



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

12.11.2019 წელი

თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - თეა ბერაია
სხდომის მდივანი - ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ია მ-----ე
წარმომადგენლები: დავით ო-----ი, დიმიტრი ნ-----ე

მოპასუხე - სსიპ ს-----ი
წარმომადგენელი - დიმიტრი ბ-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 24 დეკემბრის N370-კ ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. დაევალოს მოპასუხეს მოსარჩელის ი- მ-----ის აღდგენა სსიპ ს-----ის რადიოში, რადიო გადაცემის „მიგრაციის მარშრუტების“ წამყვანის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სსიპ „ს-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამუშაოდან გათავისუფლების მომენტიდან 219 წლის 05 მარტიდან ყოველთვიურად 900

ლარის ოდენობით სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. დადგენილ იქნას სსიპ „ს-----ის მხრიდან მოსარჩელე ი- მ-----
-ეზე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი და მოპასუხეს მოსარჩელის
სასარგებლოდ დაეკისროს მორალური ზი-ნის 5000 ლარის ანაზღაურება.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2011 წლის 01 თებერვლიდან დასაქმებული იყო
სსიპ „ს-----ის“ რადიოში გადაცემების წამყვანის პოზიცი-ზე და
მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 900 ლარს.

2018 წლის აგვისტოში, რადიოში არსებული გადაცემების უმეტესობა შეჩერდა
მათ შორის მოსარჩელის გადაცემის მაუწყებლობაც. შეჩერების შესახებ
დასაქმებულებს ეცნობათ ზეპირი ფორმით. შეჩერების ვადა და მიზეზი
დამსაქმებელს დასაქმებულებისთვის არ განუმარტი-, რის გამოც მოსარჩელეს
ჰქონდა მოლოდინი, რომ მისი გადაცემა დაბრუნდებოდა ეთერში. 2018 წლის
აგვისტოს თვეში, რადიოს ხელმძღვანელობამ გამოაცხადა კონკურსი ახალი
გადაცემების შერჩევისათვის. მოსარჩელემ მონაწილეობა მიიღო კონკურსში და
წარადგინა ახალი პროექტები, თუმცა აღნიშნულმა პროექტებმა კონკურსში ვერ
გაიმარჯვა.

2019 წლის 29 ი-ნვარს, მოსარჩელეს ჩაბარდა სსიპ „ს-----ის“
დირექტორის 2018 წლის 24 დეკემბრის N370-კ ბრძანება, რომლის
საფუძველზეც მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2019
წლის 01 ი-ნვრიდან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად
გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებულ იქნა საქართველოს
შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

2019 წლის 29 ი-ნვარს მოსარჩელემ მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის დასაბუთება, რომელიც ჩაბარდა 2019 წლის 05 თებერვალს და
რომელშიც მითითებული- მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის ორი საფუძველი, კერძოდ: 1. 2018 წლის 23 აგვისტოში რადიოში
გამოცხადებულ კონკურსში ვერ გაიმარჯვა ი- მ-----ის მიერ წარდგენილმა
პროექტებმა; 2. 2019 წლის 01 ი-ნვრიდან დაიხურა რადიო გადაცემა „მიგრაციის
მარშრუტები“, რომელშიც ი- მ-----ე იკავებდა წამყვანის პოზიცი-ს.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მან დახმარებისათვის მიმართა პროფკავშირს,
მიუხედავად იმისა, რომ იგი არ არის პროფკავშირის წევრი, რის გამოც იგი
გაათავისუფლეს სამსახურიდან. შესაბამისად, მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მის
მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

2. მოპასუხის პოზიცი-

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერი-, ვინაიდან სსიპ „ს-----ის“ 2018 წლის 15 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე 2018 წლის 10 სექტემბრიდან რადიო პირველი არხის ეთერში დარჩა ის გადაცემები/პროექტები, რომლებმაც 10 სექტემბრამდე გაი-რეს შერჩევის პროცესი, რომელსაც ახორციელებდა სპეცი-ლურად შექმნილი სამუშაო ჯგუფი. შერჩევის პროცესში განხორციელდა რადიოს ახალ მოთხოვნებთან აღნიშნული გადაცემების ფორმატის კორექტირება. დანარჩენი პროექტების მაუწყებლობა იმავე ბრძანების საფუძველზე შეჩერდა, ხოლო ამ პროექტებში დასაქმებულ თანამშრომლებს შრომის ანაზღაურება უცვლელად შეუნარჩუნდათ 2019 წლის 1 ი-ნვრამდე. ამავდროულად, 2018 წლის 23 აგვისტოს N171 ბრძანებით გამოცხადდა კონკურსი, რომელშიც მონაწილეობის უფლება მიეცათ ასევე ზემოთ ხსენებული ბრძანების საფუძველზე შეჩერებულ პროექტებში დასაქმებულ თანამშრომლებსაც. აღნიშნულ კონკურსში მონაწილეობა მიიღო მოსარჩელები.

ამავე დროს, გამოცხადებული კონკურსის ფარგლებში საკონკურსო კომისი-მ შეარჩი- გამარჯვებული პროექტები, რომლებიც განსახილველად წარედგინა პირველი არხის სამხატვრო და აღმსასრულებელ საბჭოებს. 2018 წლის 07 დეკემბრის N247 ბრძანების საფუძველზე, საუკეთესოდ დასახელებული პროექტების წარმოება დაიწყო 2019 წლის 1 ი-ნვრიდან. შესაბამისად ის გადაცემები, რომლებიც შეჩერდა, დაიხურა 2019 წლის 1 ი-ნვრიდან, მათ შორის გადაცემა „მიგრაციის მარშრუტები“ სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. ვინაიდან გადაცემა დაიხურა, ხოლო ეთერი შეივსო კონკურსში გამარჯვებული გადაცემებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, რეორგანიზაციის საფუძველზე. შესაბამისად, ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე კანონიერი და დასაბუთებული-.

გარდა ამისა, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელეს წერილობითი დასაბუთება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ არ მოუთხოვი- კანონით გათვალისწინებულ 30 დღის ვადაში, რის გამოც სარჩელი ხანდაზმული-.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2011 წლის 01 თებერვლიდან დასაქმებული იყო სსიპ „ს-----ის“ რადიოში გადაცემის „მიგრაციის მარშრუტების“ პროდიუსერის, ხოლო 2016 წლის 28 აპრილიდან ამავე გადაცემის წამყვანის პოზიცი-ზე და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 900 ლარს (დაბეგვრის გარეშე).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა შორის დადებული 2011 წლის 1 თებერვლის, 2013 წლის 30 აგვისტოს, 2014 წლის 29 აგვისტოს, 2015 წლის 1 ივლისის, 2016 წლის 28 აპრილის და 2016 წლის 30 ივნისის შრომითი ხელშეკრულებები;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.2. სსიპ „ს-----ის“ 2018 წლის 15 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე 2018 წლის 10 სექტემბრიდან რადიო პირველი არხის ეთერში დარჩა ის გადაცემები/პროექტები, რომლებმაც 10 სექტემბრამდე გაი-რეს შერჩევის პროცესი, რომელსაც ახორციელებდა სპეცი-ლურად შექმნილი სამუშაო ჯგუფი. ამავდროულად, 2018 წლის 23 აგვისტოს N171 ბრძანებით გამოცხადდა კონკურსი, რომელშიც მონაწილეობის უფლება მიეცათ ასევე ზემოთ ხსენებული ბრძანების საფუძველზე შეჩერებულ პროექტებში დასაქმებულ თანამშრომლებსაც. აღნიშნულ კონკურსში მონაწილეობა მიიღო მოსარჩელები. 2018 წლის 07 დეკემბრის N247 ბრძანების საფუძველზე, საუკეთესოდ დასახელებული პროექტების წარმოება დაიწყო 2019 წლის 1 ი-ნვრიდან. შესაბამისად ის გადაცემები, რომლებიც შეჩერდა, დაიხურა 2019 წლის 1 ი-ნვრიდან, მათ შორის გადაცემა „მიგრაციის მარშრუტები“ სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოპასუხის 2018 წლის 15 აგვისტოს ბრძანება;
- მოპასუხის 2018 წლის 23 აგვისტოს ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. სსიპ „ს-----ის“ 2018 წლის 24 დეკემბრის N367-კ ბრძანებით, 2019 წლის 1 ი-ნვრიდან, დაიხურა შემდეგი რადიო გადაცემები: „იგს ბოქსი“, „დო-რე-მი“, „იყო და არა იყო რა“, „თავისუფალი ლიტერატურა“, „კულტურული მემკვიდრეობა“, „ცხოვრება ხელოვნებაში“ „სიტყვა ქართული“, „პუბლიცისტური მემკვიდრეობა“, „აკადემიური სივრცე“, „სოფლის დილა“ „ორიენტირები“ „ჩვენი საგანძური“, „მუსიკა რადიო 1-ზე“, „კონსულტაცი-რადიო 1-ზე“, „ ჩვენი ქალაქის პატარა ამბები“, „ რადიობლოგერი“, „გალერეა“, „მიგრაციის მარშრუტები“ (მოსარჩელის გადაცემა), „მუსიკა ღამით“, „განსხვავებული აზრი“, „ხაზის რადიო“, „კინოფილმი უეკრანოდ“, „დამოუკიდებლობის 1028 დღე“, „თეატრი რადიო 1-ზე“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;

- მოპასუხის 2018 წლის 24 დეკემბრის N367-კ ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.4. სსიპ „ს-----ის“ 2018 წლის 7 დეკემბრის N247 ბრძანების საფუძველზე, 2018 წლის 23 აგვისტოს N171 ბრძანებით გამოცხადებული კონკურსის შედეგად ამავე ბრძანებით დაიწყო შექმნილი შესარჩევი კომისიის მიერ დასკვნით ეტაპზე საუკეთესოდ დასახელებული პროექტების წარმოება, კერძოდ აღნიშნული პროექტები: „ხათუნა კ-----ე - „სი ბემოლ ვიტამინი“, „ი---თ-----ე - რადიოკალენდარი“, „-----ა-----ი - აკუსტიკა“ „გიორგი ხ-----ი - მუსიკაზე და არა მხოლოდ, ისტორიის პოპ გაკვეთილები“, დავით ე-----ე - მუსიკის 12 მოციქული“, თამარ დ-----ე - არტნიუსი“, თამარ ბ-----ე - „ჩვენი ფერმა“, „მ-----ი-----ი, გაგა გ-----ე - ღი- ფანჯარა“, „კახა თ-----ა - უცნობი მუსიკა“, „შალვა გ-----ი, გ--- გ-----ე - „მთელი ეს როკი“, „ლადო ტ-----ი - „ჯაზოფრენი“, „ლ----ახ----ია -უცხოეთის დაიჯესტი“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოპასუხის 2018 წლის 7 დეკემბრის N247 ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.5. სსიპ „ს-----ის“ 2018 წლის 24 დეკემბრის N370-კ ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე, როგორც რადიო გადაცემა „მიგრაციის მარშრუტების“ წამყვანი, 2019 წლის 1 ი-ნვრიდან გათავისუფლდა სამუშაოდან საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად და მოსარჩელეზე გაიცა კომპენსაცი- 2 თვის ხელფასის ოდენობით. 2019 წლის 29 ი-ნვარს, მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს მისი გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. 2019 წლის 05 თებერვალს, მოპასუხემ ჩააბარა მოსარჩელეს წერილობითი დასაბუთება, რომელშიც მითითებული-, რომ 2018-2019 წლის საეთერო სეზონისთვის რადიო გადაცემების/პროექტების შესარჩევად 2018 წლის 23 აგვისტოს N171 ბრძანებით გამოცხადდა კონკურსი, რომელშიც მოსარჩელე იღებდა მონაწილეობას, როგორც ერთი პროექტის ავტორი და მეორე პროექტის თანაავტორი, თუმცა წარდგენილი პროექტებიდან არცერთი არ შევიდა შერჩეული პროექტების რიცხვში. გარდა ამისა, რადიო გადაცემა „მიგრაციის მარშრუტები“, რომელშიც მოსარჩელე იკავებდა წამყვანის პოზიცი-ს, დაიხურა 2019 წლის 1 ი-ნვრიდან. შესაბამისად, იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან ტელევიზი-ში ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;

- მოპასუხის 2018 წლის 24 დეკემბრის N370-კ ბრძანება;
- მოსარჩელის 2019 წლის 29 ი-ნვრის წერილი;
- მოპასუხის 2019 წლის 05 თებერვლის წერილობით დასაბუთება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.6. მოსარჩელე არ არის პროფესიული კავშირის წევრი:

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოსარჩელის განმარტება;

3.1.7. მოსარჩელე, მოპასუხის 2018 წლის 24 დეკემბრის ბრძანების საფუძველზე, გათავისუფლდა სამსახურიდან 2019 წლის 01 ი-ნვრიდან. მოსარჩელემ, 2019 წლის 29 ი-ნვარს, მიმართა მოპასუხეს მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთების ჩაბარების მოთხოვნით. მოპასუხემ 2019 წლის 05 თებერვალს ჩააბარა მოსარჩელეს წერილობითი დასაბუთება მისი გათავისუფლების თაობაზე. მოსარჩელემ 2019 წლის 27 თებერვალს, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი.
- მოპასუხის 2018 წლის 24 დეკემბრის ბრძანება;
- მოპასუხის 2019 წლის 05 თებერვლის დასაბუთება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე ი- მ-----ის სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

ამავე მუხლის, მე-6 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2019 წლის 1 ი-ნვრიდან, ხოლო წერილობითი დასაბუთება

მოითხოვა 2019 წლის 29 იანვარს (იხ. 3.1.7. უდავო ფაქტ. გარემოება). შესაბამისად, მოსარჩელემ მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთება მოითხოვა კანონით დადგენილ 30 კალენდარულ დღეში. გარდა ამისა, მოსარჩელეს წერილობითი დასაბუთება მოპასუხის მიერ ჩაბარდა 2019 წლის 05 თებერვალს, ხოლო მოსარჩელემ სასამართლოს სარჩელით მომართა 2019 წლის 27 თებერვალს, ასევე კანონით დადგენილ 30 კალენდარულ დღეში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მი-ჩნი-, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად უნდა იქნას სსიპ ს-----ის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 24 დეკემბრის ბრძანება N370-კ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 9000 ლარის ოდენობით გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

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 შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო

უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელი- უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზი-ნი მი-დგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელი- მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია- შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კომპანი-ში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე, რაც გამოიხატა მოსარჩელის გადაცემის დახურვაში. ამასთან, ახალი გადაცემების კონკურსში მოსარჩელის მიერ შემოთავაზებულმა პროექტმა ვერ გაიმარჯვა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასი-თდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია- მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულების გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებული-.

უდავოდ დადგენი-—, რომ სსიპ „ს-----ის“ 2018 წლის 15 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე 2018 წლის 10 სექტემბრიდან რადიო პირველი არხის ეთერში დარჩა ის გადაცემები/პროექტები, რომლებმაც 10 სექტემბრამდე გაი-რეს შერჩევის პროცესი, რომელსაც ახორციელებდა სპეცი-

ლურად შექმნილი სამუშაო ჯგუფი. ამავდროულად, 2018 წლის 23 აგვისტოს N171 ბრძანებით გამოცხადდა კონკურსი, რომელშიც მონაწილეობის უფლება მიეცათ ასევე ზემოთ ხსენებული ბრძანების საფუძველზე შეჩერებულ პროექტებში დასაქმებულ თანამშრომლებსაც. აღნიშნულ კონკურსში მონაწილეობა მიიღო მოსარჩელემ. ამავე დროს, გამოცხადებული კონკურსის ფარგლებში საკონკურსო კომისი-მ შეარჩი- გამარჯვებული პროექტები, რომლებიც განსახილველად წარედგინა პირველი არხის სამხატვრო და აღმსარებულს საბჭოებს. 2018 წლის 07 დეკემბრის N247 ბრძანების საფუძველზე, საუკეთესოდ დასახელებული პროექტების წარმოება დაიწყო 2019 წლის 1 იანვრიდან. შესაბამისად ის გადაცემები, რომლებიც შეჩერდა, დაიხურა 2019 წლის 1 იანვრიდან, მათ შორის გადაცემა „მიგრაციის მარშრუტები“ სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე.

(იხ. უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.2).

უდავოდ დგინდება, რომ სსიპ „ს-----ის“ 2018 წლის 24 დეკემბრის N367-კ ბრძანებით, 2019 წლის 1 იანვრიდან, დაიხურა რადიო გადაცემა „მიგრაციის მარშრუტები“ , რომლის წამყვანიც იყო მოსარჩელე (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

ასევე უდავოა ის გარემოება, რომ სსიპ „ს-----ის“ 2018 წლის 7 დეკემბრის N247 ბრძანების საფუძველზე, 2018 წლის 23 აგვისტოს N171 ბრძანებით გამოცხადებული კონკურსის შედეგად ამავე ბრძანებით დაიწყო შექმნილი შესარჩევი კომისიის მიერ დასკვნით ეტაპზე საუკეთესოდ დასახელებული პროექტების წარმოება, რომელთა შორისაც ვერ მოხვდა მოსარჩელის მიერ შეთავაზებული ახალი პროექტები (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანი- ის გარემოება, რომ მოპასუხემ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნა ახალი გადაცემები და შესაბამისად ახალი სამუშაო ადგილები, რომლებიც არ არსებობდა რეორგანიზაცი-მდე.

მხარეები, ასევე სადავოდ არ ხდი-ნ იმ ფაქტს, რომ უმრავლესობა თანამშრომლებისა, რომელთა გადაცემებიც დაიხურა რეორგანიზაციის შედეგად, დღემდე მუშაობენ „ს-----ის რადიოში“. ამასთან, გაუგებარი- თუ რა პრინციპზე დაყრდნობით და რა დასაბუთებით მოხდა აღნიშნულ პირების დასაქმება სხვა პოზიციებზე და მოსარჩელის გათავისუფლება სამსახურიდან ყოველგვარი შეთავაზების გარეშე, იმ პირობებში, როცა მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა საზოგადოებრივ მაუწყებელში, როგორც პროდიუსერის, ასევე წამყვანის თანამდებობებზე და იგი წარმოადგენდა გამოცდილ თანამშრომელს.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსი---, შეწყვიტოს დასაქმებულთან

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუ ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები ხორციელდება, რომელიც სამუშაო ძალის შემცირებას აუცილებელს ხდის. აღსანიშნავი- 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, სამართლი-ნი და გონივრული გადაწყვეტილება.

„რეორგანიზაცი- არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცი-, ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაცი-ში რეალურად უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძვლით და, მეორე, რაც მთავარი-, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცი- თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცი- ვალდებული-, 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, რეორგანიზაცი-, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაცი-ში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელოფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაცი-ში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

ერთ-ერთ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „რეორგანიზაცი- 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.

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.

შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ მოცემულობაშიც, თუ რეორგანიზაცი- კანონიერი-, მოპასუხე ვალდებული იყო დაესაბუთებინა სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ მი-ნიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომლებს, რომლებიც დაასაქმა რა სხვა თანამდებობებზე და არა მოსარჩელეს, რომელიც წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანი-ში. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელეებთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. გარდა ამისა, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სარჩელი არ არის ხანდაზმული (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება). შესაბამისად, სადავო ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. 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 ვალდებული- პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცი- სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლოს მი-ჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს მოსარჩელის

სამსახურში აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან, საშტატო ერთეული, კერძოდ გადაცემა „მიგრაციის მარშრუტები“ რომლის წამყვანიც იყო მოსარჩელე და რომელზეც მოსარჩელე ითხოვს აღდგენას გაუქმებული-, ამასთან მოსარჩელემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, რომ მოპასუხის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაცი- იყო უკანონო.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, კომპენსაცი- 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. Nას-353-338-2016).

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზი-ნის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებული- რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოცი-ლური, 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 სამართლი-ნ და ადეკვატურ კომპენსაცი-ზე, 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 გაერთი-ნებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღი-რებენ 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).

უდავოდ დადგენი---, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ხელფასის სახით მოპასუხე კომპანი-ში შეადგენდა 900 ლარს (დაუბეგრავი) (იხ. 3.1.1. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენი---, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის გადახდილი აქვს 2 თვის კომპენსაცი- 1800 ლარის ოდენობით (იხ. 3.1.5. უდავო ფაქტ. გარემოება).

რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან ერთი წელიც არ არის გასული, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის გათვალისწინებით, გონივრული და სამართლი-ნი ანაზღაურების სახით, სასამართლო მოსარჩელეს მი-კუთვნებს კომპენსაცი-ს

ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რასაც უნდა გამოაკლდეს დათხოვნისას მისთვის კომპენსაციის სახით გადახდილი ორი თვის ხელფასი.

შესაბამისად, სასამართლოს მი-ჩნი-, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცი- 12 თვის ხელფასის ოდენობას გამოკლებული მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის ანაზღაურებული თანხა 1800 ლარი, რაც შეადგენს 9000 ლარს.

6.3. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი, მე-2 და მე-3 მუხლებით, საქართველოში აკრძალული- ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცი-. პირდაპირი დისკრიმინაცი- 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 აუცილებელი- დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერი- ასეთი მიზნის მისაღწევად. ირიბი დისკრიმინაცი- 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 აუცილებელი- დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერი- ასეთი მიზნის მისაღწევად.

დასახელებული კანონის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტით, ამ მუხლით განსაზღვრულ პირობებში დისკრიმინაცი- 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, დისკრიმინაცი-დ არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმი-ნობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება. ამრიგად, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული კანონმდებლობით დადგენი- ყველა სახის განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესადარებელ პირთა წრე, არამედ 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 ინიცი-ტორს (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).

ადამი-ნის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაცი-ა 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 იმყოფები-ნ, უკეთესად ეპყრობი-ნ და ეს განსხვავება დისკრიმინაციული- (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 დისკრიმინაცი-განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალი-ნ, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციული- 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).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალული- ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცი- რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოცი-ლური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთი-ნებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცი- განხორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზი-ნის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლით, დისკრიმინაცი-სთან 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 დისკრიმინაცი- არ განხორციელებულა.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ ვერ მიუთითა, კონკრეტულად რაში გამოიხატა მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, თუნდაც აღნიშნული გათავისუფლების შესახებ ბრძანება იყოს უკანონო, ერთმნიშვნელოვნად არ ნიშნავს იმას, რომ დასაქმებულის მიმართ ადგილი აქვს დისკრიმინაციულ მოპყრობას. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეს არ აქვს გამოკვეთილი კონკრეტული ნიშანი, რაშიც შესაძლოა გამოხატული ყოფილიყო მის მიმართ განსხვავებული და დისკრიმინაციული მოტივები. რაც შეეხება, პროფკავშირის ნიშნით დისკრიმინაცი-ს, რაზედაც მიუთითებს მოსარჩელე, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე პროფკავშირის წევრი არ არის და მხოლოდ ვარაუდი იმისა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება სამსახურიდან მოხდა იმის გამო, რომ მან მიმართა პროფკავშირს, მტკიცებულებების არარსებობის გამო დაუსაბუთებელი-.

გამომდინარე აღნიშნულიდან, არ დასტურდება, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა დისკრიმინაციული საფუძველით. შესაბამისად, სასამართლოს მი-ჩნი-, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა დადგენილ იქნას სსიპ ს-----ის მხრიდან მოსარჩელე ი- მ-----ეზე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს მორალური ზი-ნის 5000 ლარის ანაზღაურება, უსაფუძველოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

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. შესაბამისად, ვინაიდან სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად

ცნობის თაობაზე დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახ. ბაჟის 100 ლარის ოდენობით გადახდა. ხოლო მოსარჩელის მიერ, მორალური ზი-ნის მოთხოვნის ნაწილში გადახდილი სახ. ბაჟი 150 ლარი, რადგან სარჩელი ამ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, უნდა დარჩეს უცვლელად.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა კომპენსაციის ნაწილში, შესაბამისად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 270 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ი- მ-----ის სარჩელი სსიპ „ს-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურებისა და დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 24 დეკემბრის N370-კ ბრძანება ი- მ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
3. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელს“ ი- მ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის ანაზღაურება 9000 ლარის (დაუბეგრავი) ოდენობით და მოსარჩელე ი- მ-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა;
4. მოპასუხე სს „თელასს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 270 ლარის გადახდა;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის

ვადში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობი— გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებული- გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვი-ნეს 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 დაუშვებელი-.

მოსამართლე

თეა ბერაი-