



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

26 ნოემბერი, 2018 წელი
ქ. გორი

შესავალი ნაწილი

გ----- რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ვალერიანე ფილიშვილი
სხდომის მდივნები: ნანა ხინჩიკაშვილი
ვასილ ჯოჯიშვილი

მოსარჩელე - ნ-----ე

წარმომადგენელი - გ-----ე

მოპასუხე - ა(ა)იპ გ-----

წარმომადგენელი - ნ-----, ლ-----

მოპასუხე - ა-----
-----ა

წარმომადგენელი - თ----- (დირექტორი)

მესამე პირი - თ-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა და სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, მორალური ზიანის ანაზღაურება, ერთი თვის ოდენობის ხელფასის კომპენსაციის დაკისრება, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის გადასახდელი თანხის 0,07 %-ის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ თ-----
-----ის, გ-----ის 2015

წლის 29 სექტემბრის №65 ბრძანება ნ-----ის შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის აღზრდელის პოზიციიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოპასუხეებს, ა(ა)იპ თ-----სა და ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის გ----- მუნიციპალიტეტის სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებას დაეკისროთ დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა - ნ-----ის აღდგენა შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის აღმზრდელ-პედაგოგის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე ა(ა)იპ თ-----ს დაეკისროს ნ-----ის სასარგებლოდ სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 300 ლარის ოდენობით (ხელზე მისაღები თანხა, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) დათხოვნიდან აღდგენამდე. ასევე, დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07% გადახდა, სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე;

1.4. მოპასუხე ა(ა)იპ თ-----ს დაეკისროს ნ-----ის სასარგებლოდ დისკრიმინაციული ნიშნით გათავისუფლების გამო მორალური ზიანის ანაზღაურება 3 000 (სამი ათასი) ლარის ოდენობით;

1.5. მოპასუხე ა(ა)იპ თ-----ს დაეკისროს ნ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის, 1 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდა.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, ნ-----ე მუშაობდა შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღში 1998 წლიდან გათავისუფლების მომენტამდე და ამ პერიოდის განმავლობაში იგი ყოველთვის პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. მოსარჩელის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ ნინო ბასილაძე იყო და ამჟამადც არის ოპოზიციური პარტიის - „დემოკრატიული მოძრაობა-ერთიანი საქართველოს“ წევრი. აგრეთვე, ის იყო ამ პარტიის წარმომადგენელი არჩევნებზე, რის გამოც განთავისუფლებამდე პერიოდში მოსარჩელე განიცდიდა მუდმივ ზეწოლასა და მის მიმართ იყო უამრავი სიტყვიერი მუქარაც. ამ ყველაფრის გამო, დაიგეგმა და გადაწყდა მისი სამსახურიდან განთავისუფლება.

მოსარჩელის წარმომადგენელი უთითებს, რომ 2015 წლის 19 სექტემბრის №65 ბრძანებით, გაერთიანების დირექტორმა მოსარჩელე უკანონოდ

გათავისუფლა, ხოლო გათავისუფლების საფუძვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი მიუთითა, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია - „დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიულ უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან შესასრულებელ სამუშაოსთან“.

მოსარჩელის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ ნინო ბასილაძემ გამოიყენა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული უფლება და მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება. საპასუხოდ, 2015 წლის 29 სექტემბრის №109 წერილით ნინო ბასილაძეს განემარტა, რომ იგი შინაგანაწესითა და წესდებით გათვალისწინებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებდა.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, ნ-----ის გათავისუფლება არის უკანონო. საქმეში ბუნდოვნობა შემოაქვს იმ გარემოებას, რომ №109 წერილში დამსაქმებელი აგრეთვე მიუთითებს რეორგანიზაციაზე, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება და ფუნქციების მატება, თუმცა ზემოაღნიშნული გარემოება არაა მითითებული გათავისუფლების ბრძანებაში და მოსარჩელისთვის უცნობია, რომელ რეორგანიზაციაზე და ფუნქციების მატებაზე საუბრობს დამსაქმებელი, რასაც შეიძლებოდა გამოეწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და შესაგებელში მიუთითა, რომ 2015 წლის აგვისტოს თვეში გ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობამ განახორციელა საბავშვო ბაგა-ბაღების რეორგანიზაცია და მათ იურიდიული პირის სტატუსი გაუუქმდათ, რის გამოც საკადრო საკითხებზე, მათ შორის თანამშრომელთა დანიშვნისა და გათავისუფლების უფლებამოსილება გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელებო საჯარო დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორს მიენიჭა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2015 წლის 8 სექტემბრის №49 ბრძანების საფუძველზე, ბაგა-ბაღების თანამშრომლები, მათ შორის ნ----- ე შ-----ის ბაგა-ბაღის 1-ლი ცვლის აღმზრდელის პოზიციაზე გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა.

მოპასუხემ აღნიშნა, რომ ნ-----ემ ვერ დააკმაყოფილა გაერთიანების მიერ დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რაც გამოსაცდელი ვადის პერიოდში გამოვლინდა, რის გამოც იგი პირველი ცვლის აღმზრდელის პოზიციიდან გათავისუფლდა. მოპასუხის მტკიცებით, ნინო ბასილაძის პოზიცია, მისი პოლიტიკური ნიშნით გათავისუფლების შესახებ არ შეესაბამება სიმართლეს, ვინაიდან მოსარჩელემ არ წარმოადგინა არც ერთი მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა მის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციისა და მასზე რაიმე ზეწოლის ფაქტი.

მოსარჩელები მიუთითა, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენდა, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონდა. შესაბამისად, ამ ნაწილში შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლების არარსებობის გამო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

მოპასუხემ აღნიშნა, რომ ნ-----ემ არ წარმოადგინა საკმარისი მტკიცებულებები, რომელიც დაადასტურებდა მისი პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასარჩელო მოთხოვნა მორალური ზიანის სახით 3 000 ლარის დაკისრების ნაწილში იყო დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

ვინაიდან ნ-----ის გათავისუფლება მოხდა გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ერთი თვის კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი არ არსებობდა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის მიერ 2013 წლის 2 სექტემბერს დამტკიცდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის შინაგანაწესი. შინაგანაწესი მიზნად ისახავდა შრომის დისციპლინის განმტკიცებას, შრომის სწორ ორგანიზაციას, სამუშაო დროის სრულ და რაციონალურ გამოყენებას, რათა მიღწეული ყოფილიყო საუკეთესო მაჩვენებელი საბავშვო ბაღის აღმზრდელობითი-სასწავლო მუშაობაში.

შინაგანაწესი 9.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყვეტილიყო საქართველოს შრომითი კოდექსის 37-ე მუხლით გათალისწინებულ შემთხვევაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის შინაგანაწესი, 02.09.2013 წელი.

3.1.2. გ----- მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2015 წლის 12 ივნისის №72 განკარგულებით, გაცემულ იქნა თანხმობა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებების რეორგანიზაციის დაწყებაზე და მათი შერწყმის შედეგად ახალი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებების გაერთიანების დაფუძნებაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2015 წლის 12 ივნისის №72 განკარგულება.

3.1.3. გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 26 ივნისის №2149 მიმართვით შ-----ის ბაგა-ბაღის დირექტორს დაევალა რეორგანიზაციის შედეგად მოსალოდნელი შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით თანამშრომელთა გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 26 ივნისის №2149 მიმართვა.

3.1.4. გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 27 ივლისის №1-436 ბრძანებით დასრულდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თვითმართველი თემის-გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა რეორგანიზაცია და მათი შერწყმის შედეგად დაფუძნდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანება. აღნიშნული ბრძანებით რეორგანიზაციის პროცესი დასრულდა შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის მიმართ. ამავე ბრძანებით დამტკიცდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების თანდართული წესდება დანართი №1-ს მიხედვით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 27 ივლისის №1-436 ბრძანება.

3.1.5. 2015 წლის 27 ივლისის №1-436 ბრძანებით დამტკიცებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თვითმართველი თემის-გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების წესდების პირველი მუხლის 1.1. პუნქტის თანახმად, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი „თვითმართველი თემი-გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანება“ მოხსენიებულია როგორც იურიდიული პირი, რომელიც შექმნილია საქართველოს ორგული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ საფუძველზე და საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესაბამისად, რომელიც უშუალო მმართველობით კოორდინაციას უწევს გ----- მუნიციპალიტეტის დაფინანსებაში მყოფი სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებების საბავშვო ბაგა-ბაღების ფუნქციონირებასა და შესასრულებლად სავალდებულო წესებს.

აღნიშნული წესდების მე-3 მუხლის 3.1. პუნქტის თანახმად, გაერთიანების მიზანია მოქმედი კანონმდებლობისა და კანონქვემდებარე აქტების

შესაბამისად სკოლამდელი ასაკის ბავშვთა ჰარმონიული განვითარება და მათი სკოლისათვის მომზადება. რაც ითვალისწინებს ბავშვის ინტელექტუალურ, ფიზიკურ, შემეცნებით და შემოქმედებითი უნარების ფორმირებას, ინდივიდუალური და პირვანდელი თვითგამოხატვის უნარების გამოვლენას და ესთეტიკური გემოვნების ჩამოყალიბებას.

წესდების მე-7 მუხლის მიხედვით, გაერთიანებას ხელმძღვანელობს დირექტორი, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებელი. წესდების 7.2. პუნქტში გაწერილია დირექტორის ფუნქციები, რომელთაგან ერთ-ერთს თანამშრომლების თანამდებობაზე დანიშვნა და გათავისუფლება წარმოადგენს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

2015 წლის 27 ივლისის №1-436 ბრძანებით დამტკიცებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თვითმართველი თემის-გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების წესდება.

3.1.6. ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების 2015 წლის 8 სექტემბრის №49 ბრძანებით ა(ა)იპ „თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების“ სტრუქტურული დაწესებულებების საბავშვო ბაგა-ბაღების საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე დაინიშნენ წინამდებარე ბრძანებაზე თანდართულ დანართებში აღნიშნული პირები, მათ შორის პირველი ცვლის აღმზრდელის პოზიციაზე ნ-----, რომლის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 300 ლარით.

ზემოაღნიშნული პირები თანამდებობაზე დაინიშნენ გამოსაცდელი ვადით, 2015 წლის 31 დეკემბრამდე, ხოლო წინამდებარე ბრძანების მოქმედება გავრცელდა 2015 წლის 5 აგვისტოს გ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის მიერ განხორციელებული სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებების რეორგანიზაციის შედეგად წარმოშობილ სამართლებრივ ვალდებულებებსა და შედეგებზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების 2015 წლის 8 აგვისტოს №49 ბრძანება;

- დანართი 26.

3.1.7. ა(ა)იპ თვითმართველო თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2015 წლის 17

სექტემბრის №56 ბრძანების თანახმად, დამტკიცდა ა(ა)იპ თვითმართვულო თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების საბავშვო ბაგა-ბაღების დირექტორის, პირველი ცვლის აღმზრდელისა და მეორე ცვლის აღმზრდელთათვის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. აღნიშნული ბრძანების მიხედვით, პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე შეიძლება დანიშნულიყო პირი, რომელიც იყო 25 წლის და ჰქონდა უმაღლესი პედაგოგიური ან საშუალო სპეციალობით პედაგოგიური განათლება. ხოლო, მეორე ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე შეიძლება დანიშნულიყო პირი, რომელიც იყო 25 წლის და ჰქონდა უმაღლესი ან საშუალო სპეციალური განათლება. ამ ბრძანებით გათვალისწინებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები უნდა გავრჩელებულიყო გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის №1-436 ბრძანების საფუძველზე განხორციელებული გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებების რეორგანიზაციის შედეგად წარმოშობილ სამართლებრივ ვალდებულებებსა და შედეგებზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ თვითმართვულო თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2015 წლის 17 სექტემბრის №56 ბრძანება.

3.1.8. ა(ა)იპ თვითმართვულო თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების შრომის შინაგანაწესის თანახმად, პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე შეიძლება დანიშნულიყო პირი, რომელიც იყო 25 წლის, ამავედროულად საქართველოს მოქალაქე, ფლობდა ქართულ ენას და აკმაყოფილებდა შემდეგ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს: ჰქონდა უმაღლესი პედაგოგიური ან საშუალო სპეციალური პედაგოგიური განათლება; დამაკმაყოფილებლად ფლობდა საოფისე კომპიუტერულ პროგრამებს.

მეორე ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე შეიძლება დანიშნულიყო პირი, რომელიც იყო საქართველოს მოქალაქე, ფლობდა ქართულ ენას და აკმაყოფილებდა შემდეგ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს: ჰქონდა უმაღლესი ან საშუალო სპეციალური პედაგოგიური განათლება; დამაკმაყოფილებლად ფლობდა საოფისე კომპიუტერულ პროგრამებს.

შინაგანაწესის მიხედვით, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, პირი შესაძლოა სამსახურში მხოლოდ ერთხელ ყოფილიყო მიღებული გამოსაცდელი ვადით, არაუმეტეს 6 თვის ვადით. გაერთიანების დირექტორს უფლება ჰქონდა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში შეეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან. გაერთიანების ან/და მისი სტრუქტურული დაწესებულებიდან დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხს

წყვეტდა გაერთიანების დირექტორი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით, შრომის კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების შრომის შინაგანაწესი.

3.1.9. ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2015 წლის 29 სექტემბერის №65 ბრძანების საფუძველზე, ნ-----ე გათავისუფლდა შ-----ის ბაგა-ბაღის აღმზრდელის პოზიციიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ბრძანების მიხედვით, ნ-----ეს უნდა მიცემოდა კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2015 წლის 29 სექტემბერის №65 ბრძანება.

3.1.10. ნ-----ეს 1993 წელს დამთავრებული აქვს საქართველოს აგრარული უნივერსიტეტის სრული კურსი სპეციალობით მიწათმოწყობა. სახელმწიფო საგამოცდო კომისიის 1993 წლის 17 ივნისის გადაწყვეტილებით მინიჭებული აქვს ინჟინერ-მიწათმომწყობის კვალიფიკაცია. იგი 1998 წლიდან მუშაობდა შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

დიპლომი №061530;

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.11. დემოკრატიული მოძრაობა ერთიანი საქართველოს ცნობით დასტურდება, რომ ნ-----ე არის პოლიტიკური პარტია „დემოკრატიული მოძრაობა - ერთიანი საქართველოს“ გ----- რაიონული ორგანიზაციის წევრი. 2014 წლის ადგილობრივი თვითმართველობის წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოების არჩევნებში იგი იყო გ----- რაიონის სოფელ ქ-----ის საუბნო საარჩევნო კომისიაში, კომისიის წევრად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

დემოკრატიული მოძრაობა ერთიანი საქართველოს ცნობა, 01/437.

3.1.12. ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი

სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2015 წლის 29 სექტემბრის №109 მიმართვის თანახმად, ნ-----ეს განემარტა, რომ 2015 წლის 5 აგვისტოს გ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის მიერ განხორციელდა სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებების რეორგანიზაცია, რის შედეგადაც ჩამოყალიბდა საბავშვო ბაგა-ბაღების სამართალმემკვიდრე ა(ა)იპ „თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებების გაერთიანება“. აღნიშნული რეორგანიზაციის შედეგად მოხდა სააღმზრდელო დაწესებულებების თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განსაზღვრა. კერძოდ, დაწესებულების გაერთიანების შრომის შინაგანაწესის მე-10.1 მუხლის შესაბამისად, პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე შეიძლება დანიშნულიყო პირი, რომელმაც მიაღწია 25 წლის ასაკს, არის საქართველოს მოქალაქე და აკმაყოფილებდა საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს იმის თაობაზე, რომ ჰქონდა უმაღლესი პედაგოგიური ან საშუალო სპეციალური პედაგოგიური განათლება.

ყოველივე ზემოაღნიშნული მიხედვით, ნ-----ეს ეცნობა, რომ, ვინაიდან ვერ აკმაყოფილებდა საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, მოხდა მისი გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის აღმზრდელის პოზიციიდან გათავისუფლება.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად, ნ-----ეს ასევე განემარტა, რომ შრომის კოდექსი ითვალისწინებდა პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას რეორგანიზაციის საფუძველზე, რომელსაც თან სდევდა შტატების შემცირება. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ კანონისმიერ საფუძველად შტატების შემცირება შეიძლება მიჩნეულიყო. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ სამართლებრივ საფუძველად შეიძლება დასახელებულიყო ფუნქციების მატება და რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.

ნ-----ის განუმარტეს, რომ იგი ვერ აკმაყოფილებდა პირველი ცვლის აღმზრდელის პოზიციაზე მუშაობისათვის აუცილებელ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, ამასთან შესთავაზეს გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის მე-2 ცვლის აღმზრდელის პოზიცია, რაც სრულ შესაბამისობაში იქნებოდა კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2015 წლის 29 სექტემბრის №109 მიმართვა.

3.1.13. გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 30 ოქტომბრის №1-646

ბრძანებით, ცვლილებები შევიდა გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 27 ივლისის №1-646 ბრძანებით დამტკიცებულ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების (ს/კ 417886773) წესდებაში.

ცვლილებების მიხედვით, საბავშვო ბაგა-ბაღის დაწესებულების პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე შეიძლება დანიშნულიყო პირი, რომელიც იყო 25 წლის, ამავედროულად საქართველოს მოქალაქე, ფლობდა ქართულ ენას და აკმაყოფილებდა შემდეგ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს: ჰქონდა უმაღლესი პედაგოგიური ან საშუალო სპეციალური პედაგოგიური განათლება; დამაკმაყოფილებლად ფლობდა საოფისე კომპიუტერულ პროგრამებს.

მეორე ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე შეიძლება დანიშნულიყო პირი, რომელიც იყო საქართველოს მოქალაქე, ფლობდა ქართულ ენას და აკმაყოფილებდა შემდეგ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს: ჰქონდა უმაღლესი პედაგოგიური ან საშუალო სპეციალური პედაგოგიური განათლება; დამაკმაყოფილებლად ფლობდა საოფისე კომპიუტერულ პროგრამებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 30 ოქტომბრის №1-646 ბრძანება.

3.1.14. გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 7 მარტის №1-629 ბრძანებით, დასრულდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების მიმართ რეორგანიზაციის პროცესი, რომლის დასრულების შედეგად, ამ ბრძანებით დამტკიცებული წესდების შესაბამისად/მეშვეობით და ამ იურიდიული პირის სამართლებრივი უფლებამოსილებით უნდა განხორციელებულიყო გაერთიანებაში შემადგენლობაში მყოფი სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანებიდან „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდის განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის „ზ“ პუნქტის, მე-13 და მე-17 მუხლების გათვალისწინებით საჯარო დაწესებულებებად გამოყოფა და ცალკე არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიულ პირებად დაფუძნება.

ამავე ბრძანებით, დამტკიცდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებათა მართვის სააგენტოს“ თანდართული წესდება დანართი №1-ს მიხედვით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 7 მარტის №1-629 ბრძანება.

3.1.15. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - „თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებათა მართვის სააგენტოს წესდების მიხედვით, რომელიც დამტკიცებულია გ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 7 მარტის №1-629 ბრძანებით, სააგენტოს ძირითადი მიზნებია:

ა) უზრუნველყოს დამფუძნებლის მიერ, ამ წესდებით დელეგირებული უფლებით გადაცემული და მის მიერ დაფუძნებული სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებათა მართვა, სათანადო ფუნქციონირება და მათი ავტორიზაციის მოთხოვნებთან შესაბამისი სტანდარტების რეგულარული ხელშეწყობა;

ბ) უზრუნველყოს სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებების მომსახურების ხარისხის მდგომარეობა;

გ) ხელი შეუწყოს სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებაში თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების პროცესს;

დ) ხელი შეუწყოს სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებაში ინკლუზიური განათლების პროცესს;

ე) ხელი შეუწყოს ბავშვთა კეთილდღეობაზე ორიენტირებული სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციების შეთანხმებულ მუშაობას;

ვ) სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებაში სააღმზრდელო პროცესის ოპტიმალურად წარმართვას, ფიზიკური გარემოს ძირითადი მახასიათებლის და უსაფრთხოების პრინციპებთან დაკავშირებული საკითხების უზრუნველყოფას, სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებების ინფრასტრუქტურული განვითარებას და გაუმჯობესებას, მათ შორის ახალი სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებების მშენებლობის აუცილებლობის ინიციატივას და ორგანიზებას.

თ) როგორც საგენტოში ისე სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებებში, მომსახურების მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფა, სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებაში კვალიფიციური კადრების მოზიდვა და საკადრო რესურსის მართვის ხელშეწყობა.

წესდების მე-3 მუხლის „ა“ პუნქტის მიხედვით, სააგენტო დამფუძნებელთან შეთანხმებით, გ----- მუნიციპალიტეტის სამოქმედო ტერიტორიაზე არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სტატუსით აფუძნებს სკოლამდელი აღზრდის განათლების ფუნქციის მქონე საჯარო დაწესებულებებს.

წესდების მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, სააგენტოს დირექტორი თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს სააგენტოს თანამშრომლებს, დებს მათთან შრომით ხელშეკრულებებს, ახდენს მათ შორის ფუნქციების გადანაწილებას, განსაზღვრავს პრემიების გაცემის ან სხვაგვარად წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხებს; უფლებამოსილი შრომითი ხელშეკრულებით აიყვანოს შტატგარეშე მომსახურეები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - „თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებათა მართვის სააგენტოს წესდება.

3.1.16. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულების წესდების (დამტკიცებულია ა(ა)იპ გ---- -- მუნიციპალიტეტის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებათა მართვის სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 17 მარტის №683 ბრძანებით) მე-4 მუხლის 4.1. პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, საჯარო დაწესებულება უფლებამოსილია დამოუკიდებლად გადაწყვიტოს საჯარო დაწესებულების საკადრო საკითხები საქართველოს შრომის კოდექსის, „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის და მის საფუძველზე მიღებული კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების, დამფუძნებლის მიერ დამტკიცებული ამ წესდების და შინაგანაწესის საფუძველზე.

ამავე წესდების მე-3 მუხლის 3.2. პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, საჯარო დაწესებულება თავისი მიზნების განსახორციელებლად კანონით დადგენილი წესით შეიძლება იყოს მოსარჩელე და მოპასუხე სასამართლოში, საარბიტრაჟო სასამართლოში.

წესდების მე-5 მუხლის 5.1. პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დირექტორი წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებას მესამე პირებთან ურთიერთობაში, ხოლო „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს საჯარო დაწესებულების თანამშრომლებს, რის საფუძველზეც უზრუნველყოფს თანამშრომლებთან შრომითი ხელშეკრულებების დადებას და მათ შესრულებას კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი

სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულების წესდება.

3.1.17. ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულების შრომის შინაგანაწესის (დამტკიცებულია აღნიშნული დაწესებულების დირექტორის თ. მ-----ის მიერ 2017 წლის 3 აპრილს) მე-5 მუხლის 5.4. პუნქტის თანახმად, დაწესებულებიდან დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხს წყვეტს დაწესებულების დირექტორი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით, შრომის კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულების შრომის შინაგანაწესი.

3.1.18. გ----- მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 17 იანვრის №155 ბრძანებით, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე განათლების სააგენტოს წესდება შეიცვალა ახალი წესდებით. ა(ა)იპ გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე განათლების სააგენტოს სახელწოდებად განისაზღვრა „გ-----“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

გ----- მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 17 იანვრის №155 ბრძანება.

3.1.19. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის გ-----
-----ს წესდების მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, სააგენტოს ძირითადი მიზნები და ამოცანებია: ა) უზრუნველყოს დამფუძნებლის მიერ დელეგირებული და მართვის უფლებით გადაცემული, არსებული და მის მიერ დაფუძნებული სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებების მართვა, სათანადო ფუნქციონირება და მათი ავტორიზაციის მოთხოვნებთან შესაბამისი სტანდარტების რეგულარული ხელშეწყობა; ბ) ხელი შეუწყოს როგორც სააგენტოს, ისე სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებების მომსახურების მდგრადობას; გ) ხელი შეუწყოს სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებაში ინკლუზიური განათლების პროცესს; დ) ხელი შეუწყოს ბავშვის კეთილდღეობაზე ორიენტირებული სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციების შეთანხმებულ მუშაობას; ე) ხელი შეუწყოს სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებაში ხარისხიანი და კანონმდებლობით დადგენილი სტანდარტების შესაბამისი მომსახურების მიწოდებას, აღზრდის პროცესის ოპტიმალურად წარმართვას, ფიზიკური გარემოს ძირითადი მახასიათებლის და უსაფრთხოების პრონციპებთან დაკავშირებული საკითხების უზრუნველყოფას, სკოლამდელი აღზრდის

საჯარო დაწესებულებების მშენებლობის აუცილებლობის ინიციატივას, ასევე სკოლამდელი დაწესებულების ინფრასტრუქტურულ განვითარებას; ვ) როგორც სააგენტოში, ისე სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებაში მომსახურების მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფა; ზ) დააკავშიროს ბავშვზე ზრუნვის სხვადასხვა უწყებები სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებებთან; თ) უზრუნველყოს სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებების განვითარებაზე ორიენტირებული ინიციატივების მხარდაჭერა; ი) სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების, განვითარების მიზნით მოიძიოს დაფინანსება ქართული და უცხოური ფონდებიდან; კ) უზრუნველყოფს გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებებს მატერიალურ-ტექნიკური ბაზით, სათამაშოებით, წიგნებით, საკვები პროდუქტებით, ასევე მათი გამართული მუშაობისათვის საჭირო ყველა სხვა საქონლით და მომსახურებით; ლ) ავტორიზაციის პირობების შესრულების მიზნით, გ----- მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ შემუშავებული დაწესებულებების მონიტორინგის სისტემის შესაბამისად განახორციელოს დაწესებულებათა მონიტორინგი; მ) ამ წესდებით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად განახორციელოს საქონლის, მომსახურების და სამუშაოს შესყიდვა კანონმდებლობით დადგენილი წესით; ნ) შეასრულოს საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით, მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოების სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრული სხვა ფუნქციები.

წესდების მე-3 მუხლის მიხედვით, სააგენტო დამფუძნებელთან შეთანხმებით: ა) გ----- მუნიციპალიტეტის სამოქმედო ტერიტორიაზე არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სამართლებრივი ფორმით აფუძნებს სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების ფუნქციის მქონე საჯარო დაწესებულებებს; გ) განსაზღვრავს არსებული და მის მიერ დაფუძნებული იურიდიული პირების საქმიანობის სამოქმედო გეგმას, ძირითად მიმართულებებს და ავტორიზაციის პრინციპების რეგულირებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის გ-----
-----ს წესდება.

3.1.20. გ----- მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 9 მარტის №54 განკარგულების თანახმად, გ----- მუნიციპალიტეტის მერს მიეცა თანხმობა განეხორციელებინა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეორგანიზაცია და მოეხდინა ა(ა)იპ გ-----
---სთან ქალაქ გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებების შერყმა (მიერთება). აღნიშნული განკარგულების თანახმად, გ----- მუნიციპალიტეტის მერს მიეცა ასევე თანხმობა, მოეხდინა ა(ა)იპ გ-----სთან ამავე სააგენტოს მიერ

დაფუძნებული ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებების, მათ შორის სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულების შერწყმა (მიერთება).

განკარგულების პირველი პუნქტით გათვალისწინებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების შერწყმის (მიერთების) შედეგად ა(ა)იპ-ების უფლებამონაცვლედ განისაზღვრა ა(ა)იპ გ-----
-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 9 მარტის №54 განკარგულება.

3.1.21. გ----- მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 9 მარტის №1307 ბრძანების თანახმად, განხორციელდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეორგანიზაცია, კერძოდ, მოხდა ა(ა)იპ გ-----
-----სთან ქალაქ გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებების შერწყმა (მიერთება). აღნიშნული ბრძანების თანახმად, მოხდა ასევე ა(ა)იპ გ-----
სთან ამავე სააგენტოს მიერ დაფუძნებული ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებების, მათ შორის სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულების შერწყმა (მიერთება).

ბრძანების პირველი პუნქტით გათვალისწინებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების შერწყმის (მიერთების) შედეგად ა(ა)იპ-ების უფლებამონაცვლედ განისაზღვრა ა(ა)იპ გ-----
-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

გ----- მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 9 მარტის №1307 ბრძანება.

3.1.22. მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან ამონაწერის მიხედვით, გ----- მუნიციპალიტეტის სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულება რეგისტრირებულია როგორც არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, რომლის საიდენტიფიკაციო ნომერია №417890893. ამონაწერის მიხედვით მიმდინარეობს რეორგანიზაციის პროცესი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან, მომზადების თარიღი 28.03.2018 წელი, 19:55:54 სთ.

3.1.23. გ----- მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 25 აპრილის №2341-ს ბრძანებით დამტკიცდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის გ-----ს წესდება დანართი №1-ის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

გ----- მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 25 აპრილის №2341-ს ბრძანება.

3.1.24. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის გ-----ს წესდების მე-2 მუხლის თანახმად, სააგენტოს მიზნები და ამოცანებია: უზრუნველყოს მის დაქვემდებარებაში მყოფი სტრუქტურული ერთეულების მართვა, სათანადო ფუნქციონირება და მათი ავტორიზაციის მოთხოვნებთან შესაბამისი სტანდარტების დანერგვისათვის რეგულარული ხელშეწყობა; ბ) უზრუნველყოს სააგენტოს სტრუქტურაში შემავალი სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებების მომსახურების მდგრადობა; გ) ხელი შეუწყოს ინკლუზიური განათლების პროცესს; დ) ხელი შეუწყოს ბავშვის კეთილდღეობაზე ორიენტირებული სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციების შეთანხმებულ მუშაობას; ე) უზრუნველყოს სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებაში ხარისხიანი და კანონმდებლობით დადგენილი სტანდარტების შესაბამისი მომსახურების მიწოდება, აღზრდის პროცესის ოპტიმალურად წარმართვა, ფიზიკური გარემოს ძირითადი მახასიათებლის და უსაფრთხოების პრინციპებთან დაკავშირებულ საკითხებს, სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებების მშენებლობის აუცილებლობის ინიციატივას, ასევე სკოლამდელი დაწესებულებების ინფრასტრუქტურულ განვითარებას; ვ) სააგენტოში მომსახურების მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფა; ზ) დააკავშიროს ბავშვზე ზრუნვის სხვადასხვა უწყებები სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებებთან; თ) უზრუნველყოს სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებების განვითარებაზე ორიენტირებული ინიციატივების მხარდაჭერა; ი) სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების განვითარების მიზნით მოიძიოს დაფინანსება ქართული და უცხოური ფონდებიდან; კ) ამ წესდებით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად განახორციელოს საქონლის, მომსახურებისა და სამუშაოს შესყიდვა კანონმდებლობით დადგენილი წესით; შეასრულოს საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით, მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოების სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრული სხვა ფუნქციები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის გ-----ს წესდება.

3.1.25. გიული ვლადიმერის ასული გ-----ის 1989 წელს შევიდა გ-----

სახელმწიფო ეკონომიკურ ინსტიტუტში და 1994 წელს დაამთავრა აღნიშნული ინსტიტუტი საბუღალტრო აღრიცხვა, კონტროლი და სამეურნეო საქმიანობის ანალიზის სპეციალობით. სახელმწიფო საგამოცდო კომისიის 1994 წლის 27 ივნისის გადაწყვეტილებით გიული გ-----ს მიენიჭა ეკონომისტის კვალიფიკაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გიული გ-----ის დიპლომი №-----

3.1.26. გიული გ-----ი მუშაობს კ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის I ცვლის აღმზრდელად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების საბავშვო ბაგა-ბაღების პირველი ცვლის აღმზრდელთა სია;
- ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების კ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის თანამშრომელთა საშტატო ნუსხა.

3.1.27. გ----- სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ბაკალავრის დიპლომის GSTU №----- მიხედვით, სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესისა და სამართალმცოდნეობის ფაკულტეტის საბჭოს 2012 წლის 3 აგვისტოს №49 გადაწყვეტილებით ნ-----ს მიენიჭა ბიზნესის ადმინისტრირების ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი. დამატებითი სპეციალობა - ეკონომიკა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ბაკალავრის დიპლომის GSTU №-----

3.1.28. ნ-----ი მუშაობს ქ-----ს საბავშვო ბაგა-ბაღის I ცვლის აღმზრდელად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების საბავშვო ბაგა-ბაღების პირველი ცვლის აღმზრდელთა სია.

3.1.29. მარინე გერონტის ასული მ-----ი (ქორწინების შემდგომი გვარი ტ-----ე) 1984 წელს შევიდა ქ. გ----- სამუსიკო სასწავლებელში ვოკალურ განყოფილებაზე და 1988 წელს დაამთავრა სასწავლებლის სრული კურსი სიმღერის სპეციალობით. სახელმწიფო საკვალიფიკაციო კომისიის 1988 წლის

23 ივნისის გადაწყვეტილებით მარინე გერონტის ასულ მ-----ს მიენიჭა აკადემიური ანსამბლისა და გუნდის მსახიობის კვალიფიკაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

მარინე მ-----ის (ქორწინების შემდგომი გვარი ტ-----ე) დიპლომი IT №-----
-

3.1.30. მარინე გერონტის ასული ტ-----ე (ქორწინებამდელი გვარი მ-----ი) მუშაობს ხ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის I ცვლის აღმზრდელად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების საბავშვო ბაგა-ბაღების პირველი ცვლის აღმზრდელთა სია;
- ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების ხ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის თანამშრომელთა საშტატო ნუსხა.

3.1.31. ლალი გიორგი ასული მ-----ი (ქორწინების შემდგომი გვარი ჯ-----ი) 1972 წელს შევიდა თბილისის საბიბლიოთეკო სასწავლებელში და 1974 წელს დაამთავრა ამავე სასწავლებლის სრული კურსი ბიბლიოთეკათმცოდნეობის სპეციალობით. სახელმწიფო საკვალიფიკაციო კომისიის 1974 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილებით ლალი მ-----ს მიენიჭა მასობრივი ბიბლიოთეკის ბიბლიოთეკარის კვალიფიკაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

ლალი მ-----ის დიპლომი II-----

3.1.32. ლალი ჯ-----ი (ქორწინებამდელი გვარი მ-----ი) მუშაობს ქ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის I ცვლის აღმზრდელად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების საბავშვო ბაგა-ბაღების პირველი ცვლის აღმზრდელთა სია;
- ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების ქ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის თანამშრომელთა საშტატო ნუსხა.

3.1.33. თამარ შოთას ასული მ-----
-----ლესი და საშუალო სპეციალური განათლების სამინისტროს

რუსთავის ქიმიურ-მეტალურგიულ ტექნიკუმში და 1975 წელს დაამთავრა აღნიშნული ტექნიკუმის სრული კურსი ორგანული სინთეზის ტექნოლოგიის სპეციალობით. სახელმწიფო საკვალიფიკაციო კომისიის 1975 წლის 27 ივნისის გადაწყვეტილებით თამარ შოთას ასული მ-----ს მიენიჭა ტექნიკოს-ტექნოლოგის კვალიფიკაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- თამარ შოთას ასული მ-----ი (ქორწინების შემდგომი გვარი ფ----ე) დიპლომი №-----

3.1.34. თამარ ფ----ე (ქორწინებამდელი გვარი მ-----ი) მუშაობს ბ-----ს საბავშვო ბაგა-ბაღის I ცვლის აღმზრდელად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების საბავშვო ბაგა-ბაღების პირველი ცვლის აღმზრდელთა სია.

3.1.35. გ----- უნივერსიტეტის განათლების, ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის 2008 წლის 12 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, თ-----ეს მიენიჭა განათლების ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

დიპლომი №-----.

3.1.36. თ-----ე მუშაობს შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის I ცვლის აღმზრდელად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ თვითმმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების სტრუქტურული დაწესებულებების საბავშვო ბაგა-ბაღების პირველი ცვლის აღმზრდელთა სია.

3.1.37. ა(ა)იპ გ-----ს 2018 წლის 24 სექტემბრის №1370 ბრძანების საფუძველზე, სოფელ შ-----ის სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულების აღმზრდელს, თ-----ეს მიეცა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შვებულება 2018 წლის 24 სექტემბრიდან 2019 წლის 24 სექტემბრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

ა(ა)იპ გ-----ს 2018 წლის 24 სექტემბრის №1370 ბრძანება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. გ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის 2015 წლის 26 ივნისის №2149 შეტყობინება ნ-----ეს არ გასცნობია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის 2015 წლის 26 ივნისის №2149 შეტყობინებაზე გ----- მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის თანამშრომელთა ხელმოწერა.

3.2.2. ნ-----ე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა გამოსაცდელი ვადის გასვლისა და რეორგანიზაციის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოპასუხის ახსნა-განმარტება.

3.2.3. ნ-----ის მიმართ განხორციელდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძველად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას

გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა დასაქმებულის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, კერძოდ, მოსარჩელეს უმაღლესი პედაგოგიური ან საშუალო სპეციალური პედაგოგიური განათლება არ ჰქონდა. მოპასუხის მტკიცებით, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.

დადგენილია, რომ ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების პერიოდში და დღეის მდგომარეობითაც I ცვლის ამღზრდელის თანამდებობაზე მუშაობენ პირები, რომლებსაც ნ-----ის მსაგავსად არ აქვთ უმაღლესი პედაგოგიური ან საშუალო სპეციალური პედაგოგიური განათლება, თუმცა მათთვის ზემოაღნიშნული განათლების არ ჰქონა შემაფერხებელი არ აღმოჩნდა და ისინი დღესაც აგრძელებენ მუშაობას.

რაც შეეხება რეორგანიზაციას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებაში შტატები არ შემცირებულა, უფრო მეტიც ნ-----ის ადგილზე თ-----ე დასაქმდა. გამოსაცდელი ვადის გასვლი გამო მოსარჩელის სამსახურიდან

გათავისუფლება ასევე ვერ მოხდებოდა, ვინაიდან ნ-----ე დაკავებულ თანამდებობაზე 1998 წლიდან მუშაობდა და მოპასუხემ უვადო ხელშეკრულება ისე შეუწყვიტა და გამოცადელი ვადით დანიშნა, რომ მოსარჩელისათვის არაფერი უკითხავს და არც უცნობებია.

მოპასუხის მიერ მოსარჩელე ნ-----ის 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 და აღნიშნავს, რომ იგი არის ოპოზიციური პარტიის - დემოკრატიული მოძრაობა - ერთიანი საქართველოს წევრი. ის იყო პარტიის წარმომადგენელი არჩევნებზე. განთავისუფლამდე პერიოდში მოსარჩელე განიცდიდა მუდმივ ზეწოლას და მის მიმართ იყო უამრავი სიტყვიერი მუქარაც. ამ ყველაფრის გამო დაიგეგმა და გადაწყდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება.

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, იგი მხოლოდ სიტყვიერად განმარტავდა, რომ მუდმივ ზეწოლას განიცდიდა და იყო სიტყვიერ მუქარაც. პოლიტიკური პარტიის წევრობის გამო კი მოხდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- ევროპის სოციალური ქარტია;
- საქართველოს კონსტიტუცია;
- საქართველოს შრომის კოდექსი;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
- „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

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

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ

ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური

ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

კონკრეტულ შემთხვევაში მოპასუხე მხარემ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საკვალიფიკაციო მოთხოვნების არ ქონას დაუკავშირა, ხოლო სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთებაში (იხ. ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2015 წლის 29 სექტემბრის №109 მიმართვა) შტატების შემცირებაზეც გაამახვილა ყურადღება. მოპასუხემ სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ საფუძვლად ფუნქციების მატება და რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები მიუთითა, ხოლო მოგვიანებით გამოსაცდელ ვადაზეც გაამახვილა ყურადღება.

შრომის კოდექსის 37(1)„ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. მოცემული საფუძველი დასაქმებულის ქცევით გამოწვეულ ხელშეკრულების შეწყვეტისგან იმით განსხვავდება, რომ დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება, მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი-სათანადო უნარ-ჩვევები ან

კვალიფიკაცია.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აღნიშნული საფუძვლის უკეთ შესწავლის მიზნით, საინტერესოა ILO-ს No. 158-ე კონვენციასთან დაკავშირებით ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის მოსაზრებები. კერძოდ: აღნიშნული მიზეზის ფარგლებში მოიაზრება დასაქმებულის მხრიდან განსაზღვრული სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის ნაკლოვანება-არარსებობა, რაც საერთო ჯამში იწვევს სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად შესრულებას. უნარის ნაკლოვანება-არარსებობა, შესაბამისად, განსხვავდება ე.წ. „ცუდი შესრულებისგან“, რომლის არსებობისთვისაც აუცილებელია დასაქმებულის მხრიდან „ბრალის“ განსაზღვრული ფორმით დემონსტრირება. სამუშაოს ცუდად შესრულება, რომელიც არ არის გამოწვეული განზრახვი ვალდებულების დარღვევით, ასევე, ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე – ავადმყოფობის ან დაზიანების შედეგად სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის არარსებობა მოქცეულია დასაქმებულის შესაძლებლობასთან (უნართან) დაკავშირებული მიზეზის კონცეფციის ფარგლებში. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს აღნიშნული საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულისთვის დამატებითი ვადის დაწესების ვალდებულებას.

დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლის არსის გასარკვევად შესაძლებელია, სასარგებლო იყოს არასავალდებულო საერთაშორისო აქტში წარმოდგენილი მიდგომის გათვალისწინება. No. 166-ე რეკომენდაციის მე-8 პარაგრაფის მიხედვით, „შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადაამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა“. ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, აღნიშნული დებულების მიზანია, რომ ისეთი მნიშვნელოვანი სანქციის გამოყენებამდე, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, დასაქმებულს მიეცეს შესაძლებლობა, გააუმჯობესოს სამუშაოს შესრულება. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, როდესაც დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება არადაამაკმაყოფილებელია, განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელი კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევების არარსებობის გამო, დასაქმებულისთვის შესაძლოა გაითვალისწინონ შესაძლებლობის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული განსაზღვრული დაცვის მექანიზმები. ეს შესაძლოა იყოს, შესრულებული სამუშაოს ყურადღებით შეფასება, დასაქმებულის

გაფრთხილება მის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხის გაუმჯობესებისა და შესაძლო უარყოფითი სამართლებრივი შედეგების შესახებ, დასაქმებულისთვის თავისი უნარის დემონსტრირებისათვის შესაძლებლობის მიცემა, სამუშაოს შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული შესაძლებლობების უზრუნველყოფა. (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017 წ. გვ. .237-239).

საინტერესოა ასევე გერმანულ სამართალში არსებული მიდგომა დასაქმებულ პირთან დაკავშირებული გარემოებებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბუნებასთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვითაც, ასეთი საფუძვლებით შეწყვეტა არის არა სანქცია წარსული შრომითი ურთიერთობის დარღვევისთვის, არამედ იგი წარმოადგენს მომავალში დამსაქმებლის დაზარალების თავიდან აცილების საშუალებას. სასამართლო პრაქტიკაში ხშირად დაისმის შეკითხვა, შეძლებს თუ არა დასაქმებული მომავალში სამუშაოს სრულყოფილად შესრულებას. აღნიშნული საფუძვლებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ყოველთვის უნდა წარმოადგენდეს უკანასკნელ საშუალებას. დამსაქმებელმა ყველა ზომა უნდა გამოიყენოს, რათა თავიდან აირიდოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

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. ბუნებრივია, არსებობს ისეთი შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულის გაფრთხილება, მისთვის დამატებითი ვადის დაწესება არ არის აუცილებელი.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, თუმცა მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა თუ რის საფუძველზე ან რა გარემოებებზე მითითებით მოახდინა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რაში გამოიხატა მოსარჩელის შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, მაშინ როდესაც უმაღლესი პედაგოგიური ან საშუალო სპეციალური პედაგოგიური განათლების არ მქონე პირებს გაერთიანებაში შემავალ სხვა სააღმზრდელო დაწესებულებებში უპრობლემოდ მიეცათ პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე სამუშაოს გაგრძელების შესაძლებლობა, განსხვავებით ნ-----ისგან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ არ მისცა დამატებითი ვადა და საშუალება დასაქმებულს თუნდაც მის მიერ მითითებული შეუსაბამობა გამოესწორებინა და არც კი უმსჯელია იმაზე, რომ ვადის დაწესება შედეგს გამოიღებდა თუ არა, ანდა დამატებითი ვადის მიცემა რამდენად შეიძლებოდა. თუმცა, უნდა აღინიშნოს კიდევ ერთხელ, რომ მსგავსი „შეუსაბამობა“ დაკავებულ თანამდებობასთან სხვისთვის დამაბრკოლებელი აღ აღმოჩნდა.

რაც შეეხება რეორგანიზაციას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება აღნიშნული საფუძველითაც დაუსაბუთებელია, ვინაიდან სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებაში შტატები არ შემცირებულა, უფრო მეტიც ნ-----ის ადგილზე თ-----ე დასაქმდა. გამოსაცდელი ვადის გასვლი გამო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება ასევე ვერ მოხდებოდა, ვინაიდან ნ-----ე დაკავებულ თანამდებობაზე 1998 წლიდან მუშაობდა და მოპასუხემ უვადო ხელშეკრულება ისე შეუწყვიტა და გამოცადელი ვადით დანიშნა, რომ მოსარჩელისათვის არაფერი უკითხავს და არც უცნობებია.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე, რაზეც ის ფაქტიც მიუთითებს, რომ მოპასუხე გათავისუფლების საფუძვლებს ნელ-ნელა ავსებდა, კერძოდ, ჯერ საკვალიფიკაციო მოთხოვნების არ ქონაზე მიუთითა, შემდეგ შტატების შემცირება ახსენა, ხოლო ბოლოს გამოსაცდელ ვადაზე გაამახვილა ყურადღება. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ა(ა)იპ თვითმართველი თემის - გ----- მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2015 წლის 29 სექტემბერის №65 ბრძანება ნ----- --ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6.2. მოსარჩელე სარჩელით ასევე ითხოვს, რომ დაევალოს მოპასუხეებს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა და ნ-----ის შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის აღმზრდელ-პედაგოგის თანამდებობაზე აღდგენა, ასევე სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე განაცდური ხელფასის ანაზღაურება.

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 ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (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 მხარე მიუთითებს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობაზე, კერძოდ, სოფელ შ-----ის ადრეული და სკოლამდელი სააღმზრდელო საჯარო დაწესებულებაში აღმზრდელ-პედაგოგის თანამდებობა არ არის ვაკანტური. მოსარჩელის განთავისუფლების შემდეგ, მითითებულ ვაკანსიაზე დანიშნულია სხვა პირი (თ-----ე), რომლის საჭიროებაც არსებობდა.

მოსარჩელეს არ მიუთითებია ტოლფას თანამდებობაზე, რაც გამორიცხავს მისი თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობას. ამასთან, თ-----ის განთავისუფლებამ და ნ-----ის სამსახურში აღდგენამ შესაძლოა უარყოფითად იმოქმედოს შ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის საქმიანობაზე, ვინაიდან მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ დიდი დრო გავიდა, ხოლო საკითხი ეხება სკოლამდელი აღზრდის ბავშვების აღზრდა-განვითარებას.

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

6.3. 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) ადგილზე 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, ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის (განუსაზღვრელად იყო დადებული), მოპასუხის ფინანსური შესაძლებლობის, ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას მას მიეცა კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით - მიაჩნია 7 200 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავედროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები). კომპენსაციის საკითხი ლოგიკურად წყდება იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უკანონოდ გათავისუფლდა. ასეთ ვითარებაში მას კომპენსაცია მიეცემა იძულებითი მოცდენის მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე მიიღებდა, მაგრამ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედების გამო ვერ მიიღო. კომპენსაციის ოდენობის ამგვარად გამოთვლა პრაქტიკულად შეუძლებელია იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა. ასეთ ვითარებაში სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობა თავად უნდა განსაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში, ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და ამავედროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობასაც ქმნიდეს (იხ. სუსგ. №ას-787-736-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი).

6.4. „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 მოპასუხე ა(ა)იპ თ-----

-----საგან

მორალური ზიანის ანაზღაურება 3 000 ლარის ოდენობით.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

სასამართლო 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 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.

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

იგივე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა

ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, კანონი ადგენს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსახელოს, რათა *prima facie* დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება. უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან *ex officio*, საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძველით გათვალისწინების 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 ნ-----ის მიმართ განახორციელა 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 საფუძველები. (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლი).

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ მოითხოვა არამართლობიერი გათავისუფლების გამო ერთი თვის კომპენსაციის დაკისრება დამსაქმებლისთვის, იმის გათვალისწინებით, რომ კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით მოპასუხემ უკვე გადაუხადა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო, ვინაიდან სასამართლომ არამართლობიერად ცნო მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, რის შედეგადაც სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდური ნაცვლად მიეცა კომპენსაცია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, რაც თავისთავად გამორიცხავს მისთვის ორ თვიანი კომპენსაციის დაკისრებასაც.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

სასამართლო მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ როცა გადახდის ვალდებულების არსებობა ვლინდება ხელფასის გაცემის დაყოვნების ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს (მაგ: ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს.

სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (საქმე Nas-291-291-2018) და მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობა: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი

ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ-ები: Nას-285-271-2013; Nას-1502-1422-2017; Nას-1257-1177-2017; Nას- 682-636-2017; Nას-82-82-2018).

განსახილველ შემთხვევაში კი, როდესაც მოსარჩელესთან შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა და იგი აღარ ასრულებს შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ის აღარ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტს. აღნიშნული გარემოება კი საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3-ე მუხლის მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოყენებას და მოპასუხისთვის მოთხოვნილი ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრებას გამორიცხავს. შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხე ა(ა)იპ გ-----

-----ს ნ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 100 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, ა(ა)იპ გ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 216 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. ნ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ თ-----ის 2015 წლის 29 სექტემბრის ბრძანება №65;
3. ა(ა)იპ გ-----ს ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 7 200 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);
4. ნ-----ეს უარი ეთქვას სხვა სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე;
5. ა(ა)იპ გ-----ს ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 100 ლარის ანაზღაურება;
6. ა(ა)იპ გ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 216 ლარის გადახდა;
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზირი 7ა), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეებზე ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გ----- რაიონული სასამართლოს (ქ. გორი, ს. ჯორბენაძის ქუჩა N30) მეშვეობით;
8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო

ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს გ----- რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნა და ჩაბარება უზრუნველყოს სასამართლომ ამავე კოდექსის 70–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ფილიშვილი

ვალერიანე