



საქმე №2/7062-16

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

14 დეკემბერი 2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ გეგიძე

მოსარჩელე: ნა-----

წარმომადგენლები: ან-----ი, გი-----ი

მოპასუხე: ა(ა)იპ თბილისის ს-----ო

წარმომადგენელი: მი-----ი

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მორალური ზიანის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს 2015 წლის 24 დეკემბრის N---- ბრძანება ნა-----სათვის დისციპლინური ღონისძიების სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს 2016 წლის 16 მარტის N---- ბრძანება ნა-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.3. ნა----- აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ ქ.თბილისის N--- ს-----ის თანამდებობაზე;

1.4. ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს ნა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 800 ლარის (ხელზე მისა----ი) ოდენობით 2016 წლის 16 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.5. პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის გამო მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება 2 000 ლარის ოდენობით;

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

ნა----- 2016 წლის 16 მარტამდე დასაქმებული იყო ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----
-----ად. მას გააჩნია მდიდარი შრომითი გამოცდილება.

ა(ა)იპ თბ-----ოს მონიტორინგის ჯგუფმა 10.03.2016 წელს განახორციელა N--- ბა-----ის მონიტორინგი და გამოავლინა გარკვეული დარღვევა/ნაკლოვანებები. დასკვნის მიხედვით, ა(ა)იპ თბილისის ბა-----ების მა-----ოს მიეცა რეკომენდაცია დირექტორის მიმართ გამოყენებული ყოფილიყო დისციპლინური სასჯელის ზომა, რაც საფუძველი გახდა კიდევ სადავო ბრძანების გამოცემის. აღნიშნული დასკვნით გაცემული იქნა რეკომენდაცია დირექტორის მოადგილისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების თაობაზე, ვინაიდან იგი შიდა ბრძანების საფუძველზე ასრულებდა მნის მოვალეობას, მნის - ნა-----ას დროებით საავადმყოფო ფურცელზე გასვლის გამო. აღნიშნული დასკვნის გაცემის შემდეგ იგი აღარ იყო უფლებამოსილი შეესრულებინა აღნიშნული რეკომენდაცია.

ა(ა)იპ თბილისის ბა-----ების მონიტორინგის ჯგუფის 15.03.2016 წლის დასკვნამდე 2016 წლის 17 თებერვალს თბილისის N--- საბავშვო ბა-----ის დირექტორმა ა(ა)იპ თბილისის ბა-----ის მა-----ოს დირექტორს მიწერა ვიდეო კამერების გაუმართაობის შესახებ და თხოვა აღნიშნულ პრობლემების მოგვარებაში დახმარება, რაც სააგენტოს მიერ იგნორირებული იქნა.

რაც შეეხება მესამე - მშრალი პროდუქტების საწყობში აღმოჩენილ დარღვევა-ნაკლოვანებებს, მოსარჩელე განმარტავს, რომ ყველა მათგანზე ხდებოდა სათანადო რეაგირება, დგებოდა სათანადო აქტები პასუხისმგებელ პირთა მიმართ.

დასკვნაში ასახულ დარღვევაზე თბილისის N--- საბავშვო ბა-----ის დირექტორს მოხდენილი ჰქონდა სათანადო რეაგირება.

დაზუსტებული სარჩელით მოსარჩელემ მოითხოვა ნა-----სათვის დისციპლინური სასჯელის სახით სასტიკი საყვედურის გამოყენების თაობაზე ა(ა)იპ თბილისის ბა-----ის მა-----ოს დირექტორის 2015 წლის 24 დეკემბრის N----- ბრძანების ბათილად ცნობა. მოსარჩელის მითითებით, მას არ ჩაუდენია არანაირი ისეთი ქმედება, რის გამოც შესაძლებელი იყო მისთვის დისციპლინური ღონისძიების სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადება.

პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის გამო მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა მოპასუხისათვის მორალური ზიანის ანაზღაურება 2 000 ლარის ოდენობით. მისი განმარტებით, 2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნების შემდეგ დაიწყო ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებული საჯარო მოხელეების მასობრივი დათხოვნები სამსახურიდან. ქალაქ თბილისის მერიის მიერ დაფუძნებული არასამეწარმეო იურიდიული პირის სა----ო ბა-----ებიდან გათავისუფლდა ათეულობით დირექტორი და მათი მოადგილეები. მისივე მითითებით, საკითხის აქტუალობიდან გამომდინარე, ბა----იდან დირექტორების და მოადგილეების მასობრივი დათხოვნების შემთხვევები მასმედიის საშუალებებში გაშუქდა. მოსარჩელე მიუთითებს ბა-----ების მა-----ოს ყოფილი თავმჯდომარის მიერ ერთ-ერთ სატელევიზიო ინტერვიუში გაკეთებული შემდეგ განცხადებაზე: „წინა წლებში ძალიან ბევრ ადმინისტრაციულ თანამდებობაზე დანიშნული იყო არაკვალიფიციური ადამიანები. ნებისმიერი თანამშრომელი, რომელიც ზერელე დამოკიდებულებას გამოიჩენს მათზე დაკისრებული მოვალეობის მიმართ, ის განთავისუფლებული იქნება დაკავებული თანამდებობიდან“.

მოსარჩელის მითითებით, სააგენტოს ყოფილი თავმჯდომარე წინასწარი ნეგატიური შთაბეჭდილებით შექმნილ დამოკიდებულებას ავლენდა წინა ხელისუფლების დროინდელი კადრების მიმართ, რაც მიანიშნებს წინასწარ მის დისკრიმინაციულ განწყობაზე. 2015 წლის 24 დეკემბერს მონიტორინგის შედეგად კი მოსარჩელეს გამოუცხადეს სასტიკი საყვედური, ისე, რომ მის მიმართ საყვედური არასოდეს დაფიქსირებულა. 2016 წლის 16 მარტს განმეორებითი მონიტორინგისას აღმოჩენილი დარღვევებისა და იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიმართ უკვე ფიქსირდებოდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან. ამასთან, 2016 წლის 16 მარტს, N1--- სა-----ის თანამდებობა დაიკავა პო-----ის მხარდამჭერმა (მო-----მა), მ-----ემ.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2011 წლიდან მოსარჩელე ნა----- დასაქმებული იყო ა(ა)იპ თბილისის N- -- სა-----ის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა ყოველთვიურ ხელფასს (ხელზე მისა----ი) 800 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ნამსახურობის ნუსხა (ს.ფ. 17-19)
- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 249-250).

3.1.2. ა(ა)იპ თბილისის ს-----ის 2015 წლის 24 დეკემბრის N---- ბრძანებით დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ის ნა-----ს მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სასჯელის ზომა და გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. ბრძანების საფუძველი გახდა სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის 21.12.2015 წლის დასკვნა, რომლის მიხედვით ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ის საქმიანობაში გამოვლენილი იქნა მნიშვნელოვანი დარღვევები.

ბრძანების თანახმად, ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ო ბა-----ის წესდებით, ბა-----ის საერთო საქმიანობას წარმართვას და ამ საქმიანობის ხარისხზე, კანონიერებასა და ეფექტურობაზე პასუხისმგებელია ბა-----ის დირექტორი. შესაბამისად, ბრძანება გამოცემული იქნა „არ-----ო ბა-----ის მა-----ოს დაფუძნების შესახებ“ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2011 წლის 27 ივნისის N----- დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2015 წლის 8 ივლისის N----- განკარგულებით დამტკიცებული, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - „თბ-----ოს“ წესდების მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის „ს“ ქვეპუნქტისა და შრომის შინაგანაწესის საფუძველზე

ამავე ბრძანებით ნა-----ს განემარტა, რომ დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების და შრომის დისციპლინის განმეორებით დარღვევის შემთხვევაში, მის მიმართ გამოყენებული იქნებოდა უფრო მკაცრი დისციპლინური სასჯელი ზომა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 24.12.2015 წლის N---- ბრძანება (ს.ფ.20).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.3. 2016 წლის 15 მარტის ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს მონიტორინგის სამსახურის დასკვნით ირკვევა, რომ მონიტორინგის ჯგუფმა 10.03.2016 წელს კვლავ განახორციელა ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ო ბა-----ის მონიტორინგი.

ბა-----ში შემოწმდა: ვიდეოკამერები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა.

მონიტორინგის სამსახურის მიერ გამოვლინდა შემდეგი დარღვევა ნაკლოვანებები:

ვიდეოკამერები - საერთო რაოდენობა 25 ცალი. ერთი ვიდეოკამერა გაუმართავია.

კვების ბლოკი - კვების ბლოკის შემოწმებისას დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები: სამზარეულოში აღმოჩნდა 2.600 გრ. ვაშლი გადანახული და ერთი ლიტრი წვენი ნაკლებობით.

მშრალი პროდუქტების საწყობი - ბაღის მიერ მიღებული იქნა ნედლი ქათამი და ხორბლის ფქვილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სტანდარტებისა და პირობების დარღვევით.

მონიტორინგის ჯგუფმა ბა-----ის დირექტორს გააცნო გამოვლენილი დარღვევები, დარღვევის მიზეზი და მნიშვნელობა, გაეწია შესაბამისი რეკომენდაციები გამოვლენილი დარღვევა - ნაკლოვანების აღმოფხვრისთვის გასატარებელ კონკრეტულ ღონისძიებათა შესახებ.

თბილისის ს-----ის მონიტორინგის სამსახურმა, აღმოჩენილი დარღვევების და მონიტორინგის შედეგების ანალიზის საფუძველზე, მიზანშეწონილად მიიჩნია:

1) ა(ა)იპ თბილისის N--- ს-----ის ნა-----ს მიმართ, უფლება-მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

2) დირექტორს მიეცეს რეკომენდაცია, დირექტორის მოადგილეს ნ-----ს, რომელიც შიდა ბრძანებით (ბრძანება 54) დროებით ასრულებს სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის მოვალეობის, დაკისრებული უფლება-მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, მოქმედი კაონმდებლობის თანახმად, თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში, დააკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

3) ა(ა)იპ თბილისის N--- ს-----ის მიერ თანამშრომლების მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ ეცნობოს სააგენტოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-15.03.2016 წლის ა(ა)იპ თბილისის ს-----ო ბა-----ის მა-----ის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა (ს.ფ. 21-24).

3.1.4. ა(ა)იპ თბილისის ს-----ო ბა-----ის მა-----ის 2016 წლის 16 მარტის N----- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის

„თ“ პუნქტისა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თბილისის სა-----ო ბა-----ის მა-----ოს დაფუძნების შესახებ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2011 წლის 27 იანვრის N----- დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე ქალაქ თბილისის მთავრობის 2015 წლის 8 ივლისის N----- განკარგულებით დამტკიცებული, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - თბ-----ოს წესდების მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის „ნ“ და „ს“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დაკისრებული ვალდებულების განმეორებით დარღვევის გამო ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ი ნა----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 16 მარტიდან.

გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია მოხსენებითი ბარათი 6--- 15.03.2016 წელი. მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა 15.03.2016 წელი; მონიტორინგის აქტი 10.03.2016 წელი; ა(ა)იპ ბა-----ების მა-----ოს დირექტორის ბრძანება N---- 24.12.2015 წელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-2016 წლის 16 მარტის N---- ბრძანება (ს.ფ.36).

- მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.1.5. 2016 წლის 30 მარტის N----- განცხადების პასუხად ნა-----ს ეცნობა, რომ ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ის პოზიციიდან გათავისუფლების საფუძველია საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - „თბილისის ს-----ოს“ დაფუძნების შესახებ“ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2011 წლის 27 ივნისის N----- დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2015 წლის 08 ივლისის N----- განკარგულებით დამტკიცებული. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - „თბ-----ოს“ წესდების მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის „ნ“ და „ს“ ქვეპუნქტები (ბა-----ების მა-----ოს დირექტორის მიერ ბრძანების გამოცემისა და ბა-----ებში დირექტორის დანიშვნისა და გათავისუფლების უფლებამოსილება), ასევე თბილისის N--- სა-----ო ბა-----ის წესდება, შრომის შინაგანაწესი და ბაღში განხორციელებული მონიტორინგის შედეგები. ასევე გაეგზავნა გათავისუფლების ბრძანების წარმოების მასალები.

ასევე ეცნობა, რომ სააგენტოს დირექტორის 2--- 17.03.2016 ბრძანების საფუძველზე ქ. თბილისის #155 სა-----ის პოზიციაზე დაინიშნა მ-----ე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მიმართვა (ს.ფ. 53-54).

3.1.6. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თბილისის N1--- სა---ო ბა-----ის წესდების 4.1. მუხლით დირექტორს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს დამფუძნებელი.

ამავე წესდების (2014 წლის 5 სექტემბრის მდგომარეობით) მე-13 მუხლში აღწერილია შრომის დისციპლინის დარღვევის პროცედურები, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური სასჯელის შემდეგი ზომა: ა) შენიშვნა, ბ) საყვედური, გ) სასტიკი საყვედური, ხელფასიდან თანხის დაკავებით ან მის გარეშე; დ) დაქვეითება (საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ დაბალ ანაზღაურებად თანამდებობაზე გადაყვანა; ე) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

დისციპლინური სასჯელის შეფარდების საკითხის დაყენება შეუძლია დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელს ან დამსაქმებელს საკუთარი ინიციატივით (მე-4 მუხლი).

დისციპლინური სასჯელის გამოყენებამდე დამსაქმებელს უფლება აქვს ჩამოართვას დასაქმებულს ახსნა-განმარტება (მე-5 მუხლი).

შრომის დისციპლინის დარღვევის ყოველი შემთხვევის გამო, შესაძლებელია მხოლოდ ერთი დისციპლინური სასჯელის ზომის გამოყენება (მე-6 მუხლი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წესდება (ს.ფ. 92-114).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 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.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მხარეთა ახსნა-განმარტების ურთიერთშეჯერების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა - მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების - სასტიკი საყვედურის გამოყენების აუცილებლობა და შემდგომ მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლზომიერება.

სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება შემდეგს:

დადგენილია, რომ დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ის ნა-----ს მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სასტიკი საყვედური, რასაც საფუძვლად დაედო ა(ა)იპ თბილისის ს-----
-----ოს მონიტორინგის სამსახურის 21.12.2015 წლის დასკვნა.

ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს მონიტორინგის სამსახურის 21.12.2015 წლის დასკვნის მიხედვით, მონიტორინგის ჯგუფმა 11.12.2015 წელს განახორციელა ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ო ბა-----ის მონიტორინგი. ბა-----ში შემოწმდა: ვიდეოკამერები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა.

სამზარეულოს და მშრალი პროდუქტების საწყობში შემოწმებისას დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები: სამზარეულოს თანამშრომლების მიერ გადამალული იყო რამდენიმე დასახელების პროდუქტი და სამეურნეო საქონელი. სოციალური-სააღმზრდელო გარემოს, უსაფრთხოების, ეზოსა და შენობის ვიზუალური მდგომარეობის შემოწმების შედეგად რაიმე სახის დარღვევა არ გამოვლენილა.

ამავე დასკვნაში აღნიშნულია, რომ დარღვევის ფაქტზე ახსნა-განმარტებები

ჩამოერთვა სა----ო ბა-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორს, მზარეულს, მზარეულის თანაშემწეს, ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორს და დირექტორს ნა-----ს. კვების ბლოკის თანამშრომლებმა პროდუქტის გადანახვის ფაქტი ბავშვთა რაოდენობის ნაკლებობით ახსნეს (კვირის სხვა დღეებთან შედარებით). თბილისის ს-----ოს მონიტორინგის სამსახურმა, მონიტორინგის შედეგების საფუძველზე მიზანშეწონილად მიიჩნია: 1) ბა-----ის დირექტორს, ნა-----ს დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა; 2) მასვე მიეცეს რეკომენდაცია, სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორთან, მზ-----თან შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორს, მზარეულსა და მზარეულის თანაშემწეს გამოუცხადოს საყვედური (ს.ფ.55-58).

საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა გარემოებას მასზედ, რომ მონიტორინგის სამსახურის მიერ დასკვნის შედგენამდე, შემდგომ კი სასტიკი საყვედურის დაკისრების შესახებ ბრძანების გამოცემამდე, სააგენტოს მიერ გამორკვეული იქნა მონიტორინგის მომენტოსათვის სა----ო ბაღში ბავშვთა რაოდენობა, ჰქონდა თუ არა იმ გარემოებას ადგილი, რითაც ბაღის თანამშრომლების მიერ ახსნილი იქნა პროდუქციის ნაკლებობა, და, თუ რატომ არ იქნა გაზიარებული ახსნა-განმარტებებში მითითებული მიზეზები.

გარდა აღნიშნულისა, ასევე ყურადსა----ია ის გარემოებაც, რომ სააგენტოს სადავო ბრძანებით, ბა-----ის დირექტორს ბაღში გამოვლენილი ნაკლოვანებების (მათი არსებობის შემთხვევაშიც) გამო ისე შეეფარდა მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სასტიკი საყვედური, რომ იქამდე მის მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის გამაფრთხილებელი ღონისძიება, შენიშვნის ან საყვედურის სახით.

2016 წლის 15 მარტს ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს მონიტორინგის სამსახურის დასკვნით ირკვევა, რომ მონიტორინგის ჯგუფმა მის მიერ განხორციელებული განმეორებითი მონიტორინგის დროს, 10.03.2016 წელს, ა(ა)იპ თბილისის N--- სა----ო ბა-----ში შემოწმდა: ვიდეოკამერები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა (ს.ფ. 61-64).

მონიტორინგის სამსახურის მიერ გამოვლინდა შემდეგი დარღვევა ნაკლოვანებები:

ა) ვიდეოკამერები - საერთო რაოდენობა 25 ცალი. ერთი ვიდეოკამერა გაუმართავია.

ბ) კვების ბლოკის შემოწმებისას დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები: სამზარეულოში აღმოჩნდა 2.600 გრ. ვაშლი გადანახული და ერთი ლიტრი წვენი ნაკლებობით.

გ) ბალის მიერ მიღებული იქნა ნედლი ქათამი და ხორბლის ფქვილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სტანდარტებისა და პირობების დარღვევით.

სან-ჰიგიენური მდგომარეობის, სოციალურ-სააღმზრდელო გარემოს, სველი წერტილების, ეზოსა და შენობის უსაფრთხოების, სათამაშო დანადგარების შემოწმების შედეგად რაიმე სახის ნაკლოვანება, მონიტორინგის საფუძველზე, არ დაფიქსირდა.

აღნიშნულ დარღვევებთან დაკავშირებით 1--- სა-----ს, ნა-----ს 16.03.2016წ. ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება (ს.ფ.26-27), რომელმაც აღნიშნა, რომ ერთი ვიდუო კამერის გაუმართავი მუშაობის თაობაზე ა(ა)იპ თბილისის ს-----ო საქმის კურსში იყო და ამ ეტაპზე ელოდა PCshop.ge-ს თანამშრომელს ხარვეზის აღმოსაფხვრელად. ახსნა-განმარტებაში მითითებული, აღნიშნული გარემოება დადასტურებულია საქმეში წარმოდგენილი 2016 წლის 17 თებერვლის N--- წერილით, რომლითაც დგინდება, რომ თბილისის N--- საბავშვო ბა-----ის დირექტორმა ნა-----მ თავად მიმართა ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს დირექტორს თე-----ას. რომელსაც აცნობა დაზიანებული ვიდუო კამერების შესახებ და თხოვა აღნიშნული პრობლემის მოგვარებაში დახმარება, შესაბამისი თანხის გამოყოფა (ს.ფ.28). შესაბამისად, 2016 წლის 15 მარტის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში დარღვევად დაფიქსირებულ ვიდუოკამერის გაუმართაობისას არ იკვეთება თბილისის N--- სა-----ის, ნა-----ს ბრალეულობა და რეაგირების განუხორციელებლობა, რაც გამორიცხავს მის მიერ დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვან შესრულებას.

სასამართლოს მიერ ასევე მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულების იმგვარ დარღვევად ვერ შეფასდება სამზარეულოში არსებული პროდუქტების რაოდენობის ცდომილება, რაც მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს ქმნიდა. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, 16.03.2016წ. ახსნა-განმარტებაში მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ როგორც ყოველთვის, მენიუ-ფაქტურაზე მისი ხელის მოწერამდე, მზარეულთან ერთად ამოწმებდა მნეს მიერ სამზარეულოში რეალურად შეტანილი პროდუქტების სისწორეს, კერძოდ, შეესაბამებოდა თუ არა მენიუ-ფაქტურით გაწერილი პროდუქტების რაოდენობა მნეს მიერ სამზარეულოში რეალურად შეტანილ პროდუქტების რაოდენობას, რის შემდეგაც ადასტურებდა მენიუ-ფაქტურას ხელის მოწერით. მისივე მითითებით, 2016 წლის 10 მარტს 11 საათსა და 40 წუთზე იგი ამოწმებდა მენიუ-ფაქტურას სამზარეულოში, რა დროსაც მივიდა

მონიტორინგის სამსახური შემოწმებაზე (რაც თვალნათლივ ჩანს კიდევ კამერების ჩანაწერებშიც). ვინაიდან, მის მიერ არ იყო დასრულებული მენიუ-ფაქტურის შემოწმება, მას არ ჰქონდა ხელი მოწერილი მენიუ-ფაქტურაზე. მისივე განმარტებით, მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში არასწორად იყო დაფიქსირებული ვაშლის წონა - 2,600 გრ-ის ნაცვლად 2,500 კგ ვაშლისა, რომელიც სამხარეულოში იდო მაგიდაზე 12:00 საათზე და მცირე საუზმეზე გაიცა კიდევ.

რაც შეეხება 1 ლიტრი წვენი ნაკლებობას, მისთვის ჩამორთმეულ ახსნა-განმარტებაში ნა----- აღნიშნავდა, რომ ეს ფაქტიც არ დაფიქსირდებოდა, მხარეულთან ერთად მენიუ ფაქტურის გადამოწმება რომ დაესრულებინა. რეალურად 28 ლიტრი წვენი უკვე შეტანილი იყო სამხარეულოში და 1 ლიტრი ახალი ყუთიდან უნდა ამოეღოთ და შეეტანათ სამხარეულოში, რა დროსაც მოვიდა სამეურნეო საქონელი და მიღება-ჩაბარების პროცესმა გადაავადა ამ 1 ლ. წვენი გამოტანა საწყობიდან. მისივე განმარტებით, მენიუ-ფაქტურაში წვენი პუნქტამდე ჩასვლა რომ დაცლოდა, დაითვლიდნენ და როგორც მენიუ ფაქტურაში იყო მითითებული 29 ლიტრი, ზუსტად იმდენი გაიცემოდა სადილისთვის, რაც გაიცა კიდევ. მისივე განმარტებით, აღნიშნული გამოწვეული იყო ერთ-ერთი ბავშვის დაგვიანებით, რომელიც 12 საათის შემდგომ გამოცხადდა. სწორედ მისი წილის დამატებამ გამოიწვია ერთი ლიტრის დამატება და ერთი ბავშვის წილის გამოყოფა. ხილის წვენი მეტობით გაცემის განმაპირობებელი, მოსარჩელის მიერ ახსნილი გარემოება დადასტურებული იქნა საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული, სა-----ო ბა-----ის აღსაზრდელის მშობლის, თ. ჯ-----ს ჩვენებით, რომლის თანახმად, მან წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, დაგვიანებით მიიყვანა ბავშვი სა-----ო ბაღში.

მონიტორინგის დასკვნაში ასევე მითითებულია, რომ ბაღის მიერ მიღებული იქნა ნედლი ქათამი და ხორბლის ფქვილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სტანდარტებისა და პირობების დარღვევით, კერძოდ: ქათამი, რომლის წონა უნდა ყოფილიყო ხელშეკრულებით საშუალო წონა 1.0. კგ-დან-1.5 კგ.-მდე, აღმოჩნდა - 1,750 კგ; 1,800 კგ; 1,875 კგ; 2,050 კგ; 1,830 კგ; 1,865 კგ; 1,985 კგ. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იქნა უკრაინაში დამზადებული ხორბლის ფქვილის მიწოდება, ხოლო მიწოდებული იქნა რუსული წარმოების ხორბლის ფქვილი.

ნა-----ს ახსნა-განმარტებით, ნედლი ქათამის სტანდარტების დარღვევა მდგომარეობდა შემდგომში: მიღებული ქათამის წონა 200-300 გრამით მეტი იყო სტანდარტში მითითებულ წონაზე, რაც აიხსნება იმით, რომ თვეზე მეტია არ შემოსულა საქონლის ხორცი (მომწოდებლის მიერ ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო) და ძირითადად იყენებდნენ ქათმის ფილეს, ამიტომ, ისევ ქათმის ფილეს ამჯობინეს ნედლი ქათამის მიღება, რამაც

გამოიწვია ქათმის ხორცის 200-300 გრამით მეტობა ანუ (ქათმის ზედმეტი წონის გამო), ტექნიკური მაჩვენებლის მიხედვით ქათმის წონა უნდა ყოფილიყო 1,5კგ; ამასთან, მომწოდებელს სხვა ბა-----შიც იგივე პროდუქტი ჰქონდა მიტანილი.

ხორბლის ფქვილთან დაკავშირებით კი განმარტა, რომ მნედ, 2016 წლის 8 თებერვლიდან 1---- სა-----ო ბა-----ში მუშაობს მის მიერ დანიშნული (ბრძანება #--), ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს მიერ გამოგზავნილი ნა-----ა, რომელსაც გადასცა ყველა ხელშეკრულება თავისი ტექნიკური მაჩვენებლებით, სადაც მითითებული იყო, თუ რომელი სტანდარტის მიხედვით უნდა მიეღო ესა თუ ის პროდუქტი, სწორედ გამოუცდელობის გამო, მან მიიღო რუსული წარმოების ფქვილი. ნა-----ა საავადმყოფო ფურცელზე გავიდა 07.03.2016-დან და მისი მოვალეობის შესრულება დაევალა დირექტორის მოადგილეს ნ-----ს.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით 2016 წლის 4 მარტის N---- აქტით დგინდება, რომ 2016 წლის 4 მარტს ჩატარებული საკვები პროდუქტების საწყობში შიდა მონიტორინგის დროს აღმოჩენილი დარღვევისთვის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორს ნა-----ას, თბილისის 1---- სა-----ის ნა-----ს მიერ მიეცა შენიშვნა. ამასთან, საქმის მასალებით N----- აქტებით დგინდება, რომ ნა----- ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს და რეაგირებდა შესაბამის დარღვევებზე.

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაშიც, დასაქმებულის ახსნა-განმარტებაში მითითებული გარემოებების გაუთვალისწინებლად, მათი გამაბათილებელი მტკიცებულებების არარსებობის პირობებში, ს-----ომ მონიტორინგის სამსახურის მიერ გამოვლენილი ფაქტები მიიჩნია ბა-----ის დირექტორის მიერ ნაკისრ ვალდებულებათა არაჯეროვანი შესრულების შედეგად და გაათავისუფლა იგი დაკავებული თანამდებობიდან.

3.2.2. მოპასუხე სააგენტოს მიერ მოსარჩელე ნა-----ს მიმართ დისკრიმინაციული მოტივით ქმედებას ადგილი არ ჰქონია.

საქართველოს სამოქალაქო სამართალწარმოებაში შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე, მხარეები თავად განსაზღვრავენ იმ ფაქტობრივ საფუძველთა წრეს, რასაც შესაბამისი პოზიცია (მოსარჩელის მოთხოვნა, მოპასუხის შესაგებელი) ეფუძნება.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებს მის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით განხორციელებულ დისკრიმინაციაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე, 363³-ე და 363⁵-ე, მუხლები აწესრიგებენ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე

სამართალწარმოების პროცედურებს. დასახელებული ნორმების მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც მისი ვარაუდით, მის მიმართ განახორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

ამავე კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე 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.

საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება, რაც მოსარჩელის რომელიმე პოლიტიკური პარტიის წევრობას დაადასტურებდა. მოსარჩელეს ასევე არ მიუთითებია და წარმოუდგენია ფაქტები და მტკიცებულებები იმ გარემოებათა შესახებ, რომლებსაც შეეძლო მოპასუხისათვის თუნდაც მცდარი წარმოდგენის შექმნა მისი პოლიტიკური შეხედულების ან კუთვნილების შესახებ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად იქნეს ცნობილი სარჩელით სადავო ბრძანებები, მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, ხოლო დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი;
ევროპული კონვენცია;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით სასამართლოს მიმართა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს 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 1.1. მუხლი);

შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები.

სასამართლო განმარტავს, რომ, სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელი მიუთითებს ვალდებულების დარღვევის ელემენტზე, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ თანამშრომელი თავის ვალდებულებებს ჯეროვნად ვერ ასრულებდა.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების დარღვევის კონტექსტში, დასაქმებულის ქმედების განსჯა, მისი შეფასება და სანქცირება დამსაქმებლის გადასახედიდან, მის ინტერესებში და, რაღა თქმა უნდა, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით მოწმდება. ამ მიმართებით დგინდება, თუ რა თავისებურებით ხასიათდება ყოველი კონკრეტული სამუშაო, რა პრიორიტეტები აქვს დამსაქმებელს, რა დონის დისციპლინას მოითხოვს შესასრულებელი სამუშაო, რა სახის უარყოფით შედეგებთან არის დაკავშირებული ესა თუ ის დარღვევა და ა. შ.

დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის შეფასების მიზნით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს საქმეში წარმოდგენილ ა(ა)იპ თბილისის ს-----
-----ოს მონიტორინგის სამსახურის 21.12.2015 წლის დასკვნაზე, რაც საფუძვლად დაედო სააგენტოს 24.12.2015წ. #---- ბრძანების გამოცემას და მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სასჯელის ზომის - სასტიკი საყვედურის გამოყენებას.

ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს მონიტორინგის სამსახურის 21.12.2015წ. დასკვნის მიხედვით, მონიტორინგის ჯგუფმა 11.12.2015 წელს განახორციელა ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ო ბა-----ის მონიტორინგი. ბა-----ში შემოწმდა: ვიდეოკამერები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა.

სამზარეულოს და მშრალი პროდუქტების საწყობში შემოწმებისას დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები: სამზარეულოს თანამშრომლების მიერ გადამალული იყო რამდენიმე დასახელების პროდუქტი და სამეურნეო საქონელი. სოციალური-სააღმზრდელო გარემოს, უსაფრთხოების, ეზოსა და შენობის ვიზუალური მდგომარეობის შემოწმების შედეგად რაიმე სახის დარღვევა არ გამოვლენილა.

ამავე დასკვნაში აღნიშნულია, რომ დარღვევის ფაქტზე ახსნა-განმარტებები ჩამოერთვა სა-----ო ბა-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორს, მზარეულს, მზარეულის თანაშემწეს, ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორს და დირექტორს ნა-----ს. კვების ბლოკის თანამშრომლებმა პროდუქტის გადანახვის ფაქტი ბავშვთა რაოდენობის ნაკლებობით ახსნეს

(კვირის სხვა დღეებთან შედარებით).

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას დისციპლინური ღონისძიების ზომის გამოყენება ემსახურება არსებული ვითარების გამოსწორების მიზანს, დასაქმებული მუშაკის იძულებას, მოიქცეს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად, გახდეს უკეთესი, აიმაღლოს კვალიფიკაცია და სხვა. ამასთან, ამ ზომებს გააჩნია ზოგადპრევენციული მნიშვნელობაც, რაც იმაში გამოიხატება, რომ დასაქმებულებმა არ ჩაიდინონ იგივე დარღვევა და მათ შეექმნათ უფრო ეფექტურად მუშაობის მოტივაცია. სწორედ ამ მიზნიდან გამომდინარე დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს დარღვევის პროპორციული ღონისძიება და დისციპლინური ღონისძიების სახის შერჩევის უფლება არ უნდა გამოიყენოს იმ მიზნით, რომ ხელოვნურად შეიქმნას ისეთი საფუძველი, რაც შემდგომში ფორმალურად გაამართლებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულისაგან ახსნა-განმარტების მიღება წარმოადგენს მისი უფლებების დაცვის ერთ-ერთ საშუალებას, შესაძლებლობას, აუხსნას და დაუსაბუთოს დამსაქმებელს ჩადენილი ქმედების განმაპირობებელი გარემოებები, გამომწვევი მიზეზები და სხვა, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებელს აძლევს მათი შეფასებისა და შესაბამისი დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა გარემოებას, რომ მონიტორინგის სამსახურის მიერ დასკვნის შედგენამდე, შემდგომ კი სასტიკი საყვედურის დაკისრების შესახებ ბრძანების გამოცემამდე, სააგენტოს მიერ გამორკვეული იქნა მონიტორინგის მომენტისათვის სა----ო ბაღში ბავშვთა რაოდენობა, ჰქონდა თუ არა იმ გარემოებას ადგილი, რითაც ბაღის თანამშრომლების მიერ ახსნილი იქნა პროდუქციის ნაკლებობა, და, თუ რატომ არ იქნა გაზიარებული ახსნა-განმარტებებში მითითებული მიზეზები. გარდა აღნიშნულისა, ასევე ყურადსა---ია ის გარემოებაც, რომ სააგენტოს სადავო ბრძანებით, ბა-----ის დირექტორს ბაღში გამოვლენილი ნაკლოვანებების (მათი არსებობის შემთხვევაშიც) გამო ისე შეეფარდა მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სასტიკი საყვედური, რომ იქამდე მის მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის გამაფრთხილებელი ღონისძიება, შენიშვნის ან საყვედურის სახით და დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე პრეტენზია დასაქმებულის შრომითი მოვალეობების შესრულებასთან დაკავშირებით.

სასამართლო მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის მიხედვითაც სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა

და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლება (დისციპლინური სახდელის გამოყენებისა თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის) უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანი იყო დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სასჯელის სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადების აუცილებლობა, რაც ვერ იქნა დადასტურებული. აღნიშნული გარემოება კი, თავის მხრივ საფუძვლიანს ხდის მოსარჩელის მოთხოვნას 24.12.2015 წ. ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით.

6.2. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს ასევე მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ა(ა)იპ თბილისის სა-----ო ბა-----ების სააგენტოს 16.03.2016წ. #----- ბრძანების ბათილად ცნობა.

აღნიშნული ბრძანება მოპასუხის მიერ გამოცემული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველით, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის

ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. “favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. **(იხ. სუსგ #ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).**

როგორც დადგენილია, მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველი გახდა 2016 წლის 15 მარტს ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში მითითებული 10.03.2016წ. განხორციელებული მონიტორინგის შედეგად დაფიქსირებული ფაქტები, კერძოდ.

მონიტორინგის სამსახურის მიერ გამოვლინდა შემდეგი დარღვევა ნაკლოვანებები: ა) ვიდეოკამერები - საერთო რაოდენობა 25 ცალი. ერთი ვიდეოკამერა გაუმართავია. ბ) კვების ბლოკის შემოწმებისას დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები: სამზარეულოში აღმოჩნდა 2.600 გრ. ვაშლი გადანახული და ერთი ლიტრი წვენი ნაკლებობით. გ) ბაღის მიერ მიღებული იქნა ნედლი ქათამი და ხორბლის ფქვილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სტანდარტებისა და პირობების დარღვევით.

აღსანიშნავია, რომ სან-ჰიგიენური მდგომარეობის, სოციალურ-სააღმზრდელო გარემოს, სველი წერტილების, ეზოსა და შენობის უსაფრთხოების, სათამაშო დანადგარების შემოწმების შედეგად რაიმე სახის ნაკლოვანება, მონიტორინგის საფუძველზე, არ დაფიქსირდა.

როგორც გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტში აღინიშნა, #1---- სა-----ის, ნა-----ს 16.03.2016წ. ახსნა-განმარტებაში თითოეულ ფაქტთან დაკავშირებით დასაბუთებული იქნა იმგვარი გარემოებები, რაც გამორიცხავდა მათთან დაკავშირებით მის ბრალეულობას, მისი, როგორც ხელმძღვანელის უმოქმედობასა და მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებას.

მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელს, კვალიფიციურ, გამოცდილ თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრიორიტეტულობის მიზნებით, არ განუხორციელებია ფაქტებთან დაკავშირებით მოსარჩელისაგან მიღებული ინფორმაციისა და მათი გამომწვევი მიზეზების შეფასება. ასევე არ შეუფასებია გამოვლენილ ნაკლოვანებებთან მიმართებით, უშუალოდ მოსარჩელის როლი და მონაწილეობის ხარისხი. ნა-----ს, როგორც დირექტორის, ხელმძღვანელობითი ფუნქციიდან გამომდინარე პასუხისმგებლობა, ისეთ

პირობებში, როდესაც იკვეთება დარღვევებზე სათანადო რეაგირების ფაქტები, არ უნდა გახდეს თანამშრომლის მიერ ჩადენილი ქმედებისათვის მისი უპირობოდ გათავისუფლების საფუძველი.

დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას.

ამდენად, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი არ შეიძლება გახდეს მცირე გადაცდომა, რადგან შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

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.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარმოუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა დაარღვია შრომითი მოვალეობები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკმა ადასტუროს, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არამართლობიერ მოქმედებებს. საწინააღმდეგოს დადასტურებამდე ითვლება, რომ მუშაკი კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. შესაბამისად, დამსაქმებელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობის დადასტურება.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ დადასტურა ბა-----ის ხელმძღვანელის მიერ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება და იმგვარი გადაცდომების ჩადენის ფაქტი, რაც გავლენას მოახდენდა ბა-----ის ნორმალურ ფუნქციონირებაზე, ან/და ზიანის მომტანი იქნებოდა დაწესებულებისათვის. გარდა ამისა, სასამართლოს მიერ ასევე ბათილად იქნა ცნობილი

დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სასჯელის სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანება, რაც თავის მხრივ, გამორიცხავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას შსკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის, როგორც განმეორებით ჩადენილი დარღვევის, საფუძველზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, 2016 წლის 16 მარტს გამოცემული N----- სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე არ მიუთითებს და საქმის მასალებითაც არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ ქ.თბილისის N--- სა-----ის თანამდებობაზე, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. სშკ-ის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი

მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

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

სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 800 ლარს (ხელზე მისა----ი ოდენობა).

სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას მისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. ამდენად, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს ყოველთვიურად 800 ლარის (ხელზე მისა----ი) ოდენობით სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტიდან - 2016 წლის 16 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში.

6.5. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 10.1-ე მუხლის მიხედვით 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 მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით კი სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.

მოცემულ შემთხვევაში პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის გამო მოსარჩელემ მოითხოვა მოპასუხისათვის მორალური ზიანის ანაზღაურება 2 000 ლარის ოდენობით.

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

სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

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

ამავე კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს. საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის თაობაზე მრავალ საერთაშორისო ხელშეკრულებაშია მოხსენიებული და განსაკუთრებით მიუთითებს „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-14 მუხლზე, რომლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა.

ზემოაღნიშნული მე-14 მუხლისაგან განსხვავებით, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებით, კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლის თანახმად, კანონით დადგენილი, ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონების, დაბადების ან სხვა ნიშნისა;

სასამართლო განმარტავს, რომ დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის შელახვა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა. დისკრიმინაცია, რა ფორმითაც უნდა იყოს იგი გამოხატული, ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია, როგორც შიდასახელმწიფოებრივი ისე, საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.

სასამართლო მიუთითებს დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე მტკიცების ტვირთის მხარეებზე გადანაწილების შესახებ ევროპული სასამართლოს მიერ გამოტანილ გადაწყვეტილებაზე საქმეზე „ნაჩოვა და სხვები ბულგარეთის წინააღმდეგ“ (განაცხადები N43577/98 და 43579/98; Nachova and Others v. Bulgaria [GC] - 43577/98 and 43579/98 Judgment 6.7.2005 [GC]). აღნიშნულ საქმეში განხილული იყო მტკიცების ტვირთისა და შესაბამისი ხარისხის ასპექტები დისკრიმინაციის დადგენასთან დაკავშირებით. სასამართლომ განმარტა, რომ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა შეფასებისას, სასამართლო ადგენს ყველაზე მაღალ სტანდარტს „გონივრული ეჭვის ზღვარს მიღმა“. ევროპულმა სასამართლომ მიუთითა: აღნიშნული აუცილებელია იმისათვის, რომ განხილულ იქნეს ხელშემკვრელი სახელმწიფოს პასუხისმგებლობის საკითხი და არა სისხლის ან სამოქალაქო პასუხისმგებლობის საკითხი, რომელიც განიხილება ხოლმე სახელმწიფოებში ეროვნულ დონეზე და რომელიც ხშირად არ ითხოვს

მტკიცებულებათა წარდგენის ასეთ მაღალ სტანდარტს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომში სსკ) 363²-ე, 363³-ე და 363⁵-ე, მუხლები აწესრიგებენ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე სამართალწარმოების პროცედურებს. დასახელებული ნორმების მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც მისი ვარაუდით, მის მიმართ განხორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

ამავე კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე 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.

ზემოაღნიშნული მუხლების სამართლებრივი ანალიზიდან ირკვევა, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი მოსარჩელე მხარემ მტკიცების მაღალი სტანდარტით უნდა დაადასტუროს. რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

იგივე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, კანონი ადგენს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსახელოს, რათა *prima facie* დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება. უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან *ex officio*, საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძველით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით (შდრ: საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/1/536; 2014 წლის 4 თებერვალი). მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ

პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემაჯავლი გარემოებაა. უფრო მეტიც, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა, აღნიშნული გამოწვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ. შესაბამისად, ასეთ ვითარებაში დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ფაქტები, თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ (ვისთან შედარებით) არათანაბარი მოპყრობა და რატომ იყო აღნიშნული მოპყრობა მისთვის მისთვის დისკრიმინაციული (დაცული ნიშანი).

მოსარჩელის მითითებით, 2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნების შედეგად ხელისუფლებაში კოალიცია „ქართული ოცნების“ გამარჯვებას მოჰყვა ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებული საჯარო მოხელეების მასობრივი დათხოვნები სამსახურიდან. ქალაქ თბილისის მერიის მიერ დაფუძნებული არასამეწარმეო იურიდიული პირის სა----ო ბა-----ებიდან გათავისუფლდნენ ათეულობით დირექტორები და მათი მოადგილეები. მისივე მითითებით საკითხის აქტუალურობიდან გამომდინარე, ბა----იდან დირექტორების და მოადგილეების მასობრივი დათხოვნების შემთხვევები, მასმედიის საშუალებებში გაშუქდა.

მოსარჩელის მითითებით, სააგენტოს ყოფილი თავმჯდომარე წინასწარი ნეგატიური შთაბეჭდილებით შექმნილ დამოკიდებულებას ავლენს წინა ხელისუფლების დროინდელი კადრების მიმართ, რაც მიანიშნებს წინასწარ მის დისკრიმინაციულ განწყობაზე. 2015 წლის 24 დეკემბერს მონიტორინგის შედეგად კი მოსარჩელეს გამოუცხადეს სასტიკი საყვედური, ისე რომ მის მიმართ საყვედური არასოდეს დაფიქსირებულა. 2016 წლის 16 მარტს განმეორებითი მონიტორინგისას აღმოჩენილი დარღვევებისა და იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიმართ უკვე ფიქსირდებოდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან. ამასთან, 2016 წლის 16 მარტს, N1--- საბავშვო ბა-----ის დირექტორის თანამდებობა დაიკავა პო-----ის მხარდამჭერმა, მთ-----ის კოორდინატორმა.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ აღნიშნული განპირობებული იყო პოლიტიკური შეხედულებებით. მოსარჩელემ მიუთითა დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებების გამო, რაც გახდა რეალურად მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების მაღალი სტანდარტის გათვალისწინებით მოსარჩელემ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების დასაბუთებული საფუძვლის შესაქმნელად შესაბამის გარემოებებზე ვერ მიუთითა. მხოლოდ იმ ფაქტზე

მითითება, რომ სააგენტოს ყოფილი თავმჯდომარე წინასწარი ნეგატიური შთაბეჭდილებით შექმნილ დამოკიდებულებას ავლენს წინა ხელისუფლების დროინდელი კადრების მიმართ, რაც მიაწინებს წინასწარ მის დისკრიმინაციულ განწყობაზე. ასევე აპელირება მასზე, რომ მისი გათავისუფლების შემდგომ მისი თანამდებობა დაიკავა პო-----
-----ის მხარდამჭერმა, მაშინ, როცა მოსარჩელე არ არის პოლიტიკური პარტიის წევრი და საქმის მასალებით არ დასტურდება მის მიერ პოლიტიკური აქტივობის შესაბამისი ფაქტები, ბუნდოვანია, მოსარჩელის მითითება პოლიტიკური შეხედულებების გამო დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით.

ერთ-ერთ სამოქალაქო საქმეში დასაქმებულის პოზიცია, რომ მის მიმართ ადგილი ქონდა დისკრიმინაციას, სასამართლომ არ გაიზიარა ვინაიდან, მოსარჩელემ მხოლოდ მიუთითებდა დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, თუმცა, ამ გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია (შდრ: სუსგ ას№-1493-1413-2017, 26 იანვარი, 2018 წელი).

ამდენად, მოსარჩელემ საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე სასამართლოს ვერ წარუდგინა ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც იძლევა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს, რაც თავის მხრივ ათავისუფლებს მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთისაგან, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, ფაქტი იმის შესახებ, რომ **მოპასუხე სააგენტომ მოსარჩელე ნა-----ს მიმართ განახორციელა რაიმე სახის დისკრიმინაცია, არ დასტურდება.** აღნიშნულის გათვალისწინებით არ იკვეთება მოპასუხის დისკრიმინაციული ქმედება, ქმედებასა და მორალურ ზიანს შორის მიზეზობრივი კავშირი და ზიანის მიმყენებლის ბრალი, რაც თავის მხრივ გამორიცხავს ზიანის არსებობის ფაქტს. შესაბამისად, არ არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები. (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლი).

6.6. რაც შეეხება მოსარჩელის შუამდგომლობას გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის შესახებ, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები: უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ;

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ მოსარჩელის შუამდგომლობის დაკმაყოფილება 268.1 მუხლის „დ“

ქვეპუნქტების საფუძველზე დაყრდნობით, გაუმართლებელია. სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებას უკავშირებს მის კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტს, თუმცა კანონით დაშვებულია გამონაკლისი შემთხვევებიც, რა დროსაც შესაძლებელია გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება. ასეთ დროს გადაწყვეტილება აღსასრულებლად მიეცემა მიღებისთანავე, დაუყოვნებლივ, მის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, რაც დასაშვებია კანონით პირდაპირ განსაზღვრულ შემთხვევებში ან ისეთი გარემოებების სარწმუნოდ დადასტურებისას, რომელთა დადგომა მომავალში გადაწყვეტილების აღსრულებას შეუძლებელს გახდის ან გადამხდევინებელს სერიოზულ ზიანს მიაყენებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხის გადაწყვეტისას, სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ის ფაქტი, გამოიწვევს თუ არა გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნება გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობას. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა, თავისი შინაარსით ემსახურება მის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული მოთხოვნის დაცვას აღუსრულებლობისაგან, რათა სააპელაციო თუ საკასაციო საჩივრით მოპასუხე მხარის მიერ გადაწყვეტილების გასაჩივრების შემთხვევაში, არ მოხდეს გადაწყვეტილების აღუსრულებელ გადაწყვეტილებად ქცევა, რითაც ფაქტიურად აზრი ეკარგება მოსარჩელის უფლებების სასამართლოს გზით დაცვას.

მოცემულ შემთხვევაში, არ დასტურდება იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც გადაწყვეტილების აღსრულებას, მისი უცვლელად დატოვებისა და კანონიერ ძალაში შესვლის შემთხვევაში, შეიძლება რაიმე დაბრკოლება შეექმნას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გა-----ული 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის

საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

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.

სსსკ-ის 41.2 მუხლით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. ამავე კოდექსის 41.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ, არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულების (სამი წლის განმავლობაში გადასახდელი თანხის 800*36) 28 800 ლარის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა, სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული 3%-ის ოდენობით, სულ შეადგენს 864 ლარს, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 200 ლარი, ხოლო შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 200 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 664 ლარი. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ასევე უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის დახმარების ხარჯის ანაზღაურება დავის საგნის ღირებულების 4%-ის ოდენობით, 1150 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ნა-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ თბილისის ს-----ის 2015 წლის 24 დეკემბრის N---- ბრძანება ნა-----სათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების - სასტიკი საყვედურის გამოცხადების

შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს 2016 წლის 16 მარტის N---- ბრძანება ნა-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.3. ნა----- აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ თბილისის N--- სა-----ის თანამდებობაზე;

1.4. ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს ნა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 800 ლარის (ხელზე მისა----ი) ოდენობით 2016 წლის 16 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში;

1.5. დისკრიმინაციის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

1.6. შუამდგომლობა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

2. ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს ნა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 200 ლარის და წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯის 1150 ლარის ოდენობით ანაზღაურება;

3. ა(ა)იპ თბილისის ს-----ოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 664 ლარის გადახდა;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

5. 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 საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე:

ქეთევან კუჭავა.