



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

15 მარტი, 2019 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე ხათუნა ბოლქვაძე
სხდომის მდივანი ცირა ქარცივაძე

მოსარჩელე - ნ---- ქ-----ე

წარმომადგენელი - ნ-----ი

მოპასუხე - შპს „ს-----ა“

წარმომადგენელი - მ-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ს-----ის 2017 წლის 28 ივნისის №15/8/7-559 შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მის საფუძველზე 2017 წლის 28 ივნისს გამოცემული №15-02/898 ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. ნ---- ქ-----ე აღდგენილ იქნას სამსახურიდან გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

1.3. შპს „ს-----ა“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდური ხელფასი თვეში 625 ლარის ოდენობით.

- 1.4. დამსაქმებლის ქმედება შეფასდეს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად და მოპასუხე დავალდებულდეს აღმოფხვრას დისკრიმინაციული ქმედების შედეგები.

მოსარჩელის წარმომადგენელი სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტებით:

ნ---- ქ-----ს სისტემაში მუშაობდა 1989 წლიდან. 2011 წლიდან კი მუშაობდა ხელვაჩაურის სერვისცენტრში კურიერად. იგი მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. ხელფასის სახით კი ღებულობდა თვეში 625 ლარს. 2014 წლის 17 ივლისს დასაქმების თაობაზე მხარეებს შორის დაიდო უვადო ხელშეკრულება. 2017 წლის 08 მაისს კი მოპასუხემ ნ---- ქ-----ს მოსთხოვა არაუგვიანეს 2017 წლის 10 ივნისამდე აელო მოტოციკლისა და მოპედის ტარებისათვის საჭირო „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. მოსარჩელის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ ეს ვადა მისთვის, როგორც 52 წლის ქალისთვის, არ იყო გონივრული ვადა. მართვის მოწმობის მისაღებად თეორიული კურსის ხანგრძლივობა შეადგენს ერთ თვეს. გარდა ამისა პრაქტიკული ნაწილის სწავლისათვის, მას მისი ასაკის გათვალისწინებით დამატებით დასჭირდებოდა სულ მცირე კიდევ ერთი თვე. ამასთან გასათვალისწინებელი იყო ის გარემოება, რომ ხელვაჩაურში, სადაც ის მუშაობდა არ იყო ავტოსკოლა. მიუხედავად ამისა, მას მოსთხოვეს ერთი თვის ვადაში, როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული კურსის გავლა და მართვის მოწმობის მიღება. ასეთი არაგონივრული ვადის დანიშვნის გამო მან ვერ შეძლო მართვის მოწმობის მიღება და 10 ივნისამდე დამსაქმებლისათვის წარდგენა. აღნიშნულის გამო 2017 წლის 28 ივნისს შეატყობინეს, რომ დანიშნულ ვადაში მართვის მოწმობის წარუდგენლობის გამო 2017 წლის 01 აგვისტოდან მას გაათავისუფლებდნენ სამსახურიდან. შესაბამისად ის 2017 წლის 01 აგვისტოს, საქართველოს შრომის კოდექსის 37 მუხლის 1 -ლი ნაწილის „ვ“ პუნქტზე მითითებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ანუ სამსახურიდან გათავისუფლდა იმ საფუძვლით, რომ მისი კვალიფიკაცია არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. მოსარჩელის წარმომადგენელი ამტკიცებს, რომ მოპასუხე სამსახურიდან გათავისუფლებულია სქესობრივი დისკრიმინაციის გამო. აღნიშნულს ადასტურებს ის გარემოება, რომ „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა მოთხოვნილი იქნა მხოლოდ ქალებზე, ხოლო მამაკაცი კურიერისათვის არ მოუთხოვიათ „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. მოსარჩელე განმარტავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მას, როგორც მამაკაც კურიერს გააჩნდა „B“ კატეგორიის მართვის მოწმობა, მოპასუხემ ეს არ გაითვალისწინა და იგი ჩააყენა არახელსაყრელ მდგომარეობაში მამაკაც კურიერთან შედარებით.

2. მოპასუხის პოზიცია

- 2.1. მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს და განმარტავს, რომ კომპანიის სერვისების გაუმჯობესებისა და სერვისცენტრის სამოქმედო სოფლებში კორესპონდენციის სწრაფად ჩაბარების უზრუნველსაყოფად, შპს „ს-----ამ“ შეიძინა სკუტერები და მოპედები და ფოსტის ჩაბარება განსაზღვრა ტექნიკური საშუალებების გამოყენებით. აღნიშნულის გამო აუცილებელი გახდა დასაქმებულ პირებს ჰქონოდათ „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა, რომლითაც კურიერი იმოდრავებდა და ადრესატებს ჩააბარებდა გზავნილებს. აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ ნ---- ქ-----ეს 2017 წლის 08 მაისს წერილობით ეცნობა, რომ კურიერს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს მართვის მოწმობა და გადაადგილდებოდეს შპს „ს-----ის“ კუთვნილი სატრასპორტო საშუალებით. მართვის მოწმობის წარმოსადგენად დაენიშნა ვადა 2017 წლის 10 ივნისამდე. ნ---- ქ-----ემ ამ ვადაში მართვის მოწმობა არ წარმოადგინა. მას ასევე არ მოუთხოვია ვადის გაგრძელება. სწორედ აღნიშნულის გამო 2017 წლის 28 ივნისს ნ---- ქ-----ეს ეცნობა, რომ დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდება 2017 წლის 01 აგვისტოდან.
- 2.2. მოპასუხის წარმომადგენელი დისკრიმინაციის ფაქტს გამორიცხავს და განმარტავს, რომ მართვის მოწმობა მოთხოვნილი იქნა მთელი ქვეყნის მაშტაბით ყველა კურიერზე. მისი არ ქონის გამო შპს „ს-----ის“ სერვის ცენტრებში განთავისუფლდა რამოდენიმე თანამშრომელი. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე ხელვაჩაურის სერვის ცენტრში დასაქმებული იყო სამი კურიერი, ამჟამად დასაქმებულია ორი კურიერი, რომელთაც აქვთ მართვის მოწმობები და გადაადგილდებიან შპს „ს-----ის“ ტრასპორტით. აღნიშნული გამორიცხავს დისკრიმინაციის ფაქტს.
- 2.3. გარდა ზ/აღნიშნულისა მოპასუხე განმარტავს, რომ მოთხოვნა ხანდაზმულია და ამ საფუძვლითაც არ უნდა დაკმაყოფილდეს სარჩელი.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

- 3.1.1. ნ---- ქ-----ე ს-----ის სისტემაში მუშაობდა 1989 წლიდან. 2014 წლის 17 ივლისს კი მოსარჩელე ნ---- ქ-----ეს და მოპასუხე შპს „ს-----ას“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ნ---- ქ-----ე დაინიშნა შპს „ს-----ის“ სერვის ცენტრების მართვის სამსახურის ხელვაჩაურის სერვისცენტრის კურიერის თანამდებობაზე და მისი შრომითი ანაზღაურება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით შეადგენდა თვეში 437.5 ლარს.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შრომითი ხელშეკრულება.

3.1.2. 2017 წლის 08 მაისს შპს „ს-----ამ“ ნ--- ქ-----ეს აცნობა, რომ კომპანიის სერვისების გაუმჯობესებისა და სერვისცენტრის სამოქმედო ტერიტორიის სოფლებში კორესპონდენციის სწრაფად ჩაბარების მიზნით დასაქმებულ პირს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა და გადაადგილებოდეს შპს „ს-----ის“ საკუთრებაში არსებული სატრანსპორტო საშუალებით. „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობის წარსადგენად ნ--- ქ-----ეს დაენიშნა ვადა 2017 წლის 10 ივნისამდე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შპს „ს-----ის“ 08.05.2017წ. წერილი.

3.1.3. 2017 წლის 10 ივნისამდე ნ--- ქ-----ემ სერვისცენტრში ვერ წარადგინა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.

3.1.4. 2017 წლის 28 ივნისს შპს „ს-----ამ“ ნ--- ქ-----ეს გაუგზავნა შეტყობინება, რომლითაც აცნობა, რომ 2017 წლის 01 აგვისტოდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ პუნქტის საფუძველზე, კერძოდ დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო. კვალიფიკაციის შეუსაბამობად მოპასუხის მიერ მიჩნეული იქნა ის, რომ ნ--- ქ-----ემ ვერ წარადგინა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა და აღნიშნულის გამო ვერ შეძლებდა შპს „ს-----ის“ ტრასპორტით გადაადგილებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეტყობინება 28.06.2017წ.

3.1.5. 2017 წლიდან 28 ივნისს შპს „ს-----ამ“ გამოსცა ბრძანება ნ--- ქ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლითაც ნ--- ქ-----ე 2017 წლის 01 აგვისტოდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ს-----ის“ ბრძანება N15-02/898.

3.1.6. ნ--- ქ-----ეს გააჩნია „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა და მართავს ავტომობილს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- მართვის მოწმობა.

3.1.7. ნ---- ქ-----ის ყოველთვიური დარიცხული შრომითი ანაზღაურება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტიდან 625 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2016 წლიდან სს „ს-----
-----ამ“ დაიწყო სკუტერებისა და მოპედების შეძენა. პირველი პარტიის შესაძენად 2016 წლის 15 მარტს შპს “ბ-----ტთან“ გააფორმა ხელშეკრულება, რომლითაც შპს “ბ-----ტმა“ იკისრა ვალდებულება შპს “ს-----ას“ მიაწოდოს 5(ხუთი) ცალი მოტოსკუტერი.

2017 წლის 20 თებერვალს შპს “ს-----ასა“და შპს “ბ-----ი 2009“-ს შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს “ბ-----ი 2009“-მ იკისრა ვალდებულება 20 (ოცი) ცალი მოტოსკუტერის შპს “ს-----ისათვის“ შეძენისა და მიწოდების შესახებ.

2017 წლის 01 ივნისს შპს “ს-----ასა“და შპს “მ-----ს“ შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს “მ-----მა“ იკისრა შპს “ს-----ისათვის“ შეეძინა და მიეწოდებინა 130 ცალი მოტოსკუტერი.

2017 წლის 20 სექტემბერს შპს “ს-----ასა“და შპს “ა-----ს“ შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს “ა-----მა“ იკისრა ვალდებულება შეეძინა და შპს “ს-----ისათვის“ მიეწოდებინა 30 ცალი მოტოსკუტერი.

2017 წლის 18 დეკემბერს ელექტრონული ტენდერის საფუძველზე შპს “ს-----ას“ და შპს „მ-----ოს“ შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს „მ-----ომ“ იკისრა ვალდებულება შპს “ს-----ისათვის“ შეეძინა და მიეწოდებინა 100 (ასი) ცალი მოტოსკუტერი.

ამდენად შპს „ს-----ა“-მ 2016 წლის 15 მარტის შემდგომ შეიძინა 285 ცალი მოტოსკუტერი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შპს „ს-----ის“ მიერ სკუტერების შესყიდვის ხელშეკრულებები.

3.2.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრებში მოტოსკუტერების დანერგვას თან მოჰყვა საშტატო განრიგის ცვლილებები. სკუტერები ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დაინერგა 2017 წლის აგვისტოს თვიდან. 2017 წლის 31 ივლისის მდგომარეობით ხელვაჩაურის სერვისცენტრში იყო შემდეგი საშტატო ერთეულები, კერძოდ ერთი მენეჯერი, ერთი ოპერატორი და სამი კურიერი. ამათგან ერთ-ერთ კურიერის საშტატო ერთეულზე მუშაობდა ნ---- ქ-----ე. 2017 წლის 01 აგვისტოდან ხელვაჩაურის სერვისცენტრში საშტატო განრიგით გათვალისწინებულია კურიერის ორი შტატი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- საშტატო განრიგი.
- ს-----ის მიმართვა.

3.2.3. 2017 წლის 13 ოქტომბრის მდგომარეობით ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დასაქმებულია ერთი მენეჯერი, ერთი ოპერატორი და ორი კურიერი. დასაქმებული ორი კურიერიდან ერთი მართავს ავტომანქანას და აქვს „B“ კატეგორიის მართვის მოწმობა, მეორე მართავს სკუტერს და აქვს „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. ამდენად დადგენილია, რომ საქმის განხილვის მომენტისათვის ხელვაჩაურის სერვისცენტრში ადრესატებისათვის ფოსტის ჩაბარება განსაზღვრულია მხოლოდ სკუტერის ან ავტომობილის საშუალებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- ს-----ის მიმართვები.
- შპს „ს-----ის“ იურიდიული სამსახურის უფროსის სამსახურებრივი ბარათები.
- საშტატო განრიგი.
- შპს „ს-----ის“ ბრძანებები დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის და ახალი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების შესახებ.
- მართვის მოწმობის ასლები.

3.2.4. დადგენილია და მხარეები სადაოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ ხელვაჩაურის სერვისცენტრში 2017 წლის 8 მაისს სამი კურიერი მუშაობდა, ორი ქალბატონი (ნ---- ქ-----ე და გ----- შ-----ე) და ერთი მამაკაცი (რ-----ე). ასევე დადგენილია, რომ არც ერთ მათგანს არ

გააჩნდა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. ხოლო „B“ კატეგორიის მართვის მოწმობა გააჩნდა როგორც სერვისცენტრში დასაქმებულ მამაკაც კურიერს (რ-----ეს), ასევე მოსარჩელე ნ--- ქ-----ესაც.

მოპასუხე შპს „ს-----ამ“ ქალბატონებს, (მათ შორის მოსარჩელე ნ--- ქ-----ეს) მოსთხოვა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობის წარმოდგენა 2017 წლის 10 ივნისამდე, ხოლო მსგავსი მოთხოვნა მამაკაცი კურიერის მიმართ არ განუცხადებია. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელემ, ისევე როგორც მეორე ქალბატონმა კურიერმა ვერ შეძლეს 2017 წლის 10 ივნისამდე „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობის წარდგენა, რის გამოც 2017 წლის 28 ივნისს მოპასუხემ მათ აცნობა 2017 წლის 1 აგვისტოდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. 2017 წლის 01 აგვისტოს კი შპს „ს-----ამ“ მოშალა ნ--- ქ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტის საფუძველზე. აღნიშნული ნორმა კი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- მოწმეთა ჩვენება.
- შრომითი ხელშეკრულება.
- 28.06.2017 წლის N15/8/7-559 შეწყობინება შრომითი ურთიერთობის შტყვეტის შესახებ.
- 28.06.2017წლის N15-02/898 ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
- დიპლომის ასლი.
- სერთიფიკატის ასლი.
- შპს „ს-----ის“ წერილები.
- საშტატო განრიგი.
- მართვის მოწმობის ასლები.
- შპს „ს-----ის“ იურიდიული სამსახურის უფროსის სამსახურებრივი ბარათები.
- ს-----ის“ ბრძანებები დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის და ახალი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების შესახებ.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნ--- ქ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ: დადგიდეს შპს „ს-----ის“ მიერ ნ--- ქ-----ის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი; ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 28 ივნისის №N15/8/7-559 შეტყობინება ნ--- ქ-----ესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ; ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის N15-02/898 ბრძანება 2017 წლის 1 აგვისტოდან ნ--- ქ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; შპს „ს-----ას“ ნ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველთვიურად 625 ლარის გადახდა 2017 წლის 1 აგვისტოდან, ამ ნაწილში გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე; ნ--- ქ-----ის მოთხოვნა პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია; შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი; საერთაშორისო ნორმები - ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით); ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 კონვენცია; ასევე სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს ნ-
--- ქ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის
მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე
შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად
მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში,
ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას.

შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოსარჩელის მხრიდან შრომის
ხელშეკრულების შეწყვეტის შეფასების, ასევე, დადგენილ გარემოებათა
საფუძველზე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების
მართლზომიერების საკითხი.

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 დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას.
წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის
მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების
შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ
გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო
კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ
უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას
და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი,
ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით,
მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ
ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის კოდექსის
105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს
მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ
ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს
დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან
არარსებობის შესახებ. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი
გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც
თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ
კონკრეტულ გარემოებებზე. საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და
საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და

ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

იმავედროულად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა

განხორციელდეს მართლზომიერად.

6.2. დადგენილია, რომ მოსარჩელე ს-----ის სისტემაში მუშაობს 1989 წლიდან. 2014 წლის 17 ივლისს დაინიშნა შპს “ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის სამსახურის ხელვაჩაურის სერვისცენტრის კურიერის თანამდებობაზე. მოსარჩელე მოპასუხის სასარგებლოდ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს და სანაცვლოდ ღებულობდა შეთანხმებულ ანაზღაურებას. ის თანამდებობიდან გათავისუფლდა შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 28 ივნისს №15-02/898 ბრძანებით.

მოსარჩელე სადაოდ ხდის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კოდექსის მოთხოვნათა უხეში დარღვევით, დისკრიმინაციის შედეგად. გათავისუფლების უკანონობის გამოვლენად მოსარჩელე ასახელებს შემდეგ გარემოებებს: მოპასუხემ მის მიმართ გამოიყენა სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის მეთოდები, ანუ სქესობრივი ნიშნით უპირატესობა მიანიჭა მამაკაცს და იგი, როგორც ქალი, გაათავისუფლა სამსახურიდან; მას, მართვის მოწმობის წარსადგენად მიეცა არაგონივრული ვადა და აღნიშნულის გამო ვერ შეძლო მართვის უფლების მიღება და დასაქმებულთან წარდგენა.

დავის გადასაჭრელად შესაფასებელია დადგენილად მიჩნეულ გარემოებები ამართლებს თუ არა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას. ამისათვის აუცილებელია დაწვრილებით შემოწმდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები და განიმარტოს დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები შეიცავენ თუ რა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემადგენლობას.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოპასუხემ შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა და მოსარჩელე სამუშაოდან დაითხოვა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს

მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს მოვალეობა უნდა შეესრულებინა ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე როგორც ამას მოითხოვს საქ. სსკ-ის 361-ე მუხლი. ანალოგიურად თავისი ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა დამსაქმებელსაც. შრომით ურთიერთობაში ვალდებულების შესრულებასთან დაკავშირებით მხარეებს ერთმანეთთან პრეტენზია არ აქვთ.

6.4. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“.

„შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“. აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის

დროს. ამ მხრივ კონცენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

6.5. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

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 მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

ვინაიდან მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და ის ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით შრომით ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან 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 ან სხვა ნიშნით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირი ან არაპირდაპირი შევიწროება

... რომლებიც პირდაპირ და არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ... გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

საქმის მასალებით დადგენილი იქნა, რომ 2017 წლის მაისიდან შპს „საქართველოს ფოსტის“ ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დასაქმებული იყო სულ სამი კურიერი. ამათგან, ერთი მამაკაცი და ორი ქალბატონი. სამივე მათგანი ანალოგიური პირობებში იმყოფებოდა და ამის მიუხედავად, დამსაქმებელმა „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის წარდგენა, მხოლოდ ქალბატონებს მოსთხოვა. ამის შესაბამისად, აშკარაა, რომ სქესით განსხვავებულ, ოღონდ ერთსა და იმავე მდგომარეობაში მყოფ პირებს მოპასუხე სხვადასხვაგვარად მოექცა და ამით მოსარჩელე ნ--- ქ---ის მდგომარეობა გააუარესა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის თანახმად, 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.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ სასამართლოს წარმოუდგინა ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა. ამის შესაბამისად, კანონის საფუძველზე საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრება. შპს „ს-----ამ“ კი თავისი პოზიცია ვერ დაამტკიცა.

არსებითად, ერთადერთი მოტივი, რომლითაც მოპასუხე განსხვავებული მოპყრობის მართლზომიერების დასაბუთებას ცდილობს, არი ის, რომ სერვისცენტრში დასაქმებულ მამაკაცს „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა ჰქონდა და იგი საწარმოს კუთვნილ ავტომობილს მართავდა კიდევ. თუმცა დადგენილია, რომ „B“ კატეგორიის

სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა გააჩნდა ნ---- ქ-----ესაც და წლების განმავლობაში ისიც მართავდა ავტომობილს.

თუ საწარმოში საქმიანობისათვის „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის უნარი და უფლება საკმარისი იყო, დამსაქმებელს, მხოლოდ, ქალი დასაქმებულისათვის, მაინცდამაინც, მოტოციკლის მართვის მოწმობა არ უნდა მოეთხოვა. ამგვარ განსხვავებას არავითარი გონივრული ახსნა და გამართლება არ გააჩნია. გაუგებარია, რატომ უნდა ემოძრავა ავტომობილით მაინცდამაინც საწარმოში დარჩენილ მამაკაც კურიერს, რატომ არ მოსთხოვეს მასაც „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა და რატომ ჩააყენეს იგი ქალბატონებთან შედარებით უპირატეს მდგომარეობაში.

6.7. „საგზაო მოძრაობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-4 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის მისაღებად დადგენილი ასაკი 17 წელია; იმავე მუხლის მე-4 პუნქტის „ბ.ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით კი „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის მისაღებად დადგენილი ასაკი - 24 წელი. ეს ნიშნავს, რომ კანონმდებლის აზრით, „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვა „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალებების მართვასთან შედარებით უფრო მეტ სირთულესთან და მომეტებულ საფრთხესთან არის დაკავშირებული. ამდენად სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის წარმომადგენლის მტკიცებას, რომ მოპასუხემ ქალბატონები საწარმოში დასაქმებულ მამაკაცთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში არამართლზომიერად ჩააყენა.

ამასთან დადგენილია, რომ მოპასუხემ ქალბატონების ნაცვლად კურიერად მამაკაცი დაასაქმა და თავისი პოზიციის მართლზომიერების დასადასტურებლად სასამართლოს, ასევე, მხოლოდ, მამაკაცების მართვის მოწმობები წარუდგინა. წარმოდგენილი მართვის მოწმობების მიხედვით კი კურიერად დასაქმებული მამაკაცების ნაწილს „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალებების მართვის უფლება არ გააჩნია.

ყოველივე ზ/აღნიშნული მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს დამატებით ადასტურებს და ამ ფაქტის გაქარწყლება მოპასუხემ სასამართლოში ვერ შეძლო. ამრიგად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ ნ---- ქ-----ეს შრომითი ხელშეკრულება დისკრიმინაციული საფუძვლით მოუშალა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ამდენად სასამართლო თვლის, რომ ნ---- ქ-----ის სამსახურიდან

გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უკანონოა და ეს გადაწყვეტილება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.8. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის მტკიცებას მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ ნ--- ქ----- ის სარჩელი ხანდაზმული არ არის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი დასაქმებულისათვის ორი სხვადასხვა სახის შეტყობინების ჩაბარებას ითვალისწინებს. ე.წ. წინასწარი შეტყობინებით დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე აფრთხილებს. ეს შეტყობინება დასაქმებულს ურთიერთობების შეწყვეტამდე 3 კალენდარული დღით ადრე მაინც ბარდება. თუმცა წინასწარი შეტყობინება, მაინცდამაინც, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას არც ნიშნავს და არც იწვევს - ამის მიუხედავად დამსაქმებელს შეუძლია ხელშეკრულება აღარ მოშალოს და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები გააგრძელოს კიდევ. ნორმათა შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, უშუალოდ, ამის თაობაზე ნების გამოვლენისა და დასაქმებულთან მისი მისვლის საფუძველზე ხდება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კი ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. ამის შესაბამისად, აშკარაა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 4-7 პუნქტებით გათვალისწინებული შეტყობინება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნების მიღებას გულისხმობს. ამრიგად, ამ ნორმებით გათვალისწინებული ვადების გამოთვლაც, სწორედ, ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების დასაქმებულის მიერ მიღების დღიდან უნდა მოხდეს.

დადგენილია, რომ შპს „ს-----ამ“ 2017 წლის 28 ივნისს ნ--- ქ----- ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე წინასწარ გააფრთხილა, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე ნება მოპასუხემ გამოავლინა 2017 წლის 1 აგვისტოს. ბრძანება სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე ნ--- ქ-----ემ მისი 2017 წლის 05 აგვისტოთი დათარიღებული განცხადების საფუძველზე ჩაიბარა 2017 წლის 10 აგვისტოს, სარჩელი კი მან 2017 წლის 8 სექტემბერს, ე.ი. ბრძანების ჩაბარებიდან 28-ე დღეს აღძრა. ამდენად საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი სარჩელის აღძვრის ვადა მოსარჩელეს არ დაურღვევია.

6.9. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ.). საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად,

სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. აღნიშნული მუხლის მოქმედება იწყება მაშინ, როდესაც სასამართლო გადაწყვეტილებით დადასტურდება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა. მუხლის მიზანია უკანონოდ განთავისუფლებულის აღდგენა საკუთარ უფლებებში. ნორმა იძლევა უფლებრივი რესტიტუციის სამ თანმიმდევრულ ვარიანტს, რომლის თითოეული საფეხურის გამორიცხვა, იწვევს მომდევნო საფეხურზე გადასვლას.

ოდნავ განსხვავებულ ინტერპრეტაციას იძლევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N158-ე კონვენციის (საქართველო აღნიშნული ხელშეკრულების ხელმომწერი მხარე არ არის) მე-10 მუხლი უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, უპირატესობას დასაქმებულის აღდგენის შესაძლებლობას ენიჭებს, ხოლო აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, განიხილავს უფლების აღდგენის სხვა ისეთი მექანიზმებს როგორიცაა, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ არის აღნიშნული კონვენციის ხელმომწერი მხარე, 38-ე მუხლის ნორმატიული შინაარსის განმარტებისას, მნიშვნელოვანია საკითხის განხილვა საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის თვალსაზრისით.

მოცემულ შემთხვევაში შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, პირველ რიგში განხილული უნდა იქნეს უკანონოდ განთავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა.

დადგენილია, რომ ამჟამად შპს „ს-----ის“ ხელვაჩაურის სერვისცენტრში არის ორი კურიერის საშტატო ერთეული და სერვისცენტრი მომსახურებას მხოლოდ სატრანსპორტო საშუალებებით ახორციელებენ. ნ---- ქ-----ეს კი “A” კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა დღესაც არ გააჩნია. ამის შესაბამისად, მისი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან ტოლფასი სამუშაოთი მისი უზრუნველყოფის შესაძლებლობა არ არსებობს.

როგორც აღინიშნა, საქართველოს კანონმდებლობა განიხილავს აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში უკანონოდ განთავისუფლებულის ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის საკითხს, თუმცა სასამართლოს მიაჩნია, რომ

ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა უნდა მომდინარეობდეს დამსაქმებლის ორგანიზაციული და სტრუქტურული მოწყობიდან, გათვალისწინებული უნდა იქნეს მოპასუხე ორგანიზაციის სპეციფიკა და შესაძლებლობა კვლავ დაასაქმოს, სხვა ტოლფას სამუშაოზე განთავისუფლებული თანამშრომელი. სასამართლო კვლევის საგანი უნდა იყოს შესაძლებელია თუ არა არსებობდეს ტოლფასი სამუშაო ან პოზიცია, რომელზედაც, ყოფილი დასაქმებული კვალიფიკაციის, ცოდნისა და უნარის ფარგლებში იმუშავებდა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა იყოს აღსრულებადი და ყოველგვარი ბუნდოვანება, რომელიც მისი აღსრულების პროცესს შეიძლება სდევდეს თან, ხელს უშლის და აფერხებს მართლმსაჯულების განხორციელებას. ანალოგიურ მდგომარეობაში აღმოჩნდება გადაწყვეტილება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის შესახებ, თუ ბუნდოვანი იქნება კონკრეტული პოზიცია ან თანამდებობა, რომელიც ტოლფას სამუშაოდ უნდა იქნეს განხილული.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ უფლებრივი რესტიტუციის სახით, შპს „ს-----ას“ მოსარჩელე ნ---- ქ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია, სასამართლოს მიერ დადგენილი ოდენობით.

მოქმედი კანონმდებლობით კომპენსაციის რაოდენობის დადგენა სასამართლოს დისკრეციის სფეროა და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იგი დგინდება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. კომპენსაციის ოდენობის ნორმატიული განუსაზღვრელობის პირობებში, სასამართლო ვალდებულია დაადგინოს სამართლიანი, მაგრამ ამავე დროს გონივრული კომპენსაციის ოდენობა. იგი ერთის მხრივ უნდა ემსახურობდეს უკანონოდ განთავისუფლებული მუშაკის რესტიტუციის მიზნებს, ხოლო მეორეს მხრივ, შეუსაბამოდ მძიმე ტვირთად არ უნდა დააწვეს დამსაქმებელს. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის სამართლებრივი არსისა და ოდენობის შესახებ უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (სუსგ № ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.). მსგავსი კატეგორიის საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 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 (იხ. სუსგ: № ას - 1327 - 1265 - 2017, № ას - 1276 - 1216 - 2014). 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“ – (სუსგ 10 ნოემბერი, 2017 წელი, საქმე №ას-787-736-2017, პ. 11.7).

სასამართლო ითვალისწინებს, რომ მოპასუხემ ნ---- ქ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება დისკრიმინაციული საფუძვლით მოშალა, ასევე ითვალისწინებს მოსარჩელის სამსახურის უწყვეტ, ხანგრძლივ სტაჟსა და იმას, რომ მის მიმართ დისკრიმინირება ზემოქმედების ღონისძიებები გამოყენებული არ ყოფილა და გონივრულად მიიჩნევს მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრებას, ყოველთვიურად, მიუღებელი ხელფასის, 625 ლარის ოდენობით 2017 წლის 1 აგვისტოდან, ამ ნაწილში, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე პერიოდისათვის.

8. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი და მე-2 წინადადებების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის შესაბამისად ასევე დადგენილია, რომ იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის თანახმად სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა. ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა

უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

მოსარჩელის მოთხოვნაა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, ასევე იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მეხუთე მუხლის „ა“ პუქტით „საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან“

დასახელებული ნორმით ფიზიკური პირები სახ. ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ხელფასის გადახდევინების შესახებ და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე სარჩელებზე. სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვით აღძრულ სარჩელზე მოსარჩელე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული არაა, ამ ნაწილში საქმეზე გადასახდელი სახ. ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი იქნა სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომლის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე ეკისრება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად რომელიც დაკმაყოფილდა.

თანხის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხე არაა გათავისუფლებული. ამ ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა გაიანგარიშება საქ. სსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ბაჟი გაიანგარიშებული იქნას სამი წლის განმავლობაში მისაღები კომპენსაციის ოდენობიდან, რაც შეადგენს 22500 ლარს. მასზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს 675 ლარს.

ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად სახელმწიფო ბაჟის საკითხი უნდა გადაწყდეს შემდეგნაირად: მოპასუხე შპს „ს-----ას“ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით, მასვე დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 675 ლარის

ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-244-ე, 248-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 368-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ნ--- ქ-----ის სასარჩელო განცხადება დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. დადგიდეს შპს „ს-----ის“ მიერ ნ--- ქ-----ის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი.
 - 1.2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 28 ივნისის შN15/8/7-559 შეტყობინება ნ--- ქ-----ესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ;
 - 1.3. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის N15-02/898 ბრძანება 2017 წლის 1 აგვისტოდან ნ--- ქ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
 - 1.4. შპს „ს-----ას“ ნ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველთვიურად 625 ლარის გადახდა 2017 წლის 1 აგვისტოდან, ამ ნაწილში გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე;
 - 1.5. ნ--- ქ-----ის მოთხოვნა პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
 - 1.6. შპს „ს-----ას“ ნ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ;
 - 1.7. შპს „ს-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 675 ლარის გადახდა.
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი ნიუ-პორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეზე ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს

გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ხათუნა ბოლქვაძე