



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25 სექტემბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - გ--- ს-----

წარმომადგენელი - ს----- ა-----

მოპასუხე - სს „თ-----“

წარმომადგენელი - ა---- ა-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება, დისკრიმინაციული დევნის შედეგების შეწყვეტა და აღმოფხვრა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე კომპანიის 2017 წლის 02 მაისის #კ-410 ბრძანება;

1.2. დაეკისროს მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 10 თებერვლისათვის 755.67 ლარის ოდენობით, ხოლო 2017 წლის 10 თებერვლიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად 1 800 ლარის ოდენობით;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე დაყოვნებული სახელოფასო სარგოს ანაზღაურება ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ოდენობით;

1.4. აღდგენილ იქნას მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში გათავისუფლებამდე

დაკავებულ პოზიციაზე;

1.5.დაევალოს მოპასუხეს შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დისკრიმინაციული დევნის შედეგების აღმოფხვრა და შეწყვეტა, კერძოდ:

ა) მოსარჩელე ანალოგიური სამუშაო პირობების შესრულებიდან გამომდინარე გაუთანაბრდეს სხვა თანამშრომლებს, ამოიფხვრას ი----- სამსახურში დასაქმებულ თანამშრომლებს შორის არათანაბარი მოპოვრობა და მიეცეთ მათ თანაბარი სახელფასო ანაზღაურებ ერთგვაროვანი სამუშაოს შესრულებაში;

ბ) შეწყვიტოს მოპასუხემ მოსარჩელის პირდაპირი და არაპირდაპირი შევიწროვება, რომელიც მიზნად ისახავს დამაშინებელ, მტრულ დამოკიდებულებას, ღირსების შემლახველი და შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნა, ან ისეთი პირობების შექმნას, რომელიც მის მდგომარეობას აუარესებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

გ--- ს----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) 2008 წლიდან დასაქმებული იყო სს „თ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) ი----- თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა 1 800 ლარს.

მოსარჩელის განმარტებით, 2010 წელს ი----- სამსახურში დამტკიცდა ახალი სტრუქტურა, შეიქმნა საპრეტენზიო-სასარჩელო განყოფილება და სახელშეკრულებო - სამართლებრივი მუშაობის განყოფილება. მისი დანიშვნა მოხდა სახელშეკრულებო - სამართლებრივი მუშაობის განყოფილებაში იგივე სახელფასო ანაზღაურებით. მიუხედავად თანამშრომლების განაწილებისა, ხელმძღვანელები მოსარჩელეს დავალებით ორივე განყოფილების ფუნქციების შესრულებას სრულად და თანაბრად სთხოვდნენ. მის წარმოებაში არსებული სასარჩელო განყოფილების საქმეები გათანაბრებული იყო სხვა თანამშრომლების საქმეებთან და ხშირ შემთხვევაში სტატისტიკური მონაცემებით აღემატებოდა მათ, ხოლო მათი ანაზღაურება მის სახელფასო ანაზღაურებაზე გაცილებით მაღალი იყო.

2016 წლის აგვისტოს თვეში ი----- სამსახურში ჩატარდა რეორგანიზაცია. ამ პროცესში მონაწილეობა ხელმძღვანელობის სურვილით მიიღო მოსარჩელემაც. თუმცა, რეორგანიზაციის შედეგად კიდევ უფრო დაწინაურდნენ ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელის ნათესავები, ამასთან მათი ანაზღაურება მოსარჩელის ანაზღაურებაზე გაცილებით მაღალი იყო.

მოსარჩელის განმარტებით, წლების მანძილზე ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელის და მისი გარემოცვის წევრების მხრიდან მიმდინარეობდა სისტემური და განგრძობადი ხასიათის დისკრიმინაციული დევნა, რის შედეგადაც მუდმივად არათანაბარ პირობებში იმყოფებოდა ი-----

სამსახურში დასაქმებულ თანამშრომლებთან შედარებით. იგი ყველა მიმართულებით ცდილობდა სიტუაციის მოწესრიგებას, მაგრამ უშედეგოდ. ბოლო პერიოდში კი მათ შორის ურთიერთობა იმდენად დამძიმდა, რომ გასცდა კანონით დადგენილ ფარგლებს, კომპანიაში მუდმივად ილაჩებოდა მისი უფლებები და ირღვეოდა შრომითი ხელშეკრულების პირობები, მუშაობა უწყვედა სტრესის, დაძაბულობის, სიტყვიერი და ფიზიკური დაპირისპირების ფონზე.

ყოველივე აღნიშნულის გამო, 2017 წლის 26 იანვარს მოსარჩელე იძულებული გახდა მიმემართა წერილობით გენერალური დირექტორისთვის, რათა შეესწავლათ მის მიმართ დაწყებული დისკრიმინაციული დევნის საკითხი და დროულად მიეღოთ სათანადო ზომები, წინააღმდეგ შემთხვევაში იძულებული გახდებოდა სამუშაო ადგილზე აღარ გამოცხადებულიყო. მოსარჩელის განმარტებით იგი კომპანიაში შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე იდევნებოდა გამორჩეული ნიშნით, რაც უკავშირდებოდა მის კვალიფიკაციას, განსხვავებულ აზრს, შეხედულებას, პროფესიული გაერთიანების წევრობას, ნათესაურ-კლანურ მმართველობას და სხვა მიზეზებს, რომელსაც უშუალოდ ახორციელებდა ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელი, იგი ახდენდა მისი კონსტიტუციური უფლებების ხელყოფას. დისკრიმინაციული დევნის ერთ-ერთი მიზეზი იყო ისიც, რომ მოსარჩელე იყო დასაქმებულთა გაერთიანების წევრი (პროფკავშირები) რომლის თავმჯდომარესთანაც ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელი დაპირისპირებულ დამოკიდებულებაში იმყოფებოდა.

მისი დისკრიმინაციული დევნა უკავშირდება: 1. მის კვალიფიკაციას, რადგან მას განსხვავებით ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელის ნათესავებისგან, გააჩნია მაღალი კვალიფიკაცია და არის ლიცენზირებული ადვოკატი. 2. მისი პროფესიული შეხედულებებისა და განსხვავებული აზრის ქონას; 3. მას გააჩნდა ახლო კავშირები და კონტაქტები იმ პირებთან, რომლებთანაც ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელი დაპირისპირებაში იმყოფებოდა, ასევე იყო და არის პროფკავშირების გაერთიანების წევრი, რომელთანაც ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელს გააჩნია დაპირისპირება რა მიზეზითაც 2015 წლის 25 სექტემბერს მან პირადი განცხადებით დატოვა გაერთიანება, ხოლო ამის შემდგომ მისი მითითებით ამავე წლის 29 სექტემბერს პირადი განცხადებებით დატოვეს გაერთიანება ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელის ნათესავებმაც. ამასთანავე, მის მიმართ დამსაქმებლის და ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელის მხრიდან მუდმივად ხდებოდა გამორჩეული ნიშნით დევნა. წლების მანძილზე მისი სახელოვანო ანაზღაურება განსხვავდებოდა სხვა დასაქმებულთა ანაზღაურებისაგან. მას არ მიუღია რაიმე სახის პრემია, წახალისება და სხვა.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე მან წინასწარ აცნობა მოპასუხე კომპანიის გენერალურ დირექტორს, რომ მისი მხრიდან გადაწყვეტილების მიღებამდე დროებით

გაერიდებოდა სამუშაო ადგილს, რადგან ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელთან დაპირისპირების შედეგად იძულებული იყო გაერიდებოდა კონფლიქტურ სიტუაციას, რათა შემდგომში თავიდან აერიდებინა მის მიმართ ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელის მხრიდან იძულებისა და შანტაჟის მცდელობები. სწორედ აღნიშნული მიზეზებიდან გამომდინარე 2017 წლის 27 იანვრიდან სამუშაო ადგილზე არ ცხადდებოდა და იმედოვნებდა რომ გენერალური დირექტორი მიიღებდა ყველა ზომას კონფლიქტის გასაწესებად და შესაძლო დისკრიმინაციულ ფაქტებთან დაკავშირებით დაიწყებდა მოკვლევას და მოახდენდა გამოვლენილი ფაქტების შედეგად, შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგების აღმოფხვრას. კომპანიის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 03 თებერვალს მიღებულმა პასუხმა მოსარჩელე კიდევ უფრო დაარწმუნა იმ გარემოებაში, რომ მის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ჰქონდა ადგილი, ხოლო დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო სათანადო სამუშაო პირობების შექმნა.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ ამის შემდეგ მოსარჩელემ 2017 წლის 13 თებერვალს საკუთარი უფლებების და კანონიერი ინტერესების დასაცავად, დასაბუთებული წერილობითი მოთხოვნით მიმართა სახალხო დამცველს და მოითხოვა დისკრიმინაციის ფაქტთან დაკავშირებით შესაბამისი რეაგირების განხორციელება და სათანადო ზომების მიღება. სახალხო დამცველმა 2017 წლის 07 ნოემბრის გადაწყვეტილებით დაადგინა, რომ ადგილი ჰქონდა ნეპოტიზმს, მხარეებს შორის დაძაბულ ურთიერთობას, რომელიც გამოწვეული იყო ნეპოტიზმით და არაჯანსაღი სამუშაო პირობების შექმნით, შრომითი პირობების დარღვევით.

მოსარჩელის განმარტებით, დისკრიმინაციული დევნის შედეგად მიმდინარე წლის 27 იანვრიდან სამუშაო ადგილზე ვერ ცხადდებოდა, რადგან დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო სამუშაოს შესრულებისთვის სათანადო პირობების შექმნა. დამსაქმებელმა ამ ხნის მანძილზე ვერ მოახდინა დისკრიმინაციული მოპყრობის გამომწვევი მიზეზების აღმოფხვრა, უფრო მეტიც მან ხელი შეუწყო ამ პროცესს და 2017 წლის 22 მაისს უკანონოდ გამოსცა ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რის შედეგადაც გათავისუფლდა იგი დაკავებული თანამდებობიდან.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ 2017 წლის 10 თებერვალს დამსაქმებელმა სახელფასო ანაზღაურება 1 800 ლარის ნაცვლად აუნაზღაურა 1 044.33 ლარის ოდენობით - 755.67 ლარის სხვაობით, ხოლო მას შემდგომ სახელფასო ანგარიშსწორება ყოველი თვის 10 რიცხვში დამსაქმებელს არ განუხორციელებია, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული პერიოდიდან გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე 2017 წლის 02 მაისამდე, მოსარჩელე მუდმივად ცხადდებოდა სასამართლოში და ახდენდა დამსაქმებლის ინტერესების დაცვას, რათა ნეგატიური შედეგები თავიდან ყოფილიყო აცილებული.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, მხარეთა შორის არსებული ხანგრძლივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელის რაიმე ნიშნით დევნას ან/და შევიწროვებას აღნიშნულს ადასტურებს სახალხო დამცველის გადაწყვეტილებაც მოსარჩელის განცხადებაზე საქმის წარმოების შეწყვეტის შესახებ. სახალხო დამცველის მიერ მოსარჩელის საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილებით არ დადგენილა არც ნეპოტიზმის და არც დისკრიმინაციის ფაქტი. აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში მკაფიოდ არის მითითებული, რომ სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტი მოსარჩელის მიმართ არ დადგინდა.

ამასთან, სადავოა დისკრიმინაციის მოთხოვნის სამ თვიანი ხანდაზმულობის ვადა. მოსარჩელე დავის ფაქტობრივ გარემოებებში მიუთითებს, რომ მთელი სახელშეკრულებო ურთიერთობის განმავლობაში მის მიმართ ხდებოდა განსხვავებული მოპყრობა და ასევე მიუთითებს იმასაც, რომ საბოლოოდ გენერალური დირექტორის პასუხმა დაარწმუნა მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის არსებობის ფაქტში. შესაბამისად, სადავოა რომელ გარემოებას უკავშირებს მოსარჩელე დისკრიმინაციის სასარჩელო მოთხოვნისათვის დადგენილი სპეციალური ხანდაზმულობის ვადის ათვლას მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ სახალხო დამცველთან გასაუბრებისას მოსარჩელე ასევე უთითებდა მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტზე მთელი სახელშეკრულებო ურთიერთობის განმავლობაში.

მოპასუხის განმარტებით, საქმის გარემოებები ადასტურებენ, რომ მოსარჩელემ თვითნებურად, ყოველგვარი საპატიო მიზეზის გარეშე მიატოვა სამუშაო ადგილი, რითაც პრაქტიკულად უარი განაცხადა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე. მას მიეცა გონივრული ვადა, რათა გაეცნობიერებინა არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის მოსალოდნელი შედეგები (95 კალენდარული დღე ამისთვის სრულიად საკმარისი იყო). აღნიშნული ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდგომ კი დამსაქმებელმა გამოიყენა შრომის კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული უფლება. შრომით ხელშეკრულება მოსარჩელესთან შეწყდა სრულიად კანონიერად 2017 წლის 2 მაისის ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ მოსარჩელეს აუნაზღაურდა 2017 წლის იანვრის თვის ხელფასი 1 417.64 ლარის ოდენობით. აღნიშნული თანხიდან დაკავდა საშემოსავლო გადასახადი 283.53 ლარი, პროფკავშირების საწევრო 14.18 ლარი და მისი პირადი კომუნალური ხარჯები 75.30 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელეს ე.წ. ხელზე ასაღები თანხის სახით 2017 წლის 10 თებერვალს

ანგარიშზე ჩაერიცხა 1 044.63 ლარი და მას 2017 წლის იანვრის 1 თვის ხელფასის სახით აუნაზღაურდა 1 417.64 ლარი და არა 1 044 ლარი, როგორც ამას მოსარჩელე განმარტავს. ამასთან, კომპანიას ვერ დაეკისრება მოსარჩელისათვის შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღამდე ხელფასის ანაზღაურების ვალდებულება, რადგან დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ 2017 წლის 27 იანვარს დღის პირველ ნახევარში სამუშაო ადგილის თვითნებურად მიტოვების შემდგომ შრომითი მოვალეობები მოსარჩელეს აღარ შეუსრულებია. სამსახურის მიტოვების შემდგომ იგი მხოლოდ ორჯერ გამოცხადდა სასამართლოში და ორივე შემთხვევაში იშუამდგომლა სასამართლო სხდომების გადადებაზე. 2017 წლის 27 იანვრიდან არასაპატიო მიზეზით სამუშაოს თვითნებური მიტოვება, შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივი შეუსრულებლობა, აღნიშნულ პერიოდში სასამართლოში კერძო სასარჩელო საქმიანობის წარმოება და სასამართლო სხდომებზე მის მიერ გაჟღერებული პოზიცია კი აშკარად მეტყველებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი მოპასუხესთან არ ჰქონდა.

დავის დამატებით ფაქტობრივ გარემოებებში მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ კომპანიის მხრიდან 2017 წელს დაფიქსირდა რამდენიმე შემთხვევა როდესაც მოსარჩელე სამუშაო ადგილს ტოვებდა იმ მიზეზით, რომ მას ჰქონდა სასამართლო პროცესი რომელშიც მოპასუხე წარმოადგენდა ერთ-ერთ მხარეს, რეალურად კი ამ დროის განმავლობაში იგი დაკავებული იყო პირადი საქმით და ახდენდა სასამართლოში პირადად აღებულ საქმეებზე წარმომადგენლობას. ასევე მოსარჩელის მიერ 2016 წელს შევსებულ სასამართლო სხდომათა გრაფიკში გამოვლინდა ცდომილება. მოპასუხე ერთ შემთხვევაში საერთოდ არ აწარმოებდა მითითებულ პირთან დავას, მეორე შემთხვევაში კი გრაფიკში მითითებული სასამართლო სხდომა არ ემთხვეოდა ამ სხდომის რეალურ დროს, მესამე შემთხვევაში კი ყოველკვირეულ ცხრილში მოსარჩელემ მიუთითა ჯერ კიდევ 2015 წლის 30 ნოემბერს დასრულებული პროცესი.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის დამოკიდებულებას სამსახურებრივი საქმისადმი გამოხატავს ასევე კომპანიაში მოქმედი ელექტრონულ კანცელარიაში მისი, როგორც მომხმარებლის მუშაობა, რომლის მიხედვით ამ პროგრამის დანერგვიდან (2015 წლის ივლისი) მოსარჩელის მისამართით გაგზავნილია 494 სხვადასხვა სახის კორესპონდენცია/დავალება, საიდანაც 2017 წლის 27 იანვრისათვის გაუხსნელი და შესაბამისად გაცნობილი და შესრულებული არ ჰქონდა მოსარჩელეს 276 კორესპონდენცია. მოპასუხის მითითებით, არცერთი ზემოთხსენებული ფაქტის გამო მოსარჩელეს დისციპლინური პასუხისმგებლობა არ დაკისრებია, რაც მის მიმართ არსებულ ე.წ. დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებაზე წარმოდგენას ქმნის.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა 2008 წლიდან. მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში ი----- თანამდებობაზე. მოსარჩელის ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით შეადგენდა 1 810 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ.30-37);
- შრომის შინაგანაწესი (ტომი 1, ს.ფ.251-295);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 04 ივლისისა და 2016 წლის 08 ივლისის ბრძანებების თანახმად, მოპასუხე კომპანიაში განხორციელდა რეორგანიზაცია. აღნიშნული რეორგანიზაციის ფარგლებში მოსარჩელემ მონაწილეობა მიიღო კომპანიის ი----- სამსახურში ჩატარებულ საშემფასებლო-საგამოცდო კონკურსში, საერთო სპეციალიზაციის პირველი კატეგორიის იურისკონსულტის ვაკანტურ თანამდებობაზე.

რეორგანიზაციისას გამოცხადებული კონკურსის შედეგების თანახმად, არ მომხდარა მოსარჩელის სასურველ - ვაკანტურ თანამდებობაზე გადაყვანა/დაწინაურება, შესაბამისად, მოსარჩელემ რეორგანიზაციის შემდეგ მოპასუხე კომპანიაში მუშაობა განაგრძო სახელშეკრულებო მუშაობის პირველი კატეგორიის სპეციალისტის თანამდებობაზე. მოსარჩელეს აღნიშნული კონკურსის შედეგი არ გაუსაჩივრებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 3, ს.ფ.313; ტომი 4, ს.ფ.6-56);
- კომისიის სხდომის ოქმი (ტომი 4, ს.ფ.119-128);
- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ.38);
- ბრძანება, ვაკანტურ თანამდებობაზე საკონკურსო შერჩევის ჩატარების წესი (ტომი 1, ს.ფ. 61-91);
- განაცხადი (ტომი 1, ს.ფ.97-118);
- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ტომი 4, ს.ფ.248-250);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. 2017 წლის 24 იანვარს ელექტრონული კანცელარიის მეშვეობით წარდგენილი განცხადებით მოსარჩელემ დამსაქმებლისგან მოითხოვა 2017 წლის 25 იანვრიდან 24 თებერვლის ჩათვლით კუთვნილი შვებულების უფლებით სარგებლობის თაობაზე მოთხოვნის დაკმაყოფილება.

დამსაქმებლის 2017 წლის 25 იანვრის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელეს უარი ეთქვა განცხადების დაკმაყოფილებაზე 2016 წლის დეკემბრის თვეში მიცემული დავალებების შეუსრულებლობის და შესაბამისი ინფორმაციის მიუწოდებლობის, დანიშნული სასამართლო სხდომის და იმ მიზეზის გათვალისწინებით, რომ დეკემბრის თვეში მოსარჩელე უკვე იმყოფებოდა სამ

კვირიან შვებულებაში, იანვრის 17-23 რიცხვებში კი მისივე თქმით გახსნილი ჰქონდა საავადმყოფო ფურცელი დამსაქმებლისათვის შესაბამისი მტკიცებულების წარდგენის გარეშე.

შვებულების უფლებით სარგებლობაზე უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილებით დამსაქმებლის მიერ ასევე განემარტა მოსარჩელეს, რომ სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენის შემთხვევაში განიხილებოდა მისი ახალი განცხადების დაკმაყოფილების შესაძლებლობის საკითხი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ.186-188);
- განცხადება, მიმართვა (ტომი 4, ს.ფ. 226-227);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. 2017 წლის 25 იანვარს, დღის 10:38:01 საათზე მოსარჩელემ თვითნებურად დატოვა სამუშაო ადგილი, რაზეც 26 იანვარს მოეთხოვა დამსაქმებლის მიერ ახსნა-განმარტება. მოსარჩელემ უარი განაცხადა რაიმე ფორმით დამსაქმებლისათვის ახსნა-განმარტების მიცემაზე და გამოთქვა მზაობა დამსაქმებელს მის მიმართ გამოეყენებინა შესაბამისი დისციპლინური სახდელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ.186-188);
- ამონაწერი საშვთა სისტემიდან (ტომი 1, ს.ფ.193-195);
- მიმართვები (ს.ფ.55-56);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. 2017 წლის 26 იანვარს მოსარჩელემ წერილობითი განცხადებით მიმართა მოპასუხე კომპანიის გენერალურ დირექტორს, პერსონალის მართვის სამსახურის ხელმძღვანელსა და კონტროლისა და რევიზიის სამსახურის ხელმძღვანელს.

აღნიშნული განცხადებაში მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მის მიმართ ი-----ი სამსახურის ხელმძღვანელის ორგანიზებით მიმდინარეობდა დისკრიმინაციული დევნა და წლების განმავლობაში იდევნებოდა გამორჩეული ნიშნით, რაც უკავშირდებოდა მის კვალიფიკაციას, შრომის ანაზღაურებას და ნათესაურ-კლანურ მმართველობას. აღნიშნული განცხადების თანახმად მოსარჩელემ მოითხოვა ადრესატი პირებისაგან ყველა ზომის მიღება და მის მიმართ განხორციელებული ქმედებების დაუყოვნებლივ აღმოფხვრა. მოსარჩელემ განცხადებაში ასევე მიუთითა რომ წინააღმდეგ შემთხვევაში იგი იძულებული იქნებოდა დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ ან/და დროებით გარიდებოდა სამუშაო ადგილს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ.57);
- ახსნა-განმარტება;

3.1.6. 2017 წლის 30 იანვარს მოპასუხემ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაგზავნილი წერილობითი განცხადებით მოითხოვა მოსარჩელისგან ინფორმაციის მიწოდება იმის თაობაზე აპირებდა თუ არა იგი გამოცხადებას და დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას. წინააღმდეგ შემთხვევაში კი მოითხოვა კომპანიის ინტერესების დაცვის მიზნით მოსარჩელის წარმოებაში არსებული სასარჩელო საქმეების ოფიციალური გადაბარება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ.57);
- ახსნა-განმარტება;

3.1.7. მოპასუხე ორგანიზაციის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 03 თებერვლის განცხადებით, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ მის მიერ წარდგენილი 2017 წლის 26 განცხადება იყო ყოველგვარ საფუძველს მოკლებული.

აღნიშნული განცხადებითვე განემარტა მოსარჩელეს რომ იგი არ იყო უფლებამოსილი სამუშაო ადგილი მიეტოვებინა თვითნებურად 2017 წლის 27 იანვრიდან და ვალდებული იყო დაბრუნებოდა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას. ამავე მიმართვის თანახმად მოსარჩელეს განემარტა, რომ მისი შემდგომი გამოუცხადებლობა სამსახურში დამსაქმებლის მიერ აღქმული იქნებოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ მიმართულ ნებად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ.58);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.8. 2017 წლის 07 თებერვალს მოპასუხემ განცხადებებით მიმართა თბილისის სააპელაციო და საქალაქო სასამართლოების სამოქალაქო და ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიებს/პალატებს და აცნობა, რომ ვინაიდან კომპანიის წარმომადგენელი (მოსარჩელე) 2017 წლის 27 იანვრიდან აღარ ცხადდებოდა სამსახურში და თავს არიდებდა შრომითი მოვალეობის შესრულებას, შემდგომი სასამართლო სხდომების შესახებ ინფორმაცია მიწოდებოდა უშუალოდ კომპანიას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ.196-197);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.9. 2017 წლის 13 თებერვალს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა

საქართველოს სახალხო დამცველს მოპასუხე კომპანიაში მის მიმართ განხორციელებული არათანაბარი, ძალადობრივი და დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენისა და მის მიმართ დაწყებული უკანონო დევნის შესაჩერებლად და აღსაკვეთად ზომების მიღების შესახებ.

მოსარჩელის მიერ წარდგენილ განცხადებაში მოყვანილ ფაქტებთან დაკავშირებით მოპასუხემ საქართველოს სახალხო დამცველის მოთხოვნის შესაბამისად წარუდგინა წერილობითი პოზიცია.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 07 ნოემბრის გადაწყვეტილებით საქმის წარმოების შეწყვეტის შესახებ მითითებულია, გამოკვლეული ფაქტობრივი გარემოებებისა და შესაბამისი სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სახალხო დამცველი მივიდა დასკვნამდე, რომ განსახილველ საქმეში დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია, დაცული ნიშნის არარსებობის გამო, რაც მიეთითა საქმის წარმოების შეწყვეტის საფუძველად.

ამავე გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ მხარეებს შორის დაძაბული ურთიერთობა გამოწვეულია სავარაუდო ნეპოტიზმით და არა იმით, რომ განმცხადებელი დისკრიმინაციისგან დაცული რაიმე ნიშნის მატარებელია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ.23-29);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ.119-120);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 122-135);
- გადაწყვეტილება (ტომი 1, ს.ფ. 144-148);
- სახალხო დამცველისათვის წარდგენილი მასალები (ტომი 3, ს.ფ.1-313; ტომი 4, ს.ფ.1-315);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.10. 2017 წლის 10 თებერვალს მოპასუხემ უნაღდო ანგარიშსწორების გზით მოსარჩელეს აუნაზღაურა 2017 წლის იანვრის თვის ხელფასი 1 044.63 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საბანკო ამონაწერი (ტომი 1, ს.ფ.136-137);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.11. მოპასუხის 2017 წლის 02 მაისის ბრძანების თანახმად, 2017 წლის 03 მაისიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და აუნაზღაურდა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი საშვებულებო დღეები შესაბამისი ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.154);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე სამსახურში არ გამოცხადებულა 2017 წლის 27 იანვრიდან დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემამდე. აღნიშნულ პერიოდში, კერძოდ, 2017 წლის 02 და 03 თებერვალს მოსარჩელე, როგორც მოპასუხე კომპანიის წარმომადგენელი, გამოცხადდა ორი სამოქალაქო საქმის განხილვაზე და იშუამდგომლა სასამართლო სხდომების გადადება იმ საფუძველით, რომ მას დაწერილი ჰქონდა განცხადება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე და ელოდებოდა დამსაქმებლის შესაბამის ბრძანებას მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

აღნიშნულ დასკვნამდე სასამართლო მივიდა შემდეგი მტკიცებულებების ერთობლივი შეფასებით: უპირველესად გასათვალისწინებელია, რომ თავად მოსარჩელე მიუთითებს სარჩელის დავის არსის მოკლე მიმოხილვასა და ფაქტობრივ გარემოებებში, რომ იგი 2017 წლის 27 იანვრიდან ვერ ცხადდებოდა სამსახურში (ტომი 1, ს.ფ.4-5); მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია მოსარჩელის, როგორც კომპანიის წარმომადგენლის მონაწილეობით 2017 წლის 02 თებერვალს და 2017 წლის 03 თებერვალს გამართული სასამართლო სხდომების აუდიო ჩანაწერები (ტომი 1, ს.ფ.306-307), რომელთა თანახმადაც მოსარჩელე შუამდგომლობს სასამართლო სხდომების გადადებას იმ საფუძველით, რომ მას დაწერილი ჰქონდა განცხადება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე და ელოდებოდა დამსაქმებლის შესაბამის ბრძანებას. აღნიშნულის საპირისპიროდ, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის განმარტება იმის თაობაზე, რომ იგი 2017 წლის 27 იანვრის შემდგომი პერიოდიდან დამსაქმებლის მიერ მის გათავისუფლებამდე სისტემატიურად ცხადდებოდა სასამართლო სხდომებზე მოპასუხისვე ინტერესების დასაცავად. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მესამე ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე კი სასამართლო მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოების დასადგენად განკუთვნიად და საკმარის მტკიცებულებად ვერ მიიჩნევა მხოლოდ მის ახსნა-განმარტებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- აუდიო ჩანაწერები (ტომი 1, ს.ფ.306-307);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. საქმის მასალებით არ დასტურდება რომ დამსაქმებელს მოსარჩელისთვის 2017 წლის იანვრის თვის სახელფასო ანაზღაურების გარდა დამატებით ევალეობოდა 755.67 ლარის ანაზღაურება.

მხარეებს სადავო არ გაუხდიათ ის გარემოება, რომ მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 1 810 ლარით. ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის 10 თებერვალს დამსაქმებელმა მოსარჩელეს აუნაზღაურა 1 044.63 ლარი ამ წლის იანვრის თვის სახელფასო ანაზღაურების სახით. მოპასუხის განმარტებით იანვრის თვის ხელფასიდან მოსარჩელეს დააკლდა 2017 წლის 17,18,20,23,30,31 რიცხვებში არასაპატიოდ გაცდენილი სამუშაო დღეების თანხა, ხოლო 25 და 27 იანვარს სრული სამუშაო დღის ნაცვლად ნამუშევრად ჩაეთვალა 2-2 საათი. შესაბამისად, მოსარჩელეს არასაპატიოდ გაცდენების გამო დააკლდა შრომის ანაზღაურებიდან 392.6 ლარი. ასანაზღაურებელი თანხიდან - 1 417.64 ლარიდან კი დაკავდა საშემოსავლო გადასახადი - 283.53 ლარი, პროფკავშირების საწევრო -14.18 ლარი და პირადი კომუნალური ხარჯები - 75.30 ლარი. სწორედ აღნიშნულის გათვალისწინებით მოსარჩელეს 2017 წლის იანვრის თვის ხელფასი აუნაზღაურდა 1 044.63 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ითვალისწინებს შრომით სამართლებრივ დავებში როგორც ზოგად, ასევე სახელფასო დავალიანებასთან მიმართებით დამსაქმებელზე არსებულ მტკიცების ტვირთს და წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების (სამსახურში სიარულის აღრიცხვის გრაფიკი ტომი 2, ს.ფ.199-200; ამონაწერი საშვთა სისტემიდან (ტომი 1, ს.ფ.193-195) გათვალისწინებით საწინააღმდეგო შედავებისა და საქმეში საწინააღმდეგო მტკიცებულებების არ არსებობის ფონზე დადასტურებულად მიიჩნევს მოპასუხის პოზიციას, იმის თაობაზე, რომ ნამუშევარი დღეების გათვალისწინებით მოსარჩელეს დააკლდა შრომის ანაზღაურების გარკვეული ნაწილი.

სასამართლო მოსარჩელის პოზიციის სათანადო საწინააღმდეგო მტკიცებულებად ვერ მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ 2017 წლის 07 მაისის განცხადებით სახალხო დამცველისათვის წარდგენილ საავადმყოფო ფურცელს (ტომი 2, ს.ფ.124-125) ვინაიდან საქმის მასალებით არ დასტურდება საავადმყოფო ფურცელის დამსაქმებლისათვის სათანადო წესით და დადგენილ ვადაში წარდგენის ფაქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამსახურში სიარულის აღრიცხვის გრაფიკი (ტომი 2, ს.ფ.199-200);
- ამონაწერი საშვთა სისტემიდან (ტომი 1, ს.ფ.193-195);
- საავადმყოფო ფურცელი (ტომი 2, ს.ფ.124-125);
- ახსნა-განმარტება;

3.2.3. მოპასუხე ორგანიზაციის 2018 წლის 12 სექტემბრის ბრძანებით, გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებულ - ი-----ი სამსახურის სახელშეკრულებო-სამართლებრივი მუშაობის მიმართულებაში სახელშეკრულებო მუშაობის პირველი კატეგორიის სპეციალისტის თანამდებობაზე დანიშნულია მესამე პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 2, ს.ფ.39);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.4. სასარჩელო მოთხოვნა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის ნაწილში არ არის ხანდაზმული.

წარმოდგენილია განჩინება (ტომი 1, ს.ფ.138-143), რომლის თანახმადაც დასტურდება, რომ მოსარჩელემ სასარჩელო განცხადებით სასამართლოს თავდაპირველად მომართა 2017 წლის 28 მარტს. მოპასუხე მიუთითებს დისკრიმინაციის სასარჩელო მოთხოვნისათვის დადგენილ სპეციალურ ვადაზე - სსსკ-ის 363² მუხლის მეორე ნაწილზე, რომელიც სარჩელისა და შესაგებლის წარმოდგენის დროისათვის ითვალისწინებდა ხანდაზმულობის სპეციალურ ვადას - 3 თვეს, მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან უნდა გეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.

სასამართლო, ერთის მხრივ, იზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ამ ნაწილში მოიცავს გარკვეულ წინააღმდეგობებს. მოსარჩელე დავის ფაქტობრივ გარემოებებში დისკრიმინაციის საფუძვლად მითითებული ფაქტებიდან გამომდინარე, ფაქტობრივად, მთელი ხანგრძლივი სახელშეკრულებო ვადის განმავლობაში მოიაზრებს თავს დისკრიმინირებულად, თუმცა ამასთანავე უთითებს, რომ მისი ვარაუდი შესაძლო დისკრიმინაციასთან მიმართებით გამართლდა გენერალური დირექტორის 2017 წლის 03 თებერვლის პასუხით. განსახილველი საქმის, ასევე დისკრიმინაციის საფუძვლად მითითებული ფაქტების ერთობლიობის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია დისკრიმინაციის სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილში ხანდაზმულობის ვადის ათვლა დაუკავშირდეს სწორედ ამ პერიოდს.

გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელე თავს დისკრიმინირებულად მიიჩნევს სხვადასხვა დროს წარმოშობილი რამდენიმე ფაქტორის გამო - ანუ მისი განმარტებით დისკრიმინაციის შემადგენლობა განაპირობა სხვადასხვა ფაქტების ერთობლიობამ. შესაბამისად, მიზანშეწონილია ხანდაზმულობის ვადის ათვლა დაიწყოს იმ დროიდან როცა ფაქტების ერთობლივმა შემადგენლობამ მოსარჩელეს (სუბიექტური აღქმით) თავი საბოლოოდ აგრძნობინა არათანაბარი მოპყრობის მსხვერპლად - 2017 წლის 03 თებერვლიდან.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში

არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, ისევე როგორც მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის არსებობის შემადგენლობა, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. „ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ“, #7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30) (იხ. სუსგ, საქმე N182-182-2018).

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს წინამდებარე გადაწყვეტილებაში იმსჯელოს განსახილველი დავის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვან არსებითად გამოკვეთილ საფუძვლებზე - მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანების მართლობიერებასა (რომლის დადებითად თუ უარყოფითად გადაწყვეტა განაპირობებს ასევე მისი თანმდევი სასარჩელო მოთხოვნების ბედს) და მოსარჩელის მიერ მითითებული დისკრიმინაციის შესაძლო შემადგენლობასთან მიმართებით. შესაბამისად, მიმდინარე დავის ფარგლებში სასამართლოს შესაფასებელ გარემოებას არ წარმოადგენს დამსაქმებლის ზოგადი კეთილსინდისიერების (მაგ, კომპანიაში შესაძლო ნეპოტიზმის საკითხის) არსებითი კვლევა. დამსაქმებლის კეთილსინდისიერება სასამართლოს კვლევის საგანი შეიძლება იყოს მხოლოდ სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (სუსგ, საქმე №ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2008 წლიდან არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. ამასთან, დამსაქმებლის მითითებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ სამსახურში ხანგრძლივი ვადით გამოუცხადებლობა. ვინაიდან წარმოდგენილი სარჩელით შედავებულია გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, ამასთან, ბრძანების თანახმად მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია არა დასაქმებულის მიერ მკაფიოდ გამოხატული ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ,

არამედ მისი მხრიდან ვალდებულების უხეში დარღვევა, სასამართლოს არსებითი კვლევის საგანს წარმოადგენს რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო აღნიშნული საფუძველი სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის საფუძველით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლზომიერი წინაპირობა.

უპირველესად, სასამართლო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლზომიერება.

ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს

იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.**

გასათვალისწინებელია, რომ 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 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, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

უდავოა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია მისი სამსახურში გამოუცხადებლობა გრძელვადიან პერიოდში, რომელსაც წინ უძღვოდა დამსაქმებლის გენერალური დირექტორის მიმართ გაკეთებული განცხადება რომლითაც მოსარჩელე მოითხოვდა მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის აღმოფხვრას და შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნას. საქმის მასალებით დადასტურდა, რომ დამსაქმებელმა მოითხოვა მოსარჩელის გამოცხადება სამსახურში ან/და სამსახურიდან წასვლის თაობაზე განცხადების შესაბამისი ფორმით წარდგენა რაც მოსარჩელეს არ განუხორციელებია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ ფაქტსა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე. ამ თვალსაზრისით საკითხის კვლევისას სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და რაც მთავარია შედეგობრივი

თვალსაზრისით.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის ქმედება და შესაბამისი სამართლებრივი ფორმის მოძებნის გარეშე სამსახურში ფაქტობრივად თვითნებური გამოუცხადებლობა ხანგრძლივი ვადით წარმოადგენს ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, რაც განაპირობებს დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატური სანქციის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემას. სასამართლოს მოსაზრებით განსაკუთრებით გასათვალისწინებელია მოსარჩელის, როგორც ი----- იმგვარი ქმედება რომლითაც მან დამსაქმებლის მიმართ გამოიყენა ერთგვარი პროტესტის ფორმა და შესაბამისი ოფიციალური განცხადების დაწერის გარეშე აღარ გამოცხადდა სამსახურში. მოსარჩელემ აღნიშნული ქმედება განაგრძო დამსაქმებლის არაერთგზისი მოწოდების შემდეგაც იმის თაობაზე, რომ ეცნობებინა მისთვის მისი სამომავლო გეგმების შესახებ - მოიაზრებდა თუ არა იგი კვლავ ურთიერთობის გაგრძელებას დამსაქმებელთან. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მოსარჩელის ქმედებას მიიჩნევს ერთმნიშვნელოვნად ვალდებულების უხეშ დარღვევად. ქმედების ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე კი, ცხადია, იმთავითვე არაგონივრული იქნებოდა იმ დასაქმებულის მიმართ რომელიც განგრძობითი პერიოდის განმავლობაში არ გამოცხადდა სამსახურში რაიმე სხვა სახის დისციპლინური სახელის (მაგ: გაფრთხილება ან სხვა) გამოყენება.

სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებასაც, რომ მოსარჩელე როგორც მოპასუხე კომპანიის წარმომადგენელი 2017 წლის 27 იანვრის შემდეგ ორჯერ გამოცხადდა სასამართლო დავების განხილვისას და განაცხადა რომ მათ შორის აღარ არსებობდა შრომითი ურთიერთობა და იგი ელოდებოდა მხოლოდ გაცხადების დაკმაყოფილებას დამსაქმებლის მხრიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის ქმედება (სამსახურში გამოუცხადებლობა) მის სუბიექტურ აღქმაში იმთავითვე მოიაზრებდა თავისივე ინიციატივით მოპასუხესთან ხელშეკრულების შეწყვეტას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ობიექტური შემფასებლისთვის იმთავითვე საფუძველს მოკლებულია მოსარჩელის მხრიდან ინიცირებული დავა გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ. ამასთანავე, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის არგუმენტს იმის თაობაზე, რომ კომპანიაში არ არსებობდა შრომის სათანადო პირობები და აღნიშნული არ დადასტურდა საქმეში წარმოდგენილი არც ერთი მტკიცებულებებით, მათ შორის არც მოსარჩელის ინიციატივით დაკითხული მოწმეთა ჩვენებებითაც.

ამასთანავე, ალბათობის მაღალი ხარისხით, მოსარჩელისთვის, როგორც ი----- -თვის იმთავითვე ცნობილი უნდა ყოფილიყო, რომ არათანაბარი მოპყრობის დადგენისა და შესაბამისი შედეგების აღმოფხვრის თაობაზე სასარჩელო განცხადებით მომართვის უფლება ჰქონდა იმ მომენტიდანვე როგორც კი

მიიჩნია თავი ამგვარი მოპყრობის მსხვერპლად. შესაბამისად, მოსარჩელის ქმედებას - თვეების განმავლობაში სამსახურში გამოუცხადებლობას - სასამართლო ვერ მიიჩნევს იმ ადეკვატურ ქმედებად, რომლის უფლებამოსილებაც გააჩნდა მას როგორც დასაქმებულს. აღნიშნულის საპირისპიროდ, სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს დამსაქმებლის განმარტებას იმის თაობაზე, რომ გათავისუფლების ბრძანების რამდენიმე თვის შემდეგ გამოცხადება განპირობებული იყო სწორედ იმ გარემოებით, რომ ამოწურულიყო ყველა შესაძლო რისკი მოსარჩელის საპატიო მიზეზისა და ჰქონოდა მას სამსახურში კვლავ გამოცხადების საშუალება ასეთი საპატიო პირობების არსებობის შემთხვევაში.

შესაბამისად, საქმის მასალებით უდავოდ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი, რაც გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

6.2-6.3. სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის და ანაზღაურება.

საქართველოს 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.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

6.4. მოსარჩელე იძულებითი განაცდურის შესახებ წარმოდგენილ სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში ასევე მოითხოვს 755.67 ლარის ანაზღაურებას რომელიც მისი განმარტებით არის 2017 წლის იანვრის თვის კუთვნილ და რეალურად ანაზღაურებულ სახელფასო დავალიანებას შორის სხვაობა. ფაქტობრივად ამ ნაწილში მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არა იმდენად იძულებით განაცდურს, არამედ ჯერ კდევ იანვარში დაგროვილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებას.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოპასუხემ დამსაქმებელს აუნაზღაურა 2017 წლის იანვრის თვის ხელფასი მის მიერ რეალურად ნამუშევარი დღეების ოდენობით და არ დადასტურდა მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის სახელფასო დავალიანების არსებობის ფაქტ. შესაბამისად, აღნიშნულ ნაწილშიც სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა ყოველდღიური პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ემყარება სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილს.

სასამართლო მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ როცა გადახდის ვალდებულების არსებობა ვლინდება ხელფასის გაცემის დაყოვნების ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს (მაგ: ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ამასთან, ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიაზროთ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში დადგენილი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, ვინაიდან იგი არ წარმოადგენს მხარეთა სახელშეკრულებო შეთანხმებას.

სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (საქმე Nას-291-291-2018) და მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობა: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით

დადგენილ ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ-ები: Nას-285-271-2013; Nას-1502-1422-2017; Nას-1257-1177-2017; Nას- 682-636-2017; Nას-82-82-2018).

განსახილველ შემთხვევაში კი, როდესაც მოსარჩელესთან შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა და ის აღარ ასრულებს შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ის აღარ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტს. ამასთან, უმთავრესია რომ არ დაკმაყოფილდა მისი სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობისა და სახელფასო დავალიანების დაკისრების თაობაზე, რაც ასევე განაპირობებს კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას.

6.6. განსახილველი სარჩელის ფარგლებში მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 პუნქტებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა, როგორც წინა სახელშეკრულებო, ისე - შრომით ურთიერთობაში, ასევე, მოწესრიგებულია შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა დაუშვებელია.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, 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.

სასამართლო საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლზე მითითებით განმარტავს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია სამართლის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავოობისას ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის, ნორმით გაუთვალისწინებული ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული

კანონმდებლობის ფარგლებში შემოწმებას შეიძლება დაექვემდებაროს. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის წევრ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს მათ შორის კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას. ამ მხრივ, მხედველობაშია მისაღები ევროსასამართლოს პრაქტიკა: საქმეზე „*Savez crkava „Riječ života” and others v. Croatia*“ (განაცხადი #7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება), რომელშიც სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, როგორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სწორედ ამგვარ ფართო განმარტებას ემსახურება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მეექვსე პუნქტები, მიუხედავად კანონის დანაწესებში არსებული მითითებისა, პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის არსებობაზე (იხ. საქმე N №ას-344-322-2017; 11.10 2017წ.).

რაც შეეხება უშუალოდ დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინაციის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებული ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან. რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე - მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები.

ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს

კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, 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“ (შრდ. სუსგ №ას-344-322-2017, 11.10.2017წ; №ას-247-235-2017, 29.09.2017წ.).

შესაბამისად, განსხვავებული მოპყრობა, აპრიორი ვერ იქნება დისკრიმინაციული შინაარსის მატარებელი ყველა შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია, წარმოჩინდეს, რომ ეს განსხვავებული მოპყრობა უშუალოდ სამართლის წყაროებით დაცული რომელიმე ნიშნით განხორციელდა. ანუ პირი, რომლის უფლებაც დარღვეულია, უნდა იყოს რომელიმე დაცული ნიშნის მატარებელი (ან ყოველ შემთხვევაში დამრღვევის აზრით უნდა იყოს დაცული ნიშნის მატარებელი). ამავე დროს, ადამიანის უფლებაში შეჭრა, უნდა განხორციელდეს სწორედ ამ ნიშნის გამო და ეს გარემოება, სათანადოდ უნდა დადასტურდეს სამართალწარმოების დროს.

აღნიშნულთან მიმართებით კი გასათავალისწინებელია, რომ მტკიცების ტვირთის სპეციფიკური ხასიათი აქვს დისკრიმინაციულ დავებში. ცნობილია, რომ მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმახორციელებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CEECH REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და **ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.**

დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება ამ ფაქტზე მიმთითებელ მხარეს - მოსარჩელეს და მან სარჩელის აღძვრისას სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელბულა.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მის მიმართ ორგანიზაციის დირექტორის მიერ განხორციელებული დისკრიმინაციის დასადასტურებლად მიუთითებს ისეთ გარემოებებს როგორიცაა 1. მისი მაღალი პროფესიული კვალიფიკაცია; 2. განსხვავებული აზრის ქონა; 3. ახლო კავშირების ქონა იმ პირებთან რომლებთანაც მოპასუხე კომპანიის ი-----ი სამსახურის უფროსი

იმყოფებოდა დაპირისპირებაში; 4. დაბალი სახელფასო ანაზღაურება და მის მიმართ რაიმე წამახალისებელი ფორმის გამოუყენებლობას დამსაქმებლის მხრიდან (იხ. საარჩელის მე-8 ფაქტობრივი გარემოება)

სასამართლო ზემოაღნიშნული განმარტებებიდან გამომდინარე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის დასადატურებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები არც ერთიანობაში და არც ცალ-ცალკე, ისევე როგორც მის მიერ ფაქტების გასამყარებლად წარმოდგენილი მტკიცებულებები მოწმეთა ჩვენებების ჩათვლით, სასამართლოს შეფასებით არ ქმნის მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობისათვის ვარგის და ფაქტის დასადგენად განკუთვნილ მტკიცებულებებს. **სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელემ სრულყოფილად ვერ წარმოაჩინა დისკრიმინაციული მოპყრობის სავალდებულო ელემენტები - შესაძარებელ პირთან - კომპარატორთან შედარებით განსხვავებული მოპყრობა, დაცულ საფუძველზე მითითებით.**

სასამართლოს მოსაზრებით, მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისას მოსარჩელის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის არ არსებობის ფაქტი გამყარებულია ასევე საქართველოს სახალხო დამცველის გადაწყვეტილებითაც, რომელშიც მითითებულია, რომ დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია დაცული ნიშნის არარსებობის გამო. მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებები (სახელფასო ანაზღაურების ოდენობა, მაღალი კვალიფიკაცია, სანაცნობო წრე და სხვა) სასამართლოსთვისაც ვერ ქმნის დაცულ სფეროს რომელში ჩარევაც შეიძლება ადასტურებდეს მის მიმართ დისკრიმინაციას.

ამასთან, მოსარჩელის მიერ მითითებული საფუძვლებიდან გამომდინარე მეტად სამსჯელო შეიძლება იყოს საკითხი არსებობდა თუ არა დისკრიმინაცია მის მიმართ განსხვავებული შეხედულების გამო. ზოგადად, საკამათოა განსხვავებული აზრი რამდენად შეიძლება მივაკუთვნოთ დაცულ სფეროს. შესაბამისი საქმიანობის ფარგლებში დამოუკიდებელი მსჯელობა და საკითხების მიმართ არაერთგვაროვანი დამოკიდებულება სამუშაო პროცესის განუყოფელი ნაწილია. არ არის გამორიცხული, რომ დასაქმებულის ინიციატივა ანდა საქმის მიმართ განსხვავებული ხედვა გამაღიზიანებელი იყოს დამსაქმებლისათვის და საბოლოოდ დასაქმებულის გათავისუფლებით დასრულდეს. სასამართლოს შეფასებით, ასეთი შემთხვევები უფრო მეტად გათავისუფლების კანონიერების კვლევის ფარგლებში ექცევა და ნაკლებად წარმოადგენს დისკრიმინაციული საფუძველით სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს. ამასთანავე, არ დასტურდება, რომ მხოლოდ მოსარჩელეს გააჩნდა ი-----ი სამსახურის უფროსისგან განსხვავებული აზრი რიგ საკითხებზე, ასევე ის გარემოება რომ მოსარჩელის განსხვავებული აზრი ყოველთვის უარყოფითი დამოკიდებულების გამომწვევი იყო

დამსაქმებლისთვის. შესაბამისად არ დასტურდება თავად დაცული სფეროს დარღვევა, ისე როგორც ამ ნაწილში მადისკრიმინერებელი ფაქტების განხორციელება მოსარჩელის მისამართით.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ტომი 1, ს.ფ.152-153).

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. გ--- ს----- სარჩელი სს „თ-----“-ს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 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
ლაკერბაია**

თამარ