

თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლეს
მ. გ.-ს
მოსარჩელის, გ. თ.-ს სარჩელთან დაკავშირებით
საქმე № 2/33117-18

სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

წარმოდგენილია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად

ქალბატონო მ,

საქართველოს სახალხო დამცველს 2018 წლის 16 აგვისტოს განცხადებით (N12221/18) მომართა გ. თ.-მა, რომლის განმარტებით შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ მხრიდან არის დისკრიმინაციის მსხვერპლი განსხვავებული მოსაზრებების გამოხატვის გამო. სახალხო დამცველისთვის ცნობილი გახდა, რომ განმცხადებელმა მიმართა სასამართლოს იმავე ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით, რომელსაც სახალხო დამცველი შეისწავლიდა. აქედან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა აღნიშნულ საქმეზე სასამართლოს მეგობრის წარმოდგენის გადაწყვეტილება მიიღო.

საქმეზე მოპასუხე მხარეს წარმოადგენს შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანია“. დავის საგანი არის გ. თ.-სთან შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით დადებულად ცნობა, შრომითი ურთიერთობის ბრძანების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, შვებულების ანაზღაურება და პირგასამტეხლოს დაკისრება.

სახალხო დამცველს პატივი აქვს აღნიშნულ საქმეზე წარადგინოს სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (**Amicus Curiae**). განსხვავებული მოსაზრების გამოხატვის გამო შრომითი ურთიერთობისას პირის შესაძლო შევიწროება წარმოადგენს თანასწორობისათვის ბრძოლის პროცესში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას. წინამდებარე დოკუმენტით, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტების საფუძველზე, სახალხო დამცველი წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის გამოვლენის ტესტს, ასევე ყურადღებას გაამახვილებს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებში მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხზე.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელე იყო შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ აღრიცხვა რეალიზაციის და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროსი 2017 წლიდან. 2013 წლის მარტიდან კი მუშაობდა აღრიცხვა-რეალიზაციის დეპარტამენტში სხვადასხვა პოზიციაზე.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ 2018 წლის 4 ივლისს მ. ქ.-ს სამსახურეობრივი მეილით, ცნობილი გახდა თანამშრომლებზე პრემიის გაცემის ფაქტი, რაზეც უკმაყოფილება გამოხატა როგორც კომპანიის დირექტორთან, ასევე მის უშუალო კურატორთან - მ. გ.-თან. აღნიშნულის შემდეგ, 2018 წლის ზაფხულში გ. თ. და მ. ქ. დირექციამ არასასურველ პირებად მიიჩნია და მათ მიმართ დაიწყო შემზღვეველი ქმედებები.

სარჩელის თანახმად, 2018 წლის 14 სექტემბერს გ. თ. მიმართა კომპანიას და მოითხოვა ახსნა-განმარტება შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების თაობაზე. მოსარჩელეს ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არანაირი შეტყობინება არ მიუღია. შესაბამისად, ურთიერთობა ჩათვალა გაგრძელებულად და 2018 წლის 17 სექტემბერს გამოცხადდა სამსახურში. სამუშაო კომპიუტერის ჩართვისას აღმოაჩინა, რომ ე. წ. მომხმარებელი და კოდი შეცვლილი იყო და სამუშაო კომპიუტერის სისტემაზე ხელმისაწვდომობა არ ჰქონდა.

2018 წლის 19 სექტემბერს გ. თ.მა სახალხო დამცველს აცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო, მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა.

მოსარჩელე სახალხო დამცველის აპარატში განმარტავდა, რომ მის მიერ დეპარტამენტის ხელმძღვანელობის პერიოდში შემოსავლების მიმართულებით მნიშვნელოვანი შედეგები ჰქონდა, თუმცა, ამის მიუხედავად, კომპანიამ არ განიხილა მისი კანდიდატურა რეალიზაციის დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე და ხელშეკრულების ვადის გასვლის მოტივით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, კომპანიის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის მოთხოვნის მიუხედავად, იგი არ გააფრთხილეს სამი სამუშაო დღით ადრე შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის შესახებ.

მოპასუხის შესაგებლის თანახმად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მისი შინაარსი. მხარეთა მიერ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება გულისხმობდა შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადით შებოჭვას. ვადის გასვლის შემდგომ კომპანიამ მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის გაუგრძელებლობის შესახებ, რისი უფლებაც გააჩნდა. ამასთან, მოპასუხე განმარტავს, რომ გ. თ.სთან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან 2016 წლის 16 ივნისიდან 2018 წლის 16 სექტემბრამდე პერიოდი მოიცავს 27

თვეს, ანუ 30 თვეზე ნაკლებს, ამიტომაც, აღნიშნული ურთიერთობა არ უნდა ჩაითვალოს უვადოდ. დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე ვერ ასახელებს დისკრიმინაციული მოპყრობის ვერცერთ ფაქტს, რის გამოც მოკლებულია შესაძლებლობას გააქარწყლოს მისი მოსაზრებები.

2. სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით მომართვის უფლებამოსილება

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად: *„საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია ცალკეულ შემთხვევებში შეასრულოს სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) ფუნქცია საერთო სასამართლოებსა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში.“*

საკითხის მაღალი მგრძობელობის გათვალისწინებით და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების ხელშეწყობის მიზნით, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება, ესარგებლა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებით და საქმის განმხილველი სასამართლოსთვის წარედგინა სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae).

სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება მიზნად არ ისახავს რომელიმე მხარის პოზიციის მხარდაჭერას და მხოლოდ ახდენს ადამიანის უფლებათა სამართლის იმ სტანდარტის იდენტიფიცირებას, რომელიც დადგენილია ადგილობრივი და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ.

3. სამართლებრივი შეფასება

თანასწორობის უფლება დაცულია როგორც საქართველოს კანონმდებლობით, ასევე საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტებით. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი წარმოადგენს „თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას.... ეს პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.“¹ ამდენად, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, *„საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი ადგენს არა მხოლოდ კანონის წინაშე თანასწორობის ძირითად უფლებას, არამედ კანონის წინაშე თანასწორობის ფუნდამენტურ კონსტიტუციურ პრინციპს“.*²

საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, რომ „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება არ გულისხმობს, ბუნებისა და შესაძლებლობის განურჩევლად, ყველა ადამიანის ერთსა და იმავე პირობებში მოქცევას. მისგან მომდინარეობს მხოლოდ ისეთი საკანონმდებლო სივრცის

¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N 1/1/493, II, 1

² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება N 2/1-393 II, 2

შექმნის ვალდებულება, რომელიც ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისთვის არსებითად თანასწორებს შეუქმნის თანასწორ შესაძლებლობებს, ხოლო უთანასწორობებს პირიქით“.³

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის⁴ მე-14 მუხლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულების, ეროვნული, თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. *ამავე დროს, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლი ითვალისწინებს საერთო აკრძალვას და დისკრიმინაციისგან იცავს კანონით გათვალისწინებულ ნებისმიერ უფლებას.*

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მიხედვით, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, 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.

იმავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება N 2/1/473, II, 2

⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია, მიღებულია: 1950 წლის 4 ნოემბერი, ძალაშია: 1953 წლის 3 სექტემბერი, საქართველოსთვის ძალაშია 1999 წლის 20 მაისიდან

საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლის რეგულირების ქვეშ, აუცილებელია, რომ *განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ*. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არა აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე. ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის.⁵

3.1. მტკიცების ტვირთის გადანაწილება დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეში

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების წესი განსხვავდება სხვა ტიპის სამართალწარმოების დროს გამოსაყენებელი წესისგან.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7 ტერცია კარი განსაზღვრავს ნორმებს, რომლითაც სასამართლომ დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის შეფასებისას უნდა იხელმძღვანელოს. უშუალოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ მსჯელობამდე, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ სწორად გადაწყვიტოს მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი, რათა გარანტირებული იყოს სავარაუდო დისკრიმინაციული ფაქტის სწორი შეფასება.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის მიხედვით, 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. *დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი* არ გულისხმობს მხარისთვის ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარმოდგენის იმ მოცულობით დავაღებულებას, რაც საჭიროა შემდგომ

⁵*Eweida and others v. United Kingdom*, application nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, (ECtHR, 15/01/2013), §§ 87-88; *Burden v. United Kingdom*, application no: 13378/05, (ECtHR, 29/04/2008), § 60;

ეტაპზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად. ასეთი ვარაუდის წარმოსაშობად მნიშვნელოვანია მხარემ წარმოადგინოს იმ ფაქტებისა და მტკიცებულებების ერთობლიობა, რომლებიც ქმნის ლოგიკურ ჯაჭვს და ობიექტური დამკვირვებლისთვის წარმოშობს მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ვარაუდს რაიმე ნიშნით.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ „დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი“ ნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ფაქტები იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი, რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე, დაექვემდებარა განსხვავებულ მოპყრობას. მოპასუხე მხარეზე მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს, რომ მოპასუხემ სასამართლოს უნდა წარმოუდგინოს ისეთი ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას.⁶

განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ გარემოებებზე, რომლის მიხედვითაც იკვეთება, რომ იგი, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, წარმოადგენდა უვადოდ დასაქმებულ პირს, ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარს კი შესაძლოა საფუძველად დადებოდა მისი განსხვავებული მოსაზრება, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანი. იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო საკმარისად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დადგენილად მიიჩნევს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით არსებობას, მოპასუხე მხარეზე უნდა გადავიდეს მტკიცების ტვირთი, რომ განსხვავებულ მოპყრობას აქვს ლეგიტიმური მიზანი, რომელსაც ექნება ობიექტური და გონივრული დასაბუთება.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ შეიძლება მიიჩნიოს, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები წარმოშობს განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელების ვარაუდს. იმ შემთხვევაში, თუ მოსამართლეს წარმოეშობა ასეთი ვარაუდი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე, მტკიცების ტვირთი გადავა მოპასუხე მხარეზე, კერძოდ, მოპასუხეს მოუწევს იმის მტკიცება, რომ მოსარჩელისათვის ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარი განპირობებული იყო ლეგიტიმური მიზნით, რომელიც არის მიზნის მიღწევის გონივრული და ობიექტური საშუალება.

3.2 კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, რომლის სარგებლობაში ხელი შეეშალა მოსარჩელეს

⁶ მტკიცების ტვირთის გამოყენების შესახებ იხილეთ სახალხო დამცველის რეკომენდაცია <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3877.pdf> გვ. 6-10

როგორც აღინიშნა, იმის გამოსარკვევად, აქვს თუ არა ადგილი დისკრიმინაციას, აუცილებელია სახეზე იყოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული რომელიმე უფლების შეზღუდვა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება არა მხოლოდ თავისუფლება იძულებითი შრომისგან, **არამედ სახელმწიფოს ვალდებულება, დაიცვას დასაქმებულთა შრომითი უფლებები**. შრომითი უფლებების დაცვაში ბუნებრივია, დისკრიმინაციის აკრძალვაც მოიაზრება.

შრომის უფლება არა მხოლოდ სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების ბირთვია, არამედ მიეკუთვნება ადამიანის ძირითად უფლებებს.⁷ მხედველობაშია მისაღები, რომ შრომის უფლება ადამიანის ინდივიდუალური, პიროვნული თავისუფლებისა და ღირსების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული. უნდა აღინიშნოს, რომ თანამედროვე სამართლებრივი მიდგომების თანახმად, „შრომა არ არის საგანი“, ყველა ადამიანს აქვს უფლება მიაღწიოს როგორც მატერიალურ კეთილდღეობას, ისე სულიერ განვითარებას თავისუფალ და ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკური უზრუნველყოფასა და თანაბარ შესაძლებლობებს“. ამდენად, შესაძლებელია ვისაუბროთ ერთგვარ ბუნებრივ კავშირზე შრომასა და ადამიანის ღირსების ცნებას შორის და მათ ურთიერთდამოკიდებულ დამკვიდრებაზე ადამიანის უფლებათა სისტემაში.⁸

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით შრომის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. ძალზე შეზღუდული იქნებოდა [პირადი ცხოვრების] ცნების „შიდა წრით“ შემოფარგვლა, რომელშიც ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი სურვილისამებრ არჩეული თავისი ცხოვრება და მისგან გამორიცხავდეს გარე სამყაროს, რომელიც არ შედის ამ წრეში. პირადი ცხოვრების პატივისცემა ასევე უნდა მოიცავდეს, გარკვეულ ფარგლებში, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის დამყარებისა და განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამოირიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარესამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა სწორედ მუშაობის დროს აქვს.⁹

⁷ კრეიფტოფ დრჟევიცკი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები, 13. შრომის უფლება და შრომის პირობების უფლებები 13 <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--4---4--0-0l-11-en-10---10-ka-50--00-3-preferences-00-0-00-11-1-0utfZz-8-10-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH01b75e94e1fa8d3d8337472a>=2>

⁸ სბორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 264

⁹ ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ გაეროს საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და გაატარებენ შესაბამის ღონისძიებებს ამ უფლების დასაცავად. პაქტის მე-7 მუხლით კი გარანტირებულია თითოეული ადამიანის უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.¹⁰

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით, მათ შორის, შრომის უფლებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.¹¹

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მოითხოვდა წახალისების მექანიზმის გამჭვირვალე და ცხადი კრიტერიუმების ჩამოყალიბებას, რათა გამორიცხულიყო სუბიექტური დამოკიდებულებებით წახალისების მექანიზმის გამოყენება თანამშრომლების მიმართ. მოსარჩელე მხარს უჭერდა მ. ქ.-ს (აბონენტთა მომსახურების და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის ყოფილი უფროსი) 4 ივლისს ხელმძღვანელობისთვის გაგზავნილი მეილის შინაარსს და პრემია/დამატების სუბიექტურ ფაქტორებზე გაცემას აპროტესტებდა. მოსარჩელე ხელშეკრულების ვადის გასვლის მოტივით გათავისუფლდა შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიიდან“. აღნიშნული შესაძლოა გამოწვეული ყოფილიყო მის მიერ გამოხატული განსხვავებული მოსაზრებით.

ამდენად, მოსარჩელის მიმართ შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს შრომითი უფლებების რეალიზაციაში ხელშეშლას.

2.3 განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით შესაძლო შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი ***კრძალავს დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში.***

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ***შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი***

¹⁰ საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>

¹¹ ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის თაობაზე, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>

ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სპეციფიკურ ფორმას წარმოადგენს, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვასა და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.¹² ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივა დასაქმებასა და შრომითი ურთიერთობებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას და კრძალავს დისკრიმინაციას.¹³ ამდენად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც **1) არასასურველი ქცევა ხდება განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის პირობა 2) ქცევა ქმნის დამაშინებელ, მტრულ და შეურაცხყოფელ სამუშაო გარემოს.**¹⁴ შევიწროების პლურალისტური გაგებით, *ყველა ადამიანს აქვს უფლება, რომ იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხყოფელი მოპყრობისაგან; მსგავსი მოპყრობა დამდგარი შედეგის მიუხედავად მოიცავს განზრახ თუ გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდენს, ზიანს აყენებს პიროვნებას.*¹⁵

აღსანიშნავია, რომ შევიწროების დროს არ არის აუცილებელი, არსებობდეს შესაძარებელი სუბიექტი - კომპარატორი, ვინაიდან შევიწროება რა ფორმითაც არ უნდა გამოვლინდეს, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროებულის ღირსების შელახვას.¹⁶ ამდენად, *შევიწროებისას კომპარატორის მოძიება არაა აუცილებელი. შევიწროების მთავარი სტანდარტი არის ქცევა, რომელიც არის "სასტიკი და მიუღებელი".*¹⁷

შესაბამისად, შევიწროების სამართლებრივი შინაარსიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მდგომარეობა არ საჭიროებს შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიაში“ დასაქმებული სხვა პირების მდგომარეობასთან შედარებას.

მოპასუხე განმარტავს, რომ „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს ხელშეკრულების ვადის გასვლა და აღნიშნული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის

¹²ევროკავშირის 2000/43/EC დირექტივა რასობრივი თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2000/78/EC დასაქმებისას თანასწორი მოპყრობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2004/113/EC საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობისას გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(c); დირექტივა 2006/54/EC გენდერული თანასწორობის შესახებ (recast), მუხლი 2 (1) (c)

¹³ საქართველომ, როგორც ევროკავშირის ასოცირების ხელშემკვერელმა მხარემ იკისრა იმ პრინციპებისა პატივისცემისა და შესრულების ვალდებულება, რომელიც ასახულია ევროკავშირის დირექტივებში.

¹⁴ <https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>

¹⁵ Ehrenreich Brooks Rosa, *Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassments*, 1999, გვ. 15

¹⁶ European Union Fundamental Rights Agency, Council of Europe, *Handbook on European anti-discrimination Law*, 2010, გვ. 32,

¹⁷ James Holland and Stuart Burnettv Employment law 2014 Page 108-109

შეწყვეტისას დამსაქმებელი არ არის ვალდებული დაასაბუთოს მისი გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე უარის შესახებ. სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ დასახელებული მუხლი არ უნდა განიმარტოს ისე, თითქოს ვადის გასვლა თავისთავად გამორიცხავს პირის დისკრიმინაციის შესაძლებლობას. ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების მოთხოვნის უფლება შესაძლოა წარმოემშვას დასაქმებულს, თუ დადასტურდება, რომ ხელშეკრულების გაუგრძელებლობა დისკრიმინაციული მოტივით იყო განპირობებული. აღნიშნულზე მიუთითებს „შრომის კოდექსი,“ რომლის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციული საფუძვლით.

განსახილველი საქმის ფარგლებში მნიშვნელობა აქვს იმის შეფასებას, წარმოადგენდა თუ არა **გ. თ. უვადო შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს.** „შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო ხელშეკრულება.¹⁸

მნიშვნელოვან გარემოებას წარმოადგენს ის, რომ მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო 2013 წლის 5 მარტიდან 2015 წლის 12 ოქტომბრამდე ანუ აღნიშნულ კომპანიაში 31 თვეზე მეტ ხანს დასაქმებულ პირს წარმოადგენდა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის შენიშვნის თანახმად, ... „თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან (12.06.2013) 2 წლის შემდეგ“. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, მითითებული საკანონმდებლო დანაწესების ანალიზი იძლევა დასკვნის საფუძველს, რომ 2013 წლის 12 ივნისს ორგანულ კანონში - შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებამდე (რომელიც გამოქვეყნდა 2013 წლის 4 ივლისს) წარმოშობილი ვადიანი **შრომითი** ურთიერთობა უვადოდ დადებულ შრომით **ხელშეკრულებად** განიხილება, თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა, ამ ცვლილებების ამოქმედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში.¹⁹ სასამართლომ შესაძლოა მხედველობაში მიიღოს ის გარემოება, რომ იქედან გამომდინარე, რომ მოსარჩელე 2013 წლის 5 მარტს - ანუ კანონის ამოქმედებამდე დაინიშნა კომპანიაში, სადაც და კანონის მიღებიდან 2 წლის შემდეგ მუშაობდა, წარმოადგენდა უვადოდ დასაქმებულს. ამ საქმის ფარგლებში, სახალხო

¹⁸ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილთან დაკავშირებით დამატებით იხილეთ: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმე N ას-373-354-2015

¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 6 ივლისის გადაწყვეტილება/განჩინება Nას-630-630-2018

დამცველისათვის უცნობია, გახდა თუ არა მოსარჩელემ სადავო მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2015 წლის 9 ოქტომბრის N15/194-46 ბრძანების კანონიერება.

მოპასუხის პოზიციის თანახმად, გ. თ.-სთან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან 2016 წლის 16 ივნისიდან 2018 წლის 16 სექტემბრამდე პერიოდი მოიცავს 27 თვეს, ანუ 30 თვეზე ნაკლებს, რის გამოც, აღნიშნული ურთიერთობა არ უნდა ჩაითვალოს უვადოდ.

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ მნიშვნელოვანია, მოპასუხემ დაასაბუთოს, რა საფუძველით დადო 2017 წლის 16 მარტის N3/907 ბრძანებით მოსარჩელესთან (6 თვით) ხელშეკრულება. საქმის ფაქტობრივი გარემოებებით ირკვევა, რომ მოსარჩელე ერთხელ უკვე წარმოადგენდა კომპანიაში უვადოდ დასაქმებულ პირს, 2016 წლიდან კი მასთან 4 ჯერ გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება სხვადასხვა ვადით. აღნიშნული მიუთითებს იმაზე, რომ მოსარჩელე ასრულებდა კომპანიისთვის ფუნქციურად მნიშვნელოვან საქმიანობას, რის გამოც, შესაძლოა, ხელშეკრულების ვადის გასვლა იყოს ფორმალური საფუძველი. გარდა ამისა, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტი შესაძლოა ბოროტად იქნეს გამოყენებული დამსაქმებლის მხრიდან და ისე განსაზღვრავდეს დამსაქმებელი დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობას, რომ 30 თვის მუშაობის დაგროვება დასაქმებულისთვის შეუძლებელი აღმოჩნდეს ან/და მომდევნო ხელშეკრულება გააფორმოს წინა ხელშეკრულების გაფორმებიდან 60 დღის გასვლის შემდეგ.

ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივ ურთიერთობაში 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]. სწორედ აღნიშნულს გულისხმობს სშკ-ის ახლად შექმნილი ნორმა, რომელიც ნორმით განსაზღვრული წინაპირობების დაცულობის შემთხვევაში, როგორცაა ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობის ხანგრძლივობა [სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტი] ვადიან შრომით ურთიერთობას გარდაქმნის უვადო შრომითი ურთიერთობის ფორმატში.²⁰

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებით სამართლებრივი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებისგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ცხადად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“

²⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 9 მარტის განჩინება საქმე Nესს-82-82-2018

მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს.²¹ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების გამოკვლევა. კერძოდ, უნდა შეფასდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები კონკრეტული სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს, დარღვეულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ ჰქონია დისკრიმინაციის ფაქტს და ა. შ.²² გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მართალია მოპასუხის სამართლებრივი ფორმა არის შეზღუდული პასუხიმგებლობის საზოგადოება, თუმცა, კომპანიის 100%-ის მფლობელი სახელმწიფოა, რაც მხარეთა შორის ნდობისა და კეთილსინდისიერების სტანდარტს კიდევ უფრო მაღლა სწევს. სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული კომპანიის ყოველი მოქმედება მიმართული უნდა იყოს კანონიერების პრინციპის დაცვისაკენ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. უფრო მეტიც, ასეთ შემთხვევაში უნდა გამოირიცხოს შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით ისეთი კონსტიტუციური პრინციპების დარღვევა, როგორცაა, შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა.²³

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში დაადგინა, რომ განხორციელდა ფაქტობრივი ზეწოლა და *შევიწროება, რაც* გამოიხატა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნაში, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. როგორც სასამართლომ აღნიშნა, *საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებული 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 დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის*

²¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება # ას-397-370-2010

²² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება # ას-1206-1057-10

²³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება

დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.²⁴

სახალხო დამცველი ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ კომპანიაში მუშაობის პერიოდში მოსარჩელის წინააღმდეგ დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა, პირიქით, მოსარჩელეს გაწეული სამუშაოდან გამომდინარე 18 ივლისს პრემია მიეცა. მოპასუხე აქცენტს მხოლოდ ხელშეკრულების ვადის გასვლაზე აკეთებს, რაც, როგორც აღინიშნა, არ გამორიცხავს დისკრიმინაციას, განსაკუთრებით იმ პირობებში, რომ მოსარჩელე წარმოადგენდა კომპანიისთვის უვადოდ დასაქმებულ პირს და 2016 წლიდან გათავისუფლებამდე პერიოდში კომპანიამ 4-ჯერ გააფორმა მოსარჩელესთან ხელშეკრულება. გასათვალისწინებელია განმცხადებლის პოზიცია, რომ კომპანიის წესდების მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის დარღვევა, რომელიც ითვალისწინებს ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას 3 სამუშაო დღით ადრე.

4. დასკვნა

განხილული სამართლებრივი სტანდარტებიდან გამომდინარე,

- მოსარჩელემ უნდა წარმოშვას გონივრული ვარაუდი, რომ იგი უვადოდ დასაქმებული პირი იყო და ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარი განპირობებული იყო მის მიერ გამოხატული განსხვავებული მოსაზრების გამო;
- მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარის მიზეზს, არა განსხვავებული მოსაზრებები, არამედ სხვა ლეგიტიმური მიზეზი წარმოადგენდა. ამ შემთხვევაშიც, სასამართლომ მოპასუხეს უნდა დააკისროს იმის მტკიცების ტვირთი, რომ ის კანონიერი მიზნის მისაღწევად მოქმედებდა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვხელმძღვანელობ რა „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით, მიზანშეწონილად მიმაჩნია, მოგმართოთ სასამართლოს მეგობრის მოსაზრებით.

პატივისცემით,

²⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 31 მარტის განჩინება Nას-24-22-2017, 34-35