



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

27 მარტი, 2018 წელი

თბილისი

საქმე N-ბ/5072-17

ქ.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე, მომხსენებელი მოსამართლე - ვანო წიკლაური
მოსამართლეები: ეკატერინე ცისკარიძე, დიანა ბერეკაშვილი

სხდომის მდივანი - ნატო მახარაშვილი

აპელანტი - აივ თ----- N 6-----

წარმომადგენელი - მ--- ბ-----ე, ნ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - თ----- უ-----ე

წარმომადგენელი - ა----- ხ-----ი

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, დიკსრიმინაციის ფაქტის დადგენა, მორალური ზიანის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 06 აპრილის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 06 აპრილის გადაწყვეტილებით თ----- უ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა

ნაწილობრივ; დადასტურდა თ----- უ-----ის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი. ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ თ----- N-- ს----- ბ-----ს დირექტორის 2016 წლის 16 მაისის ბრძანება N-- თ----- უ-----ისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოპასუხე-ააიპ თ----- N-- ს----- ბ-----ს დაეკისრა დისკრიმინაციული ქმედების შედეგის აღმოფხვრა - თ----- უ-----ის აღდგენა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 480 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით, 2016 წლის 16 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. მოპასუხე - ააიპ თ----- N-- ს----- ბ-----ს დაეკისრა მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე - თ----- უ-----ე მრავალი წელია მსახურობს ააიპ თ----- N-- ს---
----- ბ-----ში დირექტორის მოადგილედ; მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 600 ლარს (ხელზე ასაღები ოდენობა გახლდათ 480 ლარი); სადავო არ არის, რომ მხარეებს შორის არსებული სამართალურიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს:

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 97-100);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.2. თ----- უ-----ე არის პოლიტიკური პარტიის - ე-----
წევრი;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ე----- ნ-----ობის დამადასტურებელი 2013 წლის 15 თებერვალს გაცემული მოწმობა (ს.ფ. 26);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.3. ააიპ თ----- N-- ს----- ბ-----ს დირექტორის 2015 წლის 11 სექტემბრის N-
განკარგულებით, ასევე ამავე წლის 2 ნოემბრის N-- ბრძანებით, თ----- უ-----ეს -
დირექტორის მოადგილეს დაეკისრა პასუხისმგებლობა კვების პროდუქტების მიღებაზე; სადავო არ არის, რომ ამ ფუნქციას მოსარჩელე ასრულებდა გამართულად;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 2 ნოემბრის ბრძანება N-- და ამავე წლის 9 სექტემბრის განკარგულება N- (ს.ფ. 106-107);

ხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.4. ააიბ თ----- N-- ს----- ბ-----ს სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 28 მარტის სხდომის N- ოქმით, განისაზღვრა, რომ თ----- უ-----ეს აქვს გამოცდილება კვების პროდუქტების შეკვეთასა და მიღებაზე, ამიტომაც ის შეძლებს სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის მოვალეობის შესრულებას; თ----- უ-----ეს არ შეეცვლებოდა შრომითი პირობები (ანაზღაურება, სამუშაოს შესრულების ადგილი). შესაბამისად, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული, რომ მოსარჩელე, დირექტორის მოვალეობის თანამდებობიდან გადაყვანილი ყოფილიყო სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორად; ამ ოქმშივე მითითებულია, რომ დირექტორის მოადგილემ - თ----- უ-----ემ კატეგორიული უარი განაცხადა გადაყვანაზე, თუმცა ეს უარი არ იყო არგუმენტირებული;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ააიბ თ----- N-- ს----- ბ-----ს სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 28 მარტის სხდომის N- ოქმი (ს.ფ. 108-109);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.5. მოსარჩელე თავისი უფლებების დაცვის მიზნით, მისული იყო სსიპ ბ----- -- მართვის სააგენტოში და მოითხოვდა სააგენტოს თავმჯდომარესთან შეხვედრას; ის აცხადებდა, რომ ბ-----ს დირექტორი მისგან მოითხოვდა მოადგილის თანამდებობის დატოვებას და სხვა თანამდებობაზე გადასვლას; საქმეში წარმოდგენილია ასევე სამაუწყებლო კომპანია რ----- ეთერით გასული სიუჟეტი, რომელიც ასევე ეხება იმავე შემთხვევას - სააგენტოში მოსარჩელის მისვლას და რომელშიც მოსარჩელე აცხადებს, რომ ელოდება განმარტებას თუ რატომ უშვებენ სამსახურიდან:

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- გადაცემა მ-----ს სიუჟეტი, წარმოდგენილი კომპაქტ დისკის სახით. (ს.ფ. 129);
- სამაუწყებლო კომპანია რ----- ეთერით გასული სიუჟეტი, წარმოდგენილი ასევე კომპაქტ დისკზე (ს.ფ. 160);

2.6. 2016 წლის 16 მაისს, ააიბ თ----- N-- ს----- ბ-----ს დირექტორის N-- ბრძანებით, მოსარჩელე თ----- უ-----ე გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან; სადავო ბრძანების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი (სხვა ობიექტური გარემოება), ასევე ააიბ თ----- N-- ს----- ბ-----ს შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-7 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი და წესდების მე-4

მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ და „კ“ ქვეპუნქტები;

- სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- სადავო ბრძანება თ----- უ-----ის გათავისუფლების შესახებ (ს.ფ. 23);

2.7. 2016 წლის 30 მაისის N-- წერილით, თ----- უ-----ეს განემარტა, რომ მისი დათხოვნის საფუძველი გახდა 1. სხვა ობიექტური გარემოება; 2. კოლეგიალური ეთიკის დარღვევა;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2016 წლის 30 მაისის N-- წერილი (ს.ფ. 24);

2.8. სადავო არ არის, რომ 2016 წლის საწყის თვეებში, ს----- ბ-----ებიდან გათავისუფლდნენ დირექტორები; ასევე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებულია 47 დირექტორის მოადგილე სხვადასხვა მიზეზებით. საქმეში წარმოდგენილი 2016 წლის 7 ივნისის წერილით, ბ----- მართვის სააგენტოს დირექტორი იტყობინება, რომ გათავისუფლებულია 44 დირექტორის მოადგილე, აქედან 43 გათავისუფლებულია პოზიციის შეცვლის გამო;

სამართალწარმოების მიმდინარეობის დროს დაკითხულ იქნენ მოწმეები: ერთ-ერთი ს----- ბ-----ს ყოფილი დირექტორი თ----- ვ-----ე და N----- ბ-----ს დირექტორის ყოფილი მოადგილე გ----- ა-----ი, რომლებმაც დაადასტურეს დირექტორის მოადგილეთა მასობრივი გათავისუფლების გარემოება;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2016 წლის 4 აპრილის N1/1172 და 7 ივნისის N1/1730 წერილები (ს.ფ. 28-29);

- მოწმეთა ჩვენებები (16.02.17 სხდომის ოქმი);

2.9. თ----- უ-----ის დათხოვნიდან რამოდენიმე დღეში, 2016 წლის 19 მაისს ააიპ თ----- N-- ს----- ბ-----ს დირექტორად დაინიშნა თ. ნ-----ი;;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

-მოწმე თ. ნ-----ის ჩვენება (14.02.17 სხდომის ოქმი);

2.10. სასამართლოს მითითებით არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოება მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.11. სასამართლომ მიუთითა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლზე - დისკრიმინაციის აკრძალვა, რომელიც ადგენს, რომ "ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა".

საერთაშორისო სამართლის აღნიშნული ნორმა, ადამიანის უფლებათა თანასწორად სარგებლობის სტანდარტს ამკვიდრებს. ადამიანები თანასწორნი არიან იმ უფლებებით სარგებლობაში, რომლებსაც კონვენცია ადამიანის წარუვალ უფლებებად მიიჩნევს. მოგვიანებით, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლით, ასეთივე თანასწორობა დადგინდა არა მხოლოდ კონვენციით გარანტირებული უფლებებთან მიმართებაში, არამედ ზოგადად ხელშემკვრელი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობის დროს.

სასამართლოს მითითებით დისკრიმინაციის აკრძალვის მიზანია საშუალება მისცეს ინდივიდებს, რომ თანაბრად და თანასწორად მიუწვდებოდეთ ხელი საზოგადოებაში არსებულ შესაძლებლობებზე. ევროპული სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია;

პირდაპირ დისკრიმინაციას ახასიათებს არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება. უნდა დადგინდეს, რომ ანალოგიურ, ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირებს უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციული ნიშნით ხდება. თავის მხრივ განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ განსხვავებული მოპყრობა ისახავს ლეგიტიმურ მიზანს და არსებობს გონივრული თანაზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის.

განსხვავებული მოპყრობა და შესაძარებელი კატეგორია ერთად უნდა იქნას განხილული, რამეთუ განსხვავებული მოპყრობა არ არსებობს აბსტრაქტულად, ის იკვეთება ვინმესთან შედარებით.

არაპირდაპირი დისკრიმინაცია თავის მხრივ არის მოცემულობა, რომლის თანახმადაც „შესაძლოა, რომ განსხვავებული მოპყრობა იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობდეს, რომელიც მართალია ნეიტრალურად არის წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და

ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს“ (იხ. საქმე D.H. AND OTHERS v. CZECH REPUBLIC). არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კრიტერიუმებია: ნეიტრალური წესი ან პრაქტიკა, რომელიც უარყოფით გავლენას ახდენს დაცული ნიშნით გამორჩეულ რომელიმე პირზე ან ჯგუფზე. უფრო მოკლედ რომ ითქვას, განსხვავებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა. აღნიშნულ საქმეში - D.H. AND OTHERS v. CZECH REPUBLIC, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ განათლების სისტემის ერთგვაროვანი მიდგომა (ანუ ნეიტრალური წესი) ბოშა მოსწავლეთა და მკვიდრი ეროვნების მოსწავლეთა მიმართ, ფაქტობრივად იწვევდა ამ ჯგუფის არაპირდაპირ დისკრიმინაციას.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის დანაწესზე, რომლის თანახმადაც ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალი და თანასწორია განურჩევლად რასის, კანის ფერის, სქესის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, საცხოვრებელი ადგილისა და სხვა. სასამართლომ უურადღება გაამახვილა აგრეთვე კონსტიტუციის 38-ე მუხლზე, რომელიც ადგენს, რომ საქართველოს მოქალაქენი თანასწორნი არიან სხვადასხვა ნიშნების მიუხედავად. მათ უფლება აქვთ განავითარონ თავიანთი კულტურა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. სამართლიანად არის მიჩნეული, რომ დასახელებული ნორმა გახლავს ე.წ. LEX SPECIALIS კონსტიტუციის მე-14 მუხლისათვის, ვინაიდან იგი ადგენს თანასწორობას, როგორც უმცირესობათა უფლებების დაცვის ერთ-ერთ ფორმას (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2006 წლის 31 მარტის განჩინება N-8/366 საქმეზე).

სასამართლოს მითითებით საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილებაში N-1/36 საქმეზე (რომელიც ეხებოდა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირთა უუნარობას გამხდარიყვნენ სისხლის დონორები), განმარტა, რომ დისკრიმინაციას წარმოადგენს არა მარტო ის შემთხვევა, როდესაც ხელისუფლების მოქმედება პირდაპირ ისახავდა მიზნად პირის ან პირთა ჯგუფის დისკრიმინაციას, არამედ ისეთიც რომელსაც შედეგად მოჰყვა მათი DE FACTO დისკრიმინაცია. თუმცა, საერთო ჯამში, საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაც, მნიშვნელოვანწილად რაციონალურად ადგენს თანასწორობის პრინციპის დაცვას და ამით დისკრიმინაციული მიდგომების გამორიცხვას. ამ პრაქტიკითაც დადგენილია, რომ თუ თანასწორ მდგომარეობაში მყოფ პირებიდან, ზოგიერთს ეპყრობიან განსხვავებულად და არასახარბიელოდ, აქვე მოსარჩელე საკმარისად ქმნის იმის ვარაუდს, რომ ეს განსხვავებული მოპყრობა ამა თუ იმ დაცულ ნიშანს (სქესი, პოლიტიკური შეხედულებანი თუ სხვა) ეფუძნება, ხოლო მოპასუხე ვერ წარმოადგენს საკმარისად დასაბუთებულ მსჯელობას, რომ ამ განსხვავებულ და არასახარბიელო მოპყრობას ჰქონდა ლეგიტიმური საფუძველი, მაშინ სახეზე გვაქვს პირდაპირი დისკრიმინაცია და პირთა თანასწორობის არალეგიტიმური გამორიცხვა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დისკრიმინაციის სამართლის ამ პრინციპების და პრაქტიკის შესაბამისია ასევე ეროვნული კანონმდებლობა, კერძოდ საქართველოს კანონი "დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ".

კანონის პირველივე მუხლი ადგენს, რომ 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 (ნათელია, რომ დაცულ ნიშანთა ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, ანუ აქაც სახეზე გვაქვს ნიშანთა ეგრეთწოდებული - OPEN END). მოცემული რეგულაცია პირდაპირ უთითებს, რომ ეს კანონი სწორედ სხვა - კანონმდებლობით დადგენილი უფლებების თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფას ემსახურება.

მნიშვნელოვანია ამ კანონის მე-3 მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, "კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში". ანუ, ნორმა პირდაპირ აწესებს, რომ ეს კანონი და მისი დანაწესები (რომ პირებმა უნდა თანასწორად ისარგებლონ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით), ვრცელდება არა მხოლოდ საჯარო დაწესებულებებზე და ამ დაწესებულებათა საქმიანობის ყველა სფეროზე, არამედ ასევე კერძო სამართლის სუბიექტებზე და კერძოსამართლებრივ ბრუნვაზე. შესაბამისად, სახელმწიფოს აქვს პოზიტიური ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს კერძო სამართლის სუბიექტების მიერ პირთა მიმართ თანასწორი მოპყრობა, ხოლო ასეთი არსებობის შემთხვევაში კი მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებანი.

სასამართლომ დისკრიმინაციულ დავებში მტკიცების ტვირთის ხასიათთან დაკავშირებით განმარტა, რომ მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმახორციელებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CZECH REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.

2.12. სასამართლოს მითითებით წინამდებარე სარჩელით სადავოდ არის ქცეული მოპასუხე ააიპ თ----- N-- ს----- ბ-----ს დირექტორის ბრძანება, რომლითაც დისკრიმინაციული საფუძვლის გამოყენებით, კერძოდ კი თ----- უ-----ის პოლიტიკური შეხედულებისა და კუთვნილების გამო (ეს გახლდათ ე----- - ნ-----ი), მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე მიიჩნევს რომ მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვს ამ მოპყრობის შედეგების აღმოფხვრას სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების სახით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზოგადად მოსარჩელის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ თ----- უ-----ეს, როგორც ბ-----ს თანამშრომელს, შეეძლო ლეგიტიმური იმედი ჰქონოდა, რომ ის გააგრძელებდა მუშაობას როგორც სხვები მანამდე, სანამ ის არ ჩაიდენდა რაიმე მნიშვნელოვან გადაცდომას (თანაც სადავო ხომ არ არის, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი სამართალურთიერთობა). შესაბამისად, დათხოვნილი პირი თავდაპირველად იყო ანალოგიურ მდგომარეობაში სხვა თანამშრომლებთან მიმართებაში და დათხოვნის აქტით მის მიმართ აშკარად განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა.

აქვე, მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა იმ გარემოების წარმოჩენა და დასაბუთებული ვარაუდის შექმნა, რომ მისი დათხოვნა, ანუ მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, სწორედ დაცული ნიშნის - მისი პოლიტიკური კუთვნილების გამო განხორციელდა. სასამართლომ, ფაქტობრივ გარემოებებში აღწერა, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულებები და ასევე სხდომაზე დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებები, საკმარისად ცხად სურათს, რომ 2016 წლის დასაწყისში მასიურად მოხდა ბ----- დირექტორის მოადგილეების დათხოვნა. ამავე დროს მოწმეთა ჩვენებების თანახმად, დირექტორის მოადგილეთა სანდოობა გახდა სწორედ ის კრიტერიუმი, რომლითაც მოხდა მათი დათხოვნა და ამ თანამდებობებზე ახალი კადრების მოძიება (თვით თ----- უ-----ის ადგილზე, გამწესდა სხვა პირი, რომელსაც აკავშირებდა საქმიანი კონტაქტები ქალაქ თ----- საკრებულოს წარმომადგენლებთან).

აღნიშნულის საპასუხოდ კი, უკვე მთავარი იყო ის არგუმენტაცია და მსჯელობა, რომელსაც მოპასუხე წარმოადგენდა სადავო ბრძანებასთან მიმართებაში. სწორედ მოპასუხეს უნდა წარმოეჩინა ის - სხვა ლეგიტიმური და კანონიერი მიზანი, რომელიც ამ უდავოდ განსხვავებულ მოპყრობას მყარ საფუძველს შესძენდა და სასამართლოსაც დაარწმუნებდა მიღებული გადაწყვეტილების მართებულობასა და აუცილებლობაში.

ამ კუთხით, მოპასუხემ წარუმატებლობა განიცადა: ჯერ ერთი, საკსებით

ნათელია, რომ მოპასუხემ დაარღვია თავად ის პროცედურული წინაპირობანი, რომელიც სავალდებულო დაცვას ექვემდებარებოდა მოცემულ შემთხვევაში: სადავო დათხოვნის ბრძანების ერთ-ერთ სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია ააიპ თ----- N- ს----- ბ-----ს წესდების მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი; აღნიშნულის თანახმად, ს----- ბ-----ს დირექტორი დამფუძნებელთან შეთანხმებით ნიშნავს და ათავისუფლებს დირექტორის მოადგილეს. შესაბამისად, ნათელია, რომ დირექტორის ეს სადავო გადაწყვეტილება შეთანხმებული უნდა ყოფილიყო დამფუძნებელთან; ასეთი შეთანხმების დამადასტურებელი მტკიცებულება სამართალწარმოების მიმდინარეობისას არ წარმოდგენილა. სამოქალაქო კოდექსის 99-ე მუხლი ითვალისწინებს თანხმობას გარიგებებში. შესაბამისად, წინამდებარე სადავო ბრძანება, რომელიც უდავოდ წარმადგენს ცალმხრივ გარიგებას. ეს გარიგება კი ნაკლიანი და ბათილია, რამეთუ საქმე გვაქვს მესამე პირის თანხმობის აუცილებლობასთან.

გარდა ამისა, საქმეში წარმოდგენილია ბ-----ს სათათბირო ორგანოს სხდომის N- ოქმი. ამ დოკუმენტის თანახმად, მოსარჩელეს სთავაზობდნენ, რომ დაეტოვებინა მოადგილის თანამდებობა და გადასულიყო სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე. მოსარჩელემ ამ შეთავაზებაზე უარი განაცხადა, რაც ოქმის თანახმად დაუსაბუთებელი იყო. მართალია, უშუალოდ გათავისუფლების ბრძანებაში არ არის მითითებული, რომ ეს ფაქტი მისი ერთ-ერთი საფუძველია, თუმცა სამართალწარმოების მიმდინარეობისას, მოპასუხე მხარემ არაერთხელ ბრძანა, რომ ის უკმაყოფილო იყო მოსარჩელის ასეთი წინააღმდეგობით. აღნიშნული სასამართლოს უქმნის რწმენას, რომ მოპასუხეს გადაწყვეტილი ჰქონდა თ----- უ-----ის „მოშორება“ მოადგილის თანამდებობიდან და ცდილობდა, რომ ამისათვის მიეღწია შედარებით უმტკივნეულო მეთოდით. თავად ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე დათხოვნილია არა 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით (ხელშეკრულების უხეში დარღვევა), არამედ „ო“ ქვეპუნქტით, ამყარებს სასამართლოს დასკვნას.

2.13. სადავო ბრძანების კიდევ ერთ საფუძვლად მითითებულია შრომის შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-7 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი - კოლეგიალური ეთიკის დარღვევა;

მოპასუხის განმარტებით, ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მისული იყო ს----- ბ----- მართვის სააგენტოში და გამოთქვამდა პრეტენზიებს მისი სამსახურებრივი პრობლემების შესახებ, წარმოადგენდა კოლეგიალური ეთიკის დარღვევას. სადავო არ არის, რომ თ----- უ-----ე, დათხოვნამდე - 2016 წლის მარტის ბოლოს მისული იყო სააგენტოში სხვა ბ----- თანამშრომელთან ერთად და აცხადებდა, რომ მას აიძულებდნენ დირექტორის მოადგილის თანამდებობის დატოვებას და სხვა თანამდებობაზე გადასვლას. სწორედ აღნიშნული გარემოება მიიჩნია დირექტორმა კოლეგიალური ეთიკის

დარღვევად და მას დააფუძნა თავისი გადაწყვეტილება თ----- უ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოპასუხე მხარეს (პრინციპში ისევე როგორც მოსარჩელეს), სამართალწარმოების მიმდინარეობისას საერთოდ არ მიუქცევია ყურადღება, რომ სადავოდ ქცეული გადაწყვეტილებით, ის ფაქტობრივად შეიჭრა მოსარჩელის ევროპული კონვენციით გარანტირებულ კიდევ ერთ უფლებაში - ეს გახლავს ადამიანის უფლება გამოხატვის თავისუფლებაზე.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ გამოხატვის თავისუფლება დემოკრატიული საზოგადოების ერთ-ერთ უმთავრეს საყრდენადაა მიჩნეული, ხოლო მისი უზრუნველყოფა და დაცვა - დემოკრატიული პროცესების წარმატებით ფუნქციონირებისათვის სასიცოცხლო პირობად. ამ მოვლენას, ორმაგი ბუნება, ორმაგი დატვირთვა გააჩნია. იგი ერთდროულად მიზანიც არის და საშუალებაც. იგი არა მხოლოდ თავისთავადი სიკეთე და ღირებულებაა, არამედ იმავდროულად სხვა ღირებულებათა დაცვის საუკეთესო გზა.

მეორეს მხრივ, გამოხატვის თავისუფლებას, მისი ონტოლოგიური ბუნების გამო, სხვა ინტერესებში და უფლებებში შეჭრის დიდი პოტენციალი გააჩნია, რაც თავისთავად გამორიცხავს მის „აბსოლუტურ“ და თუნდაც სავსებით შეუზღუდავ ბუნებას. თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ როგორც აღვნიშნეთ გამოხატვის თავისუფლება ერთდროულად ორმაგი ბუნებისა და ღირებულების მატარებელია და ის სხვა ძირითადი უფლებების რეალიზების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფუნდამენტია, თავისთავად უკიდურესად რთულდება მისი შეზღუდვის, მასში ჩარევის გამართლების ლეგიტიმური გზების მოძებნა და გამოყენება. ამიტომაც, გამოხატვის თავისუფლებით სარგებლობა თავისთავად გულისხმობს რეალური, ჯანსაღი თავისუფლების დამკვიდრებას, რომელსაც არ ახლავს შიშის გრძნობა და ერთგვარი მოლოდინი იმისა, რომ გამოხატული შეხედულების გამო ადამიანი შეიძლება დაექვემდებაროს რეპრესიას, დევნას, შევიწროებას. ანდა ამან დააბრკოლოს მისი პროფესიული წინსვლა თუ კარიერული წარმატება.

ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მიერ არის დადგენილი ევროპაში გამოხატვის თავისუფლების (FREEDOM OF EXPRESSION) არსისა და ფარგლების განმსაზღვრელი უმნიშვნელოვანესი - მე-10 მუხლი, რომლის თანახმადაც:

1. ყველას აქვს უფლება გამოხატვის თავისუფლებისა. ეს უფლება მოიცავს პირის თავისუფლებას, ჰქონდეს შეხედულებები, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია თუ მოსაზრებები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად. ეს მუხლი ხელს არ უშლის სახელმწიფოებს, განახორციელონ რადიომუწყებლობის, სატელევიზიო ან კინემატოგრაფიულ საწარმოთა ლიცენზირება.

2. ამ თავისუფლებათა განხორციელება, რამდენადაც ის განუყოფელია შესაბამისი ვალდებულებისა და პასუხისმგებლობისაგან, შეიძლება დაექვემდებაროს ისეთ წესებს, პირობებს, შეზღუდვებს ან სანქციებს, რომლებიც გათვალისწინებულია კანონით და

აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, ტერიტორიული მთლიანობის ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, უწყსრიგობისა თუ დანაშაულის აღსაკვეთად, ჯანმრთელობის ან მორალის დაცვის მიზნით, სხვათა რეპუტაციის ან უფლებების დასაცავად, საიდუმლოდ მიღებული ინფორმაციის გამჟღავნების თავიდან ასაცილებლად ან სასამართლო ხელისუფლების ავტორიტეტისა და მიუკერძოებლობის უზრუნველსაყოფად.

მთავარი კონცეპტუალური მიდგომა, რომელიც ევროპის სასამართლომ შეიმუშავა ამ უფლებასთან მიმართებაში, მდგომარეობს იმაში, რომ გამოხატვის თავისუფლება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, და ის წარმოადგენს დემოკრატიის საყრდენს, მისი პროგრესისა და თითოეული ადამიანის განვითარების წინაპირობას. აღნიშნული ფუძემდებლური დეფინიცია სასამართლომ ყველაზე უფრო სრულყოფილად გადმოსცა საქმეში -HANDYSIDE VS THE UNITED KINGDOM ; მასში სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა გამოხატვის თავისუფლების ორმაგი დატვირთვა და მისი დაცვის მაღალი სტანდარტის დამკვიდრების აუცილებლობა (აღნიშნული განჩინება ევროპის სასამართლოს ყველაზე უფრო ციტირებად განჩინებას წარმოადგენს).

სწორედ ჰენდისაიდის საქმეში გამოიყენა ევროპის სასამართლომ ცნობილი ფრაზა - “offend, shock or disturb”; აღნიშნულით სასამართლომ განმარტა, რომ დაცულია არა მხოლოდ ისეთი გამოხატვა, ანუ ისეთი ინფორმაციებისა და იდეების გავრცელება, რომლებსაც კეთილგანწყობით ხვდებიან, არამედ ისეთიც, რომელიც ყველაზე შეურაცხმყოფელი, გამოგნებული და შემაშფოთებელია, ვინაიდან, „ასეთია პლურალიზმის, შემწყნარებლობისა და ტოლერანტობის მოთხოვნა, ურომლისოდაც არ არსებობს დემოკრატიული საზოგადოება“. ევროპის სასამართლო, საზოგადოდ შემწყნარებელია ისეთი იდეებისა და ინფორმაციის მიმართ, რომლებიც ზიანს აყენებენ იმ პირთა უფლებებს, რეპუტაციას ვისკენაც არის ისინი მიმართული. ეს განსაკუთრებით აქტუალურია ისეთ დროს, როდესაც ღირებულებათა კონფლიქტში აქტიურად არის ჩართული პრესა და ევროპის სასამართლოს მიერ შემუშავებული ცნება

- „საზოგადოებრივი ინტერესების მქონე საკითხებზე საჯარო დისკუსია“. თუმცა, ამავე დროს, გამოხატვის თავისუფლებასა და სხვა ღირებულებათა შორის სამართლიანი ბალანსის მიღწევის მიზნით, კონვენციამ და შესაბამისად, ევროპის სასამართლომაც დასაშვებად მიიჩნია გამოხატვის თავისუფლების

შეზღუდვა, ანუ ამ უფლების განხორციელებაში „ჩარევა“ სწორედ მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ფორმულა - *offend, shock, disturb*, გაგებული უნდა იქნას არა ისე, რომ შეურაცხმყოფელი, გამოგნებული და შემაშფოთებელი ინფორმაცია თუ იდეა ყოველთვის და აბსოლუტურად დაცულია, არამედ ისე, რომ ასეთი ინფორმაცია და იდეაც, გარკვეული წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში შეიძლება იყოს დაცული.

წინამდებარე საქმეში ნათელია, რომ თ----- უ-----ის განცხადებებს შედეგად მოჰყვა მისი დათხოვნა სამსახურიდან. ნათელია, რომ მოსარჩელის მიერ გაკეთებული განცხადებები აბსოლუტურად ჯდება გამოხატვის თავისუფლების ცნებაში და შესაბამისად ეს გამონათქვამები დაცულია კონვენციის მე-10 მუხლით (სახეზე გვაქვს მე-10 მუხლის *ratione materiae*). ამასთანავე, ეს განცხადებები არავითარ შემთხვევაში შეიცავენ სიძულვილის ენას (*hate speech*), ან კონვენციის დებულებებთან შეუსაბამო სხვა გარემოებებს, რაც თავის მხრივ გამორიცხავდა მათ დაცვას კონვენციის მე-15 მუხლის (დაუშვებელია კონვენციით გარანტირებული უფლებების ბოროტად გამოყენება) შესაბამისად.

სასამართლოსათვის, ასევე ნათელია, რომ სადავო ბრძანებით მოხდა ჩარევა თ----- უ-----ის გამოხატვის თავისუფლებაში; სასამართლომ მიუთითა ევროპულ საქმეზე - აღნიშნულ *VOGT v. GERMANY* საქმეში, განმცხადებელი ქალბატონი დაითხოვეს მასწავლებლის თანამდებობიდან. სწორედ აღნიშნული დათხოვნა, ევროპულმა სასამართლომ უსიტყვოდ მიჩნია ჩარევად განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებაში.

მას შემდეგ რაც დადგინდება, რომ უფლება დაცულია კონვენციის მე-10 მუხლით და ასევე ნათელია, რომ მოხდა ამ უფლებაში ჩარევა, ევროპული სასამართლო, მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, უკვე ადგენს იყო თუ არა ჩარევა გათვალისწინებული კანონით, ემსახურებოდა თუ არა ჩარევა ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ ლეგიტიმურ მიზნებს (სახელმწიფო უშიშროება, დანაშაულის თავიდან აცილება, სასამართლოს ავტორიტეტი, სხვათა რეპუტაცია, სხვა უფლებები და ა.შ.) და ბოლოს - იყო თუ არა ჩარევა „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“.

თუ გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევა განხორციელდა შესაბამისი კანონის გარეშე, ასევე ეს ჩარევა არ ემსახურება ზემოაღნიშნული ლეგიტიმური მიზნებიდან ერთ-ერთს, სასამართლო თავისთავად ადგენს კონვენციის მე-10 მუხლის დარღვევას (ისე რომ აღარც გადადის ჩარევის აუცილებლობისა და თანაზომიერების შეფასებაზე).

სასამართლომ განმარტა, რომ ევროპის სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალში, სწორედ ამა თუ იმ ჩარევის შეუსაბამობა ზემოაღნიშნულ -

„აუცილებლობასთან“ იქცევა ხოლმე კონვენციის მე-10 მუხლის დარღვევის განმაპირობებელ ძირითად ასპექტად. მოპასუხე სახელმწიფოები - ხელშემკვრელი მხარეები, სწორედ მათ მიერ გამოხატვის თავისუფლებაში განხორციელებული ჩარევის დემოკრატიული საზოგადოებისათვის აუცილებლობას ვერ ასაბუთებენ იმ შემთხვევებიდან უმრავლესობაში, რომლებშიც სტრასბურგი ადგენს მე-10 მუხლის დარღვევას. სწორედ ამიტომ, უმრავლეს შემთხვევებში, ევროპის სასამართლოს მიერ არ არის ხოლმე შეწყნარებული სახელმწიფოთა მითითებანი შეზღუდვის აუცილებლობასთან (დემოკრატიულ საზოგადოებაში) მიმართებაში.

თავის მხრივ, შეფასება - „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“, მოიცავს ორ კომპონენტს: უფლებაში ჩარევის „აუცილებლობისა“ და ჩარევის „თანაზომიერების“ შეფასებას.

სასამართლომ, ზემოაღნიშნული ფორმულიდან - „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“, ყურადღება გაამახვილა ჯერ პირველ კომპონენტზე: უფლებაში ჩარევის „აუცილებლობა“, რაც გულისხმობს საამისოდ „მწვავე საზოგადოებრივ საჭიროებას“ (pressing social needs), რომლის აღიარებისთვისაც თავის მხრივ საჭიროა „შესაბამისი და საკმარისი“ (relevant and sufficient) საფუძვლის არსებობა. სწორედ აღნიშნული კრიტერიუმის სათანადოდ შეფასება წყვეტს ხოლმე ევროპის სასამართლოში, გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევის მართებულობის საკითხს და ასევე ეს ცნება იქნება განმაპირობებელი წინამდებარე სასარჩელო მოთხოვნის თაობაზე მსჯელობისას.

ევროპის სასამართლოს მიერ, პრეცედენტული სამართლით შემუშავებულია გარკვეული მიდგომები და კრიტერიუმები, გარკვეული გამოკვეთილი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ზემოაღნიშნული „ჩარევის აუცილებლობის“ შეფასებაზე; ასეთი ფაქტორები, იმის გათვალისწინებით თუ რომელი ფაქტორი რა მიმართებაშია სხვა ფაქტორთან, ხშირად წარმოქმნილი ღირებულებათა კონფლიქტის სამართლიანი გადაწყვეტის სხვადასხვა ბალანსს სვამენ:

უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია საკითხი, შეეხება თუ არა ესა თუ ის გამოხატვა საზოგადოებრივი ინტერესის საკითხებს (როგორც უკვე განვმარტეთ, აღნიშნული გარემოება, უმეტესად გამოხატვის სასარგებლოდ ბალანსის ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს); ევროპის სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, საზოგადოებრივი ინტერესის საკითხის გაგება ძალიან ფართოა. მასში იგულისხმება მრავალი სფერო, რაც საზოგადოების მხრიდან ზრუნვისა და ინტერესის საგანია: საშინაო თუ საგარეო პოლიტიკა, მორალი, ეკონომიკური საკითხები და სხვა. სტრასბურგი ამბობს, რომ ის რაც ნამდვილად არ იგულისხმება მასში, ეს არის ადამიანთა პირადი თუ ოჯახური

ცხოვრება, თუმცა აქაც არსებობს გამონაკლისი და მიჩნეულია, რომ პოლიტიკოსისა და მაღალი თანამდებობის პირის, ასევე რიგ შემთხვევაში საზოგადოდ ცნობადი პირის პირადი ცხოვრება შეიძლება წარმოადგენდეს საზოგადოებრივი ინტერესის საგანს.

სწორედ საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე საკითხების თაობაზე საჯარო დებატებში მონაწილეობა არის ის კრიტერიუმი, რომლის გამოც ღირებულებათა კონფლიქტში უპირატესობა გამოხატვის თავისუფლებას ენიჭება. საქმეში - STEEL AND MORRIS VS THE UNITED KINGDOM, რომელიც ერთ-ერთი მსხვილი კორპორაციის რეპუტაციის შელახვის საკითხებს შეეხებოდა, ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ კორპორაციის საწინააღმდეგოდ გავრცელებული ინფორმაცია, წარმოადგენდა საზოგადოებრივი ინტერესის საგანს და ასეთ საკითხებზე თავისუფალი და ღია საჯარო განხილვის უზრუნველყოფა უარსებითესი იყო დემოკრატიული საზოგადოებისათვის. სასამართლომ განმარტა, რომ ბრალდებაში გამოთქმული თითოეული ეპიზოდის ზედმიწევნით დამტკიცების მოთხოვნა, არ შეესაბამებოდა დემოკრატიისა და პლურალიზმის ღირებულებებს. აღნიშნული მიდგომების დასტურად გამოდგება ევროპის სასამართლოს მიერ განხილული სხვა არაერთი საქმე (მათ შორის, ამ გადაწყვეტილებაში მითითებული უმრავლესი საქმე).

საინტერესოა, რომ უმრავლეს შემთხვევაში ევროპის სასამართლო კერძო პირის მიმართ კრიტიკის მიუხედავად, სასწორს მაინც გამოხატვის თავისუფლების სასარგებლოდ გადახრის ხოლმე; განსაკუთრებით ისეთ პირობებში, როდესაც საკითხი ეხება საზოგადოებრივი მნიშვნელობის მქონე საკითხებზე საჯარო დისკუსიებში მონაწილეობას და ასევე ღირებულებათა კონფლიქტში ჩართულია პრესის თავისუფლება. ასევე ჯეროვანი ყურადღება მიექცევა ზიანს, რომელიც პირმა განიცადა; მაგალითად საქმეში - FRESSOZ AND ROIRE VS FRANCE, რომელშიც კრიტიკა მიმართული იყო საფრანგეთის ავტომანქანების მწარმოებელი ერთერთ მსხვილი კომპანიაში არსებულ დავაზე, სასამართლომ განმარტა, რომ ვინაიდან საკითხი მიმართული იყო გარკვეული სამუშაოებისა და გადასახადებისაკენ, ის იპყრობდა დიდ საზოგადოებრივ ყურადღებას და ამიტომაც, „საზოგადოებრივი ინტერესი ყოფილიყო ინფორმირებული, გადასწონიდა სხვა საკითხებს“. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ ჟურნალისტთა გამოხატვის თავისუფლება საქმეში - BERGENS TIDENDE AND OTHERS VS NORWAY. აღნიშნულ საქმეში სასამართლომ საზოგადოებისათვის მაღალი აქტუალობის მქონე საკითხებზე ინფორმაციის მიწოდების ჭრილში არ უარყო და არ დასაჯა პრესა ისეთი სტატიებისათვის, რომლითაც უკიდურესად შეიძლებოდა, რომ შელახულიყო ერთ-ერთი ცნობილი პლასტიკური ქირურგის რეპუტაცია უხარისხო მომსახურებაში მისი დადანაშაულების გამო. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კერძო

პირთა მიმართ „დასაშვები კრიტიკის“ ვიწრო ფარგლები, თავის რეალურ შინაარსს მაშინ იძენს, როდესაც საქმე ეხება ძალიან მძიმე სიტყვიერ შეურაცხყოფას, ან უკიდურესად სერიოზულ და ამავე დროს სავსებით უსაფუძვლო ბრალდებას. ამ მხრივ საინტერესოდ საქმე - *MCVICAR VS THE UNITED KINGDOM*; საქმეში, ჟურნალისტმა უკიდურესად მძიმე ბრალი წაუყენა ცნობილ სპორტსმენს - ამხილა რა იგი აკრძალული პრეპარატების გამოყენებაში სპორტული შედეგების გასაუმჯობესებლად. აღნიშნულის გათვალისწინებით ევროპულმა სასამართლომ ჩათვალა, რომ ასეთ დიფამაციურ განცხადებას, რეალურად შეეძლო მძიმე შედეგები მოეტანა ამ სპორტსმენისათვის და შესაბამისად, აქ უკვე ამ განცხადების ნამდვილობის და დასაბუთების მოთხოვნა ჟურნალისტის მიმართ გამართლებული იყო. ასევე ცნობილია საქმე - *ALVES COSTA VS PORTUGAL*. აღნიშნული საქმე ეხებოდა პრესაში გამოქვეყნებულ ღია წერილს, რომლითაც ავტორი ბრალს დებდა ერთ-ერთი სამედიცინო დაწესებულების დირექტორს სამედიცინო ცენტრში დაბალი დონის მკურნალობის გამო საკუთარი (იგულისხმება სტატიის ავტორი) ქალიშვილის გარდაცვალებაში. აქ ევროპის სასამართლომ ხაზი გაუსვა იმას, რომ დიფამაციის ავტორი ვალდებული იყო ასეთი მძიმე ბრალდების (ადამიანის სიკვდილი) გარკვეული ფაქტობრივი საფუძველის მაინც წარმოედგინა. ზემოაღნიშნული - *BERGENS TIDENDE* საქმისაგან განსხვავებით, აქ ბრალდება იყო ბევრად უფრო მძიმე და სერიოზული. ამიტომაც ევროპის სასამართლომ არ დაიცვა ასეთი გამოხატვის თავისუფლება.

საბოლოოდ, ყველა ზემოაღნიშნული (ასევე მრავალი სხვა) ფაქტორი განაპირობებს გამოხატვის თავისუფლებისა და სხვა უფლებათა შორის ღირებულებათა კონფლიქტის სამართლიანად გადაწყვეტის შედეგებს და იმის გააზრებას, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში არის თუ არა სახეზე გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის მწვავე საზოგადოებრივი საჭიროება. ღირებულებათა ეს კონფლიქტი, თავისი ბუნებით გარკვეულწილად ერთ-ერთი ცნობილი ქართული ნაწარმოებიდან ამოღებულ ფრაზას გავს - „ზოგჯერ თქმა სჯობს არა თქმასა, ზოგჯერ თქმითაც დაშავდების“;

ასეთი ზოგადი მიმოხილვის შემდეგ კვლავ დავიყვანთ ამ სტანდარტებს განსახილველ საქმეზე:

სასამართლოს მითითებით მოსარჩელე, რომელიც არ არის ისეთი თანამდებობის პირი, რომელსაც ევალება ე.წ. პოლიტიკური ლოიალობის პრინციპის დაცვა (ანუ არ გახლავს პოლიციელი, მოსამართლე და სხვა, იხ. იგივე საქმე - *VOGT v. GERMANY*), არის პოლიტიკური პარტიის წევრი. მას ავიწროვებენ სამსახურში და ამის საწინააღმდეგოდ, თ----- უ-----ე მიდის სააგენტოში და აკეთებს განცხადებას, რომ მას ატოვებინებენ დირექტორის მოადგილის თანამდებობას. ეს განცხადება რომ მყარ ფაქტობრივ წინაპირობას შეიცავს დასტურდება სწორედ სათათბირო ორგანოს სხდომის ოქმით, ასევე

მოპასუხის ახსნა- განმარტებით.

ასევე ნათელია, რომ მოპასუხე დაწესებულება წარმოადგენს ორგანიზაციას, რომელიც მნიშვნელოვანწილად ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტისაგან და ახორციელებს მეტად მნიშვნელოვან ფუნქციებს - ს----- ალზრდის ღონისძიებებს. შესაბამისად, ასეთი ხასიათის მოვლენები, რაც ხდება ამ დაწესებულებაში, ნამდვილად წარმოადგენენ საზოგადოებრივი მნიშვნელობის საკითხებს და მათზე საჯარო დისკუსია, მით უმეტეს იმ პირის მიერ, რომელიც უშუალოდ ჩართულია პროცესებში, დაცული უნდა იყოს მაღალი სტანდარტით. თ----- უ-----ეს არ გაუკეთებია განცხადება, რომელიც ან არსებითად მცდარი ფაქტის შემცველი იქნებოდა, ან დასაშვები კრიტიკის ფარგლებს გასცდებოდა და მიუღებელი იქნებოდა როგორც მოპასუხისათვის, ასევე დღეს სასამართლოსათვისაც. მან მხოლოდ აქცენტირება გააკეთა იმ პრობლემაზე, რომელიც მის წინაშე ულაპარაკოდ იდგა, და მოითხოვა შესაბამისი განმარტებანი.

კოლეგიალური ეთიკის დარღვევა, ანუ ის საფუძველი, რომელიც უმთავრესი მიზეზი გახდა (მოპასუხის აზრით რა თქმა უნდა), მეტად ზოგადი ცნებაა და კონკრეტიკას მოკლებულია. თუმცა მისი განმარტება ხომ სწორედ გონივრულობის პრინციპით უნდა მოხდეს. სასამართლოს შესაძლოა მართლაც გაეზიარებინა მოპასუხის ლოგიკა კოლეგიური ეთიკის დარღვევაზე, მოსარჩელის განცხადებანი რომ ყოფილიყო ზღვარგადასულად მკაცრი და დასაშვები კრიტიკის ფარგლებს აშკარად გაცილებული. თუმცა, კოლეგიალური ეთიკის დარღვევა ვერავითარ შემთხვევაში გვექნება სახეზე მაშინ, როდესაც დასაქმებული საჯაროდ ახმოვანებს იმ პრობლემებს, რომლის წინაშეც მას აყენებს დამსაქმებელი. პირიქით, კეთილსინდისიერი და კანონიერების პრინციპის დამცველი ნებისმიერი ორგანიზაციის ვალდებულება ასეთ დროს შესაბამისი მოკვლევის ჩატარების აუცილებლობაა. სასამართლომ აქ მოიშველა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვლის Nბს-463-451(კ-13) გადაწყვეტილება, სადაც სასამართლომ აღნიშნა, რომ ფეხმძიმე ქალბატონის მიერ გამოვლენილი გადაწყვეტილება საკუთარი ნებით სამსახურის დატოვებაზე, განსაკუთრებულად კეთილსინდისიერ შესწავლას საჭიროებდა. აღნიშნულ საქმეში, უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ გაანალიზებას ექვემდებარება ის უმწვავესი პრობლემები, რომლებიც წამოჭრილია სამართლის უზენაესობის სტანდარტის სრული უგულვებელყოფის, საჯარო სამსახურის პირადი და პარტიული ინტერესების მომსახურების ასპარეზად მიჩნევის შედეგად. სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ 7 თვის ორსული ქალი ისე დაითხოვეს სამსახურიდან, რომ დამსაქმებელი არც დაინტერესებულა რამ განაპირობა ქვეყანაში არსებული საერთო უმუშევრობის ფონზე, პირადი განცხადების საფუძველზე სამსახურის დატოვების სურვილის გამოვლენა იმ დასაქმებულის მიერ, რომელსაც თავისუფლად შეეძლო ესარგებლა კუთვნილი

დეკრეტული შვებულებით. შესაბამისად, ამ შემთხვევაშიც, მოსარჩელის ეს განცხადებანი პრიორიტეტულად მათზე კეთილსინდისიერი მსჯელობისა და მოკვლევის საფუძველი უნდა გამხდარიყო და არა პირიქით, ამ განცხადების გამო დასაქმებულის უმკაცრესად დასჯის წინაპირობად ქცეულიყო. სასამართლომ მიუთითა, რომ დასაქმებული, რომელიც წლებია მსახურობს ორგანიზაციაში, ამავე დროს მისი სამსახური ხასიათდება დადებითად (რაც კლინდება ჩვენს შემთხვევაში), წარმოადგენს ასე ვთქვათ „ძვირადღირებულ რესურსს“, რომელსაც სათანადო გაფრთხილება სჭირდება. ეს ძვირადღირებული რესურსი, არ უნდა შეეწიროს ქვეყნის პოლიტიკურ ცვლილებებსა და პარტიულ ინტერესებს.

ამასთანავე, სასამართლომ, განსახილველ საქმეში მიუთითა - „ჩარევის თანაზომიერების“ კრიტერიუმზე, რომელიც ასევე შემუშავებულია ევროპული სასამართლოს მიერ დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებლობის შესაფასებლად; ევროპის სასამართლო, ჩარევის თანაზომიერების საკითხის უარყოფით გადაწყვეტას, როგორც წესი გამოხატვის თავისუფლებისათვის შეუსაბამოდ მაღალი სანქციით, ან სისხლისსამართლებრივი დევნის წამოწყების არაპროპორციული ხასიათით ხსნის; მაგ: საქმეში CUMPANA AND MAZARE VS ROMANIA, რომელიც ეხებოდა სახელმწიფო მოხელეთა დიფამაციას, ევროპულმა სასამართლომ აღიარა უფლებაში ჩარევის აუცილებლობა და მწვავე საზოგადოებრივი საჭიროება, თუმცა ასევე მიიჩნია, რომ სისხლისსამართლებრივი მსჯავრდება და გამოყენებული სანქციები (თავისუფლების აღკვეთა და სხვა), ნამდვილად არ იყო პროპორციული და შესაძლოა მათ ჰქონოდათ „მსუსხავი ეფექტი“ პრესის თავისუფლებაზე. აღნიშნულის გამო, სტრასბურგმა მე-10 მუხლის დარღვევა ცნო. ამ საქმეშიც, რომც ჩავთვალოთ, რომ მოსარჩელე თ----- უ-----ემ არაკეთილსინდისიერად გაასაჯაროვა სამსახურებრივი პრობლემები, უმკაცრესი იერარქიის მქონე დისციპლინური სახდელის გამოყენება, ვერ შეფასდება თანაზომიერ ჩარევად მოსარჩელის უფლებებში.

2.14. შესაბამისად, სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტაციას დათხოვნის ბრძანების კანონიერების თაობაზე. ეს კი, თუ ჩვენ მივუბრუნდებით დისკრიმინაციის თაობაზე მტკიცების განაწილების ტესტის სტანდარტს, განაპირობებს მოცემულობას, რომ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმური საფუძველი. ეს ყოველივე კი, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას, რომ დადასტურებულად ჩათვალოს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობა და შედეგად მიიღოს გადაწყვეტილება სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლზე, რომლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და

ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა (იხ. ლ----- - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო ბრძანება ვერ ჩაითვლება მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველია.

2.15. აღნიშნულის შედეგი კი თავისთავად არის მოპასუხის იმ უფლებებში აღდგენა, რაც იარსებებდა რომ არ ყოფილიყო მიღებული სადავო გადაწყვეტილება. თავად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსიც ითვალისწინებს, რომ დისკრიმინაციის დადგენისას, სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგის აღმოფხვრის შესახებ. აღნიშნულის სამართლებრივ წინაპირობასა და შესაძლებლობას ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ქმნის. გარდა ამისა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ზემოაღნიშნული N158 კონვენციაც ითვალისწინებს, რომ დავის განმხილველი უწყება უნდა იყოს უფლებამოსილი ეფექტურად აღადგინოს მუშაკი თავის უფლებებში.

ასევე, დათხოვნის თაობაზე მიღებული აქტის ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შედეგია მოპასუხისათვის იმ მიუღებელი შემოსავლის დაკისრება, რასაც თ----- უ-----ე მიიღებდა იმ შემთხვევაში, N-- ს----- ბ-----ს არამართლზომიერად რომ არ დაერღვია მისი უფლებები. ვინაიდან სადავო არ არის, რომ შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა უვადოდ, შესაბამისად სათანადო ზიანის ანაზღაურებად უნდა ჩაითვალოს მიუღებელი თანხის - იძულებითი განაცდურის დაკისრება მოპასუხისათვის თვეში 480 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. ამავე დროს, იძულებითი განაცდურის ათვლის თარიღად უნდა განისაზღვროს სწორედ 2016 წლის 16 ივლისი, როგორც ეს მოთხოვნილია მოსარჩელის მიერ.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებზე, რომლის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულებს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.

სასამართლომ აქვე დამატებით განმარტა, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

2.16. მორალური ზიანი:

სასამართლოს განმარტებით, რამდენადაც დადასტურებულად იქნა მიჩნეული მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა პოლიტიკური ნიშნით და სახეზეა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების შედეგად დამდგარი შედეგი - სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლება, ამდენად, არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების საფუძველიც. უფრო კონკრეტულად კი, იმისათვის, რომ მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს, აუცილებელია სახეზე გვქონდეს შემდეგი პირობები კუმულაციურად – ა) დამდგარი ზიანი; ბ) მიზეზობრივი კავშირი და გ) მართლწინააღმდეგობა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზეა მიზეზობრივი კავშირი მოსარჩელისათვის დამდგარ ზიანსა და მოპასუხის ქმედებას შორის. მოპასუხე იყო მხარე, რომელმაც განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია მოსარჩელის მიმართ. ამ დისკრიმინაციის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, არსებობს პირდაპირი მიზეზობრივი კავშირი. მოპასუხის მხრიდან განხორციელებული უკანონო (მართლსაწინააღმდეგო) ქმედება (მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება) გამოხატული იყო კანონით დადგენილ მოთხოვნების დარღვევაში. მოპასუხემ დაარღვია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი (ისევე როგორც ზემოთ მოხსენიებული საერთაშორისო სამართლის სხვადასხვა წყაროების რეგულაციები) და მოსარჩელის მიმართ განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია პოლიტიკური ნიშნით.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მორალურ ზიანს იწვევს მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის შედეგად სულიერი და მორალური ტკივილის განცდა, ხოლო, როგორ გამოიხატება აღნიშნული ტკივილი იმ ფულად თანხაში, რაც მოსარჩელემ სასამართლოში უნდა მოითხოვოს, კანონმდებლობა კონკრეტულ კრიტერიუმებს არ აწესებს, განსხვავებით დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრისა და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნისგან, რომლის მარეგულირებელ ნორმებსაც გვთავაზობს საქართველოს კანონმდებლობა.

მორალური ზიანის ანაზღაურების საფუძვლებზე მსჯელობის ასპექტში, სასამართლომ კვლავ მოკლედ მიუბრუნდება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს და განმარტავს, რომ მას შემდეგ, რაც სტრასბურგი ხელშემკვრელი სახელმწიფოს მხრიდან ევროპული კონვენციის ამა თუ იმ მუხლით რეგულირებული უფლების დარღვევას ცნობს, ის საკმაოდ ხშირად, მატერიალურ ზიანთან ერთად მოპასუხე სახელმწიფოს აკისრებს ხოლმე ასევე მორალური ზიანის ანაზღაურებას (non-pecuniary damage). თუნდაც ზემოთ ხსენებულ საქმეში - I.B. v. GREECE, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა რა კონვენციის მე-8 მუხლის (და ასევე სხვა მუხლების) დარღვევა, მატერიალურ ზიანთან ერთად ასევე სახელმწიფოს დააკისრა არამატერიალური ზიანის ანაზღაურებაც 3000 ევროს ოდენობით (განმცხადებლის მოთხოვნა, რომელიც ბევრად მოზრდილ თანხაში იყო გამოხატული, ევროპულმა სასამართლომ არ გაიზიარა ოდენობის „მეტისმეტობისა და დაუსაბუთებლობის“ გამო).

აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილზე და განმარტა, რრომ აღნიშნული ნორმა მოცემულ სამართალურთიერთობას ასევე სვამს ჩარჩოებში და აცხადებს, რომ მორალური ზიანი უნდა ანაზღაურდეს გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით. თავის მხრივ, მორალური ზიანის ანაზღაურების სასარგებლოდ ერთ-ერთი დამფუძნებელი ნორმა და სამართლის წყაროა საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, რომლის მე-10 მუხლიც ითვალისწინებს, რომ ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის თუ დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

სასამართლომ განმარტა, რომ მორალური ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, კონკრეტულ შემთხვევაში, დაკავშირებულია არაქონებრივ უფლებათა დარღვევასთან. არაქონებრივი უფლებები წარმოადგენს სამოქალაქო სამართლის იმ ობიექტს, რომელსაც გააჩნია მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები. არსებითი განსხვავება მდგომარეობს

არაქონებრივი უფლების ხელყოფის შედეგად დამდგარი ზიანის შინაარსში. სამოქალაქო სამართლის აღნიშნული ობიექტის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მისი ხელყოფის შედეგად დამდგარ ზიანს ქონებრივი ექვივალენტი არ გააჩნია. ამდენად, არაქონებრივი ზიანის მოთხოვნის წარმოშობისათვის საკმარისია არსებობდეს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის ფაქტი, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მორალური ზიანის მიყენება შეიძლება უკავშირდებოდეს როგორც უშუალოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და ამის ნიადაგზე სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტს, ასევე მორალური ზიანი შესაძლოა დადგეს მოგვიანებით, ხანგრძლივი უმუშევრობის მდგომარეობის, აქტიური ცხოვრების შეუძლებლობის, ცხოვრების წესის და რითმის შეცვლის, დათრგუნულობის, გაურკვევლობის, ცხოვრების ხალისის დაქვეითების, ნერვული დაძაბულობის, არასრულფასოვნების კომპლექსის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ არაქონებრივი ზიანი, თავისი ბუნებით, არ წარმოადგენს დაზარალებულისთვის რაიმე მატერიალური დანახარჯის კომპენსაციის წყაროს. იგი მიეცემა დაზარალებულს სულიერი ტანჯვის საკომპენსაციოდ. ამდენად, მორალური ზიანი თავისი შინაარსით არამატერიალური ცნებაა და აქედან გამომდინარეობს კანონის დანაწესი მისი ოდენობის დასადგენად მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინების თაობაზე.

სასამართლოს მითითებით სახეზეა შემთხვევა, როდესაც მოსარჩელის შრომითი უფლებანი შეილახა სწორედ თანასწორობის პრინციპის არალეგიტიმური გამორიცხვით. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო არაქონებრივი ზიანის ანაზღაურებისათვის აუცილებელი სამართლებრივი და ფაქტობრივი ჯაჭვი.

არაქონებრივი ზიანის ოდენობასთან მიმართებით სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე, რომლის თანახმადაც, არაქონებრივი ხასიათის უფლების შელახვის დროს, ეს არაქონებრივი ურთიერთობანი თავისთავად მოკლებულია რა ეკონომიკურ შინაარსს და არ გააჩნია ღირებულება, შესაბამისად, ასეთი ზიანის დამტკიცებისათვის კანონით დაცული უფლების დარღვევაც საკმარისია (იხ. სუსგ Nას-1149-1169-2011; 25 თებერვალი, 2013 წელი).

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე უფლებამოსილია სარჩელში მიუთითოს ფულადი თანხა, რომელსაც ის მიიჩნევს საკმარის რესტიტუციად და მისი დარღვეული უფლების საპირწონედ, თუმცა ეს მხოლოდ მოსარჩელის მოსაზრებაა და ამ ანაზღაურების მოცულობის განსაზღვრაში სწორედ სასამართლოს შეხედულებაა გადამწყვეტი. მორალური ზიანის შეფასებისას

სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს დაზარალებულების სუბიექტური დამოკიდებულება ასეთი ზიანის სიმძიმის მიმართ, ასევე, ობიექტური გარემოებები, რითაც შეიძლება, მისი ამ კუთხით შეფასება.

სასამართლოს მითითებით მორალური ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას მხედველობაში იქნა მიღებული, მოპასუხის მიერ მატერიალური ზიანის ანაზღაურების ფაქტი, ასევე დაზარალებულის სუბიექტური დამოკიდებულება მორალური ზიანის მიმართ და ობიექტური გარემოებები. ამ გარემოებათა შორისაა ბრალის ხარისხი, მიყენებული ზიანის თვისობრივი ხასიათი, ზიანის მიმყენებლის შემდგომი დამოკიდებულება გასაკიცხი ფაქტის მიმართ, მისი მზაობა აღიაროს არალეგიტიმური ქმედება და გონივრულობის ფარგლებში აანაზღაუროს ეს ზიანი და სხვა გარემოებები.

თ----- უ-----ის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხისათვის მორალური ზიანის სახით 2 000 ლარის ოდენობით, ანუ სრულად დაკისრება, არ იქნება შესაბამისობაში მიყენებულ ზიანთან, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე აღდგენილია ყველა დარღვეულ უფლებაში და რაც გარკვეულწილად მის მორალურ დაკმაყოფილებასაც იწვევს. ამდენად, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია მორალური ზიანის სახით მოპასუხისათვის მხოლოდ 500 ლარის დაკისრება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით დადასტურებულ გარემოებას წარმოადგენს, რომ თ----- უ-----ე თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2016 წლის 19 მაისს, თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ მისთვის ცნობილი გახდა 2016 წლის 16 მაისს. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ თ----- უ-----ე ჯერ კიდევ 2016 წლის თებერვლის თვეში, ანუ მის გათავისუფლებამდე თვენახევრით ადრე ტელევიზიისთვის მიცემულ ინტერვიუში საუბრობდა პოლიტიკური ნიშნით მისი დევნის და თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. ასეთ მოცემულობაში სასამართლოს უნდა ემსჯელა დასახელებული გარემოების ირგვლივ და დაედგინა ჭეშმარიტება, ანუ, სად ავრცელებდა მოსარჩელე ტყუილს.

3.2. აპელანტი არ იზიარებს სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ ა(ა)იპ N--- ს----- ბ----ბ----დან თ----- უ-----ის გათავისუფლება წესდების მოთხოვნის შესაბამისად შეთანხმებული არ იყო ქ. თ----- ს----- ბ----ბ----ის მართვის სააგენტოსთან. აღნიშნულთან მიმართებით აპელანტი უთითებს, რომ სასამართლო სხდომაზე ორივე მხარე ადასტურებდა ასეთი შეთანხმების არსებობის ფაქტს. კერძოდ, მოპასუხე მხარე ადასტურებდა საკითხის

შეთანხმების ფაქტს, ხოლო მოსარჩელე თ----- უ-----ე ბრალს სდებდა სააგენტოს დირექტორს ზეწოლაში და მისი გათავისუფლების დამკვეთად სწორედ სააგენტოს ასახელებდა. ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ შეთანხმება საფუძვლად ედო მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანებას, სასამართლომ მაინც ჩათვალა, რომ შეთანხმება სააგენტოსთან არ არსებობდა. აპელანტის მითითებით, იმ პირობებში, როდესაც წესდების ნორმა არ აკონკრეტებს შეთანხმების ფორმას, სასამართლოს უნდა დაესაბუთებინა რატომ არ შეიძლებოდა შეთანხმება ზეპირსიტყვიერი ყოფილიყო.

3.3. აპელანტის მითითებით თ----- უ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს ობიექტური გარემოება, კერძოდ, მოსარჩელესთან ურთიერთობის ისეთი დაძაბვა, რომელიც შეუძლებელს ხდიდა მასთან თანამშრომლობის შემდგომ გაგრძელებას. აღნიშნული კი თავის მხრივ გამოწვეული იყო თავად მოსარჩელის ქმედებით, კერძოდ, მოსარჩელემ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ქ. თ----- ს----- ბ----ბ-----ის მართვის სააგენტოში ვიზიტისას ტელევიზიისთვის მიცემული ინტერვიუთი გაავრცელა ტყუილი მასზე, რომ მას თანამდებობიდან ათავისუფლებდნენ. აპელანტის მითითებით ინფორმაციის გავრცელების პერიოდისათვის არ არსებობდა თ----- უ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მოსარჩელის მხრიდან კი ცრუ ინფორმაციის გავრცელებამ შელახა როგორც ა(ა)იპ N---ე ს----- -- ბ----ბ----ს რეპუტაცია, ასევე საფრთხის ქვეშ დააყენა ბ----ი დასაქმებულ თანამშრომლებს შორის ჩვეული კოლეგიალური ურთიერთობა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის

ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

4. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

4.2. მოსარჩელე თ----- უ-----ე 2016 წლის 19 მაისამდე დასაქმებული იყო ააიპ თ----- N-- ს----- ბ-----ში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე; მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით. (ტ.1.ს.ფ. 97-100)

4.3. ბ-----ს დირექტორის 2015 წლის 11 სექტემბრის N- განკარგულებით და 2016 წლის 02 ნოემბრის ბრძანებით დირექტორის მოადგილეს - თ----- უ-----ეს დაეკისრა კვების პროდუქტების მიღებაზე პასუხისმგებლობა. (ტ.1.ს.ფ. 106-107)

4.4. ააიპ თ----- N-- ს----- ბ-----ს სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 28 მარტის სხდომის N- ოქმით ირკვევა, რომ სათათბირო ორგანომ სხდომაზე განიხილა არსებული საკადრო რესურსით საკადრო რეორგანიზაციის ჩატარების საკითხი, რა დროსაც გაირკვა, რომ დაწესებულებაში მ--მ მისივე სურვილით დატოვა სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობა, ამასთან, ვინაიდან თ----- უ-----ეს გამოცდილება ჰქონდა კვების პროდუქტების შეკვეთასა და მიღებაზე, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე სწორედ მისი გადაყვანა. სხდომაზე გაცხადდა, რომ დირექტორის მოადგილეს სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე გადასვლის შემთხვევაში არ შეეცვლებოდა შრომითი პირობები: (სამუშაოს შესრულების ადგილი, სამუშაოს საათები და ანაზღაურება). ოქმით ირკვევა, რომ დირექტორის მოადგილემ კატეგორიული უარი განაცხადა სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე გადასვლაზე, თუმცა, მიჩნეული იქნა, რომ აღნიშნული უარი არ იყო არგუმენტირებული.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ ბ-----ს სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 28 მარტის სხდომაზე თ----- უ-----ის თანამდებობის ცვლილების საკითხის განხილვის შემდეგ ეს უკანასკნელი მივიდა სსიპ ბ----- მართვის სააგენტოში და ითხოვა სააგენტოს თავმჯდომარესთან შეხვედრა, რამეთუ მიიჩნევდა, რომ სათათბირო ორგანოს გადაწყვეტილებით უსაფუძვლოდ ხდებოდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან მისი სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე გადაყვანა. აღნიშნული ასევე დასტურდება სამაუწყებლო კომპანია „რ-----“ ეთერში გასული სიუჟეტით, კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილ ჩანაწერში სააგენტოში მისული თ----- უ-----ე

აცხადებს, რომ აინტერესებს რატომ ათავისუფლებენ დაკავებული თანამდებობიდან. (ტ.1.ს.ფ. 129;160)

4.5. ააიპ ქ. თ----- N-- ბ-----ს დირექტორის N-- ბრძანებით ამავე დაწესებულების დირექტორის მოადგილე თ----- უ-----ე 19.05.2016 წლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში თ----- უ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი (სხვა ობიექტური გარემოება) და N-- ს----- ბ-----ს შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-7 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, ასევე წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ და „კ“ ქვეპუნქტები. (ტ.1.ს.ფ. 23)

4.6. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ თ----- უ-----ე თანამდებობიდან განსხვავებული მოპყრობის საფუძველზე გათავისუფლდა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს. პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. მტკიცებით სამართალში არსებობს მტკიცების ე.წ. „ნორმატიული“ და „პრეზუმირებული“ წყაროები. დისკრიმინაციის დავებთან დაკავშირებით მოქმედებს მტკიცების „ნორმატიული“ წყარო. ეს ის იშვიათი გამონაკლისთაგანია, როდესაც კანონი მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს თავად ადგენს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, **სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.** იგივე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ

პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, კანონი ადგენს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსაბუთოს, რათა *prima facie* დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება.

მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარემ შეძლო სასამართლოსთვის ისეთი ფაქტების და მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლებიც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოპასუხე მხარემ ვერ დაძლია მოსარჩელის მიმართ მის მიერ დისკრიმინაციის განუხორციელებლობის მტკიცების ტვირთი. შესაბამისად, პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას მასზე, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებში ასახული ფაქტები და გარემოებები საკმარის საფუძველს წარმოადგენს დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტის დასადგენად და მათ საფუძველზე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად.

სააპელაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სარჩელის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად მოტივს მოსარჩელის საზოგადოებრივი აქტივობები, კერძოდ, პოლიტიკური პარტია „ე----- ნ-----“ წევრობა და უფლების დაცვის მიზნით მის მიერ სააგენტოში გაკეთებული სატელევიზიო კომენტარი წარმოადგენს (ტ.1.ს.ფ. 160, 00:36-00:56). პალატა განმარტავს, რომ როგორც საქართველოს კონსტიტუცია (მე-19 მუხლი), ისე - „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-10 მუხლი აღიარებს აზრის გამოხატვის თავისუფლების პრინციპს, რაც მოიცავს პირის თავისუფლებას, გააჩნდეს საკუთარი შეხედულება, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია ან იდეები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად...“ ამ უფლების მიმართ არსებობს სახელმწიფოს ნეგატიური ვალდებულება, არ ჩაერიოს მის განხორციელებაში, თუ ეს კანონით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული. უფლების შეზღუდვის მიმართ მოქმედებს მიხედულების ზღვრის თეორია და უფლების შეზღუდვა გამართლებული უნდა იყოს „დემოკრატიულ საზოგადოებაში მწვავე აუცილებლობით... სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად“. (იხ. სუსგ საქმე Nას-247-235-2017). ამ თვალსაზრისით, საქმეში წარმოდგენილია სამაუწყებლო კომპანია „რ-----“ ეთერში 30.03.2016 წელს გასული სიუჟეტის ჩანაწერი, სადაც სააგენტოში მისული მოსარჩელე განმარტავს, რომ ითხოვს პასუხს, რის საფუძველზე ათავისუფლებენ **დაკავებული თანამდებობიდან** იმ

პირობებში, როდესაც მონიტორინგის ჯგუფის მიერ შემოწმების მიუხედავად მისი საქმიანობა უარყოფითად შეფასებული არ ყოფილა. აღნიშნულ სატელევიზიო კომენტართან დაკავშირებით სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მსჯელობას მასზე, რომ 2016 წლის 30 მარტს ტელევიზიისთვის მიცემულ ინტერვიუში, მოსარჩელე ავრცელებდა ტყუილს, შესაბამისად, სახეზე იყო კოლეგიური ეთიკის დარღვევა და გათავისუფლების ობიექტური საფუძველი. აღნიშნულთან მიმართებით სააპელაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს ააიპ თ----- #6- ბ-----ს სათათბირო ორგანოს სხდომის #- ოქმზე, საიდანაც დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ სადავო სატელევიზიო კომენტარის გაკეთებამდე ორი დღით ადრე (28.03.2016წ.) სათათბირო ორგანომ განიხილა არსებული საკადრო რესურსით საკადრო რეორგანიზაციის ჩატარების საკითხი და მიიღო გადაწყვეტილება დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან თ----- უ-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორად გადაყვანის თაობაზე, ნიშანდობლივია, რომ თ----- უ-----ე იმავე სხდომაზე არ დაეთანხმა მისი გადაყვანის საკითხს. გათვალისწინებით იმისა, რომ 2016 წლის 28 მარტს მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების და სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე (რომელიც თავისუფლდებოდა დასაქმებულის პირადი განცახდების საფუძველზე) გადაყვანის შესახებ, მოსარჩელის 30.03.2016 წ. სატელევიზიო კომენტარი „**დაკავებული თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების**“ შესახებ შეფასებული ვერ იქნება სიცრუედ და კოლეგიური ეთიკის დარღვევად, რაც მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებას გაამართლებდა.

უდავოა, რომ თ----- უ-----ე არის პოლიტიკური პარტია - ე-----
----- წევრი.

ააიპ თ----- ს----- ბ----- მართვის სააგენტოს 07.06.2016 წლის წერილით დგინდება, ამასთან, მხარეებიც არ ხდიან სადავოდ, რომ 2016 წლის პირველ ნახევარში, თანამდებობიდან გათავისუფლდა 44 დირექტორის მოადგილე, აქედან 43 გათავისუფლებული იქნა პოზიციის შეცვლის გამო; (ტ.1.ს.ფ. 28)

სააპელაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს ხაზი გაუსვას იმ გარემოებას, რომ თ----- უ-----ე მრავალი წლის მანძილზე დასაქმებული იყო #6- ბ-----ში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე, მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე წარმატებით ართმევდა თავს დირექტორის მოადგილის მოვალეობებს, უფრო მეტიც, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ 2015 წლის 11 სექტემბრის N- განკარგულებით და 2015 წლის 2 ნოემბრის N-- ბრძანებით მას დამატებით დაეკისრა კვების პროდუქტების მიღებაზე პასუხისმგებლობაც. ხაზგასასმელია, რომ მოსარჩელე აღნიშნულ მოვალეობასაც წარმატებით ასრულებდა, რასაც ადასტურებს თავად დამსაქმებლის სათათბირო ორგანოს 28.03.2016 წლის სხდომის ოქმი. ამდენად,

სახეზეა მოცემულობა, როდესაც თანამშრომელი, რომელიც მრავალი წლის მანძილზე წარმატებით საქმიანობდა დაწესებულებაში დამსაქმებელმა **დაკავებული თანამდებობიდან** გაათავისუფლა, აღნიშნული საკითხის გამორკვევის მიზნით სააგენტოში მისვლის შემდეგ კი ობიექტური გარემოების საფუძვლით საერთოდ გაათავისუფლა სამსახურიდან.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოთ აღნიშნული გარემოებები, კერძოდ: 1. სადავო პერიოდში დირექტორის მოადგილეთა მასობრივი გათავისუფლებები, პოზიციის ცვლილებით, თუ სამსახურიდან გათავისუფლებით, 2. მოსარჩელის ოპოზიციური პარტიის - ე----- ნ----- -----ობა (აქტივისტობა), 3. მიუხედავად მრავალი წლის მანძილზე წარმატებული საქმიანობისა მოსარჩელისთვის დაკავებული პოზიციის ცვლილება და ამის შემდგომ თანამდებობიდან საერთოდ გათავისუფლება, თვალსაჩინოს ხდის დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური კუთვნილების საფუძვლით დისკრიმინაციის ფაქტს.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფორმალური დაცვა (შრომის კოდექსის 37-ე (1) მუხლის „ო“ ქვეპუნქტისა და შინაგანაწესის რეგულაციის ბრძანებაში მითითება), თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი ურთიერთობისაგან თავის დაღწევა) უდევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა დისკრიმინაციის გადაფარვად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელი ქცევად, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე - ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს.

შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 ნაწილებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე - შრომით ურთიერთობაში, ასევე, რეგულირებულია შემთხვევა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ შეიძლება, განხილულ იქნას გაუმართლებლად (შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან

შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება), თუმცა, დადგენილი რეგულაცია არასაკმარისია, რადგან ამავე კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილი დასაშვებად მიიჩნევს შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მოწესრიგებას ამ კოდექსით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვა, სპეციალური კანონი განსხვავებულ რეგულაციას არ ადგენს. ამ თვალსაზრისით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ გაცხადებული არათანაბარი მოპყრობის შეფასების მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულ უნდა იქნას ასევე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს, ხოლო, კანონის მე-10 მუხლი უფლებით აღჭურავს პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, მიმართოს სასამართლოს.

დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე – მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაციაა არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (იხ. Willis v. the UNited KiNgdom, #36042/97), უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად

ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (იხ. KoNstaNtiN MarkiN v. Russia, #30078/06), 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 (იხ. Petrovic v. Austria, #20458/92). ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (იხ. D.H. aNd others v. the Czech Republic, #13378/05). ამასთან, კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს. (იხ. სუსგ საქმე Nას-247-235-2017)

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ ადამიანის დისკრიმინაცია, განხორციელებული ნებისმიერი ნიშნით და ნებისმიერი პირის/თუ დაწესებულების მიერ, ნებისმიერ ვითარებაში აკრძალულია როგორც საერთაშორისო, ისე საქართველოს კანონმდებლობით; ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში საქმე ეხება დისკრიმინაციის შედეგად მოსარჩელის შრომითი უფლების შელახვას, სასამართლო მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, რომელიც აღიარებს შრომის უფლებას, როგორც ადამიანის უმნიშვნელოვანეს სოციალური უფლებას, რაც გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას აირჩიოს შრომითი საქმიანობა და ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას უზრუნველყოს მოქალაქის შრომითი უფლებები;

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოსათვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, მისი მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის

უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.; ასევე 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, ყველა ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე;

სააპელაციო პალატა ასევე მიუთითებს ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტზე, რომელიც ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე, საპატიო მიზეზის გარეშე, ხოლო საპატიო მიზეზი უნდა გამომდინარეობდეს მხოლოდ მუშაკის პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან ქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან;

სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზე, როგორც დისკრიმინაციის ამკრძალავ პირდაპირი მოქმედების უზენაეს ნორმაზე, რომლის მიხედვითაც ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა;

წინამდებარე განჩინების 4.6. პუნქტით პალატამ დადასტურებულად მიიჩნია მოსარჩელის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი, რაც პოლიტიკური შეხედულების გამო დირექტორის თანამდებობაზე მისი კანდიდატურის მიუღებლობაში გამოიხატა, ხაზგასასმელია, რომ მოსარჩელის შრომის უფლებაში ამგვარი ჩარევა განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორის მხრიდან გონივრული და წონადი არგუმენტებით გამართლებული ვერ იქნა. უფრო მეტიც, ეს უკანასკნელი უთითებდა, რომ მოსარჩელის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია და ის თანამდებობიდან ისეთი ობიექტური საფუძვლით გათავისუფლდა, რაც შეუძლებელს ხდიდა თანამშრომლობის შემდგომ გაგრძელებას. აღსანიშნავია, რომ მოპასუხე (აპელანტი) მხარის ამგვარი მსჯელობა შესაბამისი მტკიცებულებების არ არსებობის საფუძვლით სასამართლოს მხრიდან გაზიარებული არ იქნა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ

სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

დასაქმების შეწყვეტის შესახებ No. 158-ე კონვენციის მე-10 მუხლის მიხედვით, თუ კომპეტენტური ორგანოები (სასამართლო, არბიტრაჟი, შრომის ტრიბუნალი და ა. შ.) დაასკვნიათ, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ არის კანონიერი და თუ ისინი არ არიან უფლებამოსილნი ან თუ მათი აზრით არ არის განხორციელებადი, რომ ბათილად იქნეს ცნობილი შეწყვეტა და/ან მოთხოვნილი ან შეთავაზებული იქნეს დასაქმებულის აღდგენა, ისინი უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის ან მათ მიერ შესაფერისად მიჩნეული სხვა დახმარების გადახდა (ნიშანდობლივია ალინიშნოს, რომ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ No. 158-ე კონვენცია გაოიყენება მხოლოდ, როგორც ირიბი წყარო შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის განმარტების მიზნებისათვის და არა, როგორც ნორმატიული წყარო, რომელსაც გადაწყვეტილება ეფუძნება).

ამდენად, მითითებული მუხლი უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების დაცვას დამსაქმებლის ბრალით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში. ნორმა გვთავაზობს დარღვეული უფლებების აღდგენის მექანიზმებს. ამავდროულად, ნორმის შინაარსი ადგენს მითითებული მექანიზმების გამოყენების პრიორიტეტებს. ნორმაში ასახული დაცვის მექანიზმების რანგირება იძლევა დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას, რომ **დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, უპირატესობა დასაქმებულის აღდგენას ენიჭება, ხოლო მისი აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, დასაქმებულის უფლებების დაცვის ისეთი სუბსიდური მექანიზმები განიხილება, როგორიცაა, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა.**

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

პალატა აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღება, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან. გარდა ამისა, თ----- უ---- ---ის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის დადასტურების პირობებში სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს ასევე მორალური ზიანის სახით მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრებას, მით უფრო, რომ ამ ნაწილში რაიმე არგუმენტაცია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების საწინააღმდეგოდ აპელანტის მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად დააკმაყოფილა სარჩელი. ამდენად, სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ სარჩელზე უარის თქმაში იგულისხმება ასევე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. შესაბამისად, აპელანტების მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, 330.8 ლარის ოდენობით, სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა დარჩეს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა :

1. ააიპ თ----- N 6-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოცემულ საქმეზე უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 06 აპრილის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

სხდომის თავმჯდომარე:

/ვანო

წიკლაური /

მოსამართლეები:

ცისკარიძე /

/ეკატერინე

/დიანა ბერეკაშვილი

/