



საქმე №2/34315-18

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

14 თებერვალი 2019 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე: გ----- ბ-----ა

წარმომადგენლები: ან-----ი

მოპასუხე: ა(-----ს N-- ს----- ბ-----ი“

წარმომადგენელი: ლ--- რ-----ე, მა-----ე

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი საყვედურის გამოცხადების შესახებ ა(-----ს N----- ბ-----ის“ 17.02.2016წ. N----- ბრძანება;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(-----ს N----- ბ-----ის“ სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 17 თებერვლის სხდომის ოქმი #--;

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ა(-----ის N----- ბ-----ის 2-02.2016წ. N----- ბრძანება;

1.4. ა(-----ს N----- ბ-----ს“ დაევალოს პოლიტიკური შეხედულების ნიშნით დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა, კერძოდ მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2016 წლის 2- თებერვლიდან სასამართლოს შემაჯამებელი

გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში;

1.5. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მორალური ზიანის ანაზღაურება 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით;

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

გ----- ბ-----ა დასაქმებული იყო ა(-----ს N----- ბ--- ბ---ის“ დი-----ის მო-----დ უვადოდ. მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 600 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით - 480 ლარს თვეში. იგი პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, მის მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება, მოსარჩელის პროფესიული კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები დაკავებულ თანამდებობასთან მიმართებით არასოდეს დასმულა კითხვის ნიშნის ქვეშ.

ხელისუფლების შეცვლის შემდგომ, დამსაქმებლის მხრიდან შეიცვალა მის მიმართ დამოკიდებულება. იყო მცდელობა, რომ მოსარჩელეს ნებით დაეტოვებინა სამსახური ან გადასულიყო დაბალი თანრიგის თანამდებობაზე. 2016 წლის 17 თებერვალს ა(-----ის N----- ბ-----ის დი-----ის N----- -- ბრძანებით, დი-----ის მო----- გ----- ბ-----ას გამოეცხადა საყვედური შრომითი დისციპლინის დარღვევისთვის, რის საფუძვლადაც მიეთითა სამუშაო ადგილის მიტოვება და დაეკისრა დისციპლინური სახდელი.

2016 წლის 2- თებერვალს N----- ბრძანების საფუძველზე შეწყდა გ----- ბ----- ასთან შრომითი ურთიერთობა, რაც წერილობით ეცნობა მოსარჩელეს. იმავე წლის 11 მარტს გ----- ბ-----ამ მიმართა ბ-----ის დი-----ს, ლ--- რ-----ეს და მოითხოვა წერილობითი დასაბუთება მისი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ. აღნიშნულის საფუძველზე, მოსარჩელემ პასუხად მიიღო, რომ იგი, როგორც დი-----ის მო-----, ვერ ავლენდა მოვალეობის შესრულებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევებს, ვერ შეძლო სასწავლო-შემოქმედებით პროცესში ჩართვა და მისი ეფექტიანი წარმართვა. ასევე მან ვერ წარმოადგინა დი-----ის თხოვნის საფუძველზე ანგარიში გაწეული მუშაობის და კონკრეტული დავალების შესრულების შესახებ, ამას გარდა, ჯეროვნად ვერ ასრულებდა მისთვის დაკისრებულ მოვალეობებს, რაც უარყოფითად აისახებოდა ბ-----ის სამუშაო პროცესზე.

მოსარჩელე არ ეთანხმება აღნიშნულ განმარტებებს და აღნიშნავს, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად მისი პოლიტიკური შეხედულების გამო. დაწესებულების ხელმძღვანელობამ მას შეუქმნა ისეთი პირობები, რომლებიც განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებების გამო, თავისი შრომითი უფლებებით სარგებლობისას, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2--- წლის 1 აპრილიდან მოსარჩელე გ----- ბ-----ა დასაქმებული იყო ა(-----ს N----- ბ-----ის“ დი-----ის მო-----ის თანამდებობაზე.

მხარეთა შორის 2014 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელის, როგორც ა(-----ის N----- ბ-----ის დი-----ის მო-----ის, თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა ყოველთვიურ ხელფასს 600 ლარის (დარცხული) ოდენობით. ხელშეკრულება დადებული იყო უვადოდ.

ხელშეკრულების 6.2. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დასაქმებული ვალდებულია: მისთვის განკუთვნილი სამუშაო შეასრულოს კეთილსინდისიერად, მაღალკვალიფიციურად, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, წინამდებარე ხელშეკრულების, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის, სხვა ნორმატიული აქტების, დამსაქმებლის წესდების, შრომის შინაგანაწესის, თანამდებობრივი ინსტრუქციის, დი-----ის მიერ გამოცემული აქტების და უშუალო ხელმძღვანელის დავალებების შესაბამისად; „ბ“ ქვეპუნქტით, შრომისუუნარობის ან სხვა ობიექტური მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შესახებ წინასწარ, ან იმავე დღეს შეატყობინოს დამსაქმებელს სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზეზის შესახებ და მოთხოვნის შემთხვევაში წარმოადგინოს ზემოაღნიშნული ფაქტის დამადასტურებელი საბუთი;

დამსაქმებელი უფლებამოსილია: მოითხოვოს დასაქმებულისაგან სამუშაოს დროული და ხარისხიანი შესრულება; კონტროლი გაუწიოს წინამდებარე ხელშეკრულების პირობების შესრულებას; ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულის მიმართ - გამოიყენოს კანონმდებლობით და შრომის შინაგანაწესით განსაზღვრული უფლებები; ცალმხრივად მოშალოს ხელშეკრულება კანონმდებლობით დადგენილი წესით (ხელშეკრულების მე-3 მუხლის ა-დ პუნქტები).

ამავე ხელშეკრულების მე-9 მუხლით გაწერილი იქნა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები, რომლის მიხედვითაც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის წინამდებარე შრომითი

ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციებით (სამუშაოს აღწერილობა) ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა („გ“ ქვეპუნქტი); დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან („ვ“ ქვეპუნქტი); სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას („ლ“ ქვეპუნქტი).

ხელშეკრულების 11.2.-ე მუხლით ბ-----ის შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს.

ბ-----ის დი-----ის 2016 წლის 02 თებერვლის N----- ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის მე-2 მუხლით (ა-ექვეპუნქტები) შინაგანაწესის მიზნებია: ბ-----ში დასაქმებულ პირებზე დაკისრებული ფუნქციების სრულყოფილად განხორციელებისთვის ხელშეწყობა; შრომის დისციპლინის დაცვის უზრუნველყოფა; ბ-----ში დასაქმებულ პირთა შრომისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულების დამკვიდრება; სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულების ხარისხის ამაღლება; დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა შორის შრომითი ურთიერთობის რეგ-----რება.

შინაგანაწესის მე-2 მუხლით განსაზღვრული იქნა შინაგანაწესის რეგ-----რების სფერო, რომლის მიხედვითაც წინამდებარე შინაგანაწესი საქართველოს შრომის კოდექსის საფუძველზე არეგ-----რებს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის #----- ბ-----ში დასაქმებულ პირთა შრომით ურთიერთობებს (1-ლი მუხლი). შინაგანაწესის მოთხოვნების შესრულება სავალდებულოა ს----- ბ---ში დასაქმებული ნებისმიერი პირისათვის და მათი დარღვევა იწვევს შესაბამის პასუხისმგებლობას (მე-3 მუხლი). დი-----ის და ბ-----ის სხვა თანამშრომელთა კონკრეტული უფლება-მოვალეობები განისაზღვრება სამუშაოს აღწერილობით (თანამდებობრივი ინსტრუქციით), რომელიც წარმოადგენს შინაგანაწესის და შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს (მე-5 მუხლი).

მე-13 მუხლით დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისთვის, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური სასჯელის შემდეგი ზომები: 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. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური სასჯელის ზომების გამოყენების უფლება აქვს ბ-----ის დი-----ს, გადაწყვეტილება ფორმდება ბრძანებით (13.2. მუხლი).

ამავე მუხლის მე-5 პუნქტით დისციპლინური სასჯელის გამოყენებამდე

დამსაქმებელს უფლება აქვს ჩამოართვას დასაქმებულს ახსნა-განმარტება. მე-6 პუნქტით კი შრომის დისციპლინის დარღვევის ყოველი შემთხვევის გამო, შესაძლებელია მხოლოდ ერთი დისციპლინური სასჯელის ზომის გამოყენება.

ბ-----ში დასაქმებულ პირთა უფლება-მოვალეობების N- დანართის მე-2 მუხლში კი აღწერილია დი-----ის მო-----ის უფლება-მოვალეობები, რომლის მიხედვითაც დი-----ის მო----- ექვემდებარება ბ-----ის დი-----ს; დი-----ის მოვალეობას ასრულებს, თუ დი-----ს უფლებამოსილება დროებით შეუჩერდა შრომისუუნარობის ან სხვა მიზეზის გამო. პასუხისმგებელია თანამშრომელთა წასვლა-მოსვლის ჟურნალის წარმოებასა და კონტროლზე; ვალდებულია მუდმივად აწარმოოს სააღმზრდელო ჯგუფებში ბავშვთა სწრების მონიტორინგი; მეთვალყურეობას უწევს თანამშრომელთა და აღსაზრდელთა პირადი საქმის მოწესრიგებას; მეთვალყურეობას უწევს სააღმზრდელო ჯგუფებში ბავშვთა კვებას და საკვების ნორმის მიხედვით განაწილებას; მეთვალყურეობას უწევს ბ-----ის შენობასა და ეზოში სისუფთავის დაცვას; ვალდებულია მუდმივად გააკონტროლოს ბ-----ში ბავშვთა უფლებების დაცვა; ვალდებულია მუდმივად გააკონტროლოს პერსონალის მოწესრიგებულობა და ჰიგიენა; მეთვალყურეობას უწევს სააღმზრდელო ჯგუფებში ჭურჭლის რეცხვის ხარისხსა და დეზინფიცირებას; პასუხისმგებელია სანტექნიკის, ელექტროგაყვანილობისა და გათბობის სისტემის გამართულ მუშაობაზე; პასუხისმგებელია ხანძარსაწინააღმდეგო საშუალებების გამართულობასა და განლაგებაზე; პასუხისმგებელია საევაკუაციო გეგმისა და გასასვლულების მონიშვნაზე საევაკუაციო მარშრუტის განსაზღვრაზე და უსაფრთხოების წესების დაცვაზე; დი-----თან ერთად ახორციელებს ბ-----ის შიდა მონიტორინგს; დი-----თან შეთანხმებით აწარმოებს საქმიან მოლაპარაკებებს, ზედამხედველობას უწევს ადმინისტრაციული და სხვა ტექნიკური საკითხების მოგვარებას; ვალდებულია, დაესწროს თანამშრომელთა შეკრებებს, თუ საპატიო მიზეზით ვერ ახერხებს დასწრებას, ამის შესახებ ხელმძღვანელს წინასწარ, ერთი დღით ადრე უნდა შეატყობინოს. სამჯერ ზედიზედ არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი თანამშრომელს შენიშვნას აძლევს. ასრულებს დი-----ის სხვა წერილობით და სიტყვიერ დავალებებს. შესვენება: 14 საათიდან 15 საათამდე.

არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი ქ. თბილისის N----- ბ-----ის წესდების მე-4 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით მიხედვით დი-----ის მო----- — პასუხისმგებელია სასწავლო-შემოქმედებით პროცესზე; დი-----ის არყოფნის შემთხვევაში ასრულებს მის მოვალეობას (მე-4 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი).

მე-5 მუხლის მიხედვით დი-----ის მო-----დ შეიძლება დაინიშნოს პირი,

რომელსაც აქვს შესაბამისი უმაღლესი განათლება, სასწავლო-შემოქმედებითი პროცესის ორგანიზაციის უნარი და არ მიუღწევია 60 წლის ასაკისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ამონაწერი ბრძანებიდან (ტ.1, ს.ფ. 112);
- შრომის ხელშეკრულება (ტ.1 ს.ფ.107-110);
- შრომის შინაგანაწესი (ტ.1, ს.ფ. 159-190);
- ს----- ბ-----ის წესდება (86-89).

3.1.2. ა(-----ის N----- ბ-----ის სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 17 თებერვლის N-- სხდომაზე სათათბირო ორგანომ მოისმინა და განიხილა დი-----ის, ლ--- რ-----ის ინფორმაცია მო-----ის, გ----- ბ-----ას საქმიანობასთან დაკავშირებით. სხდომის ოქმში აღნიშნულია, რომ გ. ბ-----ა ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. მისი პირდაპირი მოვალეობა იყო: პასუხისმგებლობა სასწავლო-შემოქმედებით პროცესზე და დი-----ის შეცვლა მისი არყოფნის პერიოდში. მას არ გააჩნდა შესაბამისი უმაღლესი განათლება, დამთავრებული აქვს საქართველოს პოლიტექნიკური ინსტიტუტი, თვითმფრინავთმშენებლობის სპეციალობით, არ გააჩნია სასწავლო-შემოქმედებითი პროცესის ორგანიზაციის უნარი.

თავისი მოვალეობის შესასრულებლად ვერ გამოავლინა შესაბამისი ცოდნა და უნარ-ჩვევები. მისი, ბ-----ში მუშაობის 8 წლის მანძილზე არ დაუგეგმავს და არ განუხორციელებია არც ერთი ღონისძიება ან პროექტი, დი-----ის მიერ მიცემულ დავალებებზე მიუხედავად, არაერთი გაფრთხილებისა, არ წარმოუდგენია ანგარიში გაწეული მუშაობის ან კონკრეტული დავალების შესრულების შესახებ.

აღნიშნულიდან გამომდინარე დი-----ი ვერ სარგებლობდა გამოყენებული 2013 წლისა და 2014 წლის კუთვნილი შვებულებით იმ მიზეზით, რომ გ----- ბ-----ა დი-----ის უფლება-მოვალეობებს ვერ ასრულებდა. 2015 წლის სექტემბერში მისი ერთკვირიანი შვებულების დროს გ----- ბ-----ამ ფაქტიურად ჩაშალა ახალი სასწავლო-სააღმზრდელო წლის დაწყებისათვის მზადება და გასატარებელი ღონისძიებები.

ამავე ოქმის მიხედვით, გასულ სასწავლო წელს ბ-----ში დამატებით გაიხსნა 3 სააღმზრდელო ჯგუფი და 18 სააღმზრდელო ჯგუფში ჩარიცხულია 740 აღსაზრდელი. მიმდინარე სასწავლო წელს ამოქმედდა „სასკოლო მზაობის პროგრამა“. აქედან გამომდინარე უფრო მეტად გახდა აუცილებელი დი-----ის მო-----ის სასწავლო-შემოქმედებით პროცესში კვალიფიციური, პედაგოგიური ჩართულობა, რაც გ.ბ-----ამ ვერ შეძლო. რის შედეგადაც დი-----ის მიერ მიღებული იქნა გადაწყვეტილება გ----- ბ-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

ამავე ოქმის მიხედვით, აზრი გამოთქვას: სათათბირო ორგანოს თავმჯდომარემ ე. ბ-----ემ, რომელმაც აღნიშნა, რომ გ.ბ-----ა არ არის ჩართული ბ-----ის სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის განხორციელებაში, რადგან არ აქვს შესაბამისი პედაგოგიური განათლება.

სათათბიროს წევრმა დ.მ-----ემ, რომელმაც აღნიშნა, რომ გ. ბ-----ა არ ყოფილა არცერთი ღონისძიების ინიციატორი და არ მიუძღვის არანაირი წვლილი ბ-----ის განვითარებაში. სათათბიროს ორგანოს წევრი მშობლები, მ. ჯ-----ი და ე. ბ-----ე, დაეთანხმნენ ბ-----ის დი-----ის ლ. რ-----ის წინადადებას.

სათათბირო ორგანოს მიერ გადაწყვეტილება ერთხმად მიღებული იქნა ცნობად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 17.02.2016 წლის N-- სხდომის ოქმი (ტ.1 ს.ფ. 78-79).

3.1.3. ა(-----ის N----- ბ-----ის 17.02.2016 წლის N----- ბრძანებით ა(-----ის N----- ბ-----ის წესდების მე-4 მუხლის, მე-2 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის, ა(-----ის N----- ბ-----ის შრომის შინაგანაწესის 13-1 მუხლის „ბ“ პუნქტისა და გ----- ბ-----ასთან გაფორმებული ხელშეკრულების მე-3 მუხლის „გ“ პუნქტის საფუძველზე ა(-----ის N----- ბ-----ის დი-----ის მო-----ს გ----- ბ-----ას გამოეცხადა საყვედური შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, რაც გამოიხატა სამუშაო ადგილის მიტოვებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 17.02.2016 წლის N----- ბრძანება (ტ.1 ს.ფ. 78-79).

3.1.4. ა(-----ის N----- ბ-----ის 2016 წლის 17 თებერვლის N----- წერილით გ----- ბ-----ას ეცნობა 2016 წლის 2- თებერვლიდან, მასთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2016 წლის 17 თებერვლის N----- წერილი (ტ.1 ს.ფ.80).

3.1.5. ა(-----ის N----- ბ-----ის 2-02.2016 წლის N----- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „კ“ და „ო“ პუნქტებისა და ა(ა)იპ N----- ბ-----ის წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2016 წლის 2- თებერვლიდან შეწყდა გ----- ბ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულება.

ამავე ბრძანების მე-2 მუხლით გ----- ბ-----ას მიეცა კომპენსაცია 2 თვის

შრომის ანაზღაურების ოდენობით და დამატებით 24 დღის გამოუყენებელი შვებულების თანხა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

-2016 წლის 2- თებერვლის N----- ბრძანება (ტ.1 ს.ფ.82).

3.1.6. 2016 წლის 11 მარტს, გ---- ბ-----ამ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მიღების მოთხოვნით განცხადებით მიმართა ა(-----ის N----- ბ-----ს.

2016 წლის 11 მარტის განცხადების პასუხად გ---- ბ-----ას ა(-----ის N----- ---- ბ-----ის 2016 წლის 16 მარტის N----- წერილით ეცნობა, რომ მას არ გააჩნდა საჭირო უნარ-ჩვევები შეესრულებინა დი-----ის მო-----ის, ძირითადი მოვალეობა ს----- ბ---ის სასწავლო-შემოქმედებითი პროცესის ორგანიზება, სასწავლო-შემოქმედებით პროცესში ჩართვა და მისი ეფექტიანი წარმართვა.

წერილში მითითებული იყო, რომ გ---- ბ-----ა ვერ ასრულებდა დი-----ის დავალებებს, მისი არყოფნის შემთხვევაში, დი-----ის უფლებამოსილებებს ვერ ანხორციელებდა. არაერთი გაფრთხილებისა და თხოვნისა, ვერ წარადგინა ანგარიში გაწეული მუშაობის ან კონკრეტული დავალების შესრულების შესახებ. რის შედეგადაც დი-----ი ვერ სარგებლობდა კუთვნილი შვებულებით.

წერილში ასევე ასახულია, რომ გ---- ბ-----ას ს----- ბ---ის მიზნების და ამოცანების განხორციელებაში არ მიუღია მონაწილეობა, შესაბამისად, ბ---ის განვითარების კუთხით არანაირი წვლილი არ მიუძღვის. ყოველი შეუსრულებელი მოვალეობის შემთხვევაში დისციპლინური სახდელები კი გამოყენებული არ იყო იმ მოლოდინით, რომ დროთა განმავლობაში განავითარებდა იმ უნარებს, რაც აუცილებელი იყო ბ---ის ცხოვრებაში ჩასართავად.

მოსარჩელეს განემარტა, რომ მისი შესაძლებლობებიდან გამომდინარე, ა(----- ----ის N----- ბ-----მა მიზანშეწონილად მიიჩნია მისი გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-2016 წლის 16 მარტის N----- წერილი (ს.ფ. 84).

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 სადავოა საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემაჯავლი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდის 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 - საყვედურის გამოყენების აუცილებლობა და შემდგომ მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლზომიერება.

სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება შემდეგს:

ა(-----ის N----- ბ-----ის 2016 წლის 17 თებერვლის N----- წერილით გ----- ბ-----ას ეცნობა, რომ 2016 წლის 2- თებერვლიდან წყდებოდა მასთან შრომითი ურთიერთობა (ტ.1 ს.ფ. 28) .

ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის 17 თებერვალს ა(-----ის N----- ბ-----ის N----- ბრძანებით გ----- ბ-----ას გამოეცხადა საყვედური შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, რაც გამოიხატა სამუშაო ადგილის მიტოვებაში. აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსარჩელემ განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიღებული შეტყობინების შედეგად განერვიულდა, დატოვა შენობა, თუმცა მიღებული სტრესის გამო გახდა ცუდად და სამუშაო ოთახში დაბრუნდა.

საქმეში არ მოიპოვება იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინფორმაციის მიღების შემდგომ

მცირე ხნით სამუშაო ადგილის მიტოვების სახით გ----- ბ-----ას ქმედებამ შეაფერხა ს----- ბ-----ის საქმიანობა, რამაც ზიანი მიაყენა სამუშაო პროცესს. ამასთან, ისეთ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელს უკვე მიღებული ჰქონდა თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, გადაწყვეტილება, ბუნდოვანია რა პრევენციული დანიშნულება ჰქონდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის, საყვედურის გამოყენებას.

დადგენილია, რომ ა(-----ის N----- ბ-----ის 2-02.2016 წლის N----- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ და „ო“ პუნქტებისა და ა(ა)იპ N-- სა----- ბ-----ის წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2016 წლის 2- თებერვლიდან შეწყდა გ--- -- ბ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულება.

2016 წლის 11 მარტის განცხადების პასუხად გ----- ბ-----ას ა(-----ის N----- -- ბ-----ის 2016 წლის 16 მარტის N----- წერილით ეცნობა, რომ მას არ გააჩნდა საჭირო უნარ-ჩვევები შეესრულებინა დი-----ის მო-----ის, ძირითადი მოვალეობა ს----- ბ---ის სასწავლო-შემოქმედებითი პროცესის ორგანიზება, სასწავლო – შემოქმედებით პროცესში ჩართვა და მისი ეფექტიანი წარმართვა. მას არ მიუღია მონაწილეობა ს----- ბ---ის მიზნების და ამოცანების განხორციელებაში, შესაბამისად, ბ---ის განვითარების კუთხით მას არანაირი წვლილი არ მიუძღვის.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ გ----- ბ-----ა ა(-----ის N----- ბ-----ში დი-----ის მო-----ის თანამდებობას იკავებდა 2--- წლიდან. ამასთან, წესდების მიხედვით დი-----ის მო-----დ შეიძლება დაინიშნულიყო პირი, რომელსაც ჰქონდა შესაბამისი უმაღლესი განათლება, სასწავლო-შემოქმედებითი პროცესის ორგანიზაციის უნარი და არ მიუთითებდა კონკრეტულ სპეციალურ განათლებაზე, რაც სავალდებულო პირობა იქნებოდა დი-----ის მო-----დ დასანიშნი კანდიდატურისათვის. მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ სარჩელით სადავო ბრძანებების გარდა, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის 8 წლიანი პერიოდის განმავლობაში გ----- ბ-----ას მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება, მათ შორის, დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების ან სხვა საფუძველებით, გამოყენებული არასოდეს ყოფილა. შესაბამისად, მოპასუხის მითითება მასზედ, რომ მოსარჩელე სპეციალობით იყო თვ-----ი, გავლენას ვერ მოახდენს დაკავებულ თანამდებობასთან მისი უნარ-ჩვევების შეუსაბამისობის საკითხზე. საქმის მასალებით ასევე დასტურდება, რომ გ----- ბ-----ას 2011 წელს გავლილი აქვს კურსები: ინგლისური ენის შემსწავლელი; სკოლამდელი აღზრდის სტრატეგია; სკოლამდელი ასაკის ბავშვის ქცევის მართვა, სოც. და თვით უნარების სწავლა.

3.2.2. ა(-----ის #----- ბ-----ში დი-----ის მო-----ის თანამდებობა არ არის ვაკანტური (ტ.1 ს.ფ.251)

3.2.3. მოპასუხის მიერ მოსარჩელე გ----- ბ-----ას 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.

მოსარჩელემ ვერ წარმოადინა საკმარისი ფაქტები, რაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელებას დაადასტურებდა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ----- ბ-----ას სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად იქნეს ცნობილი საყვედურის გამოცხადების შესახებ თბილისის N----- ბ-----ის 17.02.2016 წლის ბრძანება; ბათილად იქნეს ცნობილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ამავე დაწესებულების 2-.02.2016 ბრძანება და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება; ხოლო სარჩელი სამსახურში

აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ა(-----ს N----- ბ-----ის“ სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 17 თებერვლის სხდომის #- ოქმის ბათილად ცნობის და დისკრიმინაციული ქმედების გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;

საქართველოს შრომის კოდექსი;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26.1-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგ---რდება 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, რეგ----რდება 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 მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული 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.

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.

2017 წლის 17 თებერვალს ა(-----ის N----- ბ-----ის N----- ბრძანებით გ----- ბ-----ას გამოეცხადა საყვედური შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, რაც გამოიხატა სამუშაო ადგილის მიტოვებაში. აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსარჩელემ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიღებული გაფრთხილების შედეგად განერვიულდა, დატოვა შენობა, თუმცა მიღებული სტრესის გამო გახდა ცუდად და სამუშაო ოთახში დაბრუნდა.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას დისციპლინური ღონისძიების ზომის გამოყენება ემსახურება არსებული ვითარების გამოსწორების მიზანს, დასაქმებული მუშაკის იძულებას, მოიქცეს უფრო წინდახედულად და გ-----სხმიერად, 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.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის მიხედვით, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ გ----- ბ-----ას მიერ სამუშაო ადგილის დროებით მიტოვება მოხდა მას შემდეგ, რაც მას ეცნობა, რომ 2-თებერვლიდან მასთან წყდება შრომითი ურთიერთობა და იგი გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან. აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ადგილის მცირე ხნით მიტოვებით ბ-----ის სამუშაო პროცესი არ შეფერხებულა ან რაიმე სახის ზიანის საფრთხის წინაშე არ დამდგარა. ამასთან, ისეთ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელს უკვე მიღებული ჰქონდა თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილება, ბუნდოვანია რა პრევენციული დანიშნულება ჰქონდა მის მიმართ საყვედურის სახით დისციპლინური სახდელის გამოყენებას.

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 საყვედურის გამოცხადების აუცილებლობა, რაც ვერ იქნა დადასტურებული. აღნიშნული გარემოება კი, თავის მხრივ საფუძვლიანს ხდის მოსარჩელის მოთხოვნას 17.02.2016წ. ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით.

6.2. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს ასევე მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ა(-----ის N----- ბ-----ის 2-02.2016წ. #----- ბრძანების ბათილად ცნობა.

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 იგ-----სხმება 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 აირჩიო სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატის მიერ განმარტებულ იქნა, 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.).**

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ს----- ბ-----ის დი-----ის მო-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2.02.2016წ. N----- ბრძანებით შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ და „ო“ პუნქტების და ა(ა)იპ N-- სა----- - ბ-----ის წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2016 წლის 11 მარტის განცხადების პასუხად გ----- ბ-----ას ა(-----ის N----- --- ბ-----ის 2016 წლის 16 მარტის N----- წერილით ეცნობა, რომ მას არ გააჩნდა საჭირო უნარ-ჩვევები შეესრულებინა დი-----ის მო-----ის, ძირითადი მოვალეობა ს----- ბ---ის სასწავლო-შემოქმედებითი პროცესის ორგანიზება, სასწავლო-შემოქმედებით პროცესში ჩართვა და მისი ეფექტიანი წარმართვა. მას არ მიუღია მონაწილეობა ს----- ბ---ის მიზნების და ამოცანების განხორციელებაში, შესაბამისად, ბ---ის განვითარების კუთხით მას არანაირი წვლილი არ მიუძღოდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

სამოქალაქო პროცესი აგებულია რა შეჯიბრებითობის პრინციპზე, მხარეებს უფლებებთან ერთად აკისრებს თავისივე ინტერესებისათვის აუცილებელ საპროცესო მოვალეობებს, რომელთა შეუსრულებლობა იწვევს ამავე მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით და 102-ე მუხლებით.

საკასაციო სასამართლომ, მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია

მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან, რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია, ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა, ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს. მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება (იხ. სუსგ #ას-151-147-2016 19.04.2016წ.).

ა(-----ს #----- ბ-----ის“ წესდების მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დი-----ის მო-----დ შეიძლება დაინიშნოს პირი, რომელსაც აქვს შესაბამისი უმაღლესი განათლება, სასწავლო-შემოქმედებითი პროცესის ორგანიზაციის უნარი და არ მიუღწევია 60 წლის ასაკისათვის. ამდენად, აღნიშნული წესდებით, როგორი რედაქციით იგი ამჟამად მოქმედებს, დაწესებულია უმაღლესი განათლების სავალდებულო მოთხოვნა, თუმცა კონკრეტული სპეციალიზაციის დიპლომის ქონა დი-----ის მო-----ის თანამდებობის დასაკავებლად, განსაზღვრული არ არის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ის გარემოება, რომ მოსარჩელის განათლება არის თვ-----ი, ვერ მიიჩნევა სშკ-ის 37.1 „ვ“ მუხლით გათვალისწინებულ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ისეთ საფუძვლად, როგორიც არის დაკავებული თანამდებობისათვის აუცილებელი კვალიფიკაციის არ ქონა.

ბ-----ში დასაქმებულ პირთა უფლება-მოვალეობების N- დანართის მე-2 მუხლში აღწერილია დი-----ის მო-----ის უფლება-მოვალეობები, რომლის მიხედვითაც დი-----ის მო----- ექვემდებარება ბ-----ის დი-----ს; დი-----ის მოვალეობას ასრულებს, თუ დი-----ს უფლებამოსილება დროებით შეუჩერდა შრომისუუნარობის ან სხვა მიზეზის გამო. პასუხისმგებელია თანამშრომელთა წასვლა-მოსვლის ჟურნალის წარმოებასა და კონტროლზე; ვალდებულია მუდმივად აწარმოოს სააღმზრდელო ჯგუფებში ბავშვთა სწრების მონიტორინგი; მეთვალყურეობას უწევს თანამშრომელთა და აღსაზრდელთა პირადი საქმის მოწესრიგებას; მეთვალყურეობას უწევს სააღმზრდელო ჯგუფებში ბავშვთა კვებას და საკვების ნორმის მიხედვით განაწილებას; მეთვალყურეობას უწევს ბ-----ის შენობასა და ეზოში სისუფთავის დაცვას; ვალდებულია მუდმივად გააკონტროლოს ბ-----ში ბავშვთა უფლებების დაცვა; ვალდებულია მუდმივად გააკონტროლოს პერსონალის მოწესრიგებულობა და ჰიგიენა; მეთვალყურეობას უწევს სააღმზრდელო ჯგუფებში ჭურჭლის რეცხვის ხარისხსა და დეზინფიცირებას; პასუხისმგებელია სანტექნიკის, ელექტროგაყვანილობისა და გათბობის სისტემის გამართულ მუშაობაზე; პასუხისმგებელია ხანძარსაწინააღმდეგო საშუალებების გამართულობასა და განლაგებაზე; პასუხისმგებელია

საეკაუაციო გეგმისა და გასასვლელების მონიშვნაზე საეკაუაციო მარშუტის განსაზღვრაზე და უსაფრთხოების წესების დაცვაზე; დი-----თან ერთად ახორციელებს ბ-----ის შიდა მონიტორინგს; დი-----თან შეთანხმებით აწარმოებს საქმიან მოლაპარაკებებს, ზედამხედველობას უწევს ადმინისტრაციული და სხვა ტექნიკური საკითხების მოგვარებას; ვალდებულია, დაესწროს თანამშრომელთა შეკრებებს, თუ საპატიო მიზეზით ვერ ახერხებს დასწრებას, ამის შესახებ ხელმძღვანელს წინასწარ, ერთი დღით ადრე უნდა შეატყობინოს. ...ასრულებს დი-----ის სხვა წერილობით და სიტყვიერ დავალებებს.

რაც შეეხება შესასრულებელი სამუშაოსათვის საჭირო უნარ-ჩვევების არ ქონის საკითხს, აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ გ---- ბ-----ა ბ-----ის დი-----ის მო-----ის თანამდებობას იკავებდა 8 წლის მანძილზე, 2--- წლიდან. ამ პერიოდის განმავლობაში მის მიმართ მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების ან სხვა მოტივით, რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება, გამოყენებული არ ყოფილა, რაც ქმნის იმ ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი სათანადოდ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობებს და აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მის მიმართ პრეტენზია არ ჰქონია. აღნიშნული პრეზუმფციის საწინააღმდეგოდ, მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა ვერც ერთი კონკრეტული შემთხვევის არსებობა, კონკრეტული ფაქტები, რაც, თავის მხრივ, მოსარჩელის სათანადო უნარ-ჩვევების არ ქონაზე მიუთითებდა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებაში დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ გ. ბ-----ამ ვერ წარმოუდგინა გაწეული მუშაობის ან კონკრეტული დავალების შესახებ ანგარიში; ვერ მოახერხა შეეცვალა ბ---ის დი-----ი და შეესრულებინა მასზე დაკისრებული მოვალეობები. მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ დასაქმებულმა ვერ გამოავლინა სასწავლო-შემოქმედებითი პროცესის ორგანიზაციის უნარები, იგი არ იღებდა მონაწილეობას ბ---ის მიზნებისა და ამოცანების განხორციელებაში, არ მიუძღვის წვლილი ბ---ის განვითარებაში. ამდენად, დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოებები, რაც მისი განმარტებით, გახდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი, არის ზოგადი და შეფასებითი კატეგორიის. მტკიცებულებები იმისა, რომ მოსარჩელემ მიიღო კონკრეტული დავალებები და ვერ შეძლო მათი შესრულება ან/და კონკრეტულ დროს დი-----მა ვერ შეძლო შვებულების უფლებით სარგებლობა მოსარჩელის მიერ მისი მოვალეობის შესრულების შეუძლებლობის მიზეზით და სხვა, საქმეში არ მოიპოვება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით დასაქმებულს, გათავისუფლების საფუძვლის შეტყობის შემდეგ, შეუძლია სადავო გახადოს ეს

საფუძვლები. სასამართლოს ფუნქციაა დაადგინოს სწორედ მოსარჩელის გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებული კონკრეტული ფაქტების არსებობა და შეაფასოს ისინი, დავის განხილვისას სასამართლო უნდა შემოფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში მითითებული იურიდიული ფაქტებით და არ უნდა იკვლიოს დასაქმებულის მუშაობის განმავლობაში მომხდარი სხვა გარემოებები, რომლებიც, შესაძლოა, ყოფილიყო სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზი, მაგრამ საფუძვლად არ დადებია გათავისუფლების გადაწყვეტილებას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებაში მითითებული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები (ტ.1. ს.ფ. 133-156), მათ შორის, მოსარჩელის გათავისუფლების შემდგომ სათათბირო ორგანოს სხდომაზე განხილული საკითხი მიყურადებისა და თანამშრომელთა თვალთვალის ფაქტთან დაკავშირებით, რაზედაც ასევე მიუთითეს მოწმის სახით დაკითხულმა პირებმა, არ ადასტურებს მოსარჩელის გათავისუფლების მართლობიერებას, რადგან აღნიშნული გარემოებები არ დადებია სადავო ბრძანების გამოცემას საფუძვლად.

სააპელაციო სასამართლომ მის ერთ-ერთ განჩინებაში (რაც გაზიარებულია საკასაციო სასამართლოს მიერ) განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, შესაძლებელია კონკრეტულ ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად ჩაითვალოს, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა. პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან ამგვარ ქმედებას ადგილი არ ჰქონია, კერძოდ, საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა, რომ დამსაქმებელმა რაიმე ღონისძიება გამოიყენა დარღვევების აღმოსაფხვრელად, ასეთის არსებობის დაშვების შემთხვევაში, უშუალოდ დასაქმებულთან კომუნიკაციის გზით, რაც მიუთითებდა დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერ და გულგრილ მოპყრობაზე თავისი დასაქმებულის შრომითი უფლებების მიმართ (იხ. #ას-490-490-2018).

მოცემულ შემთხვევაშიც, როგორც აღინიშნა, დამსაქმებელს, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრიორიტეტულობის მიზნებით, მოსარჩელის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებამდე - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, რაიმე სახის გამაფრთხილებელი ღონისძიება, არ გამოუყენებია, დასაქმებულს არ მისცემია შესაძლებლობა, გამოესწორებინა

საქმიანობის ხარვეზი და გაუმჯობესებინა სამუშაოს ხარისხი.

გათავისუფლების ბრძანება ასევე ეფუძნება მეორე სამართლებრივ საფუძველს, სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტს, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი გ-----სხმობს იმგვარი გარემოების არსებობას, რომელიც სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა-ნ“ ქვეპუნქტებით პირდაპირ გათვალისწინებული არ არის. თუ რა ჩაითვლება იმგვარ ობიექტურ და ამავე მუხლის წინა ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საგან განსხვავებულ გარემოებად, რაც ამართლებს მუშაკის გათავისუფლებას, კანონით განსაზღვრული არ არის და მისი შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, უნდა გახდეს სასამართლოს მსჯელობის საგანი იმ თვალსაზრისით, რამდენად წარმოადგენს იგი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებელ წინაპირობას.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ მიუთითა , შესაბამისად არ დასტურდება კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული რაიმე გარემოების არსებობა, რაც ობიექტურად გამართლებდა მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებას.

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 საფუძველის არარსებობის პირობებში, 2016 წლის 2- თებერვალს გამოცემული N----- სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.3. რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნას ა(-----ს N----- ბ-----ის“ სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 17 თებერვლის სხდომის #- ოქმის ბათილად ცნობის თაობაზე, სასამართლომ უნდა გამოარკვიოს, გააჩნია თუ არა მოსარჩელეს ასეთი აღიარებითი მოთხოვნის მიმართ ნამდვილი იურიდიული ინტერესი და უკავშირდება თუ არა სადავო ოქმის ბათილად ცნობა მოსარჩელისათვის განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგის დადგომას.

სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა გამომდინარეობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლიდან, რომლის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას უფლებისა თუ სამართლებრივი ურთიერთობების არსებობა-არარსებობის დადგენის, დოკუმენტების ნამდვილობის აღიარების ან

დოკუმენტების სიყალბის დადგენის შესახებ, თუ მოსარჩელეს აქვს იმის იურიდიული ინტერესი, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნეს აღიარებული.

სასამართლო განმარტავს, რომ აღიარებითი სარჩელის იურიდიული ინტერესი დავის შედეგისადმი პირის სუბიექტური დამოკიდებულებით არ განისაზღვრება. აღიარებითი სარჩელით უნდა მიიღწეოდეს იმ სამართლებრივი სიკეთის (უფლების) აღდგენა, რაც კანონმდებლობის მიხედვით მინიჭებული ჰქონდა მოსარჩელეს. მხარემ უნდა დაასაბუთოს ის გარემოება, რომ მხოლოდ ამგვარი სარჩელით აღწევს იგი შედეგს, რასაც მიზნად ისახავს. ამდენად, იურიდიული ინტერესის არსებობა გ---ს ხმობს იმ შედეგების მითითებას, რომლის მიღწევის უზრუნველსაყოფადაც მოსარჩელემ მომართა სასამართლოს აღიარებითი სარჩელით. აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილებით, მოსარჩელემ უნდა განახორციელოს კონკრეტული უფლება და ამ უფლების განხორციელება დაკავშირებული უნდა იყოს უშუალოდ აღიარებითი სარჩელით მოთხოვნილი უფლების აღიარებასთან. აღიარებითი სარჩელი მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით განსაზღვრული უფლების დაცვას უნდა ემსახურებოდეს.

ბ-----ის შინაგანაწესის 18.1. მუხლის თანახმად, ს----- ბ-----ის ეფექტურად მართვის ხელშესაწყობად, ბ-----ში იქმნება სათათბირო ორგანო, რომელიც კომპლექტდება თანამშრომლებითა და აღსაზრდელის მშობლებისგან. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით სათათბირო ორგანო აწარმოებს მონიტორინგს ბ-----ის სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესზე. ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით შეიმუშავებს და დი-----ს წარუდგენს სარეკომენდაციო წინადადებებს, სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის ხარისხის გაუმჯობესების, ბიუჯეტის დაგეგმვისა და გამოყენების, მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის სრულყოფის შესახებ. მე-3 პუნქტით კი სათათბირო ორგანო განიხილავს დი-----ის წლიურ სამუშაო გეგმასა და ანგარიშს, განიხილავს ბ--- ბ---ის მართვისა და სააღმზრდელო პროცესში წარმოქმნილი - საკითხების შესახებ და გამოსცემს შესაბამის რეკომენდაციებს.

დადგენილია, რომ ა(-----ის N----- ბ-----ის სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 17 თებერვლის N-- სხდომის ოქმით სათათბირო ორგანომ მოისმინა და განიხილა დი-----ის, ლ--- რ-----ის ინფორმაცია მო-----ის, გ--- ბ----- ას საქმიანობასთან დაკავშირებით და დაეთანხმა დი-----ის გადაწყვეტილებას დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ. სათათბირო ორგანოს გადაწყვეტილება, ამ შემთხვევაშიც წარმოადგენდა სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტს და მას თანამშრომლის გათავისუფლების თაობაზე სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხთან დაკავშირებით უფლებამოსილება სათათბირო ორგანოს წესდებით მინიჭებული არა ქვს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 3.1. მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემულ შემთხვევაშიც, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე უფლებამოსილ პირს დამსაქმებელი (ს----- ბ---ი, დი-----ის სახით) წარმოადგენდა და გადაწყვეტილებაც სწორედ მის მიერ იქნა მიღებული.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სათათბირო ოქმის ბათილად ცნობის მიმართ მოსარჩელეს ნამდვილი იურიდიული ინტერესი არ გააჩნია და მოთხოვნის დაკმაყოფილებას მოსარჩელის კონკრეტული უფლების აღდგენა არ უკავშირდება. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სარჩელი ა(-----ს N--- ----- ბ-----ის“ სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 17 თებერვლის სხდომის #-- ოქმის ბათილად ცნობის ნაწილში იურიდიული ინტერესის არ არსებობის გამო, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. მოსარჩელე სარჩელით ასევე მოითხოვს დაევალოს ა(-----ს N----- ბ-----ს“ პოლიტიკური შეხედულების ნიშნით დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა, კერძოდ მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2016 წლის 2- თებერვლიდან სასამართლოს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში.

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.

სშკ-ის 38.8 მუხლის გამოყენების შესახებ საკასაციო სასამართლომ განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ

გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო აღგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; ას-931-881-2015., 29.01.2015წ. #ას- 1083-1020-2015, 15.04.2016წ.).

სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მხარე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, ხოლო აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, მიუთითოს და დაამტკიცოს, თუ რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. „ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დასაქმებულებს (და არა დამსაქმებელს), ეკისრებათ.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მიუთითებს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობაზე, კერძოდ, ა(-----ს N----- ბ-----ის“ დი-----ის მო-----ის პოზიცია არ არის ვაკანტური. მითითებულ პოზიციაზე დანიშნულია სხვა პირი (ს----- ს-----ე). მოპასუხის მითითებით, ბ---ი ჩართულია ინკლუზიური განათლების პროექტში, რაც მოითხოვს დასაქმებულთა მუდმივ გადამზადებასა და ახალი სტანდარტების გათვალისწინებით სპეციალურ დატრენირების აუცილებლობას. მისივე განმარტებით, მოქმედი დი-----ის მო-----ის გათავისუფლება, რომელსაც გავლილი აქვს არაერთი სასერტიფიკატო კურსი ბავშვის განვითარებაზე ზრუნვის, ასევე სკოლამდელ ინკლუზიური განათლებაში (იხ.ს.ფ. 248-249, ტომი 01), უარყოფითად აისახება ს----- ბ-----ის საქმიანობაზე.

მოსარჩელეს არ მიუთითებია არც ტოლფას თანამდებობაზე, რაც გამორიცხავს მისი თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის, შესაბამისად, გათავისუფლებიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს

შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა და მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, ასეთის შეუძლებლობის გამო.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (იგივე ან ტოლფასი თანამდებობა) აღგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულმცირე, კომპენსაცია. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება, მისი დასაქმების პერსპექტივა და სხვა.

ვინაიდან, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - მოსარჩელის საქმიანი გამოცდილების (რაც ზრდის მისი დასაქმების პერსპექტივას), ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის (განუსაზღვრელად იყო დადებული), მოპასუხის ფინანსური შესაძლებლობის, ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას მას მიეცა კომპენსაცია და გამოუყენებელი შვებულების თანხა - მიაჩნია ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის შესაბამისი თანხა ყოველთვიური 600

ლარის გათვალისწინებით.

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 500 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად:

3. 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.

4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

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 საფუძვლით 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 შემავალი გარემოებაა.

ერთ-ერთ სამოქალაქო საქმეში დასაქმებულის პოზიცია, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა 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).

მოცემულ შემთხვევაში, ფაქტი იმის შესახებ, რომ მოპასუხემ გ----- ბ-----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).

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის 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. 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, 7200 ლარის (600*12) გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა, სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული 3%-ის ოდენობით, სულ შეადგენს 216 ლარს, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 100 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 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 116 ლარი. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ასევე უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის დახმარების ხარჯის ანაზღაურება დავის საგნის ღირებულების 4%-ის ოდენობით, 288 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. გ----- ბ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი საყვედურის გამოცხადების შესახებ ა(-----ს #----- ბ-----ის“ 17.02.2016წ. N----- და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2-02.2016წ. N----- ბრძანებები;
 - 1.2. ა(-----ს N----- ბ-----ს“ გ----- ბ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის განმავლობაში მისაღები თანხის ოდენობით, ყოველთვიური ხელფასის 600 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით
 - 1.3. გ----- ბ-----ას სარჩელი სამსახურში აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ა(-----ს N----- ბ-----ის“ სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 17 თებერვლის სხდომის #----- ოქმის ბათილად ცნობის და დისკრიმინაციული ქმედების გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
2. ა(-----ს N----- ბ-----ს“ გ----- ბ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის და წარმომადგენლის დახმარების ხარჯის 288 ლარის ოდენობით ანაზღაურება;
3. ა(-----ს N----- ბ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს

სახელმწიფო ბაჟის 116 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.