



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

14.03.2019 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი

სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: ქ-----ე

წარმომადგენელი: ზ-----ი

მოპასუხე: შპს „T-----“

წარმომადგენელი: ს-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „T-----“-ს დ-----ის 2017 წლის 07 ნოემბრის N- ბრძანება ქ-----ის გათავისუფლების შესახებ, ასევე ამავე წლის 20 სექტემბრის N----- წერილი მოსარჩელისთვის თანამდებობის შეცვლის შესახებ;

1.2. მოსარჩელე, აღდგენილ იქნენ შპს „T-----“-ის ც-----ში - ქ თბილისის ო-----ის/დ-----ის თანაშემწის პოზიციაზე;

1.3. მოპასუხეს, შპს „T-----“-ს ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს საშვებულებო თანხის 19 სამუშაო დღის (2017 წლის 07 აგვისტოდან 19 აგვისტოს ჩათვლით) – 1072.58 ლარის ანაზღაურება;

1.4. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს აგვისტოს თვის შრომითი ანაზღაურება (2017 წლის 07 აგვისტომდე) – 677,42 ლარის ოდენობით;

1.5. მოპასუხეს, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიურად 1750 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით, 2017 წლის სექტემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; ასევე ყოველი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლო დრეში 0.07%.

1. სარჩელის საფუძვლები

სარჩელის თანახმად, ქ-----ე მუშაობდა შპს „T-----“-ის ც-----ში - ქ თ-----ს ო-----ის/დ-----ის თანაშემწის პოზიციაზე. 2017 წლის 07 ნოემბერს მის მიმართ გამოიცა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება N- , რომელიც არ შეესაბამება კანონის მოთხოვნებს, რადგან ქ-----ის მიერ არ განხორციელებულა უხეში გადაცდომა, რომელიც შემდგომში დაედებოდა საფუძვლად მის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

სადავო ბრძანება გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, რასაც, რეალურად, ადგილი არ ჰქონია.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებელით და ასევე სასამართლო სხდომაზე, სარჩელი არ ცნო.

შესაგებელის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. აღნიშნული განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ დამსაქმებელმა არ შეასრულა შრომითი პირობების შესაბამისი ვალდებულებები რითიც უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები. შესაბამისად, სარჩელი მოკლებული სამართლებრივ საფუძვლებს და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე, ქ-----ე 2012 წლის მარტის თვიდან 2017 წლის სექტემბრის ჩათვლით მუშაობდა შპს „T-----“-ში ო-----ისა და კ-----ის დ-----ის თანაშემწის პოზიციაზე ზეპირი ხელშეკრულებების საფუძველზე.

უდავოა, რომ ხელშეკრულება ატარებდა უვადო ხასიათს.

სამართალწარმოების მიმდინარეობისას უდავოდ დადგინდა, რომ შრომის ანაზღაურება შეადგენდა არა 1750, არამედ 1610 ლარს (დაბეგრილი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი
- სხდომის ოქმი (14.03.19)

3.1.2. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა შპს „T-----“-ს დ-----ის 2017 წლის 07 ნოემბრის N- ბრძანებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- „T-----“-ს დ-----ის 2017 წლის 07 ნოემბრის N- ბრძანება (ს.ფ 398)

3.1.3. უდავო გარემოებაა, რომ მოსარჩელეს არ მიუღია შრომის ანაზღაურება 2017 წლის 1-7 აგვისტოსათვის 677,42 ლარი.

ასევე უდავოა, რომ 7 აგვისტოს შემდეგ მოსარჩელემ ისარგებლა კუთვნილი შვებულებით (სადავოა მხოლოდ ის გარემოება, ჰქონდა თუ არა უფლება მოსარჩელეს რომ ესარგებლა შვებულებით); ეს შვებულება არ ანაზღაურებულა, რამაც შესაბამისად გამოიწვია დავალიანება 1072.58 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. ასევე სადავოა მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება (გარიგება) სამუსაო ადგილის ცვლილებაზე.

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.

სასამართლო განმარტავს, 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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს

დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის 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 შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ 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.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, ვიცით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

მოსარჩელე, აღნიშნავდა, რომ მისი მხრიდან არ მომხდარა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით/შეთანხმებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა, ასევე აღნიშნავდა, რომ მას შემდგომ, რაც დამსაქმებელმა ცალმხრივად გადაწყვიტა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლა და მოსარჩელის სამუშაო ადგილად განსაზღვრა კ-----ის ტერიტორია, აღნიშნულმა გააუარესა დასაქმებულის სამუშაო პირობები, რიც დასაქმებულის მიერ იქნა გაპროტესტებული. მოსარჩელემ ითხოვა სამუშაო ადგილის ცვლილების გადადება, მანამ იარსებებდა და არ დაიხურებოდა თ----- მდებარე ცენტრალური ოფისი, რაზეც დამსაქმებლის მხრიდან მიიღო უარი; ასევე მოპასუხე კ-----ის დ-----მა მოსარჩელეს განუმარტა, რომ თუ იგი არ დაემორჩილებოდა მის ბრძანებას, მოუწევდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

დ-----ის აღნიშნული მითითების შემდგომ საქმის მასალებით ირკვევა, რომ

მოსარჩელე მაინც ცხადდებოდა მოპასუხე კ-----ის სათაო ოფისში და არა კ-----ის ტერიტორიაზე არსებულ მოპასუხის რ-----ში, რაც კ-----ის დ-----ის მიერ შეფასდა, როგორც დასაქმებულის მხრიდან სამსახურეობრივი ვალდებულების უხეში გადაცდომა, რაც გამოიხატა სამსახურის სისტემატიურად გაცდენაში და შემდგომ დაედო საფუძვლად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის მოთხოვნათა დარღვევით და სახეზე არ გვაქვს არანაირი სამსახურეობრივი უფლებამოსილების უხეში დარღვევა.

აღნიშნულთან დაკავშირებით ვრცლად მოგახსენებთ ქვემოთ.

3.2.1 მოსარჩელე მხარე ასევე ითხოვს შვებულების თანხის ანაზღაურებას, კერძოდ 19 სამუშაო დღის (2017 წლის 07 აგვისტოდან 19 აგვისტოს ჩათვლით) – 1072.58 ლარის ანაზღაურებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით მოპასუხე მხარე უთითებს, რომ მოსარჩელე არ შეთანხმებია მოპასუხე კ-----ას შვებულებაში გასვლასთან დაკავშირებით არც წერილობითი ფორმით და არც ზეპირად; სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეჯერების შედეგად დგინდება, რომ მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს 19 სამუშაო დღის შესაბამისი ანაზღაურება, კერძოდ 1072.58 ლარი.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან შვებულებაში გასვლას ვერ მიიჩნევს თვითნებურ გადაწყვეტილებად, ვინაიდან საქმეში წარმოდგენილი წერილი, რომელიც გახლდათ მოპასუხე კ-----ის დ-----ის პასუხი კ-----აში დასაქმებული ერთ-ერთი პირის მიმართ; წერილიდან ვიგებთ, რომ დ-----ი ფლობდა ინფორმაციას, რომ ქ-----ე აპირებდა შვებულებაში გასვლას, ხოლო მისი სამსახურში დაბრუნების შემდგომ შეეძლო წერილის ადრესატს, ვინმე ს-----ს ესარგებლა მისი კუთვნილი შვებულებით. აღნიშნული წერილი დათარიღებულია 2017 წლის 07 აგვისტოთი (ტომი 1, ს.ფ. 304).

ასევე, სამართალწარმოების შედეგად დადგინდა, რომ კ-----აში არ იყო მირებული პრაქტიკა, რომ შვებულებები შეთანხმებულიყო წერილობითი ფორმით და ასევე გაფორმებულიყო წერილობითი ბრძანებით. შესაბამისად, ვინაიდან ეს საკითხი საკმაოდ მოუწესრიგებელი მენეჯმენტის სურათს იძლევა, მოპასუხე კომპნიის მტკიცება, რომ მოსარჩელე შეუთანხმებლად გავიდა შვებულებაში, ვერ იქნება გაზიარებული.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, სახეზე გვაქვს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა

სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ ბათილად იქნეს ცნობილი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და სამსახურის პირობების შეცვლის შესახებ წერილი, ასევე აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე დაკავებულ თანამდებობაზე და დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელისთვის აგვისტოს თანხისა და საშვებულებო პერიოდის შესაბამისი ანაზღაურება (და ამ თანხების პირგასამტეხლო); ასევე მოპასუხეს, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება; თუმცა მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას განაცდურის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, დაყოვნებული თანხის 0.07% პროცენტის ანაზღაურებაზე.

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - **CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; VASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE;** საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recomandation)

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 (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).

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუარიალობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). **უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ.** გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად 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 აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის

სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ 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: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, 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“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - **I.B. v. GREECE**, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; **საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE** (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ **“პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”**. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - **OBST v. GERMANY**; **SCHUTH v. GERMANY**;

საქმეში **COPLAND v. THE UK**, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე **BARBULESCU v. ROMANIA**, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - **IVANOVA v. BULGARIA**, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება

უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

6.2. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში**

შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ **„შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“**. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ

კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

აქვე უნდა მოვიხსენიოთ 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recommendation), რომლის 23-ე დანაწესი ამბობს, რომ ეკონომიკური და სტრუქტურული ხასიათის მიზეზით სამსახურიდან დათხოვნის დროს, დასათხოვ პირთა შერჩევა უნდა განხორციელდეს გარკვეული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც გათვალისწინებული იქნება როგორც დაწესებულების, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რა თქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-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 (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

საქართველოს კონსტიტუციის 31-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 პირისათვის 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის 1-ლი 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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

6.3. განსახილველ საქმეში, გავყვეთ სასარჩელო მოთხოვნებს:

უდავოა, რომ მოსარჩელემ იმუშავა მოპასუხე დაწესებულებაში 2017 წლის აგვისტოს დასაწყისში და ამ პერიოდის ხელფასი - 677.42 ლარი არ მიუღია. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 31-32 მუხლების თანახმად, ეს მოტხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

სადავო ბაქტობრივ გარემოებებში, ვიმსჯელეთ თუ რატომ უნდა ჩაითვალოს მოსარჩელის მიერ 2017 წლის აგვისტოში შვებულებით სარგებლობა მართლზომიერად (იხ. სადავო გარემოებები); ამავე დროს კი ვიცით, რომ ეს საშვებულებო პერიოდიც არ ანაზღაურებულა. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის თანახმად, მართლზომიერია მოტხოვნა საშვებულებო თანხაზე - 1072.58 ლარზე.

როგორც სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში აღვნიშნეთ, მხარეები ვერ თანხმდებიან, რეალურად, სახეზე იყო თუ არა შრომითი ურთიერთობითი ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული შესაბამისი ვალდებულებების უხეში დარღვევა

შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით იკვეთება, რომ მოსარჩელე 2017 წლის 07 აგვისტოდან იმყოფებოდა შვებულებაში მიმდინარე წლის 01 სექტემბრის ჩათვლით. შვებულების დასრულების შემდეგ მოსარჩელე გამოცხადდა სამუშაო ადგილას, თუმცა მას დახვდა შეცვლილი გარემოებები, კერძოდ სამუშაო ოთახი და ელექტრონული ფოსტა, რომლითაც მოსარჩელე სარგებლობდა მიუწვდომელი გახდა მისთვის. მოსარჩელემ რამდენჯერმე მიმართა მოპასუხე კ-----ას და მოითხოვა შეცვლილი გარემოებების ახსა და მიზეზთა დასაბუთება, რაზეც მოპასუხე კ-----იდან ეცნობა, რომ 01 სექტემბრიდან მოხდა მისი სამუშაო ადგილის ცვლილება და რომ ის მუშაობას გააგრძელებდა კ-----ში, სოფელ ი-----ში.

საქმის მასალებიდან ასევე იკვეთება, რომ მხარეებს შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა არ იყო რეგულირებული წერილობითი ხელშეკრულებით და ისინი ერთმანეთთან შეთანხმებულნი იყვნენ ზეპირსიტყვიერად.

სასამართლოს სურს აღნიშნოს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მხარეებს შორის არ არსებობდა წერილობითი სახის შრომითი ხელშეკრულება, მათ შორის არსებული შრომით ურთიერთობაზე აუცილებლად უნდა გავრცელდეს ყველა ის რეგულაცია, რაც გავრცელდებოდა შრომითი ხელშეკრულების არსებობის პირობებში. მაგალითად მხედველობაში

უნდა მივიღოთ შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობები (რომელიც მეტ წილად შრომით ხელშეკრულებაში იწერება) და მისი შეცვლის წესი. მოგეხსენებათ, არსებული დავის პირობებში, სახეზეა დამსაქმებლის მიერ ცამხრივად, დასაქმებულისთვის სამუშაო ადგილის ცვლილების ფაქტი, რაზე დაუმორჩილებლობაც რეალურად გახდა მოსარჩელის, ქ-----ის, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი ითვალისწინებს შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებს, რომლის „გ“- ქვეპუნქტში ერთ-ერთ არსებით პირობად აღნიშნულია „სამუშაო ადგილი“. ამავე კოდექსის მე-11 მუხლი კი იძლევა ინფორმაციას შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლის წესთან დაკავშირებით; აღნიშნული მუხლის მე-2 ნაწილში კი განმარტებულია, რომ „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით“. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის „ა“- ქვეპუნქტში კი განმარტებულია, რომ „დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს“.

აღნიშნულ ნორმათა შეჯერების საფუძველზე ცალსახაა, რომ თუ შრომითი ურთიერთობისას შეიცვალა დამსაქმებლის სამუშაო ადგილი, აღნიშნულმა ცვლილებამ არ უნდა გააუარესოს დასაქმებულის სამუშაო პირობები არც დროის თვალსაზრისით და არც ფინანსური კუთხით. კერძოდ, თუ დასაქმებულს სამუშაო ადგილამდე მისასვლელად და წამოსასვლელად დასჭირდება სამ საათზე მეტი და/ან ასევე მოუწევს დამატებითი ფინანსური ხარჯების გაწევა, სახეზე გვექნება დასაქმებულის სამუშაო პირობების რეალური გაუარესება, რა დროსაც აღნიშნული არსებითი ცვლილების კანონიერად შეცვლისთვის აუცილებელი იქნება დასაქმებულის თანხმობა, სხვა ყველა შემთხვევაში ცვლილება იქნება კანონშეუსაბამო.

მოცემული დავის პირობებში ცნობილია, რომ მოსარჩელე ქ-----ე დასაქმებული გახლდათ ქალაქ თ-----ს ტერიტორიაზე, ხოლო შემდგომ დამსაქმებლის მიერ განისაზღვრა ქ-----ის ახალ სამუშაო ადგილად, კ-----ის ტერიტორია, კერძოდ ს-----ს რაიონი სოფელ ი-----ში არსებული მოპასუხე კ-----ის რ-----ს. წარმოდგენილი მასალები

ცხადყოფს, რომ მოსარჩელემ არ მოიწონა აღნიშნული ცვლილება და განმარტა, რომ მოცემული ცვლილებები ამძიმებდა მის სამუშაო პირობებს, ვინაიდან მას დასჭირდებოდა სამუშაო ადგილამდე მისასვლელად და წამოსასვლელად ძალიან დიდი დრო და დამატებითი ფინანსური სახსრები, ვინაიდან არ არსებობდა არცერთი სატრანსპორტო საშუალება, რომელიც მიდიოდა უშუალოდ მოპასუხეს რ-----ს ტერიტორიაზე და რომ მას მოუწევდა გარკვეული მანძილის ფეხით სიარული, რასაც როგორც მოსარჩელე აღნიშნავს სჭირდებოდა დაახლოებით ორ საათ ნახევარი.

აუცილებელია ვახსენოთ ს-----ს მუნიციპალიტეტის მერიის წერილი, რომელიც საქმეს ერთვის მტკიცებულების სახით, სადაც აღნიშნულია, რომ უშუალოდ სოფელ ი-----მდე საზოგადოებრივი ტრანსპორტი არ მოძრაობს, მოძრაობს მხოლოდ სამარშუტო ტაქსები, რომლებიც გაივლიან სოფელ იორმუდანლოს ბ-----ის გავლით, თუმცა ს-----ს მუნიციპალიტეტის მერიის პასუხში აღნიშნულია, რომ უშუალოდ რ-----სთან ახლოს არ ხვდება აღნიშნული ტრანსპორტი და რომ სოფელ ი-----დან ე.წ რ-----მდე არის კიდეც 6 კილომეტრი, რომლის დასაფარად ფეხით მოსიარულე ადამიანს ესაჭიროება საათი და 30 წუთი, ხოლო ბ-----იდან რ-----მდე ფეხით გადაადგილება, ს-----ს მუნიციპალიტეტის მერის მითითებით, ვინაიდან გზად ბევრი დაუსახლებელი ადგილი გხვდება, საფრთხის შემცველია.

აღნიშნულ მსჯელობათა შეჯერებით სახეზე გვაქვს მოსარჩელის სამუშაო პირობების რეალური გაუარესება, ვინაიდან მოსარჩელეს სოფელ ი-----მდე მისასვლელად დასჭირდებოდა სამ საათზე მეტი. მართალია უშუალოდ მოსარჩელის საცხოვრებელი ადგილიდან რ-----ს ტერიტორიამდე 90 კილომეტრია, რომლის დაფარვაც შესაძლებელია დაახლოებით საათ ნახევარში, თუმცა როგორც ზემოთ მსჯელობიდან იკვეთება, მოსარჩელეს უწევს სოფელ ი-----დან უშუალოდ რ-----ს ტერიტორიამდე 6 კილომეტრის ფეხით გავლა (ვინაიდან რ-----ს არ უდგება არც ერთი ტრანსპორტი), რასაც დაახლოებით ასევე საათ ნახევარი სჭირდება, შესაბამისად მოსარჩელეს მოუწევს დღის განმავლობაში 6 საათი დაკარგვა სამუშაო ადგილამდე მისასვლელად და წამოსასვლელად, ამას ემატება გაუთვალისწინებელი ხარჯები. მოგეხსენებათ, მოპასუხე კ-----ამ მოსარჩელეს შესთავაზა მისი საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაო ადგილამდე საზოგადოებრივი ტრანსპორტის თანხების ანაზღაურებას, თუმცა როგორც გ-----ის მუნიციპალიტეტის მერის წერილით ირკვევა თ-----დან რ-----მდე არ მოძრაობს არც ერთი სახის საზოგადოებრივი ტრანსპორტი.

ამასთან, სასამართლოს სურს აღნიშნოს, რომ მისთვის გაუგებარია, რატომ უნდა მოხდეს მოსარჩელის სამუშაო ადგილის ცვლილება,

როდესაც თ-----ს ტერიტორიაზე ისევ არსებობს მოპასუხე კ-----ის ოფისი, რაც საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებიც დასტურდება. ამასთან, გაუგებარია, როდესაც მოსარჩელეს უკავია მ-----ის/დ-----ის თანაშემწის პოზიცია და დ-----ი თავის სამუშაო უფლებამოსილებას ახორციელებს თ-----ს ოფისში მისი თანაშემწე რატომ უნდა საქმიანობდეს კ-----ში, მოპასუხე კ-----ის, რ-----ს ტერიტორიაზე.

ასევე, სასამართლო გაამახვილებს ყურადღებას ერთ-ერთი მოწმის, ს-----ს, ჩვენებაზე, რომელის აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის, ქ-----ის, გათავისუფლება დაგეგმილი გახლდათ წინასწარ, კერძოდ მოხდა გეგმის შემუშავება, რათა მოსარჩელე ჩაეყენებინათ ისეთ პირობების, რომ მას საკუთარი ნებით დაეტოვებინა მისი თანამდებობა ამიტომ გადაწყვიტეს მისი სამუშაო ადგილის ცვლილება, ვინაიდან წინასწარ იცოდნენ, რომ აღნიშნული ცვლილება მიუღებელი იქნებოდა ქ-----ესთვის. აღნიშნული ქმედება, სასამართლოს თვალსაჩინოდ წარმოუჩენს მოპასუხე კ-----ის არაკეთილსინდისიერებას დასაქმებულის, ქ-----ის მიმართ.

შესაბამისად, ცალმხრივი გარიგება, რომელიც ასახულია 20 სექტემბრის სადავო წერილში და რომლითაც ცალმხრივად შეიცვალა ხელსეკრულების არსებითი პირობა, ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოტხოვნებს და ამიტომ ის ბათილია. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ასევე ბათილი და არაკანონიერია ბრძანება მოსარჩელის დათხოვნაზეც.

6.4. საბოლოოდ, ამ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების პირობებში, ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს სხვა მოთხოვნებიც და აღდგენილ უნდა იქნეს მოსარჩელე დაკავებულ თანამდებობაზე (საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის რეგულაციათა შესაბამისად).

მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ოღონდა არა მოთხოვნილი 1750 ლარის ფარგლებში, არამედ 1610 ლარის ოდენობით. განაცდურის ათვლის წერტილი უნდა იყოს 2017 წლის 7 ნოემბერი; სამართლებრივად 2017 წლის სექტემბრისა და ოქტომბრის, ასევე ნოემბრის 7 დღის ანაზღაურება რეალურად განაცდური არ გახლავს და ეს თანხა მიუღებელი ხელფასია (ამ დროისათვის მოსარჩელე კვლავ ირიცხებოდა თანამშრომლად).

ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოტხოვნა 677.48 ლარისა და 1072.52 ლარის დაგვიანებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე ყოველ გადაცილებულ დღეზე 0.07% ოდენობით. პირგასამტეხლოს დაკისრების ათვლის წერტილი უნდა იყოს 2017 წლის 14 ნოემბერი; ეს განპირობებულია იმით, რომ მოსარჩელე დაითხოვეს 7 ნოემბერს, ხოლო შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულთან საბალოო აბგარიშსწორება უნდა განხორციელდეს

არა უგვიანეს 7 დღისა.

ამავე დროს ვერ დაკმაყოფილდება იძულებითი განაცდურის პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის შესაბამისად.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% (განაცდურის 3 წლის ჯამს დამატებული მიუღებელი ხელფასი და საშვებულებო) - 1791.3 ლარი.

მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გაწეული სხვა სასამართლოსგარეშე ხარჯები და წარმომადგენლის ხარჯი, რომლის ოდენობასაც (არაქონებრივ სამართლებრივ დავაში) სასამართლო განსაზღვრავს 500 ლარით.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. ქ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „T-----“-ის დ-----ის, 2017 წლის 07 ნოემბრის ბრძანება N- ქ-----ის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ;
3. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „T-----“-ის დ-----ის 2017 წლის 20 სექტემბრის #----- წერილი შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ;
4. ქ-----ე აღდგენილ იქნას შპს „T-----“-ის, ქ.თ-----ს ც-----ში მ-----ის/დ-----ის თანაშემწის პოზიციაზე;
5. მოპასუხეს, შპს „T-----“-ს მოსარჩელე ქ-----ის სასარგებლოდ, დაეკისროს, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2017 წლის 7 ნოემბრიდან, სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1610 ლარის ოდენობით (დაბეგრილი); მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მიურებული სრომის ანაზღაურება 2017 წლის 1 სექტემბრიდან 7 ნოემბრამდე პერიოდზე თვიურად 1610 ლარი (დაბეგრილი).
6. მოპასუხეს, შპს „T-----“-ს მოსარჩელე ქ-----ის სასარგებლოდ, დაეკისროს, აგვისტოს თვის საშვებულებო თანხის ანაზღაურება 1072.58 ლარის ოდენობით (დაბეგრილი); მოპასუხეს ასევე დაეკისროს 2017 წლის 14 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ამ თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე;
7. მოპასუხეს, შპს „T-----“-ს მოსარჩელე ქ-----ის სასარგებლოდ, დაეკისროს, აგვისტოს თვის ხელფასის ანაზღაურება 677.42 ლარის ოდენობით (დაბეგრილი); მოპასუხეს ასევე დაეკისროს 2017 წლის 14 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ამ თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე;
8. მოსარჩელეს უარი ეთქვას იძულებითი განაცდურის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, დაყოვნებული თანხის 0.07% პროცენტის ანაზღაურებაზე.
9. მოპასუხე შპს „T-----“-ს მოსარჩელე ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს საადვოკატო მომსახურების თანხა 500 ლარის ოდენობით;
10. მოპასუხე შპს „T-----“-ს მოსარჩელე ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, საფოსტო გზავნილების საფასური 20 ლარი და 70 თეთრი;
11. მოპასუხე შპს „T-----“-ს მოსარჩელე ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, მინდობილობის საფასური 13 ლარი და 80 თეთრი.
12. მოპასუხე შპს „T-----“-ს მოსარჩელე ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, ფაქტების კონსტანტაციისთვის გაწეული ხარჯი 100 ლარის ოდენობით;

13. მოპასუხე შპს „T-----“-ს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაევალოს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით;
14. მოპასუხე შპს „T-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 1791.3 ლარის გადახდა;
15. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-16 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
16. 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.

მოსამართლე

კოპალიანი

ირაკლი