

თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლეს
ზ. მ.-ს
მოსარჩელის, მ. ქ.ს სარჩელთან დაკავშირებით
საქმე №2/33091-18

სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

წარმოდგენილია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად

ბატონო ზ.,

საქართველოს სახალხო დამცველს 2018 წლის 16 აგვისტოს განცხადებით (N12220/18) მომართა მ. ქ.-მ, რომლის განმარტებით, შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ მხრიდან არის დისკრიმინაციის მსხვერპლი განსხვავებული მოსაზრებების გამოხატვის გამო. სახალხო დამცველისთვის ცნობილი გახდა, რომ განმცხადებელმა მიმართა სასამართლოს იმავე ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით, რომელსაც სახალხო დამცველი შეისწავლიდა. აქედან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა აღნიშნულ საქმეზე სასამართლოს მეგობრის წარმოდგენის გადაწყვეტილება მიიღო.

საქმეზე მოპასუხე მხარეს წარმოადგენს შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანია“. დავის საგანი არის მ. ქ.-სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე 2018 წლის 17 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სახალხო დამცველს პატივი აქვს აღნიშნულ საქმეზე წარადგინოს სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (**Amicus Curiae**). განსხვავებული მოსაზრების გამოხატვის გამო შრომითი ურთიერთობისას პირის შესაძლო შევიწროება წარმოადგენს თანასწორობისათვის ბრძოლის პროცესში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას. წინამდებარე დოკუმენტით, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტების საფუძველზე, სახალხო დამცველი წარმოადგენს განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის გამოვლენის ტესტს, ასევე ყურადღებას გაამახვილებს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებში მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხზე.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელე იკავებდა შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ აბონენტთა მომსახურების და საქართველოს ენერგეტიკისა და წყალმომარაგების

მარეგულირებელ კომისიასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის პოზიციას. ამასთან, იგი იყო უვადოდ დასაქმებული. მოსარჩელის განმარტებით, დირექტორის გადაწყვეტილებით, კომპანიის ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების უფროსებს დაენიშნათ ყოველთვიური დანამატი, რაც კომპანიის შინაგანაწესით წახალისების ერთ-ერთ ფორმად გათვალისწინებული არ არის. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, მოსარჩელემ პროტესტი გამოთქვა დირექტორთან, რომელიც უარყოფითად შეხვდა მის მოსაზრებებს და განუმარტა, რომ ის იყო ერთ-ერთი დეპარტამენტის უფროსი და არ ჰქონდა უფლება დირექტორის გადაწყვეტილებები შეეფასებინა. აღნიშნულ საკითხზე დირექტორთან შეხვედრა ორჯერ გაიმართა, რომელსაც მოსარჩელესთან ერთად ესწრებოდა აღრიცხვა-რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის ყოფილი უფროსი გ. თ. მოსარჩელე დარწმუნდა, რომ დირექტორთან ზეპირი კომუნიკაციით ვერ აგვარებდა პრობლემას, რის გამოც 2018 წლის 4 ივლისს ელექტრონული ფოსტით მიმართა კომპანიის დირექტორს, განემარტა, რა კრიტერიუმებით იყენებდა კომპანიის მენეჯმენტი მსგავსს წახალისების მექანიზმს.

2018 წლის 4 ივლისის ელექტრონული ფოსტის საშუალებით გაგზავნილი მეილის შინაარსი შემდეგია: *„ჩემთვის ცნობილი გახდა რომ კომპანიაში ცალკეული სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებისათვის (დეპარტამენტის უფროსებისათვის) თქვენ მიერ განხორციელდა ყოველთვიური დანამატის დანიშვნა. მე, როგორც შპს საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსს, მიმაჩნია, რომ სახელმწიფოს მიერ 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით დაფუძნებულ კომპანიაში, კომპანიაში, რომლის ხარჯებიც დაკავშირებულია სახელმწიფო ბიუჯეტთან, ყოველთვიური დანამატების და წახალისების სხვა ზომების გამოყენება უნდა ხდებოდეს გამჭირვალე და ყველასთვის გასაგები კრიტერიუმების ფარგლებში. შესაბამისად, თქვენ, როგორც სახელმწიფოს მიერ დაქირავებული დროებითი მენეჯერი, ვალდებული ხართ, კომპანიის თანამშრომლებს გააცნოთ რა კრიტერიუმების საფუძველზე ახორციელებთ სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისათვის ყოველთვიური დანამატების დანიშვნას. ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ გამჭირვალე და სამართლიანი წახალისების მექანიზმის სტანდარტი პირველ რიგში განხილული უნდა იქნას სპეციალისტებთან და მთავარ სპეციალისტებთან მიმართებაში და შემდგომ სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან დაკავშირებით. ქალბატონო ე.-ა როგორც ამ კომპანიის დირექტორი, ვალდებული ხართ გაასაჯაროვოთ, თქვენი მოადგილეების მოხსენებითი ბარათები, რომელშიც საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, დასაბუთებული უნდა იყოს თანამშრომელთა წახალისების აუცილებლობა კონკრეტული სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე. აღნიშნული პროცესი, უმნიშვნელოვანესია, რათა კომპანიის თანამშრომლებს გაუჩნდეთ სამართლიანობის შეგრძნება და მიეცეთ მოტივაცია ყოველდღიურ საქმიანობაში“.*

მოსარჩელის განმარტებით, გაგზავნილ მეილზე მოპასუხეს რეაგირება არ მოუხდენია. მოსარჩელემ 2018 წლის 7 აგვისტოს განმეორებით მიმართა კომპანიის დირექტორს და კვლავ

გააპროტესტა სუბიექტურ ფაქტორებზე დაყრდნობით წახალისების მექანიზმების გამოყენება. მოსარჩელის განმარტებით, პრემია-დანამატის გაცემის საკითხთან დაკავშირებით, გ. თ.-სთან ერთად (აღრიცხვა-რეალიზაციის და შემოსავლების დეპარტამენტის ყოფილი უფროსი) სამჯერ შეხვდა კომპანიის დირექტორს.

მოსარჩელის განმარტებით, დირექტორისათვის მისი პირველი მიმართვის შემდგომ (2018 წლის 4 ივლისი) კომპანიაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია და მოსარჩელე 2018 წლის 17 სექტემბერს გაათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, მოსარჩელის განმარტებით, მას არ ჩაბარებია განთავისუფლების ბრძანება. 11 სექტემბერს მიიღო გაფრთხილების წერილი, რომ 2018 წლის 17 სექტემბრიდან გათავისუფლებული იყო აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის პოზიციიდან.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ დირექტორის N154 ბრძანებაში მითითებულია ეკონომიკური გარემოებები, თუმცა, რეორგანიზაციის გამოცხადების რეალური მიზეზი განსხვავებული შეხედულების მქონე ადამიანების გათავისუფლება იყო. მოსარჩელე განმარტავს, რომ როგორც რეორგანიზაციის გამოცხადებამდე, ასევე რეორგანიზაციის გამოცხადების შემდგომ მოპასუხე გასცემდა პრემია-დანამატებს, მათ შორის, შტატით გაუთვალისწინებულ პოზიციებზე ასაქმებდა პირებს.

სარჩელის თანახმად, მოსარჩელის დეპარტამენტის ფუნქციები „აბონირების დეპარტამენტს“ დაუქვემდებარეს, რომელიც მანამდე მოქმედებდა როგორც „ახალი მიერთებისა და აბონირების სამსახური“. გაერთიანებით წარმოიშვა დეპარტამენტის, სამსახურის და ორი ჯგუფის უფროსის ვაკანტური პოზიციები. ამასთან, მოსარჩელის განმარტებით, კონკურსის გარეშე დანიშნეს ახლადშექმნილი აბონირების დეპარტამენტის და აბონირების სამსახურის უფროსები, იმის მიუხედავად, რომ დირექტორის 2018 წლის 17 ივლისის N154 ბრძანება რეორგანიზაციის შესახებ ითვალისწინებდა თანამშრომელთა დანიშვნას შერჩევა/გადარჩევის საფუძველზე. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხემ არც ერთ პოზიციაზე, თუნდაც უფრო დაბალი რანგის პოზიციაზე, არ გაითვალისწინა მისი კანდიდატურა და ყოველგვარი შეთავაზების გარეშე გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ იმ მიზნით, რათა არ განეხილათ მისი კანდიდატურა, აბონირების დეპარტამენტის უფროსის სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნად განსაზღვრეს *აბონირების სფეროში ახალი მიერთების რაოდენობრივი და თანხობრივი გეგმების პროექტირება - შესრულების სფეროში სამუშაო გამოცდილება*. ასევე, ვინაიდან, მოსარჩელეს იურიდიული განათლება აქვს, აბონირების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე განათლების მოთხოვნაში გაჩნდა ჩანაწერი: *პრიორიტეტია ეკონომიკა/ბიზნეს ადმინისტრირება/ფინანსები*, რაც ემსახურებოდა მოსარჩელის კანდიდატურის გამორიცხვას და მოპასუხის მიერ სასურველი პირის დანიშვნას.

მოპასუხის შესაგებელის თანახმად, მოსარჩელე შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). მოპასუხე განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის გამოცხადებამდე (18 ივლისამდე) აღნიშნულის შესახებ თანამშრომლებს ბევრად ადრე ჰქონდათ ინფორმაცია. კომპანიის ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი გახდა ხარჯების შემცირება, რამაც განაპირობა კომპანიაში სტრუქტურული ცვლილებები და დამტკიცდა უფრო მოქნილი სტრუქტურა. შესაგებლის თანახმად, გაუქმდა აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტი და მისი ფუნქცია-მოვალეობები გადანაწილდა იურიდიულ დეპარტამენტში და ადმინისტრაციული დეპარტამენტის საქმისწარმოების სამსახურში. დირექტორატის აპარატის შემადგენლობაში შევიდა ცხელი ხაზის ჯგუფი. ამასთან, შეიქმნა სემეკთან ურთიერთობის ჯგუფი, რომელიც შევიდა „აბონირების დეპარტამენტის“ შემადგენლობაში. ამასთან, სათაო ოფისში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად კომპანიამ 600 000 ლარის ფინანსური სახსრები დაზოგა, მოსარჩელის გათავისუფლება კი რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა. წახალისების წესთან დაკავშირებით შესაგებელში აღნიშნულია, რომ კომპანიის შინაგანაწესის მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულია „ფულადი ჯილდოს მიცემა ან/და ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოვება“. შესაბამისად, *პრემია არის* ერთჯერადი ფულადი გასაცემი კომპანიის თანამშრომლისათვის; *დანამატი ენიშნება* თანამშრომელს დირექტორის ბრძანების საფუძველზე და წარმოადგენს დირექტორის ექსკლუზიურ უფლებამოსილებას.

2. სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით მომართვის უფლებამოსილება

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად: *„საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია ცალკეულ შემთხვევებში შეასრულოს სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) ფუნქცია საერთო სასამართლოებსა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში.“*

საკითხის მაღალი მგრძობელობის გათვალისწინებით და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების ხელშეწყობის მიზნით, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება, ესარგებლა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებით და საქმის განმხილველი სასამართლოსთვის წარედგინა სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae).

სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება მიზნად არ ისახავს რომელიმე მხარის პოზიციის მხარდაჭერას და მხოლოდ ახდენს ადამიანის უფლებათა სამართლის იმ სტანდარტის იდენტიფიცირებას, რომელიც დადგენილია ადგილობრივი და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ.

3. სამართლებრივი შეფასება

თანასწორობის უფლება დაცულია როგორც საქართველოს კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტებით. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი წარმოადგენს „თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას.... ეს პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.“¹ ამდენად, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი ადგენს არა მხოლოდ კანონის წინაშე თანასწორობის ძირითად უფლებას, არამედ კანონის წინაშე თანასწორობის ფუნდამენტურ კონსტიტუციურ პრინციპს“.²

საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, რომ „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება არ გულისხმობს, ბუნებისა და შესაძლებლობის განურჩევლად, ყველა ადამიანის ერთსა და იმავე პირობებში მოქცევას. მისგან მომდინარეობს მხოლოდ ისეთი საკანონმდებლო სივრცის შექმნის ვალდებულება, რომელიც ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისთვის არსებითად თანასწორთ შეუქმნის თანასწორ შესაძლებლობებს, ხოლო უთანასწორობებს პირიქით“.³

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის⁴ მე-14 მუხლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულების, ეროვნული, თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. *ამავე დროს, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლი ითვალისწინებს საერთო აკრძალვას და დისკრიმინაციისგან იცავს კანონით გათვალისწინებულ ნებისმიერ უფლებას.*

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მიხედვით, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი

¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N 1/1/493, II, 1

² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება N 2/1-393 II, 2

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება N 2/1/473, II, 2

⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია, მიღებულია: 1950 წლის 4 ნოემბერი, ძალაშია: 1953 წლის 3 სექტემბერი, საქართველოსთვის ძალაშია 1999 წლის 20 მაისიდან

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.

იმავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი 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.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლის რეგულირების ქვეშ, აუცილებელია, რომ **განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.** განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არა აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე. ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის.⁵

3.1. მტკიცების ტვირთის გადანაწილება დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეში

⁵ *Eweida and others v. United Kingdom*, application nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, (ECtHR, 15/01/2013), §§ 87-88; *Burden v. United Kingdom*, application no: 13378/05, (ECtHR, 29/04/2008), § 60;

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების წესი განსხვავდება სხვა ტიპის სამართალწარმოების დროს გამოსაყენებელი წესისგან.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7 ტერცია კარი განსაზღვრავს ნორმებს, რომლითაც სასამართლომ დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის შეფასებისას უნდა იხელმძღვანელოს. უშუალოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ მსჯელობამდე, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ სწორად გადაწყვიტოს მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი, რათა გარანტირებული იყოს სავარაუდო დისკრიმინაციული ფაქტის სწორი შეფასება.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის მიხედვით, 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. *დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი არ გულისხმობს მხარისთვის ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარმოდგენის იმ მოცულობით დავალდებულებას, რაც საჭიროა შემდგომ ეტაპზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად. ასეთი ვარაუდის წარმოსაშობად მნიშვნელოვანია მხარემ წარმოადგინოს იმ ფაქტებისა და მტკიცებულებების ერთობლიობა, რომლებიც ქმნის ლოგიკურ ჯაჭვს და ობიექტური დამკვირვებლისთვის წარმოშობს მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ვარაუდს რაიმე ნიშნით.*

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ „დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი“ ნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე, დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სასამართლოს უნდა წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.⁶

განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ გარემოებებზე, რომლის მიხედვითაც იკვეთება, რომ იგი 2018 წლის 17 სექტემბერს გათავისუფლდა შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიიდან“. გათავისუფლებას კი, შესაძლოა, საფუძველად დადებოდა მისი განსხვავებული მოსაზრება, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანი. იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო საკმარისად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დადგენილად მიიჩნევს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონო ფაქტს დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო, მოპასუხე მხარეზე უნდა გადავიდეს მტკიცების

⁶ მტკიცების ტვირთის გამოყენების შესახებ იხილეთ სახალხო დამცველის რეკომენდაცია <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3877.pdf> გვ. 6-10

ტვირთი, რომ განსხვავებულ მოპყრობას აქვს ლეგიტიმური მიზანი, რომელსაც ექნება ობიექტური და გონივრული დასაბუთება.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ შეიძლება მიიჩნიოს, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები წარმოშობს განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელების ვარაუდს. იმ შემთხვევაში, თუ მოსამართლეს წარმოეშობა ასეთი ვარაუდი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე, მტკიცების ტვირთი გადავა მოპასუხე მხარეზე, კერძოდ, მოპასუხეს მოუწევს იმის მტკიცება, რომ მოსარჩელისათვის სამსახურიდან გათავისუფლება განპირობებული იყო ლეგიტიმური მიზნით, რომელიც არის მიზნის მიღწევის გონივრული და ობიექტური საშუალება.

3.2 კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომლის სარგებლობაში ხელი შეეშალა მოსარჩელეს

როგორც აღინიშნა, იმის გამოსარკვევად, აქვს თუ არა ადგილი დისკრიმინაციას, აუცილებელია სახეზე იყოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული რომელიმე უფლების შეზღუდვა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება არა მხოლოდ თავისუფლება იძულებითი შრომისგან, ***არამედ სახელმწიფოს ვალდებულება, დაიცვას დასაქმებულთა შრომითი უფლებები***. შრომითი უფლებების დაცვაში ბუნებრივია, დისკრიმინაციის აკრძალვაც მოიაზრება.

შრომის უფლება არა მხოლოდ სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების ბირთვია, არამედ მიეკუთვნება ადამიანის ძირითად უფლებებს.⁷ მხედველობაშია მისაღები, რომ შრომის უფლება ადამიანის ინდივიდუალური, პიროვნული თავისუფლებისა და ღირსების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული. უნდა აღინიშნოს, რომ თანამედროვე სამართლებრივი მიდგომების თანახმად, „შრომა არ არის საგანი“, ყველა ადამიანს აქვს უფლება მიაღწიოს როგორც მატერიალურ კეთილდღეობას, ისე სულიერ განვითარებას თავისუფალ და ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკური უზრუნველყოფასა და თანაბარ შესაძლებლობებს“. ამდენად, შესაძლებელია ვისაუბროთ ერთგვარ ბუნებრივ კავშირზე შრომასა და ადამიანის ღირსების ცნებას შორის და მათ ურთიერთდამოკიდებულ დამკვიდრებაზე ადამიანის უფლებათა სისტემაში.⁸

⁷ კრეჟიტოვ დრჟევიცი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები, 13. შრომის უფლება და შრომის პირობების უფლებები 13 <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal-00-1-0-10-0-0-0---0prompt-10-4-4-4-0-0-11-en-10-10-ka-50-00-3-preferences-00-0-00-11-1-0utfZz-8-10-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH01b75e94e1fa8d3d8337472a>=2>

⁸ სზორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 264

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით შრომის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. ძალზე შეზღუდული იქნებოდა [პირადი ცხოვრების] ცნების „შიდა წრით“ შემოფარგვლა, რომელშიც ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი სურვილისამებრ არჩეული თავისი ცხოვრება და მისგან გამორიცხავდეს გარე სამყაროს, რომელიც არ შედის ამ წრეში. პირადი ცხოვრების პატივისცემა ასევე უნდა მოიცავდეს, გარკვეულ ფარგლებში, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის დამყარებისა და განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამოირიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარესამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა სწორედ მუშაობის დროს აქვს.⁹

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ გაეროს საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და გაატარებენ შესაბამის ღონისძიებებს ამ უფლების დასაცავად. პაქტის მე-7 მუხლით კი გარანტირებულია თითოეული ადამიანის უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.¹⁰

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით, მათ შორის, შრომის უფლებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.¹¹

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მოითხოვდა წახალისების მექანიზმის გამჭირვალე და ცხადი კრიტერიუმების ჩამოყალიბებას, რათა გამორიცხულიყო სუბიექტური დამოკიდებულებებით წახალისების მექანიზმის გამოყენება თანამშრომლების მიმართ. საბოლოოდ, მოსარჩელე - რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლდა „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიიდან“.

ამდენად, მოსარჩელის მიმართ შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს შრომითი უფლებების რეალიზაციაში ხელშეშლას.

⁹ ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

¹⁰ საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>

¹¹ ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის თაობაზე, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>

3.3 განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით შესაძლო შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი კრძალავს დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, *შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.*

ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სპეციფიკურ ფორმას წარმოადგენს, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვასა და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.¹² ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივა დასაქმებასა და შრომითი ურთიერთობებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას და კრძალავს დისკრიმინაციას.¹³ ამდენად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც *1) არასასურველი ქცევა ხდება განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა 2) ქცევა ქმნის დამაშინებელ, მტრულ და შეურაცხყოფელ სამუშაო გარემოს.*¹⁴ შევიწროების პლურალისტური გაგებით, *ყველა ადამიანს აქვს უფლება, რომ იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხყოფელი მოპყრობისაგან; მსგავსი მოპყრობა დამდგარი შედეგის მიუხედავად მოიცავს განზრახ თუ გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პიროვნებას.*¹⁵

აღსანიშნავია, რომ შევიწროების დროს არ არის აუცილებელი, არსებობდეს შესაძარბელი სუბიექტი - კომპარატორი, ვინაიდან შევიწროება რა ფორმითაც არ უნდა გამოვლინდეს, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროებულის ღირსების შელახვას.¹⁶ ამდენად, *შევიწროებისას*

¹² ევროკავშირის 2000/43/EC დირექტივა რასობრივი თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2000/78/EC დასაქმებისას თანასწორი მოპყრობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2004/113/EC საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობისას გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(c); დირექტივა 2006/54/EC გენდერული თანასწორობის შესახებ (recast), მუხლი 2 (1) (c)

¹³ საქართველომ, როგორც ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულება მხარემ იკისრა იმ პრინციპებისა პატივისცემისა და შესრულების ვალდებულება, რომელიც ასახულია ევროკავშირის დირექტივებში.

¹⁴ <https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>

¹⁵ Ehrenreich Brooks Rosa, *Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassments*, 1999, გვ. 15

¹⁶ European Union Fundamental Rights Agency, Council of Europe, *Handbook on European anti-discrimination Law*, 2010, გვ. 32,

კომპარატორის მოძიება არაა აუცილებელი. შევიწროების მთავარი სტანდარტი არის ქცევა, რომელიც არის "სასტიკი და მიუღებელი".¹⁷

შესაბამისად, შევიწროების სამართლებრივი შინაარსიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მდგომარეობა არ საჭიროებს შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიაში“ დასაქმებული სხვა პირების მდგომარეობასთან შედარებას.

მოპასუხე შესაგებელში განმარტავს, რომ კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 18 ივლისის N154 ბრძანების საფუძველზე, შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, კომპანიაში დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელსაც მოჰყვებოდა სამუშაო ძალის შემცირება. შესაბამისად, სათაო ოფისში ორგანიზაციული ცვლილებების მიზეზად, მოპასუხე ეკონომიკურ გარემოებებს ასახელებს.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ საქმისათვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გარემოებას წარმოადგენს იმის შეფასება, *იყო თუ არა კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებები ფინანსური მდგომარეობით განპირობებული, თუ ემსახურებოდა, მათ შორის, განსხვავებული შეხედულებების მქონე ადამიანების სამსახურიდან გათავისუფლებას.*

მიზანშეწონილია, სასამართლომ შეამოწმოს, მოსარჩელის გარდა, რამდენი 1) დეპარტამენტის ხელმძღვანელი გათავისუფლდა კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2) განხორციელებულმა რეორგანიზაციამ გამოიწვია თუ არა ეკონომიკური რესურსების დაზოგვა და 3) რეორგანიზაციის შემდეგ, კონკრეტულად რა ღონისძიებების გატარების შედეგად დაიზოგა ეკონომიკური რესურსები. აღნიშნული დაეხმარება სასამართლოს განხორციელებული რეორგანიზაციის მიზნის დადგენაში.

ამასთან, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს პროპორციულობის ტესტზე და შეაფასოს მოპასუხის მიერ რეორგანიზაციის მიზეზით მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი - ადგილი ჰქონდა მის გათავისუფლებას მისი განსხვავებული მოსაზრების გამო თუ არსებობდა სხვა, ობიექტური გარემოება. *პროპორციულობის ტესტის მიხედვით, მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლება უნდა ემსახურებოდეს მხოლოდ ლეგიტიმურ მიზანს და ამავე დროს, უნდა იყოს ამ მიზნის მიღწევის აუცილებელი და ერთადერთი საშუალება.*

შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ ყველა ფაქტობრივი გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად წარმოიშობა გონივრული ვარაუდი, რომ შესაძლებელია, მოსარჩელის მიმართ ადგილი ჰქონოდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას, საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოპასუხეზე უნდა გადავიდეს. ამასთან, მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს რა აუცილებლობით იყო გამოწვეული დეპარტამენტის გაუქმება, რომელსაც მოსარჩელე ხელმძღვანელობდა.

¹⁷ James Holland and Stuart Burnettv Employment law 2014 Page 108-109

მოსარჩელის მითითებით, განსახილველი საქმის ფარგლებში ასევე პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს „შპს საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის N174 ბრძანება თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების თაობაზე. კერძოდ, აბონირების დეპარტამენტის უფროსისათვის დადგენილია შემდეგი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები: პრიორიტეტია ეკონომიკა/ბიზნეს ადმინისტრირება/ფინანსები, ხოლო სავალდებულოა - აბონირების სფეროში ახალი მიერთებების რაოდენობრივი და თანხობრივი გეგმების პროექტირება-შესრულების სფეროში მუშაობის გამოცდილება. აბონირების სფეროში მუშაობის გამოცდილების სავალდებულოდ მოთხოვნა შესაძლოა წარმოშობდეს ექვს საკვალიფიკაციო მოთხოვნების კონკრეტულ პირზე მორგების შესახებ. აღნიშნულს ამყარებს ის გარემოებაც, რომ პრიორიტეტი ენიჭება ეკონომიკის/ბიზნესს ადმინისტრირების და ფინანსების მიმართულებით განათლების მქონე პირებს, ხოლო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებით დეპარტამენტის უფროსს მხოლოდ *სამართლებრივი აქტების ცოდნა მოეთხოვება*. აღნიშნული სახით საკვალიფიკაციო მოთხოვნის განსაზღვრა *prima facie* წარმოშობს ვარაუდს, რომ მოპასუხეს შესაძლოა ჰქონდა მიზანი, რომ მოსარჩელეს ახალი დეპარტამენტის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ვერ დაეკმაყოფილებინა.

კომპანიაში არსებულ წახალისების წესთან დაკავშირებით სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-13 მუხლის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი. სწორედ შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შინაგანაწესის მე-8 მუხლი განსაზღვრავს წახალისების ფორმებს და წესს, რომლის თანახმადაც, *გამოიყენება შემდეგი წახალისების ფორმები: ა) მაღლობის გამოცხადება (პირად საქმეში შეტანით); ბ) ფულადი ჯილდოს მიცემა ან/და ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება; გ) 10 კალენდარულ დღემდე ვადით დამატებით ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა; დ) დისციპლინური სახდელის ვადამდე მოხსნა*; ამდენად, მართალია „შრომის კოდექსით“ არ არის დარეგულირებული პრემიის ან დანამატის გაცემის წესი, თუმცა, განსაზღვრულია თავად მოპასუხე კომპანიის შინაგანაწესით.

მოპასუხე ერთმანეთისგან განასხვავებს პრემიასა და დანამატს და განმარტავს, რომ პრემიის დარიცხვას ერთჯერადი ხასიათი აქვს, ხოლო დანამატის გაცემა დირექტორის ექსკლუზიური უფლებამოსილებაა. ამასთან დაკავშირებით, აღსანიშნავია, რომ *შინაგანაწესი არ ითვალისწინებს წახალისების ფორმად დანამატს*. შესაბამისად, დანამატის გაცემის საფუძველი ბუნდოვანია. საგულისხმოა, რომ არც თავად მოპასუხე უარყოფს *ერთპიროვნულად* პრემიის ან/და დანამატის გაცემას.

სახალხო დამცველი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის განხორციელებისას მნიშვნელოვანია, დასაქმებულის განსხვავებულმა მოსაზრებამ არ გამოიწვიოს მის წინააღმდეგ მიკერძოებული გადაწყვეტილების მიღება. უმნიშვნელოვანესია, დამსაქმებელს

არ ჰქონდეს წინასწარ შექმნილი უარყოფითი დამოკიდებულებები და შრომითი ურთიერთობის პროცესში მისაღები გადაწყვეტილებები არ დააფუძნონ დასაქმებულის განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციას.

როგორც თბილისის სააპელაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, *მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. რეორგანიზაცია დამსაქმებელს გათავისუფლების საფუძველების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს, მით უფრო, მაშინ თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძველად. მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერება, რა დროსაც, პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაცია. ამ მიზნით დამსაქმებლის მიერ მარტოოდენ რეორგანიზაციაზე აპელირება დისკრიმინაციას არ გამოირიცხავს.¹⁸*

ამასთან, სახალხო დამცველი ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ კომპანიაში მუშაობის პერიოდში მოსარჩელის წინააღმდეგ დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ შეაფასოს, ხომ არ შეექმნა მოსარჩელეს მის მიერ გამოთქმული მოსაზრების გამო მტრული სამუშაო გარემო, რაც გამოიხატა რეორგანიზაციის საფუძველზე, დეპარტამენტის გაუქმებასა და მის გათავისუფლებაში.

4. დასკვნა

განხილული სამართლებრივი სტანდარტებიდან გამომდინარე,

- მოსარჩელემ უნდა წარმოშვას გონივრული ვარაუდი, რომ რეორგანიზაციის საფუძველზე მისი სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი იყო მის მიერ გამოხატული განსხვავებული მოსაზრება;
- მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი იყო არა მისი განსხვავებული მოსაზრებები, არამედ კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაცია. ამ შემთხვევაშიც, სასამართლომ მოპასუხეს უნდა

¹⁸ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება N28/4238-13

დააკისროს იმის მტკიცების ტვირთი, რომ ის კანონიერი მიზნის მისაღწევად მოქმედებდა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვხელმძღვანელობ რა „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით, მიზანშეწონილად მიმაჩნია, მოგმართოთ სასამართლოს მეგობრის მოსაზრებით.

პატივისცემით,