



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

საქმე № 21ბ - 1226

7

თებერვალი,

2019

წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე: თამარ სვანიძე

სხდომის მდივანი – ბეჟა გიორგაძე

აპელანტი (იმავედროულად მოწინააღმდეგე მხარე): ე----- დ-----

წარმომადგენელი: მ----- ე

მოწინააღმდეგე მხარე (შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი): შპს „ტ-
---“

წარმომადგენელი: ა----- ბ-----

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება: ბათუმის საქალაქო სასამართლოს
2018 წლის 31 აგვისტოს გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი: გასაჩივრებული
გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ე----- დ--
-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

სააპელაციო პალატამ გამოარკვია:

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სარჩელით მიმართეს ე----- დ-----ემ და რ----- დ-----ემ, მოპასუხე მხარედ შპს „ტ----“ მიუთითეს და ითხოვეს: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. რადგან სააპელაციო სასამართლოს განსჯის საგანია პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მხოლოდ ე----- დ-----ესთან მიმართებით პალატაც ყურადღებას მხოლოდ ე----- დ-----ის სარჩელთან მიმართებით დადგენილ ფაქტებსა და სამართლებრივ გარემოებებს მიაპყრობს.

2. მოსარჩელის ე----- დ-----ის განმარტებით, ის მუშაობდა შპს „ტ----“-ში 2018 წლის იანვრამდე. 2018 წლის 12 იანვარს, ელექტრონულ ფოსტაზე მიუვიდა წერილობითი შეტყობინება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით. მოსარჩელის განმარტებით, ის წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში წერილობითი ხელშეკრულების არარსებობის პირობებში, თუმცა ამ გაემოებას შრომითი ურთიერთობაში არავითარი წინაღობა არ შეუქმნია. შრომითი ურთიერთობის წერილობით ფორმით რეგულირება დაიწყო 2017 წლიდან, მაგრამ აღნიშნული გარემოება ვერ შეცვლის კანონისმიერ დათქმას შრომითი ურთიერთობების უვადოდ ჩათვლაზე. შესაბამისად მოსარჩელე უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან. აქედან გამომდინარე მისი განთავისუფლება ხელშეკრულების ვადის გასვლის მოტივით უკანონოა. მოსარჩელემ მოითხოვა დამსაქმებლისგან წერილობითი დასაბუთება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის შესახებ. აღნიშნულის შემდეგ მიიღო ბრძანება რომელშიც განთავისუფლების რამოდენიმე საფუძველია მითითებული. მათ შორის: ორგანიზაციული ცვლილებები, ხელშეკრულების ვადის გასვლა, მუშაკის მიერ შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევა და სხვა ობიექტური გარემოებები.

3. ე----- დ-----ე თვლის, რომ არც ერთი მითითებული საფუძველი არ უნდა ჩაითვალოს მისი გათავისუფლების კანონიერ საფუძველად. გათავისუფლების საფუძველების ფორმირება მოხდა მას შემდეგ, რაც

მოსარჩელემ წერილობითი დასაბუთების გაცემა მოითხოვა. სწორედ ამიტომ ხელშეკრულების ვადის გასვლას დაემატა ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, ორგანიზაციული ცვლილებები და სხვა ობიექტური გარემოებები. მოსარჩელის მითითებით, არც ერთი გარემოების, მათ შორის ვალდებულების დარღვევის შესახებ მისთვის ცნობილი არ არის. მოსარჩელის განმარტებით, რეორგანიზაცია ჩატარდა ფორმალურად, მხოლოდ კონკრეტული დასაქმებულების განთავისუფლების მიზნით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელემ სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

მოპასუხის პოზიცია:

4. მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილებაში რამოდენიმე საფუძვლის მითითება არ ეწინააღმდეგება მოქმედ კანონმდებლობას. მოსარჩელისათვის გაგზავნილ წერილში მითითებული იქნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მხოლოდ ერთი საფუძველი, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებაში - ყველა ის საფუძველი, რის გამოც აღარ გაგრძელდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა. მოპასუხის განმარტებით, შპს „ტ----“-ში ჩატარდა რეორგანიზაცია და შემცირდა კონკრეტული თანამდებობები, მათ შორის ის პოზიცია რომელზედაც მოსარჩელე იყო დასაქმებული. მოსალოდნელი რეორგანიზაციის საფუძველზე შტატების შემცირების შესახებ, მოსარჩელეს ეცნობა წინასწარ. ამდენად, მოპასუხე თვლის, რომ რეორგანიზაცია ჩატარდა კანონიერად. მოპასუხე განმარტავს, რომ სახეზეა, ასევე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო 2017 წლის 3 იანვრიდან 1 წლის ვადით. მოპასუხე ასევე, კანონიერად მიიჩნევს მოსარჩელის განთავისუფლებას დისციპლინირების საფუძველით. მისი განმარტებით მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, რაც მას არ გაუსაჩივრებია და იგი ძალაშია. აღნიშნული კი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძველია.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

5. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 31 აგვისტოს გადაწყვეტილებით მოსარჩელე ე----- დ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ტ----“-ის გადაწყვეტილება ე----- დ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; დაეკისრა შპს „ტ----“ -ს ე----- დ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 3000 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე); ე----- დ-----ის სარჩელი შპს „ტ----“-ის ს----- თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდა; ე----- დ-----ის სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა; დაეკისრა შპს „ტ----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟი 458.75 ლარის ოდენობით;

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

7. ე----- დ-----ე შპს „ტ----“-ში დასაქმებული იყო 2013 წლის 1 დეკემბრიდან.

8. 2017 წლის 3 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2018 წლის 21 იანვრამდე, მუშაობდა მთავარი ს----- -ის, 2016-2017 წლებში კი პარალელურად - ო----- თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო, ორივე თანამდებობის გათვალისწინებით, შეადგენდა 1050 ლარს.

9. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2017 წლის 28 ნოემბრის N-- ბრძანებით, ე----- --- დ-----ეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, 24 ნოემბრის მოვლენების არასათანადო გაშუქებასთან დაკავშირებით.

10. 2018 წლის 12 იანვარს, მოსარჩელემ ელექტრონულ ფოსტაზე მიიღო შპს „ტ----“-ის დირექტორის წერილობითი შეტყობინება, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

11. 2017 წლის 1 იანვრის N- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგის მიხედვით შპს „ტ----“-ში ირიცხებოდა 64 საშტატო ერთეული. მათ შორის- საინფორმაციო სამსახურის პროდიუსერის 1 საშტატო ერთეული, მთავარი ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული, მძღოლ-ო-----ის 2 საშტატო ერთეული და სუფლიორ-ო-----ის 1 საშტატო ერთეული. აღნიშნული საშტატო განრიგის მიხედვით შპს „ტ----“-ის სახელფასო ფონდი შეადგენდა 39315 ლარს.

12. შპს "ტ----"-ის დირექტორის 2017 წლის 28 ნოემბრის N-- ბრძანებით, შპს „ტ----“-ში არსებული მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, რომელმაც შესაძლოა აუცილებელი გახდოს სამუშაო ძალის შემცირება, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, 2018 წლის 20 იანვრიდან, კომპანიაში მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ, რომელსაც თან ახლავს შტატების შემცირება. აღნიშნული რეორგანიზაციის შესახებ ეცნობათ ტელევიზიის თანამშრომლებს.

13. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის ბრძანებით დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი.

14. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის N- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა,ბ,ზ,ო ქვეპუნქტების საფუძველზე, ე----- დ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

15. რეორგანიზაციის საფუძველზე შპს „ტ----“-დან განთავისუფლებული იქნა მხოლოდ სამი თანამშრომელი: მოსარჩელე, რ----- დ-----ე და ჟურნალისტი თ-----ე. ამ უკანასკნელთან შრომითი ურთიერთობა განახლდა ახალი საშტატო განრიგის პირობებში.

16. რეორგანიზაციის შედეგად შპს „ტ----“-ის საშტატო განრიგი განისაზღვრა 48 თანამშრომლით. რეორგანიზებულ საშტატო განრიგში დარჩა მთავარი ო-----ის 1 საშტატო ერთეული. გაუქმდა სა-----
----- თანამდებობები, დადგენილია, რომ ს-----

-----ის ფუნქცია-მოვალეობები გადაუნაწილდათ საინფორმაციო გამოშვების ჟურნალისტებს.

17. მოსარჩელე სადავოდ ხდის მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერებას. მისი განმარტებით, რეორგანიზაციას ჰქონდა ფორმალური ხასიათი და ჩატარდა მხოლოდ იმ მიზნით, რომ მასთან შემწყდარიყო შრომითი ხელშეკრულება. მოპასუხეს მიაჩნია, რომ ბრძანებაში მითითებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ოთხივე საფუძველი მართლზომიერია და როგორც თითოეული ცალ-ცალკე, ასევე ოთხივე ერთობლიობაში ქმნის მოსარჩელეთა სამუშაოდან დათხოვნის მართლზომიერ საფუძველს.

18. სასამართლოს მითითებით: შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. სასამართლოს მითითებით: მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

19. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ რეორგანიზაციის პროცესი გამოიწვია შპს „ტ--“-ში არსებულმა მძიმე ეკონომიკურმა ვითარებამ, რომლის საფუძველზე აუცილებელი იყო შტატების შემცირება. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ სათანადოდ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმური საფუძველი, ვინაიდან, სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა რეორგანიზაციის მთავარი შედეგი სამუშაო ძალის შემცირება, ეკონომიკური ვითარების გაუმჯობესება (სახელფასო ფონდის შემცირება), რაც მხარის მიერ რეორგანიზაციის ჩატარების განმაპირობებელ მთავარ გარემოებად იქნა მითითებული.

20. პირველი ინსტანციის სასამართლოში, მოპასუხის მიერ წარდგენილი იქნა ცნობა დავალიანების შესახებ, რომლითაც სასამართლომ დაადგინა, რომ რეორგანიზაციის მომენტისათვის შპს-ს ჰქონდა კრედიტორული დავალიანება,

თუმცა, სასამართლოს მითითებით, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ის ფაქტი, რომ შტატების შემცირებას მოჰყვა ფინანსური დანახარჯების-სახელფასო ფონდის შემცირება. სასამართლოს მითითებით: ამ გარემოების საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტი, რომ რეორგანიზაციას არათუ სამუშაო ძალის შემცირება, არამედ გაზრდა მოჰყვა ახალი თანამშრომლების დამატების გზით, მოპასუხემ ვერ გააქარწყლა.

21. სასამართლომ მიუთითა მოწმეთა ჩვენებებზე, რომლებმაც განმარტეს, რომ შპს ტ----ში მუშაობა დაიწყო 2018 რეორგანიზაციის შემდეგ.

22. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხემ ვერ გააქარწყლდა ის გარემოება, რომ შტატების დიდ ნაწილზე, რომელიც გაუქმდა, არავინ იყო დასაქმებული და მათი გაუქმება არა ეკონომიკური ეფექტის, არამედ რეორგანიზაციის „ილუზიის“ შესაქმნელად იქნა გამოყენებული. მოპასუხის წარმომადგენელმა, თავის პასუხში დაადასტურა, რომ მიუხედავად საშტატო რიცხოვნობის შემცირებისა, განთავისუფლება შეეხოთ მხოლოდ მოსარჩელეს და კიდევ 1 ადამიანს, ხოლო მათი დასაქმება სხვა ნაკლებანაზღაურებად ან არამენეჯერულ პოზიციაზე, მოპასუხის მიერ საერთოდ არ განხილულა.

23. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, ასევე, ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ შინაარსობრივად ახალი და განსხვავებული სტრუქტურული ერთეულები შპს „ტ----“-ში არ შექმნილა. მოპასუხის წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ რაიმე სახის სტრუქტურული ცვლილება შპს-ში არ მომხდარა.

24. დადგენილი იქნა, რომ უმრავლეს შტატს შეეცვალა ფორმალურად სახელი, მხოლოდ განხორციელდა ს-----
ო-----ის ფუნქციის გადანაწილება.

25. დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი იყო ნაწილობრივ საფუძვლიანი. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ტ----“-ის გადაწყვეტილება ე-----
დ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; დაეკისრა შპს „ტ----“-ს ე----- დ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 3000 ლარის ოდენობით. ე-----
--- დ-----ის სარჩელი შპს „ტ----“-ის ს-----

თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდა; ე----- დ-----ის სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ფაქტობრივი საფუძვლები

26. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 31 აგვისტოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით იქნა გასაჩივრებული მოსარჩელე მხარის ე----- დ-----ის მიერ. აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება ითხოვა.

27. აპელანტის მითითებით სასამართლომ სავსებით მართებულად დაადგინა, რომ შპს „ტ----“-ში მიმდინარე რეორგანიზაციის პროცესი ემსახურებოდა ე----- დ-----ისა გათავისუფლების ინტერესებს, შესაბამისად სასამართლოს უნდა გადაეწყვიტა მოსარჩელის უფლებებში აღდგენის საკითხი, აღნიშნული ამოცანის გადაჭრას საქმის განმხილველმა მოსამართლემ, ე----- დ-----ის ნაწილში არასწორი შეფასება მისცა - შეაფასა მარტოოდენ კომპენსაციად 3 000 ლარის ოდენობით, რითაც ღიად დატოვა, მოსარჩელის დარღვეულ შრომით უფლებაში აღდგენის უმნიშვნელოვანესი საკითხი.

28. საკომპენსაციო თანხის ოდენობის გამოანგარიშებისას, სასამართლომ იხელმძღვანელა იმ გარემოებით, თითქოს ე----- დ-----ე დასაქმებულია გათავისუფლების დღიდან რაც არ შეესაბამება სიმართლეს, ვინაიდან აპელანტი ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში მიზერული ანაზღაურების სანაცვლოდ ლექციებს კითხულობდა გათავისუფლებამდეც და ეს მოცემულობა არ შექმნილა მისი გათავისუფლების შემდგომ, ანუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამ გამოიწვია აპელანტის მატერიალური მდგომარეობის მნიშვნელოვანი გაუარესება, აღნიშნული გარემოება კი სათანადოდ არ შეაფასა სასამართლომ.

29. მნიშვნელოვანია, რომ სასამართლო გადაწყვეტილების ასაბუთებს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე დაყრდნობით, რომელიც თავის მხრივ გულისხმობს, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებლის ვალდებულებას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

30. სასამართლომ, მართალია სწორად გამოიყენა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, თუმცა ნორმის იმგვარი განმარტება, რომელიც შემოგვთავაზა წინააღმდეგობაში მოდის უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკასთან, უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის გადაწყვეტილებით, ამ საკითხზე გაკეთდა მნიშვნელოვანი სამართლებრივი განმარტება: „საკასაციო სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია განმარტოს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება, ამავე გადაწყვეტილებაში, საკასაციო სასამართლოს აქვს მსჯელობა განვითარებული განაცდურის ანაზღაურებასთან

დაკავშირებითაც, კერძოდ საკასაციო სასამართლოს შეფასებით: „დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება (იხ. საქმე №ას-951-901-2015).

31. აპელანტის განმარტებით: სასამართლოს არც კი უმსჯელია ე----- დ-----ის ტოლფას პოზიციაზე აღდგენის შესაძლებლობაზე, აპელანტი არის ჟურნალისტი და შპს „ტ-----ში არსებული საშტატო ნუსხიდან რთული არ უნდა ყოფილიყო მისთვის ისეთი პოზიციაზე გამწესება, რომელიც დააკმაყოფილებდა ტოლფასოვნების კომპონენტს, სასამართლომ მხედველობაში არ მიიღო არც მოწმედ დაკითხული პირების მიერ სასამართლოსთვის მიცემული ჩვენება იმის შესახებ, რომ ე.წ. სარეორგანიზაციო პროცესის შემდეგ არათუ შემცირდა სამუშაო ადგილები არამედ გაიზარდა საშტატო განრიგი, შესაბამისად მით უფრო მეტი შესაძლებლობა გაჩნდა აპელანტისთვის ტოლფასი პოზიციის შემოსათავაზებლად, სასამართლომ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის იგნორირებით, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული უკანონო გადაწყვეტილებით გამოწვეული ზიანი მთლიანად დასაქმებულს დააკისრა. წინააღმდეგობრივია სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ თვალსაზრისითაც, რომ ერთის მხრივ, ის აღიარებს სადავო გადაწყვეტილების კანონშეუსაბამობას, მეორე მხრივ კი ღიად ტოვებს მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის საკითხს.

32. ყოველივე ზემოთაღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტმა ე----- დ-----ემ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებითა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით თავისი სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება ითხოვა;

33. ე----- დ-----ის სააპელაციო საჩივარზე შეეგებებული სააპელაციო საჩივარი წარმოადგინა შპს „ტ-----“-ის წარმომადგენელმა ა----- ბ-----მ,

რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებით ე----- დ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა;

34. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით: საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების,ს აქმეზე მოწმედ დაკითხული პირების ჩვენებების საფუძველზე დადგენილია, რომ შპს „ტ----ში“ ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა სა-----
----- თანამდებობები, რომელზედაც იყო დასაქმებული ე----- დ-----ე.

35. საქმეში წარმოდგენილი დავალიანების ცნობით დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის მომენტისათვის შპს „თვ 25-ს“ გააჩნდა მნიშვნელოვანი კრედიტორული დავალიანება სხვადასხვა კომპანიების მიმართ. განხორციელებული რეორგანიზაცია გამოწვეული იყო კომპანიაში არსებული მძიმე ფინანსური ეკონომიკური მდგომარეობით და არა იმ მიზეზით, რომელიც დაკავშირებული იქნებოდა ე----- დ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების ფორმალური საფუძვლის შექმნისათვის.

36. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი მიიჩნევს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, რადგანაც ადგილი ქონდა კომპანიაში რეორგანიზაციას, რასაც მოჰყვა სამუშაო ძალის შემცირება, სასამართლოს, გათავისუფლებული მუშაკის ანაზღაურების საკითხი უნდა გადაეწყვიტა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის შესაბამისად, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის 1 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებას.

37. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებითა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ე----- დ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება:

38. სააპელაციო სასამართლომ მოუსმინა მხარეებს, შეამოწმა და მისცა შეფასება საქმეზე შეკრებილ მტკიცებულებებს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ფაქტობრივი და სამართლებრივი

თვალსაზრისით და მიიჩნევს, რომ ე----- დ-----ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ საფუძვლიანია, იგი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შპს „ტ---ის“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და ე----- დ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; შპს „ტ----ს“ ე----- დ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციი სახით უნდა დაეკისროს 10000 ლარის გადახდა შემდეგ გარემოებათა გამო;

39.სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ ნა სწორად იქნა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, თუმცა სასამართლომ მათ არ მისცა სწორი სამართლებრივი შეფასება, რამაც გამოიწვია საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება.

40.დადგენილია, რომ ე----- დ-----ე შპს „ტ----“-ში დასაქმებული იყო 2013 წლის 1 დეკემბრიდან. (სარჩელი ს.ფ.5; შესაგებელი, ს.ფ.91; პირველი ფაქტობრივი გარემოების გრაფა);

41.დადგენილია, რომ 2017 წლის 3 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ე----- დ-----ე 2018 წლის 21 იანვრამდე, მუშაობდა მთავარი ს-----ის თანამდებობაზე, 2016-2017 წლებში კი პარალელურად - ო----- თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო, ორივე თანამდებობის გათვალისწინებით, შეადგენდა 1250 ლარს. (ს.ფ. 19-36. შრომითი ხელშეკრულებები);

42.დადგენილია, რომ შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2017 წლის 28 ნოემბრის N-- ბრძანებით, ე----- დ-----ეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, 24 ნოემბრის მოვლენების არასათანადო გაშუქებასთან დაკავშირებით. (ს.ფ. 116).

43.შპს "ტ----"-ის დირექტორის 2017 წლის 28 ნოემბრის N-- ბრძანებით, შპს „ტ----“-ში არსებული მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, რომელმაც შესაძლოა აუცილებელი გახადოს სამუშაო ძალის შემცირება, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, 2018 წლის 20 იანვრიდან, კომპანიაში მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ, რომელსაც თან ახლავს შტატების შემცირება. აღნიშნული რეორგანიზაციის შესახებ ეცნობათ ტელევიზიის თანამშრომლებს, მათ შორის ე----- დ-----ეს (ს.ფ.106-108).

44.დადგენილია, რომ 2017 წლის 1 იანვრის N- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგის მიხედვით შპს „ტ----“-ში ირიცხებოდა 64 საშტატო ერთეული. მათ შორის- საინფორმაციო სამსახურის პროდიუსერის 1 საშტატო ერთეული, მთავარი ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული. აღნიშნული საშტატო განრიგის მიხედვით შპს „ტ----“-ის სახელფასო ფონდი შეადგენდა 39315 ლარს. (ს.ფ.103-105);

45.შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის ბრძანებით დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი (ს.ფ.110-111).

**46.რეორგანიზაციის შედეგად შპს „ტ----“-ის საშტატო განრიგი განისაზღვრა 48 თანამშრომლით. რეორგანიზებულ საშტატო განრიგით გაუქმდა სა-----
თანამდებობები. დადგენილია, რომ ს-----
----ის ფუნქცია-მოვალეობები გადაუნაწილდათ საინფორმაციო გამოშვების ჟურნალისტებს.**

47.დადგენილია, რომ შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის N- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა,ბ,ზ,ო ქვეპუნქტების საფუძველზე, ე----- დ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. (ს.ფ. 18).

48.დადგენილია, რომ 2018 წლის 12 იანვარს, მოსარჩელე ე----- დ-----ემ ელექტრონულ ფოსტაზე მიიღო შპს „ტ----“-ის დირექტორის წერილობითი შეტყობინება, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.(ს.ფ,17).

49.დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის საფუძველზე შპს „ტ----“-დან განთავისუფლებული იქნა მხოლოდ სამი თანამშრომელი: მოსარჩელები და ჟურნალისტი თ-----ე. ამ უკანასკნელთან შრომითი ურთიერთობა განახლდა ახალი საშტატო განრიგის პირობებში.

50.დადგენილია, რომ მოსარჩელე ე----- დ-----ის განთავისუფლების ბრძანებაში, განთავისუფლების საფუძველად ოთხი სხვადასხვა სამართლებრივი მიზეზია მითითებული. კერძოდ: შპს „ტ----“- ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის N- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი

ნაწილის ა,ბ,ზ,ო ქვეპუნქტების საფუძველზე ე----- დ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. სასამართლო ცალ-ცალკე შეაფასებს თითოეულ საფუძველს.

51.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.

52.მოპასუხე მხარე, იმავდროულად შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი განმარტავს, რომ შპს „ტ----“-ში რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების საფუძველი იყო ეკონომიკური გარემოებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას. საქმეში წარმოდგენილი ცნობის თანახმად, მეწარმე სუბიექტს გააჩნდა მნიშვნელოვანი კრედიტორული დავალიანება და აღნიშნული მდგომარეობის გამოსწორების გონივრულ გზად სამუშაო ძალის შემცირება მიიჩნიეს.

53.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 საფუძველად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძველად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია.

54.პალატა განმარტავს, რომ მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. პალატა მიიჩნევს, რომ მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების 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.

55.დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთია, რომ კონკრეტული პოზიცია, თანამდებობა შემცირდა და რომ შტატების შემცირებას შედეგად სწორედ იმ პოზიციის შემცირება მოყვა, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული.

56.მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, ზემოაღნიშნულ გარემოებათა დამტკიცებით მოპასუხე დამსაქმებელი უნდა იყოს დაინტერესებული. რათა მოპასუხემ გააქარწყლოს მოსარჩელის მითითებები იმის თაობაზე, რომ სინამდვილეში არანაირ რეორგანიზაციას ადგილი არ ქონია, შტატების შემცირებას სამუშაო ძალის შემცირება და ეკონომიკური ეფექტი არ მოყვლია. . .

57.რეორგანიზაციის დაწყების მიზეზი შეიძლება იყოს ჭარბი კრედიტორული დავალიანება. ამ გარემოებების დამტკიცება მოპასუხის მტკიცების საგანში შედის. მისი ვალდებულებაა დაამტკიცოს, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, ეკონომიკური თვალსაზრისით გარდაუვალი იყო. მოპასუხემ ამ გარემოების დასადასტურებლად სასამართლოს წარუდგინა ცნობა დავალიანების შესახებ, თუმცა ვერ შეძლო დაემტკიცებინა რა ეკონომიკური ეფექტი მოიტანა რეორგანიზაციამ ანუ შტატების შემცირებით, შემცირდა თუ არა ხელფასის რაოდენობა, გამართლებული იყო თუ არა რეორგანიზაცია, ეკონომიკური თვალსაზრისით და სხვა.

58.ვერც ერთი ზემოაღნიშნული გარემოება მოპასუხის მიერ დადასტურებული ვერ იქნა.

59.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.

60. 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.

61.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. სასამართლოს მიაჩნია, რომ 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 დაკონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობას საფრთხე არ შეექმნას.

62.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 ექცევა 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).

63.საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის საფუძველით, დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი 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 არსებული 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.).

64. 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). სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სრულიად მართებულად და ამომწურავად იქნა მიმოხილული მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ოთხივე საფუძველი და სწორი სამართლებრივი დასკვნები იქნა გამოტანილი.

65. ამ მიმართებით პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების 6.4 6.5 6.6 6.7 პუნქტებში განვითარებულ მსჯელობებს და ასკვნის, რომ არ არსებობდა კანონშესაბამისი საფუძველი მოსარჩელის სამუშოდან დათხოვნისა.

66. სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის 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 არასასურველი დაქირავებულების თავიდან

მოშორების მიზნით.

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

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

69.გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთებულობის შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია განიმარტოს, რა შედეგს გამოიწვევს დასაქმებულისათვის ზემოაღნიშნული რეორგანიზაციის მიზნების კანონიერად ცნობა.

70.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.

71.სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ სახეზე არ არის რეორგანიზაციის გაცხადებული ეკონომიკური შედეგი, ხოლო ის ფორმალური ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც დამსაქმებელმა განახორციელა, მოსარჩელის განთავისუფლების კანონიერების დამადასტურებელ ვარგის საფუძვლად ვერ ჩაითვლება. შესაბამისად პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების

დასაბუთებას იმის თაობაზე, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით ე----- დ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლება არაკანონიერი იყო.

72.ე----- დ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების მეორე მიზეზი, რომელიც გასაჩივრებულ ბრძანებაშია მითითებული, არის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ბ) ქვეპუნქტი, **შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.**

73.მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო 1 წლის ვადით, 2017 წლის 3 იანვრიდან 2018 წლის 3 იანვრამდე. ამდენად, მიიჩნევს, რომ ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა კანონიერია და თავისთავად, რეორგანიზაციის საფუძველი ამ გარემოებას არ გამორიცხავს.

74.უდავოა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ე----- დ-----ე შპს „ტ----“-ში დასაქმებული იყო 2013 წლის 1 დეკემბრიდან, 2018 წლის 21 იანვრამდე ეკავა მთავარი ს-----ის თანამდებობა, ხოლო 2016-2017 წლებში პარალელურად მუშაობდა ო----- თანამდებობაზე.

75.დადგენილია, რომ 2017 წლის 3 იანვრამდე ანუ ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე, ე----- დ-----ე დამსაქმებელთან იმყოფებოდა უწყვეტ შრომით ურთიერთობაში 30 თვეზე მეტი ვადით.

76.საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ მუხლის თანახმად: თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო 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.

77.სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2017 წლის 3 იანვარს მოსარჩელე ე----- დ-----ესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება

ითვლებოდა განუსაზღვრელი ვადით დადებულად; სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელესთან, მოპსუხე ორგანიზაცია შპს „ტ----“ იმყოფებოდა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში.

78.შესაბამისად ე----- დ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში, გათავისუფლების საფუძვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ბ) ქვეპუნქტის მითითება - არაკანონიერია;

79.გასაჩივრებულ ბრძანებებში, მოსარჩელე ე----- დ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად, მიჩნეულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტით შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

80.სასამართლო მიიჩნევს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ეს საფუძველი უკანონო და დაუსაბუთებელია. მითითებული საფუძვლით მუშაკთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი შინაგანაწესის უხეში დარღვევის შემთხვევაში. მოპსუხე მხარეს კი აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი რაიმე სახის მტკიცებულება სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია.

81.მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კიდევ ერთი საფუძველი ბრძანების მიხედვით არის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ო) ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

82.შექმნილ ვითარებაში, იმ ფაქტის მტკიცების ტვირთი, რომ არსებობდა ობიექტური გარემოება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე -

ცხადია კომპანიის მტკიცების ტვირთია

83. მოპასუხემ კი გარდა საკუთრივ თავისი განმარტებისა, ვერანაირი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა ზემოთმითითებულ ფაქტობრივ გარემოებას - სასამართლოს ვერ წარუდგინა.

84. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როცა სახეზეა მხარეთა შორის უვადო შრომითი ხელშეკრულება, დასაქმებულს გონივრული და დასაბუთებული საფუძველი უნდა გააჩნდეს დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტისა, ამასთან ეს საფუძველი უნდა იყოს არა უბრალო პრეტენზია მუშაკთან, არამედ იმ ხარისხის დარღვევა, რაც მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას და ამ ურთიერთობიდან გამომდინარე ადეკვატური ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობის (ანუ ერთ - ერთი უმთავრესი სოციალური უფლების) მოსპობას - გაამართლებდა. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები კი საქმის მასალებით დაუდასტურებელია.

85. სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების დასაბუთებას იმის თაობაზე, რომ გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული საფუძვლებით (37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ „ბ“ „ზ“ და „ო“ პუნქტებით) ე----- დ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა.

86. დადგენილია, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულების მიხედვით შეადგენდა 1250 ლარს.

87. პალატა აქვე აღნიშნავს, რომ სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი, მოპასუხე მხარე განმარტავდა, რომ ე----- დ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა ორგანიზაციაში არსებული რეორგანიზაცია, ანუ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის ა) ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი; სხვა საფუძვლებზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მითითებულ დასაბუთებას შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი - სადავოდ არ ხდიდა;

სამართლებრივი დასაბუთება:

88.სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული **დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.**

89.სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს. პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. **ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს.** მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, **მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.**

90. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების, შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ე----- დ-----ის სამსახურიდან **გათავისუფლება განხორციელდა უკანონოდ.**

91.საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად

სასამართლოს მიერ, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

92. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვა საქმეზე განმარტა შემდეგი: დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილებით შეუძლია მითითებული ნორმის დანაწესის საკუთარი სეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე არადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის სავალდებულოა..... უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუ აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულების შესრულება. აღნიშნულიდან გამომდინარე ტოლფასი თანამდებობის არ არსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში სასამართლომ კომპენსაციის საკითხზე უნდა იმსჯელოს.

93. სააპელაციო სასამართლო არ ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში, თუმცა იზიარებს მოსაზრებას პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე მოსარჩელის აღდგენის შეუძლებლობის თაობაზე.

94. გამომდინარე იქედან, რომ ე----- დ-----ის სამსახურიდან

გათავისუფლების შემდგომ გასულია გარკვეული პერიოდი, ამასთან ახალი საშტატო განრიგის მიხედვით შპს „ტ----“-ში აღარ არსებობს ს-----ის შტატი, (ამ ფაქტობრივ გარემოებას სადაოდ არ ხდის მოსარჩელე), არც ტოლფასი სამუშაო დადგენილია, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო მ-----ის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი შეადგენდა 1250 ლარს, ხოლო შინაარსობრივად მიახლოებული სამუშაო, რაც მოპასუხეს შტატითა აქვს გათვალისწინებული არის შ-----ი, რომელიც კვირაში 2 დღე მუშაობს და რომლის ხელფასიც არის 650 ლარი. აღნიშნული რეალობის პირობებში პალატა ე----- დ-----ის პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას შეუძლებლად მიიჩნევს და თვლის, რომ დარღვეული უფლების აღსადგენად მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია. საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომით სამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამუშაოს მოძებნამდე განიცდის, ასევე იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება, ამავდროულად მხედველობაშია მისაღები უმუშევრად დარჩენილი პირის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური და სოციალური მდგომარეობა, თვით დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები გვ. 272).

95.იმის გათვალისწინებით, რომ ე----- დ-----ე არის ახალგაზრდა, კომპეტენციის მქონე ჟურნალისტი, რაც პერსპექტიულს ხდის მის მომავალში დასაქმებას ამავდროულად მოპასუხეს შპს ტ-----ს გააჩნია გარკვეული ფინანსური პრობლემები, პალატა გონივრულად და სამართლიანად მიიჩნევს ე----- დ-----ისთვის 8 (რვა) თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის

გადახდას, 10000 ლარი ოდენობით, რაც პალატის მოსაზრებით გარკვეულწილად უზრუნველყოფს ე----- დ-----ის უფლებრივ რესტიტუციას. პალატა მიიჩნევს, რომ საკითხის ამგვარი გადაწყვეტა გონივრული და სამართლიანია.

საპროცესო ხარჯები:

96.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.

97.სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 47-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად კი წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება განსაზღვრულია დავის საგნის ღირებულების 4%-მდე ოდენობით.

98.ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად: პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯი და სასამართლოსგარეშე ხარჯები.

99.დაეკისროს შპს „ტ-----ს“ ე----- დ-----ის სასარგებლოდ 150 ლარის გადახდა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვეტა:

1. ე----- დ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. შპს „ტ-----ის“ შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 31 აგვისტოს გადაწყვეტილება ე----- დ-----ის სასარგებლოდ შპს „ტ-----ისათვის“ კომპენსაციის სახით 3000 ლარის ოდენობით დაკისრების ნაწილში (გადაწყვეტილების მე-8 პუნქტი) და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ე----- დ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
5. დაეკისროს შპს „ტ-----ს“ ე----- დ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 10 000 ლარის გადახდა;
6. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
7. შპს „ტ-----ს“ დაეკისროს ე----- დ-----ის სასარგებლოდ 150 ლარის გადახდა;
8. 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.
9. 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.

10. 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.

11. 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/