

საქმე №330210017001881136

საქმე № 2ბ/7296-18



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

12 ივლისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე – ამირან ძაბუნაძე

მოსამართლეები: ოთარ სიჭინავა, თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი

სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

I აპელანტი - მ----- ვ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - შ---- მ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ ს----- „დ-----ა“
(მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ი---- შ-----ე

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება სრულად

II აპელანტი - სსიპ ს----- „დ-----ა“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ი---- შ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - მ----- ვ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - შ---- მ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 16 აგვისტოს გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, კომპენსაციის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე მ----- ვ-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე სსიპ ს----- „დ-----ა“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ

მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ „დ-----ას“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 31 იანვრის N322 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოპასუხე სსიპ „დ-----ას“ მოსარჩელის მ----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა, მოსარჩელის 12 თვის ხელფასის ოდენობით; (მოსარჩელემ დააუზუსტა სასარჩელო ოთხოვნა 2018 წლის 31 ივლისის სასამართლო სხდომაზე).

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე შრომის კოდექსის შესაბამისად, ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. მოსარჩელესთან დადებული ყველა ხელშეკრულება იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რის გამოც არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძვლები.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 16 აგვისტოს გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ს----- „დ-----ას“ 2017 წლის 31 იანვრის N322-კ ბრძანება მ----- ვ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხე სსიპ ს----- „დ-----ას“ მოსარჩელე მ----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 12 600 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 120 ლარის ანაზღაურება; მოპასუხე სსიპ ს----- „დ-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახ.ბაჟის 258 ლარის გადახდა;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება მ----- ვ-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ასევე, გადაწყვეტილება სსიპ ს----- „დ-----ამ“ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტები ასაჩივრებენ, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 აგვისტოს გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა მ----- ვ-----მა, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

აპელანტი განმარტავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს კი სწორად გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, მაგრამ არასწორად განმარტა იგი. სასამართლომ სწორედ დაადგნა ფაქტობრივი გარემოება, რომ აღნიშნულ დავაში სახეზეა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, 2017 წლის 31 იანვრის მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უკანონო და დაუსაბუთებელია, რის გამოც იგი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების შესაბამისად, სასამართლომ ასევე, სწორად განმარტა, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე (აღნიშნული მოთხოვნა თვით მოსარჩელესაც გააჩნდა საქმის მომზადების ეტაპზე) და შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დააკისრა კომპენსაცია 12 თვის ხელფასის ოდენობით, რამაც შეადგინა 12 600 ლარი. თუმცა სასამართლომ არ გაითვალისწინა და არ იმსჯელა (არ დააკმაყოფილა) მოსარჩელის მოთხოვნაზე იძულებითი განაცდური ყოველთვიური გასამრჯელოს - 1050 ლარის ანაზღაურების თაობაზე 2017 წლის 1 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე (რადგან მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის საკომპენსაციოდ 12 თვის ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე დაკმაყოფილდა, ამ შემთხვევაში 2017 წლის 1 თებერვლიდან სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე, ანუ 2018 წლის 16 აგვისტომდე).

აპელანტი მიუთითებს, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, 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 სამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. აღნიშნულ ნორმაზე დაყრდნობით სასამართლომ კი დააკისრა კომპენსაციის გადახდა მოპასუხეს, თუმცა კანონმდებლობის ანალიზიდან და მოსარჩელის მოთხოვნიდან გამომდინარე, ზიანის ანაზღაურება იმ დროისათვის, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული იყო მოცდენილი დამსაქმებლის უკანონო ქმედების წყალობით დღის კომპენსაცია, რომელსაც დასაქმებული იღებს სამსახურში აღდგენის სანაცხლოდ გამიჯნულია ერთმანეთისაგან და სასამართლოს მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების დადგენის შემთხვევაში, კუმულაციურად უნდა მოხდეს ორივე შემთხვევისთვის თანხის დაკისრება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ მოპასუხისათვის დაკისრებული თანხა უნდა იყოს 32 025 ლარი, 19 425 ლარი იძულებითი მოცდენისათვის და 12 600 ლარი სამსახურში არ აღდგენის საკომპენსაციოდ.

5.2. აპელანტმა სსიპ ს----- „დ-----ამ“ ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

აპელანტი განმარტავს, რომ გადაწყვეტილების 2.1 პუნქტში სასამართლო მოპასუხის პოზიციას აყალიბებს შემდეგნაირად: "მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელე შრომის კოდექსის შესაბამისად, ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული და ან განუსაზღვრელი ვადით. მოსარჩელესთან დადებული ყველა ხელშეკრულება იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რის გამოც არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძვლები".

გადაწყვეტილებაში არსებული დასახელებული "მოპასუხის პოზიცია", არამარტო გრამატიკულად არსწორად, არამედ ფაქტობრივად არსწორად გადმოსცემს მოპასუხის პოზიციას, რადგან: ცენტრმა შესაგებელში მიუთითა, რომ დასაქმებულთან გაფორმებული რამდენიმე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება არ უნდა იქნას

გაგებული იმგავარად, რომ სახეზეა უვადოდ დადებული ხელშეკრულება, რადგან მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საერთო ვადა არ აღემატება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1(3) ნაწილით გათვალისწინებულ 30 თვეს. ხოლო იმის გათვალისწინებით, რომ თავად მხარის განცხადებით ცხოვრობდა და მოღვაწიობდა რუსეთში და საქართველოში დაბრუნდა მხოლოდ 2014 წელს, მასზე ვერ გავრცელდებოდა ამავე ნორმის შენიშვნა. ხოლო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების საფუძვლიანობის დასამტკიცებლად, ცენტრმა 2018 წლის 31 ივლისის მოსამზადებელ სხდომაზე წარადგინა მტკიცებულებები, რომელთა მეშვეობით დასტურდება, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა განსაზღვრული ვადით, კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად. ხოლო ამ ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების რამდენჯერმე გაფორმება გამოიწვია, იმან, რომ ტექნიკური პრობლემების გამო ვერ დასრულდა სტარტეგიული პროექტი "კახეთის რეგიონში ნალექებზე აქტიური ზემოქმედებისა და სექცვასაწინააღმდეგო სისტემების დანერგვა".

აპელანტის მითითებით, ცენტრმა აღნიშნული მტკიცებულებებით ცენტრმა დააზუსტა და დაასაბუთა თავისი შესაგებელი, რომ არსებობდა დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი, რაც გამორიცხავდა სარჩელის დაკმაყოფილებას. თუმცა გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლოს საერთოდ არ უმსჯელია დასახელებულ მტკიცებულებებზე, არ გაურკვევია რა ფაქტობრივი გარემოება დადასტურდა ან არ დადასტურდა ცენტრის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებებით. რისი შედეგიც გახლავთ 4 წინადადებაში ჩატეული "მოპასუხეების პოზიცია" გადაწყვეტილების მე-2 გვერდზე, რომლიც სინამდვილეში გახლავთ მოპასუხის პოზიციის არასწორი ინტერპრეტაცია.

აპელანტის მტკიცებით, სასამართლომ არასწორად განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, რადგან: გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტში სასამართლო მსჯელობს ისევ უდავოდ მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომლის მიხედვით, მოსარჩელე ცენტრში დასაქმებული იყო 2014 წლის 15 სექტემბრიდან 2017 წლის 31 იანვრამდე და ამ ხნის მანძილზე მხარეთა შორის იდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, 1-დან 3 თვემდე ვადით. ამ ფაქტობრივ გარემოებას კი აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლთან მიმართებაში და განმარტავს შემდეგს: "როდესაც ხელშეკრულებით რაიმე მოვლენის დადგომის მომენტი მკაფიოდ განსაზღვრული, მაშინ ესაა 'განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება'. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ივარაუდება, რომ სახეზეა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. ეს კი ნიშნავს იმას, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში შეტანილი ცვლილებების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს სულ მცირე ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით". სასამართლოს ამ განმარტებაზე ლოგიკურად ჩნდება კითხვა რომელი სამართლებრივი ნორმით რეგულირდება, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისას ხელშეკრულებაში მითითებული უნდა იყოს რაიმე მოვლენის დადგომა. წინააღმდეგ შემთხვევაში კი ივარაუდება რომ სახეზეა უვადო ხელშეკრულება. ამ საკითხთან მიმართებაში, კანონმდებელი სავალდებულოდ მიიჩნევს შრომითი ურთიერთობის 3 თვეზე მეტი ხნით გაგრძელების შემთხვევაში ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადებას(სკ-ის მე-6 მუხლის 1(1)

პუნქტი). თუმცა იგივე ნორმის პირველი ნაწილი იძლევა შესაძლებლობას შრომითი ხელშეკრულება დაიდოს როგორც წერილობით ასევე, ზეპირად. ეს შესაძლებლობა ასევე, აღიარებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 69-ე მუხლის პირველი ნაწილით. ხოლო იგივე სშკ-ის მე-2 მუხლის მეორე ნაწილი განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ცენტრმა სწორედ ასეთი განმარტება მისცა პირველი ინსტანციის სასამართლოს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შედგა შეთანხმება, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულს, როგორც მოწვეულ სპეციალისტს, კონსულტაციები უნდა გაეწია ცენტრისთვის სექცის საწინააღმდეგო სისტემის შექმნის პროექტისა ფარგლებში. დასაქმებულისთვის ცნობილი და მისაღები იყო გარემოება, რომ იგი დასაქმდებოდა ამ პროექტის ფარგლებში შტატგარეშე თანამშრომლად და პროექტების მართვის დეპარტამენტში შეასრულებდა მეცნიერკონსულტანტის მოვალეობას სექცის საწინააღმდეგო სისტემების საკითხებში. ხოლო პროექტის დასრულების (სექცის საწინააღმდეგო სისტემების დამონტაჟების) შემდეგ, მისი კონსულტაციები ცენტრს აღარ დაჭირდებოდა. სწორედ ამიტომ ჩათვალეს მხარეებმა საჭიროდ გაეფორმებინათ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. თუმცა პროექტის განხორციელების ფარგლებში შექმნილი ტექნიკური პრობლემების გამო ცენტრი იძულებული გახდა პროექტის დასრულებამდე შრომითი ხელშეკრულება გაეგრძელებინა პროექტის კონსულტანტისთვის. ამ მოცემულობამ გამოიწვია დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. შესაბამისად, სახეზე გვაქვს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1(2) ნაწილის "ა" პუნქტით გათვალისწინებული შესაძლებლობა, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდოს კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად.

აპელანტის მითითებით, საქმისათვის უმნიშვნელოვანესი გარემოების (ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების საფუძველი), დასადასტურებლად, ცენტრის მიერ მოსამზადებელ სხდომაზე წარდგენილი იქნა შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებზეც სასამართლოს საერთოდ არ უმსჯელია. უფრო მეტიც, იმსჯელა იმგვარად, თითქოს ეს მტკიცებულებები საქმეში საერთოდ არ არსებობს, რადგან გადაწყვეტილების მე-6 გვერდზე მსჯელობა განავითარა შემდეგნაირად: "მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელესთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადების წინაპირობების არსებობა, არ წარმოუდგენია სასამართლოსთვის შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად, ან არსებობდა სხვა რაიმე ობიექტური გარემოება აღნიშნულისთვის". ამ შემთხვევაში აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლოს, უარეს შემთხვევაში, უნდა ემსჯელა იმაზე, რომ არ იზიარებს ამ გარემოების დასადგენად მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, თუმცა უნდა დაესაბუთებინა, რატომ არ არის დასახელებული მტკიცებულებები გაზიარების საფუძველ მოკლებული. აპელანტის განმარტებით, იმ პირობებში, როცა სახეზეა სამართლებრივად სწორი დოკუმენტი - სადავო გათავისუფლების ბრძანება - აუცილებლად უნდა დარჩეს ძალაში და არ უნდა გაუქმდეს. შესაბამისად, მსჯელობა არ უნდა იყოს ბრძანების ბათილობის თანმდევ შედეგებზე.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

**სააკველაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მ----- ვ-----ისა და სსიპ ს-----
----- „დ-----ს“ სააკველაციო საჩივარი არ უნდა
დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:**

6. განსახილველ შემთხვევაში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 38.8 (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 გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით), 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394.1-ე (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1-ე (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

7. საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტა: „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი), ხოლო შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ #ას-98-94-2016, 26.07.2016წ). ამასთან, შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება. „საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში

მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ.სუსგ N 1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

8. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, მ----- ვ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სსიპ ს----- „დ-----ას“ 2017 წლის 31 იანვრის #322-კ ბრძანებით განსაზღვრული ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძვლით. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვადის გასვლის გამო ითვალისწინებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი.

რაც შეეხება მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადის განსაზღვრის საკითხს, აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო მიუთითებს 12.06.2013წ. კანონით საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებზე (რაც 04.07.2013წ.-დან ამოქმედდა), რომელმაც დაადგინა ქვეყნის შემდეგი წესები, კერძოდ:

9. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²-ე ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც,

თავის მხრივ, მიანიშნებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება. სასამართლოს აღნიშნული დასაბუთება ეფუძნება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში გაკეთებულ განმარტებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუთქობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

აქვე სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1¹ ნაწილზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. მითითებული ნორმა ადგენს მხარეთა ვალდებულებას, შრომითი ურთიერთობის 3 თვეზე მეტი ხანგრძლივობით არსებობის შემთხვევაში, გააფორმონ ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით. თუმცა სასამართლოს მიაჩნია, რომ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობის მხარეთა მიერ დაცული არ იქნება კანონის აღნიშნული მოთხოვნა და ისინი არ გააფორმებენ ხელშეკრულებას წერილობით, არ ნიშნავს, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება აუცილებლად სამი თვემდე ვადით დადებულად ჩაითვლება. ხელშეკრულების წერილობითი სახით გაფორმების ვალდებულების მხარეთა მიერ შეუსრულებლობა არ გამოიყვანება, ფაქტობრივად არსებული შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, ასევე სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² ნაწილში მითითებული გარემოებების არარსებობის პირობებში, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის სხვაგვარად დადგენის შესაძლებლობას.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც დადგენილია, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა 2014 წლიდან. მხარეთა შორის ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები, რომლის მოქმედება განისაზღვრებოდა კონკრეტული ვადებით. კერძოდ, მხარეთა შორის დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები 1-დან 3 თვემდე ვადით, კერძოდ ხელშეკრულებები დაიდო 2014 წლის 4 აგვისტოს, 2014 წლის 15 სექტემბერს, 2015 წლის 23 იანვარს, 2015 წლის 1 აპრილს, 2015 წლის 1 ოქტომბერს, 2015 წლის 3 ნოემბერს, 2016 წლის 4 იანვარს, 2016 წლის 1 აპრილს, 2016 წლის 1 მაისს, 2016 წლის 1 ივნისს და 2016 წლის 1 ივლისს. წინამდებარე საქმეში არ მოიპოვება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² აწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე

მტკიცებულება, ასეთ გარემოებებზე მითითებას არ ეფუძნება სარჩელის უარსაყოფად წარმოდგენილი მოპასუხის პოზიცია. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სსიპ ს----- „დ-----ს“ და მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ხელშეკრულება უნდა შეფასდეს, სულ მცირე, ერთწლიან ხელშეკრულებად, თუ არა განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად.

სასამართლო, სარჩელის უარყოფის საფუძვლიან არგუმენტად ვერ მიიჩნევს აპელანტის მითითებას იმ გარემოებაზე, რომ არსებობდა დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი, რაც გამორიცხავდა სარჩელის დაკმაყოფილებას.

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

გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაეფუძნა ვადის განსაზღვრის შესახებ სსიპ ს----- - „დ-----ს“ 31.01.2017წ. ბრძანების ბათილ პირობას, ამასთან არ არსებობდა ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული სხვა რაიმე საფუძველი, დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებაც ბათილია.

11. რაც შეეხება დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრებას, სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირებლის ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას და განმარტავს, რომ დასაქმებულის სასარგებლოდ, დამსაქმებლისათვის 12-თვიანი კომპენსაციის დაკისრება, დასაბუთებულია.

საქართველოს შრომის კოდექსის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფასს თანამდებობაზე დასაქმებას, ან კომპენსაციას. აღნიშნული შესაძლებლობები, რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის პირობებში, რაღა თქმა უნდა, შედეგობრივი თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე სამსახურში აღდგენას არ მოითხოვს.

12. რაც შეეხება აპელანტ მ----- ვ-----ის პრეტენზიას, რომელიც დამსაქმებლისათვის განაცდურის დაკისრებას შეეხება, სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული მოთხოვნა უსაფუძლოა, რადგან სასამართლოს დამსაქმებლისათვის იძულებითი

განაცდური არ დაუკისრებია. საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში აქვს განმარტებული კომპენსაციის და განაცდურისა და ზიანის ანაზღაურების, როგორც განსხვავებული სამართლებრივი ინსტიტუტების არსი და მათი დაკისრებისას გამოსაყენებელი სამართლებრივი წანამძღვრები: „სსკ-ის 408.1 მუხლით გათვალისწინებული ზიანი (განსახილველ საქმეზე - იძულებითი განაცდური) განსხვავდება სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციისაგან, რადგან ეს უკანასკნელი სასამართლომ სწორედ იმ შემთხვევისათვის **უნდა გამოიყენოს, როდესაც შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა**“ (იხ. სუსგ-ები: #ას-24-22-2017, 31.03.2017წ ; #ას-371-352-2015, 28.07.2015წ; #ას-281-269-2015, 20.07.2015წ; #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ; #ას-885-847-2014, 29.06.2015წ.).

13. მითითებული ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე (ტოლფას თანამდებობაზე) აღდგენის თანამდევი სამართლებრივი შედეგია, ხოლო კომპენსაცია გაიცემა მაშინ, როდესაც პირის სამსახურში აღდგენა ობიექტური მიზეზების გამო შეუძლებელია. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია დასაქმებულის არამართლობიერი გათავისუფლება, რაც მისი გათავისუფლების თაობაზე უკანონოდ გამოცემული ბრძანების ბათილობის საფუძველია. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე მითითებით პალატა განმარტავს, რომ „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“, განმარტავს, რომ დასახელებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა, დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების, კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების, ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულმა მიიღოს კომპენსაცია, უნდა დადგინდეს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება არამართლობიერად შეწყდა, რაც განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია.

განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის არამართლობიერი გათავისუფლება დადგენილია, რაც მისი გათავისუფლების თაობაზე უკანონოდ გამოცემული ბრძანების ბათილობის საფუძველია. სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდეც განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მ----- ვ-----ის უფლებრივი

რესტიტუციის საუკეთესო გზა - მართებულად მოხდა დარღვეული უფლების რესტიტუცია კონკრეტული თანხით - 12 600 ლარის ანაზღაურებით (12 თვის შრომის ანაზღაურება).

14. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტებმა ვერ შეძლეს დაემტკიცებინათ გარემოებები, რომელზედაც ამყარებენ თავიანთ მოთხოვნას გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმებასთან დაკავშირებით და გაებათილებინა მტკიცებულებები რომელსაც ეყრდნობა გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილება.

15. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

16. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. **იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება,** სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

აპელანტი მ----- ვ-----ი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მეორე აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 504 ლარის ოდენობით რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 55-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. მ----- ვ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სსიპ ს----- „დ-----ას“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 16 აგვისტოს გადაწყვეტილება;
4. მიხეილ ვათიაშვილი განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
5. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს სსიპ ს----- „დ-----ას“, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
6. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
7. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

ამირან ძაბუნძე

მოსამართლეები

ოთარ სიჭინავა

ნიკოლაიშვილი

თეა სოხაშვილი-