



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

14 სექტემბერი, 2018 წ.

ქ. ბოლნისი

შესავალი ნაწილი

**ბოლნისის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ნინო თარაშვილი
სხდომის მდივანი ცაცა ებრალიძე**

მოსარჩელები: მა---- მი-----ე, გი-----ი

წ-----

მოპასუხე: შპს „RM----D“, სს „RM-----R“

წარმომადგენელი: სან-----ლი

დავის საგანი: ბრძანების ბა--ილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბა--ილად იქნას ცნობილი შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ დირექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანებები მა---- მი-----ის სამსახურიდან გა--ავისუფლების თაობაზე.

1.2. ბა--ილად იქნას ცნობილი შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ დირექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანებები გი-----ის სამსახურიდან გა--ავისუფლების თაობაზე.

1.3. აღდგენილ იქნას მა---- მი-----ე შპს „RM----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ შრომის უსაფრთხოების სამსახურში შრომის დაცვის ინსპექტორის თანამდებობაზე.

1.4. აღდგენილ იქნას გი-----ი შპს „RM----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ შრომის უსაფრთხოების სამსახურში შრომის დაცვის ინსპექტორის თანამდებობაზე.

1.5. აუნაზღაუროს საწარმოს ადმინისტრაციამ გი-----ს განაცდური, 1700 ლარის ოდენობით, ყოველთვიურად 2018 წლის 5 იანვრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.6. აუნაზღაუროს საწარმოს ადმინისტრაციამ მა---- მი-----ეს განაცდური, 1700

ლარის ოდენობით, ყოველთვიურად 2018 წლის 5 იანვრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები

გი-----ი 2007 წლიდან მუშაობდა სს „RM-----R-ში“ შრომის დაცვის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, ასევე მა--- მი-----ეც დასაქმებული იყო ზემოაღნიშნულ საწარმოში შრომის დაცვის სპეციალისტის პოზიციაზე. 2017 წლის 26 დეკემბერს შპს „RM-----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ განხორციელებული რეორგანიზაციის შემდეგ მოსარჩელები მუშაობდნენ ზემოთდასახელებულ საწარმოებში შრომის დაცვის ინსპექტორების თანამდებობაზე. საწარმოს რეორგანიზაციის შესახებ ინფორმაცია მა-- მიიღეს თა--ბირზე. ვინაიდან მოსარჩელე გი-----ს არსებული რეორგანიზაციის პირობებში, უმცირებოდა ხელფასი, ხოლო ემატებოდა ვალდებულებები, მა-- შორის სამუშაო საა--ები, მან ხისტად დააფიქსირა საკუთარი პოზიცია რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით, თუმცა მისი პოზიცია სრულად თავსდებოდა გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში. რაც შეეხება მა--- მი-----ეს, მას თა--ბირზე არაფერი უთქვამს არც საწარმოს ხელმძღვანელობის და არც განხორციელებული რეორგანიზაციის საწინააღმდეგოდ. მოსარჩელებმა ასევე უარყვეს 2018 წლის 27 დეკემბერს რეზო ი-----ესთან რაიმე სახის დაპირისპირების ფაქტი. რაც შეეხება 2018 წლის 1 იანვრის ეპიზოდს, გი-----ის განმარტებით, მას სამუშაო საა--ების დასრულების შემდეგ არ ჰქონდა დამატებით ინსტრუქტაჟის ჩატარების ვალდებულება, ხოლო 2018 წლის 3 იანვარს მა--- მი-----ემ შა-----ეს მიუთითა, რომ მას 2018 წლის 1 იანვარს ინსტრუქტაჟის ჩატარების შესახებ შესაბამისი აღნიშვნა არასა--ანადო ჟურნალში ჰქონდა გაკეთებული და მას შა-----ისთვის შეურაცხმყოფელი სიტყვები არ უთქვამს. შესაბამისად, მოსარჩელეთა მტკიცებით, უსაფუძვლოა მა--ი სამსახურიდან გა--ავისუფლება და მოთხოვეს სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხეთა წარმომადგენელმა წარმოადგინა მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებელი. წარმომადგენლის განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა მოპასუხეთა მხრიდან რამდენიმე დარღვევის ჩადენის გამო. იმის მიუხედავად, რომ მა--- მი-----ისა და გი-----ის მხრიდან გამოვლენილი უხეში დარღვევების ამსახველი კომისიის დასკვნა, არ მოიცავს 2018 წლის 1 იანვრის ეპიზოდს, გამოკვლეული მტკიცებულებებით სრულად დადასტურდა, რომ გი-----მა უარი განაცხადა უშუალო ხელმძღვანელის დავალების შესრულებაზე. რაც შეეხება 2017 წლის 26 დეკემბრისა და 27 დეკემბრის ეპიზოდებს, მოსარჩელეთა მიერ გამოხატული შეურაცხმყოფელი სიტყვები და დამოკიდებულება საწარმოს ხელმძღვანელობისა და მა--ი უშუალო უფროსის მიმართ, ასევე 2018 წლის 3 იანვარს მა--- მი-----ის მხრიდან შა-----ისადმი გამოთქმული უხამსი სიტყვები კომპანიას აძლევდა კანონიერ საფუძველს შეეწყვიტა მა--თან შრომითი

ურთიერთობა.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. გი-----ი 2007 წლის 1 ოქტომბრიდან მუშაობდა სს მადნეულში, შემდგომ სს „RM-----R-ში“. 2008 წლის 1 მარტამდე იგი დასაქმებული იყო საბურღი დაზგის მემანქანის დამხმარის პოზიციაზე, 2008 წლის 1 სექტემბრიდან კარიერის უსაფრთხოების ინსპექტორის, 2009 წლის 1 აპრილიდან შრომის ინსპექტორის, ხოლო 2015 წლის 1 აპრილიდან 2018 წლის პირველ იანვრამდე შრომის უსაფრთხოების მთავარი ინსტრუქტორის/შრომის დაცვის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ინფორმაცია მა---- მი-----ის სამუშაო გამოცდილების შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 204-205);
- შრომითი ხელშეკრულებები (ტ 1. ს.ფ. 156-164);
- ბრძანება სამსახურში მიღების შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 165);
- ბრძანება საწარმოო სტაჟიორების შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 169);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (2018 წლის 3 აპრილის სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.1.2. მა---- მი-----ე 2006 წლის სექტემბრიდან მუშაობდა სს მადნეულში, შემდგომ სს „RM-----R-ში“ შრომის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის დაცვისა და ეკოლოგიის სამსახურის სპეციალისტის პოზიციაზე, 2007 წლის 1 მარტიდან შრომის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის დაცვისა და ეკოლოგიის სამსახურის შრომის უსაფრთხოების ინსპექტორის პოზიციაზე, ხოლო 2012 წლის 1 ივლისიდან 2018 წლის 1 იანვრამდე შრომის უსაფრთხოების ინსტრუქტორის/შრომის დაცვის უფროსი სპეციალისტის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი მა---- მი-----ის პირადი ბარა--იდან (ტ 1. ს.ფ. 182-183);
- შრომითი ხელშეკრულებები (ტ 1. ს.ფ. 189-198);
- ბრძანება საშტატო ერთეულის ცვლილებისა და გადაყვანის შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 196);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (2018 წლის 3 აპრილის სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.1.3. გი-----ს 2017 წლის 25 ივლისს, სს „RM-----R-ის“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით გამოეცხადა საყვედური 2017 წლის 24 ივლისის სამსახურებრივი ბარა--ის საფუძველზე. ზემოაღნიშნულ სამსახურებრივ ბარა--ში აღნიშნულია, რომ შრომის დაცვის სამსახურის ირ-----ის მიერ 2017 წლის 20 ივლისს მიწოდებული ინფორმაციის თანახმად გი-----ი 2017 წლის ივნისის თვეში სამჯერ, ხოლო ივლისის თვეში ერთხელ იქნა და--ხოვნილი სამსახურიდან. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში გაცდენილი დღეებიდან მხოლოდ ერთ დღეზე იქნა მოძიებული განცხადება შვებულების შესახებ, ხოლო სხვა დღეებთან დაკავშირებით რაიმე დოკუმენტი არ მოძიებულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- სამსახურებრივი ბარა--ი (ტ 1. ს.ფ. 155);
- ბრძანება გი-----ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ. (ტ 1. ს.ფ. 154)

3.1.4. სს „RM-----R-ის“ და შპს „RM----D-ის“ შინაგანაწესის, 4.1.1 პუნქტის მიხედვით კომპანიის საწარმოო ტერიტორიაზე დაწესებულია უწყვეტი ციკლით ორცვლიანი 2 საა--იან რეჟიმში მუშაობის განრიგი, სადაც მუშაობის დრო განისაზღვრება 3-4 დღიანი სამუშაო კვირით, მომდევნო ოთხდღიანი გამოტოვებით. სამუშაო საა--ებია: პირველი ცვლა - 08:00სთ-დან 20:00 სთ-მდე, მეორე ცვლა 20:00 სთ-დან მომდევნო დღის 08:00 სთ-მდე. ცვლებში შესვენების დროის ხანგრძლივობაა 60 წუთი. პირველ ცვლაში 13:00 საა--იდან 14:00 საა--ამდე, მეორე ცვლაში 01:00 საა--იდან 02:00 საა--ამდე. ამავე შინაგანაწესთა 4.2. პუნქტის თანახმად, სეზონური დროის ცვალებადობის მიხედვით ან სამსახურებრივი საჭიროების შემთხვე--ში კომპანიის ადმინისტრაციას შეუძლია გადაწიოს 60 წუთის ფარგლებში ცვლების დაწყების და დამთავრების დრო მთლიანად საწარმოს ან ქვედანაყოფების მუშაკთა ნაწილისთვის. ასეთი გადაწყვეტილება ფორმდება ბრძანებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- სს „RM-----R-ის“ შინაგანაწესი (ტ 1. ს.ფ. 116-122);
- შპს „RM----D-ის“ შინაგანაწესი (ტ 1. ს.ფ. 123-129);

3.1.5. 2017 წლის 25 დეკემბერს მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება სს „RM-----R-ის“ რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ; გამოცემული იქნა შესაბამისი ბრძანება, რომლის თანახმადაც, რეორგანიზაციის საფუძველი გახდა შრომის უსაფრთხოების კუთხით სახელმწიფოში დამძიმებული ფონისა და გაზირებული ინციდენტების გამო სახელმწიფოს მიერ შრომის უსაფრთხოების საკითხთან დაკავშირებით პოლიტიკის გამკაცრება. რეორგანიზაციის ერთ-ერთ საფუძველს ასევე წარმოადგენდა შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურში დაგეგმილი და დაწყებული შრომის უსაფრთხოების საერთაშორისო OHSAS18001 იმპლემენტაციის პროცესი. რაც გულისხმობდა არარეგულარულ სამუშაოზე დაშვების ნებართვების გაცემას 24 საა--იან უწყვეტ სამუშაო ციკლში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2018 წლის 1 იანვრიდან გაუქმდა სს „RM-----R-ის“ შრომის დაცვის სამსახურში შრომის დაცვის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის შტატი სახელფასო განაკვეთით 2400 ლარი (ხელზე ასაღები, შენიშვნა: გი-----ის თანამდებობა). შრომის დაცვის სპეციალისტის შტატი (სახელფასო განაკვეთით 1600 ლარი) შენიშვნა: მა---- მი-----ის თანამდებობა. 2018 წლის 1 იანვრიდან სს „RM-----R-ში“ შრომის დაცვის სამსახურში, სხვა თანამდებობებთან ერთად შეიქმნა შრომის დაცვის ინსპექტორის თანამდებობა, სახელფასო განაკვეთით 850 ლარი (ხელზე ასაღები). ამავე ბრძანებით კორპორატიული დირექტორის მოადგილეს ადამიანური რესურსების და სოციალურ საკითხებში გი-----ეს დაე--ლა რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმებულ საშტატო ერთეულებზე დასაქმებული თანამშრომლებისთვის შრომის დაცვის ინსპექტორის პოზიციის დაკავების შეთავაზება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება სს „RM-----R-ში“ შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 27-28)

3.1.6. 2017 წლის 25 დეკემბერს მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება შპს „RM-----D-ის“ რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ; გამოცემული იქნა შესაბამისი ბრძანება, რომლის თანახმადაც, რეორგანიზაციის საფუძველი გახდა შრომის უსაფრთხოების კუთხით სახელმწიფოში დამძიმებული ფონისა და გახშირებული ინციდენტების გამო სახელმწიფოს მიერ შრომის უსაფრთხოების საკითხთან დაკავშირებით პოლიტიკის გამკაცრება. რეორგანიზაციის ერთ-ერთ საფუძველს ასევე წარმოადგენდა შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურში დაგეგმილი და დაწყებული შრომის უსაფრთხოების საერთაშორისო OHSAS18001 იმპლემენტაციის პროცესი. რაც გულისხმობდა არარეგულარულ სამუშაოზე დაშვების ნებართვების გაცემას 24 საა--იან უწყვეტ სამუშაო ციკლში. აღნიშნულიდან გამომდინარე 2018 წლის 1 იანვრიდან გაუქმდა სს „RM-----D -ის“ შრომის დაცვის სამსახურში შრომის დაცვის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის შტატი სახელფასო განაკვეთით 2000 ლარი. შრომის დაცვის სპეციალისტის შტატი (სახელფასო განაკვეთით 1200 ლარი) 2018 წლის 1 იანვრიდან სს „RM-----D -ში“ შრომის დაცვის სამსახურში, სხვა თანამდებობებთან ერთად შეიქმნა შრომის დაცვის ინსპექტორის თანამდებობა, 8 საშტატო ერთეულით, სახელფასო განაკვეთით 850 ლარი (ხელზე ასაღები). ამავე ბრძანებით კორპორატიული დირექტორის მოადგილეს ადამიანური რესურსების და სოციალურ საკითხებში გი-----ეს დაე--ლა რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმებულ საშტატო ერთეულებზე დასაქმებული თანამშრომლებისთვის შრომის დაცვის ინსპექტორის პოზიციის დაკავების შეთავაზება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება შპს „RM-----D-ში“ შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 79-80)

3.1.7. 2017 წლის 27 დეკემბერს შპს „RM-----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად 2018 წლის 1 იანვრიდან მოსარჩელე მა---- მი-----ე (ასევე სხვა 6 პირი) დაინიშნა ზემოთდასახელებულ საწარმოებში შრომის დაცვის ინსპექტორის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი ორივე საწარმოში შეადგენდა 1700 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „RM-----D-ის“ დირექტორის ბრძანება (ტ 1. ს.ფ. 29)
- სს „RM-----R-ის“ დირექტორის ბრძანება (ტ 1. ს.ფ. 30)

3.1.8. 2017 წლის 27 დეკემბერს შპს „RM-----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად 2018 წლის 1 იანვრიდან მოსარჩელე გი-----ი (ასევე სხვა 6 პირი) დაინიშნა ზემოთდასახელებულ საწარმოებში შრომის დაცვის ინსპექტორის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი ორივე საწარმოში შეადგენდა 1700 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „RM----D-ის“ დირექტორის ბრძანება (ტ 1. ს.ფ. 29)
- სს „RM-----R-ის“ დირექტორის ბრძანება (ტ 1. ს.ფ. 30)

3.1.9. 2018 წლის 3 იანვარს სს „RM-----R-ის“ აღმასრულებელმა დირექტორმა ჯო-----ემ შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის უფროსის 2017 წლის 27 დეკემბრის წერილის საფუძველზე გამოსცა ბრძანება შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურში განხორციელებული შესაძლო მუქარის ფაქტის შემსწავლელი კომისიის შექმნის შესახებ. კომისიის შემადგენლობა განისაზღვრა შემდეგი პირებით: ამ-----ი, კორპორაციული დირექტორის მოადგილე კომუნიკაციის საკითხებში და ირ-----ი - ადამიანური რესურსების განვითარების დეპარტამენტის უფროსი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- ბრძანება სს „RM-----R-ში“ შემსწავლელი კომისიის შექმნის შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 86);

3.1.10. 2018 წლის 5 იანვარს გი-----მა სამსახურებრივი ბარა--ით მიმართ სს „RM-----R-ის“ დირექტორს ჯო-----ეს და აცნობა, რომ 2017 წლის 26 დეკემბერს საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო, რომელიც იწვევდა თავისი ანაზღაურების შემცირებას, თავისივე სამსახურის უფროსს და მის მოადგილეს უსაყვედურა სხვა თანამშრომელთა თანდასწრებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- გი-----ის სამსახურებრივი ბარა--ი (ტ. 1. ს.ფ. 24-258);

3.1.11. სადავო, შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ დირექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანებით, მოსარჩელე მა---- მი-----ე გა--ავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დისციპლინის უხეში დარღვევის გამო. სადავო ბრძანება მა---- მი-----ეს ჩაბარდა 2018 წლის 5 იანვარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ტ. 1. ს.ფ. 22, 184);
- შესაგებელი, მოპასუხის ახსნა-განმარტება.

3.1.12. სადავო, შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ დირექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანებით, მოსარჩელე გი-----ი გა--ავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დისციპლინისა და ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. სადავო ბრძანება გი-----ს ჩაბარდა 2018 წლის 5 იანვარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ტ. 1. ს.ფ. 23, 151);
- შესაგებელი, მოპასუხის ახსნა-განმარტება.

3.1.13. სადავო არ არის, რომ შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის 2018 წლის 19 თებერვლის ბრძანებით, ზემოაღნიშნულ საწარმოებში შრომის დაცვის უსაფრთხოების დაცვის ინსპექტორის თანამდებობებზე მიღებულ იქნენ ნუ-----
---ე, გი-----ნი და ვა-----ე. სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა გი-----ემ, რომელიც მითითებულ საწარმოებში იკავებდა კორპორატიული დირექტორის მოადგილის პოზიციას, ადამიანური რესურსების დარგში, განმარტა, რომ ის პოზიციები, რომელზედაც დასაქმებულნი იყვნენ მა----
მი-----ე და გი-----ი არ არის ვაკანტური რამდენადაც ამ პოზიციაზე დასაქმებულნი არიან ის პირები, რომელნიც შესაბამისი კონკურსის გავლის შემდეგ ბრძანებით დაინიშნენ შრომის დაცვის ინსპექტორების თანამდებობებზე

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- შპს „RM----D-ის“ დირექტორის ბრძანება (ტ 1. ს.ფ. 135, 137, 139)
- სს „RM-----R-ის“ დირექტორის ბრძანება (ტ 1. ს.ფ. 134, 136, 138)
- მოწმე გი-----ის ჩვენება (2018 წლის 4 მაისის სასამართლო სხდომის ოქმი 16:03:58 - 16:04:46)

3.1.14. 2018 წლის თებერვალში გაზეთში „საქართველო და მსოფლიო“ განთავსდა მოსარჩელე მა---- მი-----ის ინტერვიუ, სადაც მან „ა-----ი“ ჯგუფში შემავალ საწარმოებში არსებული სისტემა თავისუფალი სიტყვისადმი დევნაში დაადანაშაულა, ასევე საწარმოში სხვადასხვა ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მომუშავე პირები, მა--ი წარსული ცხოვრებიდან გამომდინარე, მა--თვის დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შესახებ მორალური უფლებამოსილების არ მქონეობად მოიხსენია.

- ამონარიდი გაზეთიდან „საქართველო და მსოფლიო (ტ 1. ს.ფ. 140)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 სს „RM-----R-ის“ და შპს „RM----D-ის“ შინაგანაწესი, წარმოადგენს მა---- მი-----
ესთან და გი-----თან დადებული შრომის ხელშეკრულების ნაწილს. შინაგანაწესთა მე-3 მუხლით გა--ვალისწინებულია დასაქმებულის უფლება-
მოვალეობანი 3.1. პუნქტების მიხედვით დასაქმებული იღებს ვალდებულებას 3.1.1. კეთილსინდისიერად, სა--ანადოდ და კვალიფიციურად სრული მოცულობით შეასრულოს თანამდებობრივი ინსტრუქციით, სამუშაოს აღწერის დანართით, შრომითი ხელშეკრულებით და წინამდებარე შინაგანაწესით დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობები. ... 3.1.5. დაიცვას შრომის დისციპლინა. 3.1.21. არ მისცეს მას - მედიას რაიმე სახის ინტერვიუ ან/და ინფორმაცია, არ გამართოს პრესკონფერენციები დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე. აღნიშნული ვალდებულება ძალაშია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 3 (სამი) წლის განმავლობაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- შრომითი ხელშეკრულებები (ტ 1. ს.ფ. 189-198);

- შრომითი ხელშეკრულებები (ტ 1. ს.ფ. 160-164);
- სს „RM-----R-ის“ შინაგანაწესი (ტ 1. ს.ფ. 116-122);
- შპს „RM----D-ის“ შინაგანაწესი (ტ 1. ს.ფ. 123-129);
- ბრძანება სამსახურში მიღების შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 29-30);

3.2.2. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის და--ხოვნის წინაპირობა გახდა მოსარჩელეთა მხრიდან შრომის დისციპლინის დაუცველობა და შრომის და საქმიანობის პირობების შეუსრულებლობა, რაც მოპასუხის მტკიცებით გამოიხატა მასში, რომ მოსარჩელებმა უხეშად დაარღვიეს დისციპლინა, ამასთან გი-----
 ----მა არ შეასრულა მისთვის დაკისრებული ვალდებულება დამატებითი ინსტრუქტაჟის ჩატარების თაობაზე. შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ 2018 წლის 3 იანვრის ბრძანების საფუძველზე შექმნილმა კომისიამ რომლის წევრებსაც დავალებული ჰქონდა-- შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურში განხორციელებული შესაძლო მუქარის ფაქტების შესწავლა, 2018 წლის 5 იანვრის გამოსცა დასკვნა (რომელიც დამოწმებულია შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ აღმასრულებელი დირექტორის მიერ). დასკვნა ეყრდნობა შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის ინსპექტორების გი-----
 -----ის და მა---- მი-----ის მიმართ ჩატარებული შემოწმების შედეგებს. დასკვნის მიხედვით, 2017 წლის 26 დეკემბერს, დაახლოებით 13:00 საა--ზე „არემჯი კოპერის“ ადმინისტრაციული შენობის სა--ა--ბირო ოთახში ჩატარდა თა--ბირი, რომელსაც ესწრებოდნენ შრომის დაცვის სამსახურის თანამშრომლები: შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის უფროსი კა-----ა, სამსახურის უფროსის მოადგილე ირ-----ე, მთავარი სპეციალისტები და-----ე და გი-----
 ----ი, უფროსი სპეციალისტები შა-----ე, ზუ-----ე, ბო-----ი, თე-----
 -----ი და მა---- მი-----ე. თა--ბირი ჩაატარა კომპანიების კორპორაციული დირექტორის მოადგილემ ადამიანური რესურსებისა და სოციალურ საკითხებში გი-----ემ. შეხვედრაზე ამ უკანასკნელმა თანამშრომლებს განუმარტა, რომ სამსახურში გამოცხადებული იყო რეორგანიზაცია. რეორგანიზაციის შედეგად უქმდებოდა სპეციალისტთა ჯგუფი და მა-- ნაცვლად იქმნებოდა ინსპექტორთა და სამუშაოზე დაშვების კოორდინატორთა საშტატო ერთეულები. ამ უკანასკნელთა სამსახურში მიღებაზე უნდა გამოცხადებულიყო კონკურსი, ხოლო მოქმედ თანამშრომლებს შეეთავაზა-- ინსპექტორის პოზიციის დაკავება უკონკურსოდ. ინსპექტორთა ხელფასი ორივე კომპანიაში ერთად განისაზღვრა 1700 ლარით. გ.ნა-----ი, რომელიც იკავებდა მთავარი სპეციალისტის პოზიციას და იღებდა 2400 ლარს, დამატებით კი ხელფასის 25 პროცენტს, ჯამში 300 ლარს თვეში, აშკარა უკმაყოფილება გამოხატა, ხმამაღალი ტონით დააფიქსირა, რომ ეს ცვლილება დაუშვებელი იყო და კა-----ა დაადანაშაულა იმაში, რომ რეორგანიზაციის მიზანი, მისთვის ხელფასის დაკლება იყო. მსგავსად გ.ნა-----ისა დ.ჯ-----ეც ასევე მთავარი სპეციალისტი იყო და მასაც დააკლდა ხელფასი, თუმცა მას აღნიშნული არ გაუპროტესტებია. ხელფასი დააკლდა მა---- მი-----ეს და ზ.ტ-----ესაც. თა--ბირის დასრულების შემდეგ თანამშრომლები დაბრუნდნენ სამუშაო ოთახებში, პასუხად კ.ჭ-----ამ გ.ნა-----ს ჰკითხა თუ რატომ იყო მასზე განაწყენებული, პასუხად. გ.ნა---
 -----მა კ.ჭ-----ას დაუწყო ყვირილი, შეურაცხმყოფელი სიტყვებით საუბარი, ეუბნებოდა, რომ მომხდარს ესე არ დატოვებდა, მას შეხვდებოდა სხვა ადგილას და

პასუხს მოსთხოვდა, ყვიროდა, რომ კ.ჭ-----ა ცუდად დაამთავრებდა თავის კარიერას. ემუქრებოდა, რომ სულ მალე თავად ნა-----ი განსაზღვრავდა მის ხელფასს. კ.ჭ-----ა მშვიდი ტონით ესაუბრებოდა და ცდილობდა დაემშვიდებინა ნა-----ი და მისთვის აეხსნა, რომ რეორგანიზაცია იყო დაგეგმილი პროცესი, რომელიც მიზნად ისახავდა სამსახურის ოპტიმიზაციას და ფუნქცია მოვალეობების სწორად განაწილებას. გ.ნა-----ის დედა მ.მი-----ე, კ.ჭ-----ას და სამსახურის სხვა ხელმძღვანელების მიმართ იჩენდა უხეშობას, ყვიროდა და იმუქრებოდა, რომ ყველას საკადრის პასუხს გასცემდა. ნა-----ის და მი-----ის მხრიდან შეურაცხყოფები და უღირსი საქციელი გაგრძელდა დაახლოებით ნახე--რი საა--ი. თანამშრომლები ცდილობდნენ მა-- დამშვიდებას, თუმცა უშედეგოდ.

მეორე დღეს, დაახლოებით 09:00 საა--ზე შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის სამუშაო ოთახში შევიდა სამსახურის უფროსის მოადგილე რე--ზ ი-----ე. შესვლისთანავე ნა-----მა და მი-----ემ მას დაუწყეს უშვერი სიტყვებით ლანძღვა. ეუბნებოდნენ, რომ შეერგო ის ხელფასი რაც ჰქონდა, რადგან მისი ასაკიდან გამომდინარე აღნიშნული სამსახური იყო მიღწე-- და ის ხელფასი, რომელსაც იგი ამჟამად იღებდა წინა სამსახურში უნდა აეღო ერთი წლის განმავლობაში. მდგომარეობიდან გამოსულმა ნა-----მა დაიწყო უმისამართო გინება. აგინებდა რ. ი-----ეს და მასთან ერთად კომპანიის სხვა ხელმძღვანელ პირებს. გინების ადრესატი იყო ყველა ის პირი, მა-- შორის სამსახურის ხელმძღვანელობა და კომპანიის მმართველი მენეჯმენტი, რომლებმაც განახორციელეს სამსახურის რეორგანიზაცია.

2018 წლის 3 იანვარს მა---- მი-----ემ შა-----ის მიმართ გამოხატა აგრესია და დაუწყო საქმის გარჩე-- თუ რატომ მივიდა ეს უკანასკნელი 1 იანვარს სამსახურში და დაემორჩილა ჭ-----ას მითითებას. დაემუქრა, რომ პრობლემას შეუქმნიდა და ნუ იქნებოდა ჭ-----ას გვერდით.

მოსარჩელები არ ეთანხმებიან მოპასუხეთა წარმომადგენლის განმარტებას და მიიჩნევენ, რომ 2017 წლის 26, 27 დეკემბრის ეპიზოდებში, მა--ი ქმედება სრულად თავსდებოდა გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში, ხოლო 2018 წლის 1 იანვრის ეპიზოდთან დაკავშირებით, გი-----მა მიუთითა, რომ მას არავითარი ვალდებულება არასამუშაო დროს, შპს „RM----D-ში“ ინსტრუქტაჟის ჩატარების თაობაზე არ ჰქონია. მა---- მი-----ემ კი თავის მხრივ, განაცხადა, რომ მას შა-----ისთვის შეურაცხმყოფლად არ მიუმართავს.

სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულ N158-ე კონვენციაზე, რომელიც მართალია, არ არის რატიფიცირებული საქართველოს პარლამენტის მიერ, თუმცა, ამ კონვენციას სასამართლო იყენებს ეროვნულ კანონმდებლობაზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების გასამყარებლად. No. 158-ე კონვენციის თანახმად, იმისა--ვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მართლზომიერი იყოს, აუცილებელია, იგი დაკავშირებული იყოს დასაქმებულის შესაძლებლობასთან-უნართან, ქცე--სთან, ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებთან, გარდა ამისა, აღნიშნული საფუძველი ობიექტურად უნდა არსებობდეს და სუბიექტივიზმი სრულად გამოირიცხოს.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. 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. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო კვლავ მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას, რომელიც შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისთვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომელნიც ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვე--ში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვა-- „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. ამდენად მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან და--ხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს და--ხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გა--ავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გა--ავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მისმა დაქირავებულმა პირმა - მუშაკმა, დასაქმებულმა, შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც გამოიხატა კონკრეტულ ქმედებაში. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება ამტკიცოს, ასევე, ვალდებულია ჯეროვანი

და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

ამდენად, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ დარღვევების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. ამ შემთხვე--ში, დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის ხელშეკრულების 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის - „უხეში“ დარღვევის საფუძველზე.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოცემულ დასკვნაში აღწერილ გარემოებებს, რამეთუ, დასკვნაში მითითებული, ზემორე პუნქტებში აღწერილი ფაქტები, შეეხება როგორც მოსარჩელეთა რეორგანიზაციის შემდეგ ახალი პოზიციებზე გადასვლამდე პერიოდს, ასევე, 2018 წლის 1 იანვრის შემდეგ განვითარებულ მოვლენებს. მაშინ როდესაც მა--- მი-----ე და ასევე გი-----ი მოპასუხე საწარმოებში შრომის დაცვის ინსპექტორებს წარმოადგენდნენ. აქვე საგულისხმოა ისიც, რომ დასკვნაში აღწერილი 3 ეპიზოდის გარდა, რომელიც საფუძვლად დაედო მოსარჩელეთა გა--ავისუფლებას, გი-----ს ასევე ედავებოდნენ 2018 წლის 1 იანვარს სამუშაო საა--ების ამოწურვის პერიოდში დამატებითი ინსტრუქტაჟის ჩატარების თაობაზე კა-----ა მითითებების შეუსრულებლობას, რის თაობაზე დასკვნაში არაფერია ნა--ქვამი; 3.1.9. პუნქტში მითითებული ბრძანება, ჯო-----ემ გამოსცა 2018 წლის 27 დეკემბრის წერილის საფუძველზე, ამასთან მოწმე კა-----ამ, ასევე გი-----ემ დაადასტურეს, რომ მა-- 2017 წლის 26 და 27 დეკემბერს განვითარებულ მოვლენებს, ერთ შემთხვე--ში თავად ესწრებოდნენ, ხოლო მეორე შემთხვე--ში კი საწარმოს ხელმძღვანელობა ინფორმირებული იყო თავად რე--ზ ი-----ის მიერ. ამდენად, 2018 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით, შპს „RM-----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ მოსარჩელეებმა განაგრძეს საქმიანობა იმის მიუხედავად, რომ მითითებულ საწარმოთა ხელმძღვანელი თანამდებობის პირები ინფორმირებულნი იყვნენ იმ ფაქტების შესახებ, რაც შემდეგ გახდა კიდევ ერთ-ერთი საფუძველი მოსარჩელეთა თანამდებობიდან გა--ავისუფლებისა.

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულ იქნენ ზემოაღნიშნულ დასკვნაში მოხსნიებული პირები, რომელთაგან სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს, იმ პირთა ჩვენებებზე, რომელიც შეეხება 2018 წლის 1 იანვარს და მის შემდეგ განვითარებულ მოვლენებს, რამეთუ, 2017 წლის 26 დეკემბრის და 27 დეკემბრის ინციდენტების მიუხედავად (საწარმო ინფორმირებული იყო აღნიშნულის შესახებ), თუმცა ამის მიუხედავად, მა--- მი-----ესთან და გი-----თან ორივე საწარმომ გამოსცა ბრძანება მა--ი შრომის დაცვის ინსპექტორების პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ. ამდენად, სასამართლოს შეხედულებით, საწარმოს ხელმძღვანელმა პირებმა მიუტევეს ეს ქმედებები ზემოაღნიშნულ პირებს, რამეთუ მა--ი დანიშვნის შესახებ ბრძანება--ა გამოცემის მომენტში, საწარმოს მართვაში მონაწილე ყველა მაღალი თანამდებობის პირი ინფორმირებული იყო ამასთან დაკავშირებით, თუმცა, ეს არ გამხდარა ხელისშემშლელი ფაქტორი მა--- მი-----ისა და გი-----ის თანამდებობებზე დანიშვნისთვის. სასამართლო აქვე

დამატებით მიუთითებს, რომ ქმედებებს, რომელთა ჩადენასაც მოპასუხე მხარე ედავებოდა მოსარჩელეებს, სასამართლო მისცემს სამართლებრივ შეფასებას გადაწყვეტილების შესაბამის ნაწილში.

მოწმის სახით დაკითხულმა **და-----ემ**, სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ სს „RM-----R-ში“ ეკავა იგივე პოზიცია, რაც გი-----ს. 2017 წლის 26 დეკემბერს, სამსახურში გამართულ თა--ბირზე, რომელსაც ესწრებოდნენ საწარმოს თანამშრომლები ეცნობა-- , რომ რეორგანიზაციამ მა--ი თანამდებობიდან დაქვეითება და შესაბამისად ხელფასების შემცირება გამოიწვია. აღნიშნულის გამო გი-----ი და დედამისი მა--- მი-----ე გავიდნენ დარბაზიდან და თავადაც გაჰყვა მა--. გ.ნა-----ის სა--ა--ბირო დარბაზიდან აგრესიული საუბრით გავიდა და განაცხადა, რომ იურისტთან გაივლიდა კონსულტაციას და შემდეგ გადაწყვეტდა დაეთანხმებოდა თუ არა შეთავაზებას ახალ პოზიციაზე გადასვლის შესახებ. 2018 წლის 1 იანვარს დ.ჯ-----ე სამორიგეო ცვლაში იყო გ.ნა-----თან ერთად. სამუშაო საა--ების ამოწურვამდე რამდენიმე წუთით ადრე ტელეფონზე დარეკა კა---ამ, ტელეფონი ხელთ ეპყრა გი-----ს, რომელმაც როდესაც შეიტყო, რომ კა-----ა რეკავდა, ტელეფონი დ.ჯ-----ეს გადააწოდა. კა-----ამ მას თხოვა, რომ სამუშაოს დასრულების შემდეგ ჩაეტარებინა ინსტრუქტაჟი, თუმცა რადგან თხოვნა შეეხებოდა **სამუშაო საა--ების ამოწურვის შემდეგ** ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას, მან აღნიშნულზე უარი განაცხადა, შემოთავაზება ასევე უარყო გი-----მა, რის შემდეგაც კა-----ამ მა-- შესთავაზა დაეტოვებინა-- გასაღები და სხვა თანამშრომელი ჩაატარებდა შესაბამის ინსტრუქტაჟს კონტრაქტორი ორგანიზაციისთვის. (2018 წლის 19 ივნისის სხდომის ოქმი 15:49:07) საწარმოში ინსტრუქტაჟი სხვა თანამშრომელმა ჩაატარა, შესაბამისად საწარმოს არავითარი შეფერხება არ განუცდია (2018 წლის 19 ივნისის სხდომის ოქმი 15:57:53) მოწმის განმარტებით, ვინაიდან იყო 1 იანვარის საღამო, სამუშაო დროის ამოწურვის შემდეგ სურდა-- სახლში დაბრუნება. ამასთან, ზოგადად რეორგანიზაციის შემდეგ სამსახურში იყო დაძაბული სიტუაცია და ამნაც გარკვეული გავლენა იქონია მასზე, რომ მანაც და გი-----მაც უარყვეს მა--ი ხელმძღვანელის მითითება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების თაობაზე.

მოწმე **კა-----ამ** განმარტა, რომ 2017 წლის 19 ოქტომბრიდან მუშაობს მოპასუხე საწარმოში შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის უფროსის პოზიციაზე. 2017 წლის 26 დეკემბერს თა--ბირის წინა დღეს შეიტყო, რომ რეორგანიზაციის გამო ზოგიერთ თანამშრომელს ხელფასი უმცირდებოდა და აღნიშნულის გამო ცუდ გუნებაზე დადგა. დარბაზში, სადაც თანამშრომლებს ეცნობა-- რეორგანიზაციის შესახებ, იმყოფებოდა მა--- მი-----ე, დ---- ჯ-----ე, გი-----ი და სხვები. თა--ბირის დასრულების შემდეგ, მან გი-----ეს უთხრა, რომ ხელფასები შეენარჩუნებინა-- თანამშრომლებისთვის. როგორც მისთვის ცნობილია, საწარმოს ცენტრალურ ოფისში მიღებული უნდა ყოფილიყო კიდევ გადაწყვეტილება მა--თვის ხელფასების მომატების შესახებ. თა--ბირის მეორე დღეს, რეზო ი-----ე შევიდა მასთან კაბინეტში და განუცხადა, რომ გი-----მა აგინა ყველას, ვისაც კი რაიმე წვლილი მიუძღვოდა ხელფასის შემცირებაში. რეზო ი-----ისთვის შეურაცხყოფის მიყენების დროს, იქვე უნდა ყოფილიყო ირ-----ე, შა-----ე

და ბო-----ი.

2017 წლის 26 დეკემბერს მა---- მი-----ის მხრიდან მის კაბინეტში შეურაცხყოფილი და მუქარის შემცველი ქმედებები არ გამოვლენილა, მას ჰქონდა მხოლოდ გაღიზიანებული ტონი და რეპლიკა წარმოთქვა „თქვენ რომ არ მოგეთხოვა-- შტატების დამატება ხელფასები არ შემცირდებოდაო“. გი-----მა კი განუცხადა „ცუდად დაასრულებო“. რადგან მა---- მი-----ე იყო გი-----ის დედა და მას არ ჰქონდა რეაქცია გიორგის სიტყვებზე, მან ეს მისი შვილის მხარდაჭერად აღიქვა. ამ შეხვედრას ესწრებოდა ზუ-----ე და თემურ ღვინიაშვილი. 2018 წლის 1 იანვარს, სამორიგეო ცვლაში მუშაობდნენ გი-----ი და დ---- ჯ-----ე. მან სამორიგეო ცვლის დასრულებამდე რამდენიმე წუთით ადრე (რვას აკლდა 15-20 წუთი) (2018 წლის 22 მაისის სასამართლო სხდომის ოქმი 13:46:57) დარეკა სამორიგეო ნაწილში და დ---- ჯ-----ეს უთხრა, რომ ინსტრუქტაჟი უნდა ჩატარებინა, რაზეც მან უარი განაცხადა. შემდეგ, მან სთხოვა დ---- ჯ-----ეს, რომ მიეცა გი-----თან გასაუბრების საშუალება, თუმცა დ---- ჯ-----ემ განუმარტა, რომ ისიც გადიოდა. რადგანაც კონტრაქტორი ორგანიზაციისთვის საჭირო იყო ინსტრუქტაჟის ჩატარება, კა-----ა დაუკავშირდა შა-----ეს, რომელმაც ნახე--რ საა--ში მოაგვარა ის პრობლემა, რაც გამოიხატებოდა კონტრაქტორი ორგანიზაციისთვის ინსტრუქციის ჩატარებაში. 2018 წლის 3 იანვარის ინციდენტთან დაკავშირებით მას ინფორმაცია არ მიუღია.

მოწმე **გი-----ემ** განაცხადა, რომ 2018 წლის 26 დეკემბერს, მან როგორც მოპასუხე საწარმოს კორპორატიული დირექტორის მოადგილემ ადამიანური რესურსების დარგში, საწარმოს თანამშრომლებს აცნობა შრომის უსაფრთხოების სამსახურში განხორციელებული რეორგანიზაციის შესახებ. ამ ინფორმაციის მიწოდების შემდეგ შესთავაზა ყველა ყოფილ თანამშრომელს, რომ თუკი მა--სურვილი ექნებოდა-- შეძლებდნენ შრომის დაცვის ინსპექტორების პოზიციებზე საქმიანობის გაგრძელებას. ვინაიდან იცვლებოდა სამუშაო გრაფიკი და საწარმო გადადიოდა 24 საა--იან სამუშაო რეჟიმზე, საიდანაც კვირის განმავლობაში 4 დღის მანძილზე საჭირო იქნებოდა 12 საა--იანი გრაფიკით მუშაობა და გარკვეულწილად იცვლებოდა შრომის ანაზღაურებაც, გი-----მა, მა---- მი-----ემ და დ---- ჯ-----ემ ითხოვეს იურისტთან შეხვედრა. გი-----მა თა--ბირზე კა-----ას გადაუხადა დიდი მადლობა და დატოვა დარბაზი. მოგვიანებით სამივე მა--განმა დაწერა განცხადება შრომის დაცვის ინსპექტორების პოზიციაზე გადასვლის შესახებ. მოწმის ინფორმაციით, მოსარჩელებს ჰქონდა-- საუბარი კა-----თან და გი-----თან მიღწეული იყო შეთანხმება მისი ანაზღაურების გაზრდის შესახებ. მოწმემ განმარტა, რომ ამ თა--ბირზე მას მოსარჩელებისგან თავი შეურაცხყოფილად არ უგრძნია. რაც შეეხება მა--ი გა--ავისუფლების შემდეგ არსებული პოზიციის ვაკანტურობას, კონკურსის წესით მა---- მი-----ის და გი-----ის თანამდებობებზე მიიღეს თანამშრომლები, რომელნიც დღემდე აგრძელებენ საწარმოში საქმიანობას. (2018 წლის 4 მაისის სასამართლო სხდომის ოქმი - 16:03:58)

მოწმე **კა-----მა** განმარტა, რომ შპს „RM----D-ისა“ და სს „RM-----R-ის“ აღმასრულებელი დირექტორის ჯო-----ის ინიციატივით, აგვისტოს თვეში

შეხვდა მა--- მი-----ეს. მართალია მოწმე ამ უკანასკნელის უშუალო ხელმძღვანელი არასოდეს ყოფილა, თუმცა რადგან ზემოაღნიშნულ ქალბატონსა და საწარმოს თანამშრომლებს შორის იყო გარკვეული უთანხმოებები, როგორც ჯო-----ეს, ასევე მას სურდა-- რომ მა--- მი-----ე დაერწმუნებინა-- რომ არავითარი შეთქმულება მისი და მისი შვილის წინააღმდეგ არ მზადდებოდა და მა-- თავისუფლად გაეგრძელებინა-- საწარმოში მუშაობა. აღნიშნული შეხვედრის შემდეგ მოსარჩელებსა და კა-----ს შორის პირადი შეხვედრა აღარ მომხდარა, თუმცა ინფორმაციას იღებდა, რომ თითქოს მოსარჩელების გამო სამსახურში უსიამოვნებები არ სრულდებოდა. 2017 წლის დეკემბრის ბოლოს საწარმოში დასრულდა რეორგანიზაცია, რაც ითვალისწინებდა „ოქსას“ სტანდარტის დანერგვას, რომლითაც უნდა მომხდარიყო სახელფასო ფონდის გა-- ანაბრება და 4 საშტატო ერთეულის დამატება. აქედან გამომდინარე, მა--- მი-----ეს ხელფასი გაეზარდა 100 ლარით, ხოლო გი-----ს შეუმცირდა. რეორგანიზაციის ჩატარებამდე საწარმოს თანამშრომლები ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების გამო ხელფასის სახით იღებდნენ 25% დანამატს, შესაბამისად, მა-- უნდა ემუშავა-- უქმე დღეებშიც და შაბა---კვირას. ამ რეორგანიზაციის შედეგად საშტატო ნუსხა გაიზარდა 4 ერთეული პერსონალით. როდესაც შრომის უსაფრთხოების თანამშრომლებს მა--მა უშუალო ხელმძღვანელებმა გააცნეს მიმდინარე საკითხები, მოსარჩელებმა განაცხადეს, რომ ისინი არ იყვნენ თანახმა მოეწერა-- ხელი რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანებაზე. ვინაიდან, კმჭედლიშვილი ამ დროს იმყოფებოდა საწარმოში, მოსარჩელე, ძალიან აღელვებული მივიდა მასთან და რჩე-- სთხოვა ამ საკითხთან დაკავშირებით, რაზეც მოწმემ ურჩია, რომ და--ანხმებოდნენ რეორგანიზაციას, რეორგანიზაცია იყო კარგად დასაბუთებული და პროფესიონალების მიერ შედგენილი. რაც შეეხება გი-----ისთვის ხელფასის შემცირების საკითხს, მან გამოთქვა ადამიანური თანაგრძნობა, თუმცა საწარმოს აღმასრულებელ დირექტორთან კონსულტაციის შემდეგ განუცხადა, რომ გი-----ს ხელფასი ნაცვლად 1700 ლარისა ექნებოდა 2000 ლარი. მოწმის განმარტებით, ამ რეორგანიზაციის შემდეგ მას ატყობინებდნენ, რომ მოსარჩელეთა ქცევიდან გამომდინარე სამსახურში იყო ძალიან ცუდი სიტუაცია, იყო მითითებები, მა--ი მხრიდან უღირს საქციელზე, რის გამოც შეიქმნა კომისია მა--- მი-----ის და გი-----ის მხრიდან განხორციელებული ქმედებების შესწავლის თაობაზე.

მოწმე **რე--ზ ი-----ემ** განაცხადა, რომ მუშაობდა მოპასუხე კომპანიებში შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის უფროსის მოადგილის პოზიციაზე. 2018 წლის 27 დეკემბერს, სამსახურში მისვლისას კაბინეტში დახვდნენ მა--- მი-----ე, გი-----ი, დ--- ჯ-----ე, თე-----ი, ბო-----ი, შა-----ე და ირ-----ე. მისმა შეკითხვამ თუ როგორ იყვნენ ზემოთხსენებული პირები, მა--- მი-----ისა და გი-----ის მხრიდან აგრესია გამოიწვია. ისინი ამტკიცებდნენ, რომ სამსახურში განხორციელებული რეორგანიზაცია, რასაც ზოგიერთი თანამშრომლისთვის ხელფასის შემცირება, ზოგიერთისთვის კი გაზრდა მოჰყვა, მისი ხელშეწყობით განხორციელდა. მოწმის განმარტებით მისთვის უცნობი იყო ამ ფაქტის შესახებ, რადგან ის წინა ორი სამუშაო დღის მანძილზე შვებულებაში იმყოფებოდა. გი-----ი აცხადებდა, რომ ამას ასე არ დატოვებდა, მოცემულ

სამსახურში ის თითქოს პენსიის სახით იღებდა ხელფასს და უნდა შეერგო აღნიშნული, ხოლო მა--- მი-----ემ მას შეურაცხყოფლად მიაძღვრა სიტყვებით „კრისუნია კრისუჩკა“, რაც მან შეურაცხყოფლად მიიღო.

მოწმე **ბო-----მა** განაცხადა, მუშაობს შპს „RM----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურში ინსპექტორის პოზიციაზე. 2017 წლის 26 დეკემბერს ჩატარდა თა--ბირი, სადაც შეკრებილ თანამშრომლებს ეცნობა--, რომ საწარმოში განხორციელდა რეორგანიზაცია, გაუქმდა შტატები და შეიქმნა ინსპექტორთა პოზიციები. ადამიანური რესურსების დარგში ერთ-ერთმა ხელმძღვანელმა გი-----ემ თა--ბირზე შეკრებილ თანამშრომლებს შესთავაზა, რომ თუკი სურდა-- ახალ პოზიციებზე გადასვლა ისინი ჩვეულებრივ გააგრძელებდნენ საქმიანობას. მთავარი სპეციალისტის შტატის გაუქმების გამო გი-----მა გამოთქვა პროტესტი და უკმაყოფილო გავიდა დარბაზიდან. შემდეგ შეხვედრა გაგრძელდა კა-----ას კაბინეტში, სადაც მას გი-----ი ეუბნებოდა ამას ასე არ დავტოვებო. მეორე დღეს მოსარჩელებმა განმარტება მოსთხოვეს მა-- უფროსს რეზო ი-----ეს, თუ რატომ შეიტყვეს მა-- ამ რეორგანიზაციის შესახებ მხოლოდ თა--ბირზე, რაზეც რეზო ი-----ე იყო გაკვირვებული, რამეთუ იგი აცხადებდა, რომ მასაც არ ჰქონდა ინფორმაცია ამ რეორგანიზაციის შესახებ. გი-----ი რეზო ი-----ეს ხმამაღალი სიტყვებით მიმართავდა, რომ შენც მონაწილე ხარ ამ ყველაფრის და არ შეგრჩებო, კონკრეტულად შეურაცხყოფელი სიტყვები მისი მისამართით არ უთქვამს, რაც შეეხება მა--- მი-----ეს ის ჩუმად იჯდა და მის შვილის მიმართ მხარდაჭერა გამოხატა იმ ფორმით, რომ მანაც თავისი შვილისამებრ ასევე მიმართა რეზო ი-----ეს, რომ იცოდა რეორგანიზაციის შესახებ და მის თანამშრომლებს წინასწარ არ მიაწოდა ინფორმაცია. რეზო ი-----ის მხრიდან მას ცინიკური ფორმით ვინმესადმი მიმართვა არ გაუგონია, მან კაბინეტში შესვლისას მხოლოდ იკითხა როგორ ხართო, რაც შესაძლოა მოსარჩელებმა ცინიკურად აღიქვეს.

მოწმე **ზუ-----ემ** განაცხადა, რომ 2017 წლის მიწურულს შპს „RM----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ სადაც იგი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პოზიციაზე მუშაობდა, განხორციელდა რეორგანიზაცია. რეორგანიზაციის შედეგად იცვლებოდა მა--ი თანამდებობების დასახელება, ასევე ხელფასები. აღნიშნულის გამო საწარმოს თანამშრომლებმა მა--- მი-----ემ და მისმა შვილმა გი-----მა უკმაყოფილება გამოთქვეს, რაც შემდეგ დაპირისპირებაში გადაიზარდა. მა-- სამსახურის უფროსს კა-----ას მიმართეს, რომ შენ ეკლესიას ხარ ამოფარებული, სინამდვილეში კი თანამშრომლებისთვის ხელფასების დაკლება გქონდა განზრახულიო. კა-----ამ მა-- მოუწოდა დამშვიდებულიყვნენ და ხელფასების საკითხის გადახედვას დაპირდა. შემდეგ კვლავ შედგა შეხვედრა, სადაც, გი-----ი ასევე განერვიულებული და აგრესიული, მუშტს ურტყამდა მაგიდას, რაზეც კა-----ამ მას თხოვა, რომ წასულიყო და მოგვიანებით დაუძახებდა. უკმაყოფილება ასევე გამოხატა დ---- ჯ-----ემაც.

მოწმე **ირ-----ემ** განაცხადა, რომ 2017 წლის 26 დეკემბერს ესწრებოდა თა--ბირს, სადაც მა--თვის ცნობილი გახდა საწარმოში მიმდინარე რეორგანიზაციის

შესახებ. ამ თა--ბირზე გი-----მა გადატანითი მნიშვნელობით მადლობა გადაიხადა და დატოვა დარბაზი. ზოგადად, ყველა თანამშრომელი ვისაც დააკლდა ხელფასი უკმაყოფილო იყო რეორგანიზაციით, მა-- შორის დ----- ჯ-----ეც, თუმცა მან პრეტენზიები ნაკლებად გამოხატა. მეორე დღეს რეზო ი-----ეს აგრესიით მიმართა გი-----მა და მას ბრალი დასდო მასში, რომ ისიც ერთერთი ავტორი იყო ამ რეორგანიზაციის და ამდენად რეზო ი-----ეც თავისი პრეტენზიის ადრესატად მიაჩნდა. მოწმემ განაცხადა, რომ მან სთხოვა გი-----ს დაწყნარებულიყო, თუმცა მას სავარაუდოდ არც გაუგია შენიშვნა, რადგან ძალიან აგრესიულად იყო განწყობილი.

მოწმე **თე-----მა** განმარტა, რომ სამსახურში განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო გი-----მა პრეტენზიები გამოთქვა რეზო ი-----ის მიმართ, რადგან მისთვის ცნობილი უნდა ყოფილიყო ამ რეორგანიზაციის და მისი თანამდევი ხელფასების შემცირების შესახებ. გი-----ი აცხადებდა, რომ რ.ი-----ეც იყო მისი შვილისთვის ლუკმის წართმევის ინიციატორი, თუმცა რე--ზ ი-----ე თავს იმართლებდა, რომ მან არაფერი იცოდა აღნიშნულის შესახებ. მა---- მი----ე ამ შეხვედრაზე მშვიდად იყო, მხოლოდ მის შვილს მოუწოდებდა, რომ გაჩერებულიყო.

მოწმე **შა-----ე** აცხადებს, რომ 2018 წლის დადგომამდე რამდენიმე დღით ადრე თა--ბირზე შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ თანამშრომლებს აცნობეს, რომ ტარდებოდა რეორგანიზაცია, რომლის შედეგად მა--ი პოზიცია გარდაიქმნებოდა ინსპექტორის პოზიციად და ხელფასი ნაცვლად 1200 ლარისა ექნებოდა-- 1700 ლარი. აღნიშნულმა გარემოებამ მასში კმაყოფილება გამოიწვია, თუმცა ამ კომპანია--ა ორ თანამშრომელს - გი-----სა და დ----- ჯ-----ეს შეუმცირდა-- ხელფასები. ამან გი-----ი ძალიან გააღიზიანა და ჯერ კიდევ თა--ბირზე ყოფნისას, ხოლო შემდეგ ცალკე დერეფანსა და ასევე მის კაბინეტში, აშკარა უკმაყოფილება გამოთქვა საწარმოს ხელმძღვანელების მიმართ. უკმაყოფილება ასევე გამოთქვა დ----- ჯ-----ემ, თუმცა მას გი-----ისამებრ შეურაცხყოფელი სიტყვები არ წარმოუთქვამს. მან კა-----ა დაადანაშაულა მისი ხელფასის შემცირების გამოწვე--ში და მისი მისამართით უცენზურო სიტყვებიც წარმოთქვა. 2018 წლის 3 იანვარს (რომელიც სასამართლოს შეხედულებით არის 2017 წლის 27 დეკემბერი, რამეთუ ამ ეპიზოდთან დაკავშირებით მოწმის მიერ ჩვენების მიცემისას აღწერილი ფაქტები საქმის მასალებისა და სხვა მოწმეთა ჩვენებებიდან გამომდინარე შეესაბამება 2017 წლის 27 დეკემბრის ეპიზოდს), გი-----მა რე--ზ ი-----ე, რომელიც მა--ი უშუალო დანაყოფის უფროსის მოადგილედ მუშაობდა, დაუსწრებლად ჯერ უხამსად მოიხსენია, ხოლო შემდეგ უშუალოდ მიაყენა შეურაცხყოფა, რადგან მან გი-----ი არ გააფრთხილა მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ, მა---- მი----ე აჩერებდა თავის შვილს, თუმცა უშედეგოდ, გი-----ი ხმამაღლა ყვიროდა „არავის შეგარჩენთ ჩემი შვილისთვის ლუკმის წართმე--ს“-ო.

მოწმე **შა-----ე** ასევე ისაუბრა 2018 წლის 1 იანვრის ეპიზოდზე, რა დროსაც მას დაუკავშირდა კა-----ა და დაინტერესდა თუ ვინ იყო მორიგე შრომის უსაფრთხოების სამსახურში და მიაწოდა ინფორმაცია, რომ გი-----თან

ერთად მორიგებოდა დ----- ჯ-----ე. კა-----ამ შემდეგ კვლავ დაურეკა და სთხოვა, მისულიყო საწარმოში და ინსტრუქტაჟი ჩატარებინა კონტრაქტორი ორგანიზაციის თანამშრომელთა--ვის, რაც მან შეასრულა კიდეც. ამ ფაქტის გამო, მოგვიანებით, მა-- -- მი-----ემ მას საწარმოს ხელმძღვანელებთან შემდრომი უწოდა, რასაც ესწრებოდა ლე--ნ მე-----ი. მა--- მი-----ემ ასევე მიუთითა, რომ ჟურნალში არასწორად ჰქონდა გარკვეული სახის მონაცემები დარეგისტრირებული, თუმცა მოწმის განმარტებით მას შეცდომა არ მოსვლია და მა--- მი-----ე არ იყო მისთვის შეცდომის მითითებაზე კომპეტენტური პირი.

მოწმე **ლე--ნ მე-----მა**, რომელიც მოპასუხე კომპანიის ერთერთ ქვეკონტრაქტორ კომპანიაში მუშაობს, განმარტა, რომ 2018 წლის 3 იანვარს იმყოფებოდა მისი კოლეგის შა-----ის სამუშაო კაბინეტში, რომელიც ატარებდა სამუშაო ინსტრუქტაჟს, რა დროსაც მა--- მი-----ემ მისი მისამართით თქვა ეს დღე აღარ ატარებს ინსტრუქტაჟებს, უკვე ღამით დაიწყო ინსტრუქტაჟების ჩატარებაო, შენი საქციელით „უძვრები“ ხელმძღვანელებს და ცუდად დაასრულებ კარიერასო, რაზეც შა-----ემ მიუგო, რომ კაბინეტში სხვა პირებიც იმყოფებოდნენ და თავი შეეკავებინა ასეთი სახის საუბრისგან.

მოწმე **მი-----ამ** სასამართლოს მოუთხრო, რომ მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა გარემოს დაცვის დირექტორის პოზიციაზე. 2017 წლის ნოემბერ-დეკემბრის თვეში დღის წესრიგში იდგა სამსახურიდან მა--- მი-----ის და გი-----ის გა--ავისუფლების საკითხი, თუმცა მან საწარმოს ხელმძღვანელებს აცნობა, რომ ეს პირები არ იყვნენ „დასაკარგი კადრები“ და შესაბამისად, მა-- გა--ავისუფლებაზე შემდეგ საუბარი აღარ ყოფილა. 2018 წლის 4 იანვარს მას მობილური ტელეფონით დაუკავშირდა მა--- მი-----ე, რომელმაც განუცხადა, რომ გი-----ი უფროსებს შეყვანილი ჰყავდა-- კაბინეტში, მას მობილური ჰქონდა ჩამორთმეული და იგი ღელავდა რადგან ვარაუდობდა, რომ სურდა-- მა--ი სამსახურიდან გა--ავისუფლება.

მოწმე **ამ-----მა**, რომელიც წარმოადგენდა გი-----ისა და მა--- მი-----ის მიერ განხორციელებული შესაძლო მუქარის ფაქტების დამდგენი სამუშაო კომისიის წევრს, სასამართლოს მოუთხრო, რომ კა-----ას 2017 წლის 27 დეკემბრის სამსახურებრივი ბარა--იდან შეიტყო, რომ გი-----ს შპს „RM-----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ განხორციელებულ რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გამოხატული ჰქონდა პრეტენზიები. 2018 წლის 1 იანვარს კი, როდესაც გი-----ს სთხოვეს დამატებით ინსტრუქტაჟის ჩატარება, მან აღნიშნულზე უარი განაცხადა. ამასთან დაკავშირებით იგი ირ-----თან ერთად გაესაუბრა გი-----ს, თუმცა ის იყო ძალიან გაღიზიანებული და შესაბამისად, კერ მოხდა მისი გამოკითხვის ოქმისთვის დასრულებული სახის მიცემა.

მოწმე **კო-----**, რომელიც მოპასუხე საწარმოში მუშაობს, სასამართლოს მოუთხრო, რომ საწარმოს ხელმძღვანელ პირებთან შესვლამდე გი-----ს სთხოვა ტელეფონის დატოვება, რასთან დაკავშირებითაც მას წინააღმდეგობა არ გაუწევია. მალევე კაბინეტთან მივიდა მა--- მი-----ე, რომელიც იყო აღელვებული, რადგან მისი შვილი საწარმოს ხელმძღვანელობაზე პასუხისმგებელ პირებთან

კაბინეტში იმყოფებოდა. მოწმეს კაბინეტიდან ხმაურის ან შეურაცხყოფელი სიტყვების ხმა არ გაუგია.

ანალოგიური შინაარსის ჩვენება მისცა სასამართლოს მოწმე **გი-----მა**, რომელმაც დამატებით განაცხადა, რომ მას შემდეგ რაც გი-----ი შევიდა ირ-----თან კაბინეტში, მივიდა მა--- მი-----ეც, რომელიც ითხოვდა შვილთან შესვლას. მა--- მი-----ის კაბინეტში შესვლის შემდეგ მას დარჩა ისეთი შთაბეჭდილება, რომ კაბინეტში დაძაბული საუბარი მიდიოდა, თუმცა, კითხვები ამ შეხვედრის შესახებ არავისთვის დაუსვამს და შესაბამისად, არ ფლობს ინფორმაციას თუ რის გამო ან რა საკითხთან დაკავშირებით მიმდინარეობდა შეხვედრა.

მოწმე **ირ-----ი**, რომელიც წარმოადგენდა შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახურში განხორციელებული შესაძლო მუქარის ფაქტების შემსწავლელი კომისიის წევრს განმარტა, რომ 2017 წლის 26 დეკემბერს მის სამსახურში განხორციელებული რეორგანიზაციის შესახებ საწარმოს კორპორატიული დირექტორის მოადგილემ ადამიანური რესურსების დარგში გი-----ემ შპს „RM---D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ თანამშრომლებს მიაწოდა ინფორმაცია და ასევე შესთავაზა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ შტატებზე მუშაობის გაგრძელება. ასეთი სახის შეთავაზება მიიღეს ასევე გი-----მა და მა--- მი-----ემ, რომელთაგან პირველ მოსარჩელეს ხელფასი 3000 ლარიდან შეუმცირდა 1700 ლარამდე. ასევე, შეიცვალა სამუშაო გრაფიკი და ამის გამო გამოხატა აშკარა უკმაყოფილება. თა--ბირზე ზემოაღნიშნული პირები განაწყენდნენ მა-- უმუშაო უფროსზე კა-----აზე და უსაყვედურეს, თუ რატომ არ აცნობა მა-- ამ რეორგანიზაციის შესახებ უფრო ადრე, მა-- ნიშნის მოგებით მადლობა გადაიხადეს და დემონსტრაციულად დატოვეს სა--ა--ბირო დარბაზი. კა-----ამ სცადა მოსარჩელებთან ხელფასების საკითხის გარკვე--, თუმცა გი-----ი კვლავ ყვიროდა, რომ მისი შვილისთვის ლუკმის წართმე--ს არავის შეარჩენდა. მეორე დღეს გი-----მა ასევე შეურაცხყო რე--ზ ი-----ე და განუცხადა, რომ იგი პენსიის ნაცვლად იღებდა ხელფასს და შეერგო ეს შემოსავალი.

მოწმე **ირ-----ის** განმარტებით, მას მა--- მი-----ესთან დაკავშირებით გარკვეული უარყოფითი წარმოდგენა ჰქონდა შექმნილი, რადგან მას ადრე ჰქონდა შეთავაზება ლექციები წაეკითხა გარკვეულ თანამშრომელთა--ვის ინსტრუქტაჟის ჩატარების შესახებ, თუმცა მა--- მი-----ემ ჯერ თანხმობა განაცხადა აღნიშნულზე, შემდეგ კი უარყო ეს შეთავაზება, შესაბამისად, აღნიშნულმა შემთხვე--მ ირ-----ზე უკვე შექმნა გარკვეული წარმოდგენა მა--- მი-----ის პიროვნების შესახებ.

მოწმემ ასევე განაცხადა, რომ 2018 წლის 1 იანვარს გი-----მა და დ---- ჯ-----ემ გააპროტესტეს კა-----ა შეთავაზება ინსტრუქტაჟის ჩატარების შესახებ, რის გამოც შა-----ეს მოუხდა ინსტრუქტაჟის ჩატარება. ამ ფაქტის გამო მა--- მი-----ეს შა-----ისთვის სამსახურის ხელმძღვანელებთან „შემძრომი“ ეწოდებინა. მოწმის ინფორმაციით, ამ ინციდენტს ლე--ნ მე-----იც ესწრებოდა. რაც შეეხება გი-----ის გამოკითხვას, მოწმე **ირ-----მა** განმარტა, რომ გი-----ი 2018 წლის 4 იანვარს დაიბარეს მან და ამ-----მა დაახლოებით 7 საა--

ისტვის და შეადგინეს კიდეც მისი გამოკითხვის ოქმი. გი-----ი თავდაპირველად იყო განერვიულებული და გაღიზიანებული, არაკონსტრუქციული საუბრით გამოირჩეოდა, თუმცა, შემდეგ დამშვიდდა, მაგრამ მალე კაბინეტთან მივიდა მა---- მი-----ე, რომელმაც შეძლო თავისი შვილის მონახულება. ამ შეხვედრის შემდეგ გი-----ი კვლავ ძალიან გაღიზიანდა, განაცხადა, რომ არავითარ ოქმზე ხელს არ მოაწერდა და პროტესტით გავიდა კაბინეტიდან. შესაბამისად, მისი გამოკითხვის ოქმს ვერ მიეცა დასრულებული სახე და აღარ დაერთო დასკვნას.

ამდენად, მოწმეთა ჩვენებებით დადგენილია, რომ 2017 წლის 26 და 27 დეკემბერს მა---- მი-----ის და გი-----ის მიერ რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გამოხატული რეაქციების, მოსაზრებების და გამოვლენილი დამოკიდებულების შესახებ საწარმოს ხელმძღვანელობა ინფორმირებული იყო მყისიერად. რა შეეხება 2018 წლის 1 იანვრის ეპიზოდს, დადგენილია, რომ კა-----ას მითითება არასამუშაო დროს დამატებით ინსტრუქტაჟის ჩატარების თაობაზე არ შეასრულა გი-----მა, ასევე, დ-----ჯ-----ემ. სასამართლოს შეფასებით, 2018 წლის 3 იანვარს, მა---- მი-----ემ შეურაცხმყოფლად მიმართა შა-----ეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ სამსახურებრივი შემოწმების დასკვნა (05.01.18) (ტ .2. ს.ფ. 88-91);

მოწმე **და-----ის** ჩვენება (2018 წლის 19 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 15:44-16:03)

მოწმე **კა-----ას** ჩვენება (2018 წლის 22 მაისის სასამართლო სხდომის ოქმი 12:29-14:06)

მოწმე **ბო-----ის** ჩვენება (2018 წლის 19 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 15:21-15:39)

მოწმე **გი-----ის** ჩვენება (2018 წლის 16 ივლისის სასამართლო სხდომის ოქმი 17:05-17:27)

მოწმე **კო-----ის** ჩვენება (2018 წლის 19 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 16:06-16:18)

მოწმე **ლუ--ნ მე-----ის** ჩვენება (2018 წლის 5 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 14:00-14:14)

მოწმე **ზუ-----ის** ჩვენება (2018 წლის 5 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 14:18-14:29)

მოწმე **ამ-----ის** ჩვენება (2018 წლის 19 ივლისის სასამართლო სხდომის ოქმი 14:05-14:39)

მოწმე **მი-----ას** ჩვენება (2018 წლის 22 მაისის სასამართლო სხდომის ოქმი 11:54-12:25)

მოწმე **რე--ზ ი-----ის** ჩვენება (2018 წლის 5 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 11:05-11:49)

მოწმე **ირ-----ის** ჩვენება (2018 წლის 5 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 11:53-12:20)

მოწმე **თე-----ის** ჩვენება (2018 წლის 5 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 12:24-12:35)

მოწმე შა-----ის ჩვენება (2018 წლის 5 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 12:39-13:47)

მოწმე ირ-----ის ჩვენება (2018 წლის 19 ივნისის სასამართლო სხდომის ოქმი 16:41-17:53)

მოწმე გი-----ის ჩვენება (2018 წლის 4 მაისის სასამართლო სხდომის ოქმი 15:20-16:11)

მოწმე კა-----ის ჩვენება (2018 წლის 16 აპრილის სასამართლო სხდომის ოქმი 13:17-14:05)

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბა--ილად უნდა იქნას ცნობილი შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ დირექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანებები მა---- მი-----ის და გი-----ის სამსახურიდან გა--ავისუფლების თაობაზე, თუმცა ვინაიდან ის პოზიციები, რომელიც გა--ავისუფლებამდე ეკავა-- მოსარჩელებს, შევსებულია კეთილსინდისიერად, მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა.

5. კანონები რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

5.1. ადამიანის უფლება--ა საყოველთაო დეკლარაცია, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, ევროპის სოციალური ქარტია, ადამიანის უფლება--ა და ძირითად თავისუფლება--ა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი საქართველოს კანონი სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ, საერთაშორისო შრომის სამართალი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლება--ა 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**).

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცდილობდა 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 ალიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მა-- შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. ევროპის სოციალურ ქარტიის, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწე--სა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ ალიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვე--ში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას ალიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე ალიარებენ მუშაკთა მიერ სა--ანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვე--ში.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც 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 (მა-- შორის სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და და--მო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

6.2. ვინაიდან, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ წინამდებარე სამართალწარმოებაში სახეზე გვაქვს შრომითი ურთიერთობა და მისი შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით (იხ. მსჯელობა დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), სასამართლო ქვემოთ შემოგთავაზებთ მსჯელობას სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის იმ ნორმებზე, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გულისხმობს; სასამართლო ასევე დამატებით (ძირითადი მსჯელობა იხილეთ ასევე სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში) იმსჯელებს თვითონ ამ საქმის გარემოებებზე და იმ ფაქტზე, რამაც მხარეთა შორის არსებული - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას დაედო საფუძვლად

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის

კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისა--ვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გა--ვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გა--ვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გა--ავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვე--ში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასია--იდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვე--სთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გა--ვალისწინებულ ვალდებულება--ა „უბრალოდ დარღვე--“, არამედ, მითითებულ ვალდებულება--ა „უხეში დარღვე--“. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვე--, პირის სამსახურიდან და--ხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვე-- შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან და--ხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გა--ავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცე--ს აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ

დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონა--ვალი და მა--ი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მა-- შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნა--ა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების უფლება აღიარებული და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვე--ში, შრომით ურთიერთობა--ა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასია--ს მერყევს და არასანდოს გახდის.

6.3. განსახილველ შემთხვე--ში, მოსარჩელე გი-----ი გა--ავისუფლდა სამსახურიდან. მოპასუხის ახსნა-განმარტება იძლე-- შესაძლებლობას დავასკვნა-- , რომ გა--ავისუფლებას საფუძვლად დაედო შრომითი დისციპლინის დარღვე-- და მასზე დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა 2018 წლის 1 იანვრის საღამოს. თუმცა, როგორც ეს ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტში აღინიშნა 2018 წლის 1 იანვრიდან შპს „RM----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ მოსარჩელებმა განაგრძეს საქმიანობა იმის მიუხედავად, რომ მითითებულ საწარმოთა ხელმძღვანელი თანამდებობის პირები ინფორმირებულნი იყვნენ იმ გარემოებების შესახებ, რაც შემდეგ გახდა კიდევ ერთ-ერთი საფუძველი მოსარჩელეთა თანამდებობიდან გა--ავისუფლებისა. შესაბამისად, დადგენილია, რომ იმ ფაქტების შესახებ (რაც მოსარჩელეთა გა--ავისუფლებას დაედო ერთ-ერთ საფუძველად,) რასაც მა-- უკანასკნელ სამუშაო პოზიციაზე სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების განხორციელებამდე ჰქონდა ადგილი, საწარმოს ხელმძღვანელობის ინფორმირებულობის მიუხედავად, საწარმო გამოსცემს ბრძანებას გი-----ის (ასევე მა---- მი-----ის) რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ პოზიციებზე დანიშვნის შესახებ. ამდენად, სამართლებრივი სტაბილურობის განცდა, რომელიც უნდა ჰქონდეთ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ პირებს დამსაქმებლის მხრიდან შესრულებულ იქნა კიდევ საწარმოს მხრიდან, იქამდე, სანამ სხვა ფაქტებთან კუმულაციურად 2017 წლის 26-27 დეკემბერს განვითარებული მოვლენების კვლავ მხედველობაში მიღებით, საწარმომ არ ჩა--ვალა, რომ ამ გარემოებების გამოყენება კვლავ შეეძლო დასაქმებულთა წინააღმდეგ.

რადგან სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციას არ უნდა მიეღო ეს ფაქტები მხედველობაში მოსარჩელების თანამდებობიდან გა--ავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოსცემის დროს, ამდენად, აღარ მისცემს სამართლებრივ შეფასებას იმ გარემოებებს, რამდენად თავსებადი იყო მოსარჩელეთა მხრიდან გამოთქმული კრიტიკული მოსაზრებები ადამიანის უფლება--ა ევროპული კონვენციის მე-10 მუხლით დაცული გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებთან.

6.4. რაც შეეხება გი-----ის მიერ 2018 წლის 1 იანვარს მისი სამსახურის უშუალო ხელმძღვანელის კა-----ას მითითების შეუსრულებლობას სამუშაო საა--ების ამოწურვის შემდეგ კონტრაქტორი ორგანიზაციისთვის ინსტრუქტაჟის ჩატარების შესახებ, მოცემულ ეპიზოდში, სასამართლო სხდომაზე გამოკვლეული მტკიცებულებებიდან დგინდება, რომ ასეთი მითითება გი-----თან ერთად ასევე მიიღო დათო ჯ-----ემ, თუმცა მის მიმართ ამ მითითების შეუსრულებლობის გამო არავითარი დისციპლინური ღონისძიება არ გამოყენებულა.

აღნიშნული საკითხის შესაფასებლად სასამართლო მოიხმობს შრომის კანონთა კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილს, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნე-- მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საა--ს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საა--ს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საა--ს. ხოლო, ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით კი დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სა--ანადო ანაზღაურებით. ამდენად, მოცემული საფუძვლების არსებობისას დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, მიუხედავად იმისა, თანახმაა თუ არა ასეთი სამუშაო შესრულებაზე, ხოლო სხვა შემთხვე--ში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ **მხარეთა შეთანხმებით**, შესაბამისად, აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა.

მოცემულ შემთხვე--ში მოწმის სახით დაკითხულმა დ----- ჯ-----ემ განმარტა, რომ იმის მიუხედავად, რომ მან და გი-----მა უარყვეს კა-----ას თხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შესახებ, ამას საწარმოო ავარია არ გამოუწვევია. ამასთან არც კა-----ას უთქვას, მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირების მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე უარის გამო საწარმოსთვის შეფერხების გამოწვე--სთან დაკავშირებით, ამის საწინააღმდეგოდ მან დაადასტურა, რომ მას შემდეგ რაც მიიღო უარი ზემოთ მითითებული პირების მიერ დამატებითი ინსტრუქტაჟის ჩატარების შესახებ, იგი დაუკავშირდა შა-----ეს, რომელიც გამოცხადდა საწარმოში და მისი მითითებისამებრ, კონტრაქტორი ორგანიზაციის თანამშრომლებთან ინსტრუქტაჟი ჩაატარა.

სამუშაო დროის შესახებ დირექტივის მიხედვით, „დასვენების დრო“ არის ნებისმიერი დრო, რაც არ არის „სამუშაო დრო“, ამასთან ზეგანაკვეთური სამუშაო მოსარჩელე გი-----ის მიერ შესასრულებელი იყო 2018 წლის 1 იანვარს, რომელიც არის დასვენების დღე, შესაბამისად, საწარმოს უფრო მეტი გულისხმიერება და პატივისცემა უნდა გამოეჩინა დასაქმებულისთვის სამუშაო დროის ამოწურვის შემდეგ დასვენების უფლებით სარგებლობისადმი და რადგან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შესახებ მითითება არ შეესაბამებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქ/პუნქტს, ასეთი მითითების შეუსრულებლობა არ უნდა გამხდარიყო პირის სამსახურიდან გა--

ავისუფლების საფუძველი.

ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ შემთხვე--შიც კი, თუ დავუშვებთ, რომ მოსარჩელე გი-----მა დაარღვია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქ/პუნქტის მოთხოვნები, საყურადღებოა, რომ კა-----ას მითითება ასევე არ შეასრულა დ-----ჯ-----ემ, რომლის მიმართაც რაიმე დისციპლინური სახდელი არ გამოყენებულა.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად კი, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, რომელიც პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გა--ვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით (არა--ანაბარი მოპყრობა). განსახილველ შემთხვე--ში, კა-----ას მოთხოვნის შეუსრულებლობის გამო გი-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის უკიდურესი ღონისძიების (სამსახურიდან გა--ავისუფლება) გამოყენება იმ პირობებში, როდესაც დამატებითი ინსტრუქტაჟის ჩატარების შესახებ დ-----ჯ-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის ყველაზე მსუბუქი ფორმაც კი არ გამოყენებულა, ქმნის გი-----თან ერთად მორიგე პირთან (კომპარატორი) შედარებით მოსარჩელის მიმართ არა--ანაბარი მოპყრობის შემადგენლობას („დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილი), რაც ეწინააღმდეგება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონს და დაუშვებელია.

6.5. სასამართლოს შეხედულებით მა---- მი-----ის მხრიდან 2017 წლის 26-27 დეკემბერს განხორციელებული ქმედებები უნდა შეფასდეს სწორედ იმგვარად, როგორც ეს შეფასებულ იქნა გი-----თან მიმართებაში, განსაკუთრებით იმ პირობებში, რომ სხდომაზე დაკითხულმა პირებმა კა-----ამ, რეზო ი-----ემ, გი-----ემ, დ-----ჯ-----ემ, ბო-----მა და სხვებმა აღნიშნეს, რომ მა---- მი-----ის ქმედებები და რეაქცია რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით ბევრად უფრო მოკრძალებულ ხასია--ს ატარებდა გი-----თან შედარებით. ამდენად, ამ ნაწილში სასამართლო მიუთითებს 6.3. პუნქტში მითითებულ მსჯელობაზე და დამატებით აღნიშნავს, რომ საწარმო ინფორმირებული იყო აღნიშნულის შესახებ, თუმცა ამის მიუხედავად, მა---- მი-----ესთან ორივე საწარმომ გამოსცა ბრძანება მა-- ი შრომის დაცვის ინსპექტორის პოზიციაზე დასაქმების შესახებ.

რაც შეეხება 2018 წლის 3 იანვარს მა---- მი-----ის მიერ შა-----ის წინააღმდეგ გამოხატულ აგრესიას და ე.წ. „საქმის გარჩე--ს“ თუ რატომ ჩაატარა მან ინსტრუქტაჟი 2018 წლის 1 იანვრის ღამეს, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა მა---- მი-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა დასაქმებულის ქცე--სთან დაკავშირებული საკითხიდან გამომდინარე. მოცემულ შემთხვე--ში როგორც მოწმე შა-----ის, ასევე ლე--ნ მე-----ის მიერ დადასტურებულ იქნა ის გარემოება, რომ მა---- მი-----ემ შეურაცხმყოფლად მიმართ თავისივე თანასწორ პოზიციაზე მყოფ კოლეგას. ამდენად, სასამართლოს მიერ

შესაფასებელია წარმოდგენდა თუ არა ეს ქმედება ვალდებულების უხეშ და სერიოზულ დარღვევას, რაც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტას გაამართლებდა. ამ საკითხის გადაწყვეტისას ყურადღება უნდა მიექცეს ინტერესთა შეწონვის საკითხს. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო მხედველობაში იღებს დასაქმებულის არასა--ანადო ქცევის სირთულესა და სიხშირეს, დამსაქმებლის თანაბრალეულობას, საწარმოში დასაქმების ხანგრძლივობას, ასაკს, რჩენის ვალდებულებებს, სამუშაო ბაზარზე არსებული ვითარებას და მიაჩნია, რომ ამგვარი ხასია--ის დარღვევისას გონივრული იქნებოდა, დამსაქმებელს გამოეყენებინა შრომის შინაგანაწესის მე-10 მუხლის 10.1 პუნქტით გა--ვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის შედარებით მსუბუქი ზომა, განსაკუთრებით იმ პირობებში, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე უკიდურესი ზომამდე, ამავე პუნქტში ექვსი შედარებით მსუბუქი ღონისძიება გა--ვალისწინებული (გა--ავისუფლების (მაგალითად: შენიშვნა, საყვედური და ა.შ.).

სასამართლო ასევე ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი მა--- მი-----ის მიმართ რაიმე სხვა დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე ინფორმაცია, რომელსაც შესაძლოა სასამართლოსა--ვის გარკვეული რწმენა შეექმნა მოსარჩელის არასა--ანადო ქცე--სა თუ არაკვალიფიციურობაზე.

6.6. სასამართლო 3.1.14 პუნქტში მითითებულ გარემოებასთან დაკავშირებით მიიჩნევს, რომ „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი მე-3 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ცნობს და იცავს სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლებას, როგორც წარუვალ და უხეიარეს ადამიანურ ფასეულობებს. ხელისუფლების განხორციელებისას ხალხი და სახელმწიფო შეზღუდულნი არიან ამ უფლებებითა და თავისუფლებებით, როგორც უშუალოდ მოქმედი სამართლით. ამავე კანონის მე-8 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად მოცემული კანონით აღიარებული და დაცული უფლებების ნებისმიერი შეზღუდვა შეიძლება დაწესდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს გა--ვალისწინებულია ნა--ელი და განჭვრეტადი, ვიწროდ მიზანმიმართული კანონით და შეზღუდვით დაცული სიკეთე აღემატება შეზღუდვით მიყენებულ ზიანს. შესაბამისად, მა--- მი-----ის მიერ, შრომის შინაგანაწესის 3.1.21 პუნქტით ნაკისრი ვალდებულების, (რაც გულისხმობს მას-მედიისთვის რაიმე სახის ინტერვიუს ან/და ინფორმაციის მიცემის აკრძალვას დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 3 წლის განმავლობაში) დარღვევის გამო, განსაკუთრებით იმ პირობებში, რომ ეს უკანასკნელი სამუშაოდან გა--ავისუფლდა 2018 წლის 5 იანვარს, ხოლო მან 3.1.21 პუნქტით ნაკისრი ვალდებულება დაარღვია 2018 წლის თებერვალში, არ ქმნიდა დროის თვალსაზრისით სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველს, თუმცა სასამართლოს შეხედულებით შრომის შინაგანაწესში ზოგადად ასეთი პირობის მითითება არ არის სა--ანადოდ განჭვრეტადი და აღნიშნული შეზღუდვის ლეგიტიმურობასთან დაკავშირებით არც სა--ანადოდ დასაბუთება ახლავს.

6.7. სასამართლო მითითებას გააკეთებს სადავო ფაქტობრივ გარემოებაში განვითარებულ მსჯელობაზე, რომელიც ეხება და--ხოვნის წინაპირობებს და აქ აღარ გაიმეორებს მას. ნა--ელია, რომ ეს მსჯელობა საბოლოოდ გამორიცხავს მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერებას. აღნიშნული მსჯელობანი, ასევე განაპირობებს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას. ეს გარემოება, და--ხოვნის ბრძანების ბა--ილობის წინაპირობას ქმნის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბა--ილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - და--ხოვნის თაობაზე გამოცემული ბრძანებების ბა--ილად ცნობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბა--ილად ცნობის შემთხვე--ში, 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. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გა--ავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბა--ილად) ცნობის შემთხვე--ში, საქართველოს შრომის კოდექსის 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.

საქართველოს შრომის კოდექსი 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 დამსაქმებლისა--ვის დადგენილია უკანონოდ გა--ავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

მოცემულ შემთხვე--ში, დადგენილია, რომ ის პოზიცია, რომელიც მა---- მი-----ესა და გი-----ს გა--ავისუფლებამდე ეკავა--, დღეის მდგომარეობით ვაკანტური არ არის. ამასთან სასამართლოს ასევე წარედგინა ინფორმაცია ტოლფასი თანამდებობის შესახებ, რასთან დაკავშირებითაც დამსაქმებლის მიერ გაცემული და მოპასუხეთა წარმომადგენლის მიერ წარმოდგენილი ცნობის მიხედვით, შპს „RM----D-სა“ და სს „RM-----R-ში“ შრომის დაცვის ინსპექტორის ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს. შესაბამისად, დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა მიერ მოთხოვნილ პოზიციებზე მესამე პირია დასაქმებული, მისი დასაქმება ობიექტურმა

საჭიროებამ განაპირობა და დამსაქმებელი აღნიშნული ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, გა--ავისუფლების ბრძანების ბა--ილად ცნობის შედეგი უნდა იყოს არა სამსახურში აღდგენა, არამედ მოპასუხისა--ვის მოსარჩელეთა სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

სასამართლო კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას ითვალისწინებს იმ დანაკარგს, რაც მა---- მი-----ემ და გი-----მა უკანონოდ გა--ავისუფლებით განიცადეს და ასევე მორალურ ზიანს, კომპეტენციას, ოჯახურ მდგომარეობას, დამსაქმებლის ფინანსურ შესაძლებლობას, მა---- მი-----ის შემთხვე--ში ასევე მის ასაკს და დღეის მდგომარეობით შრომით ბაზარზე არსებული მდგომარეობის გა--ვალისწინებით მისი დასაქმების პერსპექტივას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე შპს „RM----D-სა“ და სს „RM-----R-ს“ მოსარჩელე გი-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს 20 109 ლარის, ხოლო მა---- მი-----ის შემთხვე--ში 24 109 ლარის გადახდა.

6.8. სასამართლოს მიაჩნია, რომ განაცდური დამსაქმებელს იმ შემთხვე--ში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბა--ილად იქნა ცნობილი, ამასთან უკანონოდ და--ხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგება. მოცემულ შემთხვე--ში, რადგან მოსარჩელეთა მოთხოვნა თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ, არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელეთა მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. იმის გა--ვალისწინებით, რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნა გა--ავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბა--ილად ცნობაზე დაკმაყოფილდა მოდიფიცირებული სახით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელეთა--ვის სახელმწიფო ბაჟის 200 ლარის ოდენობით გადახდა.

ვინაიდან სასარჩელო მოთხოვნას განაცდურის დაკისრების ნაწილში წარმოადგენდა 40 800 ლარის დაკისრება, ხოლო სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, კომპენსაციის სახით ჯამში ორივე მოსარჩელისთვის 44 218 ლარის ფარგლებში, შპს „RM----D-ს“ და სს „RM-----R-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1326.54 ლარის ოდენობით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისა--ვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს

მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვე--ში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გა--ვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

სასამართლო თვლის, რომ შპს „RM----D-ს“ და სს „RM-----R-ს“ უნდა დაეკისროს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, მა-- მიერ წარმომადგენლის მომსახურებისა--ვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 700- 700 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. მა---- მი-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

1.1. ბა--ილად იქნას ცნობილი შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ დირექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანებები მა---- მი-----ის სამსახურიდან გა--ავისუფლების თაობაზე.

1.2. დაეკისროს შპს „RM----D-ს“ და სს „RM-----R-ს“ მა---- მი-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა 24 109 ლარის ოდენობით.

1.3. მა---- მი-----ეს სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.

2. გი-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2.1. ბა--ილად იქნას ცნობილი შპს „RM----D-ის“ და სს „RM-----R-ის“ დირექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანებები გი-----ის სამსახურიდან გა--ავისუფლების თაობაზე.

2.2. დაეკისროს შპს „RM----D-ს“ და სს „RM-----R-ს“ გი-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა 20 109 ლარის ოდენობით.

2.3. გი-----ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.

3. დაეკისროს შპს „RM----D-ს“ და სს „RM-----R-ს“ მა---- მი-----ის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.

4. დაეკისროს შპს „RM----D-ს“ და სს „RM-----R-ს“ გი-----ის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.

5. დაეკისროს შპს „RM----D-ს“ და სს „RM-----R-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1326.54 ლარის ოდენობით.

6. შპს „RM----D-ს“ და სს „RM-----R-ს“ მა---- მი-----ის სასარგებლოდ გადახდეს 700 ლარი წარმომადგენლისთვის გაწეული ხარჯის სანაცვლოდ;

7. შპს „RM----D-ს“ და სს „RM-----R-ს“ გი-----ის სასარგებლოდ გადახდეს 700 ლარი წარმომადგენლისთვის გაწეული ხარჯის სანაცვლოდ;

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში

მხარისა--ვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გა--ვალისწინებული 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 შემთხვე--ში გასაჩივრების ვადის ა--ვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
თარაშვილი**

ნინო