



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

11.12.2018 წ.

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე დარინა აბულაძე
სხდომის მდივანი-სოფიო ბრეგვაძე

მოსარჩელე- თ-----ა;

წარმომადგენელი- ზ-----ე;

მოპასუხე- ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ი;

წარმომადგენელი-თ-----ე, გ-----ე;

დავის საგანი- ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ის 2018 წლის 27 მარტის #1- ბრძანება.

1.2. აღდგენილი იქნას ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ის დირექტორის მოადგილის ტოლფას თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ს მოსარჩელე თ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება;

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2011 წლის ნოემბრის თვიდან მუშაობდა ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. ამ პერიოდის განმავლობაში მუდმივად კეთილსინდისიერად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს, მისი მხრიდან არ ჰქონია არანაირ გადაცდომას ადგილი. ხელფასი დაკავებულ პოზიციაზე შეადგენდა 900 ლარს. მას შემდეგ რაც დაინიშნა ახალი დირექტორი, მუდმივად ახდენს მის შევიწროებას და ცდილობდა სამსახურიდან გათავისუფლებას, ხოლო 2018 წლის 27 მარტის ბრძანების საფუძველზე

სრულიად უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, თითქოს დირექტორის მოადგილის თანამდებობის შემცირების გამო. (იხ. სარჩელი).

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ის წარმომადგენელმა წამოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე თ-----ა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 27 მარტის ბრძანების საფუძველზე. აღნიშნული ბრძანების გამოცემა განაპირობა ეკონომიკურმა გარემოებებმა და ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა, რომლებმაც აუცილებელი გახადა სამუშაო ძალის შემცირება. კერძოდ ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ დამტკიცებული ააიპ ქ.ქალაქ ქუთაისის მ-----ის 201--2018 წლების საშტატო განრიგის შედარებით დგინდება, რომ 2018 წლის საშტატო განრიგით გათვალისწინებულია 3 საშტატო ერთეულით და შესაბამისად 1200 ლარით ნაკლები თანამშრომელთა ჯამური ყოველთვიური ხელფასი, ვიდრე 201- წლის საშტატო განრიგით. მათ შორის აღნიშნული შემცირებული 3 საშტატო ერთეულიდან ერთ-ერთი არის დირექტორის მოადგილის თანამდებობა. 201- წლის ჩათვლით ააიპ ქ.ქალაქ ქუთაისის მ-----ში არ არსებობდა დირექტორის მოადგილის ფუნქციონალური უფლება-მოვალეობების განმსაზღვრელი წერილობითი ბრძანება ან სხვა სამართლებრივი აქტი. ის უფლება-მოვალეობები, რასაც ფაქტობრივად ასრულებდა მოსარჩელე, არც აუცილებლობას წარმოადგენდა და არც გადასცემია რომელიმე სხვა მუშაკს სტრუქტურული რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგ (იხ. შესაგებელი).

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე თ-----ა ააიპ ქ.ქალაქ ქუთაისის მ-----ში მუშაობდა 2011 წლის ნოემბრის თვიდან. 2012 წლის 01 თებერვლიდან დაინიშნა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. მისი ხელფასი შეადგენდა 900 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ცნობა;

3.1.2. მუშაობის პერიოდში თ-----ას მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან, რაიმე ფორმით არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. 2013-201- წლებში თ-----ა იყო სატენდერო კომისიის, ინსპექტირების ჯგუფის წევრი და საინვენტარიზაციო კომისიის თავმჯდომარე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2013, 2016, 201- წ ააიპ ქ.ქუთაისის მადლიერების სახლის სატენდერო კომისიის სხდომის ოქმი;
- ინსპექტირების ჯგუფის დასკვნა;
- ბრძანებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ააიპ ქ.ქალაქ ქუთაისის მ-----ის 2018 წლის 27 მარტის #1-ბრძანების საფუძველზე ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ის დირექტორის მოადგილეს თ-----ას შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა„ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

-27.03.2018 წ წლის #1- ბრძანება.

3.2.2. თ-----ას დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას წინ უძღვოდა 2018 წლის 08 იანვრის #3 ბრძანების საფუძველზე ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ში დაწყებული სტრუქტურული რეორგანიზაცია. დაგეგმილი სტრუქტურული რეორგანიზაციის გამო, მის მიერ დაკავებული თანამდებობის შესაძლო შემცირების შესახებ გაფრთხილება (წერილი) გაეგზავნა თ-----ას, თუმცა წერილი არ ჩაბარდა. 2018 წლის 26 იანვრის ოქმი #2-ის თანახმად, მოსალოდნელი შემცირების შესახებ ინფორმაციას თ-----ა გაეცნო 2018 წლის 26 იანვარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

-26.01.2018 წ ოქმი #2;

-09.01.2018 წ და 2-01.2018წ გაფრთხილების შესახებ წერილი;

3.2.3. ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 21 მარტის #5--ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ის წესდების ახალი რედაქცია.

ააიპ ქ.ქალაქ ქუთაისის მ-----ის დირექტორის 2018 წლის 26 მარტის #16 ბრძანებით დასრულდა ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ის სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი. ამავე ბრძანებით დამტკიცდა ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 26 მარტის #01/7754 წერილით შეთანხმებული ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ის 2018 წლის ახალი საშტატო განრიგი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

-21.03.2018 წლის #5-- ბრძანება

-26.03.2018 წ ბრძანება #1--

3.2.4. 2018 წლის 28 მარტის #2- ბრძანების საფუძველზე ააიპ ქუთაისის მ-----ის უფროს სპეციალისტს ზ-----რნს, შრომითი ხელშეკრულებით

ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნულის შესახებ ეცნობა თ-----ას და შეთავაზებული იქნა უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმება. აღნიშნულ პოზიციაზე თ-----ამ უარი განაცხადა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

-28.03.2018 წ #2- ბრძანება; (ს.ფ. 127)

- 29.03.2018 წ აქტი; (ს.ფ. 128)

3.2.5. 2018 წლის 08 ივნისის #42 ბრძანებით დამტკიცდა და ნორმალური ფუნქციონირებისა და მის საქმიანობაში წესრიგის დაცვის უზრუნველსაყოფად დადგენილი იქნა ააიპ ქუთაისის მ-----ის შრომის შინაგანაწესი, ამავე წლის 08 ივნისის #4- და #4- ბრძანებებით დადგინდა ააიპ ქუთაისის მ-----ის თანამშრომელთა და შტატგარეშე თანამშრომელთა შორის ფუნქციონალური მოვალეობები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

-08.06.2018 წლის #42, #4- და #4- ბრძანებები.

3.2.6. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ 201- წ ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----ში განსაზღვრული იყო თანამშრომელთა 33 საშტატო ერთეული. თანამშრომელთა წლიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1-0 400 ლარს. 201- წლის მდგომარეობით ასევე გათვალისწინებული იყო შტატგარეშე თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურება, რაც წლიურად შეადგენდა 15 600 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

-ააიპ ქუთაისის მ-----ის საშტატო განრიგი 201- წ.(ს.ფ. 86)

-201- წლის ხარჯთაღრიცხვა (ს.ფ. 87)

3.2.7. დადგენილია, რომ 2018 წლის 08 იანვრის სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად ააიპ ქალაქ ქუთაისის მ-----იდან გათავისუფლდა დირექტორის მოადგილე თ-----ა, შემცირდა საშტატო ერთეულები და საშტატო თანამშრომელთა რაოდენობა განისაზღვრა 29 ერთეულით. ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრა 13100 ლარით. შტატგარეშე მოსამსახურეთა ყოველწლიური ანაზღაურება განისაზღვრა 6350 ლარით. შრომის ანაზღაურების წლიური სახელფასო ფონდის ოდენობა განსაზღვრული იქნა 165 550 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

-ააიპ ქუთაისის მ-----ის საშტატო განრიგი 2018წ (ს.ფ. 120).

-2018 წლის ხარჯთაღრიცხვა (ს.ფ. 121);

3.2.8. წარმოდგენილი 201--2018წ ხარჯთაღრიცხვებით დადგენილია, რომ შემცირდა შრომის ანაზღაურების წლიური სახელფასო ფონდი. საშტატო ერთეულების და შრომის ანაზღაურების შემცირების ხარჯზე 2018 წლის ხარჯთაღრიცხვით გაიზარდა ბენეფიციართა კვების და სხვა ხარჯები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

-201--2018 - წლების ხარჯთაღრიცხვა (ს.ფ.86-87, 120-121);

-მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტება (იხ. სხდომის ოქმი).

3.2.9. დადგენილია, რომ 2018 წლის საშტატო განრიგით გაუქმდა დირექტორის მოადგილის საშტატო ერთეული, ასევე გაუქმდა მთავარი სპეცლისტის 1, უფროსი სპეციალისტის 1 და სპეციალისტის 2 საშტატო ერთეული. ახალი საშტატო განრიგით განსაზღვრული იქნა 2 განყოფილების უფროსის თანამდებობა, ადმინისტრაციული განყოფილების და მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის თანამდებობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

-ააიპ ქუთაისის მ-----ის საშტატო განრიგი 2018 წ.

2018 წლის 08 ივნისის #4- ბრძანებით კონკრეტულად განისაზღვრა ააიპ ქუთაისის მ-----ის თანამშრომელთა შორის ფუნქციონალური მოვალეობები;

2018 წლამდე ააიპ ქუთაისის მ-----ში დირექტორის მოადგილის და ცალკეულ თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობები რაიმე სამართლებრივი აქტით განსაზღვრული არ ყოფილა. მოპასუხე მხარის მტკიცებით, დირექტორის მოადგილე თ-----ა 2012-201- წლებში ფაქტობრივად ასრულებდა მუშის, სანტექნიკისა და კურიერის ფუნქციებს. 2013 წლის 09 აპრილის, 2016 წლის 26 ივლისის, 201- წლის 20 დეკემბრის სხდომის ოქმებით დასტურდება, რომ თ-----ა წარმოადგენდა სატენდერო კომისიის წევრს, სხვადასხვა წლებში იყო ააიპ ქუთაისის მ-----ის საინვენტარიზაციო კომისიის თავმჯდომარე და ინსპექტირების ჯგუფის წევრი. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელე თ-----ამ განმარტა, რომ მის უფლება-მოვალეობებში შედიოდა ტექნოლოგიური და ტექნიკური პროცესების მართვა და უზრუნველყოფა. ზედამხედველობას ახორციელებდა ბენეფიციართა კვების რაციონზე, მას ევალებოდა მ-----ის წყლით, დენით და გაზით უზრუნველყოფა, შენობა-ნაგებობის ინვენტარიზაციის მოვლა პატრონობა.

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული ვ-----ის განმარტებით, მ-----ში მუშაობს 2014 წლიდან, მთავარ სპეციალისტად. მის ფუნქციებში ძირითადად შედიოდა სამეურნეო ნაწილის კონტროლი და საქმიანობა, ასევე იყო კომისიის თავმჯდომარე პროდუქტის მიღებაზე. 2018 წლის მარტის თვიდან არის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსი. ამჟამად მის ფუნქციებში შედის შენობა-ნაგებობების მოვლა პატრონობა, რემონტი, ელექტრო კომუნიკაციების მოწესრიგება, ტექნიკური პერსონალის სამუშაო პირობების შექმნა და სხვა. ამ თანამდებობაზე

დანიშვნამდე, სამეურნეო საქმიანობასთან ერთად, ძირითადად ასრულებდა მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფისთვის განკუთვნილ სამუშაოებს თ-----ასთან ერთად. 2018 წლამდე, რეორგანიზაციამდე ააიპ ქუთაისის მ-----ში, როგორც მისი ასევე სხვა თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობები განსაზღვრული არ იყო, ამიტომ დირექტორის დავალების საფუძველზე ახორციელებდნენ კონკრეტულ სამუშაოებს. მოწმის განმარტებით, დირექტორის თ-----ის მხრიდან რომელიმე თანამშრომლის შევიწროებას ადგილი არ ჰქონია და სამსახურიდან წასვლის შესახებ განცხადების დაწერით არავისთვის არ მიუმართავს. რეორგანიზაციის დაწყების და მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ ეცნობათ თანამშრომლებს, როგორც მისთვის ცნობილია თ-----ამ გაფრთხილებას ხელი არ მოაწერა.

მოწმე ბ-----ემ სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ მუშაობს ააიპ ქუთაისის მ-----ში, მატერიალურ-ტექნიკურ უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირია პროდუქტის დარგში. დაწესებულების რეორგანიზაციამდეც ჰქონდა იგივე ფუნქციები. მის ფუნქციებში შედიოდა შეკვეთების გაცემა, შეკვეთის შესაბამისად პროდუქტის მიღება, კონტროლი საკვების ხარისხზე, წონაზე, ასევე მათი გადანაწილება. თ-----ა და ვ-----ე ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ შესაბამის უფლებამოსილებებს. ისინი იყვნენ კომისიის წევრები და ერთად აკეთებდნენ ინვენტარიზაციას. რეორგანიზაციამდე თანამშრომელთა ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები, რაიმე დოკუმენტით განსაზღვრული არ ყოფილა.

მოწმე ლ-----ის განმარტებით 2011 წლის ოქტომბრიდან მუშაობს მ-----ში ბუღალტერის პოზიციაზე. 2011 წლიდან 2018 წლამდე მონაწილეობდა სატენდერო და საინვენტარიზაციო კომისიის სხდომებში თ-----ასთან ერთად. თ-----ა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს კეთილსინდისიერად ასრულებდა. მას კონფლიქტური სიტუაცია არ ჰქონია არც თანამშრომლებთან და არც დირექტორთან. 2018 წლის დასაწყისში ის გაფრთხილებული იქნა რეორგანიზაციის და შტატების შესაძლო შემცირების შესახებ.

სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე არ იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ ააიპ ქუთაისის მ-----ის დირექტორი, მუდმივად ახდენდა მის შევიწროებას და ცდილობდა სამსახურიდან გათავისუფლებას, ხოლო 2018 წლის 27 მარტის ბრძანების საფუძველზე სრულიად უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, თითქოს დირექტორის მოადგილის თანამდებობის შემცირების გამო.

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად წესზე, რომლის მიხედვითაც შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც არ იმყოფებიან ერთ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში. 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 მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი

შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-12--114-2015) განჩინებებში.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმეში წარმოდგენილი მასალებიდან დადგინდა, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ 2018 წელს დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი, ააიპ ქუთაისის მ-----ში გაუქმდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობა და სხვა საშტატო ერთეულები. 2018 წლის 27 მარტს გამოიცა #1- ბრძანება მოსარჩელე თ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლომ, სამართალწარმოების მიმდინარეობის პროცესში გამოიკვლია მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი როგორც ძველი, ანუ რეორგანიზაციამდე არსებული საშტატო განრიგი, ასევე რეორგანიზაციის შემდგომი პერიოდის საშტატო განრიგი, რომლითაც დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციას 2018 წელს 201- წლის ბიუჯეტთან შედარებით შეუმცირდა თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურება, განხორციელდა საშტატო ერთეულის შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად ნაცვლად 33 შტატისა, დარჩა 29 შტატი. ე.ი. 2018 წლის 08 იანვარს გამოცხადებულ რეორგანიზაციას მოჰყვა შტატების და სამუშაო ძალის შემცირება; ასევე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ის თანამდებობა, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე გაუქმდა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით; საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს

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

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისთვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

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

(იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: პალომო სანჩესი და სხვები ესპანეთის წინააღმდეგ, PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, მარსკი ბელგიის წინააღმდეგ MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“;

6.3. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ დირექტორი ახდენდა მის შევიწროებას და ცდილობდა სამსახურიდან გათავისუფლებას, ხოლო 2018 წლის 27 მარტის ბრძანების საფუძველზე სრულიად უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, თითქოს დირექტორის მოადგილის თანამდებობის შემცირების გამო და განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. განსახილველი შემთხვევისთვის მხარეთა შორის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობა არსებობს 2011-2018 წლებში. ამ პერიოდში დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ შევიწროება (დისკრიმინაცია) საქმის მასალებით არ დასტურდება. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. მსგავსი ფაქტის არსებობა მოსარჩელის მიმართ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი

შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურითიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება 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 მართლზომიერად.

საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას.

საქმეში წარმოდგენილი 2018 წლის ხარჯთაღრიცხვის და ააიპ ქ. ქუთაისის მ-----ის საშტატო განრიგით დადგენილია, რომ ააიპ ქუთაისის მ-----ში შემცირდა საშტატო ერთეულები. მათ შორის გაუქმდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობა, სადაც მოსარჩელე თე-----ა იყო დასაქმებული. შემცირდა შრომის ანაზრაურების ხარჯი. დადგენილია და სადავო არ არის ის გარემოება, რომ თ-----ა წარმოადგენდა სატენდერო კომისიის წევრს, სხვადასხვა წლებში იყო ააიპ ქუთაისის მ-----ის საინვენტარიზაციო კომისიის თავმჯდომარე და ინსპექტირების ჯგუფის წევრი. მის უფლება-მოვალეობებში შედიოდა ტექნოლოგიური და ტექნიკური პროცესების მართვა და უზრუნველყოფა. ზედამხედველობას ახორციელებდა ბენეფიციართა კვების რაციონზე, მას ევალებოდა მ-----ის წყლით,

დენით და გაზით უზრუნველყოფა, შენობა-ნაგებობის ინვენტარიზაციის მოვლა პატრონობა. 2018 წლის 08 ივნისის #42 ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ ქუთაისის მ-----ის წესდება. ასევე ააიპ ქუთაისის მ-----ის დირექტორის #4-ბრძანებით განაწილდა თანამშრომელთა შორის ფუნქციონალური მოვალეობები. რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი იქნა მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობა, სადაც დაინიშნა ვ-----ე, რომელსაც აღნიშნული ბრძანებით დაევალა ადმინისტრაციული შენობა-ნაგებობების და მათზე დამაგრებული მიწის ნაკვეთების მოვლა-პატრონობა, რემონტი, კეთილმოწყობა, კომუნალური მომსახურება და დაცვა, ელექტრონული საკომუნიკაციო სისტემის გამართული ფუნქციონირება და სხვა ფუნქციები.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის გამოცემისას; დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არდადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

დადგენილია, რომ 2018 წლის 08 იანვრის #3 ბრძანებით ააიპ ქუთაისის მ-----ში გამოცხადდა სტრუქტურული რეორგანიზაცია, რაც დასრულდა 2018 წლის 26 მარტს და დამტკიცდა 2018 წლის 26 მარტის #01/7754 წერილით შეთანხმებული ააიპ ქუთაისის მ-----ის 2018 წლის ახალი საშტატო განრიგი. საშტატო განრიგი განისაზღვრა 29 საშტატო ერთეულით. გაუქმდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობა, ასევე შემცირდა სხვა საშტატო ერთეულები. 201- წლის ბიუჯეტთან შედარებით შემცირდა თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების ოდენობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია (1). უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და (2). აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს ეკონომიკური გარემოებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე ორგანიზაციას 201- წლის ბიუჯეტთან შედარებით შეუმცირდა თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების ოდენობა, რეორგანიზაციის შედეგად ნაცვლად 33 შტატისა, დარჩა 29 შტატი. ე.ი. 2018 წლის 08 იანვარს გამოცხადებულ რეორგანიზაციას მოჰყვა შტატების და სამუშაო ძალის შემცირება; დადგენილი იქნა, რომ შემცირდა შრომის ანაზღაურების ოდენობა და ეს ხარჯი მიმართული იქნა ბენეფიციართა კვების და სხვა ხარჯებში. ამდენად, ეკონომიური ვითარების გაუარესების გამო, ხარჯების დაზოგვის მიზნით, ზოგიერთი საშტატო ერთეულის და მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერად უნდა ჩაითალოს; სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ დაცულ იქნა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების პროცედურები.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მუხლის მე-2 პუნქტით დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. კანონის ეს დათქმა მოპასუხეს შესრულებული აქვს.

განსახილველ შემთხვევაში, 2018 წლის 01 იანვარს ააიპ ქუთაისის მ-----
—ში დაიწყო რეორგანიზაცია. თ-----ას გაეგზავნა გაფრთხილება დაგეგმილი სტრუქტურული რეორგანიზაციის და მის მიერ დაკავებული თანამდებობის შესაძლო შემცირების თაობაზე, თუმცა გზავნილი თ-----
—ას არ ჩაბარდა. რეორგანიზაციის და თანამდებობის შესაძლო შემცირების შესახებ თ-----ას ეცნობა 2018 წლის 26 იანვარს. მოსარჩელე თ-----
-----ას 2018 წლის 27 მარტიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. გათავისუფლების საფუძველი კი გახდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რამაც მისი დათხოვნის ბრძანების სამართლებრივი ბუნება განსაზღვრა და მასში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლად საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი მიეთითა.

სასამართლოს დასკვნით, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნისას მოპასუხეს კანონი არ დაურღვევია, რის გამოც სარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის შესახებ უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ხოლო იძულებითი განაცდურის (მიუღებელი ხელფასის) ანაზღაურების მოთხოვნა პირდაპირ არის დაკავშირებული პირის სამუშაოზე აღდგენასთან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენას ადგილი არ ჰქონია.

7. საპროცესო ხარჯები

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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხა - 100 ლარი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 24--24--ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. თ-----ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.№32), მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს (ქ.ქუთაისი, კუპრადის ქ. №11) მეშვეობით.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დარინა აბულაძე