



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

17 ივლისი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - ნ---- ყ-----

წარმომადგენელი - დ----- მ-----

მოპასუხე - ა----- ჩ--- ა-----

წარმომადგენელი - დ----- ჭ-----, დ--- ს-----, ვ----- ქ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე უდავოდ აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და მორალური ზიანის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის აღმოფხვრა.

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 30 მარტის #6- ბრძანება;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი მხარეთა შორის 2016 წლის 29 სექტემბერსა და 2017 წლის 01 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-2 მუხლი ხელშეკრულების მოქმედების ვადასთან დაკავშირებით და მოსარჩელე უვადოდ აღდგენილ იქნას პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ტ-----
--ა----- პოზიციაზე;

1.3. დაევალოს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად, დარიცხული ხელფასის - 1 500 ლარის

გადახდა 2017 წლის 01 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. მოპასუხეს დაევალოს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა და დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ დისკრიმინაციის ნიშნით ჩაგვრის და გათავისუფლების, საქმიანი რეპუტაციის შელახვის გამო მიყენებული მორალური ზიანის - 5 000 ლარის ანაზღაურება.

(იხ. დაზუსტებული სარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა, ტომი 3, ს.ფ. 257-283).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ნ--- ყ----- - შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული, ა---- ჩ--- ა-----ს - შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი მიერ გამოცხადებული კონკურსის გავლის შემდგომ 2016 წლის 1 სექტემბრიდან დასაქმდა ტ-----ა----- ერთთვიანი გამოსაცდელი ვადით. გამოცხადებული ვაკანსია არ ითვალისწინებდა დასაქმებულის კონკრეტული ვადით აყვანას, რადგან ვაკანსია გამოცხადებული იყო თვითმმართველი ორგანოს მიერ დამტკიცებულ საშტატო ერთეულებზე. ხელშეკრულებაზე ხელმოწერისას მას განუმარტეს, რომ არავითარი საშიშროება შრომითი ურთიერთობის არ გაგრძელების თაობაზე არ არსებობდა. ასევე დაუდასტურეს, რომ ორგანიზაციის 10 რაიონულ ოფისში, რომლებიც გამგეობის შენობებშია განთავსებული, დამტკიცებული შტატის მიხედვით უნდა ემუშავა 10 ტ-----ა----- . ამასთანავე, პროექტი ფინანსდებოდა დამფუძნებლის - თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ და ასევე ფუნქციონირებდა უნივერსიტეტებთან ურთიერთთანამშრომლობით მიღებული თანხებით და მოძიებული შემოწირულობების საშუალებით, შესაბამისად, სამუშაოს დაკარგვის საფრთხე მომავალში არ იარსებებდა.

მოსარჩელის განმარტებით, ორგანიზაციაში დასაქმების დღიდან სამსახურეობრივ მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად და სათანადო გულისხმიერებით. გამოსაცდელი ვადის გავლის შემდგომ, შრომითი ხელშეკრულება სხვა ტ-----ა----- ხელშეკრულებების ანალოგიური პირობებითა და ვადით (3 თვე) გაუფორმდათ. როდესაც იგი დაინტერესდა თუ რატომ ხდებოდა ხელშეკრულების მხოლოდ სამი თვის ვადით დადება, მას განემარტა, რომ მათ შორის 2009 წლიდან დასაქმებული თანამშრომლებიც ანალოგიურ ხელშეკრულებას აწერდნენ ხელს და აღნიშნული ვადა მხოლოდ ფორმალობა იყო. მისი აღქმითაც, ხელშეკრულების დანაწესი ვადასთან მიმართებით წარმოადგენდა უბრალო ფორმალობას.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი გახდა, რაც გამოიხატებოდა უშუალოდ დირექტორის სუბიექტურ დამოკიდებულებასა და მის მიერ მოსარჩელის მიმართ განხორციელებულ უკანონო ქმედებებში. აღნიშნული გამოიხატა იმ ფაქტებში, რომ დირექტორმა არ მისცა მას უფლება, რათა

დამხმარედ აეყვანა სტუდენტები და სტაჟიორები, იმის მიუხედავად, რომ მოსარჩელის დაქვემდებარებაში მყოფი სამგორის ოფისი დასახლების კუთხით ყველაზე დიდი და ამავე დროს მოქალაქეთა მიმართვიანობის მხრივ ერთ-ერთი ყველაზე აქტიური უბანი იყო. დირექტორი ასევე არაძლევდა უფლებას, სხვა ტ----- ა----- მსგავსად, აეყვანა მოხალისეები. იმის ფონზე, რომ ყველა რაიონში, მათ შორის, უფრო პასიურ რაიონებში ჰყავდათ არა ერთი დამხმარე სტუდენტი. სამგორის რაიონის ოფისში, განსხვავებით ყველა სხვა რაიონის ოფისისგან, იყვნენ მხოლოდ უნივერსიტეტის სავალდებულო კლინიკის გავლისათვის განმწესებული სტუდენტები. მოხალისეები კი მან აიყვანა მხოლოდ 27.02.2017წ და 22.03.2017წ პერიოდში, რასაც მალევე მოჰყვა მისი გათავისუფლება.

გარდა აღნიშნულისა, საყურადღებოა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში ტარდებოდა ტრენინგები სხვადასხვა სამართლებრივ საკითხზე. მოსარჩელის იქ პერიოდში ჩატარდა 1 ტრენინგი, რომელსაც გამოაკლდნენ მხოლოდ ახლად აყვანილი ტ-----ები იმ განმარტებით, რომ თავდაპირველად უნდა დასწრებოდნენ სხვა ტ-----ების ლექციებს. ხოლო შემდგომი ტრენინგების თემების გადანაწილება დაიწყო 2017 წლის მარტის თვეში, თუმცა ვინაიდან დირექტორი მის მიმართ არაკეთილგანწყობილი იყო, მხოლოდ მოსარჩელეს არ შესთავაზა მან თემის შერჩევა.

მოსარჩელის განმარტებით, დისკრიმინაციულ მოპყრობას მის მიმართ ადგილი ჰქონდა, მაშინაც, როდესაც ორგანიზაციის დირექტორი შეეცადა შეევიწროებინა მაგისტრატურის საფეხურზე მყოფი მისი სტუდენტი, რომელსაც აინტერესებდა დაწესებული გადასახადის ლეგიტიმურობის საკითხი. 2017 წლის მარტის თვის დასაწყისში გამართულ სტუდენტთა საზეიმო დაჯილდოებაზე კი დირექტორმა მთელი დარბაზის და იქ შეკრებილი სტუდენტების წინაშე ირონიული ტონით ყურადღება გაამახვილა მოსარჩელის ასაკსა და გადატვირთულ გრაფიკზე.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ დისკრიმინაციული დამოკიდებულება დირექტორის მხრიდან განსაკუთრებით გამოიხატა ბოლო ორ თათბირზე, რომლებიც ჩატარდა 2017 წლის მარტის თვეში. პირველ შემთხვევაში, მისი მხრიდან აგრესია გამოიწვია მის მიერ დაფიქსირებულმა განსხვავებულმა მოსაზრებამ ერთ-ერთ სამართლებრივ საკითხზე. მეორე თათბირზე კი დირექტორის გაღიზიანება გამოიწვია იმ ფაქტმა, რომ მან გაუზიარა მაგისტრატურის სტუდენტების თხოვნა, მათ მიერ არასამუშაო დღეს სტაჟირების გავლასთან დაკავშირებით. აღნიშნულთან მიმართებით, დირექტორმა უხეში ტონით აღნიშნა, რომ იქ უფროსი თავად იყო და მოსარჩელე ვერ გადაუწყვეტდა მას ასეთ საკითხებს. რასაც არ დაეთანხმა მოსარჩელე და მიუთითა დირექტორს, რომ არ დაუშვებდა მის მიმართ აგრესიული ტონით საუბარს. თათბირიდან მეორე დღეს კი მან სცადა სიტუაციის განმუხტვა დირექტორთან სატელეფონო საუბრის გზით, თუმცა საუბარში დირექტორმა აღნიშნა, რომ არ აპატიებდა მას წინა დღის

შეკამათებას და ის პირადად წყვეტდა თანამშრომლების გაშვების საკითხს. ასევე განუცხადა, რომ კვლავ იქნებოდა დაკვირვების ქვეშ და იფიქრებდა მიეცა თუ არა მისთვის შანსი.

მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა გამოვლინდა ასევე მაშინ, როდესაც 29 მარტს მხოლოდ მოსარჩელეს, სხვა ტ-----ა-----გან განსხვავებით შეუწყდა კორპორატიული მომსახურება სატელეფონო ნომერზე, რის შედეგადაც გაურთულდა ნორმალურ რეჟიმში მუშაობა. სატელეფონო ნომერზე განმეორებით და ამჯერად საბოლოოდ კორპორატიული მომსახურება კი შეწყდა 2017 წლის 31 მარტიდან, ჯერ კიდევ იმ დროიდან, როცა კვლავ მუშაობდა იგი მოპასუხე ორგანიზაციაში. 2017 წლის 04 აპრილიდან კი დირექტორმა გაუთიშა მას წვდომა ელექტრონულ ბაზასთან, სადაც ინახებოდა მოქალაქეების მონაცემები, ინფორმაცია მათი საქმეებისა და დანიშნული პროცესების შესახებ. ამასთანავე, დირექტორმა გააფრთხილა ყველა თანამშრომელი, არ მიეცათ მოსარჩელისთვის ბაზასთან წვდომის უფლება. ვინაიდან მას ჰქონდა აღებული პასუხისმგებლობა მოქალაქეების წინაშე მათი იურიდიული საქმეების საწარმოებლად, იგი აგრძელებდა მუშაობას შეძლებისდაგვარად ჩვეულ რეჟიმში.

აღნიშნული ფაქტების შემდეგ, 2017 წლის 06 აპრილს მოსარჩელე დაიბარა ორგანიზაციის დირექტორმა. საუბარი კვლავ მიმდინარეობდა მოსარჩელის მიმართ უკიდურესად დამამცირებელი ტონით. დირექტორი დიდი ხნის განმავლობაში ცდილობდა დაერწმუნებინა მოსარჩელე, რომ მისივე სურვილით წასულიყო სამსახურიდან, რადგან გუნდური მუშაობა არ გამოსდიოდა. როდესაც მიხვდა, რომ მოსარჩელე არ აპირებდა სამსახურიდან თავისი ნებით წასვლას, გადასცა მას 2017 წლის 30 მარტით დათარიღებული #6- ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე შესაბამისი დასაბუთების გარეშე.

2017 წლის 18 აპრილის მან მოპასუხისგან მიიღო შეტყობინება, სადაც მითითებული იყო, ორგანიზაციის გადაწყვეტილება იმის თაობაზე, რომ მას დაეკავებინა ტ-----ა----- ვაკანტური პოზიცია კრწანისის რაიონის გამგეობაში. ამ მიზნით იგი ხელშეკრულების გასაფორმებლად უნდა გამოცხადებულიყო 20 აპრილს. დათქმულ დროს იგი მართლაც გამოცხადდა ხელშეკრულებაზე ხელმოსაწერად, თუმცა მოლოდინის საპირისპიროდ, დირექტორი შეხვდა მას ჩვეულ სტილში - ცინიკურად, დამცინავი ტონითა და საუბრით. შემდგომ კი აჩვენა ხელშეკრულება და ახალი შინაგანაწესი, რომელიც საკმაოდ მოცულობითი იყო, თუმცა მისი თხოვნის მიუხედავად მას დოკუმენტები არ გადასცემია, შესაბამისად, მას არ მიეცა შესაძლებლობა გასცნობოდა შეცვლილ ხელშეკრულებას და შინაგანაწესს, რამაც გაუჩინა აღქმა, რომ შესაძლოა ხელშეკრულება იდებოდა შეცვლილი პირობებით. აღნიშნულიდან კი ცხადად იკვეთება, რომ დირექტორის მიზანს არ წარმოადგენდა მოსარჩელის სამსახურში დაბრუნება. მის მიერ განმარტების

გაცხადების შემდეგ, რომ აპირებდა შრომით დავას, დირექტორმა კვლავ გამოხატა აგრესია მის მიმართ, რის გამოც მას ოფისის დატოვება მოუწია. 24 აპრილს იგი კვლავ დაიბარეს ხელშეკრულებაზე ხელმოსაწერად, თუმცა ადგილზე მისულს დირექტორი არ დახვდა და განუმარტეს, რომ მოგვიანებით დაუზუსტებდნენ ხელმოწერის თარიღს.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში განსაზღვრული იყო კონკრეტული შრომითი ვადა, შესაბამისად, გაუგებარია რატომ მიიჩნევს მოსარჩელე თავს უვადოდ დასაქმებულად. მოსარჩელეც, ისევე როგორც სხვა ტ-----ა----- დასაქმებული არიან თბილისის მერიის პროექტის ფარგლებში, შესაბამისად ფიზიკურად შეუძლებელია მათთან უვადო ხელშეკრულებების გაფორმება, რადგან პროექტის არსებობა მთლიანად დამოკიდებულია ქ. თბილისის მერიის კეთილ ნებაზე და დაფინანსებაზე. შესაბამისად, დამფინანსებლის მოთხოვნაა, რომ ხელშეკრულებები იყოს მცირე ვადიანი.

მოპასუხის განმარტებით, ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტს. მოსარჩელემ მიიღო იგივე რაოდენობის სტუდენტები რაც სხვა ტ-----ა----- ამასთანავე, ახლად დანიშნულ არცერთ ტ-----ა----- -- არ ჩაუტარებია ტრენინგი სტუდენტებისათვის და ტრენინგები დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით ჩაატარეს მხოლოდ მათ, ვინც უკვე წლებია იმყოფებიან ორგანიზაციაში. ამასთანავე გასათვალისწინებელია, რომ სტუდენტები ცენტრში იგზავნიებიან სავალდებულო პრაქტიკის გასავლელად. მათთვის აღნიშნული - პრაქტიკა არის საგანი და კლინიკისგან იღებენ სათანადო შეფასებას ქულის სახით. მათ კლინიკაში უნდა დაჰყონ იმ ოდენობის საათები, რაც უნივერსიტეტიდან გამოგზავნილ სილაბუსშია მოთხოვნილი. ასევე გაუგებარია, რატო მოიაზრებს მოსარჩელე თავს დისკრიმინირებულად დირექტორის მიერ მისი მისამართით გაცხადებული კომპლიმენტისა და პერსპექტიულის წოდების შემდეგ. მოსარჩელისთვის კორპორატიული ნორმის გათიშვა კი გამოწვეული იყო თავად სატელეფონო კომპანიაში მომხდარი გაუგებრობის გამო და მომხდარში ორგანიზაციის ბრალეულობა არ იკვეთება.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომითი ურთიერთობის ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მიუხედავად სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებისა, მოსარჩელემ უარი განაცხადა სხვა რაიონში იმავე პოზიციაზე დასაქმებაზე. ამასთან, მოსარჩელესთან ხელშეკრულების დადების შეთავაზება განხორციელდა - ორჯერ ზეპირად და წერილობით. იგი ორივეჯერ მიზანმიმართულად უარს აცხადებდა ურთიერთობის გაგრძელებაზე. 2017 წლის 20 აპრილს მოსარჩელე

გამოცხადდა ოფისში და ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერაზე უარი განაცხადა, იმ მოტივით, რომ სურდა ხელშეკრულება გაფორმებულიყო 2017 წლის 1 აპრილიდან და გაუქმებულიყო საინფორმაციო ხასიათის მატარებელი ბრძანება, რაზეც ორგანიზაციამ განუცხადა, რომ ძველი თარიღით ხელშეკრულების გაფორმება შეუძლებელი იყო. თუ მოსარჩელის სურვილს წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება, მას დამსაქმებელმა ნამდვილად მისცა აღნიშნულის შესაძლებლობა.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე, მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმდა საჯარო სამსახურის ბიუროს მეშვეობით განაცხადის წარდგენის და დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული კონკურსის გავლის შემდეგ 2016 წლის 01 სექტემბრიდან ტ-----ა----- თანამდებობაზე.

თავდაპირველად მოსარჩელესთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ერთ თვიანი ვადით, რომელიც მოიცავდა 2016 წლის 01 სექტემბრიდან - 30 სექტემბრის ჩათლით პერიოდს. გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, 2016 წლის 29 სექტემბერს, მოსარჩელესთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება სამი თვის ვადით - 2016 წლის 01 ოქტომბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდზე. აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ კი - 2017 წლის 01 იანვარს კვლავ დაიდო მასთან შრომითი ხელშეკრულება კვლავ სამი თვის ვადით - 2017 წლის 31 მარტის ჩათვლით პერიოდზე.

შრომითი ხელშეკრულებების თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ყველა შემთხვევაში განისაზღვრებოდა 1 500 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე ტ-----ა-----ათვის დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით ახორციელებდა სამგორის რაიონულ ერთეულში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულებები (ტომი 1, ს.ფ. 38-43);
- ცნობა (ტომი 1, ს.ფ. 66);
- ხელფასის ჩარიცხვები (ტომი 1, ს.ფ. 84);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 31 მარტის N6--ე ბრძანების თანახმად, 2017 წლის 01 აპრილიდან არ განაზღაურებდა ხელშეკრულება მოსარჩელესთან, რომელთანაც დადებული ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 31 მარტის ჩათლით.

აღნიშნული ბრძანების შინაარსი მოსარჩელეს, მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის მიერ ეცნობა 2017 წლის 06 აპრილს. დამსაქმებლის მიერ

გადაცემული წერილობითი დასაბუთების თანახმად, მოსარჩელესთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 51);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების გაცნობის შემდეგ, 2017 წლის 13 აპრილს, მოსარჩელემ საკითხის შესასწავლად განცხადებით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურს. მოსარჩელის განცხადების საფუძველზე შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის მიერ დაიწყო სამსახურებრივი ინსპექტირება, რომლის ფარგლებშიც წერილობითი ახსნა-განმარტება წარადგინა როგორც მოსარჩელემ, ასევე მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორმა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შიდა აუდიტის და მონიტორინგის სამსახურის კორესპონდენცია (ტომი 3, ს.ფ. 1-184);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით 2017 წლის 18 აპრილის მიმართვის შესაბამისად, მოსარჩელისთვის შეთავაზებულ იქნა კრწანისის რაიონის გამგეობის ოფისში ტ-----ა----- პოზიციის დაკავება.

2017 წლის 20 აპრილს, მოსარჩელემ უარი განაცხადა შეთავაზებული პოზიციის დაკავებაზე. მოსარჩელის მითითებით, შეთავაზებას დასთანხმდებოდა იმ შემთხვევაში თუ მოხდებოდა დამსაქმებლის მიერ 2017 წლის 30 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა და მისი იმავე პოზიციაზე აღდგენა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვები (ტომი 1, ს.ფ. 61-64; 69);
- წერილობითი ახსნა-განმარტებები (ტომი 3, ს.ფ. 68-69; 72-75);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მოპასუხე ორგანიზაციაში 2016 წლის სექტემბრიდან 2017 წლის მაისის ჩათვლით პერიოდი თეორიული კურსის ტრენინგები ჩატარდა ორჯერ. 2016 წლის შემდგომის სემესტრის ტრენინგები ჩატარა 5-მა თანამშრომელმა 2016 წლის ნოემბრის თვეში, 2017 წლის გაზაფხულის სემესტრის ტრენინგები ჩატარა 9 თანამშრომელმა 2017 წლის 22 აპრილიდან.

მოსარჩელის მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობის პერიოდში ჩატარებული

შემოდგომის სემესტრის ტრენინგებისას მოსარჩელეს, როგორც ტ-----ს მონაწილეობა არ მიუღია. დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით, აღნიშნული სემესტრის ტრენინგების ჩატარებაში მონაწილეობა არ მიუღიათ მოსარჩელესთან ერთად კონკურსით დასაქმებულ სხვა ტ-----ა-----.

2016 წლის 01 სექტემბრიდან 2017 წლის მაისის ჩათვლით პერიოდში აღნიშნული ტრენინგების ჩატარების სანაცვლოდ ტ-----ებისთვის ცალკე ანაზღაურება არ გაცემულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ტომი 2, ს.ფ. 16--169);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების არ გაგრძელების თაობაზე ბრძანების მოსარჩელისთვის გადაცემას წინ უძღვოდა თათბირზე მოსარჩელის მიერ სამართლებრივ საკითხთან და მაგისტრატურის სტუდენტების სიარულის გრაფიკთან მიმართებით ორგანიზაციის დირექტორისგან განსხვავებული აზრის დაფიქსირება, ასევე 2017 წლის 29 მარტს მისთვის მობილურ ნომერზე კორპორატიული მომსახურების გათიშვა - 31 მარტიდან კი მისი გაუქმება, ხოლო 2017 წლის 04 აპრილს საქმეების ბაზაზე წვდომის აკრძალვა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ტომი 1, ს.ფ. 232-234);
- ახსნა-განმარტება;
- მოწმეთა ჩვენება

3.2.2. მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებულ შრომით ს-----ურთიერთობა ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე შეწყვეტილია მხოლოდ მოსარჩელესთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოწმეთა ჩვენება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.3. საქმეში არსებული მტკიცებულებების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების და დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ ა-----ტ----- პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან, მათ შორის მოსარჩელესთანაც, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად სამი თვის განსაზღვრა ატარებდა მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს. რეალურად კი მხარეთა შორის

არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

უდავოა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა და ამ საფუძველით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარის თქმა. საქმის მასალების კვლევის შედეგად გამოკვეთილია, რომ დამსაქმებლის მიერ ყველა შემთხვევაში ფორმდებოდა სამ თვიანი ხელშეკრულებები. ხელშეკრულებების სამ-სამი თვით დადების ფაქტს არ უარყოფს თავად დამსაქმებელიც. იგი აღნიშნულ ვადას ხსნის იმ გარემოებით, რომ დასაქმებულთა სამსახურში მიღება და შემდგომი ანაზღაურების გაცემა ხორციელდება თბილისის მერიის მიერ დაფინანსებული პროექტის ფარგლებში.

მიუხედავად აღნიშნულისა, მნიშვნელოვანია, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადასთან მიმართებით ფაქტობრივად ყველა დასაქმებული, რომელიც მონაწილეობდა საქმის განხილვაში აფიქსირებს იდენტურ პოზიციას იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლა არ ქმნიდა, არც ერთ შემთხვევაში, დასაქმებულთათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის მოლოდინის საფრთხეს. მხარეთა და, მათ შორის უპირველესად, მოპასუხის წარმომადგენელთა განმარტებით (რომლებიც ორგანიზაციაში დასაქმებულ პირებს წარმოადგენენ), ისევე როგორც მოწმეთა ჩვენებებით დასტურდება, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლა დასაქმებულს არც ერთ კონკრეტულ შემთხვევაში არ უქმნიდა ამ საფუძველით გათავისუფლების შიშს და ასევე არ ქმნიდა ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის მოლოდინს.

ამასთან, ორგანიზაციაში დასაქმებული პირების - მათ შორის კვლავ მოპასუხეების წარმომადგენლების განმარტებით, არსებული „პრაქტიკის“ თანახმად, ხელშეკრულება ყველა მათგანის შემთხვევაში გრძელდებოდა უწყვეტად. ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე დამსაქმებლის მიერ ფორმდებოდა ახალი ხელშეკრულება მათი ჩვეული სამუშაო რეჟიმის შეუწყვეტლად, დასაქმებულები კი ხელშეკრულებას ხელმოწერით ადასტურებენ მათი სამსახურებრივი რეჟიმიდან გამომდინარე ცენტრალურ ოფისში მისვლის დროს მოგვიანებით.

შესაბამისად, დამსაქმებელთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფი დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობის სუბიექტური, თუმცა დამსაქმებლის დამოკიდებულებიდან გამომდინარე ამავე დროს ობიექტური აღქმით, ხელშეკრულების ვადა წარმოადგენდა მხოლოდ ფორმალურად განსაზღვრულ ვადას და მისი გასვლა ავტომატურ რეჟიმში იწვევდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის კვლავ გაგრძელებას.

სასამართლოს მიერ ხსენებული, დასაქმებულთა ობიექტური აღქმა ემყარება

თუნდაც იმ გარემოებას, რომ მიმდინარე პერიოდისათვის მოპასუხე ორგანიზაციაში ტ-----ა----- პოზიციაზე დასაქმებულთა გარკვეული ნაწილი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას ახორციელებს ჯერ კიდევ 2009 წლიდან (იხ. ცნობა, ტომი 2, ს.ფ. 126).

საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ვადის მხოლოდ ფორმალურად განსაზღვრის მიზანს მიუთითებს ის გარემოებაც, რომ ხელშეკრულებების გაგრძელება დამსაქმებლის მიერ ხდებოდა კონკურსის ჩატარების გარეშე. აღნიშნული ასევე მიუთითებს ვადის გასვლის შემდეგ დასაქმებულებთან ურთიერთობის ავტომატურ რეჟიმში გაგრძელების ხასიათზე. დამსაქმებლის მითითება პროექტის სამომავლოდ გაგრძელების პერსპექტივის განსაზღვრის წინაშარ შეუძლებლობაზე, კი ცხადია, ვერ იქნება სამი თვით ხელშეკრულების დადების ფაქტის გამამართლებელი ფაქტორი. დაფინანსების და პროექტის გაუქმების პირობებში ისედაც წარმოიშვებოდა ობიექტური საფუძველი დასაქმებულებთან ხელშეკრულების შესაწყვეტად. შესაბამისად, დაფინანსების შესაძლო შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის აბსტრაქტული „შიშის“ გამოხატულება არ შეიძლება რეალიზებულ იქნეს წლების განმავლობაში დასაქმებულ მუშაკებთან ყოველ სამ თვეში ერთხელ ხელშეკრულების ახლიდან დადების ფორმით. მაშინ როდესაც, ურთიერთობა თავისი, თუნდაც მიზნიდან და დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოდან გამომდინარე თავის თავშივე მოიცავს განგრძობით პერიოდს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულებები (ტომი 2, ს.ფ. 6-125);
- მოწმეთა ჩვენება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2.4. მოპასუხე ორგანიზაციაში ტ-----ა----- პოზიციაზე დასაქმებული პირებიდან რამდენიმე ასაკით მოსარჩელის თანატოლია, ან მათ შორის არსებობს მცირე ასაკობრივი სხვაობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- მოწმეთა ჩვენება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. „ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ“, #7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30) (იხ. სუსგ, საქმე N182-182-2018).

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს წინამდებარე გადაწყვეტილებაში იმსჯელოს განსახილველი დავის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვან არსებითად გამოკვეთილ საფუძვლებზე - მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანების მართლზომიერებასა და მოსარჩელის მიერ მითითებული დისკრიმინაციის შესაძლო შემადგენლობასთან მიმართებით. შესაბამისად, მიმდინარე დავის ფარგლებში სასამართლოს შესაფასებელ გარემოებას არ წარმოადგენს დამსაქმებლის ზოგადი კეთილსინდისიერების და ამ ფარგლებში წარმოდგენილი მოცულობითი წერილობითი მტკიცებულებების (მაგ, შრომის შინაგანაწესები, სხვა პირის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება დამსაქმებლის წინააღმდეგ და სხვა) არსებითი კვლევა. დამსაქმებლის კეთილსინდისიერება სასამართლოს კვლევის საგანი შეიძლება იყოს მხოლოდ სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებამდე, სასამართლო ხაზგასმით ყურადღებას ამახვილებს დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნების პირველ და მეორე სასარჩელო მოთხოვნაზე (ხელშეკრულების პუნქტის ბათილობის ნაწილში) და მიუთითებს, რომ ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარის თქმის საფუძველი გახდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე უარის თქმა, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დასაბუთებულობის კონტექსტში სასამართლოს საკვლევ გარემოებას წარმოადგენს სწორედ იმის განსაზღვრა ლეგიტიმურია თუ არა

ხელშეკრულების მე-2 პუნქტის დათქმა სამ თვით ვადასთან მიმართებით. შესაბამისად, პირველ სასარჩელო მოთხოვნაზე მსჯელობა ფაქტობრივად, არსებითად მოიცავს მეორე სასარჩელო მოთხოვნაზე მსჯელობასაც და მეორე სასარჩელო მოთხოვნის სარეზოლუციო ნაწილში ასახვას არ აქვს რაიმე ლეგიტიმური იურიდიული ინტერესი.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (სუსგ, საქმე №ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2016 წლის 01 სექტემბრიდან გათავისუფლებამდე არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა და აღნიშნული ურთიერთობა დასრულდა დამსაქმებლის ბრძანებით შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე უარის თქმის შესახებ.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით 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 არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, 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 დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო მიუთითებს, რომ კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის არსი მოიცავს, როგორც თავისუფალი კონტრაქტების ისე, ხელშეკრულების პირობებზე შეთანხმების თავისუფლებას [სსკ-ის 319-ე და 327-ე მუხლები]. თუმცა, ნორმის დანაწესი იმპერატიული მნიშვნელობის არ არის და ხელშეკრულების მონაწილეთა ეს უფლება ექვემდებარება შეზღუდვას ლეგიტიმური მიზნისთვის [„legitimate purpose“].

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1² პუნქტის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ზემოაღნიშნული ნორმა, განაპირობებს ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულთა უფლებების დაცვის აღნიშნული სტანდარტი სწორედ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას უკავშირდება. დამსაქმებელი შეზღუდულია შესაძლებლობაში, დასაქმებულთან მოკლევადიანი ხელშეკრულება გააფორმოს, როდესაც კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევა და საფუძველი არ არსებობს. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა (სუსგ, საქმე №ას-118-118-2018, 27.02.2018წ.).

ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ 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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ #ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე #1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ დადგენილად მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ ა-----ტ----- პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად სამი თვის განსაზღვრა ატარებდა მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს. რეალურად კი მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. თუმცა, მიუხედავად ხელშეკრულებაში მითითებული ვადის ფორმალური ხასიათისა, დამსაქმებელმა სწორედ ეს ფორმალური ვადის ინსტიტუტი აამოქმედა და ფაქტობრივად არაკეთილსინდისიერად გამოიყენა იგი, ისიც მხოლოდ მოსარჩელესთან მიმართებით. შესაბამისად იქმნება დასაბუთებული ვარაუდის იმისა, რომ დამსაქმებელმა ამ ქმედებით ფაქტობრივად ზედაპირულად შექმნა მისთვის „არასასურველი“ - ორგანიზაციის დირექტორთან გარკვეულწილად კონფლიქტში მყოფი დასაქმებულის, სამსახურიდან გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძველი, არც ვერ იქნება შეფასებული სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის ლეგიტიმურ ქმედებად.

ამდენად, სასამართლო მიუთითებს, რომ განსახილველი საქმის ფარგლებში ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ხელშეკრულების მართლობიერად შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა სასამართლოს შეფასებით უნდა ჩაითვალოს განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად.

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

სასამართლო მიუთითებს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი

რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.

სამსახურში აღდგენის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის სამომავლო აღსრულების საკითხთან მიმართებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მხარეთა შორის უდავოდ გართულებულ ურთიერთობებზე რაც არაერთხელ გამოიკვეთა სასამართლო სხდომების მიმდინარეობისას. გასათვალისწინებელია, რომ სამსახურში აღდგენის პირობებში მოსარჩელის უშუალო უფროსი კვლავ იქნება დირექტორი, რომელთან კონფლიქტურ სიტუაციაზე და რომლის მხრიდან გამუდმებულ არათანაბარ მოპყრობაზე აპელირებს მოსარჩელე. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში მართალია დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება კანონის დარღვევით შეწყდა, თუმცა, შეწყვეტის მართებული სამართლებრივი შედეგი მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა კი არაა, მისი გონივრული კომპენსირებაა. ვინაიდან, უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა მიზანშეწონილი არ არის, მაშინ, როდესაც გართულებული შრომითი ურთიერთობა სამუშაოს შესრულების შემაფერხებელ გარემოებად განიხილება, რაც, განსახილველ შემთხვევაში, უდავოდ დასტურდება.

გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, სასამართლო სხდომაზე წარმომადგენლად მონაწილე პირები, ასევე მოპასუხის შუამდგომლობით მოწმის სახით დაკითხულ პირთა გარკვეული ნაწილიც წარმომადგენენ მოპასუხე ორგანიზაციაში ტ-----ა----- პოზიციაზე დასაქმებულ პირებს, მოსარჩელის კოლეგებს - რომელთაც მოსარჩელემ არაერთხელ გამოუცხადა სასამართლო სხდომების მიმდინარეობისას უნდობლობა და მიუთითა განზრახ ფაქტების დამახინჯებაზე. აღნიშნული გარემოებები სასამართლოს მოსაზრებით, კი პრაქტიკულად წარმოუდგენელს ხდის მოსარჩელის კვლავ ორგანიზაციაში დასაქმების მიზანშეწონილობას.

შესაბამისად, მიუხედავად მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სურვილისა, მხარეთა შორის გამოკვეთილად დაძაბული და გართულებული ურთიერთობიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების

სანაცვლოდ მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში იმსჯელოს მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრების საკითხზე.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 31 მარტის ბრძანებით, ხოლო ფაქტობრივად შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 04 აპრილს. ამასთანავე, დადგენილია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით 2017 წლის 18 აპრილის დამსაქმებლის მიმართვის შესაბამისად, მოსარჩელისთვის შეთავაზებულ იქნა კრწანისის რაიონის გამგეობის ოფისში ტ-----ა----- პოზიციის დაკავება. ამ შეთავაზებაზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა 2017 წლის 20 აპრილს.

მართალია, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმური სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობდა, თუმცა, სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ მოსარჩელისათვის იმავე პოზიციაზე დასაქმების შეთავაზებით, დამსაქმებელმა შექმნა მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის აღდგენის/დარეგულირების რელაური შესაძლებლობა. მოსარჩელემ კი თავის მხრივ, დამსაქმებელთან კონსტრუქციულ თანამშრომლობას არჩია იმავე საფუძველით (სამუშაოზე აღდგენა) დავის წამოწყება სასამართლოში. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, დასაქმების შეთავაზებაზე მოსარჩელისაგან უარის მიღების მომენტიდან, დამსაქმებელს მოეხსნა მატერიალური პასუხისმგებლობა

(განაცდური/კომპენსაცია) მის მიერ კანონის დარღვევით მიღებულ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებაზე. სასამართლოს შეფასებით, მოცემული დავის ფარგლებში კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში ფაქტების სხვაგვარი ინტერპრეტაცია გამოიწვევს მხოლოდ მოსარჩელის უსაფუძვლო გამდიდრებას და არ იქნება ორიენტირებული დავის გადაწყვეტის სამართლიან შედეგზე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო თვლის, რომ კომპენსაციის ოდენობა უნდა გამოანგარიშდეს მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მიღებიდან - 2-17 წლის 01 აპრილიან, დასაქმების შეთავაზებაზე უარის თქმის - 2017 წლის 20 აპრილის თარიღამდე პერიოდზე, რაც შეადგენს 1000 ლარს. ამდენად, სასამართლო მოპასუხისათვის დასაკისრებელი კომპენსაციის გონივრულ ოდენობას განსაზღვრავს 1 000 ლარით.

6.4. განსახილველი სარჩელის ფარგლებში მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა და მორალური ზიანის დაკისრება.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 პუნქტებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა, როგორც წინა სახელშეკრულებო, ისე - შრომით ურთიერთობაში, ასევე, მოწესრიგებულია შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა დაუშვებელია.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, 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.

სასამართლო საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლზე მითითებით განმარტავს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია სამართლის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავოობისას ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის, ნორმით გაუთვალისწინებელი ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში შემოწმებას შეიძლება დაექვემდებაროს. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა

და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის წევრ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს მათ შორის კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას. ამ მხრივ, მხედველობაშია მისაღები ევროსასამართლოს პრაქტიკა: საქმეზე „*Savez crkava „Riječ života” and others v. Croatia*“ (განაცხადი #7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება), რომელშიც სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, როგორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სწორედ ამგვარ ფართო განმარტებას ემსახურება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მეექვსე პუნქტები, მიუხედავად კანონის დანაწესებში არსებული მითითებისა, პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის არსებობაზე (იხ. საქმე N №ას-344-322-2017; 11.10 2017წ.).

რაც შეეხება უშუალოდ დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინაციის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან. რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე - მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები.

ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის

ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ „დაცულ სფეროს“ (შრდ. სუსგ №ას-344-322-2017, 11.10.2017წ; №ას-247-235-2017, 29.09.2017წ.).

შესაბამისად, განსხვავებული მოპყრობა, აპრიორი ვერ იქნება დისკრიმინაციული შინაარსის მატარებელი ყველა შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია, წარმოჩინდეს, რომ ეს განსხვავებული მოპყრობა უშუალოდ სამართლის წყაროებით დაცული რომელიმე ნიშნით განხორციელდა. ანუ პირი, რომლის უფლებაც დარღვეულია, უნდა იყოს რომელიმე დაცული ნიშნის მატარებელი (ან ყოველ შემთხვევაში დამრღვევის აზრით უნდა იყოს დაცული ნიშნის მატარებელი). ამავე დროს, ადამიანის უფლებაში შეჭრა, უნდა განხორციელდეს სწორედ ამ ნიშნის გამო და ეს გარემოება, სათანადოდ უნდა დადასტურდეს სამართალწარმოების დროს.

აღნიშნულთან მიმართებით კი გასათავალისწინებელია, რომ მტკიცების ტვირთის სპეციფიკური ხასიათი აქვს დისკრიმინაციულ დავებში. ცნობილია, რომ მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმანხორციელებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CEEZ REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და **ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.**

დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება ამ ფაქტზე მიმთითებელ მხარეს - მოსარჩელეს და მან სარჩელის აღძვრისას სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელბულა.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მის მიმართ ორგანიზაციის დირექტორის მიერ განხორციელებული დისკრიმინაციის დასადასტურებლად მიუთითებს ისეთ გარემოებებს როგორიცაა მაგ: პრაქტიკანტის ყოლის უფლების შეზღუდვა დამსაქმებლის მხრიდან, ტრენინგის ჩატარების შეუთავაზებლობა, დირექტორის მიერ მხოლოდ მისი სტუდენტის დაბარების ფაქტი, საჯარო დაჯილდოვებაზე დირექტორის მხრიდან მისი დახასიათებისას ასაკზე მითითება, კორპორატიული ნომრისა და საქმეებთან წვდომის ბაზის

გათიშვა, მხოლოდ მისი გათავისუფლება ვადის გასვლის საფუძვლით (რომლის არამართლზომიერებაზეც უკვე ნამსჯელია), მოპასუხის მხრიდან აუდიტისათვის ახალი რედაქციით შინაგანაწესის წარდგენა და სხვა. ამასთანავე, მოსარჩელე დისკრიმინაციის ფაქტის დასადასტურებლად არსებითად გამოყოფს ორ დაცულ ნიშანს - **განსხვავებულ აზრს და ასაკს**.

სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის დასადასტურებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები არც ერთიანობაში და არც ცალ-ცალკე, ისევე როგორც მის მიერ ფაქტების გასამყარებლად მითითებული წერილობითი დოკუმენტები (ტომი 1, ს.ფ.45; 70-77; ტომი 2, ს.ფ.163-165; ტომი 3, ს.ფ. 187) სასამართლოს შეფასებით არ ქმნის მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობისათვის ვარგის და ფაქტის დასადგენად განკუთვნილ მტკიცებულებებს. **სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელემ სრულყოფილად ვერ წარმოაჩინა დისკრიმინაციული მოპყრობის სავალდებულო ელემენტები - შესაძარებელ პირთან - კომპარატორთან შედარებით განსხვავებული მოპყრობა, დაცულ საფუძველზე მითითებით.**

ზოგადად, საკამათოა, განსხვავებული აზრი რამდენად შეიძლება მივაკუთვნოთ დაცულ სფეროს. შესაბამისი საქმიანობის ფარგლებში დამოუკიდებელი მსჯელობა და საკითხების მიმართ არაერთგვაროვანი დამოკიდებულება სამუშაო პროცესის განუყოფელი ნაწილია. არ არის გამორიცხული, რომ დასაქმებულის ინიციატივა ანდა საქმის მიმართ განსხვავებული ხედვა გამაღიზიანებელი იყოს დამსაქმბლისათვის და საბოლოოდ დასაქმებულის გათავისუფლებით დასრულდეს. სასამართლოს შეფასებით, ასეთი შემთხვევები უფრო მეტად გათავისუფლების კანონიერების კვლევის ფარგლებში ექცევა და ნაკლებად წარმოადგენს დისკრიმინაციული საფუძვლით სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს. ამასთანავე, არ დასტურდება, რომ დასაქმებულ პირთა სიმრავლის მიუხედავად, მხოლოდ მოსარჩელე იყო განსხვავებული აზრის მატარებელი და მხოლოდ იგი აფიქსირებდა დირექტორის საწინააღმდეგო პოზიციებს. შესაბამისად არ დასტურდება თავად დაცული სფეროს დარღვევა, ისე როგორც ამ ნაწილში მადისკრიმინერებელი ფაქტების განხორციელება მოსარჩელის მისამართით.

სასამართლო ასევე თვლის, რომ ასაკთან, როგორც დაცულ სფეროსთან მიმართებით მოსარჩელის პოზიცია ასევე დაუსაბუთებელია. საქმეში წარმოდგენილი არც ერთი მტკიცებულება არ მიუთითებს მოსარჩელის მიმართ მისი ასაკიდან გამომდინარე არათანაბარ მოპყრობაზე. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ დირექტორის მიერ მოსარჩელე დახასიათებულია „პატარა გოგოდ“ არ არის საკმარისი ამ ნიშნით დისკრიმინაციის დასადგენად. შესაბამისად, საქმის მასალებით არ დასტურდება დისკრიმინაციის აღმოფხვრის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობა, რაც გამორიცხავს ამ ნაწილში, ისევე

როგორც მისგან გამომდინარე მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა. ამასთან, ვიანიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 150 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ნ---- ყ-----ს სარჩელი ა---- ჩ--- ა----- მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა---- ჩ--- ა----- (ყოფილი ა--- ს----- დ----- და ს----- ჩ----- მ----- ც-----) 2017 წლის 30 მარტის N6-ბრძანება ნ---- ყ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე ა---- ჩ--- ა----- დაეკისროს მოსარჩელე ნ---- ყ-----ს სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა - 1000 ლარის ოდენობით;

1.3. მოსარჩელე ნ---- ყ-----ს სარჩელი დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

2. ნ---- ყ-----ს მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 150 ლარი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;

3. ა----- ჩ--- ა----- სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის გადახდა;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, 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. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ