



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

08.02.2018 წელი

ქ.

ქუთაისი

შესავალი ნაწილი
ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე ციციწო კიკვაძე
სხდომის მდივანი სოფიო ბრეგვაძე

მოსარჩელე - ნა---- დე-----ე;
წარმომადგენელი - დავით ლომინაძე;

მოპასუხე - სს „საქართველოს ბანკი“, სს „საქართველოს ბანკის სერვის ცენტრი N176“;

წარმომადგენელი - ზ-----ბა-----;

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება;

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სს „საქართველოს ბანკის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2017 წლის 26 ოქტომბრის N1045-ლ ბრძანება ნა---- დე-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. ნა---- დე-----ე აღდგეს სს „საქართველოს ბანკის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის N176 სერვის ცენტრის უფროსი მოლარის პოზიციაზე.

1.3. სს „საქართველოს ბანკს“ დაევალოს ნა---- დე-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დროიდან -2017 წლის 1 ნოემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოსარჩელის განმარტებით, 2008 წლის 7 ივლისიდან 2017 წლის 1 ნოემბრამდე მუშაობდა სს „საქართველოს ბანკში“, მუშაობის პერიოდში მიღებული აქვს არაერთი სერთიფიკატი, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, რაც ადასტურებს მის კვალიფიციურობას და სამუშაოს მიმართ დამოკიდებულებას. 2017 წლის 1 ნოემბრიდან მოპასუხემ შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება რეორგანიზაციის საფუძვლით, თუმცა მის ხელთ არსებული ინფორმაციით აღნიშნული თანამდებობა დღესაც არსებობს და რეორგანიზაციის პროცესი მიზნად ისახავდა არასასურველი კადრების გათავისუფლებას სამუშაოდან.

2. მოპასუხეების პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ არც შესაგებელში და არც სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო, მისი წარმომადგენლის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა რეორგანიზაციიდან გამომდინარე, აუცილებელი საჭიროების გამო. კერძოდ, ყველა სალომბარდო სერვის ცენტრში გაუქმდა უფროსი მოლარის თანამდებობა, რაც შეეხება ნა---- დე-----ის კვალიფიციურობას, მათი მხარე სადაოდ არ ხდის.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. დადგენილია და მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ, რომ ნა---- დე-----ე 2008 წლის 7 ივლისიდან 2017 წლის 1 ნოემბრამდე მუშაობდა სს „საქართველოს ბანკის“ ქუთაისის ფილიალში სხვადასხვა პოზიციაზე, გათავისუფლების დროისათვის იგი დანიშნული იყო ქუთაისის N176 სერვის ცენტრის უფროს მოლარედ (2011 წლის 04 დეკემბრიდან). მისი ანაზღაურება შეადგენდა 854 ლარს. საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2017 წლის 26 ოქტომბრის N1045-კ ბრძანების საფუძველზე ნა---- დე-----ეს 2017 წლის 1 ნოემბრიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე, სალომბარდო სერვის ცენტრებში უფროსი მოლარის საშტატო ერთეულის გაუქმების გამო. ამავე ბრძანებით ნა---- დე-----ეს მიეცა კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით 1760 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (იხ. ს.ფ.17-22);
- 2017 წლის 26 ოქტომბრის N1045-კ ბრძანება (ს.ფ. 24);
- საგადასახადო დავალება (ს.ფ.56)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. დადგენილია, რომ 2017 წლის 26 ოქტომბრის N1045-კ ბრძანების შესახებ ნა---- დე-----ეს წერილობით აცნობეს 2017 წლის 31 ოქტომბერს. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე მანამდეც იყო ინფორმირებული მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, თუმცა აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები წარმოდგენილია არაა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანება (ს.ფ.24).

3.2.2. დადგენილია, რომ ნა---- დე-----ე სამუშაოდან გათავისუფლდა მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო, რასაც შედეგად მოჰყვა შტატების შემცირება. კერძოდ, 2017 წლის 7 სექტემბერს სს „საქართველოს ბანკის“ გენერალური დირექტორის მოადგილემ გამოსცა ბრძანება N127, სადაც მითითებულია შემდეგი: ახალი სერვის მოდელის დანერგვის პირობებში, საჭიროება მოითხოვს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის სერვის ცენტრებში, ოპერირების პროცედურის ოპტიმიზაციის მიზნით განხორციელდეს რეორგანიზაცია, რაც მოიცავს სერვის ცენტრების განახლებას, დახურვას, მომსახურების ახალ სტანდარტებზე გადასვლას, სერვის ცენტრის საშტატო ერთეულში არსებული პოზიციებისთვის განსხვავებული და ახალი სამუშაო ფუნქციების შეთავსება/შესრულებას, სამოქმედო გეგმებისა და თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო სტანდარტების დადგენას, არსებული საკადრო რესურსის გადაფასებას, ოპტიმიზაციას და განახლებას, რეორგანიზაციის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე პროცედურებს. ზემოხსენებული საჭიროებიდან გამომდინარე საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორს მერაბ ახვლედიანს: დაევალოს რეორგანიზაციის პროცესის წარმატებით განხორციელებისათვის უზრუნველყოს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის საჭირო სერვის ცენტრების დახურვა/განახლება, სერვის ცენტრების პოზიციების განახლება/ოპტიმიზაცია და საჭირო კადრებით დაკომპლექტება; მიეცეს დელეგირება, რეორგანიზაციის პროცესის ფარგლებში, საჭიროებიდან გამომდინარე განხორციელოს შტატების შემცირება.

2017 წლის 26 ოქტომბერს სს „საქართველოს ბანკის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორმა მერაბ ახვლედიანმა გამოსცა ბრძანება N189, სადაც მითითებულია: სალომბარდო სერვის ცენტრებში გაუქმდეს უფროსი მოლარის თანამდებობა და განხორციელდეს ამავე სერვის ცენტრებში არსებული პოზიციების განახლება/ოპტიმიზაცია და საჭირო კადრებით დაკომპლექტება. რეორგანიზაციის პროცესის ფარგლებში, საჭიროებებიდან გამომდინარე, განხორციელდეს შტატების შემცირება.

მოსარჩელის წარმომადგენელმა კერ შესძლო იმ ფაქტობრივი გარემოების დადასტურება, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში კვლავ არსებობს ის თანამდებობა, რომელიც ეკავა ნა---- დე-----ეს, რადგან აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 7 სექტემბერის ბრძანება (ს.ფ.55).
- 2017 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანება (ს.ფ.54).

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მეოთხე მუხლით, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები

თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურებოდა, რომ რეორგანიზაციის პროცესი რეალურად არ განხორციელებულა და არც მის მიერ დაკავებული შტატი შემცირებულა. თავის მხრივ, მოპასუხემაც ვერ დაადასტურა, რომ მან მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლებამდე სამი დღით ადრე გააფრთხილა მოსალოდნელი შემცირების შესახებ.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სარჩელის განხილვის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, მათი პოზიციის გაანალიზებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

განსახილველ შემთხვევაში, საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2017 წლის 26 ოქტომბრის N1045-კ ბრძანების საფუძველზე ნა----დე-----ეს 2017 წლის 1 ნოემბრიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე, სალომბარდო სერვის ცენტრებში უფროსი მოლარის საშტატო ერთეულის გაუქმების გამო. ამავე ბრძანებით ნა----დე-----ეს მიეცა კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით - 1760 ლარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“

ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაყვით ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად (საქმე ას-414-391-2014).

მოსარჩელის გათავისუფლებას მოცემულ შემთხვევაში წინ უძღოდა რეორგანიზაცია, რასაც მოჰყვა შტატების შემცირება. კერძოდ, 2017 წლის 7 სექტემბერს სს „საქართველოს ბანკის“ გენერალური დირექტორის მოადგილემ გამოსცა ბრძანება N127, სადაც მითითებულია შემდეგი: ახალი სერვის მოდელის დანერგვის პირობებში, საჭიროება მოითხოვს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის სერვის ცენტრებში, ოპერირების პროცედურის ოპტიმიზაციის მიზნით განხორციელდეს რეორგანიზაცია, რაც მოიცავს სერვის ცენტრების განახლებას, /დახურვას, მომსახურების ახალ სტანდარტებზე გადასვლას, სერვის ცენტრის საშტატო ერთეულში არსებული პოზიციებისთვის განსხვავებული და ახალი სამუშაო ფუნქციების შეთავსება/შესრულებას, სამოქმედო გეგმებისა და თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო სტანდარტების დადგენას, არსებული საკადრო რესურსის გადაფასებას, ოპტიმიზაციას და განახლებას, რეორგანიზაციის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე პროცედურებს. ზემოხსენებული საჭიროებიდან გამომდინარე საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორს მერაბ ახვლედიანს: დაევალოს რეორგანიზაციის პროცესის წარმატებით განხორციელებისათვის უზრუნველყოს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის საჭირო სერვის ცენტრების დახურვა/განახლება, სერვის ცენტრების პოზიციების განახლება/ოპტიმიზაცია და საჭირო კადრებით დაკომპლექტება; მიეცეს დელეგირება, რეორგანიზაციის პროცესის ფარგლებში, საჭიროებიდან გამომდინარე განხორციელოს შტატების შემცირება. 2017 წლის 26 ოქტომბერს სს „საქართველოს ბანკის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორმა მერაბ ახვლედიანმა გამოსცა ბრძანება N189, სადაც მითითებულია: სალომბარდო სერვის ცენტრებში გაუქმდეს უფროსი მოლარის თანამდებობა და განხორციელდეს ამავე სერვის ცენტრებში არსებული პოზიციების განახლება/ოპტიმიზაცია და საჭირო კადრებით დაკომპლექტება.

რეორგანიზაციის პროცესის ფარგლებში, საჭიროებებიდან გამომდინარე, განხორციელდეს შტატების შემცირება.

ამდენად, რეორგანიზაციის პროცესს, რომელიც მიზნად ისახავდა ახალი სერვის მოდელის დანერგვას, მოჰყვა სალომბარდო სერვის ცენტრებში უფროსი მოლარის თანამდებობის გაუქმება და შტატის შემცირება, შესაბამისად, გასაჩივრებული ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

6.2. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილით, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოპასუხე ორგანიზაციას არ წარმოუდგენია წერილობითი შეტყობინება, რომლითაც დადასტურდება, რომ მან ნა---- დე-----ე გააფრთხილა შემცირების და შესაძლო გათავისუფლების თაობაზე, 3 დღით ადრე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე. წარმოდგენილი გათავისუფლების ბრძანების მიხედვით იგი წინა დღეს, ანუ 2017 წლის 31 ოქტომბერს გაეცნო ბრძანებას, თუმცა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით დამსაქმებლისაგან მიიღო 2017 წლის 03 ნოემბერს, ანუ დადგენილ ერთთვიან ვადაში.

სასამართლო აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების დროს დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების მიზანია მისი ინტერესების დაცვა, რათა იგი მოულოდნელად არ აღმოჩნდეს მძიმე ეკონომიკურ მდგომარეობაში, ამავე მიზანს ემსახურება კომპენსაციის გაცემა, რაც ახალი სამუშაოს მოძებნამდე მინიმალურ დონეზე მაინც დააკამყოფილებს პირის მოთხოვნებს. სწორედ აქედან გამომდინარე ითვალისწინებს კანონი, რომ ერთი თვით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში გაიცემა ერთი თვის კომპენსაცია, სამი დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში კი ორი თვის შრომის ანაზღაურება. განსახილველ შემთხვევაში დარღვეულია გაფრთხილების ორდღიანი ვადა, თუმცა რა ზიანი მიაღწა ამით მოსარჩელეს, სასამართლოსათვის უცნობია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას, იმ შემთხვევაში თუკი ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერია, ხოლო შეწყვეტის პროცედურა დარღვეული, შეწყვეტა უკანონოდ არ მიიჩნევა, თუ რაღა თქმა უნდა შეწყვეტის პროცესით დასაქმებულის თავდაცვის უფლება არსებითად არ შეილახა (იხ. 1982 წლის No. 158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მუხლი 7). ამდენად,

ის გარემოება, რომ მოსარჩელე კანონით დადგენილი წესით და ვადაში, სამი დღით ადრე არ იქნა გაფრთხილებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ვერ გახდება სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, თუმცა კანონსაწინააღმდეგო მოქმედება სხვა მოთხოვნის წინაპირობა შეიძლება გახდეს, თუ დამსაქმებლის ქმედების უკანონობას დასაქმებულის საზიანოდ რაიმე შედეგი მოჰყვა, რაც განსახილველ შემთხვევაში სახეზე არაა.

7. საპროცესო ხარჯები:

თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი -100 ლარი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ნა---- დე-----ის სარჩელი სს „საქართველოს ბანკის“ და სს „საქართველოს ბანკის სერვის ცენტრი N176“-ის მიმართ სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს.
2. ნა---- დე-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა

დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ციცინო კიკვაძე