

თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლეს
ს.დ.-ს
მოსარჩელის გ.ჯ.-ის სარჩელთან დაკავშირებით
საქმე N

სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

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

ბატონო ს.,

საქართველოს სახალხო დამცველს N4516/23 განცხადებით მომართა გ.ჯ.-ის წარმომადგენელმა ა(ა)იპ „სოციალური სამართლიანობის ცენტრმა“, რომელმაც სახალხო დამცველს აცნობა, რომ სახალხო დამცველის წარმოებაში არსებულ საქმესთან დაკავშირებით¹, თბილისის საქალაქო სასამართლოში წარდგენილია სარჩელი. საქმეზე მოპასუხე მხარეს წარმოადგენს შპს „ფორმულა“. დავის საგანია დისციპლინური სახდელების დაკისრებისა და შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაო ადგილზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, კომპენსაციის დაკისრება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და მორალური ზიანის ანაზღაურება.

ბოლო პერიოდში, საქართველოში კოლექტიური შრომითი უფლებების რეალიზაციისკენ მიმართული აქტივობები საგრძნობლად გააქტიურებულია. ამავდროულად, გახშირებულია დასაქმებულთა საპროტესტო გამოსვლები და გაფიცვები,² რაც, თავისთავად, მიანიშნებს, რომ შრომის პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნის საპასუხოდ, დამსაქმებელთა რეაგირება არაეფექტიანია. მეტიც, როგორც სახალხო დამცველის პრაქტიკა მოწმობს, სამწუხაროდ, დასაქმებულების მიერ სამუშაოსთან დაკავშირებული კრიტიკის გამოთქმა მიუღებელ პოზიციად ფასდება და, ხშირად, საფუძვლად ედება განსხვავებული მოსაზრების გამო, მშრომელების შევიწროებას, სამსახურიდან გათავისუფლებას ან შრომითი უფლებების

¹ სახალხო დამცველის აპარატში მიმდინარეობდა საქმისწარმოება N1412/23 საქმესთან დაკავშირებით, რომელიც შპს „ფორმულას“ ახალი ამბების დეპარტამენტის ვიდეო ოპერატორების მიმართ განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტს შეეხებოდა. თუმცა, იმის გამო, რომ დასაქმებულთა ნაწილი სამუშაო ადგილებს დაუბრუნდა, ნაწილმა კი, თანხმობა განაცხადა სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად, კომპენსაციის მიღებაზე, სხვა ოპერატორების ნაწილში საქმისწარმოება დასრულდა.

² იხ. <https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/sakhalkho-damtsvelis-gantskhadeba-dasakmebul-pirta-gakhshirebul-saprotesto-gamosvlebtan-dakavshirebit>; <https://bit.ly/3BYJSay>; <https://bit.ly/3qkKC76>; <https://bm.ge/ka/tv-inner/saqartvelos-gaficvebis-da-protestebis-talga-utevs/28357>

სხვაგვარ დარღვევას.³ აღნიშნულისა და კოლექტიური შრომითი დავების მიმართულებით გამოკვეთილი პრობლემური ტენდენციების⁴ გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განსახილველ სასამართლო დავას, შესაძლოა, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ჰქონდეს ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში, ვინაიდან შრომის პირობებთან დაკავშირებით დასაქმებულთა მიერ გამოთქმული მოსაზრებებისა თუ მათი გაუმჯობესების მიზნით განხორციელებული კოლექტიური აქტივობების მიმართ დამსაქმებელთა უარყოფითი დამოკიდებულებები, შესაძლოა, სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვის პროცესში მნიშვნელოვან საფრთხეებს უკავშირდებოდეს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, წინამდებარე დოკუმენტით, სახალხო დამცველი სასამართლოს წარუდგენს საქმისათვის რელევანტურ, ადამიანის უფლებათა ეროვნულ და საერთაშორისო სტანდარტებს, რომელთა იდენტიფიცირება უმნიშვნელოვანესია განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციული პრაქტიკების აღმოფხვრისა და კოლექტიური შრომითი უფლებების რეალიზაციის კონტექსტში.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელე 2019 წლის პირველი ნოემბრიდან 2023 წლის 4 თებერვლამდე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში (შპს „ფორმულა“), ვიდეო ოპერატორის პოზიციაზე. გ.ჯ.-სთან, ისევე როგორც ახალი ამბების დეპარტამენტის საინფორმაციო სამსახურის კიდევ 23 ვიდეო ოპერატორთან, შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2023 წლის 3 თებერვალს, რასაც საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაცვისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა). გადაწყვეტილების ფაქტობრივ საფუძველს კი, სამუშაო პროცესზე გამოცხადებისათვის განსაზღვრული ვადის უშედეგოდ გასვლა წარმოადგენდა.⁵

აღნიშნულს წინ უსწრებდა 2023 წლის 1 თებერვლიდან შრომის ანაზღაურების გაზრდის მოთხოვნით, ახალი ამბების დეპარტამენტის ვიდეო ოპერატორების საპროტესტო რეჟიმში გადასვლა, რაც გამოიხატებოდა **სამსახურში ფიზიკურად გამოცხადებული** თანამშრომლების მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე უარის თქმაში, რის გამოც, მათ იმავე

³ იხ. <https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/sakhalkho-damtsvelis-gantskhadeba-dasakmebul-pirta-gakhshirebul-saprotesto-gamosvlebtan-dakavshirebit>

⁴ იხ. მაგალითად, საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 15 ივნისის რეკომენდაცია შპს „ფუდლის“ (Bolt Food) დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/41Zj183>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2023 წლის 15 მარტის რეკომენდაცია შპს „გლოვო აფგ ჯორჯიას“ დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2023032214273621328.pdf>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2023 წლის 4 ივლისის რეკომენდაცია შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ რეგიონალურ გენერალურ მენეჯერს, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2023070614524841873.pdf>

⁵ კერძოდ, 2023 წლის 3 თებერვალს დამსაქმებლის N373 მიმართვით, ვიდეო ოპერატორებს ამავე წლის 2 თებერვლის ერთობლივი განცხადების პასუხად, განემარტათ, რომ მათი პროტესტი არ ექცეოდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ გაფიცვის უფლებაში და სამუშაო პროცესისთვის დაბრუნებისა და თანამშრომლობის გაგრძელებაზე თანხმობის წერილობითი დადასტურებისთვის, საბოლოო ვადად განესაზღვრათ იმავე დღის 18:00 საათი.

დღეს გამოეცხადათ საყვედური, ხოლო, მომდევნო დღეს - მკაცრი საყვედური. 2023 წლის 2 თებერვალსვე, შპს „ფორმულას“ დირექტორის N372 ბრძანებით, დასაქმებულებს გაეგზავნათ მიმართვა შემათანხმებელი პროცედურების დასრულების თაობაზე, რომელშიც მიეთითა, რომ ამ ეტაპზე არ იგეგმებოდა და არ განიხილებოდა სახელფასო ანაზღაურების მატება და აღნიშნული პროტესტის ფორმა კომპანიისთვის სრულიად მიუღებელი იყო. ამასთან, მიმართვაში განიმარტა, რომ ვინაიდან მოთხოვნის (სახელფასო ანაზღაურების გაზრდა თითოეულისთვის 500 ლარის ოდენობით) დაკმაყოფილება, შესაბამისი ფინანსური რესურსის არარსებობის გამო, ვერ ხერხდებოდა, მხარეთა შორის გამართული შემათანხმებელი პროცედურები აღარ იქნებოდა შედეგის მომტანი. ოპერატორებს შეეთავაზათ სამი ალტერნატივა: მიმდინარე პროტესტის დასრულება და მუშაობის ჩვეულ რეჟიმში გაგრძელება; საკუთარი განცხადების საფუძველზე სამუშაო პოზიციის დატოვება; ან სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის გაგრძელება, რასაც შესაბამისი სამართლებრივი რეაგირება მოჰყვებოდა.

2023 წლის 6 თებერვალს სახალხო დამცველის აპარატში შედგა შეხვედრა 4 გათავისუფლებულ ოპერატორთან და 2 ჟურნალისტთან, რომლებმაც განვითარებული მოვლენების გამო, სამსახური დატოვეს. შეხვედრისას, სამსახურიდან გათავისუფლებულმა ოპერატორებმა განმარტეს, რომ საპროტესტო ზომებს მიმართეს მას შემდეგ, რაც შრომის ანაზღაურების გაზრდის მოთხოვნაზე პასუხად, კომპანიის მენეჯმენტისგან დამამცირებელი და შეურაცხმყოფელი დამოკიდებულება⁶ და პირობების გაუმჯობესებაზე კატეგორიული უარი მიიღეს. მწვავე საპროტესტო გრძნობისა და შექმნილი ემოციური ფონის გათვალისწინებით, 2 დღის ვადაში გაფიცვის დაწყების გადაწყვეტილება მიიღეს, რის თაობაზეც ხელმძღვანელობაც იყო ინფორმირებული. თუმცა, მოლაპარაკების ნაცვლად, მათ მიმართ ნეგატიური კამპანია და ცილისმწამებლური ბრალდებები დაიწყო.⁷ შედეგად, ოპერატორებმა უარი თქვეს სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე. გარდა ამისა, ისინი ხაზს უსვამენ, რომ დამსაქმებელს შესთავაზეს შრომის ანაზღაურების პერიოდული მატების ალტერნატივაც. ოპერატორების მითითებით, სამუშაო განრიგის შესაბამისად, თითოეულ დღეს მხოლოდ 13

⁶ კერძოდ, მაგალითად, როგორც სარჩელშია აღნიშნული, 2023 წლის 30 იანვარს კომპანიის დირექტორთან შემდგარი შეხვედრისას, ოპერატორთა მიმართვაზე პასუხად, რომ თავი მათ ადგილას და მათი შრომის ანაზღაურების პირობებში წარმოედგინა, ზ.გ.-მ მიუგო, რომ ის სხვა „ფენომენი/მოვლენა“ ამგვარი ანალოგიისთვის.

⁷ როგორც სარჩელშიც არის ხაზგასმული, საინფორმაციო სამსახურის ხელმძღვანელმა ამავე სამსახურის სამუშაო, სოციალური ქსელის ჯგუფში ოპერატორთა მხრიდან გაფიცვის თაობაზე გავრცელებული განცხადებასთან დაკავშირებით გააკეთა შეფასება ოპერატორების მართულობის თაობაზე; გარდა ამისა, სოციალური ქსელისა და მოპასუხე მედია საშუალების მეშვეობით, ოპერატორთა მიმართ გაჟღერდა მათი „გარედან მართულობის“, „ორკესტრირებული შეტევის“, „გაფიცვადწოდებული საბოტაჟის“, „სუსთან კოლაბორაციის“, „სუსის ხაზზე მიერთების“, „ტერორისტობის“ და სხვა მსგავსი პოზიციები. (აღნიშნულთან დაკავშირებით, მოპასუხის მხრიდან სახალხო დამცველის აპარატს მიეთითა, რომ შესაბამისი შეფასებები არ წარმოადგენდა ტელეკომპანიის მხრიდან გაჟღერებულ ოფიციალურ განცხადებას და, შესაძლოა, ყოფილიყო რაიმე სახის ვარაუდი კონკრეტული პირების მხრიდან, რომელიც პირად საუბრებში გამოითქვა და რომლებზეც კომპანია პასუხისმგებლობას ვერ აიღებდა).

ოპერატორს უნდა ემუშავა და აღნიშნულის მიუხედავად, საყვედური და სასტიკი საყვედური ორივე ყველა მათგანს გამოეცხადა.

საქმისწარმოების ფარგლებში,⁸ სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა შპს „ფორმულადან“ (N13-3/1599, 13.02.2023). მიღებულ კორესპონდენციაში (N381, 23.02.2023), დამსაქმებელმა განმარტა, რომ 2023 წლის 30 იანვარს რამდენიმე ოპერატორსა და ტელეკომპანიის დირექტორს შორის შედგა ზეპირსიტყვიერი კომუნიკაცია, სადაც ოპერატორები სახელფასო ანაზღაურების მომატებას ითხოვდნენ. პასუხად, დასაქმებულებს განემარტათ, რომ ტელეკომპანიას არ ჰქონდა ხელფასების გაზრდის რეალური შესაძლებლობა. ხოლო 2023 წლის 31 იანვარს ხელმეორედ ეცნობათ, რომ არსებული წნეხის, დევნისა და ფინანსური შემოსავლების შეზღუდვის პირობებში, **აღნიშნული საკითხი, ამ ეტაპზე, განხილვას არ ექვემდებარებოდა**, რის შემდეგაც, მენეჯმენტს ზეპირსიტყვიერად ეცნობა, რომ 2023 წლის 1 თებერვლიდან ოპერატორები არ შეასრულებდნენ პროფესიულ ვალდებულებას და გამოაცხადებდნენ პროტესტს.

იმის გამო, რომ დამატებითი ადამიანური რესურსის მოსაბილიზებლად ერთ-დღიანი ვადა საკმარისი ვერ იქნებოდა, საინფორმაციო სამსახურის ხელმძღვანელმა შეადგინა საგანგებო, 1-კვირიანი (1-7 თებერვლის) გრაფიკი, რათა ტელეკომპანიას საინფორმაციო გამოშვებების ეთერი არ ჩავარდნოდა და სხვადასხვა გზით, ოპერატორებს შეატყობინა, რომ ფორს-მაჟორიდან გამომდინარე, მუშაობის განრიგი იცვლებოდა და გრაფიკში მითითებულ დროს გამოცხადებულიყვნენ. აღნიშნულის მიუხედავად, 2023 წლის 1 თებერვალს ოპერატორები სამუშაო პროცესზე არ გამოცხადდნენ, რის გამოც, მათ, ზეპირსიტყვიერად, მიეცათ გონივრული ვადა 14:00-საათიან გამოშვებამდე, რათა ეცნობებინათ პასუხი განმარტებაზე, რომ მათი ქმედებები არ ითვლებოდა გაფიცვად და მნიშვნელოვანი იყო, არსებული პრობლემა არა უკიდურესი ფორმით, არამედ კონსტრუქციულად მოგვარებულიყო.⁹

14:00 საათზე დასაქმებულებმა კომპანიის წარმომადგენლებს აცნობეს, რომ პროტესტს აგრძელებდნენ. ხოლო, როდესაც გაიცა დავალება, რომ ის ოპერატორები, რომლებიც წინა დღით გაგზავნილი სამუშაო განრიგის შესაბამისად 1 თებერვალს მუშაობდნენ, გადაღებაზე გასულიყვნენ, მათ უარი განაცხადეს. დამსაქმებლის განმარტებით, მხოლოდ ამის შემდეგ, გასცა კომპანიამ დავალება იმ ოპერატორებზეც, რომლებსაც ამ დღეს გადაღებაზე გასვლა არ ეკუთვნოდათ, თუმცა, შექმნილი ფორს-მაჟორული მდგომარეობიდან გამომდინარე, ამის უკიდურესი საჭიროება დადგა. მოპასუხემ სამუშაოს შესრულებაზე მათგანაც უარი მიიღო. შედეგად, 2023 წლის 1 თებერვალს საყვედური გამოეცხადა როგორც იმ 17 ოპერატორს,

⁸ იხ. სქოლიო 1.

⁹ ოპერატორების განმარტების საპასუხოდ, რომ გაფიცვისათვის კანონით დადგენილი ვადების დაუცველობა მწვავე საპროტესტო გრძნობამ და შექმნილმა ემოციურმა ფონმა გამოიწვია, მოპასუხე ხაზს უსვამს, რომ აღნიშნული მიზეზი ვერ იქნება იმ ზიანის საპირწონე, რაც ტელეკომპანიას მათი მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულებების შეუსრულებლობის და განვითარებული მოვლენების გამო მიადგა. კომპანიის მითითებით, მხოლოდ კომპანიის უდიდესი რესურსის (როგორც ადამიანური, ისე ფინანსური) მობილიზების ხარჯზე არ ჩავარდა 1 თებერვლის 12-საათიანი გამოშვება, თუმცა, ეთერში გავიდა ხარვეზებით და მაქსიმალურად შემცირებული მასალით.

რომელთა სამსახურებრივი ვალდებულება იყო 1 თებერვალს სამუშაო პროცესში მონაწილეობა, ისე - იმ 10 ოპერატორს, რომელთაც ამ დღეს სამუშაო პროცესში ჩართულობა არ ეკუთვნოდათ, თუმცა, ყველანაირი საშუალებით, წინასწარ ეცნობათ, რომ შექმნილი საგანგებო სიტუაციიდან გამომდინარე, საჭირო იყო მათი გადაღებაზე გასვლა.

მოპასუხე ხაზს უსვამს, რომ შესაბამისი ბრძანებებით, დასაქმებულებს მიეთითათ, რომ თუ შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობა სურდათ, წერილობითი ფორმით წარედგინათ დავის წარმოშობის საფუძველი და მათი მოთხოვნები, აქვე, მათ მიეცათ გონივრული ვადა - მომდევნო სამუშაო დღე (რაც ტელეკომპანიის მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გონივრულ ვადას წარმოადგენს), რათა სამუშაო პროცესზე გამოცხადებულიყვნენ. დამსაქმებელი აღნიშნავს, რომ ამავე ბრძანებებით, მათ დისციპლინურ წარმოებაში მონაწილეობის სრულყოფილი შესაძლებლობა მიეცათ, კერძოდ - უფლება, 3 კალენდარული დღის ვადაში წარმოედგინათ საკუთარი ახსნა-განმარტება. ბრძანებები მათ გაეგზავნათ როგორც ელექტრონულ ფოსტაზე, ისე - პირადად, თუმცა, უარი თქვეს მათ ჩაბარებაზე.

ამავე დღის ბოლოს, ბრძანებების გამოცხადების შემდეგ, ოპერატორებმა ადმინისტრაციას ჩააბარეს ხელმოწერილი განცხადება, სადაც წერილობით ითხოვდნენ ხელფასის მომატებას, მაგრამ, ტელეკომპანიის განმარტებით, მასში არაფერი იყო ნათქვამი გაფიცვის შესახებ შეტყობინებაზე ან/და შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობაზე, რაიმე სახის დათმობაზე, ალტერნატივაზე, წარდგენილ იქნა მხოლოდ მანამდე ზეპირსიტყვიერად გაჟღერებული მოთხოვნები, წერილობითი ფორმით.

მომდევნო დღეს, 2 თებერვალს, საინფორმაციო სამსახურის უფროსი კვლავ ჩავიდა ოპერატორებისათვის განკუთვნილ ოთახში და თვალსაჩინო ადგილას გამოაკრა მათი სამუშაო განრიგი, თუმცა, ოპერატორებმა, პროტესტის ნიშნად, სივრცე დატოვეს, რის შემდეგაც, 27 ოპერატორს დაეკისრა განმეორებითი პასუხისმგებლობის ზომა - მკაცრი საყვედური.¹⁰ სწორედ აღნიშნულის შემდეგ გაეგზავნათ ოპერატორებს შპს „ფორმულას“ დირექტორის N372 ბრძანება, შემათანხმებელი პროცედურების დასრულების თაობაზე. სამუშაო დღის ბოლოს, კომპანიამ ოპერატორებისგან მიიღო წერილი, სადაც პირველად, წერილობით, აღნიშნეს, რომ გაფიცვის რეჟიმში იმყოფებოდნენ.

კომპანია ოპერატორთა მიერ განხორციელებული ქმედებების შედეგად მიყენებულ ზიანად ასახელებს, ერთი მხრივ, იმ გარემოებას, რომ საინფორმაციო გამოშვებები რამდენიმე დღის განმავლობაში ხარვეზებით და შესაბამისი მასალის გარეშე გადიოდა ეთერში, მეორე მხრივ კი, ხაზს უსვამს, რომ კომპანიას მიადგა რეალური მატერიალური ზიანი, ვინაიდან წარმოიშვა დამატებითი რესურსის მობილიზების საჭიროება - რეგიონული ოფისებიდან საკუთარი ხარჯებით ჟურნალისტების და ოპერატორების ჩამოყვანა, მათი დაბინავების (სასტუმროების), მივლინებების, მგზავრობის და სხვა ხარჯების ანაზღაურება. გარდა ამისა, დამსაქმებელი

¹⁰ საბოლოოდ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 24 თანამშრომელთან, რადგან, მოპასუხის მითითებით, სტაჟირების ხელშეკრულებით დასაქმებული ერთ-ერთი პირის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გავიდა 2023 წლის 1 თებერვალს, ორმა მათგანმა სამუშაო პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვა, ხოლო, ერთმა დასაქმებულმა უარი თქვა პროტესტში მონაწილეობაზე.

აღნიშნავს, რომ ბოიკოტის რეჟიმში მყოფი ოპერატორები ყველა საშუალებას იყენებდნენ სხვა თანამშრომლების მიმართ ფსიქოლოგიური ზეწოლის განსახორციელებლად, რათა ყველას „დაედო კამერა“ და საინფორმაციო მაუწყებლობა გაჩერებულიყო.

შპს „ფორმულას“ მითითებით, დამსაქმებელი თანამშრომლებთან სამომავლო ურთიერთობის შენარჩუნებისა და მათთვის დროის მიცემის მიზნით, **სამი დღის განმავლობაში** იჩენდა მაღალ სოციალურ პასუხისმგებლობას და თანამშრომლებს განუმარტავდა როგორც სამომავლო სამართლებრივ რისკებს, ისე - აძლევდა გონივრულ ვადას სამსახურებრივი ვალდებულებების შესასრულებლად. საბოლოო ვადად კი, 2023 წლის 3 თებერვლის N373 ერთობლივი წერილით, განესაზღვრათ 3 თებერვლის 18:00 საათამდე, რომ დაბრუნებოდნენ სამუშაო პროცესს. მოპასუხე ხაზს უსვამს, რომ 3 თებერვლის დღის ბოლოს, ოპერატორებმა ადმინისტრაციას გადასცეს განცხადება, სადაც სხვა მოთხოვნებთან ერთად, კვლავ დააყენეს ხელფასის 500 ლარით მომატება. შესაბამისად, მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში, საუბარი არ ყოფილა რაიმე სახის დათმობაზე და ხელფასის ნაწილობრივი ან პერიოდული მომატების იდეაზე. მსგავსი შინაარსის საჯარო განცხადება, კომპანიის განმარტებით, ოპერატორებმა მხოლოდ გათავისუფლების შემდეგ გაავრცელეს.

როგორც მოპასუხე განმარტავს, გათავისუფლების შემდეგ, რამდენჯერმე შედგა კომუნიკაცია მედიაციის პროცესის დაწყების თაობაზე; ტელეკომპანია „ფორმულას“ მთავარი მიზანი და მედიაციის პროცესში ჩართვის პირობა იყო, რომ ოპერატორებს დაეტოვებინათ ტელეკომპანიის ტერიტორია და შეეწყვიტათ სხვა თანამშრომლების, მათ შორის, ახლად აყვანილი ოპერატორების მიმართ *ბულინგი*, რადგან მედიაცია გულისხმობს კომპრომისზე წასვლას და თანამშრომლობის ახლიდან დაწყებას. ხოლო, ამ შემთხვევაში, სახეზე იყო **პროტესტის რეჟიმში გაჟღერებული მოთხოვნები**. ეს პარალელური პროცესი კი, ე.წ. „დაზავების“ რეალურ შესაძლებლობას გამორიცხავდა. ამასთან, ტელეკომპანიის პოზიცია და პირობა იყო, რომ მედიაციის პროცესში შედგებოდა ინდივიდუალური მოლაპარაკებები **ზოგიერთ მათგანთან**; ეს არ შეეხებოდათ იმ პირებს, რომლებიც არსებული თანამშრომლების ან სხვა პირების მიმართ განსაკუთრებული *ბულინგით* და შეურაცხყოფით გამოირჩეოდნენ. კომპანიის მითითებით, **ორივე მხარის ინტერესის თანაბრად გათვალისწინება შეუძლებელი იქნებოდა იმ ადამიანებთან მოლაპარაკების წარმოებით, რომლებსაც ჰქონდათ არა თანამშრომლობის აღდგენის, არამედ - სიტუაციის გამწვავების სურვილი**. ხოლო, ვინაიდან, არსებული მოთხოვნები ოპერატორებისთვის თავიდანვე მიუღებელი აღმოჩნდა, მედიაციის პროცესის დაწყება აზრს მოკლებული გახდა. შესაბამისად, სახალხო დამცველის აპარატში საქმისწარმოების მიმდინარეობისას, მორიგების პროცესის ხელახლა დაწყება კომპანიისთვის შედეგის მომტანად არ აღიქმებოდა, თუმცა, მოპასუხე მორიგებას სრულად არ გამორიცხავდა.

საქმისწარმოების პროცესში, აპარატისთვის ცნობილი გახდა, რომ მხარეებმა შეთანხმებას მიაღწიეს, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულთა ნაწილი სამუშაო ადგილებს დაუბრუნდა, ნაწილი კი, სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციას მიიღებდა.¹¹ საკონტაქტო პირებთან და ოპერატორთა ინტერესების დამცველ ორგანიზაციებთან კომუნიკაციის შედეგად,

¹¹ იხ. <https://www.facebook.com/photo/?fbid=582304000594626&set=a.542939651197728>

დადგინდა, რომ შეთანხმება ვერ შედგა მხოლოდ მოსარჩელესთან - გ.ჯ.-სთან. როგორც მოსარჩელე მიუთითებს, **პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა მისთვის არ შეუთავაზებიათ**. მეტიც, აღდგენილი თანამშრომლების მიმართ დამსაქმებლის კატეგორიული მოთხოვნა იყო, რომ გ.ჯ.-ს ჩამოშორებოდნენ და მისი სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნა არ დაეყენებინათ.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ შპს „ფორმულამ“ ისე გამოსცა ბრძანებები კომპანიის გაფიცული თანამშრომლების, მათ შორის, გ.ჯ.-ის მიმართ დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების და მათი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რომ საფუძვლიანად არ განუხილავს მათი ერთობლივი მოთხოვნა და არ გამოუყენებია საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული შემათანხმებელი პროცედურები. ამასთან, მოპასუხემ უგულვებელყო ოპერატორების პროტესტის ლეგიტიმური საფუძვლები და სამსახურიდან მათი გათავისუფლება პრაქტიკულად დაუყოვნებლივ განახორციელა; კომპანიას არ გაუწევია რეალური ძალისხმევა, დასაქმებულების მიერ შეთავაზებული კომპრომისული ვარიანტები განეხილა და მათთან არსებული დავა შეთანხმებით გადაეწყვიტა.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ გ.ჯ.-ის სამსახურიდან გათავისუფლების რეალური მიზეზი მისი გაფიცვაში მონაწილეობა იყო. ამ მხრივ, მოსარჩელე, საქართველოს შრომის კოდექსის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტზე დაყრდნობით, განმარტავს, რომ გაფიცვის უკანონობის შესახებ გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს სასამართლომ და არა - შრომითი ურთიერთობის მხარემ. მოცემულ შემთხვევაში კი, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის ფაქტი სახეზე არ ყოფილა. ხოლო, გაფიცვაში მონაწილეობა, ზემოხსენებული კოდექსის 68-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მხოლოდ უკანონო გაფიცვის შემთხვევაში შეიძლება იქნეს მიჩნეული შრომის დისციპლინის დარღვევად და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდეს.

მოსარჩელის მოსაზრებით, იგი განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას დაექვემდებარა, ვინაიდან დასაქმებულთა მიმართ დისციპლინური სახდელების გამოყენებისა და მათი გათავისუფლების წინაპირობა შრომის ანაზღაურების მატების თაობაზე შეხედულება და მისგან გამომდინარე, გაფიცვის გადაწყვეტილება აღმოჩნდა. ამასთან, მოსარჩელე ხაზს უსვამს, რომ შპს „ფორმულა“ დამამცირებელი/შეურაცხმყოფელი¹² შეფასებების ფონზე მოითხოვდა ოპერატორებისგან სამუშაოს ჩვეულ რეჟიმში შესრულებას და უყენებდა ულტიმატუმებს სამუშაოს გაგრძელების ან სხვა პირებით მათი ჩანაცვლების თაობაზე, რაც ზეწოლას და მტრული გარემოს შექმნას წარმოადგენდა.

2. სასამართლო მეგობრის მოსაზრებით მომართვის უფლებამოსილება

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

¹² იხ. სქოლიო 6-7.

საკითხის მაღალი მგრძობელობის გათვალისწინებით¹³ 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

მხარეთა მიერ წარმოდგენილი პოზიციებიდან გამომდინარე, სასამართლო დავის გადასაწყვეტად საკვანძო საკითხებს წარმოადგენს კოლექტიური შრომითი უფლებების, მათ შორის, დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებებისა და გაფიცვის უფლებების სპეციფიკური ასპექტები და განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის შემადგენელი ელემენტები.

მოპასუხე დასაქმებულების მიმართ დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენებასა და მათთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტას, უმთავრესად, იმ მტკიცებას აფუძნებს, რომ 2023 წლის 3 თებერვალს გათავისუფლებულ ოპერატორებთან მოლაპარაკების რესურსი აღარ არსებობდა და მათი პროტესტი, შესაბამისი პროცედურების დაუცველობის გამო, გაფიცვის უფლებაში არ ექცეოდა. თავის მხრივ, მოსარჩელის შეფასებით, კომპანიას არ გაუწევია რეალური ძალისხმევა, დასაქმებულების მიერ შეთავაზებული კომპრომისული ვარიანტები განეხილა და მათთან არსებული დავა შეთანხმებით გადაეწყვიტა. ხოლო, იმის გათვალისწინებით, რომ გაფიცვის უკანონობის შესახებ უფლებამოსილი ორგანოს გადაწყვეტილება არ არსებობდა, დამსაქმებელს არ ჰქონდა ფაქტობრივ გაფიცვაში მონაწილეობის შრომის დისციპლინის დარღვევად მიჩნევისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები. ამასთან, ვინაიდან, გ.ჯ.-ის სამსახურიდან გათავისუფლების რეალური მიზეზი, მოსარჩელის მოსაზრებით, სწორედ შრომის ანაზღაურების მატების მოთხოვნით, გაფიცვაში მონაწილეობა იყო, სარჩელის თანახმად, იგი განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას დაექვემდებარა.

3.1. განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის შემადგენლობა

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი ადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. აღნიშნული პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი

¹³ იბ. გვ. 1-2.

სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე - მიზანს.¹⁴ თანასწორობის უფლება დაცულია, აგრეთვე, საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტებით. დისკრიმინაციას კრძალავს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი, რომლის მიხედვითაც, „ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნის განურჩევლად.“ ამასთან, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლი ითვალისწინებს საერთო აკრძალვას და დისკრიმინაციისგან იცავს კანონით გათვალისწინებულ ნებისმიერ უფლებას. თანასწორობის პრინციპს განამტკიცებს, აგრეთვე, სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის 26-ე მუხლი, რომელიც ადგენს: „უნდა აკრძალოს ყოველგვარი დისკრიმინაცია და კანონი უნდა უზრუნველყოფდეს ყველა პირის თანასწორობა და ეფექტურ დაცვას რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებების გამო დისკრიმინაციისგან.“

სწორედ აღნიშნულის უზრუნველყოფას ემსახურება, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

¹⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის N1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე: „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“; II, პარ. 1.

აღნიშნული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით 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 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ **განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.** განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე. ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის.¹⁵

ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობისთვის, აუცილებელია, დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლი იყოს ისეთი ნიშნის მატარებელი, რის გამოც, მას განსხვავებულად ეპყრობიან. ხოლო, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ მუხლში ჩამოთვლილ დისკრიმინაციისგან დაცულ ნიშნებს შორისაა სხვა შეხედულება, რომელზეც მოსარჩელე აპელირებს, მიუთითებს რა, რომ გ.ჯ.-ის მიმართ დისკრიმინირების ღონისძიებების გამოყენებისა და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზს შრომის ანაზღაურების მატების მოთხოვნით, გაფიცვაში მონაწილეობა წარმოადგენდა. მოპასუხე კი, მოსარჩელის მიერ პროტესტის სახით, სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე უარის თქმას, პროცედურული მოთხოვნების დაუცველობის საფუძველით, გაფიცვის უფლების ნაწილად არ მოიაზრებს და მიიჩნევს, რომ სახეზე იყო დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

3.2. კოლექტიური შრომითი უფლებები

გაფიცვის უფლება აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-3 პუნქტით, რომელიც ამ უფლების განხორციელების პირობებსა და წესს ორგანული კანონით განსაზღვრავს უქვემდებარებს. კერძოდ, გაფიცვის საფუძველსა და წინაპირობებს აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის 64-ე მუხლის პირველი პუნქტიდან გამომდინარე, გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. თავის მხრივ, დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) შორის კვალიფიცირდება როგორც კოლექტიური დავა, რომელიც უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს შორის ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა

¹⁵ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 15 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე, *Eweida and others v. United Kingdom*, პარ. 87-88; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2008 წლის 29 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე, *Burden v. United Kingdom*, პარ. 60.

გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ მინისტრისთვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.¹⁶ დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს, მათ შორის, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება.¹⁷ შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას შრომის ანაზღაურება წარმოადგენს.¹⁸ ამდენად, გაფიცვის წინაპირობაა დავა და მის გადასაწყვეტად შემათანხმებელი პროცედურების გამოყენება.

რაც შეეხება, პროცედურულ მოთხოვნებს, დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისთვის უთანხმოების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით;¹⁹ მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები;²⁰ მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე მხარეს უფლება აქვს, შეთანხმების მისაღწევად მინისტრს გაუგზავნოს წერილობითი შეტყობინება მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე;²¹ კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება წარმოიშობა მინისტრისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე;²² ამასთან, კოლექტიური დავის დროს მისმა მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არაუგვიანეს 3 კალენდარული დღისა ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი, ხასიათი და ინფორმაცია გაფიცვის მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ.²³

საინტერესოა, რომ კოლექტიური დავისას, მედიატორის დანიშვნის თაობაზე მინისტრისათვის შეტყობინების გაგზავნის უფლება აქვს როგორც დამსაქმებელს, ასევე, პროფესიულ კავშირს ან, სულ მცირე, 20 დასაქმებულისგან შემდგარ ჯგუფს; ასევე, ნორმა იძლევა შესაძლებლობას, რომ **მედიატორის დანიშვნა მოითხოვოს იმ სუბიექტმაც (მაგ. დამსაქმებელმა), რომელიც არ არის კოლექტიური დავის ინიციატორი.**²⁴ ამასთან, კოდექსი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, უკანონოდ ცნობს ისეთ გაფიცვას, როდესაც ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და ისე მოაწყო გაფიცვა.²⁵ ხოლო, **უკანონო გაფიცვის შემთხვევაშიც კი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის**

¹⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხ. 63, პუნ. 1.

¹⁷ იქვე, მუხ. 61, პუნ. 3(„გ“).

¹⁸ იქვე, მუხ. 14, პუნ. 1(„ვ“).

¹⁹ იქვე, მუხ. 61, პუნ. 2.

²⁰ იქვე, მუხ. 63, პუნ. 2.

²¹ იქვე, პუნ. 3.

²² იქვე, მუხ. მუხ. 64, პუნ. 3.

²³ იქვე, პუნ. 4.

²⁴ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, ნინო ბაქაქურის, თეიმურაზ თოდრიას და ზაქარია შველიძის თანარედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 291.

²⁵ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხ. 67, პუნ. 2.

საფუძველი წარმოიშვა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც გაფიცვა უკანონოდ ცნობილია სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით.²⁶

მოცემულ შემთხვევაში, ფაქტობრივ მოცემულობას წარმოადგენს ის გარემოება, რომ შპს „ფორმულაში“ დასაქმებულმა ოპერატორებმა დროებითი ნებაყოფლობითი უარი განაცხადეს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებაზე, იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელსა და 20-ზე მეტ დასაქმებულს შორის წარმოშობილი იყო უთანხმოება შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობასთან დაკავშირებით. ამდენად, სასამართლომ, შესაძლოა, მიიჩნიოს, რომ გ.ჯ.-ს და სხვა დასაქმებულებს გაფიცვის უფლებით სარგებლობის მატერიალური საფუძველი ჰქონდათ. რაც შეეხება, პროცედურულ საფუძვლებს, სადავო არ არის, რომ დასაქმებულებს კანონმდებლობით განსაზღვრული პროცედურული მოთხოვნები ზედმიწევნით არ დაუცავთ. შესაბამისად, სასამართლო დავის ფარგლებში, მსჯელობის საგანი იქნება, რამდენად შეეძლო დამსაქმებელს, აღნიშნულის გამო, დასაქმებულთა პროტესტის სტანდარტულ, ვალდებულებათა უხემ დარღვევად შეფასება და მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მით უფრო, მაშინ, როდესაც არ არსებობდა სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ.

სახალხო დამცველის შეფასებით, მნიშვნელოვანია, ამ პროცესში, განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს კოლექტიური შრომითი უფლებების, მათ შორის, მოლაპარაკებებისა და გაფიცვის უფლების მნიშვნელობას. ევროსაბჭოს საპარლამენტო ასამბლეის მითითებით, სწორედ აღნიშნული უფლებების არასათანადო რეალიზაციის შედეგია სხვადასხვა ქვეყანაში უთანასწორობის ზრდა და შრომის პირობების თვალსაზრისით გამოვლენილი უარყოფითი ტენდენციები.²⁷ სოციალური უფლებების დაცვისათვის სათანადო საშუალებების გარეშე, კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება თაობათა განვითარება და სიცოცხლისუნარიანობა და საფრთხე ექმნება ეკონომიკებსა და დემოკრატიას.²⁸ კოლექტიური მოლაპარაკებისა და გაფიცვის უფლებები კი, არსებითია იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებულებმა ეფექტიანი მონაწილეობა მიიღონ სოციო-ეკონომიკურ პროცესებში, რათა ხელი შეუწყონ თავიანთი ინტერესების დაცვას, როდესაც საქმე ეხება ხელფასებს, შრომის პირობებს და სოციალურ უფლებებს.²⁹ ამიტომაც, აუცილებელია არსებული დამოკიდებულებების ცვლილება და იმის გააზრება, რომ ძლიერი და მდგრადი სოციო-ეკონომიკური სისტემის მშენებლობისთვის, აუცილებელია სოციალური უფლებების დაცვა და წახალისება, რაც, ხანდახან, შეზღუდული რესურსების განაწილებასთან დაკავშირებით, ოპონენტებს შორის შეთანხმების მიღწევისკენ სწრაფვას მოიაზრებს.³⁰ ამგვარი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება არსებით საყრდენს წარმოადგენს სხვა ფუნდამენტური შრომითი

²⁶ იქვე, მუხ. 47, პუნ. 1 („ლ“).

²⁷ ევროპის საბჭოს საპარლამენტო ასამბლეის 2015 წლის 28 იანვრის N2033 რეზოლუცია, პარ. 2, ხელმისაწვდომია:

<https://pace.coe.int/pdf/b0fdc55de4b974acd37941e99f32aca44daf2a325edbdba217b73a3599ce57609/res.%202033.pdf>

²⁸ იქვე, პარ. 3.

²⁹ იქვე, პარ. 5.

³⁰ იქვე, პარ. 4-6.

უფლებების დაცვისათვისაც, როგორებიცაა: უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე, უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე, უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე.³¹ მასთან განუყოფელ კავშირშია, ასევე, გაფიცვის უფლება, როგორც ყველაზე ეფექტიანი საშუალება მოლაპარაკების პროცესში სასურველი შედეგის მისაღწევად.³²

ზემოთ თქმულის გათვალისწინებით, შესაძლოა, სასამართლომ მიიჩნიოს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, ოპერატორთა მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებაზე უარის ვალდებულებათა კლასიკურ დარღვევად შეფასება დააკნინებს შრომის პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნით დასაქმებულთა კოლექტიური აქტივობების არსსა და მნიშვნელობას.

3.3. ვალდებულების უხეში დარღვევისა და კოლექტიური აქტივობის გამიჯვნა

სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს წინამდებარე დავის ფარგლებში იმ გარემოების გათვალისწინებას, რომ შესაძლოა, დასაქმებულებს დავის წარმოშობის, შემათანხმებელი პროცედურების თუ გაფიცვის შეტყობინების ფორმა და ვადები არ დაუცვიათ, თუმცა, დამსაქმებლისთვის თავიდანვე აღქმადი იყო, რომ მხარეთა შორის წარმოშობილი იყო კოლექტიური დავა და ოპერატორები პროტესტის რეჟიმში იმყოფებოდნენ. აღნიშნულს ადასტურებს, მაგალითად, ბრძანება გ.ჯ.-ის მიმართ საყვედურის გამოცხადების თაობაზე,³³ სადაც აღნიშნულია: „დასაქმებული ფიზიკურად გამოცხადდა სამსახურში, თუმცა უარი თქვა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებაზე პროტესტის გამო ... პროტესტი გამოიხატება სახელფასო ანაზღაურების მოთხოვნის ზრდაში ... აღნიშნული მოთხოვნა დაფიქსირდა ზეპირსიტყვიერად 2023 წლის 30 იანვარს ... შეთავაზებული იქნა, რომ დაბრუნებოდნენ თანამშრომლები სამუშაო პროცესს, რადგან არ გაჩერებულიყო სამუშაო რეჟიმი, ხოლო მოლაპარაკებები გაგრძელებულიყო სხვა ფორმატში. თუმცა, დასაქმებულმა არ გაითვალისწინა აღნიშნული და განაგრძო პროტესტი ... იმ შემთხვევაში თუ გასურთ აწარმოთ დავის შემთხვევაში შემათანხმებელი პროცედურები, გთხოვთ, წერილობით მოიწეროთ დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები“.

მოგვიანებით კი, მხარეთა შორის არსებულ ურთიერთობას მოპასუხე თავადვე ახასიათებს შემათანხმებელ პროცედურებად. კერძოდ, გ.ჯ.-ის მიმართ მკაცრი საყვედურის გამოცხადების თაობაზე ბრძანებაში,³⁴ მითითებულია: „მიუხედავად მრავალი მცდელობისა, როგორც ზეპირსიტყვიერად, ისე წერილობით შემათანხმებელი პროცედურების ფარგლებში მოცემულ მომენტში კომპანიის ხელმძღვანელობის მხრიდან ვერ მოხდებოდა სახელფასო ანაზღაურების გაზრდა ... ტელეკომპანია „ფორმულა“-მ დასაქმებულს (ერთობლივი წერილით), 2023 წლის 01 თებერვლის წერილის პასუხად, წერილობითი ფორმით, წარუდგინა შემათანხმებელი პროცედურების შედეგი, რომლითაც მხარეებს შორის ვერ იქნა მიღწეული შეთანხმება.“

³¹ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2018 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე: *Matica Hrvatskih Sindikata v. Croatia*, პარ. 83.

³² სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2013 წლის 2 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *European Confederation of Police (EuroCOP) v. Ireland*, პარ. 201.

³³ შპს „ფორმულას“ დირექტორის 2023 წლის 1 თებერვლის N089 ბრძანება.

³⁴ შპს „ფორმულას“ დირექტორის 2023 წლის 2 თებერვლის N118 ბრძანება.

მართლაც, 2023 წლის 2 თებერვალს დასაქმებულებს გაეგზავნათ N372 მიმართვა შემათანხმებელი პროცედურების დასრულების თაობაზე, რომელშიც აღინიშნა: „აღნიშნული მიმართვის მიზანს კი წარმოადგენს გამართული მოლაპარაკების შედეგების გაცნობა წერილობითი ფორმით, კომპანია კიდევ ერთხელ მოგმართავთ და განგიმარტავთ - იმის გამო რომ ობიექტური მიზეზებიდან გამომდინარე ვერ ხერხდება თქვენი მოთხოვნის დაკმაყოფილება, რადგან არ არსებობს შესაბამისი ფინანსური რესურსი, ჩვენს შორის გამართული შემათანხმებელი პროცედურები დასრულებულია და აღარ იქნება შედეგის მომტანი“.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, უკანონოდ ცნობს ისეთ გაფიცვას, როდესაც ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და ისე მოაწყო გაფიცვა. შესაბამისად, გარდა იმ ფაქტის მხედველობაში მიღებისა, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელისა და სხვა 23 ოპერატორის სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტისათვის, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილება არ არსებობდა, შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობისთვის თავის არიდების ელემენტის შეფასებისას, გასათვალისწინებელი იქნება, თუ რომელი მხარის „ბრალეულობით“ დადგა აღნიშნული შედეგი.

ამ კუთხით, რელევანტურ ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს, მათ შორის, 2023 წლის 30 იანვარს მხარეთა შორის გამართული შეხვედრა, რომელზეც ოპერატორებმა თავიანთი მოთხოვნები გააჟღერეს და რომლის ფარგლებშიც, მათი მითითებით, საპასუხოდ, მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე კატეგორიული უარი და დამამცირებელი დამოკიდებულება მიიღეს, რასაც, პრინციპში, არც მოპასუხე უარყოფს, მიუთითებს რა, რომ მწვავე საპროტესტო გრძნობა და შექმნილი ემოციური ფონი, რომელმაც გაფიცვისათვის კანონით დადგენილი ვადების დაუცველობა გამოიწვია, ვერ იქნება იმ ზიანის საპირწონე, რაც ტელეკომპანიას მათი მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო მიადგა. ამასთან, როგორც შპს „ფორმულა“ განმარტავს, 2023 წლის 31 იანვარს ოპერატორებს ხელმეორედ ეცნობათ, რომ არსებული წნეხის, დევნისა და ფინანსური შემოსავლების შეზღუდვის პირობებში, აღნიშნული საკითხი, ამ ეტაპზე, განხილვას არ ექვემდებარებოდა. საგულისხმოა ისიც, რომ მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურები დასრულებულად სწორედ დამსაქმებლის ინიციატივით გამოცხადდა. ხოლო, როგორც მოსარჩელე მიუთითებს, მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში, პროტესტის რეჟიმში მყოფი ოპერატორების მიმართ ტელეკომპანიის წარმომადგენლების მხრიდან ისმოდა ბრალდებები მათი „გარედან მართულობის“, „სუსთან კოლაბორაციის“ თუ „ტერორისტობის“ თაობაზე. ამასთან, სასამართლომ, შესაძლოა, მნიშვნელოვნად მიიჩნიოს ისიც, რომ თუკი მოპასუხისთვის შემათანხმებელი პროცედურების ფორმა კანონშეუსაბამოდ აღიქმებოდა, როგორც ზემოთ მიეთითა, მას შეეძლო მედიატორის დანიშვნა თავადვე მოეთხოვა. სარჩელის თანახმად კი, 2023 წლის 3 თებერვალს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს წერილობით სწორედ პროტესტის რეჟიმში მყოფმა ოპერატორებმა მიმართეს. შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული, აგრეთვე, სახელმწიფოში არსებული დაბალი სამართლებრივი ცნობიერება, მით უფრო მაშინ, როდესაც დასაქმებულთა ჯგუფი არ ყოფილა წარმოდგენილი პროფესიული

კავშირის სახით ან სამართლებრივი წარმომადგენლის მეშვეობით. ოპერატორთა მოწადინებაზე, პროტესტი კანონით გათვალისწინებული პროცედურების ფარგლებში მოექციათ, შესაძლოა, მეტყველებდეს ის გარემოებაც, რომ, როგორც თავად მოპასუხეც მიუთითებს, დასაქმებულები კომპანიის მითითებებზე ყოველ ჯერზე წერილობით რეაგირებდნენ (მათ შორის, კომპანიის მიმართვების შემდეგ, წერილობით ჩამოაყალიბეს მანამდე ზეპირსიტყვიერად გაჟღერებული მოთხოვნები და ასევე, წერილობითი ფორმით განაცხადეს, რომ გაფიცვის რეჟიმში იმყოფებოდნენ).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო დასაქმებულთა შრომითი ინტერესების დაცვისათვის გამიზნული კოლექტიური ღონისძიებების კონტექსტში, უფლებრივ მნიშვნელობას ანიჭებს შესაძლებლობას, იყვნენ მოსმენილნი (right to be heard) და იღწვოდნენ გაერთიანებულ პირთა ინტერესის დასაცავად.³⁵ შესაბამისად, წინამდებარე საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი შესაფასებელი საკითხი იქნება, თუ რამდენად მიეცათ დასაქმებულებს ეფექტიანი შესაძლებლობა, დამსაქმებელი დაერწმუნებინათ, რომ მათი სათქმელი მოესმინა.

ამასთან, ვინაიდან დამსაქმებელი პროცედურული მოთხოვნების დაუცველობაზე მიუთითებს, მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს სტანდარტზე, რომლის თანახმადაც, მხოლოდ არსებულ რეგულაციებთან ფორმალურ შესაბამისობაზე მითითება ვერ გაამართლებს კოლექტიურ შრომით უფლებებში ჩარევას, თუკი არ იქნება დაცული ბალანსი გამოყენებულ უფლებებსა და მათ საპირწონედ მითითებულ, თუნდაც, ლეგიტიმურ ინტერესებს შორის.³⁶ აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნული სტანდარტი გამოიყენა სწორედ ისეთ საქმეში,³⁷ როდესაც დამსაქმებელმა გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებული სამსახურიდან გაათავისუფლა სამსახურებრივი მოვალეობების განმეორებითი შეუსრულებლობის საფუძვლით; მოცემულ საქმეში, დამსაქმებელი თავის გადაწყვეტილებას აფუძნებდა იმ გარემოებას, რომ კანონმდებლობით, რკინიგზის სექტორში დასაქმებულ გარკვეული კატეგორიის მუშაკებს (რომელთაც მოსარჩელე მიეკუთვნებოდა), აკრძალული ჰქონდათ გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება. სასამართლომ ხაზი გაუსვა, რომ თავად გაფიცვა სასამართლოს ან სხვა დამოუკიდებელი ორგანოს მიერ უკანონოდ არ ყოფილა ცნობილი და, ამასთან, გაფიცვაში მონაწილეობით მოსარჩელე გაერთიანების თავისუფლების რეალიზებას ახდენდა. ამასთან, ხაზი გაესვა, რომ გაფიცვაში მონაწილეობის დისციპლინური წესების დარღვევად მიჩნევას და ისეთი მკაცრი სანქციების გამოყენებას, როგორცაა სამსახურიდან გაათავისუფლება, გარდაუვლად „მუსხავი ეფექტი“ ექნებოდა პროფესიული ინტერესების დაცვისაკენ მიმართულ ინდუსტრიულ ღონისძიებებში, მათ შორის, გაფიცვებში მონაწილეობაზე და წარმომადგენდა მოსარჩელის გაერთიანების თავისუფლების არაპროპორციულ შეზღუდვას.

³⁵ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2008 წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *CASE OF DEMİR AND BAYKARA v. TURKEY*, პარ. 140-141.

³⁶ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *OGNEVENKO v. RUSSIA*, პარ. 82-84.

³⁷ იქვე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმის განმხილველმა სასამართლომ, შეიძლება, კოლექტიურ შრომით უფლებებთან შეუსაბამოდ მიიჩნიოს, წინამდებარე საქმის ფაქტობრივი გარემოებების ფორმალურად, მხოლოდ სამსახურებრივი ვალდებულებების დარღვევის კონტექსტში შეფასება და განმარტოს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის შრომით უფლებებში ჩარევა მის მიერ პროტესტის გამოხატვამ და ამ მიზნით სპონტანურად დაგეგმილ კოლექტიურ ღონისძიებაში/გაფიცვაში მონაწილეობამ განაპირობა. ამ ორი საფუძვლის გამიჯვნის პროცესში, სახალხო დამცველის შეფასებით, საკმაოდ საგულისხმო გარემოებას წარმოადგენს ისიც, რომ ოპერატორები ფიზიკურად ცხადდებოდნენ სამუშაო ადგილზე და მათ მიერ სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმას არ ჰქონდა დასაქმების ადგილის შეუტყობინებლად, ყოველგვარი ინფორმირების გარეშე დატოვების ხასიათი.

ამგვარი მიდგომა შეესაბამება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას, რომლის თანახმადაც: „თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება.“³⁸

ამდენად, სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, საქმის განმხილველი სასამართლოს შეფასებას დაექვემდებაროს, რამდენად შეესაბამებოდა აღნიშნულ სტანდარტს დამსაქმებლის მხრიდან ორი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილებების 3-დღიან შუალედში მიღება. მით უფრო მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი არც ერთ შემთხვევაში, ახსნა-განმარტების წარდგენისათვის განსაზღვრული 3-დღიანი ვადის გასვლასაც არ დალოდებია. შესაბამისი ბრძანებების მსგავს ფორსირებულ რეჟიმში გამოცემა, მაგალითად, სახალხო დამცველს შეუფასებია, როგორც შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომები არ ემსახურებოდა არსებული ვითარების გამოსწორებას, გაუმჯობესებას, არამედ მიზნად ისახავდა იმ პირთა დასჯას/სამსახურიდან გათავისუფლებისთვის ხელოვნურად ფორმალური საფუძვლის შექმნას, რომლებმაც კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით განსხვავებული პოზიცია გამოხატეს.³⁹

რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას, რომ სამუშაო პროცესზე გამოსაცხადებლად 1-დღიანი ვადა ტელეკომპანიის მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გონივრულ ვადას წარმოადგენდა, გასათვალისწინებელია, რომ კოლექტიური ღონისძიებების გატარების

³⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-941-891-2015, პარ. 48.

³⁹ იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის 2022 წლის 25 ივლისის N04-15/7537 რეკომენდაცია ა(ა)იპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის თავმჯდომარეს და ა(ა)იპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://ombudsman.ge/res/docs/2022072711245629878.pdf>

კონტექსტში, რადიო და ტელევიზია, მაგალითად, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების სფეროს და პროფესიას არ მიეკუთვნება.⁴⁰ ამასთან, სახეზე არ ყოფილა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე უარის თქმა მთელი კოლექტივის მხრიდან, რითიც ტელეკომპანიას მინიმალურ ფუნქციონირებაში შეეშლებოდა ხელი, რასაც ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ საინფორმაციო გამოშვებები, შესაძლოა, რამდენიმე დღის განმავლობაში ხარვეზებით და შესაბამისი მასალის გარეშე, თუმცა, მაინც გადიოდა ეთერში.

3.4. განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის შემადგენლობა საქმის ფაქტობრივი გარემოებების ჭრილში

თუკი ზემოთ განვითარებული მსჯელობების შედეგად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ, რეალურად, სახეზე იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ გამოხატული პროტესტისა და გაფიცვაში მონაწილეობის გამო, როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქმე სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლების კონტექსტთან ერთად, განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის ჭრილშიც განიხილება.

ამ მხრივ, სახალხო დამცველს სურს სასამართლოს გაუზიაროს საკუთარი პრაქტიკა მსგავსი ტიპის დავასთან მიმართებით. 2021 წლის 14 ივნისს სახალხო დამცველმა შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაცია დაადგინა შპს „ფუდლის“ („ბოლტი“) გაფიცული კურიერების მიმართ.⁴¹ მოცემულ საქმეში განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაცია დადგინდა სწორედ იმის გამო, რომ განმცხადებელთა უფლებაში ჩარევის საფუძველს რეალურად შრომის პირობებთან დაკავშირებით, მათი პროტესტი წარმოადგენდა.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ, შესაძლოა, საგულისხმოდ მიიჩნიოს იმ გარემოების გამოკვლევა, რომ გ.ჯ.-ს გათავისუფლებულ ოპერატორებს შორის ერთ-ერთი ყველაზე მაღალი შრომის ანაზღაურება ჰქონდა, რაც, კოლეგების მიმართ სოლიდარული დამოკიდებულების გამოხატვის კონტექსტშიც შეიძლება შეფასდეს და, ამდენად, განსხვავებული მოსაზრების არსებობის დასადასტურებლად, დამატებით გასათვალისწინებელ ფაქტორს წარმოადგენდეს.

გარდა ზემოთ თქმულისა, სახალხო დამცველი უკიდურესად აუცილებლად მიიჩნევს სასამართლო წარმოების პროცესში მოპასუხის იმ პოზიციის შეფასებასაც, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ინდივიდუალური მოლაპარაკებების მზაობა ყველა გათავისუფლებულ ოპერატორს არ შეეხებოდა. კერძოდ, ორივე მხარის ინტერესის თანაბრად გათვალისწინება შეუძლებელი იქნებოდა იმ ადამიანებთან მოლაპარაკების წარმოებით, რომლებსაც ჰქონდათ არა თანამშრომლობის აღდგენის, არამედ - სიტუაციის გამწვავების სურვილი. მართლაც,

⁴⁰ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, ნინო ბაქაქურის, თეიმურაზ თოდრიას და ზაქარია შველიძის თანარედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 294.

⁴¹ ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024215ganskhvavebuli-politikuri-mosazreba/sakhalkho-damtsvelma-boltis-gafitsuli-kurierebis-sakmeze-diskriminatsia-daadgina>

შეთანხმების მიღწევის შემდეგ, სამუშაო ადგილს დასაქმებულთა ნაწილი დაუბრუნდა, ნაწილს კი, კომპენსაცია შეეთავაზა. ამ მხრივ, სასამართლოს მნიშვნელოვნად დაეხმარება, გამოიკვლიოს მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოება, რომლის თანახმადაც, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა მისთვის არ შეუთავაზებიათ და შეაფასოს, ხომ არ იყო აღნიშნული გამოწვეული, პროტესტის გამოხატვის პერიოდში, მისი განსაკუთრებული აქტიურობით. აღსანიშნავია, რომ გ.ჯ. ერთ-ერთი იყო იმ 4 ოპერატორიდან, რომლებიც 2023 წლის 6 თებერვალს სახალხო დამცველის აპარატში გამართულ შეხვედრაზე იმყოფებოდნენ. საგულისხმოა, რომ, როგორც წესი, მსგავს საქმეებში, დისკრიმინაციულ მოპყრობას, სწორედ ყველაზე აქტიური პირები ექვემდებარებიან.

რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას, რომ კომპანიის გადაწყვეტილება ნაკარნახევი იყო იმით, რომ შესაბამისი პირები (მათ შორის, სავარაუდოდ, გ.ჯ.) თანამშრომლების ან სხვა პირების მიმართ განსაკუთრებული ბუღინგით და შეურაცხყოფით გამოირჩეოდნენ, მნიშვნელოვანია, აღნიშნული, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით, ცალსახად დასტურდებოდეს და ამასთან, ნათლად შეფასდეს, მსგავსი შემთხვევები (არსებობის შემთხვევაში) მიზნად ისახავდა მესამე პირების შეურაცხყოფას თუ პროტესტის თაობაზე ინფორმაციის გავრცელებას და მის გაძლიერებას.⁴²

3.5. მტკიცების ტვირთის განაწილება დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებში

გარდა ამისა, სახალხო დამცველის შეფასებით, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ სწორად გადაწყვიტოს მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი, რათა გარანტირებული იყოს სავარაუდო დისკრიმინაციული ფაქტის სწორი შეფასება.

დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის შეფასებისას სახელმძღვანელო ნორმებს განსაზღვრავს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მეშვიდე³ კარი. 363³-ე მუხლის მიხედვით, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

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 ობიექტურად მოპოვებადი მტკიცებულებების ერთობლიობა, რომლებიც ქმნის ლოგიკურ ჯაჭვს და ობიექტური დამკვირვებლისთვის წარმოშობს მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ვარაუდს რაიმე ნიშნით. ამდენად, დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი ნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე,

⁴² იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 15 ივნისის რეკომენდაცია შპს „ფუდლის“ (Bolt Food) დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/41Zjl83>.

დაექვემდებარა არახელსაყრელ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სასამართლოს უნდა დაუმტკიცოს არახელსაყრელი მოპყრობის არარსებობა ან წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს არახელსაყრელი მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.⁴³

აქვე აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, გამყარებულია ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც, შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა განმარტებებიდან; **მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და ურთიერთშესაბამისი დასკვნების ერთობლიობიდან** ან ფაქტის გაუქარწყლებელი დაშვებებიდან.⁴⁴

განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებებზე, რომელთა საფუძველზეც, იგი აღნიშნავს, რომ გ.ჯ.-ის მიმართ დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენება და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომის ანაზღაურების მატების მოთხოვნით, პროტესტის გამოხატვას უკავშირდებოდა. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ, შესაძლოა, მიიჩნიოს, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები წარმოშობს განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელების ვარაუდს.

იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლოს წარმოეშობა ასეთი ვარაუდი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე, მტკიცების ტვირთი გადავა მოპასუხე მხარეზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოპასუხეს მოუწევს იმის მტკიცება, რომ მის მიერ გამოყენებული ღონისძიებები არ ყოფილა მოსარჩელის მიერ გამოხატული პროტესტით განპირობებული ან/და მათი გამოყენება ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურებოდა და ამ მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას წარმოადგენდა. მათ შორის, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ მოსარჩელის ქმედებების საპასუხოდ, მისი სამსახურიდან გათავისუფლება უკანასკნელ საშუალებას წარმოადგენდა და დაცული იყო ბალანსი დასაქმებულის ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი უფლებების დაცვასა და მის საპირწონედ, ტელეკომპანიისთვის მიყენებულ რეალურ ზიანს შორის.

ზიანის შეფასებისას, სასამართლომ, შესაძლოა, მხედველობაში მიიღოს როგორც ის გარემოება, რომ, საბოლოოდ, კომპანიამ გათავისუფლებულთა ნაწილისთვის კომპენსაციის გადახდის რესურსი გამონახა, აგრეთვე, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის შეფასება, როდესაც ევროპის სოციალურ ქარტიასთან შეუსაბამოდ მიიჩნია გაფიცვის უფლებაში ჩარევა და მისი შეწყვეტა მაშინაც კი, როცა სახელმწიფოს მხრიდან გამართლებად სახელდებოდა

⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-247-235-2017; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-142-134-2017.

⁴⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2005 წლის 6 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე: *NACHOVA AND OTHERS v. BULGARIA*, პარ. 147.

ქვეყნის უდიდესი, ტურისტული ინდუსტრიის საყრდენი ავია-კომპანიის მექანიკოსების გაფიცვის შედეგად, ავია მიმოსვლის მნიშვნელოვანი შეფერხება, რაც, მათ შორის, ქვეყნის ეკონომიკას არსებითად დააზიანებდა და რისკის ქვეშ დააყენებდა ტურისტულ ინდუსტრიაზე დამოკიდებული ათასობით ინდივიდის სამსახურს.⁴⁵

4. დასკვნა

განხილული სამართლებრივი სტანდარტებიდან გამომდინარე,

- მოსარჩელემ უნდა წარმოშვას გონივრული ვარაუდი, რომ გ.ჯ.-სთვის დისციპლინური სახდელის შეფარდება და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება შრომის პირობებთან დაკავშირებით გამოხატულ პროტესტს უკავშირდებოდა;
- მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს, რომ:
 - მის მიერ გამოყენებული ღონისძიებები არ ყოფილა მოსარჩელის მიერ გამოხატული პროტესტით განპირობებული - ამ კუთხით, ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ვალდებულებათა კლასიკური დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებაზე უარი, როგორც კოლექტიური შრომითი უფლებების ნაწილი. გამიჯვნისას, შეფასება უნდა მიეცეს მხარეთა მიერ მათ შორის არსებული ფაქტობრივი მოცემულობის აღქმას და დახასიათებას და პროცედურული მოთხოვნების დაუცველობის გამომწვევ ფაქტორებს;
 - ან/და მათი გამოყენება ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურებოდა და ამ მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას წარმოადგენდა. ამ მხრივ, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ დაცული იყო ბალანსი მოსარჩელის მიერ გამოყენებულ კოლექტიურ შრომით უფლებებსა და მის საპირწონედ მითითებულ ლეგიტიმურ მიზანსა და კომპანიისთვის მიყენებულ რეალურ ზიანს შორის. ამასთან, მან უნდა ამტკიცოს, რომ გ.ჯ.-ის სამსახურიდან გათავისუფლება არ წარმოადგენდა მის შრომით უფლებებში გაუმართლებელ ჩარევას მიუხედავად იმისა, რომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილება არ არსებობდა და შესაბამისი ბრძანებები ფორსირებულ რეჟიმში გამოიცა.

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

პატივისცემით,

⁴⁵ დასკვნები, 2014, ისლანდია, ხელმისაწვდომია:

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%22sort%22:%22ESCPublicationDate%20Descending%22,%22tabview%22:%22document%22,%22ESCDcIdentifier%22:%22XX-3/def/ISL/6/4/EN%22>]