისიდან 17 სექტემბრის ჩათვლით, კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 18 ივლისის N1---ე ბრძანებით კომპანიაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია.

მოსარჩელე იკავებდა კომპანიის აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან

ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის პოზიციას, ხოლო კომპანიაში განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად, რასაც თან სდევს სამუშაო ძალის შემცირება, კომპანიის აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტი გაუქმდა და შესაბამისად კომპანიასა და მოსარჩელეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, რადგან მის მიერ დაკავებული დეპარტამენტის უფროსის პოზიცია კომპანიაში აღარ არსებობს.

რაც შეეხება მოსარჩელის ტოლფას სამუშაოზე (აბონირების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე) აღდგენის მოთხოვნას, აღსანიშნავია რომ აბონირების დეპარტამენტის უფროსის პოზიცია არ წარმოადგენს აბონენტთან მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის ტოლფას თანამდებობას, ვინაიდან აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის ფუნქციები გადანაწილდა რამდენიმე სტრუქტურულ ერთეულში. ამასთან, ზემოაღნიშნული ფუნქციები უფრო მოცულობითია აბონირების დეპარტამენტისთვის, ვიდრე სემეკიდან შემოსულ წერილებზე პასუხების მომზადება და კომპეტენციის ფარგლებში, კომპანიის შიდა აქტების პროექტების შემუშავებაში მონაწილეობის მიღება, რომელიც მიზნად ისახავს სემეკის მიერ მიღებული შესაბამისი სამართლებრივი აქტების შესრულებას. აღნიშნულის გათვალისწინებით მოსარჩელის კანდიდატურის განხილვა აბონირების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე არ იყო რელევანტური.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2012 წლის 25 ოქტომბრიდან 2011 წლის 1 დეკემბრამდე, მოსარჩელე, მი-
-----ე მუშაობდა შპს „ს-----ში“
ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ანალიტიკური სამმართველოს უფროსის -
დირექტორის მრჩევლის თანამდებობაზე; 2012 წლის 16 იანვრიდან -
განვითარებისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეპარტამენტის უფროსის
პოზიციაზე 2012 წლის 2 ოქტომბრამდე; 2012 წლის 19 დეკემბრიდან დაინიშნა
იმავე პოზიციაზე 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით; 2015 წლის 9 ოქტომბერს
დაინიშნა ამ თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით; 2017 წლის 1 იანვრიდან
მოსარჩელე დაინიშნა აბონენტთა მომსახურების და სემეკთან ურთიერთობის
დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით.

ამ პოზიციაზე, მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 3800
ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ბრძანებების ასლები (ტ.1. ს.ფ.-ები: 32-40);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 2018 წლის ივლისში მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ შპს „ს-----“ დირექტორის გადაწყვეტილებით, ცალკეული სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებს დაენიშნათ ყოველთვიური დანამატები. იმის გათვალისწინებით, რომ კომპანიის შინაგანაწესის მე-8 მუხლის პირველი პუნქტი წახალისების ფორმად ითვალისწინებდა ერთჯერადად „პრემიის“ გაცემას და არა „ყოველთვიურ დანამატს“, 2018 წლის 4 ივლისს სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მოსარჩელემ მიმართა კომპანიის დირექტორს და მოითხოვა განმარტება რა კრიტერიუმებით და სამართლებრივი საფუძვლით ახორციელებს ხელმძღვანელობა ყოველთვიური დანამატების დანიშვნას. ამასთან წერილშივე მოითხოვა მენეჯმენტს შეემუშავებინა წახალისების მექანიზმის გამოყენების სამართლიანი კრიტერიუმები. მიუხედავად მოსარჩელის მიმართვისა, დირექტორმა არ მოახდინა რეაგირება წერილზე. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, 2018 წლის 7 აგვისტოს, მოსარჩელემ ამჯერად წარმოების ელექტრონული სისტემის მეშვეობით ხელმეორედ, მოხსენებითი ბარათით მიმართა დირექტორს და კვლავ მოითხოვა თანამშრომელთა წახალისების კრიტერიუმების გამჭვირვალე და სამართლიანი სისტემის შემუშავება. კომპანიის მენეჯმენტმა კვლავ რეაგირების გარეშე დატოვა წერილი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 7 აგვისტოს წერილი (ტ I, ს.ფ. 61);
- 07/08/2018 მოხსენებითი ბარათი (ტ.1. ს.ფ.-ები: 62-64);
- სადისციპლინო კომისიის დასკვნა (ტ.1. ს.ფ.-ები: 47-59);
- ბრძანებები სახელფასო დანამატების გამოყოფის შესახებ (ტ.1. ს.ფ.-ები: 75-79);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მიერ, 2018 წლის 18 ივლისს, გამოიცა ბრძანება N1--, სადაც მითითებულია კომპანიაში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, კომპანიის სათავო ოფისში ორგანიზაციული ცვლილებების გამოცხადების შესახებ, რომელსაც თან სდევს სამუშაო ძალის შემცირება.

ბრძანებით შეიქმნა ორგანიზაციული ცვლილებების (სტრუქტურული რეორგანიზაცია) განმახორციელებელი კომისია, რომელსაც დაევა

კომპანიაში ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესის წარმართვა არაუგვიანეს 20 აგვისტოსი და მასთან დაკავშირებული ღონისძიებების განხორციელება, მათ შორის, კომპანიის სათავო ოფისის სტრუქტურის პროექტისა და სათავო ოფისის დებულების პროექტების მომზადება, კომპანიის სათავო ოფისის თანამშრომლების შერჩევა/გადარჩევა არაუგვიანეს 2018 წლის 5 სექტემბრისა.

ორგანიზაციული ცვლილებების დასრულების თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 15 სექტემბერი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 18 ივლისის N1-- ბრძანება და ბრძანებები მასში ცვლილებების შეტანის შესახებ (ტ. I, ს.ფ.-ები: 80-81; ტ.2. ს.ფ.-ები: 191-194);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 04----- ბრძანებით დამტკიცებული იქნა კომპანიის სათავო ოფისის ახალი დებულება, ხოლო ამავე დღის N1-- ბრძანებით - სათავო ოფისის სტრუქტურა, რომელთა შესაბამისადაც, გაუქმდა აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტი და მოსარჩელის საშტატო ერთეული. კერძოდ, რეორგანიზაციამდე არსებობული აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტი, რომლის შემადგენლობაშიც შედიოდა ცხელი ხაზის ჯგუფი, ამასთან, არსებობდა ახალი მიერთებისა და აბონირების სამსახური, რომლის შემადგენლობაშიც შედიოდა აბონირების ჯგუფი. რეორგანიზაციის შედეგად, ამ ორი სტრუქტურული ერთეულის ნაცვლად ჩამოყალიბდა აბონირების დეპარტამენტი, რომლის შემადგენლობაშიც შევიდა აბონირების სამსახური და სემეკთან ურთიერთობის ჯგუფი („დებულების“ მე-4 მუხლი, „გ“ პუნქტი; სტრუქტურის მე-18 პუნქტი) (ტ.1. ს.ფ.254), ხოლო ცხელი ხაზი გადავიდა დირექტორის აპარატში („დებულების“ მე-2 მუხლი, „ა.ბ“ პუნქტი; სტრუქტურის პირველი.ბ პუნქტი). შესაბამისად, რეორგანიზაციის შედეგად დარჩა აბონირების დეპარტამენტის უფროსის ერთი, აბონირების სამსახურის უფროსის ერთი და სემეკთან ურთიერთობისა და ცხელი ხაზის ჯგუფების უფროსების ორი ვაკანტური პოზიცია. ანუ ამ სტრუქტურულ ერთეულებში შემცირდა მხოლოდ მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია - აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის სამუშაო ადგილი.

0----- ბრძანებით დამტკიცებული იქნა სათავო ოფისის თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომლის შესაბამისადაც აბონირების დეპარტამენტის უფროსის ერთ-ერთ სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნად განისაზღვრა ახალი მიერთების რაოდენობრივი და თანხობრივი გეგმების პროექტირება-შესრულება (ტ.1. ს.ფ.145).

არცერთ ზემოაღნიშნულ ვაკანტურ პოზიციაზე მოსარჩელისათვის სამუშაოს შეთავაზება არ მომხდარა და მას ასევე მისცემია შესაძლებლობა, დასახელებული ბრძანების შესაბამისად (მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი), მონაწილეობა მიეღო თანამშრომელთა შერჩევა/გადარჩევის პროცედურაში. შესაბამისად, მითითებულ, მათ შორის - აბონირების დეპარტამენტის უფროსისა და აბონირების სამსახურის უფროსის პოზიციებზე დანიშვნა მოხდა კონკურსის ჩატარებისა და რეორგანიზაციის კომისიის რეკომენდაციის გარეშე, პირდაპირ დირექტორის ბრძანებით.

აბონირების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასი განისაზღვრა 3800 ლარით (ტ.1. ს.ფ.115).

რეორგანიზაციის დაწყებამდე, 09/08/2018წ. მოპასუხე კომპანიამ საკუთარ ვებგვერდზე გამოცხადდა კანდიდატთა შერჩევა ადრე არარსებულ - პროექტის მენეჯერის 10 პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- კომპანიის რეორგანიზაციამდე მოქმედი საშტატო ნუსხა (ტ.2. ს.ფ.-ები: 195-204);
- შპს „ს-----“ 2----- ბრძანება და სათავო ოფისის დებულება (ტ. I, ს.ფ. 85-103);
- შპს „ს-----“ 2018 წლის 04 სექტემბრის N1-- ბრძანება და სათავო ოფისის სტრუქტურა (ტ. I, ს.ფ.-ები: 104-116);
- 05/09/2018წ. N173 ბრძანება, სათავო ოფისის საშტატო ნუსხისა და შრომის ანაზღაურების შესახებ (ტ.1. ს.ფ.-ები: 107-116);
- რეორგანიზაციამდე მოქმედი კომპანიის დებულება (ტ.1. ს.ფ.-ები: 119-139);
- ამონაბეჭდი ვებგვერდიდან (ტ.1. ს.ფ.-ები: 141-142);
- სათავო ოფისის თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები (ტ.1. ს.ფ.-ები: 143-145);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. 2018 წლის 17 სექტემბერს, მოპასუხემ გამოსცა N----- ბრძანება მოსარჩელესთან 2018 წლის 17 სექტემბრიდან უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, სადაც გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 17 სექტემბრის N----- ბრძანება (ტ. I, ს.ფ. 42);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.5. შპს „ს-----“ სათავო ოფისში, რეორგანიზაციის შემდეგ, მნიშვნელოვნად გაიზარდა თანამშრომლებზე გაცემული პრემიები და დანამატები, კერძოდ თუკი 2018 წლის 25 მაისიდან 17 სექტემბრამდე, ჯამურად 4 თვის განმავლობაში, სათავო ოფისის თანამშრომლებზე გაცემული დანამატები შეადგენდა 37160 ლარს, ხოლო დარიცხული პრემიები 24600 ლარს, რეორგანიზაციის შემდეგ - 2018 წლის 17 სექტემბრიდან 2019 წლის 30 იანვრამდე პერიოდში, ჯამურად 4 თვის განმავლობაში თანამშრომლებზე გაცემულმა დანამატებმა შეადგინა 60 588,80 ლარი, ხოლო პრემიებმა - 350 397,50 ლარი. ასევე, თუკი 2018 წლის 25 მაისიდან ამავე წლის 17 სექტემბრამდე შრომითი ხელშეკრულებებით მიღებული თანამშრომლების ოდენობა შეადგენდა 8-ს, ხოლო მათი ხელფასი - 22800 ლარს, 2018 წლის 17 სექტემბრიდან 2019 წლის 30 იანვრამდე, ასეთი სახით მიღებული თანამშრომლების რიცხვმა შეადგინა 27, ხოლო ხელფასმა - 56875 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ინფორმაცია პრემიებისა და დანამატების ოდენობაზე (ტ 2, ს.ფ. 205);
- ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულებებით მიღებული თანამშრომლებისა და მათი ხელფასების შესახებ (ტ.2. ს.ფ.ე-ბი: 206-207);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.6. მოსარჩელეს, შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი არ დადებია. პირიქით - იგი იყო წარმატებული თანამშრომელი, რისთვისაც ხდებოდა მისი წახალისება (პრემირება).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 18/02/2018წ. N3/2525 ბრძანება (ტ.1. ს.ფ.-ები: 185-186);
- 13/07/2018წ. მოხსენებითი ბარათი აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის საქმიანობის შედეგებისა და დეპარტამენტის თანამშრომელთა წახალისების შესახებ (ტ.1. ს.ფ.-ები: 187-188);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება, რეორგანიზაციის საფუძვლით აბონენტთა

მომსახურების და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის გაუქმებისა და მოსარჩელესთან, როგორც ამ დეპარტამენტის უფროსთან, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არ ემყარებოდა ობიექტურ კრიტერიუმებს. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ კომპანიის სათაო ოფისში მოხდა სახელფასო ფონდისა და სამუშაო ძალის არათუ შემცირება, არამედ მათი მნიშვნელოვანი მატება (იხ. გადაწყვეტილების 3.1.5. პუნქტი), სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება მოტივირებული იყო დისკრიმინაციული ნიშნით, რაც უკავშირდებოდა მის განსხვავებულ შეხედულებას მოპასუხე კომპანიის ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელთათვის ყოველთვიური დანამატის დანიშვნასთან დაკავშირებით (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის მე-6 პუნქტი).

3.2.2. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხე შპს „ს-----ში“ აღარ არსებობს მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილი, ხოლო აბონირების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა არ წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაო ადგილს (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის მე-6 პუნქტი).

სამოტივაციო ნაწილი:

4.შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5.კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები, მე-17 მუხლის პირველი პუნქტი, 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 ვრცელი 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, 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 37 მუხლის პირველი

პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი და ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ და „ბ“, ქვეპუნქტები, 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი, 408-ე და 411-ე მუხლები, საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“.

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 ტოლფასოვანი 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 ვალდებულია საკუთარ 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. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

6.2. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუ ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები ხორციელდება, რომელიც სამუშაო ძალის შემცირებას აუცილებელს ხდის. აღსანიშნავია ისიც, რომ შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება (იხ., სუსგ №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016წ.; №ას-1329-2018, 22 თებერვალი, 2019 წელი; №ას-1189-1109-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი), რაც გულისხმობს იმასაც, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის რეორგანიზაციისა და შემცირების შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული გადაწყვეტილება. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ გამოკვლეულ, სათანადოდ

დადასტურებულ გარემოებებს, რაც შრომითი მოვალეობის არსებით დარღვევებზე მიუთითებს. წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზია მოპასუხე ორგანიზაციაში ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერებას ემყარება“.

„რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია, ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძვლით და, მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდოდეს 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 შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან

ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს (იხ., სუსგ №ას-224-224-2018, 18 მაისი, 2018 წელი, 3-24).

„...დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 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 (იხ. სუსგ-ები: 30.01.2015, №ას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, №ას-1325-1263-2014,).

ერთ-ერთ საქმეზე სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება, რა დროსაც, პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაცია. ამ მიზნით დამსაქმებლის მიერ მარტოოდენ რეორგანიზაციაზე მითითება დისკრიმინაციას არ გამორიცხავს (იხ.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.04.2014 წგანჩინება № ას - 762-730-2014).

6.3. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაციის დაწყების საფუძველს, 18/07/2018წ. N1-- ბრძანების პირველი პუნქტით, წარმოადგენდა ეკონომიკური გარემოებები, რომელსაც თან სდევს სამუშაო ძალის შემცირება, შესაბამისად, იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა ობიექტურად განაპირობა სამუშაო ძალის შემცირებამ, კადრების ოპტიმიზაციამ, კომპანიის ფინანსურმა სიძნელეებმა, დამსაქმებელს ეკისრება.

6.4. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლობიერად 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.

6.5. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე კომპანიის სათავო ოფისში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, გაუქმდა აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტი, რომლის შემადგენლობაშიც შედიოდა ცხელი ხაზის ჯგუფი, და მოსარჩელის საშტატო ერთეული. არსებობდა ახალი მიერთებისა და აბონირების სამსახური, რომლის შემადგენლობაშიც შედიოდა აბონირების ჯგუფი. რეორგანიზაციის შედეგად, ამ ორი სტრუქტურული ერთეულის ნაცვლად ჩამოყალიბდა აბონირების დეპარტამენტი, რომლის შემადგენლობაშიც შევიდა აბონირების სამსახური და სემეკთან ურთიერთობის ჯგუფი („დებულების“ მე-4 მუხლი, „გ“ პუნქტი; სტრუქტურის მე-18 პუნქტი) (ტ.1. ს.ფ.254), ხოლო ცხელი ხაზი გადავიდა დირექტორის აპარატში („დებულების“ მე-2 მუხლი, „ა.ბ“ პუნქტი; სტრუქტურის პირველი.ბ პუნქტი). შესაბამისად, რეორგანიზაციის შედეგად დარჩა აბონირების დეპარტამენტის უფროსის ერთი სამუშაო ადგილი, აბონირების სამსახურის უფროსის ერთი და პოზიცია და ორი - სემეკთან ურთიერთობისა და ცხელი ხაზის - ჯგუფების უფროსების ვაკანტური პოზიციები. **ანუ ამ სტრუქტურულ ერთეულებში შემცირდა მხოლოდ მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია - აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის სამუშაო ადგილი.**

ასევე დადგენილია და მოპასუხე სადავოდ არ ხდის, რომ შპს „ს-----“ სათავო ოფისში, რეორგანიზაციის შემდეგ, არათუ შემცირდა, პირიქით - მნიშვნელოვნად გაიზარდა თანამშრომლებზე გაცემული პრემიები და დანამატები, კერძოდ თუკი 2018 წლის 25 მაისიდან 17 სექტემბრამდე, ჯამურად 4 თვის განმავლობაში, სათავო ოფისის თანამშრომლებზე გაცემული დანამატები შეადგენდა 37160 ლარს, ხოლო დარიცხული პრემიები 24600 ლარს, რეორგანიზაციის შემდეგ - 2018 წლის 17 სექტემბრიდან 2019 წლის 30 იანვრამდე პერიოდში, ჯამურად 4 თვის განმავლობაში თანამშრომლებზე გაცემულმა დანამატებმა შეადგინა 60 588,80 ლარი, ხოლო პრემიებმა - 350 397,50 ლარი. ასევე, თუკი 2018 წლის 25 მაისიდან ამავე წლის 17 სექტემბრამდე შრომითი ხელშეკრულებებით მიღებული თანამშრომლების ოდენობა შეადგენდა 8-ს, ხოლო მათი ხელფასი - 22800 ლარს, 2018 წლის 17 სექტემბრიდან 2019 წლის 30 იანვრამდე, ასეთი სახით მიღებული თანამშრომლების რიცხვმა შეადგინა 27, ხოლო ხელფასმა - 56875 ლარი.

6.6. ერთ-ერთ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს

საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. ამასთან, მართოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს,,.

6.7. ამავე საქმეზე საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუ ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები ხორციელდება, რომელიც სამუშაო ძალის შემცირებას აუცილებელს ხდის. აღსანიშნავია ისიც, რომ შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება (იხ., სუსგ №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016წ.; №ას-1329-2018, 22 თებერვალი, 2019 წელი; №ას-1189-1109-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი), რაც გულისხმობს იმასაც, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის რეორგანიზაციისა და შემცირების შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული გადაწყვეტილება. „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანიც 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 წესთა 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.; ასევე, შდრ: №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016 წელი, პ-20.3). ... დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა რეორგანიზაციის გამო დაუსაბუთებელია, თუ ეს სამუშაო ძალის შემცირებით არ არის გამოწვეული. ამასთან, ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება,, (იხ. სუსგ №ას-181-2019,12 აპრილი,

2019 წელი).

6.8. სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დამტკიცება, რომ ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საჭიროება. მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებისას. საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ, რის საფუძველზე მიიჩნია მოპასუხემ/დამსაქმებელმა, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების პირობებში.

6.9. „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 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 მოწყობის, 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 დამქირავებლებისა 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 ხვდება 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 შესადარებელი 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).

„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.

6.10. 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).

6.11. 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).

6.12. 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.

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).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი, ხოლო 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს

კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტის „ა“ („ა.გ.“) ქვეპუნქტით, თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის ...შრომის ანაზღაურებისპირობებზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

საქმეზე Konstantin Markin v. Russia ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განსხვავებული მოპყრობა მაშინ არის დისკრიმინაციული, თუ „მას არ აქვს ლეგიტიმური მიზანი და არ არსებობს გონივრული პროპორციულობის მიმართება გამოყენებულ საშუალებასა და დასახულ მიზნებს შორის“.

6.13. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ სასამართლოს წარმოდგინა განკუთვნილი და დასაშვები მტკიცებულებები, რომ დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ ადგილი ჰქონდა არათანაბარ, სუბიექტურ მოპყრობას სხვა დასაქმებულებთან შედარებით - მას შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, რასაც საფუძვლად დაედო მისი განსხვავებული მოსაზრება, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანი (იხ. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტი).

ამ თვალსაზრისით, საყურადღებოა, რომ დამსაქმებლის მიერ უგულებელყოფილი იქნა მისივე გადაწყვეტილება და მოსარჩელის კანონიერი უფლება, მონაწილეობა მიეღო რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ სამუშაო ადგილებზე თანამშრომელთა შერჩევა/გადარჩევის პროცესში (იხ. 18/07/2018წ. N1-- ბრძანების მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი), რამდენადაც აბონირების დეპარტამენტის უფროსისა და აბონირების სამსახურის უფროსის პოზიციებზე დანიშვნა მოხდა კონკურსის ჩატარებისა და რეორგანიზაციის კომისიის რეკომენდაციის გარეშე, პირდაპირ დირექტორის ბრძანებით.

6.14. ისეთი საფუძველი, რომელიც ობიექტურად გაამართლებდა მოსარჩელის მიმართ განხორციელებულ განსხვავებულ მოპყრობას და დადასტურებდა, რომ ასეთი მოპყრობა იყო კანონიერი მიზნის მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა. შესაბამისად, სასამართლო დადასტურებულად თვლის, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განხორციელდა დისკრიმინაციული საფუძველით, - განსხვავებული აზრის გამო - რისი შედეგიც უნდა აღმოიფხვრას.

6.15. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, 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).

6.16. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ და „ბ“, ქვეპუნქტებით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა და ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით.

სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, ვინაიდან სახეზეა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციული საფუძვლით.

6.17. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარის მტკიცების საგანში შედიოდა მისი პირვანდელი სამუშაო ადგილის ტოლფასი სამუშაო ადგილის არსებობის დადასტურება. მოსარჩელემ მიუთითა, რომ ასეთი სამუშაო ადგილი იყო რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი აბონირების დეპარტამენტის უფროსის პოზიცია.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილისა და რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი აბონირების დეპარტამენტის უფროსის ფუნქცია-მოვალეობები განსხვავებულია - მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილი არ იყო დაკავშირებული აბონირებასთან. შესაბამისად, მარტოოდენ იდენტური შრომის ანაზღაურება - 3800 ლარი - ვერ გამოდგება მოსარჩელის პირვანდელი და აბონირების დეპარტამენტის უფროსის სამუშაო ადგილების ტოლფასოვნად მიჩნევის კრიტერიუმად.

6.18. ვინაიდან, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელი ან ტოლფასი სამუშაო ადგილის არსებობა, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად,

სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილება ვერ მოხდება.

6.19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს, იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე (სუსგ 15/06/2016წ. ნას-353-338-2016).

6.20. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

6.21. რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან ერთი წელიც არ არის გასული, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის გათვალისწინებით, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, სასამართლო მოსარჩელეს მიაკუთვნებს კომპენსაციას ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რასაც უნდა გამოკალდეს დათხოვნისას მისთვის კომპენსაციის სახით გადახდილი ორი თვის ხელფასი.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (თვეში 3800 ლარი), რასაც

უნდა გამოაკლდეს დათხოვნისას მოპასუხის მიერ გადახდილი კომპენსაცია - ორი თვის ხელფასი და საბოლოოდ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 38000 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

7. სასამართლო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელეს სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს ამ ნაწილში სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება.

7.2. რამდენადაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 38000 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით, 912 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹ მუხლებით,

გადაწყვეტა:

1. მი-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნას ცნობილი, მოპასუხე, შპს "ს-----" დირექტორის 2018 წლის 17 სექტემბრის N----- ბრძანება, მოსარჩელე, მი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
3. მოპასუხე, შპს "ს-----ს" მოსარჩელე, მი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 38000 (ოცდათვრამეტიათასი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).
4. მოპასუხე, შპს "ს-----ს" მოსარჩელე, მი-----ის სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება.
5. მოპასუხე, შპს "ს-----ს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 912 ლარის ოდენობით.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
7. 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.
8. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, მი-----ეს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ