



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

18 აპრილი, 2018 წელი

ქ. ბოლნისი

შესავალი ნაწილი

**ბოლნისის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე პაატა ფხალაძე**

სხდომის მდივანი თეა ნადიბაიძე

მოსარჩელე - მა-----ლი
წარმომადგენელი - შო-----ძე

მოპასუხე - შპს „მ-----კ“
წარმომადგენელი - თა-----ე, შო-----ე

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომის ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებულად აღიარება, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, შრომის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ-----კ“-ის ბრძანება მა-----ლის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
- 1.2. აღიარებული იქნეს მა-----ლს და შპს „მ-----კ“-ს შორის 2017 წლის 23 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულად.
- 1.3. აღდგენილი იქნეს მოსარჩელე მა-----ლი გათავისუფლებამდე არსებულ პოზიციაზე - შპს „მ-----კ“-ში, უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე.
- 1.4. დაეკისროს მოპასუხე შ-----ს მოსარჩელე მა-----ლის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1

ნოემბრიდან მის სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიური ანაზღაურების 1000 ლარის გათვალისწინებით.

1.5. დაეკისროს შპს „მ-----კ“-ს მა-----ლის სასარგებლოდ, 2017 წლის აპრილის თვიდან, 2017 წლის სექტემბრამდე მდგომარეობით არსებული შრომის ანაზღაურების არასრული ოდენობით ჩარიცხვის გამო დავალიანების 2000 ლარის და ასანაზღაურებელი მორიგეობის 900 ლარის ოდენობით ანაზღაურება.

მოსარჩელემ თავის მოთხოვნა დაამყარა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

მა-----ლი 2016 წლის 25 დეკემბრიდან მუშაობდა შპს „მ-----კ“-ში უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე. მხარეთა შორის 2016 წლის 25 დეკემბერს გაფორმებული ხელშეკრულება გულისხმობდა ფიქსირებულ ანაზღაურებას, თუმცა აღნიშნულის თაობაზე ხელშეკრულებაში არ არის მითითებული. ამასთან მა-----ლის ხელთ არსებული ხელშეკრულების ეგზემპლარი არ არის ხელმოწერილი მოპასუხის, დამსაქმებლის მხრიდან, თუმცა 2017 წლის 17 ივლისს გაცემული ცნობით მხარე ადასტურებს მა-----ლის 2016 წლის 25 დეკემბრიდან მუშაობის ფაქტს. 2017 წლის 23 იანვარს გაფორმდა ხელახალი ხელშეკრულება 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე, ამასთან აღნიშნული ხელშეკრულებაც გულისხმობდა ფიქსირებულ ანაზღაურებას. ამასთან იგი გაფორმდა 9 თვის ვადით. მხარეთა შორის არსებული შეთანხმების შესაბამისად მა-----ლის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 1000 ლარს. ხელშეკრულება თავისი სამართლებრივი ბუნებიდან გამომდინარე წარმოადგენდა შრომით ხელშეკრულებას. ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იღებდა ყოველთვიურ ანაზღაურებას. ხელშეკრულება არ შეიცავს მითითებას იმასთან დაკავშირებით, თუ რატომ დაიდო 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულება, რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1(2) პუნქტის შესაბამისად დასაშვებია მხოლოდ საგამონაკლისო შემთხვევაში, განსახილველ შემთხვევაში კი ასეთი ფაქტი არ იკვეთება და შესაბამისად ხელშეკრულების ვადის დადგენა უნდა მოხდეს დასაქმებულის ინტერესებიდან გამომდინარე და იგი უვადოდ დადებულიად უნდა ჩაითვალოს. 2017 წლის განმავლობაში დამსაქმებელი, თვითნებურად მა-----ლის წინასწარი თანხმობის გარეშე უხდიდა მას განსხვავებულ ანაზღაურებას, რაც თავდაპირველ შეთანხმებულ ანაზღაურებაზე მკვეთრად ნაკლები იყო. კერძოდ დანაკლისი თვეების მიხედვით იყო შემდეგი: აპრილი 200 ლარი, მაისი-400 ლარი, ივნისი- 400 ლარი, ივლისი-400 ლარი, აგვისტო-400 ლარი და სექტემბერი 200 ლარი. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით მა-----ლი მუდმივად აცხადებდა პრეტენზიას, რაზეც აგვისტოში კლინიკის ახალი ადმინისტრაციისაგან მიიღო დაპირება, რომ დავალიანებას გაისტუმრებდნენ. თუმცა აღნიშნული დაპირება არ შესრულდა, შესაბამისად კლინიკის დავალიანება შეადგენს 2000 ლარს. 2017 წლის სექტემბერში დამსაქმებელმა დაიწყო საუბარი გამომუშავებით ანაზღაურებაზე დღის ექიმებისათვის, კერძოდ ფიქსირებული ანაზღაურება 300 ლარი და ერთ

წარმოებულ სტაციონარულ საქმეზე 20 ლარი, თუმცა ამგვარი დანაწესი მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებით არ იყო გათვალისწინებული და მხოლოდ 2017 წლის 13 დეკემბერს კლინიკისგან მიღებული პასუხით გახდა დასაქმებულისათვის ცნობილი ხელშეკრულებაში აღნიშნული პუნქტის ხელით ჩამატების შესახებ. 2017 წლის 10 სექტემბრამდე კლინიკამ ანაზღაურა 600 ლარის 1/3 და შემდგომში უკვე გადაიყვანა შერეულ ანაზღაურებაზე, ზემოთ მითითებული ფორმულის შესაბამისად, თუმცა სექტემბრის თვეში აუნაზღაურეს მხოლოდ ამბულატორიული საქმის წარმოების თანხა, ხოლო ახალი ანაზღაურების სისტემით გათვალისწინებული 300 ლარის 2/3 კვლავ დავალიანებაში დარჩა. შპს „მ-----კ“-ში მა-----ლის მიერ ჩატარებული მორიგეობის დღეები არ იქნა ანაზღაურებული, კერძოდ კლინიკას გააჩნია შემდეგი დღეების დავალიანება: 31.12.2017, 24 საათი - 120 ლარი, 2.01.2017 - 120 ლარი, 15.01.2017 - 120 ლარი, 29.01.2017 - 120 ლარი, 6.02.2017 - 16 საათი - 90 ლარი, 12.02.2017, 24 საათიანი მორიგეობის 120 ლარი, 26.02.2017, 120 ლარი და 13.04.2017, 16 საათიანი მორიგეობის 90 ლარი, საერთო ჯამში 900 ლარი. 2017 წლის 7 ნოემბერს მა-----ლის თხოვნის შემდეგ, დაერიცხათ დავალიანება. შპს „მ-----კ“-ის წარმომადგენლებმა მას აცნობეს, რომ აღარ მუშაობდა აღნიშნულ კლინიკაში. მისი მიმართვის საფუძველზე განემარტა, რომ მა-----ლის გათავისუფლების საფუძველი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლა 2017 წლის 31 ოქტომბერს. ამასთანავე ამავე განმარტებასთან ერთად მას გაეგზავნა თითქოსდა მისი განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, თუმცა აღნიშნული განცხადება მან დაწერა აფექტურ მდგომარეობაში და იგი არასდროს ჩაუბარებია დამსაქმებლისათვის და შესაბამისად ის არ უნდა აღმოჩენილიყო კლინიკის წარმომადგენლებთან. ამასთან მიუხედავად თანდაშვილის მოთხოვნისა, შპს „მ-----კ“-ს არ გადაუცია სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე მხარემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2017 წლის 23 იანვარს, მოსარჩელე მხარესა და შპს „მარნეულის სამედიცინო ცენტრ ადიკ“-ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე. აღნიშნული ხელშეკრულების 2.1 მუხლის მიხედვით, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა ცხრა თვის განმავლობაში. ადგილი ჰქონდა საგამონაკლოს შემთხვევაში, კერძოდ დამსაქმებელს უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე თანამშრომელი სჭირდებოდა მხოლოდ დროებით. 23.01.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულების 3.1. მუხლით, დასაქმებულის ანაზღაურების ოდენობას ითვალისწინებდა გამომუშავებით. მხარე არასწორად უთითებს ხელფასის ოდენობას 1000 ლარს. შესაბამისად მოსარჩელის მითითება, რომ მას თანხას დამსაქმებელი თვითნებურად აკლებდა და არასრულად უხდიდა, სიმართლეს არ შეესაბამება. ვინაიდან ანაზღაურება ფიქსირებული არ ყოფილა. შესაბამისად დამსაქმებელს მა-----ლის მიმართ არანაირი დავალიანება არ გააჩნია.

მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე. ასევე ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე დღეებით ადრე წარდგენილი იყო მისი განცხადება ვადამდე განთავისუფლების შესახებ. მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე მის შედეგ აღარავინ აუყვანიათ, რადგან შპს „მ-----კ“-ს აღნიშნულ თანამდებობაზე თანამშრომელი არ ესაჭიროებოდა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 23 იანვარს მა-----ლს და შპს „მ-----კ“-ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე მა-----ლი დასაქმდა შპს „მ-----კ“-ში, უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2017 წლის 23 იანვრიდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე პერიოდი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა ახსნა-განმარტება; (სარჩელი (ს.ფ. 2-26); შესაგებელი (ს.ფ. 84-98); 2018 წლის 18 აპრილის სასამართლო სხდომის ოქმი)
- 2017 წლის 23 იანვრის შრომითი ხელშეკრულება.

3.1.2. მა-----ლმა შპს „მ-----კ“-ში ასევე განახორციელა მორიგეობები, შემდეგ დღეებში: 01.01.2017, 15.01.2017, 29.01.2017, 06.02.2017, 12.02.2017, 26.02.2017, 13.04.2017-ში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა-ახსნა-განმარტება (სარჩელი (ს.ფ. 2-26); შესაგებელი (ს.ფ. 84-98); 2018 წლის 18 აპრილის სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.1.3. მა-----ლს შპს „მ-----კ“-ში შესრულებული სამუშაოსათვის მიღებული აქვს ანაზღაურება: 14.03.2017- 1600 ლარი - იანვარი-თებერვლის თვის ხელფასი; 10.04.2017 – 1000 ლარი, მარტის თვის ხელფასი; 30.05.2017 – 800 ლარი, აპრილის თვის ხელფასი; 06.07.2017 – 600 ლარი, მაისის თვის ხელფასი; 25.07.2017 – 600 ლარი, ივნისის თვის ხელფასი; 11.08.2017 – 600 ლარი, ივლისის თვის ხელფასი; 07.09.2017- 600 ლარი, აგვისტოს თვის ხელფასი; 27.10.2017 – 550 ლარი, სექტემბრის თვის ხელფასი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა ახსნა-განმარტება (2018 წლის 18 აპრილის სასამართლო სხდომის ოქმი);
-საგადახდო დავალება N 2555, 2636,2807; ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 48-

57);

-შემოსავლების სამსახურის ცნობა (ს.ფ. 58).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები.

3.2.1. მხარეთა შორის სადავო სამსახურიდან განთავისუფლების კანონიერება, შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების ოდენობა, შრომის ანაზღაურების დავალიანების არსებობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სადაო საკითხის დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან 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. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დავის საგნისა და იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე მხარეს წარმოადგენს დამსაქმებელი, რომელსაც გააჩნია დოკუმენტაცია, დამსაქმებელს ეკისრება მის ორგანიზაციაში დასაქმებული პირის გათავისუფლების საფუძვლის მართლობიერების მტკიცების და შესაბამისად, ამ გარემოების დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულების წარდგენის ტვირთი.

ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია. წინამდებარე შემთხვევაში მოპასუხეს უნდა დაეკისროს საპროცესო ვალდებულება - დაამტკიცოს მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების საფუძვლის არსებობა, შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა, შრომის ანაზღაურების დავალიანების არ არსებობა.

მოსარჩელის განმარტებით, მათ შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება წარმოადგენს უვადო შრომით ხელშეკრულებას. ხოლო მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მხარეებს შორის დადებული იქნა შრომის ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით, 2017 წლის 23 იანვრიდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე.

მოცემულ საკითხზე მსჯელობისათვის მნიშვნელოვანია მხარეებს შორის სადავო გარემოების - შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის საკითხზე მსჯელობა.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციასთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა 2016 წლის 25 დეკემბრიდან, აღნიშნული გარემოება სადავო გახადა მოპასუხემ და აღნიშნა, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება გაფორმდა 2017 წლის 23 იანვარს და შესაბამისად აღნიშნული დღიდან დაიწყო შრომითი ურთიერთობაც. მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს და მოპასუხეს შორის შრომის ურთიერთობა დაიწყო 2017 წლის 23 იანვრის შრომის ხელშეკრულების დადებიდან. მოსარჩელე განმარტავს, რომ დამსაქმებლისგან განემარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლა 2017 წლის 31 ოქტომბერს. მოპასუხე

შესაგებელში აღნიშნავს, რომ მა-----ლი დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლდა 2017 წლის 31 ოქტომბერს, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ასევე აღნიშნავს, რომ 2017 წლის 17 ოქტომბერს მოსარჩელემ განცხადებით თავად მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება. საქმეში მტკიცებულების სახით წარმოდგენილი შპს „მ-----კ“-ის 2017 წლის 13 დეკემბრის წერილით დგინდება, რომ მა-----ლის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა შრომის ხელშეკრულების 2.1 და 9.1.2 პუნქტების თანახმად, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოპასუხე მხარემ სასამართლოში წარმოადგინა 2017 წლის 27 ოქტომბრით დათარიღებული, მა-----ლის განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის განცხადების საფუძველზე და არა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელემ განმარტა, რომ მართალია მან დაწერა განცხადება, მაგრამ არ ჩაუბარებია მოპასუხისათვის. შესაბამისად განცხადება არ ასახავდა მის ნამდვილ ნებას. განცხადების გამოკვლევის შედეგად დგინდება, რომ აღნიშნული განცხადება არ არის მოპასუხე ორგანიზაციის მეშვეობით რეგისტრირებული და არ აქვს მინიჭებული შესაბამისი ნომერი. ამასთანავე მოპასუხეს არ განუმარტავს, განცხადების მიღების შემდეგ, მოხდა თუ არა მოსარჩელესთან გასაუბრება, დადგენილი იქნა თუ არა განცხადების დაწესის მიზეზები. მოპასუხის განმარტებით, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება არ არის ვალდებული აწარმოოს შემოსული ან გასული დოკუმენტების რეგისტრაცია და ნომრების მინიჭება, რაც ეწინააღმდეგება მის მიერვე წარმოდგენილი დოკუმენტით (2018 წლის 15 მარტის ცნობა, რეგ. 15.03.2018წ, N 12/გ) დადგენილ გარემოებას, რომლითაც დგინდება რომ მოპასუხე ორგანიზაცია ახდენს დოკუმენტების რეგისტრაციას და ანიჭებს სარეგისტრაციო ნომერს. **ამდენად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მა-----ლის განცხადება სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, არ ასახავდა მის ნამდვილ ნებას. ამასთანავე მოსარჩელის წერილობით მოთხოვნაზე, მოსარჩელეს მოპასუხის მიერ 2017 წლის 13 დეკემბრის წერილით განემარტა, რომ სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი იყო შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა და არა მისი განცხადება. ამდენად, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო 2017 წლის 1 ნოემბერს.**

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12-ე ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია

სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაჩნდება, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება. სასამართლოს აღნიშნული დასაბუთება ეფუძნება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში გაკეთებულ განმარტებას.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ მოიპოვება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გაამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, ასეთ გარემოებებზე მითითებას არ ეფუძნება სარჩელის უარსაყოფად წარმოდგენილი მოპასუხის პოზიცია.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მა-----ლთან გაფორმდა ვადიანი ხელშეკრულება, ვინაიდან მოპასუხე ორგანიზაციას თანამშრომელი ესაჭიროებოდა დროებით. მხარეებს შორის შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავს რაიმე მითითებას იმ გარემოებების შესახებ, რომელიც საფუძველად შეიძლება დაედოს ვადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმებას. მოპასუხემ სასამართლოში წარმოადგინა შპს „მ-----

-----კ“-ის დირექტორის მიერ, 2018 წლის 15 მარტს გაცემული ცნობა, რომელშიც აღნიშნულია, რომ მა-----ლთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება დროებითი საჭიროებიდან გამომდინარე. დოკუმენტზე აღნიშნულია რეგისტრაციაში გატარების თარიღი - 2018 წლის 15 მარტი. შესაბამისად აღნიშნული დოკუმენტი შედგენილია მოგვიანებით, სასამართლოში დავის განხილვის დროს. აღნიშნული დოკუმენტში ასახული გარემოება შეიძლება ჩაითვალოს მხოლოდ მხარის ახსნა-განმარტების ნაწილად, რომელსაც სადავოდ ხდის მოწინააღმდეგე მხარე. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა ახსნა-განმარტებით. მხარის ახსნა-განმარტება მტკიცებულებაა, მაგრამ როდესაც ერთი მხარის ახსნა-განმარტებას უპირისპირდება მეორე მხარე, სასამართლო გაიზიარებს იმ მხარის პოზიციას, რომელიც სხვა, უფრო მყარი მტკიცებულებებით დაადასტურებს მის მიერ მითითებულ გარემოებებს. ამდენად, ვინაიდან ზემოთაღნიშნული დოკუმენტი შედგენილია მოგვიანებით, სასამართლოში დავის განხილვის დროს, მას უფრო მეტად მყარი მტკიცებულების მნიშვნელობა, ვიდრე მხარის ახსნა-განმარტებაა, ვერ მიენიჭება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ცხრა თვითა და ცხრა დღის ვადაზე მხარეთა შეთანხმების დადასტურების შემთხვევაშიც, იგი წინააღმდეგობაში იქნებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია.

ამრიგად, ისეთ პირობებში, როდესაც კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს დამსაქმებელთან ვადიანი ხელშეკრულება გააფორმოს არანაკლებ ერთი წლით (გარდა უკვე აღნიშნული გამონაკლისებისა, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის), მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული უნდა იქნეს ერთი წელი.

3.2.2. მხარეთა შორის ასევე სადავოა, შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურების ოდენობა. მოსარჩელე მხარე უთითებს, რომ მისი შრომის ანაზღაურება იყო ფიქსირებული, თვეში 1000 ლარის ოდენობით. მოპასუხე კი აღნიშნავს, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება ითვალისწინებდა ანაზღაურებას გამომუშავებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 9-ე მუხლის 9-ე ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი. ამავე მუხლის 10-ე ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

მოცემულ შემთხვევაში, წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულება, მიუხედავად იმისა, რომ მასში დეტალურად არ არის ასახული შრომის ანაზღაურების გამომუშავების წესის შესახებ, ითვალისწინებს შრომის ანაზღაურებას გამომუშავებით და არა ფიქსირებული სახით. ითვალისწინებს გამომუშავებით ანაზღაურებას. ამასთანავე მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობის ბოლო თვეებში გადავიდნენ გამომუშავებით შრომის ანაზღაურებაზე და შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენდა საშუალოდ 750 ლარს, რომლის საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. ამდენად სასამართლოს წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე დადგენილად მიაჩნია, რომ 2017 წლის 23 იანვრის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, მა-----ლის შრომის ანაზღაურება არ იყო ფიქსირებული, იყო გამომუშავებით და შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ბოლო პერიოდში შეადგენდა საშუალოდ თვეში 750 ლარს.

3.2.3. სადავო გარემოებას წარმოადგენს, აქვს თუ არა მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, შრომის ანაზღაურების დავალიანება. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მას მოპასუხემ არ გადაუხადა სრულად შრომის ანაზღაურების თანხა. ასევე არ გადაუხადა სრულად მორიგეობების თანხა. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მა-----ლის მიმართ მოპასუხეს დავალიანება არ გააჩნია, ამასთანავე სადავოდ არ ხდის მა-----ლის მიერ შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მოვალეობების შესრულებას, მათ შორის ჩატარებულ მორიგეობებს, მაგრამ აღნიშნავს, რომ მა-----ლს სრულად აუნაზღაურდა გაწეული შრომა. მხარეებმა ამ გარემოების დასადასტურებლად წარმოადგინეს ამონაწერი ანგარიშიდან, საგადასახადო დავალებები, ინფორმაცია შემოსავლების სამსახურიდან, სადაც აღნიშნულია მოსარჩელისათვის ხელფასის ჩარიცხვის შესახებ ინფორმაცია, რომლის თანახმად, მა-----ლს იანვარ-თებერვლის ხელფასის სახით ჩაერიცხა 1600 ლარი, მარტში -1000 ლარი, აპრილში-800 ლარი, მაისში -600 ლარი, ივნისში-600,

ივლისში - 600 ლარი, აგვისტოში-600 ლარი, სექტემბერში 550 ლარი. აღნიშნულ ინფორმაციას არ უარყოფს ასევე მოსარჩელეც, მაგრამ აღნიშნავს, რომ მას არასრულად ჩაერიცხა შრომის ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, დადგენილია, რომ მა-----ლის შრომის ანაზღაურება არ იყო ფიქსირებული, იყო გამომუშავებით. მოსარჩელემ განმარტა, რომ ბოლო პერიოდში გადავიდა გამომუშავებით ანაზღაურებაზე და მისი ანაზღაურება შეადგენდა 750 ლარს. რაც შეეხება წინა თვეების შრომის ანაზღაურების ოდენობას, გამომდინარე იქედან, რომ ხელშეკრულება ითვალისწინებდა გამომუშავებით შრომის ანაზღაურებას, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში არ დგინდება მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის დავალიანება. ამასთანავე მორიგეობის გამო კუთვნილი ანაზღაურების სამტკიცებლად, მოპასუხეს, მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთიდან გამომდინარე უნდა ემტკიცებინა და წარმოედგინა შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც კონკრეტულად დადასტურდებოდა თუ რა თანხა, რა სამუშაოს შესრულებისათვის ჩაერიცხა დასაქმებულს და კონკრეტულად ჩაერიცხა თუ არა გაწეული მორიგეობების გამო ანაზღაურება. აღნიშნული ინფორმაცია წარმოდგენილი არ ყოფილა. ამდენად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ აქვს ფულადი დავალიანება 780 ლარი, მოსარჩელის მიერ შესრულებული მორიგეობების გამო.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მა-----ლის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად იქნეს ცნობილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შპს „მ-----“-----კ“-ის გადაწყვეტილება, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური ხელშეკრულების შეწყვეტიდან, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის დარჩენილ დროის მონაკვეთში, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს ჩატარებული მორიგეობების გამო გაწეული შრომა, ხოლო სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უარი ეთქვას.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; ევროპის სოციალური ქარტია; საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლებების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად 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 თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად და აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით სარჩელით მომართა სასამართლოს.

6.2. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი ნაწილის მეორე პუნქტის თანახმად, ხელმომწერი მხარეები აღიარებენ საყოველთაო უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც ასევე წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად,

ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე დაწესებულების შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

„შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2

პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული **შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.**

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად „შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით“. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებული შრომის თავისუფლება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რატემა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია 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.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის

დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

ამავე კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, უნდა შემოწმდეს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. სწორედ მითითებული პუნქტის საფუძველზე შეწყვიტა შპს „მ-----კ“-მა შრომითი ურთიერთობა მა-----ლთან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შესაფასებლად, განსახილველ შემთხვევაში, მთავარი საკვლევი საკითხია არსებობდა თუ არა მხარეთა შორის უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო უთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, 1³. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი

ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

მოხმობილ ნორმაზე მითითებული შენიშვნით ირკვევა, რომ მე-6 მუხლის 1¹⁻¹³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ)

სასამართლო განმარტავს, რომ ზემოხსენებული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რა დროსაც შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად მიიჩნევა, პირველი, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 2013 წლის 12 ივნისის შემდეგ, 30 თვეზე მეტი ვადით ან მისი მოქმედების ვადა გაგრძელებულია ორჯერ და მეტჯერ თანმიმდევრობით, მეორე, ნორმის ამოქმედებიდან (12.06.2013-დან) ერთი წლის შემდეგ, თუ დასაქმებული შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფება ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მა-----ლს და შპს „მ-----
-----კ“-ს შორის 2017 წლის 23 იანვარს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე.

ვინაიდან, დადგენილია, რომ სახეზე არ იყო მხარეთა შორის შრომის ხელშეკრულების ცხრა თვით და ცხრა დღის ვადით დადების წინაპირობები, რის გამოც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული იქნა ერთი წელი, დამსაქმებლის სადავო გადაწყვეტილების საფუძველი - მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობა სახეზე არ არის.

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

გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის გადაწყვეტილება მა-----
-----ლთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს შპს „მ-----
-----კ“-ში გათავისუფლებამდე დაკავებულ - უმცროსი ექიმის პოზიციაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული უნდა იქნეს ერთი წელი, რაც ამოიწურა 2018 წლის იანვრის თვეში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა ამ გზით შეუძლებელი იქნება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს

ფულადი ანაზღაურება.

მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარება, 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 (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა სასამართლო დავის დასრულებამდე ამოიწურა – შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე) დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე მა-----ლის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა საშუალოდ 750 ლარს.

მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას 2017 წლის 1 ნოემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიური 1000 ლარის ოდენობით.

ამდენად, ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს 2017 წლის 1 ნოემბრიდან (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტი) ხელშეკრულების მოქმედების დარჩენილი პერიოდის განმავლობაში (2018 წლის 23 იანვარი), თვეში 750 ლარის გათვალისწინებით, რაც ჯამში 2025 ლარს შეადგენს.

6.6. სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია, მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. აღნიშნული ნორმის ანალიზით ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა კერძო სამართლის სუბიექტებს - კრედიტორსა და

მოვალეს შორის ურთიერთობაა, შესაბამისად, მოთხოვნაზე უფლებამოსილი და შესრულებაზე ვალდებული, სწორედ, ეს პირები არიან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

შესაბამისად, ზემოდასახელებული მუხლის გამოყენების წინაპირობებია: პირი შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში უნდა იმყოფებოდეს ანაზღაურებაზე ვალდებულ პირთან; შრომითი ანაზღაურების წესი უნდა იყოს დარღვეული.

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.

ზემოდასახელებული მუხლების ანალიზი ცხადყოფს, რომ კანონით გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოადგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. სწორედ დასახელებული წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას. ამავე დროს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განსაზღვრულია სასამართლოს მიერ მტკიცებულების შეფასების სტანდარტი, რაც ფორმულირებულია დასახელებული კოდექსის 105-ე მუხლში. მტკიცებულებები გამოკვლეულ უნდა იქნას სრული და ობიექტური განხილვის გონივრული განსჯის შედეგად, რა დროსაც სასამართლოს მათი ერთობლიობაში შესწავლისა და ურთიერთშეჯერების შედეგად უყალიბდება შინაგანი რწმენა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობა-არარსებობის თაობაზე.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ მა-----ლი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იყო მოპასუხე დამსაქმებელთან. უდავო გარემოებაა, ის რომ მა-----ლი ახორციელებდა მორიგეობებს. კერძოდ, მა-----ლის განმარტებით, მან შპს „მ-----კ“-ში განახორციელა მორიგეობები, კერძოდ 01.01.2017-24 საათი - 120 ლარი, 15.01.2017- 120 ლარი, 29.01.2017- 120 ლარი, 06.02.2017- 16 საათიანი მორიგეობა- 90 ლარი, , 12.02.2017 – 24 საათიანი მორიგეობა- 120 ლარი, 26.02.2017 – 120 ლარი, 13.04.2017 – 16 საათიანი მორიგეობა- 90 ლარი. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულებები მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდნენ, რომ მოსარჩელეს აუნაზღაურდა კონკრეტულად

ზემოთაღნიშნული მორიგეობები.

შესაბამისად დადგენილად უნდა ჩაითვალოს შპს „მ-----კ“-ის დავალიანება მა-----ლის მიმართ 780 ლარის ოდენობით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს დაყოვნებული ხელფასი.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი 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.

სსსკ-ის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა უნდა განისაზღვროს მოპასუხისათვის დაკისრებული თანხიდან, 2805 ლარის 3%-ით, რაც 84.15 ლარია.

სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება, ხოლო იძულებითი განაცდურის და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის გათვალისწინებით (რა ნაწილშიც მოსარჩელე განთავისუფლებული იყო სახ. ბაჟის გადახდისაგან), სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 84.15 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3, მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მა-----ლის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ-----კ“-ის ბრძანება მა-----ლთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
3. შპს „მ-----კ“-ს მა-----ლის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2025 ლარის ოდენობით.
4. შპს „მ-----კ“-ს მა-----ლის სასარგებლოდ დაეკისროს შრომის ანაზღაურების დავალიანების თანხის 780 ლარის ანაზღაურება.
5. მა-----ლის სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად ცნობის და სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.
6. მოპასუხე შპს „მ-----კ“-ს მოსარჩელე მა-----ლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.
7. მოპასუხე შპს „მ-----კ“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 84.15 ლარის გადახდა.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბოლნისის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
9. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბოლნისის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
ფხალაძე

პაატა