

საქმე N2/18252-18
330210118002503577



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30 იანვარი, 2019წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - რე-----ი

წარმომადგენელი - სე-----ე

მოპასუხე - სს „სა-----ა“

წარმომადგენლები: ნა-----ი, და-----ი

დავის საგანი - დისციპლინური სახდელის დადებისა და სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის, საშვებულებო თანხისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და მისი შედეგების აღმოფხვრა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სს „სა-----ის“
26/06/2018წ. N2--- ბრძანება, მოსარჩელე რე-----თან შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სს „სა-----ის“
30/04/2018წ. N0---- ბრძანება, მოსარჩელე რე-----ის მიმართ

დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ;

- 1.3. აღდგენილი იქნას მოსარჩელე, რე-----ი მოპასუხე, სს „სა-----
-----აში“ ლ-----ის მონტორის თანამდებობაზე;
- 1.4. მოპასუხე, სს „სა-----ას“ მოსარჩელე, რე-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის სახით,
ყოველთვიურად 520 ლარის ანაზღაურება, 2018 წლის 1 მაისიდან
გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- 1.5. მოპასუხე, სს „სა-----ას“ მოსარჩელე, რე-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების თანხის
სახით 206 ლარისა და 16 თეთრის ანაზღაურება;
- 1.6. მოპასუხე, სს „სა-----ას“ მოსარჩელე, რე-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა, ყოველ
ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 1 მაისიდან
გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის
ოდენობით
- 1.7. დადგენილი იქნას მოპასუხე, სს „სა-----ის“ მხრიდან
მოსარჩელე, რე-----ის მიმართ დისკრიმინაციული
მოპყრობის ფაქტი და მოპასუხეს დაეკისროს დისკრიმინაციული
ქმედების აღმოფხვრა.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე, რე-----ი 2007 წლიდან უვადო კონტრაქტის საფუძველზე
მუშაობდა სს „სა-----აში“ 30/04/2018 წლამდე, ლ-----ის მონტორის
თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა
520 ლარს.

03/05/2018წ. მოსარჩელეს გასაცნობად გადაეცა დისციპლინური სასჯელის
გამოყენების შესახებ მოპასუხის 30/04/2018წ. N0---- ბრძანება, რომლის
მიხედვითაც ერთი მხრივ მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური
პასუხისმგებლობა, ხოლო მეორეს მხრივ მისი თანხმობის გარეშე მოხდა მისი
დაქვეითება, სამუშაოდ გადაყვანა სხვა თანამდებობაზე და ტერიტორიაზე,
ასევე მისთვის ხელფასის 360 ლარამდე შემცირება, რასაც მოსარჩელე არ
დაეთანხმა.

მოსარჩელემ 07/05/2018წ. განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და ბრძანების
ბათილად ცნობასთან ერთად ითხოვა მისი თავდაპირველ სამუშაოზე აღდგენა.
მოპასუხის მიერ მოსარჩელეს ეცნობა, რომ კანონიერად მიიჩნევს მოსარჩელეზე
დაკისრებულ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის გამოყენებას,
მოსარჩელის დაქვეითებას, გადაყვანას და მისთვის ხელფასის შემცირებას,
ხოლო 15/06/2018წ. მოსარჩელეს ჩაბარდა პასუხი 29/05/2018წ. განცხადებაზე,
სადაც მოპასუხე მიუთითებს, რომ თუ მოსარჩელე არ წარმოადგენს
დაქვეითებულ თანამდებობაზე გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის
დამადასტურებელ მტკიცებულებას, მოპასუხე გაათავისუფლებს მას

სამსახურიდან.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ 30/04/2018წ. N0---- ბრძანება მისი დაქვეითებისა და მისთვის შრომის ანაზღაურების შემცირების თაობაზე უკანონოა. ასევე უკანონოა სს „სა-----ის“ 26/06/2018წ. N2--- ბრძანება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მისი სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო, ვინაიდან მოსარჩელე არ ეთანხმებოდა მოპასუხის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას მისი დაქვეითებისა და მისთვის ხელფასის შემცირების თაობაზე. შესაბამისად, მოსარჩელე ითხოვს აღნიშნული ბრძანებების ბათილად ცნობას.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს ასევე გააჩნია მის მიმართ გამოუყენებელი შვებულების თანხის სახით 520 ლარის ანაზღაურების ვალდებულება.

მოსარჩელე წარმოადგენს სა-----ელთა ახალი პროფესიული კავშირის აქტიურ წევრს და იგი ცდილობდა და ცდილობს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვას ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველსაყოფად.

26/03/2018წ. ტელეეთერში და სოციალურ ქსელში გავრცელდა ვიდეო კადრები, ლ-----ი გადასარბენზე არსებული, ლ-----ის ძველი ხიდის დემონტაჟის პროცესში მოპასუხის მხრიდან უსაფრთხოებისა და შრომით პირობების უხეში დარღვევის ფაქტების შესახებ, რომელიც მიუღებელი აღმოჩნდა მოპასუხისთვის. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ სწორედ ეს გახდა საფუძველი და რეალური მიზეზი მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის დაკისრებისა და სამსახურიდან გათავისუფლებისა. შესაბამისად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოა და ამასთან, ადგილი აქვს მის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას პ-----ირული აქტივობის გამო.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2018 წლის 10 აპრილს, მოსარჩელის მიერ უხეშად დაირღვა შრომის დისციპლინა, რაც გამოიხატა სამუშაო ადგილის ადრე მიტოვებასა სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში გამოცხადებაში. შესაბამისად, დამსაქმებელმა მყისიერი რეაგირება მოახდინა მოსარჩელის მიერ ჩადენილ უხეშ დისციპლინურ დარღვევებზე და კომპეტენციის ფარგლებში, დადგენილი პროცედურის დაცვით გამოიყენა სს „სა-----ის“ შრომის შნაგანაწესის 18.1 „ე“ მუხლით გათვალისწინებული ერთ-ერთი ღონისძიება - განუსაზღვრელი ვადით დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა, რაც ადეკვატური იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომისათვის. ამდენად, სადავო ბრძანება გამოცემული შრომის კოდექსის, „შრომის

უსაფრთხოების“ შესახებ კანონისა და სს „სა-----ის“ შრომის შინაგანაწესის მოთხოვნების სრული დაცვით და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

რაც შეეხება დაბალ თანამდებობაზე გადასაყვანად მოსარჩელის თანხმობის არარსებობას, კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელის მიმართ გატარებული ღონისძიება სამართლებრივად წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ 10 აპრილს ჩადენილ უხეშ დარღვევაზე დამსაქმებლის რეაგირებას და დისციპლინურ ღონისძიებას, რაც მენეჯერული გადაწყვეტილებაა, ამიტომ დასაქმებულის წინასწარ თანხმობას არ საჭიროებს. ასევე უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სს „სა-----ის“ 2018 წლის 26 ივნისის N2--- ბრძანების ბათილობის თაობაზე. როგორც წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება და თავად მოსარჩელეს აღიარებს, 2018 წლის 3 მაისიდან იგი არ ცხადდებოდა სამსახურში, არღვევდა შრომის დისციპლინას და არც შრომის ხელშეკრულებით დაკისრებულ ვალდებულებებს არ ასრულებდა. სს „სა-----ის“ 2018 წლის 22 მაისის N3--- და 11 ივნისის N3--- წერილებით, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მოთხოვნა 2018 წლის 30 აპრილის N0---- ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით უსაფუძვლოა და გაფრთხილებულ იქნა, სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. შესაბამისად 2018 წლის 3 მაისიდან 26 ივნისის ჩათვლით, მოსარჩელის სამუშაოზე არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა, საკმარისი საფუძველი იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის.

რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნას, დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ სს „სა-----ის“ 2018 წლის 30 აპრილის სადავო N0---- ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 3 მაისს. მოსარჩელეს შეეძლო გაესაჩივრებინა სადავო ბრძანება, მაგრამ დავის პერიოდში ვალდებული იყო ემუშავა ახალ თანამდებობაზე, თუმცა მოსარჩელემ 3 მაისიდან თვითნებურად მიატოვა სამუშაო ადგილი და არ ცხადდებოდა სამსახურში. მოსარჩელეს ორჯერ, 31 მაისსა და 14 ივნისს წერილობით ეცნობა სადავო ბრძანების ბათილობაზე მოთხოვნის უსაფუძვლობის შესახებ და განემარტა გამოუცხადებლობის შედეგებიც. შესაბამისად, აღნიშნულ ნაწილშიც სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლოა. გამომდინარე იქედან, რომ სადავო ბრძანების ბათილობის სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობს, ასევე უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ 10 მარტის შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევისთვის, იმავე მოტივით, სამუშაოს ადრე მიტოვებისა და სიმთვრალის

გამო, მოსარჩელესთან ერთად დაისაჯა მისი უშუალო ხელმძღვანელი ი. თ-----
ა, რომელიც სს „სა-----ის“ შრომის შინაგანაწესის 18.1. „ე“ პუნქტის
საფუძველზე, ხელოვნურ ნაგებობათა ცენტრის უფროსის მოადგილის
თანამდებობიდან, ასევე დაქვეითდა ლ-----ის მონტიორად, ხოლო ლ-----ის
მონტიორ ნ.გ-----ს გამოეცხადა გაფრთხილება, სამუშაო საათებში
მსუბუქი სიმთვრალის გამო. ამდენად, 10 მარტის შრომის დისციპლინის
დარღვევებისთვის მოსარჩელესთან ერთად დაისაჯნენ სხვა თანამშრომლებიც,
დარღვევის ხარისხის შესაბამისად. მოსარჩელე არ ჩაყენებულა არათანაბარ
პირობებში, შესაბამისად დისკრიმინაციაზე მოსარჩელის მითითება
უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია.

2018 წლის კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის
ანაზღაურების მოთხოვნა უსაფუძვლოა, ვინაიდან სს „სა-----ამ“
ნებაყოფლობით აანაზღაურა კომპენსაციის თანხა 313.84 ლარი, რომლის
დაანგარიშებაც მოხდა მოსარჩელის ახალი თანამდებობის - გადასასვლელის
მორიგის ხელფასის (425ლ) გათვალისწინებით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. რე-----ი 2007 წლიდან 30/04/2018 წლამდე უვადო შრომითი
ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა სს „სა-----ში“ ლ-----ის
მონტიორის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი
შეადგენდა 520 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 26/03/2018წ. მოსარჩელემ უარი განაცხადა „რ----- პ-----ის“
წევრობაზე და დამსაქმებელს აცნობა, რომ იყო „სა-----ე-----
-----ის“ წევრი.

იმავე დღეს, მან განცხადებით მიმართა მოპასუხეს, მისი შრომითი უფლებების
შესაძლო დარღვევის შემცველი, მედიაში გავრცელებული ფაქტების
გამოკვლევის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 26/03/2018წ. განცხადება (ტ.1. ს.ფ.61);

- 26/03/2018წ. განცხადება (ტ.1. ს.ფ.62);
- „სა-----ის“ წერილები (ტ.1. ს.ფ.-ები: 87-90);
- მედიაში 2018 წლის 26 მარტს გავრცელებული ვიდეოჩანაწერი (ტ.2. ს.ფ.138);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. სს „სა-----ის“ 2018 წლის 30 აპრილის N0--- ბრძანებით, დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებისა და სამუშაო საათებში ალკოჰოლური თრობისათვის, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით, გამოყენებული იქნა განუსაზღვრელი ვადით დაბალ თანამდებობაზე - გადასასვლელის მორიგედ გადაყვანა.

ზემოაღნიშნულ გადაწყვეტილებას საფუძვლად დაედო შემდეგი:

2018 წლის 10 აპრილს, ხელოვნური ნაგებობებს ცენტრის ხელმძღვანელს, ი. თ-----ას, მიეცა მითითება ბრიგადასთან, რომლის შემადგენლობაშიც შედიოდა მოსარჩელე, შეესრულებინა ლ-----ის გადასარბენზე შესაბამისი სამუშაოები, ოპერატიულად - დღის ბოლომდე. მოცემული დავალების შესრულების შემოწმებისას, აღმოჩნდა, რომ მოსარჩელეს 16 საათსა და 45 წუთზე უკვე მიტოვებული ჰქონდა სამუშაო და დავალება არ იყო შესრულებული. იმავე დღეს, აღმოსავლეთის სალ-----ო სამმართველოს ხელმძღვანელობასთან დაბარებისას, გაჩნდა ეჭვი, რომ რე-----ი იყო არაფხიზელ მდგომარეობაში. მან უარი განაცხადა შეთავაზებული ალკო ტესტის ჩატარებაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 30 აპრილის N0--- ბრძანება (ტ.1. ს.ფ.56);
- საპატრულო პოლიციის მიერ შესრულებული ვიდეო-ჩანაწერი (ტ.2. ს.ფ.-ები: 86-87);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მოსარჩელე ახალ თანამდებობაზე შრომითი მოვალეობის შესასრულებლად არ გამოცხადებულა და არ მიუღია აღნიშნული თანამდებობისათვის გათვალისწინებული შრომით ანაზღაურება. ამავდროულად, განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს ზემოაღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობისა და პირვანდელ სამუშაოზე დაბრუნების მოთხოვნით.

სს „სა-----ამ“ 2018 წლის 22 მაისის წერილით, მოსარჩელეს შეატყობინა, რომ არ დაკმაყოფილებოდა მოსარჩელის 2018 წლის 07 მაისის N5--- განცხადება, 2018 წლის 30 აპრილის N0--- ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით. ასევე, სს „სა-----ამ“ 2018 წლის 11 ივნისის

წერილით, მოსარჩელეს შეატყობინა მისი არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ.

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 07/05/2018წ. განცხადება (ტ.1. ს.ფ.57);
- სს „სა-----ის“ 2018 წლის 22 მაისის N3--- წერილი (ტ. I, ს.ფ. 59);
- სს „სა-----ის“ 2018 წლის 11 ივნისის N3--- წერილი (ტ. I, ს.ფ. 175);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.5. სს „სა-----ის“ 2018 წლის 26 ივნისის N2--- ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე რე-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 1 მაისიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რასაც დამსაქმებელმა საფუძვლად დაუდო დისციპლინური სახდელის სახით შეფარდებულ სამუშაო ადგილზე შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობა - სამსახურში გამოუცხადებლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- სს „სა-----ის“ 2018 წლის 26 ივნისის N2--- ბრძანება (ტ. I, ს.ფ. 129).
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.6. 2018 წლის გამოუყენებელი საშვებულებო ანაზღაურების სახით, მოპასუხემ მოსარჩელეს 2018 წლის 18 დეკემბერს საბანკო ანგარიშზე ჩაურიცხა 313 ლარი და 84 თეთრი, რაც გაანგარიშებული იქნა გადასასვლელის მორიგის შრომის ანაზღაურებიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- საგადახდო დავალება (ტ. 2, ს.ფ. 140).
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ 2018 წლის 10 აპრილს, მოსარჩელე, რე----

-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, არ ჰქონია ადგილი შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების ისეთ დარღვევას (ალკოჰოლური თრობა და სამსახურის თვითნებურ დატოვება), რომელიც ამართლებდა მისთვის დისციპლინური სახდელის სახით დაბალხელფასიან და დაბალ თანამდებობაზე უვადოდ ადაყვანას (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი, „სამართლებრივი შეფასება“).

3.2.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას, რომ კ-----ირული აქტივობის ნიშნით მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი, „სამართლებრივი შეფასება“).

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

4.1. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის ბრძანებები მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის დადებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

4.2. მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს პირვანდელ სამუშაოზე - ლ-----ის მონტიორის თანამდებობაზე;

4.3. მოპასუხეს უნდა დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის სახით 2018 წლის 1 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 520 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) ანაზღაურება;

4.4. მასვე უნდა დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 206 ლარისა და 16 თეთრის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);

4.5. მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირგასამტეხლო, 2018 წლის 1 მაისიდან 2018 წლის 18 დეკემბრამდე, ყოველ დღეზე 520 ლარის 0.07%-ის, ხოლო 2018 წლის 18 დეკემბრიდან, 206 ლარისა და 16 თეთრის 0.07%-ის ოდენობით, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

4.6. დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლი, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი და მე-7 მუხლი, „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“

საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ვროპული კონვენციის მე-14 მუხლი, საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი, 24-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 26-ე და 31-ე მუხლები, 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 37 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი და ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი, 408-ე და 411-ე მუხლები, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული

შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულია საჯარო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

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.

6.2. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებლის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

6.3. განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არსებული, მოპასუხე საწარმოს თანამშრომელთა სამსახურებრივი ახსნა-განმარტებებით ერთმნიშვნელოვნად დადგენილია, რომ 2018 წლის 10 აპრილს, ლ-----ის გადასარბენზე, ლ-----ის ხიდის ძველი ძელების გამოტანისას, სამუშაოს შემსრულებელი ბრიგადის, მათ შორის, მოსარჩელის მიერ, სამუშაოს დროზე ადრე - დაახლოებით 16 საათზე შეწყვეტა და მათი ნაწილის აღმოსავლეთის სალ-----ო სამმართველოს

ტერიტორიაზე გადაყვანა მოხდა მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელის, ხელოვნური ნაგებობების ცენტრის უფროსის მოადგილის, ბრიგადის უფროსის, იპ----- თ-----ას გადაწყვეტილებით, რაც სამსახურებრივი კვლევისას, დადასტურებული იქნა ამ უკანასკნელის მიერ და ასევე დგინდება საქმეში წარმოდგენილი, „სა-----ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის“ სალ-----ო დეპარტამენტის აღმოსავლეთ სალ-----ო სამმართველოს 19/04/2018წ. ოპერატიული თათბირის N-- ოქმიდანაც.

აღნიშნული დარღვევისათვის, იპ----- თ-----ას მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური ღონისძიება - განუსაზღვრელი ვადით დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა (იხ. ტ.1 ს.ფ.128, ტ.1. ს.ფ.-ები: 63-85; ტ. 2. ს.ფ.-ები: 51-74).

6.4. რაც შეეხება ალკოჰოლურ სიმთვრალეს, მნიშვნელოვანია, რომ მოსარჩელის ალკოჰოლური თრობის ფაქტი სამსახურებრივი კვლევისას არ დაუდასტურებია ბრიგადის შემადგენლობაში მყოფ არცერთ თანამშრომელს, მათ შორის, ბრიგადის ხელმძღვანელს, იპ----- თ-----ას და ხელოვნურ ნაგებობათა ცენტრის ოსტატს, ვ. სამხარაძეს (ტ.1. ს.ფ. 84, ტ.2. ს.ფ.71).

ასეთ პირობებში, მარტოოდენ ალკოტესტის ჩატარებაზე უარის თქმა, არ შეიძლება ჩაითვალოს მოსარჩელის სიმთვრალის დამადასტურებელ მტკიცებულებად, ხოლო საპატრულო პოლიციის მიერ განხორციელებული ვიდეოჩანაწერით, მოსარჩელის ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ყოფნის თაობაზე ერთმნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთება, შეუძლებელია.

6.5. გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 10 აპრილს სამსახურში ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ყოფნას და შემდგომ მის თვითნებურ მიტოვებას ადგილი არ ჰქონია, შესაბამისად, არ არსებობდა მისთვის დისციპლინური სახდელის დადების საფუძველი.

6.6. სასამართლო, დისციპლინური სახდელის დადების მართლზომიერებაზე მსჯელობისას, ყურადღებას მიაქცევს სახდელის სახეს, რომელიც გამოყენებული იქნა მოსარჩელის წინააღმდეგ - უვადოდ დაქვეითება და დაბალანაზღაურებად თანამდებობაზე გადაყვანა (შინაგანაწესის მე-18 მუხლის 18.1. პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი (ტ.2. ს.ფ.28).

სასამართლო თვლის, რომ ნებისმიერი დისციპლინური სახდელის, როგორც სანქციის, უვადოდ გამოყენება, წინააღმდეგობაშია სამართლებრივი უსაფრთხოების პრინციპთან, რამდენადაც, გარდა იმისა, რომ დაუშვებელია დასაქმებული განუსაზღვრელი ვადით იმყოფებოდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ქვეშ, პასუხისმგებლობის ზომის სახით უვადოდ დაქვეითება და დაბალხელფასიან სამუშაოზე გადაყვანა, ფაქტობრივად, სცდება დისციპლინური სახდელის სახეს, ხდება რა დასაქმებულის მდგომარეობის განუსაზღვრელი ვადით გაუარესება.

ამ თვალსაზრისით, სასამართლო მოიხმობს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, 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.

ანუ დისციპლინური სახდელის მოქმედების ვადა კანონმდებელმა ერთი წლით შემოფარგლა, ხოლო შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

რამდენადაც შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს, სასამართლო თვლის, რომ ამ ნაწილში ეს ხელშეკრულება კანონსაწინააღმდეგოა, შესაბამისად, დამსაქმებლის დასახელებული სადავო გადაწყვეტილება ამ საფუძველითაც არამართლზომიერია და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

6.7. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, შესაბამისად იწვევს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილობასაც და პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას.

„მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებებისუხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ-ები: Nას-

816-782-2016, 06.12.2016წ.; Nას-416-399-16, 29.06.2016, Nას-812-779-2016, 19.10.2016 წ.; Nას-1276-1216-2014, 18. 03. 2015 წ.; Nას-483-457-2015, 07.10. 2015წ.).

სასამართლო ასევე მოიხმობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 19/05/2017წ. (საქმე Nას-295-279-2017) და 29/06/2016წ. განჩინებებს (საქმე Nას-416-399-2016), სადაც უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ „შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის დარღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, როგორც დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

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

ვინაიდან, მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონო და, შესაბამისად, ბათილია, მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნას მოპასუხე, სს „სა-----ის“

ლ-----ის მონტორის თანამდებობაზე.

6.8. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელფასი ლ-----ის მონტორის თანამდებობაზე შეადგენდა ყოველთვიურად 520 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

უდავოდ დადგენილია, რომ დისციპლინური სახდელის სახით გათვალისწინებულ ახალ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელეს ხელფასი არ მიუღია.

რამდენადაც მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, მას, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის ყოველთვიურად 520 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) ანაზღაურება 2018 წლის 1 მაისიდან, კერძოდ, მოსარჩელის დაბალ თანამდებობაზე დაქვეითების დღიდან სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.

მოსარჩელე ითხოვს მოპასუხის სასარგებლოდ 2018 წლის გამოუყენებელი 24 დღის ფასიანი შვებულების თანხის 520 ლარის ოდენობით ანაზღაურებას.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხემ დავის განმავლობაში მოსარჩელეს აუნაზღაურა 313.84 ლარი, რომელიც გაიანგარიშა მოსარჩელის ახალი თანამდებობის - გადასასვლელის მორიგის ხელფასიდან (425 ლარი).

რამდენადაც, მოსარჩელე კანონდარღვევით იქნა გადაყვანილი გადასასვლელის მორიგის სამუშაო ადგილზე, ამ თანამდებობის ხელფასის მიხედვით საშვებულებო ანაზღაურების განსაზღვრა, შესაბამისად, კერძოდ მოხდება და მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს 24 დღის გამოუყენებელი შვებულების თანხა, თავდაპირველი სამსახურისთვის გათვალისწინებული ყოველთვიური ანაზღაურების ოდენობის შესაბამისად, რაც შეადგენდა 520 ლარს.

ვინაიდან მხარეები სადავოდ არ ხდიან მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის 313.84 ლარის ანაზღაურების ფაქტს, მოპასუხემ უნდა აუნაზღაუროს მოსარჩელეს ასანაზღაურებელი 520 ლარიდან დარჩენილი გადაუხდელი თანხა - 206 ლარი და 16 თეთრი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მოსარჩელე ითხოვს, მოპასუხე, სს „სა-----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 1 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ოდენობით.

სასამართლო თვლის, რომ განაცდურ შრომის ანაზღაურებაზე მოპასუხეს პირგასამტეხლო ვერ დაერიცხება, რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, განაცდური ხელფასის ნაწილში პირგასამტეხლოს დაკისრებას სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტი არ ითვალისწინებს (იხ. სუსგ 27/10/2016წ. განჩინება Nას-268-255-2016).

მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ პირგასამტეხლო უნდა დაეკისროს ასანაზღაურებელი შვებულების თანხის ნაწილში, კერძოდ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს დაბეგრილი 520 ლარიდან 2018 წლის 1 მაისიდან 2018 წლის 18 დეკემბრამდე (მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის შვებულების თანხის ნაწილის ნებაყოფლობით ჩარიცხვამდე, იხ. საგადახდო დავალება N1-----, გ. II, ს.ფ. 140), ამ თანხის 0.07%-ის, ხოლო 2018 წლის 18 დეკემბრიდან, 206 ლარისა და 16 თეთრის 0.07%-ის ოდენობით,

ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6.9. „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე თითოეული სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას პატივი სცეს და მისი ტერიტორიის ფარგლებსა და იურისდიქციაში მყოფი ყველა პირი უზრუნველყოს წინამრელიგიური ნიშნით განსდებარე პაქტით აღიარებული უფლებებით, რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებათა მიხედვით ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, ხოლო 26-ე მუხლის თანახმად, თითოეული ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე კანონით თანაბარი დაცვის უფლება აქვს. ამ მხრივ უნდა აიკრძალოს ყოველგვარი დისკრიმინაცია და კანონი უნდა უზრუნველყოფდეს ყველა პირის თანასწორ და ეფექტურ დაცვას რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებების გამო დისკრიმინაციისაგან.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით, მონაწილე სახელმწიფოები იძლევიან იმის გარანტიას, რომ წინამდებარე პაქტში ჩამოთვლილი უფლებები განხორციელებული იქნება რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების ან სხვა გარემოებათა მიხედვით, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ეროვნული კონვენციის მე-14 მუხლით, 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. ხოლო კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად.

ევროპული სასამართლოს დიდმა პალატამ ეს ნორმა შემდეგნაირად განმარტა:

„მე-14 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის აკრძალვა იმ უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობას სცილდება, რომელთა უზრუნველყოფაც თითოეულ სახელმწიფოს კონვენციითა და ოქმებით მოეთხოვება. აკრძალვა ასევე ვრცელდება იმ დამატებით უფლებებზე, რომლებიც კონვენციის ნებისმიერი მუხლის ზოგადი მოქმედების ფარგლებში ხვდება და სახელმწიფო თავისი ნებით უზრუნველყოფს”.

მე-12 დამატებითი ოქმის განმარტებითი ბარათის თანახმად, მისი მიზანია დისკრიმინაციის წინააღმდეგ დაცვის გაძლიერება, რაც მიიჩნევა ადამიანის უფლებათა უზრუნველყოფის ძირითად ელემენტად.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკით აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ფორმულირების მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაციის დასადგენად საჭიროა, სახეზე იყოს „განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ ან შედარებით ერთნაირ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ”, რაც ამოცნობად მახასიათებლებს ეფუძნება. პირდაპირი დისკრიმინაციის დროს კუმულაციურად უნდა არსებობდეს შემდეგი: არასახარბიელო მოპყრობა, შედარებითობის ფაქტორი და პიროვნების იდენტიფიკატორი. პირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება მრავალი ქმედებით გამოიხატოს, რომელიც გაიგივებული იქნება არასახარბიელო მოპყრობასთან. მაგალითად, ნაკლები ხელფასის ან პენსიის მიცემა, სოციალური დახმარების გაუქმება ან მის დანიშვნაზე საერთოდ უარის თქმა და ა.შ. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის” მე-14 მუხლის მოქმედების გავრცელებისთვის, ადგილი უნდა ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. სასამართლო აღნიშნავს, რომ „ანალოგიური მდგომარეობა” არ გულისხმობს, რომ შესადარებელი ჯგუფები იდენტური უნდა იყოს. ის ფაქტი, რომ განმცხადებლის მდგომარეობა სრულად ანალოგიური არ არის სხვა პირებთან მიმართებაში და ადგილი აქვს სხვადასხვა ჯგუფების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას, ხელს არ უშლის ამ შემთხვევაზე მე-14 მუხლის გავრცელებას. განმცხადებელმა უნდა აჩვენოს, რომ ის არსებითად მსგავს მდგომარეობაში არის იმ პირებთან შედარებით, რომლებიც სხვანაირ მოპყრობას ექვემდებარებიან (იხ. გადაწყვეტილება -კლიფტი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Clift v. United Kingdom*), N7205/07, 13 ივლისი, § 66 ECHR 2010).

საყურადღებოა ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიდგომა შედარებითობის ფაქტორთან დაკავშირებით. ამ სასამართლოს პრაქტიკით, არსებობს ცალსახა გამონაკლისი, განსაკუთრებით დასაქმების შესახებ ევროკავშირის რეგულაციების სფეროში, როდესაც არ არის საჭირო სათანადო „შედარების” ობიექტის ძიება. მაგალითად, როდესაც ადამიანის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა ხდება მისი ფეხმძიმობის ნიადაგზე (*Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, Case C-177/88, 8

ნოემბერი, §12-13, ECJ 1990).

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს იურისპრუდენციაში დადგინდა, რომ როდესაც პირი დაზარალებდა ორსულობის ნიადაგზე, ეს იქნება დაკვალიფიცირებული, როგორც სქესობრივ ნიადაგზე განხორციელებული პირდაპირი დისკრიმინაცია და ამ შემთხვევაში არ არის საჭირო შედარებითობის ფაქტორის გათვალისწინება.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი, მე-2 და მე-3 მუხლებით, 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. ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს 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 მდგომარეობა 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. ხოლო მე-8 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

ამრიგად, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილია ყველა სახის განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა.

6.10. განსახილველ შემთხვევაში, მოთხოვნას, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ, მოსარჩელე ამყარებს იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხემ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოახდინა 3-----ირული აქტივობის ნიშნით, რამდენადაც იგი იყო „სა-----ე-----ის“ წევრი.

6.11. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ პირთა წრე, არამე ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად უთანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი; Nას-319-302-2017, 2017 წლის 28 ივლისი; Nას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ნოემბერი, Nას-142-134-2017, 2018 წლის 18 აპრილი).

6.12. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაციაა არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (იხ. Willis v. the United Kingdom, N36042/97). უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (იხ. Konstantin Markin v. Russia, N30078/06). განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის შორის (იხ. Petrovic v. Austria, N20458/92). ირიბი დისკრიმინაცია განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (იხ. D.H. and others v. the Czech Republic, N13378/05).

6.13. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლით, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული 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.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა“ (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

6.14. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომ მის მიმართ დისციპლინური სახდელის შეფარდება მოხდა „სა-----ე-----ის“ წევრობის გამო, მოითხოვა რა მოპასუხისაგან ლ-----ის ხიდის დემონტაჟის შესახებ მედიაში გავრცელებულ კადრებში ასახული მისი უფლებების შესაძლო დარღვევის ფაქტების შესწავლა.

გარდა იმისა, რომ ზემოაღნიშნული ინფორმაცია მედიაში გავრცელდა 2018 წლის 26 მარტს, მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის შეფარდება 30/04/2018წ. N0---- ბრძანებით მოხდა სამსახურის 2018 წლის 10 აპრილს თვითნებური მიტოვებისა და სიმთვრალის საფუძველით, რა დროსაც ასევე ანალოგიური დისციპლინური სახდელი დაედო მის უშუალო ხელმძღვანელს, იპ----- თ-----ას, რომელმაც მოსარჩელის მსგავსად უარი განაცხადა ალკოტესტის ჩაბარებაზე. რაც შეეხება დანარჩენ 6 ლ-----ის მონტიორს, მათგან, ალკოტესტის ნებაყოფილობით გავლის შედეგად, მსუბუქი ალკოჰოლური თრობა დაუდგინდა მხოლოდ ერთს (ტ.1. ს.ფ.65), რომელსაც გამოეცხადა გაფრთხილება, ხოლო დანარჩენთა მიმართ არ მომხდარა დისციპლინური სახდელის გამოყენება (ტ.1. ს.ფ.-ები: 66-67).

ასეთ პირობებში, მოსარჩელის მოსაზრება, რომ დისციპლინური სახდელი მის მიმართ გამოყენებული იქნა პ-----ირული აქტივობის საფუძველით, უსაფუძვლოა და სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ ზემოაღნიშნული ნიშნით განსხვავებულ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია.

7. სასამართლო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის

სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი, სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 300 ლარის ანაზღაურება.

7.2. ვინაიდან მოსარჩელე, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით, ხელფასისა და შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე სხვა ანაზღაურების მოთხოვნების ნაწილში (საშვებულებო და პირგასამტეხლო), განთავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ამ ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა მოთხოვნათა დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად. კერძოდ, რამდენადაც მოპასუხეს დაეკისრა განაცდური ხელფასის სახით 2018 წლის 1 მაისიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 520 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), რაც გადაწყვეტილების გამოტანის დროისათვის შეადგენს 4160 ლარს (8 თვის ხელფასი), ამასთან, მოპასუხეს დაეკისრა საშვებულებო ანაზღაურება 206 ლარისა და 16 თეთრის ოდენობით; პირგასამტეხლო - ჯამში გადაწყვეტილების გამოტანის დროისათვის (2018 წლის 1 მაისიდან 2018 წლის 18 დეკემბრამდე არის 7 თვე და 18 დღე, ანუ 228 დღე, შესაბამისად, 520 ლარის 0.07% - 0.364 ლარი) ამ პერიოდზე შეადგენს 82 ლარსა და 992 თეთრს; 2018 წლის 18 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების გამოტანამდე არის 43 დღე, შესაბამისად, 206 ლარისა და 16 თეთრის 0.07% - 0.144312 ლარი ამ პერიოდზე შეადგენს 6 ლარსა და 20 თეთრს) 89 ლარსა და 19 თეთრს. შესაბამისად, ჯამში ზემოაღნიშნული თანხები შეადგენს 4455.352 ლარს, ამდენად, მოპასუხეს ამ ნაწილში სახელმწიფოს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 133 ლარისა და 67 თეთრის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259¹ მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლით,

გადაწყვეტა:

1. რე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სს „სა-----ის“ 30/04/2018წ. N0--- ბრძანება, მოსარჩელე რე-----ის მიმართ დისკრიმინაციული სახდელის გამოყენების შესახებ;
3. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სს „სა-----ის“ 26/06/2018წ. N2--- ბრძანება, მოსარჩელე რე-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
4. აღდგენილი იქნას მოსარჩელე, რე-----ი მოპასუხე, სს „სა-----აში“ ლ-----ის მონტიორის თანამდებობაზე;
5. მოპასუხე, სს „სა-----ას“ მოსარჩელე, რე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის სახით, ყოველთვიურად 520 ლარის ანაზღაურება (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), 2018 წლის 1 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
6. მოპასუხე, სს „სა-----ას“ მოსარჩელე, რე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების თანხის სახით 206 ლარისა და 16 თეთრის ანაზღაურება (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);
7. მოპასუხე, სს „სა-----ას“ მოსარჩელე, რე-----ის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს სახით დაეკისროს 2018 წლის 1 მაისიდან 2018 წლის 18 დეკემბრამდე, ყოველ დღეზე 520 ლარის 0.07%-ის, ხოლო 2018 წლის 18 დეკემბრიდან, 206 ლარისა და 16 თეთრის 0.07%-ის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
8. მოპასუხე, სს „სა-----ის“ მხრიდან მოსარჩელე, რე-----ის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენისა და დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრის ნაწილში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
9. მოპასუხე, სს „სა-----ას“ მოსარჩელე, რე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე გადანდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 300 ლარის ოდენობით.
10. მოპასუხე, სს „სა-----ას“ სახელმწიფოს სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 133 ლარისა და 67 თეთრის გადანდა.
11. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14

დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-12 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

12. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
13. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, რე-----ს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ