



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

საქმე № 2/ბ-1200-2018წ.
2019 წელი
№ 240210018002447295
ქ.ქუთაისი

14 თებერვალი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე თამარ სვანიძე

სხდომის მდივანი ბექა გიორგაძე

აპელანტი: ააიპ ს-----

წარმომადგენელი: მ----- გ-----

მოწინააღმდეგე მხარე: ლ-- ღ-----

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა; იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება: სენაკის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 3 სექტემბრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო პალატამ გამოარკვია:

1. სენაკის რაიონულ სასამართლოს სარჩელით მიმართა ლ-- ღ-----მ, მოპასუხე მხარედ ააიპ ს----- მიუთითა და ითხოვა: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

2. მოსარჩელემ განმარტა, რომ 1994 წელს დაამთავრა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი და მიენიჭა ფილოლოგიის კვალიფიკაცია. აღნიშნული პერიოდიდან მუშაობდა ქ. თბილისში, გაზეთ „გ-----“ და გაზეთ „ბ-----“ კ----- 1996 წლიდან - „ს-----“ კ-----; 1998-2006 წლებში - ქ.სენაკის გ-----.

2001 წლიდან არის საქართველოს ჟ-----; 2007 წლის 10 აპრილიდან ცენტრის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე სენაკის მ----- დაინიშნა უ-----
----- თანანმდებობაზე, რეორგანიზაციის შემდეგ 2017 წლის მარტიდან კი სენაკის მ-----
----- უკადოდ.

3. 2018 წლის 9 მარტს, სენაკის მუნიციპალიტეტის მ-----
----- დირექტორმა გამოსცა ბრძანება N36, ააიპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მო-----
----- ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების თაობაზე, ასევე 2018 წლის 11 აპრილს გამოსცა ბრძანება N58, რომლითაც დაამტკიცა ააიპ ს-----ს საშტატო ნუსხა და სახელფასო განაკვეთი.

4. მოსარჩელის განმარტებით, დანართით დგინდება, რომ შტატების შემცირების საფუძველით ამოღებული იქნა მ-----
----- შტატი, ანუ სწორედ ის საშტატო ერთეული, რომელიც 2018 წლის 5 იანვრის N2 ბრძანებით დამტკიცდა და მისი ფუნქციები გადაუნაწილდა მო-----
----- შემავალ სტრუქტურული ერთეულის სხვა განყოფილებას.

5. აღნიშნულის შემდგომ, ა(ა)იპ ს-----
-----ს დირექტორმა, 2018 წლის 13 აპრილს მიიღო ბრძანება N063, რომლითაც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა და მოსარჩელე გათავისუფლდა სენაკის მ-----

პოზიციიდან. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ აღნიშნული ბრძანება არ არის დასაბუთებული, არ არის დადგენილი, თუ რა აუცილებლობით იყო განპირობებული ორი თვის წინ დამტკიცებული საშტატო ნუსხის ერთეულის გაუქმება, რა ხდოდა აუცილებელს სამუშაო ძალის შემცირებას იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხეს შემოაქვს ახალი საშტატო ერთეული და გაუქმებული საშტატო ერთეულით გათვალისწინებულ ფუნქციებს უნაწილებს ახალ საშტატო ერთეულს.

6. მოსარჩელის განმარტებით: მოპასუხემ ბოროტად გამოიყენა უფლება დაარღვია რა დასაქმებულის მთელი რიგი უფლებები. შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებული, როგორც პიროვნულად, ისე ეკონომიურად დამოკიდებულია დამსაქმებელზე. შრომის სამართლის მიზანია დასაქმებულის ინტერესების დაცვა უსაფუძვლო და არათანაზომიერი ხელყოფისაგან.

7. ამ და სხვა გარემოებებზე მითითებით, მოსარჩელემ სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

მოპასუხის პოზიცია

8. მოპასუხე მხარემ პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილი წერილობითი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ა(ა)იპ ს-----

-----ს საშტატო რიცხოვნობა და თანამდებობრივი სარგო მტკიცდება ყოველწლიურად. 2018 წლის 11 აპრილს ა(ა)იპ ს-----
-----ს 2018 წლის N58 ბრძანება საშტატო რიცხოვნობისა და თანამდებობრივი სარგოს დამტკიცების თაობაზე განპირობებული იყო ა(ა)იპ ს-----
-----ს ორგანიზაციული ცვლილებების საჭიროებით. ცხადია, ორგანიზაციული ცვლილებებისას ხდება ახალი სტრუქტურის ჩამოყალიბება, რომელიც ეფუძნება დაწესებულების შესასრულებელი ამოცანების, მიზნების, თანამშრომელთა უფლება - მოვალეობების და ფინანსური შესაძლებლობების შეფასებას. რა თქმა უნდა, აღნიშნული პროცესი იწვევს სტრუქტურის ცვლილებას, რაც გამოიხატება როგორც საშტატო ერთეულის გადაადგილებით, ასევე გარდაქმნით, გაზრდით, ან შემცირებით. ცენტრში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებებისას დაცულ იქნა კანონმდებლობით დადგენილი ყველა სამართლებრივი ნორმა, თუ პროცედურა და შესაბამისად, დამტკიცდა საშტატო ნუსხა, რომლის თანახმად მოსარჩელე განთავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან. ა(ა)იპ „ს-----
-----ს“ 2018 წლის 9 მარტის N36 ბრძანებით გამოცხადდა ცენტრის ორგანიზაციული ცვლილება. ამავე ბრძანებითა და სათანადო გაფრთხილების გზით, ეცნობა ცენტრის თანამშრომლებს მოსალოდნელი ცვლილებების თაობაზე. მიღებული ბრძანებით განისაზღვრა ფუნქციური განაწილების ამსახველი დოკუმენტების შედგენა, ფინანსური ხარჯების ოპტიმიზაციისა და ცენტრის მიზნებისა და ამოცანების შესასრულებლად აუცილებელი ადამიანური რესურსების გათვალისწინება.

9. 2018 წლის 12 მარტს მოსარჩელე ლ-- ღ-----ს ცენტრის უფლებამოსილი თანამშრომლის მიერ ჩაბარდა გაფრთხილება, რასაც თავად მოაწერა ხელი; ბრძანების თანახმად, შემუშავდა ცენტრის როგორც ფუნქციური განაწილების ამსახველი დოკუმენტის პროექტი, ასევე საშტატო ნუსხის პროექტი და ეს უკანასკნელი, 2018 წლის 26 მარტს, წესდების თანახმად, გადაიგზავნა მერიაში შესათანხმებლად. 2018 წლის 11 აპრილს, ცენტრის დირექტორის N58 ბრძანების თანახმად, დამტკიცდა ცენტრის საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, ხოლო 2018 წლის 12 მარტს ცენტრის დირექტორის N61 ბრძანების თანახმად, დამტკიცებულ იქნა ცენტრში დასაქმებულთა სამუშაო აღწერილობები. განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, ცენტრის საშტატო ნუსხა განისაზღვრა 75 საშტატო ერთეულით, ანუ შემცირდა 31 საშტატო ერთეულით. ასევე, განხორციელდა საშტატო ერთეულის გარდაქმნა. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ მოსარჩელის ფუნქციის განაწილება სხვა დასაქმებულებისათვის, როგორც ამას მოსარჩელე აპელირებს, არ განხორციელებულა. ცენტრში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებებისას არ დარღვეულა მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი ნორმები და შესაბამისად, ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელის მიმართ არაკანონიერი გადაწყვეტილების მიღებას. ორგანიზაციული ცვლილებებით სახეზეა სტრუქტურული ხასიათის ცვლილებები, რომლებიც გავლენას ახდენენ უფლებამოსილებათა და პასუხისმგებლობის განაწილების სისტემაზე, ასევე, ადამიანურ რესურსზეც, რადგანაც შესაძლებელია მოხდეს ამ რესურსის შემცირება. შესაბამისად, ცხადია, ორგანიზაციული ცვლილებები

ემსახურება კონკრეტული მიზნის მიღწევას, ანუ ორგანიზაციის სტრუქტურის ახლებურად ჩამოყალიბებას, ასევე დაწესებულების ფუნქციათა სწორ და ეფექტურ განაწილებას ფინანსური დანახარჯების ოპტიმიზაციით.

10. ცენტრის მიერ ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელებისას ადგილი არ ჰქონია მოქმედი კანონმდებლობის დარღვევას. რაც შეეხება მოსარჩელის აპელირებას მასზედ, რომ იგი უვადოდ იყო დანიშნული, რის გამოც არ შეიძლებოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-3 ნაწილით, განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და მოქმედი კანონმდებლობის დაცვით შესაძლებელია როგორც ვადიანი, ასევე უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რასაც რა თქმა უნდა, საფუძვლად უნდა დაედოს დამსაქმებლის, თუ დასაქმებულის კანონისმიერი ქმედება.

11. მოპასუხემ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტზე, 38-ე მუხლის პირველ ნაწილზე და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

12. სენაკის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 3 სექტემბრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ლ-- ღ-----ს სასარჩელო მოთხოვნა ა(ა)იპ ს-----ს მიმართ, ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მ-----ს დირექტორის 2018 წლის 13 აპრილის N63 ბრძანება, ლ-- ღ-----ს ა(ა)იპ ს-----ს მ-----ს სპეციალისტის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და აღდგენილ იქნა შესაბამის თანამდებობაზე. დაეკისრა ა(ა)იპ სენაკის ცენტრს ლ-- ღ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 13 აპრილიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 360 (სამასსამოცი) ლარის ოდენობით. დაეკისრა ა(ა)იპ სენაკის ცენტრს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის - 100 (ასი) ლარის გადახდა. არ დაკმაყოფილდა ლ-- ღ-----ს მოთხოვნა ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 11 აპრილის N58 ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

13. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2007 წლის 10 აპრილის N15ა ბრძანებით, ლ-- ღ----- დაინიშნა ა(ა)იპ ს-----ს

14. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N2 ბრძანებით დამტკიცდა ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის საშტატო რიცხოვნებისა და თანამდებობრივი სარგო თანდართული დანართი N1-ის შესაბამისად. დანართის მიხედვით, მომუშავეთა რაოდენობა განსაზღვრულია 114 ერთეულით, ხოლო ცენტრის ერთი თვის ბიუჯეტი 29 480 ლარით.

15. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 11 აპრილის N58 ბრძანებით დამტკიცდა ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის საშტატო რიცხოვნებისა და თანამდებობრივი სარგო თანდართული დანართი N1-ის შესაბამისად. ბრძანება ძალაში შევიდა 2018 წლის 13 აპრილს. აღნიშნული ბრძანებით ძალდაკარგულად გამოცხადდა ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მ-----ს დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N2 ბრძანება. დანართის მიხედვით, მომუშავეთა რაოდენობა განსაზღვრულია 83 ერთეულით, ხოლო ერთი თვის სახელფასო ბიუჯეტი 22 480 ლარით.

16. ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის 11 აპრილის N58 ბრძანებით საორგანიზაციო განყოფილება განისაზღვრა განყოფილების უფროსითა და ექვსი სპეციალისტით, მათ შორის საქმეთა მმართველის სპეციალისტი, ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტი, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი, სპეციალისტი მატერიალური ტექნიკური უზრუნველყოფის საკითხებში (ორი საშტატო ერთეული), საინფორმაციო ტექნოლოგიის სპეციალისტი.

17. ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის 11 აპრილის N58 ბრძანებით შეიქმნა ახალი განყოფილება - მ-----ს ემაჯალი სტრუქტურული ერთეულების კოორდინაციის განყოფილება, სამი საშტატო ერთეულით: განყოფილების უფროსი, სპეციალისტი ორი საშტატო ერთეულით, 360 ლარის თანამდებობრივი სარგოთი.

18. ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის 11 აპრილის N58 ბრძანებით მ-----ს ემაჯალი სტრუქტურული ერთეულების კოორდინაციის განყოფილების უფროსის დანართი N32-ის შესაბამისად აღნიშნული ერთეული; ა) კურიერებს ცენტრის სტრუქტურული ერთეულების კოორდინაციის და განყოფილების სპეციალისტების საქმიანობას უშუალოდ; ბ) კოორდინაციას უწევს სამუზეუმო, საბიბლიოთეკო და საკლუბო საქმიანობის სფეროში მუშაობის წარმართვას და უზრუნველყოფს მათ საქმიანობაზე ზედამხედველობას; გ) იხილავს თითოეულ სტრუქტურულ ერთეულს მიკუთვნებულ საკითხებს და დირექტორს წარუდგენს წინადადებებს; დ) უზრუნველყოფს ცენტრის დირექტორთან შეთანხმებით სტრუქტურულ ერთეულებში გასამართ ღონისძიებების დაგეგმვა-ორგანიზებას; ე) ასრულებს დირექტორის ცალკეულ დავალებებს ვ)

ანგარიშვალდებულია ცენტრის დირექტორისა და მოადგილის წინაშე.

19. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 13 აპრილის N63 ბრძანებით, 2018 წლის 9 მარტის N36 ბრძანების საფუძველზე ორგანიზაციული ცვლილებების გამო გაფრთხილებულ იქნენ ა(ა)იპ ს-----ს თანამშრომლები შტატების შემცირების გამო შესაძლო განთავისუფლების თაობაზე.

20. შესასრულებელი სამუშაოებიდან გამომდინარე, განაწილებული ფუნქციების გათვალისწინებით, ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მ-----ს დირექტორის 2018 წლის N58 ბრძანებით დამტკიცდა ა(ა)იპ ს-----ს საშტატო ნუსხა. გაუქმდა ა(ა)იპ ს-----ს მ-----ს შტატი. „სენაკის მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებული იურიდიული პირების ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების შესახებ“ სენაკის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 5 მარტის N310 ბრძანების, ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 9 მარტის N36 ბრძანების, ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის საშტატო რიცხოვნებისა და თანამდებობრივი სარგოს დამტკიცების თაობაზე ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 11 აპრილის N58 ბრძანების, სენაკის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 28 ნოემბრის N1767 ბრძანებით დამტკიცებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „ს-----ს“ წესდების მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ და „ვ“ ქვეპუნქტების, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობა შეუწყდა ა(ა)იპ ს-----ს მ-----ს სპეციალისტს ლ-- ღ-----ს და შესაბამისად, გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან 2018 წლის 13 აპრილიდან.

21. საქართველოს სსრ განათლების სამინისტროს სკოლების სამმართველოს N009533 მოწმობით სასამართლომ დაადგინა, რომ ლ-- ღ-----მ 1978 წელს დაამთავრა სენაკის რაიონის მესამე საჯარო სკოლის შვიდწლედანი მუსიკალური სტუდიის მთლიანი კურსი ფორტეპიანოს სპეციალობით.

22. ივ. ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის 1994 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილებით ლ-- ღ----- მიენიჭა ფილოლოგიის, ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის კვალიფიკაცია.

23. ლ-- ღ----- დაჯილდოვებულია დიპლომით საქართველოს სსრ ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების მოსწავლეთა მხატვრული თვითმოქმედების მეცხრე რესპუბლიკური ოლიმპიადის ჩამტარებელი საორგანიზაციო კომიტეტში ოლიმპიადაში მოპოვებული წარმატებებისათვის.

24. ლ-- ღ----- დაჯილდოვებულია საპატიო სიგელით; გაზეთ კოლხეთის 85 წლის იუბილესთან დაკავშირებით იუბილედან იუბილემდე (2003-2008წწ.) ეგიდით გამოვლენილ ნომინაციაში, საუკეთესო კორესპონდენციისთვის: „გაზაფხულივით ლამაზად მოსული სიცოცხლე“.

25. ლ-- ღ-----ს კულტურის სკოლის დირექტორისაგან მიღებული აქვს მადლობის ფურცელი უანგარო ღვაწლისთვის ლიტერატურულ საქმიანობაში.

26. სარჩელის განმხილველმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ლ-- ღ-----ს სარჩელი იყო ნაწილობრივ საფუძვლიანი და ნაწილობრივ დააკმაყოფილა ის. სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე მუხლებზე; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე მუხლებზე; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2-4-ე მუხლებზე; "ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის" 1061.6. მუხლზე; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, 54-ე, 327-ე, 319-ე, 361-ე, 408-ე, 411-ე მუხლებზე.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები: ფაქტობრივი საფუძვლები

27. სენაკის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 3 სექტემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით იქნა გასაჩივრებული მოპასუხე მხარის ააიპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე - ახალგაზრდობის და კულტურის ცენტრის წარმომადგენლის მიერ. აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ლ-- ღ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

28. აპელანტის მითითებით, ა(ა)იპ „ს-----
-----ს" დირექტორის 2018 წლის 9 მარტის NN#36 ბრძანების თანახმად გამოცხადებულ იქნა ცენტრის ორგანიზაციული ცვლილების დაწყება, რაც, რა თქმა უნდა, არ გულისხმობდა იურიდიული პირის რეორგანიზაციას. ორგანიზაციული ცვლილება ემსახურებოდა კონკრეტული მიზნის მიღწევას, ანუ ორგანიზაციის სტრუქტურის ახლებურად ჩამოყალიბებას, ასევე დაწესებულების ფუნქციათა სწორ და ეფექტურ განაწილებას ფინანსური დანახარჯების ოპტიმიზაციით. შესაბამისად, აღნიშნული პროცესის წარმართვისას დაწესებულების მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არც დადგენილი სამართლებრივი ნორმების უგულვებელყოფას და არც პროცედურულ დარღვევებს. ამასთანავე, ორგანიზაციული ცვლილების ფარგლებში დაწესებულებიდან გათავისუფლებულ იქნა სულ 31 დასაქმებული, რაც, ცხადია, გამორიცხავს დაწესებულების მხრიდან რაიმე სახის დისკრიმინაციას. სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ თითქოსდა, მოსარჩელის ფუნქციები გადაუნაწილდა ცენტრის სხვა თანამშრომლებს, რაც არ შეესაბამება სინამდვილეს. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მ-----
----- სპეციალისტის ფუნქციები ასევე გააჩნდათ ცენტრის სხვა სპეციალისტებს, კერძოდ რეჟისორს, განხორციელდა ლ-- ღ-----ს საშტატო ერთეულის გაუქმება. ამასთან, აპელანტმა უარყო მ----- სპეციალისტის

ფუნქციათა გადანაწილება სხვა სპეციალისტებზე, და სხვა განყოფილებაზე. კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება მოქმედი კანონმდებლობის დაცვით კონკრეტული სამუშაოს გაუქმების თაობაზე, რამაც გამოიწვია სამუშაოს შესრულების შეწყვეტა. ამდენად, ცხადია რომ სასამართლომ მსჯელობისას არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, ასევე 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი და აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა გააიგივა იურიდიული პირის რეორგანიზაციასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ ნორმებთან. უდავოა, რომ ორგანიზაციული, სტრუქტურული ცვლილება, თავისი შინაარსით განსხვავდება იურიდიული პირის რეორგანიზაციისაგან.

29. ცენტრი თავისი გადაწყვეტილების ფარგლებში მოქმედებდა კანონიერების და თანასწორობის პრინციპით. შრომის კანონმდებლობით დადგენილია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები, რაც რა თქმა უნდა აძლევს დამსაქმებელს უფლებამოსილებას, სამართლებრივი ნორმების დაცვით შეწყვიტოს მოქმედი ვადიანი თუ უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მართალია, დღეს არსებული კანონმდებლობით დაცულია დასაქმებულის უფლებები, თუმცა, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებელს არ აქვს უფლება გაათავისუფლოს დასაქმებული დაკავებული პოზიციიდან კანონმდებლობით დადგენილი გარემოებების გათვალისწინებით. შესაბამისად, ცხადია, რომ ორგანიზაციულ ცვლილებაში იგულისხმება ხელმძღვანელის მიერ ორგანიზაციის მიზნების, სტრუქტურის, ამოცანების და ადამიანური ფაქტორებისათვის დამახასიათებელი ერთი ან მეტი ცვლილების შესახებ გადაწყვეტილების მიღება. ორგანიზაციული ცვლილებისას ადგილი არ აქვს ორგანიზაციის გაყოფას, გარდაქმნას ან შერწყმას, არამედ იცვლება ორგანიზაციის სტრუქტურა და ხორციელდება უფლებამოსილებათა გაზრდა ან შემცირება, რაც რატომღაც ასახვას ჰპოვებს ადამიანურ რესურსზე. ამასთანავე, უდავოა, რომ ორგანიზაციის ერთ-ერთი უმთავრესი მიდგომაა სწორი ფინანსური მენეჯმენტი, რაც ასევე კავშირშია ორგანიზაციის უფლებამოსილებების განხორციელებასთან ნაკლები დანახარჯებით. ასევე, მეტად მნიშვნელოვანია სწორი ფუნქციური განაწილება, რაც, თავის მხრივ, გამორიცხავს ორგანიზაციაში გაორებული ფუნქციების არსებობას და შესაბამისად, ფინანსური რესურსის არასწორ ხარჯვას. აქვე უდავოა, რომ დასაქმებულის განთავისუფლებამდე მხარეებს შორის არსებობდა კანონისმიერი ურთიერთშეთანხმებული ურთიერთობა და ამ ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველს არ წარმოადგენდა მხარეთა მოვალეობების შეუსრულებელობა, არამედ იგი განპირობებულ იქნა მხოლოდ ორგანიზაციის მენეჯმენტის სწორი დაგეგმვითა და ფინანსური რესურსის სწორი გადანაწილებით. შესაბამისად, სასამართლომ თავისი მსჯელობა წარმართა მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ და არ იმსჯელა დამსაქმებლის უფლებაზე და მის კანონიერ ინტერესებზე, რითაც არასწორად განმარტა სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 319-ე, 327-ე და 361 -ე მუხლები.

30. რაც შეეხება სამსახურში შესაბამის პოზიციაზე აღდგენას და ზიანის ანაზღაურებას, აქაც ცენტრი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ამძიმებს დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობას. აღსანიშნავია, ისიც რომ მოსარჩელეს - ლ-- ღ-----ს შეეძლო

თავისი განთავისუფლების შემდეგაც მიემართა ცენტრისთვის განცხადებით შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის არსებობის შემთხვევაში თავისი დასაქმების მოთხოვნით, რაც მის მიერ არ იქნა გაკეთებული. ცენტრს, დღეის მდგომარეობით, არ გააჩნია ვაკანტური თანამდებობა და არც თავისუფალი ფულადი სახსრები. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ ცენტრის ქმედება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ემყარებოდა ცენტრის მხრიდან კანონიერ საფუძველს და ადგილი არ ჰქონია მისი მხრიდან უფლებამოსილების ბოროტ გამოყენებას ან დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციას, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლოს ამ გადაწყვეტილებით სწორედ დამსაქმებელი მოექცა არათანაბარ და არასახარბილო მდგომარეობაში, რადგანაც ამ მსჯელობით და მასში მითითებული გარემოებებით ფაქტობრივად შეუძლებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების მოშლა და ამდენად, დამსაქმებელს მოუწევს არამიზნობრივი ფინანსური ხარჯის გაწევა. მართალია, საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულია შრომის თავისუფლება, მაგრამ ის მოიცავს გარკვეულ ლეგიტიმურ შეზღუდვებს. საჯარო თუ კერძო სექტორში არის გარკვეული მოთხოვნები, რომლებიც მოითხოვს ფულადი ხარჯვის მიზნობრიობას. თუმცა, აქვე დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებული არ გაანთავისუფლოს თვითნებურად, წინასწარი გაფრთხილების გარეშე. ამრიგად, ცენტრი თავისი გადაწყვეტილების სისწორეში დარწმუნებულია და მიიჩნევს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია მისი მხრიდან არანაირ უკანონო ქმედებას, რის გამოც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებითა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ლ-- ღ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას ითხოვს.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება:

31. სააპელაციო სასამართლომ მოუსმინა მხარეებს, შეამოწმა და მისცა შეფასება საქმეზე შეკრებილ მტკიცებულებებს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით და მიიჩნევს, რომ ააიპ ს-----ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს; სენაკის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 03 სექტემბრის გადაწყვეტილების 1.1. პუნქტის ბოლო წინადადებაში ცვლილების შეტანით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; ლ-- ღ----- აღდგენილი უნდა იქნეს ააიპ ს-----ს პროექტების დაგეგმვისა და განხორციელების განყოფილების მხატვრულ - ლიტერატურული ღონისძიებების დაგეგმვა - ჩატარების განყოფილებაში სპეციალისტის პოზიციაზე; დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

32. პალატა ამგვარ გადაწყვეტილებამდე შემდეგ გარემოებათა გამო მივიდა:

33. სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2007 წლის 10 აპრილის N15ა ბრძანებით, ლ-- ღ----- დაინიშნა ა(ა)იპ ს-----

-----ს უფროს სპეციალისტად (ს.ფ.31);

34. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N2 ბრძანებით დამტკიცდა ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის საშტატო რიცხოვნებისა და თანამდებობრივი სარგო თანდართული დანართი N1-ის შესაბამისად. დანართის მიხედვით დადგენილია, რომ მომუშავეთა რაოდენობა განისაზღვრა 114 ერთეულით, ხოლო ცენტრის ერთი თვის ბიუჯეტი - 29 480 ლარით (ს.ფ. 21-24);

35. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 11 აპრილის N58 ბრძანებით დამტკიცდა ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის საშტატო რიცხოვნებისა და თანამდებობრივი სარგო თანდართული დანართი N1-ის შესაბამისად. ბრძანება ძალაში შევიდა 2018 წლის 13 აპრილს. აღნიშნული ბრძანებით ძალდაკარგულად გამოცხადდა ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მ-----ს დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N2 ბრძანება. დანართის მიხედვით დადგენილია, რომ მომუშავეთა რაოდენობა განისაზღვრა 83 ერთეულით, ხოლო ერთი თვის სახელფასო ბიუჯეტი - 22 480 ლარით (ს.ფ.25-29);

36. ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის 11 აპრილის N58 ბრძანებით საორგანიზაციო განყოფილება განისაზღვრა განყოფილების უფროსითა და ექვსი სპეციალისტით (ს.ფ.26);

37. ა(ა)იპ ს-----ს 2018 წლის 11 აპრილის N58 ბრძანებით შეიქმნა ახალი განყოფილება - მ-----ს ემავალი სტრუქტურული ერთეულების კოორდინაციის განყოფილება, სამი საშტატო ერთეულით: განყოფილების უფროსი, სპეციალისტი ორი საშტატო ერთეულით, 360 ლარის თანამდებობრივი სარგოთი (ს.ფ.27);

38. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 13 აპრილის N63 ბრძანებით, 2018 წლის 9 მარტის N36 ბრძანების საფუძველზე ორგანიზაციული ცვლილებების გამო გაფრთხილებულ იქნენ ა(ა)იპ ს-----ს თანამშრომლები შტატების შემცირების გამო შესაძლო განთავისუფლების თაობაზე(ს.ფ.52-53);

39. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობა შეუწყდა ა(ა)იპ ს-----ს მ-----ს სპეციალისტს ლ-- ლ-----ს და შესაბამისად, გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან 2018 წლის 13 აპრილიდან (ს.ფ.30);

40. დადგენილია, რომ სენაკის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 3 სექტემბრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ლ-- ლ-----ს სასარჩელო მოთხოვნა

ა(ა)იპ ს-----ს მიმართ. ბათილად
იქნა ცნობილი ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მ-----
----- დირექტორის 2018 წლის 13 აპრილის N63 ბრძანება, ლ-- ლ-----ს ა(ა)იპ ს-----
-----ს მ-----
----- სპეციალისტის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და აღდგენილ
იქნა შესაბამის თანამდებობაზე. დაეკისრა ა(ა)იპ სე-----
----- ცენტრს ლ-- ლ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება 2018 წლის 13 აპრილიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 360
(სამასი სამოცი) ლარის ოდენობით. დაეკისრა ა(ა)იპ სე-----
----- ცენტრს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის -
100 (ასი) ლარის გადახდა. არ დაკმაყოფილდა ლ-- ლ-----ს მოთხოვნა 2018 წლის 11
აპრილის N58 ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე;

41. დადგენილია, რომ მითითებული გადაწყვეტილება მიექცა დაუყოვნებლივ
აღსასრულებლად, რაც მოპასუხე ორგანიზაციამ აღასრულა კიდეც. კერძოდ ქუთაისის
სააპელაციო სასამართლოში წარმოდგენილი ა(ა)იპ ს-----
-----ს დირექტორის 2019 წლის 21 იანვრის N11 ბრძანებით
დადგენილია, რომ ლ-- ლ----- აღდგენილი იქნა ა(ა)იპ ს-----
-----ს პრო-----
----- პოზიციაზე;

42. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში, აპელანტი მხარის მიერ წარმოდგენილი
იქნა ააიპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მ-----
დირექტორის, 2019 წლის 21 იანვრის N10 ბრძანება; ბრძანების 1 მუხლის „გ“ პუნქტის
თანახმად დგინდება, რომ ააიპ „ს-----
-----“ დასაქმებულთა სამუშაო აღწერილობების დამტკიცების თაობაზე ცენტრის
დირექტორის 2018 წლის 12 აპრილის N61 ბრძანებაში შეტანილი იქნა ცვლილებები,
ბრძანებას დაემატა დანართი N62, რომლითაც განისაზღვრა პრ-----
-----ს უფლება მოვალეობები. მითითებული ბრძანების თანახმად: ააიპ ს-----
-----ს პრ-----
-----: ა) აქტიურად ითანამშრომლებს მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე არსებულ
შესაბამის სამსახურთან და უზრუნველყოფს მხატვრულ - ლიტერატურული
ღონისძიებების დაგეგმვა-ჩატარებას; ბ) მიიღებს მონაწილეობას დირექტორის მიერ
დამატებით მიღებული დავალებების შესრულებაში.

43. თავად აპელანტის წარმომადგენლის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით
და მისივე განმარტებით, რომელიც მან სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე გააკეთა,
დადგენილია, რომ ლ-- ლ-----ს მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული პოზიცია
ფუნქცია მოვალეობების გათვალისწინებით ყველაზე მეტად მიახლოებულია ა(ა)იპ ს-----
-----ს პრო-----
----- პოზიციასთან
(იხ. სააპელაციო სასამართლოს სხდომის ოქმი 15:09:52 სთ - 15:17:30სთ);

44. პალატის მოსაზრებით, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასებით დადგენილია, რომ ააიპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მო-----, მართლაც, განხორციელდა გარკვეული სახის სტრუქტურული ცვლილებები, რამაც გარკვეულწილად მართლაც გამოიწვია შტატების შემცირება, თუმცა, მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული უმთავრესი ფაქტობრივი გარემოება, სახელდობრ ის, რომ ლ-- ღ-----ს მიერ დაკავებულ პოზიციასთან მიახლოებული და მსგავსი უფლებამოვალეობებით აღჭურვილი შტატის არსებობის პირობებში, რატომ არ იყო შესაძლებელი ამ პოზიციაზე ლ-- ღ-----ს გამწესება.

45. დადგენილია, რომ მოსარჩელე ლ-- ღ-----ს განთავისუფლების ბრძანებაში, განთავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

46. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა) ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

47. მოპასუხის განმარტებით: ორგანიზაციული ცვლილება ემსახურებოდა კონკრეტული მიზნის მიღწევას, ანუ ორგანიზაციის სტრუქტურის ახლებურად ჩამოყალიბებას, ასევე, დაწესებულების ფუნქციათა სწორ და ეფექტურ განაწილებას ფინანსური დანახარჯების ოპტიმიზაციით.

48. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დაუდასტურებელია რეორგანიზაციის შემდგომ შექმნილი შტატისათვის - ა(ა)იპ ს-----ს პროექტების დაგეგმვისა და განხორციელების განყოფილების მხატვრულ ლიტერატურული ღონიძიებების დაგეგმვა-ჩატარების სპეციალისტის პოზიციისათვის - ლ-- ღ-----ს შეუფერებლობა და არასაკმარისი კომპეტენცია.

49. პალატა დამატებით განმარტავს, რომ მარტოოდენ რეორგანიზაცია ან სტრუქტურული ცვლილება დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ ან სტრუქტურული ცვლილების საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. პალატა მიიჩნევს, რომ მარტოოდენ რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ცვლილება დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან

გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

50. დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთია, რომ კონკრეტული პოზიცია, თანამდებობა შემცირდა და რომ შტატების შემცირებას შედეგად სწორედ იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე პოზიციის შემცირება მოჰყვა, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული. თავად მოპასუხის განმარტებითაც კი პრო-----

----- ფუნქციები არის ძალიან მიახლოებული იმ საქმესთან, იმ ფუნქციებთან, რასაც ლ-- ლ----- აკეთებდა.

51. მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, ზემოაღნიშნულ გარემოებათა დამტკიცებით მოპასუხე დამსაქმებელი უნდა იყოს დაინტერესებული. რათა მან შეძლოს და გააქარწყლოს მოსარჩელის მითითებები იმის თაობაზე, რომ სინამდვილეში არანაირ სტრუქტურულ ცვლილებას ადგილი არ ჰქონია, შტატების შემცირებას სამუშაო ძალის შემცირება და ეკონომიკური ეფექტი არ მოჰყოლია.

52. აქვე პალატა შენიშნავს, რომ აპელანტის განმარტებით, განხორციელებულ სტრუქტურულ ცვლილებას შტატების შემცირება ნამდვილად მოჰყვა, მაგრამ ეს შემცირებები შეეხო მხოლოდ იმ მომღერალთა და მოცეკვავეთა გუნდებს, რომლებიც მოპასუხე ორგანიზაციაში იყვნენ დასაქმებულნი და არა ადმინისტრაციაში მომუშავე პირებს.

53. ასეთი მხოლოდ 3 შტატი შემცირდა, მათ შორის, ერთი პენსიონერის და ერთიც - ლ-- ლ-----სი.

54. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, 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.

55. განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება. **მოცემულ შემთხვევაში, ააიპ ს-**

----- კერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის

დამტკიცება, რომ 2018 წლის აპრილში ჩატარებულმა სტრუქტურულმა ცვლილებამ ლ-- ლ-----ს მიერ დაკავებული შტატის რეალური (ფუნქციური დანიშნულების) შემცირება გამოიწვია. მოპასუხემ ვერც ლ-- ლ-----ს კვალიფიკაციის არასაკმარისობა (შეუსაბამობა) დაადასტურა ა(ა)იპ ს-----ს პრო-----ს პრო-----ს

პოზიციასთან, რომელიც იმავე ფუნქციებს ასრულებს, რასაც ლ-- ლ----- ასრულებდა გათავისუფლებამდე.

56. პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის კონსტიტუციური უფლება. მნიშვნელოვანია, კონსტიტუციის დანაწესი, რომელიც სახელმწიფოს აკისრებს პოზიტიურ ვალდებულებას ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას.

57. ნიშანდობლივია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იყოს ე.წ. „*favor prestatoris*“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. **დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება.** ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა.

58. დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკურენტულ ადამიანურ რესურსებზე, შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით. სრულიად ბუნებრივია, სამეწარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას, მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა, გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობას საფრთხე არ შეექმნას.

59. პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის

კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, პალატა განმარტავს, რომ შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის რეგულაციაში ექვევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას (სუსგ 7.04.2017წ. საქმე №ას-210-199-2017).

60.საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის ან სტრუქტურული ცვლილების საფუძველით, დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელმა არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „ფავორ პრესტატორის“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (სუსგ:№ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე №ას-1124-1080-2016, 10.03.2017წ; საქმე №ას-1145-1101-2016, 17.03.2017წ.).

61.მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი „ა“ ქვეპუნქტი (შრომითი ხელშეკრულების საფუძველია - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას).

62.სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში სტრუქტურული ცვლილების ჩატარების შედეგად დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით განმარტოს, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა, ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო

აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შესაძლოა იყოს: ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთ ორგანიზება, თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და ა.შ); ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია ან სტრუქტურული ცვლილება არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

63.დამსაქმებელმა ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ, რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული სურათი, რომელიც გონიერ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში (საქმე №ას-1444-1364-2017, 9.03.2018წ.).

64.ამრიგად, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელ დაწესებულებაში განხორციელებული რეორგანიზაციის, სტრუქტურული ცვლილების შედეგად დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას უნდა დადგინდეს, გააჩნდა თუ არა რეორგანიზაციას, სტრუქტურულ ცვლილებას დამსაქმებლისათვის ობიექტურად ლეგიტიმური მიზანი.

65.სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ლ-- ლ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლება განხორციელდა კანონშესაბამოდ და დაუსაბუთებლად. შესაბამისად პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებას იმის თაობაზე, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით ლ-- ლ----- სამუშაოდან გათავისუფლება არაკანონიერი იყო.

სამართლებრივი დასაბუთება

66.შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

67.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.

68. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად. დარღვეულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

69. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი არ იძლევა დასაქმებულის უპირობოდ გათავისუფლების შესაძლებლობას. უფრო მეტიც, ამგვარი დასკვნა წინააღმდეგობაშია შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას.

70. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცული უნდა იქნეს როგორც მითითებული ნორმით, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის შემთხვევაში.

71. განსახილველ შემთხვევაში, სამართლებრივი თვალსაზრისით უნდა შეფასდეს, თუ რამდენად დასაშვებია მარტოდენ სტრუქტურული ცვლილება დაედოს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად, მაშინ, როდესაც ამ სტრუქტურულ ცვლილებას იმ შტატის, იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე პოზიციის შემცირება არ მოჰყოლია, რაზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული.

72. დამსაქმებლის ნება, რეორგანიზაციის პროცესში პირთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ - ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისი არ არის, დამსაქმებლის ეს უფლება შეზღუდულია. რეორგანიზაციის პროცესში პირის გათავისუფლების ნების გამოვლენით არ უნდა ირღვეოდეს პირის ძირითადი უფლებები და სამართლის ზოგადი პრინციპები. ნათლად უნდა ვლინდებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ამასთან, დამსაქმებლის უფლება თავისუფალი კონკურენციისა და სამეწარმეო ურთიერთობის ფარგლებში

აირჩიოს დასაქმებული, ბოროტად არ უნდა იქნეს გამოყენებული. ასეთ შემთხვევაში, უნდა გამოირიცხოს, შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით შრომითი უფლების დარღვევა. ამასთან, მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება.

73. მოცემულ შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარე სტრუქტურულ ცვლილებაზე აპელირებს. პალატა მიიჩნევს, რომ თუ პირის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან, მხოლოდ სტრუქტურული ცვლილების საფუძვლით, მართლზომიერად იქნება მიჩნეული, ასეთ შემთხვევაში, **„სტრუქტურული ცვლილება“, რომელსაც უშუალოდ დასაქმებულის შტატის შემცირება არ მოჰყოლია და არც დასაქმებული პირის მიმართ წაყენებული საკვალიფიკაციო, თუ სხვა მოთხოვნების გაზრდა, ისეთივე უფლების ბოროტად გამოყენებაა, როგორიც პირის სამსახურიდან ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლება.** პალატა აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის, სტრუქტურული ცვლილების შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარი გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, რომ სტრუქტურული ცვლილებით ნამდვილად შემცირდა სპეციალისტის შტატი, რომ საწარმოს აღარ სჭირდებოდა იმ ფუნქციის მატარებელი მუშაკი, რომელზედაც ლ-- ლ----- იყო დასაქმებული.

74. პალატა კიდევ ერთხელ მიაქცევს ყურადღებას იმ გარემოებას, რომ არც რეორგანიზაცია, არც სტრუქტურული ცვლილება და არც შტატების შემცირება არ არის საკმარისი საფუძველი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლებისათვის, თუ ეს რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება არ შეეხო უშუალოდ დასაქმებულის შტატს.

75. კონკრეტულ შემთხვევაში კი, თავად აპელანტის განმარტებით დადასტურებულია, რომ ა(ა)იპ ს-----
---ს პროექტების დაგეგმვისა და განხორციელების განყოფილების მხატვრულ ლიტერატურული ღონიძიებების დაგეგმვა - ჩატარების სპეციალისტი იმავე ფუნქციებს ასრულებს, რასაც ლ-- ლ----- ასრულებდა გათავისუფლებამდე.

76. შესაბამისად, არ დასტურდება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლების გამოყენების მართლზომიერება.

77. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს

მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

78.საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

79.პალატა აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

80.პალატა თვლის, რომ სენაკის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 03 სექტემბრის გადაწყვეტილების 1.1. პუნქტის ბოლო წინადადებაში ცვლილების შეტანით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება და ლ-- ღ----- აღდგენილი უნდა იქნეს ტოლფას თანამდებობაზე - ააიპ სენაკის მუნიციპალიტეტის მო-----
----- პრ-----
----- პოზიციაზე; დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

81.აქვე, პალატა ყურადღებას მიაპყრობს იმ გარემოებას, რომ ა(ა)იპ „ს-----
-----“-ს დირექტორის 2019 წლის 21 იანვრის N10 ბრძანებით შევიდა ცვლილება „სენაკის მოსწავლე-ახალგაზრდობისა და კულტურის ცენტრი“-ს დირექტორის 2018 წლის 12 აპრილის N61 ბრძანებაში, სახელდობრ: „გ“ პუნქტის თანახმად დანართი N62 ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: ა(ა)იპ „ს-----
-----“-ს პრ-----
-----: ა) აქტიურად თანამშრომლობს მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე არსებულ შესაბამის სამსახურებთან და უზრუნველყოფს მხატვრულ-ლიტერატურული ღონისძიებების დაგეგმვა-ჩატარება.

82.დადგენილია, რომ ლ-- ღ----- გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით აღდგენილია მოპასუხე ორგანიზაციაში „შესაბამის“ თანამდებობაზე.

83.პალატის მოსაზრებით „შესაბამისი“ თანამდებობა ბუნდოვანი და გაურკვეველია; გაურკვეველია, რა მიიჩნია სასამართლომ შესაბამის თანამდებობად და

სად, კონკრეტულად რა პოზიციაზე აღადგინა ლ-- ღ-----.

84.უდავოა, რომ სამართლიანი სასამართლოს უფლება უწინარესად გადაწყვეტილების აღსრულებას, აღსრულების შესაძლებლობას გულისხმობს. სწორედ ამიტომ პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ბუნდოვანების აღმოფხვრის მიზნით უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ის ნაწილი, რომლითაც დადგენილია ლ-- ღ-----ს აღდგენა „შესაბამის“ თანამდებობაზე და იგი უნდა აღდგეს ს-----ს კ-----ს
-----ს
თანამდებობაზე.

85.ამასთან, პალატა ყურადღებას მიაპყრობს იმ გარემოებას, რომ 2019 წლის 21 იანვრის N11 ბრძანებით აღსრულდა რა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოცემული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივი აღსრულების თაობაზე, ლ-- ღ----- აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ ს-----ს
-----ს პრო-----ს
-----ს პოზიციაზე.

საპროცესო ხარჯები:

86.საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მეორე ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

87.აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ა:

1. ააიპ ს-----ს
სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. სენაკის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 03 სექტემბრის

გადაწყვეტილების 1.1. პუნქტის ბოლო წინადადებაში ცვლილების შეტანით მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ლ-- ღ----- აღდგენილი იქნეს ააიპ ს-----
-----ს პრ-----
----- პოზიციაზე;

4.დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;

5.აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;

6.გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

7.საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

8.პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებული არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.

9.გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების დადგენილებითი ნაწილის მე-7-10 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

/თამარ სვანიძე/