



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

საქმე №28/6368-17
წელი

12 ივლისი, 2018

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე თამარ ზამბახიძე

სხდომის მდივანი – ნინო სოლომნიშვილი

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - მ---- მ-----ე (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი - ბ----- გ-----

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - ა (ა) იპ თ-----ს მ-----ს ბ-----
ის მ-----ს ს----- (მოპასუხე)
წარმომადგენელი - თ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თ-----ს რაიონული სასამართლოს
29.09.2017წ. გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა:

- **აპელანტ მ---- მ-----ის მოთხოვნა:** გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა სარჩელი პოლიტიკური ნიშნით დიკსრიმინაციის ფაქტის დადგენის და მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, ახალი გადაწყვეტილებით ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილება.
- **აპელანტ ა(ა)იპ თ-----ს მ-----ს ბ-----ის მ-----ს ს-----ს მოთხოვნა:** გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და მორალური ზიანის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. მ--- მ-----ემ სარჩელი აღძრა მოპასუხე ა (ა) იპ „თ----- თ-----ს ბ-----ის გ-----“ მიმართ და მოითხოვა:
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი „თ----- თ-----ს მ-----ს ბ-----ის გ-----“ დირექტორის 2016 წლის 11 ოქტომბრის ბრძანება N--- მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
 - 1.2. მოპასუხე ააიპ „თ-----ს მ-----ს ბ-----ის გ-----ს“ დაევალოს მ--- მ-----ის აღდგენა „თ----- თემი თ-----ს მ-----ს ბ-----ის გ-----ში“ შემავალ სოფელ წ----- ბაგა-ბაღის მეთოდისტის პოზიციაზე;
 - 1.3. მოპასუხე ააიპ „თ-----ს მ-----ს გამგეობის ბ-----ის გ-----ს“ მოსარჩელე მ--- მ-----ის სასარგებლოდ 2016 წლის 11 ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაეკისროს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება მისი ყოველთვიური ხელფასის - 150 ლარის გათვალისწინებით (ტ.1, ს.ფ.10-13);
 - 1.4. პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საფუძველით მორალური ზიანის ანაზღაურების დაკისრება მოპასუხისათვის - 3 000 ლარის ოდენობით (ტ.1, ს.ფ.147-153).

სარჩელის საფუძვლები:

2. 2016 წლის 11 ოქტომბერს ბ-----ის გ----- დირექტორის გ----- კ-----ის ბრძანებით მ--- მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით. 2016 წლის 26 ოქტომბერს მ--- მ-----ემ მიმართა ბ-----ის გ----- დირექტორს და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეოთხე პუნქტით დადგენილი წესით მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება. დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა იმაზე მითითებით, რომ მან უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება და შინაგანაწესი. ბ-----ის გ----- არც თავდაპირველ და არც ბრძანების წერილობით დასაბუთებაში მითითებული არ არის შრომითი ხელშეკრულების და შინაგანაწესის რომელი მუხლები დაარღვია მ--- მ-----ემ და აღნიშნული დარღვევები ითვალისწინებდა თუ არა დასაქმებულისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას; ის „დარღვევები“ რაც მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებაში, გათვალისწინებული არაა არც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და არც შინაგანაწესით,

გარდა ერთი გადაცდომისა, რომელიც არის სამსახურში 9 საათზე გამოცხადება. სხვა ფუნქციები, რის დარღვევაზეც დამსაქმებელი მიუთითებს, შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით გათვალისწინებული არაა. 2016 წლის 11 ოქტომბერს ჩატარდა შემოწმება და ამავე დღეს გამოიცა ბრძანება მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რაც მიუთითებს ბ-----ის გ----- პირდაპირ განზრახვას - შემოწმება ჩატარებულიყო მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზნით.

მოსარჩელე არის პარტია „ე-----“ წევრი, მას არაერთხელ მიუთითა ბ-----ის ადმინისტრაციამ, რომ იგი ამ სამსახურში არ უნდა მუშაობდეს, ვინაიდან იგი არის ამ პარტიის აქტიური წევრი. შესაბამისად, მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება უკავშირდება არა რაიმე დარღვევას, არამედ მის განსხვავებულ პოლიტიკურ შეხედულებებს. წერილობით დასაბუთებაში აღნიშულია, რომ მ--- მ-----ე უპასუხისმგებლოდ ეკიდებოდა დაკისრებულ მოვალეობას, არ იღებდა მონაწილეობას სააღმზრდელო პროცესებში და აღმზრდელებს არ აწვდიდა მათთვის საჭირო მასალას, ხშირად აგვიანებდა. წერილობით დასაბუთებაში მითითებული არ არის, კონკრეტულად რა ფუნქცია ჰქონდა განსაზღვრული მ--- მ-----ეს შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით და კონკრეტულად მისი რომელი სავალდებულო ფუნქცია დაარღვია, რომელიც გათვალისწინებული იქნებოდა შინაგანაწესით ან/და შრომითი ხელშეკრულებით. სამსახურში ნახევარი საათით დაგვიანებას არ მოჰყოლია რაიმე ტიპის გართულება, არ გამოუწვევია ბაგა-ბაღის მუშაობის შეფერხება ან რაიმე იმგვარი შედეგი, რაც საფრთხეს შეუქმნიდა ბაგა-ბაღის აღმზრდელებს ან შესაბამის პერსონალს. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელის მიმართ შესაძლებელია გამოყენებულიყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა და არა პირდაპირ სამსახურიდან გათავისუფლება, რაც ცალსახად არაპროპორციული გადაწყვეტილებაა იმ პირობებში, რომ მანამდე ამგვარ შემთხვევაზე დისციპლინური პასუხისმგებლობა მ--- მ-----ეს დაკისრებული არ ჰქონია.

პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციაზე ამ შემთხვევაში ისიც მიუთითებს, რომ მოსარჩელე მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება სრულიად დაუსაბუთებელია ობიექტურად და არ შეიცავს საკმარის დასაბუთებას, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს პოლიტიკური ნიშნით შესაძლო დისკრიმინაციის ვარაუდს. კომპენსაციის მიზანია მოსარჩელის გამართლება საზოგადოების თვალში და მორალური ზიანით გამოწვეული ტკივილის შემსუბუქება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სადავო ბრძანება ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციით, შრომის კოდექსით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსითა და დისკრიმინაციის კანონით დადგენილ ნორმებს და არღვევს მოსარჩელის, როგორც დასაქმებულის კანონიერ უფლებებს.

მოპასუხის პოზიცია:

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. მოპასუხის განმარტებით, გ-----სა და მ---- მ-----ეს შორის 2015 წლის 09 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელე უპასუხისმგებლოდ ეკიდებოდა დაკისრებულ მოვალეობას, არ იღებდა მონაწილეობას სააღმზრდელო პროცესებში, აგვიანებდა და არ გააჩნდა სამუშაო გეგმა. მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტა არ უკავშირდება მის პოლიტიკურ შეხედულებებს. მხარეები იმყოფებიან სახელშეკრულებო სამართლებრივ ურთიერთობებში, რომელიც ორივე მხარეს აკისრებს ვალდებულებას კეთილსინდისიერად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები. სარჩელი ხანდაზმულია, გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია მისი გასაჩივრების ვადა და წესი. საქართველოს სკ-ის 130-ე მუხლით ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. სადავო ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2016 წლის 13 ოქტომბერს, ხოლო სარჩელი შეტანილია 28 ნოემბერს. ამდენად გასულია მოთხოვნის წარდგენის ვადები;

დღეის მდგომარეობით მეთოდისტის შტატი თ-----ს მ-----
----ს ა.(ა.)ი.პ. ბ-----ის გ-----ს არ გააჩნია და არც იმ ფუნქციის შესრულება აღარ წარმოადგენს აუცილებლობას, რადგან მეთოდისტის მიერ შესასრულებელი ფუნქციები გადანაწილდა აღმზრდელებზე და დამატებითი ხელშეკრულების გაფორმება დამსაქმებლის ინტერესებიდან გამომდინარე არ არის მიზანშეწონილი. მოსარჩელე მ---- მ-----ე სრულიად კანონიერად გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. როგორც თავად მოსარჩელე აღნიშნავს, იგი პოლიტიკური პარტია ე----- წევრია აღნიშნული ორგანიზაციის დაფუძნების დღიდან და აქტიურ მონაწილეობას იღებდა 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნებში. საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ ქალბატონ მ----ს ხელშეკრულება შეუწყდა 2016 წლის 11 ოქტომბერს, ხოლო საპარლამენტო არჩევნები ჩატარდა 2016 წლის 08 ოქტომბერს. ამ გარემოებებიდან გამომდინარე მისი პოლიტიკური ნიშნით გათავისუფლებას ადგილი არ ჰქონია, ვინაიდან მასა და გ-----ს შორის 2015 წლის 09 იანვარს დაიდო ახალი ხელშეკრულება, ეს კი თვისთავად გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელი არ ამახვილებდა ყურადღებას მოსარჩელის პოლიტიკურ შეხედულებებსა და მოსაზრებებზე; რაც შეეხება მონიტორინგის მიზანს, მონიტორინგი ჩატარდა სრულიად კანონიერად და რა თქმა უნდა არ ემსახურებოდა რაიმე სხვა მიზანს. დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია განსხვავებულ მოპყრობას, პოლიტიკური ნიშნით გათავისუფლებას ან რაიმე

ხელოვნური პროცესის წარმართვას მოსაჩელოს მიმართ, შესაბამისად სახეზე ვერ გვექნება მორალური ზიანი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

4. თ-----ს რაიონული სასამართლოს 29.09.2017წ. გადაწყვეტილებით:

1. მოსარჩელე მ--- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;
 - 1.1. ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „თ-----ს მ-----ს ბ-----ის გ-----“ დირექტორის 2016 წლის 11 ოქტომბრის ბრძანება N--- მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
 - 1.2. მოპასუხე ააიპ „თ-----ს თ-----ს მ-----ს ბ-----ის გ-----ს“ დაევალა უზრუნველყოს მოსარჩელის მ--- მ-----ის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა.
 - 1.3. მოპასუხე ააიპ „თ-----ს მ-----ს გამგეობის ბ-----ის გ-----ს“ მოსარჩელე მ--- მ-----ის სასარგებლოდ 2016 წლის 11 ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაეკისრა იძულებით განაცდურის - 125 ლარის ანაზღაურება ყოველთვიურად;
 - 1.4. არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელე მ--- მ-----ის მოთხოვნა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასა და ამის გამო მოპასუხისათვის მორალური ზიანის 3 000 ლარის ოდენობით, ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე.

4.1. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხე მხარის მოსაზრება, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ დარღვეული იყო საქართველოს სკ-ის 130-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობის ვადა, ვინაიდან მოსარჩელე მხარეს დაცული აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეოთხე და მეექვსე ნაწილებით გათვალისწინებული ერთ თვიანი ვადა, როგორც წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნისათვის, ასევე ამ დასაბუთების ჩაბარებიდან სასამართლოსათვის მიმ-----ს ვადა.

4.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 11 ოქტომბერს ჩატარდა შემოწმება და იმავე დღეს გამოიცა ბრძანება მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ--- მ-----ემ შემოწმების დღეს დაიგვიანა სამსახურში ნახევარი საათით, თუმცა დაგვიანებას არ მოჰყოლია რაიმე ტიპის გართულება და ხელშეშლა სოფ. წ----- ბაგა-ბაღში. 2015 წლის 30 დეკემბრის „შეთანხმება N1“-ის პირველი პუნქტით მ--- მ-----ის სამუშაო დრო განისაზღვრა კვირაში ორი დღით. ამავე ხელშეკრულებაში მითითებული არ არის, მ--- მ-----ე კონკრეტულად რომელ დღეებში უნდა გამოცხადებულიყო სამსახურში. სასამართლოს მიერ ასევე დადგენილია, რომ დღეის მდგომარეობით მოპასუხე თ-----ს მ-----ს სსიპ ბ-----ის გ-----ში

გაუქმებულია მეთოდისტიკის პოზიცია.

4.3. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხე მხარის მოსაზრება, რომ მოსარჩელე მ--- მ-----ე უპასუხისმგებლოდ ეკიდებოდა დაკისრებულ მოვალეობას, არ იღებდა მონაწილეობას სააღმზრდელო პროცესებში, აგვიანებდა და არ გააჩნდა სამუშაო გეგმა იმ საფუძვლით, რომ მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება, რითაც დადასტურებული იქნებოდა მოსარჩელე მ--- მ-----ის მხრიდან მოპასუხე მხარის მიერ წამოყენებული პრეტენზიები. საქმის მასალებით დადასტურებულია, რომ მ--- მ-----ე არ იყო ვალდებული დამოუკიდებლად შეედგინა სასწავლო გეგმა, ვინაიდან - თ-----ს მ-----ს სსიპ ბ-----ის გ----- დირექტორის 2015 წლის 09 იანვრის ბრძანება N5-ის დანართის N1-ის მეოთხე პუნქტში მითითებულია „მეთოდისტმა ჯგუფის აღმზრდელთან ერთად თითოეული ასაკობრივი ჯგუფისათვის უნდა შეიმუშაოს და გ----- დირექტორთან შეათანხმოს სასწავლო გეგმა, რომელიც შეიძლება 1,2,3,4 კვირიანი.“ რასაც ადასტურებს ასევე მოწმე მ--- ბ----- სასამართლოზე მიცემული ჩვენებით, სადაც განმარტავს, რომ ჯგუფის მასწავლებელი, მუსიკის მასწავლებელი და მეთოდისტი ერთად ადგენდნენ სასწავლო გეგმებს. ასევე საყურადღებოა და საქმის მასალებით დგინდება, რომ მ--- მ-----ეს მანამდე რაიმე სამართალდარღვევა, ან დისციპლინარული გადაცდომა არ ჩაუდენია და მას არა აქვს რაიმე სახდელი დადებული ადმინისტრაციის მიერ;

4.4. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება პოლიტიკური ნიშნით არ მომხდარა და რომ, მის მიმართ ადგილი არ ჰქონია დისკრიმინაციის ფაქტს, რადგან მოცემული არ დასტურდება საქმეში არსებული მასალებითა და დაკითხული მოწმეების განმარტებებით.

4.5. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის გამორიცხვითაც მ--- მ-----ესთან უსაფუძვლოდ მოხდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა;

4.6. სასამართლომ მიუთითა, რომ დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ დროს. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მ--- მ-----ემ შემოწმების დღეს დააგვიანა ნახევარი საათით, თუმცა დაგვიანებას არ

მოწყობა რაიმე ტიპის გართულება და ხელშეშლა სოფ. წ----- ბაგა-ბაღში. ასევე დადგენილია, რომ მ--- მ-----ეს მანამდე რაიმე სამართალდარღვევა, ან დისციპლინარული გადაცდომა არ ჩაუდენია და მას არა აქვს რაიმე სახდელი დადებული ადმინისტრაციის მიერ; ამდენად სასამართლოს მიაჩნია რომ მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა მ--- მ-----ის მიერ კანონით გათვალისწინებული „უხეში დარღვევის“ ფაქტი, რაც გახდებოდა მისი გათავისუფლების საფუძველი, ვიანიდან სასამართლოს მიაჩნია რომ სამსახურში ნახევარი საათით დაგვიანება (მითუმეტეს მაშინ როდესაც მოპასუხე მხარეს, თ----- თ-----ს მ-----ს სსიპ ბ-----ის გ----- შინაგანაწესის მეექვსე თავი მე-9-ე მუხლის მესამე ნაწილით გათვალისწინებული აქვს არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოსუცხადებლობის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის ხელფასიდან გაცდენილი დროის შესაბამისი თანხის დაკავება (იხ.ს.ფ.117)) ვერ გახდება გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი. ასევე გასათვალისწინებელია, რომ გაწერილი არ არის არც შრომით ხელშეკრულებაში და არც ხელშეკრულების დანართში (იხ.ს.ფ.98-101) კვირის რომელ დღეს უნდა გამოცხადებულიყო მოსარჩელე სამსახურში.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

4.7. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილზე და განმარტა, რომ მეთოდისტის პოზიცია გაუქმებულია, მაგრამ იმის გამო, რომ მოსარჩელე მხარე მოპასუხეს გათავისუფლებული ჰყავს შრომის კანონის ზემოაღნიშნულ მოთხოვნათა დარღვევით, ხოლო მოსარჩელე შრკ-ს 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით ითხოვს აღდგენას, რომლის დანაწესის თანახმად გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე მხარეს უნდა დაევალოს მოსარჩელის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა. სასამართლომ ასევე საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე და მოპასუხეს 2016 წლის 11 ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაეკისრა იძულებით განაცდურის - 125 ლარის ანაზღაურება ყოველთვიურად;

აპელანტის მოთხოვნა და საფუძვლები:

5. თ-----ს რაიონული სასამართლოს 29.09.2017წ. გადაწყვეტილება მოპასუხემ გაასაჩივრა სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

აპელანტის განმარტებით, უსწოროა სასამართლოს განმარტება მასზედ, რომ მოსარჩელის სამსახურში დაგვიანებას არ გამოუწვევია რაიმე გართულება. გარდა იმისა, რომ მოსარჩელემ სამსახურში დააგვიანა, მას ასევე არ გააჩნდა სასწავლო გეგმა. მოწმეთა ჩვენებებით და მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურებულია, რომ მოსარჩელე უპასუხისმგებლოდ ეკიდებოდა დაკისრებულ მოვალეობას, აგვიანებდა, არ გააჩნდა სამუშაო გეგმა. სასამართლომ არასწორად განმარტა, რომ მოსარჩელე არ იყო ვალდებული დამოუკიდებლად შეედგინა სასწავლო-სააღმზრდელო გეგმა. სასამართლომ აღნიშნულის დასტურად მიუთითა მოწმე მ--- ბ-----ის ჩვენებაზე და 09.01.2015წ. ბრძანების N1 დანართის მე-4 პუნქტზე, სადაც აღნიშნულია, რომ მეთოდისტმა ჯგუფის აღმზრდელთან ერთად თითოეული ასაკობრივი ჯგუფისთვის უნდა შეიმუშავოს სასწავლო გეგმა. აპელანტის განმარტებით, მითითებული ჩანაწერი გულისხმობს, რომ მეთოდისტს აღმზრდელთან შეთანხმებით, თითოეული ასაკობრივი ჯგუფში მყოფი ბავშვების საჭიროებებიდან გამომდინარე უნდა შეედგინა გეგმა. ცალკე გეგმას ადგენდა ასევე აღმზრდელიც. ის ფაქტი, რომ მეთოდისტს და აღმზრდელებს გააჩნდათ ცალ-ცალკე გეგმები, დადასტურდა მოწმეთა ჩვენებებით.

სასამართლომ არ შეაფასა ფაქტობრივი გარემოებები საშტატო განრიგთან დაკავშირებით. სასამართლომ დაადგინა, რომ გ-----ში აღარ არსებობს მეთოდისტის პოზიცია, თუმცა არ გამოუკვლევია, არსებობს თუ არა გ-----ში მეთოდისტის პოზიციის ტოლფასი სამუშაო. აღნიშნული ფაქტობრივი უსწორობებიდან გამომდინარე, შეუძლებელია სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულება და მოსარჩელის ტოლფასი სამუშაო ადგილით უზრუნველყოფა. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მხარე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, ხოლო აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, მიუთითოს და

დაამტკიცოს, თუ რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. აპელანტის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში სასარჩელო მოთხოვნა არ შეიცავდა მოთხოვნას ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე. სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა მხოლოდ მეთოდისტის პოზიციაზე აღდგენა, რაც ობიექტურად შეუძლებელია, ვინაიდან უდავოა, რომ მეთოდისტის პოზიცია გ-----ში აღარ არსებობს.

6. თ-----ს რაიონული სასამართლოს 29.09.2017წ. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მ---- მ-----ემ და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა სარჩელი პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის და მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, ახალი გადაწყვეტილებით ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილება.

აპელანტ მ---- მ-----ის განმარტებით, მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილი იქნა მასალები, რომლითაც დასტურდება, რომ მ---- მ-----ე არის პოლიტიკური პარტია „ე-----“ წევრი და 2016 წლის 8 ოქტომბრის არჩევნებზე ხელმძღვანელობდა თ-----ს რაიონის სოფ. წ----- საარჩევნო შტაბს. ამავე არჩევნებზე მოსარჩელე იყო პარტიის წარმომადგენელი სოფ. წ----- საარჩევნო უბანზე. აღნიშნული გარემოების გამო მოსარჩელე მიუღებელი იყო ბ-----ის გ----- ხელმძღვანელისთვის და მოსარჩელის განთავისუფლების მიზნით არჩევნებიდან 3 დღეში ჩატარდა ე.წ. შემოწმება. საქმეში წარმოდგენილია იმავე თანამდებობაზე დასაქმებული პირები ჩვენება, რომლებიც ადასტურებენ მათთვის არავის მოუთხოვია გეგმების შედგენა და წარმოება. ამასთან, არც შეუმოწმებიათ მათი წარმოების და არსებობის ფაქტები. მოსარჩელეს მოსთხოვეს ისეთი გეგმის წარდგენა, რაც არც დებულებით და შინაგანაწესით არ ყოფილა გათვალისწინებული.

სასამართლოს არ უმსჯელია პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის და მორალური ზიანის ანაზღაურებაზე უარის თქმის სამართლებრივ საფუძვლებზე და ამდენად, შეუძლებელია გადაწყვეტილების მიღების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება. აპელანტის განმარტებით, არჩევნების ჩატარებიდან მესამე დღეს მოსარჩელეს წაუყენეს უსაფუძვლო მოთხოვნები, რომლებიც სხვა დროს არც ერთ მსგავს თანამდებობაზე მომუშავე პირისთვის ყოფილა წარდგენილი. მოპასუხეს, რომელსაც სრულად ეკისრება მტკიცების ტვირთი, არ წარმოუდგენია მტკიცებულება, რომ ე.წ. შემოწმება იყო გეგმიური, ჩატარებულა სხვა ბ-----ში და რომ იქ მომუშავე მეთოდისტებსაც წაეყენებოდათ მსგავსი მოთხოვნები. აპელანტის მითითებით, ის გარემოება, რომ ასეთი მოთხოვნები არასდროს ყოფილა წარდგენილი ანალოგიურ პირობებში მომუშავე სხვა პირების მიმართ, დადასტურებულია მოწმეთა განმარტებებით.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, იმისთვის, რომ დადგინდეს, განხორციელდა თუ არა პირის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა სამუშაო ადგილზე, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლთან მიმართებით საჭიროა პასუხი გაეცეს შემდეგ კითხვებს: სხვა თანამშრომლებთან მიმართებით, იყო თუ არა პირი ანალოგიურ სიტუაციაში და კითხვის ნიშნის ქვეშ არსებული განსხვავებული მოპყრობა იყო თუ არა ობიექტურად გამართლებული და გონივრულად დასაბუთებული. დისკრიმინაცია გულისხმობს ანალოგიურ და მსგავს სიტუაციებში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას, ობიექტური და გონივრული დასაბუთებულობის (გამართლების) გარეშე. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია, თუ ასეთ მოპყრობას არ გააჩნია ობიექტური და გონივრული გამართლება, ანუ როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს, ან თუკი არ არის გონივრული თანაზომიერება გამოყენებულ საშუალებას და მისაღწევ მიზანს შორის.

განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვერ ასაბუთებს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, მოსარჩელეს არ ჩაუდენია არსებითი ხასიათის სამსახურებრივი გადაცდომები, რაც მიუთითებს დამსაქმებლის მიკერძოებულ დამოკიდებულებაზე, ობიექტურად დაუსაბუთებელ და განსხვავებულ მოპყრობაზე მოსარჩელის მიმართ. მონიტორინგის შედეგად დარღვევის დაფიქსირება მიზნად ისახავდა მოსარჩელის, როგორც დამსაქმებლისთვის მიუღებელი კადრის ხელოვნურად გათავისუფლების ლეგიტიმაციას და დისკრიმინაციული მოქმედების შეფარვას. დამსაქმებლისთვის მიღებული აღმოჩნდა წამყვან თანამდებობაზე არასასურველ პოლიტიკურ გუნდთან გაიგივებული პირის ყოფნა. მოსარჩელეს მიუხედავად ქვეყანაში პოლიტიკური მოვლენების ნებისმიერი განვითარებისა, ლეგიტიმურად ჰქონდა სამსახურის ჩვეულებრივად გაგრძელების და დამსაქმებლის მხრიდან ჩვეულებრივი მოპყრობის იმედი. თუმცა მოსარჩელის მიმართ მოპყრობა დამსაქმებლის მხრიდან შეიცვალა და არჩევნების დასრულებასთან ერთად ხელოვნურად შექმნილი საფუძველით დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება.

არაქონებრივი ზიანის ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული კონკრეტული პირის დამოკიდებულება თავისუფლების ხელყოფისადმი, დისკრიმინაციული მოპყრობის სიმძიმე და ხასიათი, ინტენსივობა, ხანგრძლივობა, მოსარჩელის მოწყვლადობა. განსახილველ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციით, შრომის კოდექსით, დისკრიმინაციის შესახებ საქართველოს კანონით დადგენილ ნორმებს, არღვევს მოსარჩელის, როგორც დამსაქმებულის კანონიერ უფლებებს და მოსარჩელეს უნდა მიეცეს ანაზღაურება მორალური ზიანისათვის 3000 ლარის ოდენობით.

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 08.05.2018წ. საოქმო განჩინებით არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი „თ----- თ-----ს ბ-----ის გ-----“ უფლებამონაცვლედ ცნობილ იქნეს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი „თ-----ს მ-----ს ბ-----ის მ-----ს ს-----“ (ტ.2, ს.ფ.39-41).

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის/უცვლელად დატოვების დასაბუთება

8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. 394-ე მუხლის “ე” პუნქტი ადგენს, რომ გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

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.

9. უდავო გარემოებაა, რომ მ---- მ-----ე (შემდგომში „მოსარჩელე“) 1987 წლიდან მუშაობდა თ-----ს მ-----ს ბ-----ის გ-----ში შემავალ სოფელ წ----- ბაგა-ბაღში.

10. 3-----წ. მოსარჩელე გათავისუფლდა ბაგა-ბაღის გამგის თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო (ტ.1,

ს.ფ. 27).

11. 09.01.2015წ. ა(ა)იპ თ-----ს მ-----ს ბ-----ის გ-----ს (მისი უფლებამონაცვლეა ა(ა)იპ თ-----ს მ-----ს ბ-----ის მ-----ს ს----- - შემდგომში „მოპასუხე“) და მოსარჩელეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მ-----მ-----ე დაინიშნა მეთოდისტის პოზიციაზე. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების ყოველთვიური ოდენობა განისაზღვრა 250 ლარით (ტ.1, ს.ფ. 98-100).

მხარეთა შორის 30.12.2015წ. გაფორმებული შეთანხმებით ცვლილება შევიდა შრომით ხელშეკრულებაში და მ-----მ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 125 ლარით. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ამასთან, მხარეთა შეთანხმებით შრომით ხელშეკრულებას დაემატა შემდეგი პირობა: დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა 2 დღიანი, 16 საათიანი სამუშაო კვირით (ტ.1, ს.ფ.101).

12. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

დასახელებული ნორმა მოიცავს შენიშვნას, რომელიც მისი განუყოფელი ნაწილია და ადგენს მუხლში მითითებული რეგულაციის გამოყენების პირობებს იმ ურთიერთობებში, რომლებიც საკანონმდებლო ცვლილებებს წინ უსწრებდა, შენიშვნის თანახმად, ამ მუხლის 11–13 პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 13 პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.

მითითებული საკანონმდებლო დანაწესის ანალიზი იძლევა დასკვნის საფუძველს, რომ 2013 წლის 12 ივნისს ორგანულ კანონში _ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებამდე (რომელიც გამოქვეყნდა 2013 წლის 4 ივლისს) წარმოშობილი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად განიხილება, თუ ვადიანი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დასაქმებულთან საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა და ამ კანონის ამოქმედებიდან კვლავ გაგრძელდება 1 წელი; თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა, ამ ცვლილებების ამოქმედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში.

განსახილველ შემთხვევაში სასარჩელო განცხადებაში მოსარჩელე მიუთითებდა იმ გარემოებაზე, რომ იგი 1987 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე დაწესებულებაში და ამდენად, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის საფუძველზე მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენდა უვადო ხელშეკრულებას (იხ.: სარჩელი, ტ.1, ს.ფ.9). აღნიშნული გარემოება მოპასუხის მიერ არც პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილი შესაგებლით (ტ.1, ს.ფ. 162-172) და არც სააპელაციო საჩივრით შედაკებული არ ყოფილა (ტ.1, ს.ფ. 284-295). ის გარემოება, რომ ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ურთიერთობა ექცევა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის რეგულირების სფეროში და მასთან გაფორმებული ხელშეკრულება წარმოადგენს უვადო შრომითი ხელშეკრულებას, მოპასუხის წარმომადგენელმა დაადასტურა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში 0-----წ. გამართულ სასამართლო სხდომაზეც (იხ.: 13:17:05-13:19:07).

ამდენად, პალატა დადგენილად მიიჩნევს გარემოებას მასზედ, რომ მოსარჩელესთან იყო უვადო შრომითი ურთიერთობა.

13. მოპასუხის 11.10.2016წ. ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (ტ.1, ს.ფ. 22).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი ადგენს ქცევის შემდეგ წესს:
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით **დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.**

შესაბამისად, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს:

- **ჰქონდა თუ არა ადგილი დარღვევას, რაც გახდა საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლებისათვის;**
- **იყო თუ არა დარღვევა უხეში.**

14. 26.10.2016წ. მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით დადგენილი წესით მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება. წერილობითი დასაბუთება მომზადდა 01.11.2016წ. (ტ.1, ს.ფ. 23,24).

15. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად: დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-6 ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

განსახილველ შემთხვევაში, სარჩელი სასამართლოში წარდგენილია 2016 წლის 28 ნოემბერს (ტ.1, ს.ფ.3), ანუ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი ვადის დაცვით და უსაფუძვლოა მოპასუხის მსჯელობა სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე.

16. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია შემდეგი: გ-----ში წარდგენილია სოფელ წ----- აღმზრდელების N----- მოხსენებითი ბარათები, ასევე სოფელ წ----- ბაგა-ბაღის გამგის N--- მოხსენებითი ბარათი, სადაც აღნიშნულია, რომ მ----- მ-----ე უპასუხისმგებლოდ ეკიდება დაკისრებულ მოვალეობას, არ იღებს მონაწილეობას სააღმზრდელო პროცესებში და აღმზრდელებს არ აწვდის მათთვის საჭირო მასალას, ხშირად აგვიანებს. ასევე არის გ----- მთავარი სპეციალისტის, მ--- ბ-----ას N--- მოხსენებითი ბარათი, საიდანაც ირკვევა, რომ გ-----ში შემავალ სოფელ წ----- ბაგა-ბაღში 11.10.2016წ. ჩატარდა გეგმიური შემოწმება, რა დროსაც მოსარჩელე არ იმყოფებოდა სამსახურში 09:00 საათზე და 09:30 საათზე გამოცხადების შემდეგ არ გააჩნდა სამუშაო გეგმა, რასაც მოსარჩელე ადასტურებს ხელმოწერით (ტ.1, ს.ფ. 24).

ამდენად, წერილობით დასაბუთებაში მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველად მითითებულია მოსარჩელის მიერ მასზე

დაკისრებული ვალდებულებების სისტემატიურად დარღვევა, რის დასტურადაც დამსაქმებლის მიერ მითითებულია **მოხსენებითი ბარათები, რომლებიც შედგენილია 11.10.2016წ., ანუ იმავე დღეს, რა დღესაც მოხდა ბაგა-ბაღში შემოწმება და გამოიცა კიდევ მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანება** (ტ.1, ს.ფ.105-109).

N----- მოხსენებითი ბარათები ერთი და იგივე შინაარსისა და შედგენილია სოფელ წ----- ბაგა-ბაღის აღმზრდელების მიერ. მოხსენებითი ბარათების შესაბამისად, ბაღში არის მეთოდისტი, რომელიც არ იღებს მონაწილეობას სააღმზრდელო პროცესში და აღმზრდელებს არ აწვდის მასალას (ტ.1, ს.ფ. 107-109). ამასთან, ბაგა-ბაღის გამგის, ფ----- მე-----ს N--- მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია, რომ მეთოდისტი უპასუხისმგებლოდ ეკიდებოდა თავის მოვალეობას არ, იღებს მონაწილეობას სააღმზრდელო პროცესებში და ხშირად აგვიანებს (ტ.1, ს.ფ. 106).

წერილობით დასაბუთებაში ასევე მითითებულია გ----- მთავარი სპეციალისტის, მ--- ბ-----ას N--- მოხსენებითი ბარათზე, რომელშიც აღნიშნულია, რომ გ-----ში შემავალ სოფელ წ----- ბაგა-ბაღში 11.10.2016წ. ჩატარდა გეგმიური შემოწმება, რა დროსაც მოსარჩელე არ იმყოფებოდა სამსახურში 09:00 საათზე და 09:30 საათზე გამოცხადების შემდეგ არ გააჩნდა სამუშაო გეგმა, რასაც მოსარჩელე ადასტურებს ხელმოწერით (ტ.1, ს.ფ. 105).

საქმეში არ მოიპოვება რაიმე მტკიცებულება მასზედ, რომ არსებობდა გეგმით გაწერილი წინაპირობა უშუალოდ 11.10.2016წ. სოფელ წ----- ბაგა-ბაღში შემოწმების (გეგმიური შემოწმების) ჩასატარებლად.

მოსარჩელე სადავოდ ხდის წერილობით დასაბუთებაში და მოხსენებით ბარათებში აღწერილ გარემოებებს და განმარტავს, რომ წერილობით დასაბუთებაში არ იკითხება, კონკრეტულად შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული რომელი ფუნქცია დაარღვია მოსარჩელემ. რაც შეეხება სამსახურში დაგვიანებას, მოსარჩელე განმარტავს, რომ მან მხოლოდ ერთხელ დააგვიანა სამსახურში და ამასთან, დაგვიანებას არ გამოუწვევია ბაგა-ბაღის მუშაობის შეფერხება. მოსარჩელის მითითებით, მის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა (იხ.: სარჩელი, ტ. 1, ს.ფ. 7,8).

საქმეში წარმოდგენილი არ არის რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ სამსახურიდან განთავისუფლებამდე სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების გამო მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იყო რაიმე დისციპლინური ღონისძიება. ამდენად, საფუძველს მოკლებულია მსჯელობა მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების

არაერთხელ, არამედ სისტემატიურად დარღვევასთან მიმართებაში.

სამსახურში დაგვიანების ფაქტთან დაკავშირებით, სადავო არ არის, რომ მ-----მ-----ე შემოწმების დღეს სამსახურში გამოცხადდა 09:30 საათზე. მოპასუხე დაწესებულების შინაგანაწესის 4.3 მუხლით ბ-----ში სამუშაო დღე იწყება 09:00 საათზე (ტ.1, ს.ფ.31). შინაგანაწესის 4.4 მუხლით, ბაგა-ბაღის ყველა თანამშრომელი ვალდებულია თავის დროზე დაგვიანების გარეშე გამოცხადდეს სამსახურში (ტ. 1, ს.ფ. 31). განსახილველ შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია, რომ 30.12.2015წ. შეთანხმებით მოსარჩელის სამუშაო დრო განისაზღვრა კვირაში ორი დღით, თუმცა შეთანხმებაში მითითებული არ არის, მ-----მ-----ე კონკრეტულად რომელ დღეებში უნდა გამოცხადებულიყო სამსახურში (ტ.1, ს.ფ.101). ამასთან, ასეთ დღედ შემოწმების დღის მიჩნევის შემთხვევაშიც, ეს არ შეიძლება შეფასდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის საკმარის საფუძვლად.

რაც შეეხება სასწავლო გეგმის არარსებობის ფაქტს, რაც წერილობითი დასაბუთების შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ მიჩნეულია მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად, პალატას მიაჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ მოსარჩელე ვალდებული იყო დამოუკიდებლად შეედგინა სასწავლო გეგმა. პალატა მიუთითებს თ-----ს მ-----ს სსიპ ბ-----ის გ----- დირექტორის 2015 წლის 09 იანვრის ბრძანება N5-ის დანართის N1 მეოთხე პუნქტზე, რომელშიც მითითებულია, რომ **მეთოდისტმა ჯგუფის აღმზრდელთან ერთად თითოეული ასაკობრივი ჯგუფისათვის უნდა შეიმუშაოს და გ----- დირექტორთან შეათანხმოს სასწავლო გეგმა, რომელიც შეიძლება იყოს 1,2,3,4 კვირიანი** (ტ.1, ს.ფ. 110,111).

ანუ რეგულაცია გულისხმობს აღმზრდელის და მეთოდისტის მიერ ერთობლივად შედგენილი გეგმის, ანუ ე----- დოკუმენტის არსებობას და არა ცალ-ცალკე გეგმების შედგენას.

სასამართლო სხდომაზე მოწმედ დაკითხულმა ბ-----ის გ----- მთავარმა სპეციალისტმა მ--- ბ-----ამ განმარტა, რომ 11.10.2016წ. შემოწმებისას აღმოჩნდა, რომ სოფელ წ----- ბაგა ბაღში აღმზრდელებს სასწავლო გეგმა ჰქონდათ, ხოლო რაც შეეხება მეთოდისტს, მ-----მ-----ეს, მას ასეთი არ გააჩნდა (23.08.2017წ. სხდომის ოქმი CD დისკზე, 11:41:59-11:42:47). მთავარი სპეციალისტის განმარტებით, არსებობს მოკლევადიანი და გრძელვადიანი სასწავლო გეგმები, რომელთაგან გ-----ში წარდგენილი უნდა იყოს მხოლოდ გრძელვადიანი სასწავლო გეგმა, ხოლო რაც შეეხება მოკლევადიან სასწავლო გეგმას, იგი უნდა ინახებოდეს უშუალოდ ადგილზე, ვინაიდან შეიძლება საჭიროებიდან გამომდინარე, შეიცვალოს. მთავარი სპეციალისტის განმარტებით, ამ შემთხვევაში მოსარჩელეს არ ჰქონდა მოკლევადიანი სასწავლო გეგმა (11:46:42-11:48:30). ამასთან, მოწმემ განმარტა,

რომ ზოგადად სასწავლო გეგმები ერთად იწერება, თუმცა ასევე, ყველა ინდივიდუალურ პიროვნებას უნდა გააჩნდეს თავისი გეგმა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, იგი ვერ შეამოწმებს აღმზრდელს (12:02:51-12:03:06). მოსარჩელის წარმომადგენლის კითხვაზე, შემოწმებამდე არსებულ პერიოდში, ანუ დაახლოებით 1 წლისა და 9 თვის განმავლობაში, მოსარჩელე როგორც ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას (საუბარია მეთოდისტი უფლება-მოვალეობებზე), გ----- მთავარმა სპეციალისტმა განმარტა, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად ასრულებდა თავის მოვალეობას და მასთან მიჰქონდა სასწავლო გეგმები (11:50:49 – 11:51:11); მოწმედ დაკითხული გ----- მთავარი სპეციალისტის, მ--- ბე---ს განმარტებით, არ ყოფილა შემთხვევა, როდესაც ბალის რომელიმე აღმზრდელს მიემართა გ----- თვის იმ საფუძვლით, რომ მეთოდისტი (მოსარჩელე) არ ასრულებდა დაკისრებულ ვალდებულებას (11:48:30-11:49:26). მ--- ბე--- ვერ იხსენებს შემთხვევას, რომ რომელიმე მშობელს გამოეთქვა პრეტენზია მოსარჩელის მიერ მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების თაობაზე და მიემართა ბ-----ის გ-----თვის (11:54:05-11:54:15).

პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოწმედ დაიკითხნენ თ-----ს მ-----ს სოფელ ვ-----ს და სოფელ ბ-----ს საბავშვო ბალის ყოფილი მეთოდისტები (იხ.: 23.08.2017წ. სხდომის ოქმი CD დისკზე). სოფელ ვ-----ს ბაგა-ბალის ყოფილმა მეთოდისტმა (ბოლო წლები მუშაობდა მეთოდისტად) ნ---- ჯა-----მა განმარტა, რომ მის მოვალეობებში შედიოდა წლიური და ნახევარწლიური სასწავლო გეგმების შედგენა, რომლებსაც აბარებდნენ ბალების გ-----ს (11:19:38 – 11:20:47), რაც შეეხება მოკლევადიან სასწავლო გეგმას (1,2,3,4,5 კვირიანი გეგმა) მას აკეთებდა აღმზრდელი, ხოლო მეთოდისტი მას მხოლოდ ამოწმებდა და მის ანალიზს აკეთებდა (11:24:50-11:25:49). სოფელ ბ-----ს ყოფილი მეთოდისტის (ბოლო წლებში მუშაობდა მეთოდისტად), ნ---- გ-----ს განმარტებით, მეთოდისტის მოვალეობას წარმოადგენდა მთელი წლის სასწავლო გეგმის შედგენა, რომელიც წარდგენილი იყო გ-----ში, ყოველკვირეული გეგმა კი დგებოდა აღმზრდელთან ერთად და იყო უშუალოდ მასთან 11:29:39-11:30:29).

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, როდესაც უდავოა გრძელვადიანი გეგმის არსებობა და მისი შეთანხმება გ-----სთან; როცა აღმზრდელს ჰქონდათ მოკლევადიანი გეგმა, რომლის საწინააღმდეგო პოზიციაც მოსარჩელეს არ ჰქონდა, - დაუსაბუთებელია მოპასუხის პრეტენზია მასზედ, რომ მოსარჩელე, როგორც მეთოდისტი, ვალდებული იყო ასევე ჰქონოდა ცალკე, ინდივიდუალურად შედგენილი გეგმა.

პალატას მიაჩნია, რომ იმ პირობებში, როდესაც არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების სისტემატიურად

დარღვევა, მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა, 11.10.2016წ. სამსახურში 30 წუთით დაგვიანება, რასაც არ გამოუწვევია სააღმზრდელო პროცესის შეფერხება, შეფასებული ვერ იქნება მოსარჩელის მხრიდან დაკისრებული მოვალეობების უხეშ დარღვევად და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის საკმარის საფუძვლად.

17. სააპელაციო პალატა აქვე განმარტავს შემდეგს:

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: **შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (Ultima Ratio).**

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უნდა დასტურდებოდეს ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, ამასთან, პირობების ნებისმიერი დარღვევა არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნისას აუცილებელია დაცული იყოს ზომიერი ბალანსი ჩადენულ დარღვევას (ასეთის დამტკიცების შემთხვევაში) და სამსახურიდან გათავისუფლებას შორის. **იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მიჩნეული იქნას დამსაქმებლის მხრიდან საჭირო, ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებად, აუცილებელია სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა არამსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.**

როგორც უკვე აღინიშნა, ასეთი მძიმე/უხეში დარღვევა მოცემულ შემთხვევაში არ დადასტურებულა. სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალავს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

18. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის

მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ **შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება**, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, **მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.**

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შეიძლება გამხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ **მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა მოხდა უკანონოდ, რაც სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 11.10.2016წ. ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.**

19. შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის 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.**

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნა----- მეცადინეობისა და საერთაშორისო

თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

ექვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ **შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.**

20. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილია და სააპელაციო საჩივრით სადავოდ გამხდარი არ არის, რომ დღეის მდგომარეობით მოპასუხე გ-----ში მეთოდისტის პოზიცია გაუქმებულია (ტ.1, ს.ფ. 273).

21. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, 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.

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. **შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ.: სუსგ ას-931-881-2015, 29.01.2015წ; № ას -951-901-2015, 29.01.2016წ;).**

სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის

თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მხარე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, ხოლო აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, მიუთითოს და დაამტკიცოს, თუ რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დასაქმებულებს, (და არა დამსაქმებელს), ეკისრებათ. სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელებმა უნდა დაამტკიცონ, როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითონ, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა (იხ. სუსგ-ები: # ას-902-864-2014, 30.03.2015 წ; #ას-475-456-2016, 24.06.2016წ; # ას-665-636-2016, 09.12.2016წ; # ას- 969 -934 -2016, 17.03.2017წ; # ას-1032-993-2016, 31.03.2017წ; ას-761-712-2017, 10.07.2017).

განსახილველ შემთხვევაში უდავო გარემოებაა, რომ მოპასუხე გ-----ში მეთოდისტის პოზიცია არ არსებობს. სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვის ეტაპზე წარმოდგენილი იქნა სოფელ წ----- N1 ბაგა-ბაღის საშტატო ნუსხა, ასევე ა(ა)იპ თ-----ს მ-----ს ბ-----ის მ-----ს ს-----ს წესდება და თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ტ.2, ს.ფ.92-107). მოსარჩელე არგუმენტირებულად ვერ მიუთითებს და ასეთი თანამდებობა არც თანამდებობრივი ინსტრუქციით იკვეთება, რაც შეიძლება განხილული იქნეს მოსარჩელის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობად.

ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ **არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის წინაპირობა. შესაბამისად, თ-----ს რაიონული სასამართლოს 29.09.2017წ. გადაწყვეტილება გაუქმდეს მოსარჩელის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში და სასამართლომ უნდა იმსჯელოს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხზე.**

რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ აღგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. სასამართლო მიუთითებს, რომ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (სუსგ Nას-353-338-2016, 15.06.2016წ.).

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მხედველობაში მიიღო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღი (2016 წლის 11 ოქტომბერი), ანაზღაურების ოდენობა, რასაც ის ყოველთვიურად იღებდა (125 ლარი) და მიაჩნია, რომ 1500 ლარი განსახილველ შემთხვევაში წარმოადგენს კომპენსაციის სამართლიან და გონივრულ ოდენობას.

22. სააპელაციო სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია მოსარჩელის პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი.

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.

დისკრიმინაციის 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 მაღისკრიმინირებული 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 მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება

(*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 (*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 (*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 (*D.H. and others v. the Czech Republic*, #13378/05).

პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის **უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ „დაცულ სფეროს“.** ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს, შესაბამისად, დღის წესრიგში **დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა** (სუსგ *ნას-247-235-2017*, 2017 წლის 27 სექტემბერი).

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლის თანახმად, 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. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს.

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.

სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) **გამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით;** ბ) **ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა.** ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (*Chassagnou and Others v. France [GC], #25088/94, #28331/95*). რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (*Nachova and Others*), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებობასთან დაკავშირებით ან წინასწარგანსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად. სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან. დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისობაში მყოფი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცებულების ტვირთის დაკისრება ურთიერთკავშირშია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან. სასამართლომ ასევე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალწარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio* (ის ვინც ბრალს დებს ვალდებულია თავად დაამტკიცოს ბრალდება - (ამონარიდები), *Aktas v. Turkey* no.24351/94, § 272, *ECHR* 2003 V). რიგ შემთხვევებში, როდესაც საქმის საფუძველში არსებული მოვლენები სრულიად ან დიდწილად არასწორია, რის შესახებაც მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოებმა იციან, მტკიცების ტვირთი შესაძლოა ხელისუფლებას დაეკისროს, რათა წარმოადგინოს დამაკმაყოფილებელი და დამარწმუნებელი განმარტება (*Salman v. Turkey [GC]*,

no. 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; და Anguelova v. Bulgaria, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV). (სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 27 სექტემბერი).

მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარემ შეძლო სასამართლოსთვის ისეთი ფაქტების და მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლებიც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების (შრომის უფლების დისკრიმინაციულად შელახვის) ვარაუდის საფუძველს იძლევა, აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი, მოპასუხე მხარემ ვერ დაძლია ასეთი მოპყრობის უარყოფის მტკიცების ტვირთი.

სარჩელის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ძირითად მოტივს წარმოადგენდა მოსარჩელის პოლიტიკური აქტივობები. კერძოდ, მისი ოპოზიციური პარტიის აქტიური წევრობა და განთავისუფლებამდე რამოდენიმე დღით ადრე გამართულ არჩევნებში პარტიის სახელით აქტიური მონაწილეობა.

როგორც მოწმედ დაკითხული ბაგა-ბაღის გამგის ჩვენებიდან ირკვევა, დამსაქმებლისთვის თვალსაჩინო იყო მოსარჩელის პარტიული კუთვნილების და არჩევნებში მოსარჩელის აქტიურად მონაწილეობის შესახებ. უფრო მეტიც, გამგის განმარტებით, მოსარჩელე ხშირად საუბრობდა პოლიტიკურ თემებზე და უარყოფითად იხსენიებდა ბ-----ის გ----- დირექტორს (23.08.2017წ. სხდომის ოქმი CD დისკზე, 13:42:01- 13:43:39).

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“. უნდა ითქვას ისიც, რომ „აზრის თავისუფლება“, როგორც კონვენციური სამართლით დაცული სფერო აბსოლუტური პრივილეგიით სარგებლობს და ჩარევა არა აზრით დაცულ სფეროში, არამედ _ აზრის გამოხატვის უფლებით დაცულ სფეროშია დასაშვები. შესაბამისად, პირის მიმართ სანქციის გამოყენება მხოლოდ აზრის გამო დაუშვებელია (სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 27 სექტემბერი).

უდავოა, რომ მოსარჩელე არის პოლიტიკური პარტია - ე-----

---ს წევრი. პარტიის თავმჯდომარის მიერ გაცემული ცნობის შესაბამისად, მოსარჩელე 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნების დროს ხელმძღვანელობდა ს----- „ე-----“ და ამავე ს-----ს მაჟორიტარობის კანდიდატის გ----- ბო-----ის საარჩევნო შტაბს თ-----ს N2--- საარჩევნო ოლქის N-- საარჩევნო უბანზე. 2016 წლის 8 ოქტომბრის არჩევნებზე იგი იყო ს----- „ე-----“ წარმომადგენელი (ტ.1, ს.ფ. 154).

სააპელაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს ხაზი გაუსვას იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე მრავალი წლის მანძილზე დასაქმებული იყო სოფელ წ----- ბაგა-ბაღში გამგის თანამდებობაზე. დადგენილია, რომ სამსახურიდან განთავისუფლებამდე სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების გამო მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა დისციპლინური ღონისძიება.

მოპასუხის მიერ დადასტურებული ვერ იქნა, რომ ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირების მიმართ დამსაქმებლის (მოპასუხე „გ-----“ (ამჟამად „ს-----ს“)) მიერ იმავე სახის ღონისძიებები იქნა გამოყენებული, რაც მოსარჩელის მიმართ. პალატას მიაჩნია, მეთოდისტის მხრიდან გეგმის შედგენის საკითხზე მსჯელობისას კომპარატორად განხილულ უნდა იქნენ უშუალოდ იმავე პოზიციაზე დასაქმებული პირები. როგორც უკვე აღინიშნა (იხ.: გადაწყვეტილების მე-16 პუნქტი), პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოწმედ დაკითხული იქნენ თ-----ს მ-----ს სოფელ ვ-----ს და სოფელ ბ-----ს საბავშვო ბაღების მეთოდისტები, რომელთა ჩვენებებითაც არ დასტურდება მოკლევადიანი ინდივიდუალური (აღმზრდელისაგან განცალკევებით შედგენილი) გეგმების შედგენის ვალდებულება და ასეთის არარსებობის საფუძველით დისციპლინური სანქციის გამოყენების ფაქტი (იხ.: 23.08.2017წ. სხდომის ოქმი CD დისკზე).

პალატა დაგვიანების კონტექსტში კომპარატორზე საუბრისას მსჯელობს ბაგა-ბაღში დასაქმებულ ნებისმიერ პირზე, რამეთუ სამუშაოზე დროულად გამოცხადების ვალდებულება თითოეული მათგანს ევალებოდა. საქმის მასალებით დადასტურებული არ არის ასევე ის გარემოება, რომ ნახევარი საათით დაგვიანების შემთხვევაში რომელიმე თანამშრომლის მიმართ გამოყენებული იქნა იგივე სანქცია, რაც მოსარჩელის მიმართ. რაც შეეხება საკითხს მასზედ, რომ 11.10.2018წ. შემოწმების დროს სამუშაო ადგილზე ასევე არ იმყოფებოდა ასევე ერთ-ერთი აღმზრდელი, მოწმედ დაკითხულმა გ----- მთავარმა სპეციალისტმა, მ--- ბ-----ამ დაადასტურა ის გარემოება, რომ შემოწმების დროს სამუშაო ადგილზე ასევე არ იყო ერთ-ერთი აღმზრდელი, თუმცა მის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოუყენებლობის ფაქტი ახსნა იმ გარემოებით, რომ აღმზრდელის არ ყოფნის შესახებ ინფორმირებული იყო გ----- დირექტორი (23.08.2017წ. სხდომის

ოქმი, 11:53:10-11:53:48). სხვა რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა გარემოებას მასზედ, რომ მითითებული აღმზრდელის სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოწვეული იყო საპატიო მიზეზით და აღნიშნულის თაობაზე ინფორმირებული იყო გ----- ხელძღვანელობა, საქმეში წარმოდგენილი არ არის და ასეთის არსებობაზე ვერც მოპასუხე მიუთითებს. **ბ-----ის გ----- მთავარი სპეციალისტი და კომისიის წევრი მ--- ბ----- ვერ იხსენებს შემთხვევას, როდესაც მსგავსი დარღვევების დროს გ----- --ში დასაქმებული პირი (მიუხედავად დაკავებული თანამდებობისა) გათავისუფლდა სამუშაოდან** (23.08.2017წ. სხდომის ოქმი, 11:54:19-11:54:34).

ამდენად, სახეზეა მოცემულობა, როდესაც თანამშრომელი, რომელიც მრავალი წლის მანძილზე საქმიანობდა დაწესებულებაში და მის მიმართ დისციპლინარული ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა, დამსაქმებელმა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლა. ამასთან, როგორც უკვე დადგენილია, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყდა არამართლზომიერი საფუძვლით. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოთ აღნიშნული გარემოებები და ამასთან ის გარემოება, რომ მოსარჩელე წარმოადგენდა ოპოზიციური პარტიის - ე----- წევრს (აქტივისტს), რომელიც აქტიურად მონაწილეობდა 2016 წლის 08 ოქტომბრის არჩევნებში და სამსახურიდან განთავისუფლდა არჩევნების ჩატარებიდან რამდენიმე დღეში - 11.10.2016წ., თვალსაჩინოს ხდის დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური კუთვნილების საფუძვლით დისკრიმინაციის ფაქტს, რაც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე - ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს.

განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორის მხრიდან გონივრული და წონადი არგუმენტებით გამართლებული ვერ იქნა მოსარჩელის შრომის უფლებაში ამგვარი ჩარევა, ანუ არ დგინდება, რომ განსხვავებული მოპყრობა ემსახურებოდა საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, ჰქონდა ობიექტური და გონივრული გამართლება, რაც აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალება იყო თანაზომიერი ასეთი მიზნის მისაღწევად. მოპასუხე არათუ შეეცადა ასეთი მტკიცებულებების წარმოდგენას, არამედ ბოლომდე უარყოფდა განსხვავებული მოპყრობის ფაქტს, თუმცა, მისი ამგვარი მსჯელობა შესაბამისი მტკიცებულებების არარსებობის საფუძვლით სასამართლოს მხრიდან გაზიარებული არ იქნა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია მოსარჩელის პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი.

23. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით. აღნიშნული ნორმის იმპერატიული დანაწესია, რომ მორალური ზიანი შეიძლება ანაზღაურდეს მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებს ჩვეულებრივ, შესაძლოა, თან ახლდეს მორალური, სულიერი განცდები, მაგრამ სამოქალაქო პასუხისმგებლობა დასაშვებია მხოლოდ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, ე.ი კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს, თუ რომელი სიკეთის ხელყოფის შემთხვევაში შეუძლია დაზარალებულს, მოითხოვოს ანაზღაურება არაქონებრივი ზიანისათვის. განსახილველი ნორმის მიზანია, შეამციროს, შეზღუდოს ამ ნორმით გათვალისწინებული შედეგის დაუსაბუთებელი გაფართოება, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობა და წესრიგი. სამართლის მიერ დაცულ ერთ-ერთ სიკეთეს, რომლის ხელყოფის შედეგად დაზარალებულმა შეიძლება მოითხოვოს არაქონებრივი (მორალური) ზიანისათვის ანაზღაურება, წარმოადგენს დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტი.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატე---ლური ზიანის ანაზღაურება.

პალატა მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა ავტომატურად იძლევა მორალური ზიანის ანაზღაურების საშუალებას, ხოლო დამდგარი ზიანის სიმძიმის, დაზარალებულის სუბიექტური დამოკიდებულების, მორალური ზიანის მიმართ განცდების ინტენსივობისა და შელახული უფლების მნიშვნელობის გათვალისწინებით, სასამართლო განსაზღვრავს მორალური ზიანის ოდენობას. 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, უმუშევრობის მდგომარეობის, აქტიური ცხოვრების შეუძლებლობის, ცხოვრების წესის და რითმის შეცვლის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ არაქონებრივი ზიანი, თავისი ბუნებით, არ წარმოადგენს დაზარალებულისთვის რაიმე მატე---ლური დანახარჯის კომპენსაციის წყაროს. იგი მიეცემა დაზარალებულს სულიერი ტანჯვის საკომპენსაციოდ. ამდენად, მორალური ზიანი თავისი შინაარსით

არამატე---ლური ცნებაა და აქედან გამომდინარეობს კანონის დანაწესი მისი ოდენობის დასადგენად მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატე---ლური დანაკარგის გათვალისწინების თაობაზე.

განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატა მხედველობაში იღებს წინამდებარე დავაში წარმოჩენილი დარღვევის შინაარსს და ასევე იმ გარემოებას, რომ აღნიშნულით გაუმართლებლად შეიღახა მოსარჩელის კონვენციით გათვალისწინებული უფლება (მე-14 მუხლთან ერთობლიობაში).

უდავო გარემოებაა, რომ **მოსარჩელე 1987 წლიდან მუშაობდა თ-----ს მ-----ს ბ-----ის გ-----ში შემავალ სოფელ წ----- ბაგა-ბაღში, საიდანაც გათავისუფლდა 11.10.2016წ., ანუ საუბარია 29 წლიან ურთიერთობაზე მოსარჩელესა და სააღმზრდელო დაწესებულებას შორის, რაც თავისთავად გულისხმობს მყარ მიჯაჭვულობას და პროფესიის ერთგულებას.**

შესაბამისად, ისეთ პირობებში, როდესაც: არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების სისტემატიურად დარღვევა, მის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა; მოწმედ დაკითხული გ----- მთავარი სპეციალისტი ვერ იხსენებს შემთხვევას, როდესაც ბაღის რომელიმე აღმზრდელს მიემართა გ-----თვის იმ საფუძვლით, რომ მეთოდისტი (მოსარჩელე) არ ასრულებდა დაკისრებულ ვალდებულებას; ან შემთხვევას, რომ რომელიმე მშობელს გამოეთქვა პრეტენზია მოსარჩელის მიერ მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების თაობაზე; 29 წლიანი ურთიერთობის (ერთ ბაღში სხვადასხვა თანამდებობაზე მუშაობის) შემდეგ დასაქმებული გათავისუფლდა დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით 08.10.2016წ. არჩევნებზე მისი პოლიტიკური აქტივობის შემდეგ 11.10.2016წ. და არ დასტურდება ასეთი დარღვევის (უხეში დარღვევის) რეალურად არსებობა - **საფუძვლიანია მსჯელობა მასზე, რომ მრავალწლიანი სამუშაო გამოცდილების მქონე მოსარჩელის შრომითი უფლებები შეიღახა სწორედ თანასწორობის პრინციპის არალეგიტიმური გამორიცხვით და ამით მან განიცადა სულიერი ტანჯვა. სააპელაციო პალატა საქმეზე დადგენილი გარემოებების ერთობლიობაში შეფასებით მორალური ზიანის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიიჩნევს სარჩელით მოთხოვნილ თანხას - 3 000 ლარს.**

24. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ

დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი კმაყოფილდება ფორმალურად, ანუ სამართლებრივი შედეგი კვლავ მოპასუხის საწინააღმდეგოა: მოსარჩელე ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის სანაცვლოდ მიიღებს კომპენსაციას, ანუ არ არსებობს მოპასუხის მიერ მის სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის მოსარჩელისათვის დაკისრების საფუძველი.

რაც შეეხება მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარზე გადახდილ სახელმწიფო ბაჟს, წინამდებარე გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი კმაყოფილდება, ანუ ახალი გადაწყვეტილებით კმაყოფილდება მისი მოთხოვნები დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის და მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 150 ლარის ოდენობით.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი: **სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ**

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მ---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. ა(ა)იპ თ-----ს მ-----ს ბ-----ის მ-----ს ს-----ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
3. თ-----ს რაიონული სასამართლოს 29.09.2017წ. გადაწყვეტილება გაუქმდეს მ---- მ-----ის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის 1.2 და 1.3 პუნქტები) და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
4. მ---- მ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.
5. ა(ა)იპ თ-----ს მ-----ს ბ-----ის მ-----ს ს-----ს მ---- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 1500 ლარის ანაზღაურება.
6. დადგენილ იქნეს დისკრიმინაციის ფაქტი და მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მორალური ზიანის ანაზღაურება 3000 ლარის ოდენობით.
7. დანარჩენ ნაწილში თ-----ს რაიონული სასამართლოს 29.09.2017წ.

- გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილებას ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
 9. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე :

თამარ ზამბახიძე