



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

13.11.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე დ---- ქ-----ი
წარმომადგენელი გ----- ბ-----ი

მოპასუხე შპს „ს-----“
წარმომადგენელი ნ----- ჯ-----ა

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის შპს „ს-----“ 2017 წლის 01 სექტემბრის N--- ბრძანება მოსარჩელე დ---- ქ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. მოპასუხე შპს „ს-----ს“ დაეკისროს მოსარჩელის დ---- ქ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის 30000 ლარის ოდენობით გადახდა;

2018 წლის 07 აგვისტოს სასამართლო სხდომაზე, მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა (იხ. 2018 წლის 07 აგვისტოს სასამართლო სხდომის ოქმი).

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, 2016 წლის 1 მარტს მასსა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დაინიშნა ბეტონის ქარხანაში საწყობის გამგედ. მოსარჩელის დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 1625 ლარით. 2017 წლის 1 მარტს, მხარეთა შორის დაიდო შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც განხორციელდა ცვლილება ძირითად ხელშეკრულებაში, რომლის მიხედვითაც დასაქმებული დაინიშნა ქვის სამსხვრევი ქარხანაში საწყობის, ინერტული მასალების მარაგებისა და საწვავის აღმრიცხველად. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა 2250 ლარს. 2017 წლის 1 სექტემბერს, მოსარჩელეს მიუვიდა შეტყობინება მოპასუხისგან, რომელშიც მოპასუხე აცნობებდა მოსარჩელეს, რომ 2017 წლის 07 სექტემბრიდან მათ შორის შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება კომპანიაში არსებული რეორგანიზაციის საფუძველით. 2017 წლის 01 სექტემბრის ბრძანებით, მოპასუხემ შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 07 სექტემბრიდან. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ არ არსებობდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების რეორგანიზაციის საფუძველით შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან მოპასუხე ორგანიზაციაში არ ჩატარებულა რეორგანიზაცია.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, ვინაიდან 2017 წლის 01 სექტემბრის N---- ბრძანების საფუძველზე, დაიხურა ქვის სამსხვრევი ქარხანა, რომელშიც მუშაობდა მოსარჩელე. აღნიშნული ქარხნის დახურვა განაპირობა იმ გარემოებებმა, რომ ქარხნის ფუნქციონირება წლების განმავლობაში იყო ფინანსურად წამგებიანი და მისი შემდგომი მუშაობა ვერ მოიტანდა სარგებელს კომპანიისთვის. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანიამ მიიღო გადაწყვეტილება დაეხურა ქვის სამსხვრევი ქარხანა, რასაც შედეგად მოჰყვა მოსარჩელისა და აღნიშნულ ქარხანაში მომუშავე სხვა პირების სამსახურიდან გათავისუფლება. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ 2017 წლის თებერვალში განხორციელდა შპს „ს-----“ ადმინისტრაციის, ქვის სამსხვრევი ქარხნის, ბეტონის ქარხნისა და მექანიზაციის სამსახურის რეორგანიზაცია და დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგები. მოსარჩელე დასაქმებული იყო ბეტონის ქარხანაში საწყობის გამგის პოზიციაზე. რეორგანიზაციის საფუძველზე აღნიშნული შტატი გაუქმდა და სწორედ აღნიშნული გახდა მოსარჩელის ქვის სამსხვრევი ქარხანაში გადაყვანის საფუძველი. მოპასუხეს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა შრომითი კანონმდებლობის სრული დაცვით და არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 1 მარტს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა უვალო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დაინიშნა ბეტონის ქარხანაში საწყობის გამგედ. მოსარჩელის დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 1625 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა შორის დადებული 2016 წლის 1 მარტის შრომითი ხელშეკრულება;
- მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.2. 2017 წლის 1 მარტს, მხარეთა შორის დაიდო შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც განხორციელდა ცვლილება ძირითად ხელშეკრულებაში, რომლის მიხედვითაც დასაქმებული დაინიშნა ქვის სამხერხავ ქარხანაში საწყობის, ინერტული მასალების მარაგებისა და საწვავის აღმრიცხველად. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა 2250 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა შორის დადებული 2017 წლის 1 მარტის შეთანხმება;
- მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. 2017 წლის 1 სექტემბერს, მოსარჩელეს მიუვიდა შეტყობინება მოპასუხისგან, რომელითაც მოპასუხემ აცნობა მოსარჩელეს, რომ 2017 წლის 07 სექტემბრიდან მათ შორის შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება კომპანიაში არსებული რეორგანიზაციის საფუძველით. 2017 წლის 01 სექტემბრის ბრძანებით, მოპასუხემ შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 07 სექტემბრიდან და მოსარჩელეზე გასცა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. მოსარჩელესთან შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რეორგანიზაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 01 სექტემბრის შეტყობინება;
- 2017 წლის 01 სექტემბრის ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.4. 2017 წლის 01 სექტემბერს, შპს „ს-----“ დირექტორს, მოხსენებითი ბარათით მიმართა ამავე კომპანიის ფინანსურმა მენეჯერმა. აღნიშნულ მოხსენებით ბარათში მითითებულია: „ქვის სამსხვრევი ქარხნის ფუნქციონირება წლების განმავლობაში არის ფინანსურად ზარალიანი - შემოსავლები არის მნიშვნელოვნად მცირე, არ არის საკმარისი დაფაროს ქარხნის მუშაობასთან დაკავშირებული ფაქტიური ხარჯები. მაგალითისთვის: 2016 წლის განმავლობაში ქარხანის პირდაპირმა ხარჯმა შეადგინა 554 957 ლარი პროდუქციის რეალიზაციიდან მიღებულმა შემოსავალმა შეადგინა 46 929 ლარი. ხოლო წარმოებული პროდუქციის ნაწილი, 41 131 მ³ გამოყენებულ იქნა შიდა სარგებლობისთვის, რომლის საშუალო სარეალიზაციო ღირებულებაა 278 456 ლარი. ანუ 2016 წელს 554 957 ლარის ხარჯით მიღებულია 325 385 ლარის შემოსავალი/სარგებელი, ზარალი შეადგენს 229 572 ლარს, რომელიც იზრდება დაახლოებით 80 000 ლარით (ცვეთა/გადასახადები)“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 01 სექტემბრის მოხსენებითი ბარათი;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.5. შპს „ს-----“ ხელმძღვანელობამ 2017 წლის 01 სექტემბრის N---- ბრძანებით მიიღო გადაწყვეტილება ქვის სამსხვრევი ქარხნის დახურვის შესახებ, რასაც მოჰყვა აღნიშნული ქარხნის დახურვა და მითითებულ საწარმოში დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 01 სექტემბრის N---- ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დაცვით და არ არსებობს ბრძანებების ბათილად ცნობისა და მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძველებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების

მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებებია.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე, კერძოდ კომპანიაში მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება ქვის სამსხვრევი ქარხნის დახურვის შესახებ.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულების გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

უდავოდ დადგენილია, რომ შპს „ს-----“ ხელმძღვანელობამ 2017 წლის 01 სექტემბრის N---- ბრძანებით მიიღო გადაწყვეტილება ქვის სამსხვრევი ქარხნის დახურვის შესახებ, რასაც მოჰყვა აღნიშნული საწარმოს დახურვა (იხ. უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.5).

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია ჩატარდა უკანონოდ, ხოლო მოპასუხე აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია ჩატარებულია კანონის სრული

დაცვით.

უდავოდ დადგენილია, რომ 2017 წლის 01 სექტემბერს, შპს „ს-----“ დირექტორს, მოხსენებითი ბარათით მიმართა ამავე კომპანიის ფინანსურმა მენეჯერმა. აღნიშნულ მოხსენებით ბარათში მითითებულია: „ქვის სამსხვრევი ქარხნის ფუნქციონირება წლების განმავლობაში არის ფინანსურად ზარალიანი -შემოსავლები არის მნიშვნელოვნად მცირე, არ არის საკმარისი დაფაროს ქარხნის მუშაობასთან დაკავშირებული ფაქტიური ხარჯები. მაგალითისთვის: 2016 წლის განმავლობაში ქარხანის პირდაპირმა ხარჯმა შეადგინა 554 957 ლარი პროდუქციის რეალიზაციიდან მიღებულმა შემოსავალმა შეადგინა 46 929 ლარი. ხოლო წარმოებული პროდუქციის ნაწილი, 41 131 მ³ გამოყენებულ იქნა შიდა სარგებლობისთვის, რომლის საშუალო სარეალიზაციო ღირებულებაა 278 456 ლარი. ანუ 2016 წელს 554 957 ლარის ხარჯით მიღებულია 325 385 ლარის შემოსავალი/სარგებელი, ზარალი შეადგენს 229 572 ლარს, რომელიც იზრდება დაახლოებით 80 000 ლარით (ცვეთა/გადასახადები)“ (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ 2017 წლის 01 სექტემბრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ცალსახად დგინდება, რომ ქვის სამსხვრევი ქარხანაში არსებობდა ფინანსური პრობლემები და აღნიშნული ქარხნის მუშაობა არამომგებიანი იყო მოპასუხისთვის, რაც დასტურდება კომპანიის დირექტორისადმი კომპანიის მენეჯერის მიერ მიმართული მოხსენებითი ბარათით.

სასამართლოს განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაეყოს ორ ელემენტად: 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.

მაგალითის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ

ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. თუმცა ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა (იხ. სუსგ, Nას-414-391-2014).

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დგინდება რეორგანიზაციის ჩატარების აუცილებლობა კომპანიაში არსებული ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში რეორგანიზაციის ჩატარების უკანონობის მტკიცების ტვირთი გადადის მოსარჩელე მხარეზე, რომელიც ვერ ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ მოპასუხე კომპანიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ქვის სამსხვრევი ქარხნის დახურვის შესახებ უკანონოა. ამასთან სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი საშტატო განრიგებით დგინდება გარემოება, რომ მოპასუხე კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, რომელსაც მოჰყვა ქვის სამსხვრევი ქარხნის დახურვა, გათავისუფლდა არა მხოლოდ მოსარჩელე, არამედ საშტატო განრიგში მითითებული სხვა თანამშრომლებიც, შესაბამისად შემცირდა ქარხანაში არსებული ყველა საშტატო ერთეული, რამაც საშუალება მისცა მოპასუხეს დაეზოგა ფინანსური სახსრები.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის 2017 წლის 01 სექტემბრის N---- ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე კანონიერი და დასაბუთებულია, არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.2. საქართველოს 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, შესაბამისად არ

არსებობს მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს უცვლელად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

გადაწყვეტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს დ---- ქ-----ის სარჩელი შპს „ს-----“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
თეა ბერაია