



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16.09.2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთ კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე ნ----- ტ-----ი,
წარმომადგენელი მ----- ჯ-----ა, დ----- ლ-----ე,
მოპასუხე სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიურო,
წარმომადგენელი ე----- ა-----ი,

დავის საგანი: დისკრიმინაციის ფაქტის დადენა, მორალური ზიანის ანაზღაურება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. დადგინდეს დისკრიმინაციის ფაქტი მოპასუხე სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს მხრიდან მხრიდან ნ----- ტ-----ის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით.
- 1.2. მოპასუხე სსიპ აღსრულების ეროვნულ ბიუროს ნ----- ტ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება 5000 ლარის ოდენობით.
- 1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს 2017 წლის 13 აპრილის ბრძანება N--- ნ----- ტ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.4. ნ----- ტ-----ი აღდგენილ იქნეს გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას - სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე.

1.5. მოპასუხე სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს მოსარჩელე ნ----- ტ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 18 აპრილიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად დასაბეგრი 2120 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიურო არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 13.07.2006 წლის #-- ბრძანებით ნ----- ტ-----ი დაინიშნა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სააღსრულებო დეპარტამენტში კანცელარიის სპეციალისტის თანამდებობაზე. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2008 წლის 4 აგვისტოს N--- ბრძანებით ნ----- ტ-----ს 03.07.2006 წლიდან მიენიჭა უმცროსი იუსტიციის საშუალო სპეციალური წოდება. აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარის 2008 წლის 1 ოქტომბრის N- ბრძანებით ნ----- ტ-----ი დაინიშნა აღნიშნული სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს თბილისის სააღსრულებო ბიუროს კანცელარიის სპეციალისტის თანამდებობაზე. აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარის 2009 წლის 21 იანვრის #- ბრძანების 2--- პარაგრაფით მოსარჩელეს მიენიჭა მე-3 კლასის იურისტის მორიგი სახელმწიფო სპეციალური წოდება.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

03.07.2006 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 29.

04.08.2008 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 30.

01.10.2008 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 31.

21.01.2009 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 32.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.2. აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარის 02.08.2010 წლის N--- ბრძანებით ნ----- ტ-----ი დაინიშნა 01.08.2010 წლიდან სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს ადმინისტრაციის (სამსახურის) საქმისწარმოების

განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. ხოლო აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარის 21.12.2010 წლის N--- ბრძანებით იმავე განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

02.08.2010 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 33.
21.12.2010 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 35.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.3. სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს 18.05.2012 წლის #--- ბრძანებით ნ--- -- ტ-----ი გადაყვანილ იქნა სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს საქმისწარმოების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. აღსრულების ეროვნული ბიუროს 2013 წლის 31 იანვრის #--- ბრძანებით ნ----- ტ-----ის შრომის ანაზღაურება გაიზარდა და განისაზღვრა დასაბეგრი 2120 ლარის ოდენობით.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

18.05.2012 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 39.
31.01.2013 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 40.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.4. აღსრულების ეროვნული ბიუროს 01.10.2013 წლის #--- ბრძანებით ნ----- ტ-----ს აღსრულების ეროვნული ბიუროს სხვა თანამშრომლებთან ერთად გამოეცხადა მადლობა, ხოლო 18.08.2014 წლის #--- ბრძანების საფუძველზე ნ----- ტ-----ი დაინიშნა აღსრულების ეროვნული ბიუროს საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე **კონკურსის წესით.**

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.10.2013 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 41-44.
18.08.2014 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 45-46.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელე ნ----- ტ-----ი და მისი ოჯახი წარმოადგენდა პარტია ნაციონალური მოძრაობის მხარდამჭერს, მოსარჩელე მეგობრობდა პარტია ნაციონალური მოძრაობის ლიდერებთან, რასაც ღიად აფიქსირებდა.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.6. აღსრულების ეროვნული ბიუროს 17.03.2017 წლის #215 ბრძანებით მოხდა აღსრულების ეროვნული ბიუროს სტრუქტურული ერთეულების თანამშრომელთა მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე გაფრთხილება, კერძოდ აღსრულების ეროვნული ბიუროს შემდეგი სტრუქტურული ერთეულები - შიდა ინსპექტირების სამსახურის, ბრენდის განვითარებისა და გაყიდვების სტიმულირების სამსახურის, სერვისების განვითარების სამსახურის, ლოჯისტიკის სამსახურის, ფინანსების სტატისტიკისა და შესყიდვების სამსახურის საქმეების კოორდინაციის სამსახურის, იურიდიული სამსახურის, საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის თანამშრომლები, მათ შორის ნ----- ტ-----ი გაფრთხილებულ იქნენ მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე. გაფრთხილების წერილის გაგზავნის საფუძველი იყო საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 06.05.2014 წლის #24 ბრძანება საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის აღსრულების ეროვნული ბიუროს დებულების დამტკიცების შესახებ (იმ დროისათვის არსებული ცვლილებების გათვალისწინებით), ასევე შრომის კოდექსის 37-38-ე მუხლები.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

17.03.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 58-59.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.7. მოსარჩელეს რეორგანიზაციიდან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე შესთავაზა მოპასუხე მხარემ სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რაც მოსარჩელის მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებული თანამდებობის ფუნქციური დატვირთვის მქონე იყო, რაზედაც მოსარჩელემ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მხრიდან ნების გამოვლენამდე უარი განაცხადა და მოითხოვა მოვალეობის შემსრულებილის ნაცვლად პირდაპირ თანამდებობაზე დანიშვნა.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

13.04.2017 წერილის ასლი ს.ფ. 83.

13.04.2017 წერილის ასლი ს.ფ. 84-85.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.8. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 06.05.2014 წლის #24 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - აღსრულების ეროვნული ბიუროს დებულება. აღნიშნული დებულებით განისაზღვრა საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის მიზნები, ფუნქციები და ამოცანები.

სამსახურის სტრუქტურული დანაყოფები იყო: ა) საქმისწარმოების განყოფილება; ბ) საინფორმაციო განყოფილება.

საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 16.03.2017 წლის #222 ბრძანებით ცვლილება შევიდა 06.05.2014 წლის #24 ბრძანებაში და მე-6 პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: „მე-10 და მე-11 მუხლები ამოღებულ იქნა“. საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის ფუნქციების ნაწილი, კერძოდ საინფორმაციო განყოფილების ფუნქციები დაემატა სერვისებისა და საინფორმაციო სამსახურს, ხოლო საქმისწარმოების განყოფილების ფუნქციები იურიდიულ სამსახურს.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

24.07.2014 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 64–70.

11.04.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 71-82.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.9. საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის თანამშრომელთა სრული შემადგენლობა გადაინიშნა მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილებაში ყოველგვარი კონკურსის გარეშე, ვინაიდან 2014 წლის 6 მაისის N24 ბრძანებაში განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, გაუქმდა საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახური და მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილებაში გადაყვანილ იქნენ მხოლოდ საინფორმაციო განყოფილების თანამშრომლები.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

13.04.2017 წერილის ასლი ს.ფ. 83.

13.04.2017 წერილის ასლი ს.ფ. 84-85.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.10. მოსარჩელე ნ----- ტ-----მა მოითხოვაზე ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის გარეშე დანიშვნაზე, მოპასუხის მხრიდან მიიღო 13.04.2017 წლის წერილი განმარტებებით მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

13.04.2017 წერილის ასლი ს.ფ. 83.

13.04.2017 წერილის ასლი ს.ფ. 84-85.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.11. სსიპ აღსრულების ეოროვნულ ბიუროში განხორციელებული

რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა 7 თანამშრომელი: ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსი, საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის უფროსი, იურიდიული სამსახურის უფროსი, შიდა ინსპექტირების სამსახურის უფროსი, კოორდინაციის სამსახურის უფროსი, ბრენდის განვითარებისა და გაყიდვების სტიმულირების სამსახურის უფროსი, ფინანსების, სტატისტიკისა და შესყიდვების სამსახურის უფროსი. თითოეული მათგანისთვის აღსრულების ეროვნული ბიუროს ხელმძღვანელის მიერ შეთავაზებულ იქნა ახალი, გაერთიანებული სამსახურის უფროსის ან განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რაზეც თანხმობა განაცხადა ყველა თანამშრომელმა, ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსისა და მოსარჩელის გარდა. რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა საქმეების კოორდინაციის სამსახური და მისი უფროსი პირადი განცხადებით დაინიშნა აღსრულების ეროვნული ბიუროს შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახურის მიმდინარე საქმეების კოორდინაციის თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

13.04.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 162.

12.04.2017 წერილის ასლი ს.ფ. 163.

13.04.2017 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 164.

18.04.2017 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 165.

18.04.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 166.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.12. მოსარჩელე ნ----- ტ-----ს განხორციელებული რეორგანიზაციის კანონიერება, ისტიციის მინისტრის ნორმატიული აქტი მოპასუხის დაბუღებაში და სტრუქტურაში ცვლილებების შეტანის შესახებ ადმინისტრაციული წესით სადავოდ არ გაუხდია და არ გაუსაჩივრებია.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.13. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარის 13.04.2017 წლის ბრძანება #----ით და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის მოვალეობის შემსრულებლის 13.04.2017 წლის #2--- თანხმობით მოსარჩელე ნ----- ტ-----ი საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, 2017 წლის 18 აპრილიდან.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

13.04.2017 ბრძანების ასლი ს.ფ. 89.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხის მიერ მოსარჩელე ნ---- ტ-----ის მიმართ დისკრიმინაციული ან/და არათანაბარ მოპყრობას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლით ადგილი არ ჰქონია.

საქართველოს სამოქალაქო სამართალწარმოებაში შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე, მხარეები თავად განსაზღვრავენ იმ ფაქტობრივ საფუძველთა წრეს, რასაც შესაბამისი პოზიცია (მოსარჩელის მოთხოვნა, მოპასუხის შესაგებელი) ეფუძნება.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებს მის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით განხორციელებულ დისკრიმინაციაზე, რაც წარმოადგენს დაცულ ნიშანას საქართველოს შრომის კოდექსის 2.3 მუხლით.

საქართველოს 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.

შრომის კოდექსის 2.3 მუხლით შრომით და წიანსახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნების მიერი სახის დისკრიმინაცია.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ვერ მიუთითა საკმარისი ფაქტები და ვერ წარმოადგინა დამაჯერებელი მტკიცებულებები რაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელებას დაადასტურებდა მოპასუხის მხრიდან (ვრცელი განმარტება იხილეთ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში).

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის მხრიდან დისკრიმინაციასთან მიმართებით მითითებულ უნდა იქნეს დაცული ნიშანი, რომელიც მას გააჩნია

ან მოპასუხის შეხედულებით ასეთი დაცული ნიშანი მოსარჩელეს გააჩნია მიუხედავად იმისა რეალურად ამ დაცული ნიშნის მატარებელი არის თუ არა მოსარჩელე, ასევე მოსარჩელის მიერ მითითებულ უნდა იქნეს კონკრეტული ფაქტები რაც მისი მოსაზრებელით იძლევა მის მიმართ დისკრიმინაციულად მოპყრობის (გონივრული) ვარაუდის შესაძლებლობას, რის შემდეგაც მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტების უარყოფის და (არადისკრიმინაციულად) სხვებთან შედარებით თანაბარად მოპყრობის მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე.

მოსარჩელემ მის მიმართ დისკრიმინაციულად მოპყრობის ფაქტობრივი გარემოებასთან მიმართებით მიუთითა დაცული ნიშანი კონკრეტული პოლიტიკური პარტიისადმი მისი ოჯახის წევრების კუთვნილება და მისი მხარდაჭერა, ხოლო ფაქტების მითითების ნაწილში მიიჩნია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა პოლიტიკური შეხედულებების და კუთვნილების თავალაზრისით და არა რეორგანიზაციის გამო, რაც სასამართლოს მოსარჩელის მხრიდან არასაკმარისად დისკრიმინაციის კონკრეტული ფაქტების მითითებად მიაჩნია, ვინაიდან მოსარჩელემ მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე ახსნა-განმარტების გაკეთებისას მიუთითა კონკრეტული ფაქტები (იუსტიციის მინისტრის ნეგატიური შეხედულება გაჟღერებული აღსრულების ეროვნული ბიუროს თანამშრომელთა თათბირზე ნაციონალურ მოძრაობის მხარდამჭერ აღსრულების ეროვნული ბიუროს თანამშრომელთა მიმართებით) რის მითითებაც მას სასამართლოს მთავარ სხდომაზე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 219.1 მუხლით ეზღუდებათ.

ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების არასრულყოფილად მითითების გამო მოპასუხე მოკლებულია შესაძლებლობას ამტკიცოს საწინააღმდეგო, ხოლო სასამართლო შესაფასოს ქმედება წარმოადგენს თუ არა დისკრიმინაციულს მოსარჩელესთან მიმართებით. რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლიანობას აღნიშნულზე მსჯელობა იხილეთ სამოტივაციო ნაწილში.

3.2.2. სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიურო არ იყო ვალდებული მოსარჩელე ნ----- ტ-----ი კონკურსის გარეშე გადაენიშნა სხვა თანამდებობაზე.

საქმის მასალებით უდავოდ არის დადგენილი და არც მოსარჩელე მხარე ხდის სადავოდ იმ გარემოებას, რომ მას მოპასუხემ შესთავაზა სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის ვაკანტურ თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად გადაყვანა. აღნიშნულზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა და მოითხოვა არა მოვალეობის შემსრულებლად გადაყვანა არამედ სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსად დანიშვნა.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 30-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამდებობაზე უკონკურსოდ შეიძლება დაინიშნონ მოხელეები - იმავე დაწესებულების სხვა სტრუქტურულ ერთეულში გადაყვანისას, თუ მათ მიერ კონკურსის წესით დაკავებული თანამდებობისა და დასაკავებელი თანამდებობისთვის ერთი და იგივე საკონკურსო მოთხოვნებია წაყენებული.

სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული მუხლი ადმინისტრაციულ ორგანოს აძლევს შესაძლებლობას, თუმცა არ აკისრებს ვალდებულებას უკონკურსოდ გადანიშნოს პირი სხვა თანამდებობაზე, იმის გათვალისწინებით თუ ასეთი მირის მიერ დასაკავებელი პოზიცია მოითხოვს დამატებით მენეჯერულ ფუნქციების განხორციელებასაც.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის აღნიშნულ თანამდებობაზე უკონკურსოდ გადაყვანა არ იქნა მიზანშეწონილად მიჩნეული რაც მოპასუხემ წერილობით აცნობა მოსარჩელეს და აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება მოპასუხის მხრიდან არც დამალულა. ამასთან, საგულისხმოა ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებულ სამსახურის ყველა უფროსს, პოლიტიკური შეხედულებების მიუხედავად მათ შორის ნ----- ტ-----ს აღსრულების ეროვნულმა ბიურომ შესთავაზა მოვალეობის შემსრულებლად გადანიშვნა, ხოლო ვინც თანხმობა განაცხადა უკლებლივ მოხდა მათი გადაყვანა მოვალეობის შემსრულებლებად, ანუ აღსრულების ეროვნული ბიუროს მხრიდან ყველა თანამშრომლის მიმართ გამოყენებულ იქნა ერთნაირი სტანდარტი და მიდგომა ასევე რომელიმის მიმართ გამონაკლისის დაშვება არ მომხდარა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნის ნაცვლად პირდაპირ დანიშვნის შემთხვევაში მოხდებოდა სხვა პირების მოსარჩელესთან მიმართებით არათანაბარ პირობებში ჩაყენება - მოპყრობა და მათ მიმართ დისკრიმინაცია. აქვე გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელის განმარტებით მასთან ერთად ასევე ერთი ნაციონალური მოძრაობის მხარდამჭერისთვისაც მოხდა იგივე პირობების შეთავაზება როგორც ყველასთვის, ხოლო სხვა პირთა პოლიტიკური კუთვნილების შესახებ მას ინფორმაცია არ გააჩნია. ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან მიმართებით შესაძარბეულ (გათავისუფლებულ) პირებს მოპასუხე თანაბრად არადისკრიმინაციულად მოექცა, რის გამოც მოსარჩელის დისკრიმინაცია ან არათანაბარი მოპყრობა მოვალეობის შემსრულებლად შეთავაზებისას არ მომხდარა.

სასამართლო დამატებით აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად კონკურსის გავლა შეეხოთ შემდეგ სამსახურებს და პოზიციებს: შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახურის უფროსი, შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახურის მიმდინარე საქმეების კოორდინატორი, ეკონომიკური

სამსახურის უფროსი; იურიდიული სამსახურის უფროსი; სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის უფროსი. აღნიშნული გამოწვეული იყო იმით, რომ დაკავებული და დასაკავებელი თანამდებობისათვის წაყენებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განსახვავებულია სამსახურის გაერთიანების შედეგად დამატებული ფუნქციებიდან გამომდინარე.

იმ სამსახურის ან განყოფილების ხელმძღვანელს, რომლის ფუნქცია-მოვალეობებშიც არ შესულა ცვლილებები და შეეცალა მხოლოდ სამსახურის დასახელება, განხორციელდა სხვა პოზიციაზე გადანიშვნა კონკურსის გარეშე, ხოლო იმ სამსახურებში, რომელთაც შეეცალა ფუნქცია სამსახურის ხელმძღვანელები დაინიშნენ მოვალეობის შემსრულებლებად, ვინაიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებამ გამოიწვია ახალ პოზიციებზე მათი მოვალეობის შემსრულებლებად გადანიშვნა და ახალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გაჩენა რომელიც კონკურსის საფუძველზე უნდა შემოწმებულიყო.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობის გამო.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.

საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი.

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონი.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 9.1 მუხლით ადამიანის ღირსება ხელშეუვალია და მას იცავს სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 11.1 მუხლით აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის,

რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მულით: 1. აზრისა და მისი გამოხატვის თავისუფლება დაცულია. დაუშვებელია ადამიანის დევნა აზრისა და მისი გამოხატვის გამო. 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავისუფლად მიიღოს და გაავრცელოს ინფორმაცია. 5. ამ უფლებათა შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ კანონის შესაბამისად, დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ან ტერიტორიული მთლიანობის უზრუნველსაყოფად, სხვათა უფლებების დასაცავად, კონფიდენციალურად აღიარებული ინფორმაციის გამჟღავნების თავიდან ასაცილებლად ან სასამართლოს დამოუკიდებლობისა და მიუკერძოებლობის უზრუნველსაყოფად.

„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.

სარჩელი ემყარება პოლიტიკური შეხედულების ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს.

„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.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით:

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.

დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

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 და არღვევს სამართლიანობის და საზოგადოებაში დამკვიდრებულ თანასწორობისა და დემოკრატიულობის პრინციპებს, რის გამოც 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.

საქართველოს 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.

ზემოაღნიშნული მუხლების სამართლებრივი ანალიზიდან ირკვევა, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის მითითების ვალდებულება მოსარჩელე მხარემ შეძლებისდაგვარად 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 (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 შემავალი გარემოებაა.

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

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ნ----- ტ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო აღსრულების ეროვნული ბიუროს 2017 წლის 17 მარტის #215 ბრძანება აღსრულების ეროვნული ბიუროს სტრუქტურულის ერთეულების თანამშრომელთა მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე. აღნიშნულთან დაკავშირებით, აღსრულების ეროვნული ბიუროს შემდეგი სტრუქტურული ერთეულები: შიდა ინსპექტირების სამსახურის, ბრენდის განვითარებისა და გაყიდვების სტიმულირების სამსახურის, სერვისების განვითარების სამსახურის, ლოჯისტიკის სამსახურის, ფინანსების სტატისტიკისა და შესყიდვების სამსახურის საქმეების კოორდინაციის სამსახურის, იურიდიული სამსახურის, საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის თანამშრომლები, მათ შორის ნ----- ტ-----ი გაფრთხილებულ იქნენ მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე. მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების (გაფრთხილების) ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან წარმოადგენს მუშაკის (მოხელის) საჯარო სამსახურის შესახებ და შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვდეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ აღსრულების ეროვნული ბიუროს ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ 2017 წლის 13 აპრილს ნ----- ტ-----ისთვის ელექტრონული ფოსტით შეთავაზებული იქნა გადაყვანა სერვისების და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად.

მოსარჩელე ნ----- ტ-----მა 2017 წლის 13 აპრილის #29600 განცხადებით მომართა აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარეს. განცხადებაში მიუთითა, ვინაიდან მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობა ვაკანტურია და ასევე ფუნქცია მოვალეობები უცვლელია მოითხოვა გადაყვანა არა მოვალეობის შემსრულებლად, არამედ მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. 2017 წლის 13 აპრილის #29732 წერილით ნ----- ტ-----ს განემარტა, რომ აღნიშნული არ იქნა მიზანშეწონილად მიჩნეული.

შრომის კოდექსის მე-2-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს, როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის შემთხვევაში. სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღსრულების ეროვნული ბიუროს მხრიდან ერთგვაროვანი მიდგომა იქნა გამოყენებული რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებული ყველა თანამშრომლის მიმართ.

კერძოდ, რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა 7 თანამშრომელი: ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსი, საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის უფროსი, იურიდიული სამსახურის უფროსი, შიდა ინსპექტირების სამსახურის უფროსი, კოორდინაციის სამსახურის უფროსი, ბრენდის განვითარებისა და გაყიდვების სტიმულირების სამსახურის უფროსი, ფინანსების, სტატისტიკისა და შესყიდვების სამსახურის უფროსი. თითოეული მათგანისთვის აღსრულების ეროვნული ბიუროს ხელმძღვანელის მიერ შეთავაზებულ იქნა ახალი, გაერთიანებული სამსახურის უფროსის ან განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რაზეც თანხმობა განაცხადა ყველა თანამშრომელმა, ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსისა და მოსარჩელის გარდა. რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა საქმეების კოორდინაციის სამსახური და მისი უფროსი პირადი განცხადებით დაინიშნა აღსრულების ეროვნული ბიუროს შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახურის მიმდინარე საქმეების კოორდინაციის თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად.

აღნიშნულის გათვალისწინებით იმგვარი სამართლებრივი დასკვნა, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას მიზანშეუწონელია, ხოლო ის გარემოება, რომ მოსარჩელე იყო რომელიმე პოლიტიკური პარტიის შეხედულებების მხარდამჭერი და გარკვეულ განცხადებებს აკეთებდა სხვადასხვა საკითხებზე არ იძლევა მოსარჩელის

მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის დასკვნის გაკეთების საფუძველს.

შესაბამისად ცხადია არ იკვეთება მოპასუხის დისკრიმინაციული ქმედება, ქმედებასა და მორალურ ზიანს შორის მიზეზობრივი კავშირი და ზიანის მიმყენებლის ბრალი, რაც თავის მხრივ გამორიცხავს ზიანის არსებობის ფაქტს. შესაბამისად, არ არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები. (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლი).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის დაკისრების ნაწილში, სასამართლო განმარტავს, რომ ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება:

დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და

სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებამდე დასაქმებული იყო იუსტიციის სამინისტროს ქვემდებარე სსიპ. აღსრულების ეროვნულ ბიუროში, რომლის სტრუქტურას დებულებით ამტკიცებს იუსტიციის მინისტრი ადმინისტრაციული აქტით. ასევე უდავოა, რომ სტრუქტურა დამტკიცებული იყო იუსტიციის მინისტრის 2014 წლის ბრძანებით, რომელშიც 2017 წელს შევიდა ცვლილებები და სტრუქტურა ახლებურად მოწესრიგდა. შესაბამისად რეორგანიზაციის საჭიროება არსებობდა თუ არა და იგი შტატების შემცირებას იწვევდა თუ არა აღნიშნული საკითხის გადაწყვეტა არ წარმოადგენდა მოცემული დავის ფარგლებში გადასაწყვეტ საკითხს, ვინაიდან ადმინისტრაციული აქტით მოხდა აღნიშნულის განხორციელება, ხოლო მოსარჩელის მიერ რეორგანიზაციის საკითხის კანონიერება ადმინისტრაციული წესით სადავო არ გამხდარა.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემული დავის ფარგლებში უნდა შეფასდეს მხოლოდ ის გარემოება, რამდენად სამართლიანად მოხდა მოსარჩელის გათავისუფლება (შერჩევის სტადიაზე) სხვა პირებთან შედარებით და ხომ არ განხორციელდა მისი დისკრიმინაცია.

უდავოა, რომ მოსარჩელეს, ისევე როგორც სხვა სამსახურის უფროსებს შესთავაზეს რეორგანიზაციის პროცესში სხვა ტოლფასი თანამდებობა და მოსარჩელემ უარი განაცხადა აღნიშნულ თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნაზე. გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიურო არ იყო ვალდებული მოსარჩელე ნ----- ტ-----ი კონკურსის გარეშე გადაენიშნა სხვა თანამდებობაზე (ვრცლად იხ. გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტი).

შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობს მოპასუხის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელის მიერ გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება. ამასთან, იმის გათვალისწინებით რომ მოსარჩელეს სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟი სრულად არ აქვს გადახდილი, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის გამო მას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 50 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 14-ე, 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
2. მოსარჩელე ნ----- ტ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 50 ლარის გადახდა.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება

და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
გოგიჩაშვილი**

გიორგი