



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

06 ნოემბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ამირან ძაბუნძე
ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი - თამარ ბლიაძე

აპელანტი - ლ-----

წარმომადგენელი- ა-----

მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ ს-----

წარმომადგენლები - გ-----, ა-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 16.10.2018 წლის გადაწყვეტილება.

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძლებითი განაცდურის ანაზრაულება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 16.10.2018 წლის გადაწყვეტილებით, ლ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2005 წლიდან ლ----- დასაქმებული იყო კ----ს რაიონის ს-----

-----ში და ასრულებდა ბრიგადის ექიმზე დაკისრებულ სამუშაოს.

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 5 დეკემბრის #3-- დადგენილებით დაფუძნდა სსიპ ს-----ი, ხოლო, მთავრობის 2017 წლის 13 აპრილის #1-- დადგენილებით განხორციელდა ცენტრის რეორგანიზაცია და გარდაიქმნა სსიპ ს-----ად. ეს უკანასკნელი წარმოადგენს სსიპ ს-----ის უფლებამონაცვლეს ყველასახის ურთიერთობაში.

ლ-----სა და სსიპ ს-----ს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, ლ----- 2014 წლიდან ასრულებდა კ----ს რაიონის სამედიცინო ბრიგადის ექიმზე დაკისრებულ სამუშაოს.

ლ-----ს შრომის ანაზღაურება შეადგენდა საშუალოდ 537 ლარს.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ის 2016 წლის 28 ივლისის N1----- მომართვით ლ-----ს ეცნობა, რომ „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად მას არ გააჩნდა დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება, შესაბამისად იგი გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ის დირექტორის 2016 წლის 5 სექტემბრის N1----- ბრძანებით, სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ პუნქტის, 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 12 დეკემბრის N0----- ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებაში საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ს-----ის დებულების მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის „ნ“ და „ლ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, სსიპ ს-----ის კ----ს რაიონული სამსახურის შტატგარეშე თანამშრომელი (ექიმი) ლ-----, 2016 წლის 6 სექტემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ლ-----ს მიეცა კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

2016 წლის 8 სექტემბრის წერილის საფუძველზე, 13 სექტემბერს ლ-----ს გაეგზავნა ბრძანების გამოცემის საფუძველად გათვალისწინებული დოკუმენტაცია.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დაკავებულ თანამდებობასთან მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობის დადგენის წინაპირობად და ამ საფუძველით

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარემოებად დამსაქმებლის მიერ გათვალისწინებული იქნა შემდეგი:

2016 წლის 18 მაისს სსიპ ს-----ის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა #1---- წერილით მიმართა სსიპ ს-----ს და ცენტრში HB მოდულის დანერგვასთან დაკავშირებით თანამშრომელთა ლიცენზიების/სერტიფიკატების ვალიდურობის დადასტურების მიზნით მოთხოვილ იქნა ს-----ში დასაქმებული ექიმების „დამოუკიდებელი სამედიცინო საქმიანობის სერტიფიცირების შესახებ“ ინფორმაცია (ს.ფ.20).

სსიპ ს-----ს 13.06.2016წ. წერილით ძირითადად დადასტურებული იქნა სიით წარმოდგენილი მონაცემების შესაბამისობა სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრში არსებულთან, გარდა რამდენიმე შემთხვევისა, მათ შორის, ლ-----სა (ს.ფ.21).

ს-----ს 12.07.2016წ. წერილით ს-----ს განემარტა, რომ ლ----- არ არის რეგისტრირებული სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრში, ხოლო, მასზე გაცემული სერტიფიკატი არ არის გაცემული სააგენტოს მიერ და სახელმწიფო რეესტრში არ ფიქსირდება (ს.ფ.23).

სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო პროცესში მხარეები ვალდებული არიან, სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით დაადასტურონ მათი პოზიციის გასამყარებლად მითითებული გარემოებების არსებობა. კანონით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა, რომელიც ადგენს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურ წესს, მოსარჩელეს ევალება სასარჩელო განცხადებაში ასახული ფაქტების მტკიცება, ხოლო მოპასუხე მოვალეა, სარჩელისაგან თავდაცვის მიზნით, ქმედითად უარყოს მოსარჩელის არგუმენტები, წარადგინოს იმგვარი მტკიცებულებები, რომლებიც გააქარწყლებს მოსარჩელის მიერ დასახელებულ ფაქტებს. სადავო გარემოებების დადგენისას სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს არა ერთ

რომელიმე მტკიცებულებაზე განყენებულად, არამედ იმსჯელებს საქმეში წარმოდგენილ მხარეთა განმარტებებზე, წერილობითი დოკუმენტებსა და სხვა მტკიცებულებებზე ერთობლიობაში, რისი ურთიერთშეჯერებით გადაწყვეტს, სარწმუნოდმიიჩნიოს თუარაამათუიმ ფაქტის არსებობა.

მოცემულ შემთხვევაში, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მოსარჩელის (დასაქმებულის) კვალიფიკაციის შეუსაბამობის დადასტურების მიზნით საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ს (სახელმწიფო სერტიფიცირებასა და სერტიფიკატის გაცემაზე უფლებამოსილი ორგანოს) წერილები, რომელთა თანახმად, სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრის მონაცემთა ბაზაში ლ----- როგორც დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის სუბიექტი, არ ფიქსირდება.

სსიპ ს-----ს 2018 წლის 26 მარტის N0----- და 2018 წლის 22 მარტის N0----- მომართვების მიხედვით, ექიმთა სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრის წარმოება ხორციელდება 1998 წლიდან, რეესტრში ფიქსირდება სახელმწიფო სერტიფიკატის მფლობელის შესახებ მონაცემები, სერტიფიკატის სერია, ნომერი, მინიჭების თარიღი... „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონით დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება აქვს პირს, რომელიც ფლობს სახელმწიფო სერტიფიკატს. სერტიფიკატი ლეგიტიმურია პროფესიული განვითარების საბჭოს მიერ მაძიებლისათვის მისი მინიჭების მომენტიდან. ლ-----ს მიერ წარმოდგენილ სერტიფიკატზე დაფიქსირებული ნომრით (N 8-----), სერტიფიკატი 1998 წლიდან (სერტიფიცირების პროცესის დაწყების პერიოდში) დღემდე არ გაცემულა. საექიმო სპეციალობათა ნუსხის თანახმად 2006 წელს სპეციალობის დასახელება იყო „შინაგანი სნეულებები“ და არა „შინაგანი სნეულებები სამკურნალო საქმე“ (დღეს არსებული სპეციალობათა ნუსხის მიხედვით არის „შინაგანი მედიცინა“). სპეციალობის „შინაგანი სნეულებები“ სერიაში ციფრი იყო და არის ,---- და არა ,-----. 2006 წლის საშემოდგომო სესიის შედეგები დამტკიცდა სახელმწიფო სერტიფიკატის მიმნიჭებელი საბჭოს 2006 წლის 28 დეკემბრის სხდომის გადაწყვეტილებით, რაც თავისთავად ითვლება სერტიფიკატის მინიჭების თარიღად, ნაცვლად სერტიფიკატზე აღნიშნული „29.11.2006“ (ს.ფ. 116, 129).

სსიპ ს-----ის ყოფილი ექიმის ლ-----ს სახელზე გაცემული ექიმის სახელმწიფო სერტიფიკატის სავარაუდო გაყალბების ფაქტზე წარმოებულ სისხლის სამართლის საქმეზე შემაჯამებელი გადაწყვეტილება მიღებული არ არის (ს.ფ. 26, 79).

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად,

ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონითგათვალისწინებულის ინტერესების დასაცავად.

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება-ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

ლ----- დასაქმებული იყო სსიპ ს-----ის კ----ს რაიონის სამედიცინო ბრიგადის ექიმის თანამდებობაზე.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ის 2016 წლის 28 ივლისის N1----- მომართვით ლ-----ს ეცნობა, რომ „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად მას არ გააჩნდა დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება, შესაბამისად იგი გათავისუფლდება სამსახურიდან.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ის დირექტორის 2016 წლის 5 სექტემბრის N1----- ბრძანებით, სშკის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ პუნქტის, 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 12 დეკემბრის N0----- ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებაში საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ს-----ის დებულების მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის „ნ“ და „ლ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, სსიპ ს-----ის კ----ს რაიონული სამსახურის შტატგარეშე თანამშრომელი (ექიმი) ლ-----, 2016 წლის 6 სექტემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და აუნაზღაურდა კომპენსაცია ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

„ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლის მიხედვით სახელმწიფო სერტიფიკატის მინიჭების მიზანია ქვეყნის მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაცვა არაკომპეტენტური სამედიცინო პერსონალის საქმიანობისაგან. ამავე კანონის 24-ე მუხლით სერტიფიკატის მინიჭებისას სახელმწიფო იძლევა გარანტიას, რომ მის მფლობელ სპეციალისტს უნარი აქვს, აწარმოოს დამოუკიდებელი სამედიცინო საქმიანობა ქვეყანაში არსებული პროფესიული სტანდარტების შესაბამისად.

„ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 24.1-ე მუხლით, სერტიფიცირება არის სამედიცინო პერსონალის პროფესიული ცოდნისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების დონის შეფასება მედიცინის ცალკეულ სპეციალობაში, რაც ხორციელდება უნიფიცირებული სახელმწიფო სასერტიფიკაციო გამოცდის მეშვეობით. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით სერტიფიცირება სავალდებულოა დამოუკიდებელი სამედიცინო საქმიანობის უფლების მოსაპოვებლად.

ამავე კანონის 26-ე მუხლის მიხედვით სამედიცინო პერსონალის სერტიფიცირება წარიმართება „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე

ნორმატიული აქტების შესაბამისად.

„საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიზნებისათვის დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობა განმარტებულია, როგორც - უმაღლესი სამედიცინო განათლებისა და დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერტიფიკატის მქონე პირის პროფესიული საქმიანობა, რომლის შედეგებზედაც ის პასუხს აგებს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით (მე-5 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი), ხოლო, დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის სუბიექტი - პირი, რომელიც საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ახორციელებს დამოუკიდებელ საექიმო საქმიანობას (მე-5 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი). სერტიფიცირება - დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების მინიჭების პროცესი, რომლის მიზანია დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის განხორციელების უნარის შეფასება (მე-5 მუხლის „ჟ“ ქვეპუნქტი).

დასახელებული კანონის 7.1. მუხლის მიხედვით, დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება აქვს საქართველოს ან უცხო ქვეყნის მოქალაქეს ან მოქალაქეობის არმქონე პირს, რომელმაც დაამთავრა საქართველოს სახელმწიფო აკრედიტაციის მქონე უმაღლესი სამედიცინო სასწავლებელი და ამ კანონით დადგენილი წესით მიიღო დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერტიფიკატი (შემდგომში - სახელმწიფო სერტიფიკატი). ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით კი დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება ამ მუხლის პირველ პუნქტში მითითებულ პირს აქვს მხოლოდ სახელმწიფო სერტიფიკატში აღნიშნული სპეციალობით (სპეციალობებით), გარდა ამ კანონით დადგენილი გამონაკლისებისა. 18.1. მუხლის შესაბამისად, სერტიფიცირება მოიცავს საექიმო პერსონალის პროფესიული ცოდნის დონისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეფასებას. დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების მისაღებად ყველა იმ საექიმო სპეციალობაში, რომელიც სამინისტროს მიერ შეტანილია ამ კანონის მე-4 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტში მითითებული ნუსხით გათვალისწინებულ საექიმო სპეციალობებში, აუცილებელია სერტიფიცირება, გარდა ამავე კანონის მე-11 მუხლის მე-5 პუნქტში მითითებული შემთხვევებისა (18.2. მუხლი).

ამავე კანონის 19-ე მუხლის 1-ლინაწილის მიხედვით, სახელმწიფო სერტიფიკატი: ა) არის დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო მოწმობა; ბ) განსაზღვრავს საექიმო სპეციალობას. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით სახელმწიფო სერტიფიკატი სავალდებულოა მხოლოდ დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობისათვის. სახელმწიფო სერტიფიკატის ფორმას განსაზღვრავს სამინისტრო შესაბამისი კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტით. სახელმწიფო სერტიფიკატი არის მკაცრი აღრიცხვის დოკუმენტი, რომელსაც აქვს სერია, ნომერი და დაცვის სხვა ნიშნები (მე-19 მუხლის მე-3, მე-4 პუნქტები).

„საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 20.1. მუხლის

შესაბამისად, სახელმწიფო სერტიფიკატის გამცემი ორგანოა საბჭო. საბჭო იქმნება სამინისტროსთან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით (20.2.მუხლი).

ამდენად, კანონი ადგენს დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის განხორციელებისათვის სპეციალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს - უმაღლეს სამედიცინო განათლებასა და დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერტიფიცირებას, რომლის მიზანს წარმოადგენს ქვეყნის მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაცვა არაკომპეტენტური სამედიცინო პერსონალის საქმიანობისაგან და აღნიშნულის უზრუნველყოფისათვის - საექიმო საქმიანობის განხორციელების უნარის შეფასება.

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მოსარჩელის (დასაქმებულის) კვალიფიკაციის შეუსაბამობის დადასტურების მიზნით საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----
-----ს (სახელმწიფო სერტიფიცირებასა და სერტიფიკატის გაცემაზე უფლებამოსილი ორგანოს) წერილები, რომელთა თანახმად, სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრის მონაცემთა ბაზაში ლ-----
----- როგორც დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის სუბიექტი, არ ფიქსირდება. იგი არ არის რეგისტრირებული სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრში, ხოლო სერტიფიკატი სერია I----- N8----- არ არის გაცემული სააგენტოს მიერ და სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრში არ ფიქსირდება. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, რაიმე გამაბათილებელი მტკიცებულება მოსარჩელეს სასამართლოსათვის არ წარუდგენია. აღნიშნული კი, თავის მხრივ, მიუთითებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----
-----ის დირექტორის 2016 წლის 5 სექტემბრის N1----- ბრძანების (სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე) მართლზომიერებაზე, რაც უსაფუძვლოს ხდის სარჩელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----
-----ის დირექტორის 2016 წლის 5 სექტემბრის N1----- ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები;

აპელანტის განმარტებით, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ, ვინაიდან, აპელანტის სახელზე გაცემულ საექიმო სერთიფიკატს გააჩნია სამი დამცავი ნიშანი და ერთ-ერთი მათგანის სიყალბე ავტომატურად იწვევს მთლიანი სერთიფიკატის სიყალბეს. ესენია - სერთიფიკატის ტიპური ბლანკი, ბეჭედი და სერთიფიკატის გამცემი სამი მაღალჩინოსანის ხელმოწერა, რომელთაგანაც ყველა ნამდვილია. მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნული სერთიფიკატის სიყალბის ფაქტთან დაკავშირებით კ----ს შს სამმართველოში თითქმის 18 თვეა მიმდინარეობს გამოძიება, თუმცა, სიყალბის ფაქტი დადგენილი ვერ იქნა. შესაბამისად, სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანის დროისათვის არ არსებობდა სერთიფიკატის ნამდვილობაში ეჭვის შეტანის საფუძველი. სერთიფიკატის ნომერს კი ანიჭებს სააგენტოს ტექნიკური მუშაკი და შესაძლოა, ადგილი ჰქონდეს ტექნიკურ შეცდომას. ამასთან, მოწინააღმდეგე მხარეს სადავოდ არ გაუხდია, რომ აპელანტმა ნამდვილად ჩააბარა სასერთიფიკატო გამოცდა და რომ მიიღო დამაკმაყოფილებელი შეფასება.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის 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.

იმავე 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. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე 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 საქმეზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

სააპელაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2005 წლიდან ლ----- დასაქმებული იყო კ----ს რაიონის ს-----
-----ში და ასრულებდა ბრიგადის ექიმზე დაკისრებულ სამუშაოს.

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 5 დეკემბრის #3-- დადგენილებით დაფუძნდა სსიპ ს-----ი, ხოლო, მთავრობის 2017 წლის 13 აპრილის #1-- დადგენილებით განხორციელდა ცენტრის რეორგანიზაცია და გარდაიქმნა სსიპ ს-----
-----ად. ეს უკანასკნელი წარმოადგენს სსიპ ს-----
-----ის უფლებამონაცვლეს ყველა სახის ურთიერთობაში.

ლ-----სა და სსიპ ს-----ს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, ლ----- 2014 წლიდან ასრულებდა კ----ს რაიონის სამედიცინო ბრიგადის ექიმზე დაკისრებულ სამუშაოს.

ლ-----ს შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 537 ლარს.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ის 2016 წლის 28 ივლისის N1----- მომართვით, ლ-----ს ეცნობა, რომ „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად მას არ გააჩნდა დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება, შესაბამისად იგი გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ის დირექტორის 2016 წლის 05 სექტემბრის N1----- ბრძანებით, სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ პუნქტის, 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 12 დეკემბრის N0----- ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებაში საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ს-----ის დებულების მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის „ნ“ და „ლ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, სსიპ ს-----ის კ----ს რაიონული სამსახურის შტატგარეშე თანამშრომელი (ექიმი) ლ-----, 2016 წლის 6 სექტემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მასვე მიეცა კომპენსაცია 1თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებას, რომ დაკავებულ თანამდებობასთან ლ-----ს კვალიფიკაციის შეუსაბამობის დადგენის წინაპირობად და ამ საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარემოებად დამსაქმებლის მიერ გათვალისწინებული იქნა შემდეგი:

2016 წლის 18 მაისს სსიპ ს-----ის დირექტორის

მოვალეობის შემსრულებელმა #1---- წერილით მიმართა სსიპ ს-----
-----ს და ცენტრში HB მოდულის დანერგვასთან
დაკავშირებით თანამშრომელთა ლიცენზიების/სერტიფიკატების
ვალიდურობის დადასტურების მიზნით მოთხოვილ იქნა ს-----
-----ში დასაქმებული ექიმების „დამოუკიდებელი სამედიცინო
საქმიანობის სერთიფიცირების შესახებ“ ინფორმაცია.

სსიპ ს-----ს 13.06.2016წ. წერილით
ძირითადად დადასტურებული იქნა სიით წარმოდგენილი მონაცემების
შესაბამისობა სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრში არსებულთან, გარდა
რამდენიმე შემთხვევისა, მათ შორის, ლ-----სა.

ს-----ს 12.07.2016წ. წერილით ს-----
-----ს განემარტა, რომ ლ----- არ არის
რეგისტრირებული სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრში, ხოლო, მასზე
გაცემული სერტიფიკატი არ არის გაცემული სააგენტოს მიერ და სახელმწიფო
რეესტრში არ ფიქსირდება.

სსიპ ს-----ს 2018 წლის 26 მარტის N0----
--- და 2018 წლის 22 მარტის N0----- მომართვების მიხედვით, ექიმთა
სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრის წარმოება ხორციელდება 1998
წლიდან, რეესტრში ფიქსირდება სახელმწიფო სერტიფიკატის მფლობელის
შესახებ მონაცემები, სერტიფიკატის სერია, ნომერი, მინიჭების თარიღი...
„საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონით დამოუკიდებელი
საექიმო საქმიანობის უფლება აქვს პირს, რომელიც ფლობს სახელმწიფო
სერტიფიკატს. სერტიფიკატი ლეგიტიმურია პროფესიული განვითარების
საბჭოს მიერ მაძიებლისათვის მისი მინიჭების მომენტიდან. ლ-----ს
მიერ წარმოდგენილ სერტიფიკატზე დაფიქსირებული ნომრით (N 8-----),
სერტიფიკატი 1998 წლიდან (სერტიფიცირების პროცესის დაწყების პერიოდში)
დღემდე არ გაცემულა. საექიმო სპეციალობათა ნუსხის თანახმად 2006 წელს
სპეციალობის დასახელება იყო „შინაგანი სნეულებები“ და არა „შინაგანი
სნეულებები სამკურნალო საქმე“ (დღეს არსებული სპეციალობათა ნუსხის
მიხედვით არის „შინაგანი მედიცინა“). სპეციალობის „შინაგანი სნეულებები“
სერიაში ციფრი იყო და არის ,---- და არა ,-----. 2006 წლის საშემოდგომო სესიის
შედეგები დამტკიცდა სახელმწიფო სერტიფიკატის მიმნიჭებელი საბჭოს 2006
წლის 28 დეკემბრის სხდომის გადაწყვეტილებით, რაც თავისთავად ითვლება
სერტიფიკატის მინიჭების თარიღად, ნაცვლად სერტიფიკატზე
აღნიშნული „29.11.2006“.

დადგენილია, რომ სსიპ ს-----ის ყოფილი ექიმის ლ-----
-----ს სახელზე გაცემული ექიმის სახელმწიფო სერტიფიკატის
სავარაუდო გაყალბების ფაქტზე წარმოებულ სისხლის სამართლის საქმეზე
შემაჯამებელი გადაწყვეტილება მიღებული არ არის.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობდა ლ-----
—ს სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი და
მიუთითებს შემდეგს:

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით,
შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს
თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და
სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის
შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების
მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის
უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე,
რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან
ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო
კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო
მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები
ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ
ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების
შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა,
სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო,
ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება
მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის
ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და
განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და
სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის
თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად
განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად
აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის
თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო
ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები
(გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე
განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე
უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს
კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა
და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული
კანონით.

პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი
დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად

მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად: 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე; 3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის, აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის – ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

მოცემულ შემთხვევაში, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ

სამუშაოსთან ლ-----ს კვალიფიკაციის შეუსაბამობის შესახებ მტკიცებულებად საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ს (სახელმწიფო სერტიფიცირებასა და სერტიფიკატის გაცემაზე უფლებამოსილი ორგანოს) წერილები, რომელთა თანახმად, სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრის მონაცემთა ბაზაში ლ-----, როგორც დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის სუბიექტი, არ ფიქსირდება.

პალატას განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ხდება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დადასტურებული უნდა იყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან და მისი უნარჩვევები და კვალიფიკაცია არ უნდა იწვევდეს ბუნდოვნებასა და ორაზროვნებას. ხოლო, განსახილველ შემთხვევაში, პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას დადასტურებულად მიიჩნიოს ლ-----ს შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, შემდეგ გარემოებათა გამო:

„ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლის მიხედვით სახელმწიფო სერტიფიკატის მინიჭების მიზანია ქვეყნის მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაცვა არაკომპეტენტური სამედიცინო პერსონალის საქმიანობისაგან. ამავე კანონის 24.1-ე მუხლით, სერტიფიცირება არის სამედიცინო პერსონალის პროფესიული ცოდნისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების დონის შეფასება მედიცინის ცალკეულ სპეციალობაში, რაც ხორციელდება უნიფიცირებული სახელმწიფო სასერტიფიკაციო გამოცდის მეშვეობით. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით სერტიფიცირება სავალდებულოა დამოუკიდებელი სამედიცინო საქმიანობის უფლების მოსაპოვებლად.

ამავე კანონის 26-ე მუხლის მიხედვით სამედიცინო პერსონალის სერტიფიცირება წარიმართება „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების შესაბამისად.

აღნიშნული კანონის 7.1. მუხლის მიხედვით, დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება აქვს საქართველოს ან უცხო ქვეყნის მოქალაქეს ან მოქალაქეობის არმქონე პირს, რომელმაც დაამთავრა საქართველოს სახელმწიფო აკრედიტაციის მქონე უმაღლესი სამედიცინო სასწავლებელი და ამ კანონით დადგენილი წესით მიიღო დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერტიფიკატი (შემდგომში - სახელმწიფო სერტიფიკატი). ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით, დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება ამ მუხლის პირველ პუნქტში მითითებულ პირს აქვს მხოლოდ სახელმწიფო სერტიფიკატში აღნიშნული სპეციალობით (სპეციალობებით), გარდა ამ კანონით დადგენილი გამონაკლისებისა.

ამავე კანონის 19-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო სერტიფიკატი: ა) არის დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო მოწმობა; ბ) განსაზღვრავს საექიმო სპეციალობას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

პალატა განმარტავს, რომ შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, რომლის თანახმადაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად არსებული უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს. შესაბამისად, განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ სსიპ სამედიცინო დახმარების ცენტრს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი 2016 წლის 06 სექტემბრიდან ლ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო სერტიფიკატის მიმნიჭებელი საბჭოს მიერ 2006 წლის 29 ნოემბერს ლ-----ს სახელზე გაცემული N8----- სახელმწიფო სერტიფიკატი, რომლის სავარაუდო გაყალბების ფაქტზეც დღეის მდგომარეობით, მიმდინარეობს გამოძიება საქართველოს შსს შიდა ქართლის პოლიციის დეპარტამენტის კ----ს რაიონულ სამმართველოში. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 22 მარტის N0----- წერილით დგინდება, რომ აღნიშნულ სერტიფიკატზე მითითებული ნომრით - 8----- სერტიფიკატი 1998 წლიდან (სერტიფიკატების პროცესის დაწყების დღიდან) დღემდე არ გაცემულა. თუმცა, წარმოდგენილ სერტიფიკატზე დაფიქსირებული ბეჭდისა და ხელმოწერების ნამდვილობის დასაბუთება სცილდება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის

სამინისტროს კომპეტენციას. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ სადავო სერთიფიკატზე დასმულია შესაბამისი ბეჭედი და უფლებამოსილი პირების ხელმოწერები, აღძრულია სისხლის სამართლის საქმე სერთიფიკატის სავარაუდო გაყალბების ფაქტზე.

უდავოა, რომ აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით გამოძიება დასრულებული არ არის და შესაბამისად, დადგენილი არ არის სერთიფიკატის გაყალბების ფაქტი. ამდენად, იმ პირობებში, როდესაც სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ წარდგენილი სარჩელების განხილვისას დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი მოდის დამსაქმებელზე, პალატას მიაჩნია, რომ დამსაქმებელმა, ამ შემთხვევაში, ვერ წარმოადგინა სარწმუნო მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ ლ-----ს სახელზე გაცემული N8----- სერთიფიკატი არის ყალბი, ხოლო, მხოლოდ სავარაუდო ფაქტზე დაყრდნობით, დადასტურების გარეშე, პალატის მოსაზრებით, არამართლზომიერია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება. პალატის მოსაზრებით, მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ თავად სასერთიფიკატო გამოცდის ჩაუბარებლობის ფაქტი, საქმის მასალებით დადასტურებული არ არის.

ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი, ვინაიდან, დამსაქმებელს (მოწინააღმდეგე მხარეს) სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია იმის დამდასტურებელი მტკიცებულება, რომ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო სერთიფიკატის მიმნიჭებელი საბჭოს მიერ გაცემული N8----- სახელმწიფო სერთიფიკატი არის ყალბი, რაც შექმნიდა წინაპირობებს მოსარჩელის (ლ-----ს) მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან მისი კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გარემოების დასადგენად. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან დამსაქმებლის მიერ დადგინდა სერთიფიკატის სავარაუდო გაყალბების ფაქტის საფუძველზე, რაც პალატის მოსაზრებით არამართლოზომიერია.

პალატას მიაჩნია, რომ საეჭვოობის შემთხვევაში, დავა უნდა გადაწყდეს დასაქმებულის სასარგებლოდ, ვინაიდან, შრომითი ურთიერთობების განხილვის დროს უპირატესობა ენიჭება დასაქმებულის ინტერესებსა და კონსტიტუციით გათვალისწინებული უფლების - შრომის უფლების დაცვას, მით უფრო, იმის გათვალისწინებით, რომ საქმის მასალების მიხედვით სადავო არ არის, რომ ლ----- იყო კეთილსინდისიერი მუშაკი, მუშაობის პერიოდში მის მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური სახდელის რომელიმე ზომა და არ დგინდება მის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების ფაქტი ან გულგრილი დამოკიდებულება დაკისრებული უფლება-მოვალეობების მიმართ, მათ შორის, დაკავებულ თანამდებობასთან კვალიფიკაციასთან შეუსაბამობა და აპელანტის

მრავალწლიანი პროფესიული საქმიანობის პერიოდში რაიმე ინციდენტი/შემთხვევა, რაც დაადასტურებდა მისი უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას დაკავებულ პოზიციასთან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი დასაქმებულის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება ლ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ მხარეებს შორის 2014 წლის 01 თებერვალს დაიდო N05-410 შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც ლ-----თან შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2014 წლის 01 ივლისამდე. სსიპ „ს-----ის“ 2014 წლის 23 ივნისის ბრძანებით, ლ-----თან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა გაგრძელდა 2015 წლის 01 ივლისამდე. უდავოა, რომ მხარეთა შორის 2015 წლის 01 ივლისს კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადაც განისაზღვრა 2015 წლის 31 დეკემბრამდე. ხოლო, 2016 წლის 01 იანვრის N0----- შრომითი ხელშეკრულებით, დასაქმებული (ლ-----) სამსახურში მირებული იქნა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების 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.

პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნული პუნქტის მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) 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 (12.06.2013, №729) 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 ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.

ამდენად, მართალია მხარეთა შორის არსებობდა ვადიანი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ზემოაღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, არსებობს მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად მიჩნევის წინაპირობა. მიუხედავად აღნიშნულისა, პალატას მიზანშეუწონლად მიაჩნია აპელანტის სამუშაოზე აღდგენა, შემდეგ გარემოებათა გამო:

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილში 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. სშკ-ი 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 (შდრ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ). აღნიშნულიდან გამომდინარე, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს კომპენსაციის საკითხზე (იხ. სუსგ. საქმე №ას-1623-2018, 29.01.2019წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების გათვალისწინებით, ვინაიდან ლ-----ს სახელზე გაცემული სერთიფიკატის სავარაუდო გაყალბების ფაქტზე მიმდინარეობს გამოძიება და გამოძიება ამ ეტაპზე დასრულებული არ არის, პალატას გამოძიების დასრულებამდე მიზანშეუწონლად მიაჩნია აპელანტის აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე, რის გამოც, აპელანტს უარი უნდა ეთქვას სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო

მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე. თუმცა, აღნიშნული არ გამორიცხავს ახალი სასარჩელო წარმოების დაწყებას მხარეთა მიერ გამოძიების დასრულების შემდგომ, გამოძიების შედეგის შესაბამისად. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, ვინაიდან დღეის მდგომარეობით მიზანშეუწონელია აპელანტის სამსახურში აღდგენა, მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია.

რაც შეეხება კომპენსაციის განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს 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. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ ლ-----ს შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 537 ლარს. პალატას მიაჩნია, რომ ხელფასის ოდენობის გათვალისწინებით, სამართლიანია დამსაქმებლისათვის 06 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის დაკისრება, რაც შეადგენს 3222 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). პალატა მიუთითებს, რომ კანონი დამსაქმებელს უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის მიმართ პირდაპირ ავალდებულებს კომპენსაციის გადახდას იმ შემთხვევაში, თუ შეუძლებელია მისი სამსახურში აღდგენა. აღნიშნული კი გულისხმობს, რომ უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს, დამსაქმებელმა უნდა გადაუხადოს კომპენსაცია, გონივრული ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში კი, სააპელაციო პალატას გონივრულად მიაჩნია 06 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციის გადახდის დაკისრება დასაქმებულისათვის, რათა შეძლებისდაგვარად უზრუნველყოფილი იქნას სამართლიანი ბალანსის აღდგენა.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ამდენად, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ლ-----ს სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ.

საპროცესო ხარჯები

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 სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს

გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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.

ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ლ-----
-ს სააპელაციო საჩივარი, სსიპ ს-----
-----ს ლ-----ს სასარგებლოდ გადასახდელად უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 150 ლარის ოდენობით და ასევე, გადასახდელად უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი 100 ლარის გადახდა აპელანტის სასარგებლოდ. გარდა აღნიშნულისა, სსიპ ს-----
-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილის პროპორციული სახელმწიფო ბაჟის 3222 - ის 7% - ის (3%+4%) გადახდა პირველი და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოებში გადასახდელი ბაჟის ასანაზღაურებლად, რაც შეადგენს 225.54 ლარს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ლ-----ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 16.10.2018 წლის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ლ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ს-----ის დირექტორის 2016 წლის 05 სექტემბრის N1-----ბრძანება ლ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;
5. სსიპ ს-----ს ლ-----

—ს სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 06 თვის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით, ყოველთვიურად 537 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) გათვალისწინებით, სულ 3222 (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ლარის ოდენობით;

6. ლ-----ს სააპელაციო საჩივარი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

7. სსიპ ს-----ს დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარის ოდენობით გადახდა ლ-----ს სასარგებლოდ.

8. სსიპ ს-----ს დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით გადახდა ლ-----ს სასარგებლოდ.

9. სსიპ ს-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 225.54 ლარის ოდენობით გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-11 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.

11. 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.

**თავმჯდომარე
ნიკოლაიშვილი**

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:

ამირან ძაბუნძე

