



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

14.02.2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე ქ----- დ-----,
წარმომადგენელი ნ----- ლ-----,
მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელი,
წარმომადგენელი ე----- მ-----,

დავის საგანი: სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა,
სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის გენერალური დირექტორის 28.09.2018 წლის N2---- ბრძანება ქ----- დ-----
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ქ----- დ----- აღდგენილ იქნეს სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის ს----- ხ--- რ----- თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს დაეკისროს მოსარჩელე ქ----- დ----- სასარგებლოდ 01.10.2018 წლიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 1250 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით არ ცნობს სარჩელს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ქ----- დ----- და სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს შორის 17.07.2017 წელს დადებული წერილობითი შრომის ხელშეკრულებით მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან განუსაზღვრელი ვადით ს----- ხ--- რ----- თანამდებობაზე. მოსარჩელის ყოველთვიური დასაბეგრი ხელფასი შეადგენდა 1250 ლარს. ხელშეკრულებით მხარეები შეთანხმებულები იყვნენ ხელშეკრულების ყველა არსებით პირობაზე.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 19-22.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.2 2018 წლის აგვისტოს თვეში მოსარჩელემ დამსაქმებლისაგან მიიღო წერილობითი შეთავაზება შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ, კერძოდ მოსარჩელეს შესთავაზეს შრომის ანაზღაურების საათობრივ სისტემაზე გადასვლა შესასრულებელი სამუშაოს მიხედვით. 1 გადასაღები დღის ანაზღაურება განისაზღვრა დასაბეგრი 80 ლარის ოდენობით. შეთავაზებაში მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ წინამდებარე შეთავაზება მოქმედი შრომის ხელშეკრულება შეწყდება 2018 წლის 04 სექტემბრიდან საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.3. შრომითი ხელშეკრულებების არსებით პირობებზე პოზიციის გამოსახატავად დამსაქმებელმა დასაქმებულს განუსაზღვრა 3 დღე, ხოლო უარი იწვევდა სამსახურიდან გათავისუფლებას.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოპასუხე მხარის აღიარებით შრომის ანაზღაურების საათობრივ სისტემაზე გადასვლას შესაძლოა გამოეწვია მოსარჩელის ხელფასის

შემცირება, ვინაიდან მას ყოველდღიურად გადასაღები დღე დიდი ალბათობით არ ექნებოდა, ეს კი თავის მხრივ გამოიწვევდა მისი თანამდებობრივი სარგოს შემცირებას. მოსარჩელემ უარი განაცხადა მის საუარესოდ ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლაზე.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.5. 28.09.2018 წლის ბრძანებით სსიპ საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა მოსარჩელე ქ----- დ----- გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან 01.10.2018 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელეზე გაიცა 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

28.09.2018 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოსარჩელემ მოპასუხისაგან მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლების დასაბუთება.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

წერილის ასლი ს. ფ. 25.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.7. გათავისუფლების საფუძვლების დასაბუთების მოსარჩელისათვის ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.8. მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა ამჟამად ვაკანტური არ არის, ასევე არ არსებობს მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ან სხვა ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობა.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არის

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელე ქ----- დ----- --- სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და იმის გათვალისწინებით, რომ მის მიერ დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური არ არის და არც ტოლფასი თანამდებობაა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე

მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), 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 ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის, პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის

მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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 რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო**. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. 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 მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული

ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სასამართლომ უდაოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 17.07.2017 წლიდან, უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის ყველა არსებითი პირობაც შეთანხმებული იყო მხარეთა შორის მუშაობდა სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელში. 28.09.2018 წლის ბრძანებით, 01.10.2018 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს, რომ გათავისუფლების საფუძველია ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო განმარტავს, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთი განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა, არსებობს ობიექტური გარემოება და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი

სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება კანონით დადგენილ 7 დღიან ვადაში ჩაბარდა, შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს შრომის კოდექსის 38.7 მუხლით დადგენილი წესით არ ჩაუბარებია გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება მოსარჩელისათვის, რის გამოც გათავისუფლების მართლობიერების მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს უნდა დაეკისროს.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია

მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

ასევე მოპასუხეზე გადადის მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის შესახებ მტკიცების ტვირთიც, რაც დამსაქმებელს არ განუხორციელებია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, მოსარჩელე ქ----- დ----- შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას). თუმცა ამ საკანონმდებლო აქტის 37-ე მუხლის სხვა დანაწესები შეიცავენ რიგ დეფინიციებს, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საპატიო და მნიშვნელოვან წინაპირობებს აწესებენ. ასეთებია: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ხელშეკრულების ვადის გასვლა, შრომითი ვალდებულებების დარღვევა, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევა, არასაკმარისი კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან და სხვა; თუმცა, კანონმდებელმა გაითვალისწინა, რომ იმ მრავალფეროვან სფეროში, როგორსაც თანამედროვე კერძო სამართლებრივი ურთიერთობანი წარმოადგენენ, შესაძლოა მოიძებნოს ზემოაღნიშნულისაგან განსხვავებული, თუმცა ასევე კეთილგონიერი და თანაზომიერი საფუძველი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისათვის; შესაბამისად, 37.1 მუხლის "ო" ქვეპუნქტით, კანონმა გაითვალისწინა კონტრაქტის შეწყვეტის სხვა - ე.წ. "სხვა ობიექტური გარემოების" წარმოჩენის შესაძლებლობა და შრომითი ურთიერთობის მხარეებს (და არა მარტო დამსაქმებელს) განუსაზღვრა ამ ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა ლეგალური შესაძლებლობა. ერთი შეხედვით, შესაძლოა გართულდეს

ასეთი სხვა გარემოების კონკრეტული მაგალითის მოძებნა, თუმცა მაგალითისათვის ხომ არ შეიძლება მიეთითოს თუნდაც დასაქმებულის ასაკი, ან სხვა ნიშნით გამოვლენილი უუნარობა, რომელიც შრომითი ვალდებულებების ხარისხიანი შესრულების პრეზუმფციას გამორიცხავენ და შესაბამისად, დამსაქმებელს ლეგიტიმურ წინაპირობას აძლევენ, რომ ასეთი შრომითი ურთიერთობის მიმართ დაკარგოს ინტერესი.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ, ვერ დაასაბუთა ისეთი არსებითი გარემოებების არსებობა, რომელიც შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობას შექმნიდა. ამავე დროს სასამართლო მოწოდებულია დამატებით განმარტოს, რომ არც სხვა გონივრული და თანაზომიერი წინაპირობაა წარმოჩენილი მოპასუხის მიერ, რომელიც გაამართლებდა ამ „სხვა ობიექტური გარემოების“ ლეგალური დეფინიციის გამოყენებას.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ქ----- დ----- და სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს შორის 17.07.2017 წელს დადებული წერილობითი შრომის ხელშეკრულებით მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან განუსაზღვრელი ვადით ს----- ხ--- რ----- თანამდებობაზე.

საქმის მასალებით ასევე დადგენილია, რომ 2018 წლის აგვისტოს თვეში მოსარჩელემ დამსაქმებლისაგან მიიღო წერილობითი შეთავაზება შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ, კერძოდ მოსარჩელეს შესთავაზეს შრომის ანაზღაურების საათობრივ სისტემაზე გადასვლა შესასრულებელი სამუშაოს მიხედვით 1 გადასაღები დღის ანაზღაურება განისაზღვრა დასაბეგრი 80 ლარის ოდენობით. შეთავაზებაში მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ შეთავაზებაზე უარის თქმის შემთხვევაში, მოქმედი შრომის ხელშეკრულებით შეწყდება შრომითი ურთიერთობა საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

მოპასუხე მხარემ სასამართლო სხდომაზე აღიარა ის გარემოება, რომ შრომის ანაზღაურების საათობრივ სისტემაზე გადასვლის შემთხვევაში გარანტირებული არ იყო სამუშაოს მინიმალური ოდენობა და შესაძლოა გამოეწვია მოსარჩელის ხელფასის შემცირება, ვინაიდან მას ყოველდღიურად გადასაღები დღე დიდი ალბათობით არ ექნებოდა, ეს კი თავის მხრივ გამოიწვევდა მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგოს შემცირებას. მოსარჩელემ უარი განაცხადა მის საუარესოდ ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 11-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია

მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: **ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა** და გადახდის წესი;

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის შეთავაზებული შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა გამოიწვევდა დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურების ოდენობის ცვლილებას შრომის ხელშეკრულების პირობების გაუარესებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან მოსარჩელემ (დასაქმებულმა) აღნიშნულ შეცვლილ პირობებზე არ განაცხადა თანხმობა და დააფიქსირა მყარად მისი პოზიცია, რომ არ ეთანხმებოდა აღნიშნულ ცვლილებებს, ზემოაღნიშნული მუხლების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უკანონოა, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში ნებისმიერი დასაქმებულს ექნება შესაძლებლობა ნებისმიერ დროს შრომითი ურთიერთობის გაუარესებაზე დასაქმებულის უარის შემთხვევაში შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ო" პუნქტით, რაც შრომით ურთიერთობაში ქაოსს და სრულ განუკითხაობას გამოიწვევს, სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელე თუ შესთავაზებდა მოპასუხეს შრომითი ურთიერთობის იმდაგვარად შეცვლას, რა დროსაც დასაქმებული შრომის ანაზღაურების ოდენობა არ შეიცვლებოდა ორსაფეხურიანი ანაზღაურების სისტემა - ფიქსირებული პლიუს გამომუშავება იგი არ იქნებოდა მიჩნეული დასაქმებულისათვის არსებითი პირობების შეცვლად და ასეთ პირობებზე დასაქმებულის მიერ უარის შემთხვევაში შესაძლებელია გამართლებული იქნებოდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხოლო ისეთ შეთავაზების შემთხვევაში, რაც მოპასუხემ შესთავაზე მოსარჩელეს, რა დროსაც შეაძლებელია დასაქმებული ფორმალურად დასაქმებულად მიჩნეულიყო მოპასუხესთან და თვის განმავლობაში არ ყოფილიყო მიწვეული სამუშაოს შესასრულებლად, შეუთანხმებლობა, რასაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოყვა დამსაქმებლის მხრიდან მიჩნეულ უნდა იქნეს არამართლზომიერ ნების გამოვლენად და შესაბამისად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად ბათილად.

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ვერ წარმოჩინდა სხვა ობიექტური და თანაზომიერი გარემოება, რომელიც ასახავდა მოპასუხისათვის მიმდინარე შრომითი კონტრაქტის გაგრძელებაზე ინტერესის ობიექტურ დაკარგვას და ამ საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას კანონიერ სახეს მისცემდა.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია რომ დამსაქმებელმა, სსიპ საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა არამართლზომიერად გამოიყენა უფლება და უსაფუძვლოდ შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად დისკრეციის ფარგლებში განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება მართლსაწინააღმდეგოა, ხოლო მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელში მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა ამჟამად ვაკანტური არ არის. ასევე ვერც მოსარჩელემ და ვერც მოპასუხემ ვერ დაასახელეს მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი, ვაკანტური თანამდებობა, ასევე ვერ დაასახელეს მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობა, ასევე აღსანიშნავია, მოსარჩელის როგორც სამაუწყებლო კომპანიის საქმიანობის თავისებურება, რა დროსაც მას არ გააჩნია საშტატო ნუსხა, ვინაიდან პერიოდულად იწყება ახალი პროექტები ან ძველი პროექტები იხურება, რის გამოც ამ ეტაპზე დასაქმებულისათვის მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაო აღარ არის მოთხოვნადი და აქტუალური, **ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული სასამართლოს დისკრეციას წარმოადგენს და არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს.**

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს

სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოს სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვა.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, ასევე იმ გარემოებას, რომ დათხოვნისას მოსარჩელეს მიღებული აქვს კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების სახით, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით ფორმირებულ კომპენსაციას, რასაც უნდა გამოაკლდეს მოსარჩელის მიერ უკვე მიღებული 2 თვის საკომპენსაციო თანხა და საერთო ჯამში ქ- ----- დ----- სასარგებლოდ სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს უნდა დაეკისროს დასაბეგრი 12500 ლარის (10 თვის ანაზღაურება) გადახდა.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე 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.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100

ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3%-ის 375 ლარის ოდენობით გადახდა, რა ნაწილშიც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ხოლო სარჩელი დაკმაყოფილდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის გენერალური დირექტორის 28.09.2018 წლის N2---- ბრძანება ქ----- დ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე ქ----- დ----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და გათავისუფლებამდე არსებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობისათვის და იძულებითი მოცდენისათვის მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელი დაეკისროს მოსარჩელე ქ----- დ----- სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 12500 ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებლს დაეკისროს მოსარჩელე ქ----- დ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაწეული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.
4. მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 375 ლარის გადახდა.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
6. 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. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
გოგიჩაშვილი

გიორგი