



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

30.03.2018 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

სასამართლოს დასახელება

მოსამართლე - ინდირა მაშანეიშვილი

სხდომის მდივანი - ლანა ძაგნიძე

მოსარჩელე - ო---- ტ-----ე

წარმომადგენელი - დ-----ე

მოპასუხე - შპს „ბ----- ა-----ი“

წარმომადგენელი - თამარ პიროგოვა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს „ბ----- ა-----ის“ მენეჯერის 2017 წლის 03 იანვრის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, ო---- ტ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ო---- ტ-----ის შპს „ბ----- ა-----ის“ აეროდრომის ოფიცრის თანამდებობაზე აღდგენა.

1.3. შპს „ბ----- ა-----ისათვის“ ო---- ტ-----ის სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება 2017 წლის 3 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად, 937.50 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული ხელფასის) ოდენობით.

1.4. შპს „ბ----- ა-----ისათვის“ ო---- ტ-----ის სასარგებლოდ დაყოვნებული ხელფასის 0.07 %-ის ანაზღაურების დაკისრება 2017 წლის 3 თებერვლიდან ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის.

მოსარჩელემ სარჩელის მოთხოვნა დაასაბუთა შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

მოსარჩელე არის საავტომობილო გზებისა და აეროდრომების დიპლომირებული ინჟინერი. ის დასაქმებული იყო შპს „ბ----- ა-----ში“, აეროდრომის ოფიცრის თანამდებობაზე. დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობებს ასრულებდა ყოველთვის პირნათლად. მიუხედავად ამისა, შპს „ბ----- ა-----ის“ მენეჯერის 2017 წლის 3 თებერვლის გადაწყვეტილებით ის დათხოვნილი იქნა თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსი 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით. 03.02.2017 წლის გადაწყვეტილება აეროდრომის ოფიცრის თანამდებობიდან მისი დათხოვნის შესახებ არის უსაფუძვლო, დაუსაბუთებელი და უხეშად არღვევს მოსარჩელის უფლებებს, რადგან ფაქტობრივად უსპობს სამომავლოდ თავისი სპეციალობით დასაქმების შესაძლებლობას.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელის მოთხოვნა არ სცნო და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, არაერთი გაფრთხილების მიუხედავად, მოსარჩელე არ ემორჩილებოდა და ხშირად არღვევდა შინაგანაწესის მოთხოვნებს, არ ასრულებდა მის სამსახურებრივ მოვალეობებთან დაკავშირებით კომპანიის ადმინისტრაციის მიერ მიცემულ დავალებებს, შესაბამისად, სადავო გადაწყვეტილება კანონიერია და არ არსებობს მოსარჩელის მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილი არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ო---- ტ-----ემ 2013 წელს რუსეთის ფედერაციაში დაამთავრა პროფესორ ნ.ე. ჟუკოვსკისა და ი. გაგარინის სახელობის სამხედრო - საჰაერო აკადემია და სახელმწიფო საატესტაციო კომისიის

გადაწყვეტილებით მიენიჭა „საავტომობილო გზებისა და აეროდრომების ინჟინრის“ კვალიფიკაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- დიპლომი - ს. ფ. 33-35;

3.2.2. 2015 წლის 15 მაისს შპს „ბ----- ა-----სა“ და ო---- ტ-----ს შორის დაიდო #5937 ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე ო---- ტ-----ე დასაქმდა შპს „ბ----- ა-----ში“ აეროდრომის ოფიცრის თანამდებობაზე, 2015 წლის 15 ივნისამდე. 2015 წლის 15 ივნისს მხარეთა შორის გაფორმდა #5937 შრომითი ხელშეკრულების დანართი #1, რომლის საფუძველზე მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2015 წლის 15 სექტემბრამდე. 2015 წლის 15 სექტემბერს მხარეთა შორის გაფორმდა #5937 შრომითი ხელშეკრულების დანართი #2, რომლის საფუძველზე მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2016 წლის 01 იანვრამდე. 2016 წლის 01 იანვარს კი გაფორმდა ხელშეკრულების დანართი #3, რომლის საფუძველზე ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 01 იანვრამდე. 2016 წლის 01 აგვისტოს დანართი #4-ით შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2017 წლის 01 იანვრამდე. 2017 წლის 01 იანვრის დანართი #5-ით ო---- ტ-----ესა და შპს „ბ----- ა-----ს“ შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2017 წლის 03 თებერვლამდე. ამავე დანართით ო---- ტ-----ის ყოველთვიური დაუქვითავი გასამრჯელო განისაზღვრა 937.50 ლარით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- #5937 შრომითი ხელშეკრულება - ს. ფ. 21-27;
- #5937 შრომითი ხელშეკრულების დანართები - 28-32;

3.2.3. ო---- ტ-----ეს, როგორც აეროდრომის ოფიცერს ევალებოდა ხელმძღვანელობა გაეწია აეროდრომის მუშებისათვის, უზრუნველყო აეროდრომის მუდმივი საექსპლუატაციო მზადყოფნა ფრენებისათვის, მოეხდინა აეროდრომის ხელოვნური საფარისა და საფრენი ბილიკების დეტალური დათვალიერება/შემოწმება და არსებული მონაცემების სპეციალურ ჟურნალში ფიქსირება, უზრუნველყო აეროდრომის სარემონტო სამუშაოების დროული და ხარისხიანი შესრულება, შრომის უსაფრთხოების წესების დაცვა და ა. შ. ო---- ტ-----ე ვალდებული იყო დაკისრებული მოვალეობის შესრულება უზრუნველყო საქართველოს

მოქმედი კანონმდებლობის, სამოქალაქო ავიაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ICAO), სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ISO 9001:2008) საერთაშორისო სტანდარტებისა და მოთხოვნების შესაბამისად. ო---- ტ-----ე პირადად იყო გაცნობილი მოვალეობათა შინაარსს და შრომის შინაგანაწესს.

ო---- ტ-----ეს, შპს „ბ----- ა-----ის“ აეროდრომის ოფიცრის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში, რაიმე გადაცდომისათვის დისციპლინური სახდელი დაკისრებული არ ჰქონია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- შრომის შინაგანაწესი - ს. ფ. 76-78;
- თანამდებობრივი ინსტრუქცია - ს. ფ. 79-82 ;
- მოვალეობათა გაცნობის ხელწერილი - ს. ფ. 83;

3.2.4. 2017 წლის 3 იანვარს ო---- ტ-----ე გაფრთხილებული იქნა წერილობით, რომ 2017 წლის 3 თებერვლიდან მასთან შეწყდებოდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. 2017 წლის 3 თებერვალს შპს „ბ----- ა-----მა“ ო---- ტ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსი 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- გაფრთხილება შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელ შეწყვეტაზე - ს. ფ. 19;

3.2.5. შპს „ბ----- ა-----თან“ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში ო---- ტ-----ეს არ ჩაუდენია იმგვარი გადაცდომა, რაც დამსაქმებელს საფუძველს მისცემდა შრომითი ურთიერთობა შეეწყვიტა დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით. ამ მოტივით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული იქნა უსაფუძვლოდ, დასაქმებულის არგუმენტების შეფასებისა და გადაწყვეტილების მისაღებად მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევის გარეშე.

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 მხარებს, 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 დასასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

იმავდროულად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". სწორედ ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განხორციელდეს მოდავე მხარეებზე მტკიცების ტვირთის სამართლიანი განაწილება, ანუ რომელმა მხარემ რა კონკრეტული გარემოება 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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (იხ.სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

სასამართლო მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციაზე - „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ და აღნიშნავს, რომ ის შეიცავს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც ერთურობის 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.

ამდენად, მოსარჩელის (დასაქმებულის) სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხეს (დამსაქმებელს), რაც სასამართლოს აზრით მისი მხრიდან სათანადოდ ვერ განხორციელდა - მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოებებისა და წარმოდგენილი მტკიცებულებების კვლევის შედეგად დადგენილი ფაქტები, სასამართლოს აზრით, არ ქმნიდა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების წინაპირობას დაკავებულ თანამდებობასთან ან შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე მხარემ მტკიცების ტვირთის სტანდარტის შესაბამისად, ვერ შეძლო მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების მართლზომიერების დადასტურება.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ამა თუ იმ ფაქტობრივი გარემოებების

შეფასებისა და შესაბამისი დასკვნის გამოტანისას, ის ხელმძღვანელობს შინაგანი რწმენით, რომელიც ეფუძნება სამართალწარმოების დროს განვითარებული მსჯელობების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების, მოწმეთა ჩვენებებისა თუ სხვა გარემოებების ერთობლიობას. ასეთ დროს, სასამართლო მოწოდებულია შეაფასოს, თუ რამდენად ადეკვატურია წარმოდგენილი მტკიცებულებანი, რამდენად შესაძლებელია, რომ გარდა საქმეში წარმოდგენილისა, ასევე არსებობდეს სხვა სახის მტკიცებულებანი, რომელიც ასევე დაადასტურებს რომელიმე გარემოებას.

წინამდებარე სამართალწარმოებაში, წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მხარეთა განმარტებისა და მოწმეთა ჩვენებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ საკითხის შესწავლა და გადაწყვეტილების მიღება, კომპანიის ადმინისტრაციის მხრიდან, განხორციელდა არასრულყოფილად, დასაქმებულების არგუმენტების მოსმენისა და მის სასარგებლოდ მეტყველი ფაქტების გამოვლენა/შესწავლის გარეშე. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლება, ზემოთ ხსენებული მოტივით, განხორციელდა არამართლზომიერად. კერძოდ:

მოპასუხე მხარის განმარტების შესაბამისად, სადავო გადაწყვეტილების მიღებისა და მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა მისი კვალიფიკაციის/პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. მოპასუხე კომპანიის პრეტენზია ამ მხრივ ემყარება რამდენიმე გარემოებას:

- ა) ო---- ტ-----ე სათანადოდ არ ფლობდა ქართულ და ინგლისურ ენებს, მაშინ სამსახურებრივი დოკუმენტების წარმოება მიმდინარეობდა სწორედ ქართულ და ინგლისურ ენებზე;
- ბ) მოსარჩელე არღვევდა შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ვალდებულებას სამუშაო ადგილზე უნიფორმით გამოცხადების შესახებ;
- გ) მოსარჩელე არ ასრულებდა ადმინისტრაციის დავალებებს, იმ მოტივით, რომ ამ დავალებათა შესრულება იყო შეუძლებელი, მაშინ როცა იგივე დავალებას წარმატებით ასრულებდნენ სხვა მოსამსახურეები.

აღსანიშნავია, რომ ო---- ტ-----ის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის დასაბამთებლად, მოპასუხე მხარის მიერ მოყვანილი გარემოებები უარყოფილი იქნა მოსარჩელე მხარის მიერ. პირიქით, მოსარჩელემ მიუთითა, რომ ის მაღალი პროფესიული პასუხისმგებლობით ეკიდებოდა დაკისრებულ მოვალეობათა შესრულებას და სამსახურებრივ მოვალეობებს ასრულებდა ყოველთვის ჯეროვნად. ანუ მხარეები ამ სადავო საკითხთან დაკავშირებით იძლევიან ურთიერთსაწინააღმდეგო და ერთმანეთის გამომრიცხველ განმარტებებს.

სასამართლო მხარეთა განმარტებებს აფასებს რა თანაბარი მნიშვნელობის მქონე მტკიცებულებებად, სადავო გარემოების დადგენას უზრუნველყოფს მხარეთა მიერ წარმოდგენილი სხვა მტკიცებულებების ანალიზით. ამასთან, სსკ-ის 105-ე მუხლის დანაწესზე დაყრდნობით სასამართლო აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას წინასწარ დადგენილი ძალა არ გააჩნია და სასამართლო ამა თუ იმ გარემოებას დადგენილი ფაქტების სტატუსს ანიჭებს მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერებით ანალიზისა და შინაგანი რწმენის საფუძველზე.

მტკიცებულებათა ამ წესით შეფასების შედეგად სასამართლო აღნიშნავს, რომ არცერთი სათანადო მტკიცებულებით არ დასტურდება ო---- ტ-----ის მხრიდან ქართული და ინგლისური ენების არასათანადოდ ცოდნის და ამის გამო სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხე მხარის მხოლოდ სიტყვიერი განმარტება ამ მხრივ საკმარისი არ არის.

თავად მოპასუხის განმარტებით - „ო---- ტ-----ის სამსახურებრივი მოვალეობა მოიცავდა ქართულ და ინგლისურ ენებზე სხვადასხვა დოკუმენტის მომზადებას, რასაც ის სათანადოდ ვერ ასრულებდა. ამის გამო კი აუცილებელი ხდებოდა წერილობით შესრულებული სამუშაოს მუდმივი შემოწმება, ან რიგ შემთხვევებში ამ მოვალეობის სხვა თანამშრომლის მიერ შესრულება“. მოპასუხე მხარის ამ განმარტებიდან გამომდინარე, სასამართლოს ექმნება რწმენა, რომ მოპასუხე კომპანიისათვის ობიექტურად შესაძლებელი იყო გარდა სიტყვიერი განმარტებისა სასამართლოსათვის წარმოდგინა სხვა სახის მტკიცებულება, მათ შორის წერილობითი ფორმით (მაგ. მოსარჩელის მიერ არასათანადოდ შედგენილი წერილობითი დოკუმენტი), ან თუნდაც მოწმის ჩვენების სახით, რომელიც თვალსაჩინოს გახდიდა მოპასუხის მიერ მითითებულ ამ გარემოებას. ამგვარ მტკიცებულებათა წარმოუდგენლობის პირობებში კი, მოპასუხე მხარის მხოლოდ სიტყვიერი განმარტებას სასამართლო ვერ მიიჩნევს სათანადო მტკიცებულებად სადავო გარემოების დასადასტურებლად.

სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს მოპასუხე მხარის განმარტებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ო---- ტ-----ე არ ასრულებდა ადმინისტრაციის მითითებებს მის სამსახურებრივ უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებზე. ამ მხრივ მოპასუხის პრეტენზია ემყარება იმ გარემოებას, რომ ო---- ტ-----ე აეროდრომის ტერიტორიის თუ საფრენი ბილიკების საექსპლუატაციოდ მოსამზადებლად საჭირო სამუშაოების შესასრულებლად (მაგ. ტერიტორიის ბალახის საფარისაგან გაწმენდა, საფრენ ბილიკებზე მონიშვნის ზოლის განახლება) მოითხოვდა ტექნიკური პირობების გაუმჯობესებას, (სპეცტექნიკის შეძენას), მაშინ როცა სხვა თანამშრომლები იგივე სამუშაოს ასრულებდნენ სპეციალური ტექნიკის გარეშე. აღსანიშნავია, რომ ო---- ტ-----ე არ დავობს და თავადაც

ადასტურებს, რომ ის ნამდვილად ითხოვდა სპეციალური ტექნიკის შეძენას, რომლის გამოყენებითაც შესაძლებელი იქნებოდა მაგ. საფრენი ბილიკის სპეციალური საღებავით მონიშვნა სწორხაზოვნად, საერთაშორისო სტანდარტების მოთხოვნათა შესაბამისად, ვინაიდან ტექნიკის გამოყენების გარეშე, კუსტარულ პირობებში ამ სტანდარტების დაცვა შეუძლებელი იყო.

უდავოდ დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ფრენებისა და საჰაერო ხომალდების მოძრაობისათვის უსაფრთხოების წესების დაცვა, საფრენი ბილიკების სათანადოდ აღჭურვა საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად ო---- ტ-----ის სამსახურებრივ მოვალეობას შეადგენდა. სამუშაოს ხარისხიანად შესრულების მიზნით დასაქმებული პირის მხრიდან იმგვარი მოთხოვნების დაყენება, რაც არ სცილდება გონივრულობის ფარგლებს და პირიქით, აუცილებელიცაა სამუშაოს საერთაშორისო სტანდარტების მოთხოვნათა შესაბამისად შესასრულებლად, ბუნებრივია ვერ ჩაითვლება დასაქმებული მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობად ან მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებად. სხვა რაიმე პრეტენზია მოპასუხე მხარეს ო---- ტ-----ის მხრიდან მოვალეობათა შეუსრულებლობის თვალსაზრისით არ გამოუხატავს. ამგვარი პრეტენზიის შესახებ არ მიუთითებიათ მოსარჩელის მოწვევით დაკითხულ მოწმეებსაც.

დადგენილია, რომ მოპასუხის პრეტენზია ასევე შეეხება ო---- ტ-----ის მხრიდან უნიფორმის გარეშე სამსახურში გამოცხადებას, მაშინ როცა შრომის შინაგანაწესით ო---- ტ-----ე ვალდებული იყო სამსახურში გამოცხადებულიყო შესაბამისი უნიფორმით.

აღსანიშნავია, რომ ო---- ტ-----ე თავადაც ადასტურებს უნიფორმის გარეშე სამსახურში რამდენჯერმე გამოცხადების ფაქტს. სასამართლო აქვე ყურადღებას ამახვილებს, რომ ა-----ის თანამშრომლებისათვის უნიფორმით სამსახურში გამოცხადების სავალდებულობა დადგენილი იყო შრომის შინაგანაწესით. კერძოდ,

შპს „ბ----- ა-----ის“ შრომის შინაგანაწესის 1.5 მუხლის მიხედვით სრულყოფილად მოწესრიგებული უნიფორმით გამოცხადება ა-----ის თანამშრომელთა ვალდებულებას წარმოადგენდა. იმავე შინაგანაწესის 3.3. პუნქტით დადგენილი იყო სანქციების ამ მოვალეობის დარღვევისათვის. კერძოდ, პირველი დარღვევის შემთხვევაში წერილობითი გაფრთხილება და ერთი დღის ანაზღაურების დაქვითვა, მეორე დარღვევის შემთხვევაში წერილობითი გაფრთხილება და სამი დღის ანაზღაურების დაკისრება, და მესამე დარღვევისას მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლება.

მოპასუხე მხარის განმარტებითა და მოწმეების ჩვენებებით დადგენილია, რომ ო---- ტ-----ეს მოპასუხე კომპანიის მენეჯერმა ნამდვილად მისცა სიტყვიერი შენიშვნა იმის გამო, რომ სამსახურში გამოცხადებული იყო უნიფორმის

გარეშე, თუმცა დადგენილია და მოპასუხე სადავო არ ხდის იმ გარემოებას, რომ შრომის შინაგანაწესით ან შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არცერთი სანქცია შრომითი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის ო---- ტ-----ის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ სანქციის მიზანი არა მხოლოდ დასჯაა ჩადენილი ქმედებისათვის, არამედ ის პრევენციული ფუნქციის მატარებელია და წარმოადგენს მექანიზმს სამომავლოდ დასაქმებული პირის სათანადო ქცევის უზრუნველსაყოფად. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, მოპასუხემ მოსარჩელეს ნაკლებად მკაცრი სანქციის გამოყენების გარეშე შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შეუსაბამოს მოტივით, რაც სასამართლოს მოსაზრებით ვერ ჩაითვლება ადეკვატურ ღონისძიებად. ბუნებრივია, სასამართლო, სამსახურში უნიფორმის გარეშე გამოცხადებას, მაშინ როცა ეს ვალდებულება დადგენილია შესაბამისი შინაგანაწესით მიიჩნევს გადაცდომად, თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ ნებისმიერი გადაცდომისათვის გამოყენებული იქნეს პროპორციული ზემოქმედების ზომა, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ქონია.

სასამართლო ბუნებრივია ეთანხმება მოპასუხე მხარის მტკიცებას, რომ უნიფორმის გარეშე სამსახურში გამოცხადება წარმოადგენს შინაგანაწესის დარღვევას და მიიჩნევს, რომ ო---- ტ-----ის ეს ქმედება წარმოადგენს გასაკიცხ ქმედებას, მათ შორის სამსახურებრივი ხასიათის ადეკვატური სახდელის დადების გზით. თუმცა, ამავე დროს, სასამართლო ვერ გაიზიარებს დამსაქმებლის მიერ უმკაცრესი სამსახურებრივი ზემოქმედების ზომის გამოყენების მართლზომიერებას და მით უფრო იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ ო---- ტ-----ის მხრიდან უნიფორმის გარეშე სამსახურში გამოცხადების სისტემატური ხასიათი დადასტურებული არ არის და ამასთან მხედველობაშია მისაღების ის გარემოებაც, რომ ო---- ტ-----ეს სამსახურებრივი მოვალეობიდან გამომდინარე მოქალაქეებთან (ა-----ის მომხმარებლებთან) ურთიერთობა არ გააჩნდა. გარდა ამისა, დადგენილი არ არის სამსახურში რამდენჯერმე უნიფორმის გარეშე გამოცხადებით კომპანიის ინტერესების არსებითად შელახვის ფაქტი.

შესაბამისად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ განვითარებულ მსჯელობას და ვერ მიიჩნევს, რომ ო---- ტ-----ე გათავისუფლდა მართლზომიერად და რომ არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად. უფრო მეტიც, ის ფაქტი, რომ ო---- ტ-----ეს გააჩნდა დაკავებული თანამდებობის სათანადო კვალიფიკაცია, ადასტურებს თავად მოპასუხეც.

ამდენად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ო---- ტ-----ის ქმედებაში სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობას ან რაიმე იმგვარ გადაცდომას, რაც დამსაქმებელს საფუძველს მისცემდა მასთან შრომითი

ურთიერთობა შეეწყვიტა დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით, ადგილი არ ქონია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად უნდა იქნას ცნობილი შპს „ბ----- ა-----ის“ მენეჯერის გადაწყვეტილება ო---- ტ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ამასთან, ვინაიდან ამოწურულია ო---- ტ-----ესთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობის ვადა, ო---- ტ-----ის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა, ასევე, არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა დაყოვნებული ხელფასის 0.07 %-ის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუცია; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; ევროპის სოციალური ქარტია; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლები.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“;

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 შრომითი უფლება დარღვეულად, 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 ო- --- ტ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შპს „ბ----- ა-----ის“ მენეჯერის მიერ 2017 წლის 3 თებერვალს მიღებული გადაწყვეტილების 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/ბოროტად გამოყენებას.

მხარეთა შორის სადავო არ გამხდარა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებული 2015 წლიდან, განსაზღვრული ვადით, 2017 წლის 3 თებერვლამდე.

ასევე, დადგენილია და მოპასუხე მხარე ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელესთან სადავო გადაწყვეტილების საფუძველზე შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობის მოტივით.

შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოსარჩელის მხრიდან შინაგანაწესით დადგენილი ქცევის წესის, სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევის შინაარსი და ხარისხი, 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.

როგორც ზემოთ აღინიშნა მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტზე მითითებით.

საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

სასამართლო, მოცემულ საქმეზე დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, (წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.5. პუნქტი) აფასებს რა, მოსარჩელის მხრიდან, ზემოთ მითითებული ნორმებით დადგენილი მოვალეობების დარღვევის რეალობასა და ხარისხს, მიიჩნევს, რომ ო---- ტ-----ის მხრიდან ვალდებულებათა ისეთი ხარისხით დარღვევის შემთხვევას, რაც შეიძლებოდა დაკვალიფიცირებულიყო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის კონტექსტში „დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობად მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან“, ადგილი არ ქონია. მოპასუხის მიერ დასაბუთებული/დადასტურებული ვერ იქნა ასევე შრომის შინაგანაწესითა თუ შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების იმ სახითა და ხარისხით დარღვევის ფაქტი, რაც გაამართლებდა დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების ზემოთ მითითებული მოტივით შეწყვეტის ფაქტს. მით უფრო იმ პირობებში, რომ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში ო---- ტ-----ის მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის სახდელი.

სასამართლო, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანი იყო დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან

გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა იყოს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იყოს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015; სუს 27.04.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას - 164-154-2015).

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ დადასტურებულად არ მიიჩნია მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოება მოსარჩელის არაკვალიფიციურობის შესახებ, ასევე იმის შესახებ, რომ ო---- ტ-----ე არ ფლობდა სათანადო სამსახურებრივ უნარ-ჩვევებს. გარკვეული გადაცდომის არსებობის შემთხვევაშიც დაუსაბუთებელია ყველაზე მკაცრი სანქციის გამოყენების მიზანშეწონილობა იმ დასაქმებულის მიმართ, რომელიც საკმაოდ ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე წარმატებით ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. რაც შეეხება საქართველოს, საკასაციო სასამართლოს აზრით, 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 ხელშემკვერელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. პალატა ასევე განმარტავს, რომ „შრომითი 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 (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს, რაც განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილი ვერ იქნა.

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.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომის გამოყენება საჭიროებს დამსაქმებლის

მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობის შემთხვევაში.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობით, მოპასუხის მიერ დარღვეული იქნა დასაქმებულის უფლება, დაირღვია მხარეთა თანასწორობის პრინციპი.

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

მოცემულ შემთხვევაში, საქმის გამოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ ვალდებულებებს ასრულებდა ჯეროვნად და სათანადო უნარ-ჩვევების არ ფლობის ფაქტიც დადასტურებული არ არის. ადმინისტრაციამ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხის გადაწყვეტისას სრულყოფილად არ გამოიკვლია და დაადგინა ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად აუცილებელი გარემოებები, (რაც დეტალურად ასახულია წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.5. პუნქტში.) რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობები, მოსარჩელის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შესაწყვეტად. შესაბამისად, შპს „ბ----- ა-----ის“ მენეჯერის სადავო გადაწყვეტილება უნდა გაბათილდეს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ზემოთდასახელებული ნორმა სასამართლოს ანიჭებს დისკრეციას შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში გამოიყენოს კანონით განსაზღვრული ალტერნატივა და მოახდინოს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა და ან დააკისროს კომპენსაცია.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა.

აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით), ასევე ზემოთ ნახსენები “შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ” შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, ვინაიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი განსაზღვრავს ბრძანების ბათილად ცნობის შემდეგ დასაქმებულის უფლების აღდგენის ალტერნატიულ გზებს, ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევი შედეგის განსაზღვრის უფლებამოსილება აქვს სასამართლოს.

წარმოდგენილ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია, რომ ო--- ტ----ე დასაქმებული იყო ვადიანი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, 2017 წლის 03 თებერვლამდე. შრომითი ურთიერთობის ვადა ხელშეკრულების შესაბამისად ამოიწურა 2017 წლის 3 თებერვალს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა შეიძლება გახდეს პირის სამუშაოზე აღდგენის საფუძველი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის ვადით. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადა ამოიწურა 2017 წლის 03 თებერვალს ო--- ტ----ის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია. ამასთან, სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ ო--- ტ----ე სამუშაოდან დათხოვნილი იქნა არამართლობიერად, იმგვარი საფუძველით, (კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შეუსაბამო სამსახურებრივ მოვალეობასთან), რაც მას ფაქტობრივად უსპობდა თავისი

პროფესიით/სპეციალობით დასაქმების შესაძლებლობას. შესაბამისად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ მოსარჩელეს მიაკუთვნოს ალტერნატიული დაკმაყოფილება - ერთჯერადი კომპენსაცია. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაცია, სავსებით ნათლად და გასაგებად აღჭურავს სასამართლოებს უფლებამოსილებით, რომ თვითონ დაადგინოს უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა. ამავე დროს, კომპენსაციის ოდენობის დადგენისათვის სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 750 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე, ხელზე მისაღები სახით). სასამართლო, ზემოთ მითითებულ გარემოებათა გათვალისწინებით, სამართლიანად მიიჩნევს დარღვეული უფლების რესტიტუციას კონკრეტული თანხის - 4500 ლარის (6 თვის მანძილზე ხელზე მისაღები ხელფასის ოდენობით) ანაზღაურებით.

6.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელე ასევე მოითხოვს მოპასუხე შპს „ბ----- ა----- ისათვის“ დაყოვნებული ხელფასის 0.07 %-ის ანაზღაურების დაკისრებას, 2017 წლის ე თებერვლიდან ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 31.3. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი.

აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. შესაბამისად, მოხმობილი ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, მისაღები საბოლოო ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. შესაბამისად, პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რაც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით, რადგანაც იძულებითი განაცდური არ წარმოადგენს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ძირითად ვალდებულებას, ხელფასის ან/და მისაღები პრემიის სახით, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც

სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. როგორც ზემოთ აღინიშნა დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მითითებული ნორმების ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (მაგ. გამოუყენებელი შვებულების სახით ასანაზღაურებელი ხელფასის, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს). ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიაზროთ განაცდური, კინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს.

მოცემული სარჩელით, მოსარჩელე მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის და არა - ხელფასის ან საბოლოო ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან, შესაბამისად, არის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებისათვის შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის არ არსებობის გამო, მოსარჩელის მოთხოვნა - მოპასუხისთვის, პირგასამტეხლოს სახით, ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებების

ბათილად ცნობაზე დაკმაყოფილდა. ამავე დროს, მართალია არ დაკმაყოფილდა სამსახურში აღდგენის მოთხოვნა, თუმცა ის შეიცვალა ალტერნატიული რესტიტუციით და შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამ ნორმის საფუძველზე მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იმ თანხის გადახდა, რომლისაგანაც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო. კერძოდ, მოპასუხეს დაეკისრა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის გამო კომპენსაცია ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 4500 ლარს, რომლის 3%-ის ოდენობით თანხა 135 ლარი, სახელმწიფო ბაჟის სახით სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა გადაიხადოს მოპასუხემ.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ო---- ტ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბ----- ა-----ის“ მენეჯერის გადაწყვეტილება ო---- ტ-----ის მიმართ 2017 წლის 3 თებერვლიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
3. ო---- ტ-----ეს უარი ეთქვას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დაკავებულ - აეროდრომის ოფიცრის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
4. შპს „ბ----- ა-----ს“ დაეკისროს ო---- ტ-----ისათვის კომპენსაციის სახით 4500 ლარის გადახდა. (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე, ხელზე მისაღები სახით).
5. არ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე ო---- ტ-----ის მოთხოვნა შპს „ბ----- ა-----ისათვის“ დაყოვნებული ხელფასის 0.07 %-ის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში.

6. შპს „ბ----- ა-----ს“ დაეკისროს ო---- ტ-----ის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
7. შპს „ბ----- ა-----ს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 135 ლარის გადახდა;
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ბ----- სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, ბ----- საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
9. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუადრეს 20 და არაუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბ----- საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ინდირა მაშანეიშვილი