



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

12 ნოემბერი, 2018 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე ხათუნა ბოლქვაძე
სხდომის მდივანი ცირა ქარცივაძე**

მოსარჩელე - გ-----ძე
წარმომადგენელი - ნ-----

მოპასუხე - ა(ა)იპ ს-----ო
წარმომადგენელი - მ-----ე

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს-----
ოს 2017 წლის 01 აგვისტოს 0-04/45 ბრძანება გ-----ძის სამუშაოდან
გათავისუფლების შესახებ.
- 1.2. დადგინდეს ა(ა)იპ ს-----ოს
დირექტორის მხრიდან მოსარჩელე გ-----ძის მიმართ განხორციელებული
დისკრიმინაციის ფაქტი.
- 1.3. დაეკისროს ა(ა)იპ ს-----ოს გ-----ძის
სასარგებლოდ სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის გადახდა
გათავისუფლების დღიდან, 2017 წლის 01 აგვისტოდან 2018 წლის 31
იანვრამდე, ანუ ა(ა)იპ ს-----ოს
ლიკვიდაციის პროცესის დაწყებამდე ყოველწიური ხელფასის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს და განმარტავს, რომ მოსარჩელე გ-----ძის მიმართ არანაირ დისკრიმინაციის ფაქტს ადგილი არ ქონია, მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა სრული დაცვით, კერძოდ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის და სამსახურში სისტემატური გამოუცხადებლობის გამო, რის გამოც მოპასუხე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. გ-----ძე 2010 წლიდან მუშაობდა შპს „ბათუმის პარკინგში“. 2011 წლის 01 იანვრიდან – ა(ა)იპ ს-----ოს დაფუძნების დღიდან 2016 წლის 04 იანვრამდე კი, ამავე სააგენტოს მონიტორინგის განყოფილების უფროსად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 04.01.2016 წლის #01-04/17 ბრძანება;

3.1.2. 2015 წლის 31 აგვისტოს ა(ა)იპ ს-----ოში შეიქმნა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია, რომლის თავმჯდომარედ არჩეული იქნა გ-----ძე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- (ა)იპ სატრასპორტო ინფრასტრუქტურის მართვის სააგენტოს საერთო კრების ოქმი #1, 31.08.2015 წ;

3.1.3. 2016 წლის 4 იანვრიდან გ-----ძე გათავისუფლდა ა(ა)იპ ს-----ოს მოძრაობის ორგანიზებისა და მონიტორინგის განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან და დაინიშნა ამავე სააგენტოს საგზაო მოძრაობის ტექნიკური რეგულირების განყოფილებაში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. გ-----ძის ხელფასი აღნიშნულ თანამდებობაზე შეადგენდა 750 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 28.06.2016წ გადაწყვეტილება.
- ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 25.11.2016წ. განჩინება.

3.1.4. 2016 წლის 10 ოქტომბერს ა(ა)იპ სატრასპორტო ინფრასტრუქტურის მართვის სააგენტოს #01-06/150 ბრძანებით გ-----ძის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელი – „საყვედურის“ სახით, 2016 წლის 03-05 ოქტომბერს უცნობი და არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მოტივით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება;
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 10.10.2016 წლის #01-06/150 ბრძანება;

3.1.4. 2016 წლის 11 ოქტომბერს ა(ა)იპ ს-----ოს #01-06/151 ბრძანებით გ-----ძის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელი – „სასტიკი საყვედურის“ სახით, 2016 წლის 10 და 11 ოქტომბერს უცნობი და არასაპატიო მიზეზით სამუშაო ადგილის მიტოვებისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება;
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის N11.10.2016 წლის #01-06/151 ბრძანება.

3.1.5. 2017 წლის 24 მაისს ა(ა)იპ ს-----ოს N01-02/80 ბრძანებით გ-----ძის მიმართ კვლავ იქნა გამოყენებული დისციპლინური სახდელი - „სასტიკი საყვედური“ იმ საფუძველით, რომ როგორც ბრძანებაშია აღნიშნული გ-----ძემ უცნობი მიზეზით 2017 წლის 22 მაისს მიატოვა სამუშაო ადგილი (გააცდინა სამუშაო საათები).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება;
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 24.05.2017 წლის N01-02/80 ბრძანება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ საქართველოს პროფესიული კავშირების აჭარის რესპუბლიკური გაერთიანების თავმჯდომარემ 2017 წლის 27 ივლისს N40/01-11 წერილით მიმართა ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორს და აცნობა, რომ 28 ივლისს აჭარის პროფესიული კავშირების გაერთიანებაში იმართებოდა ღონისძიება, სადაც მონაწილეობას ღებულობდა გ-----ძე და „პროფესიული კავშირების შესახებ“ კანონის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე სთხოვა გ-----ძის სამსახურიდან ერთი დღით გათავისუფლება აღნიშნულ ღონისძიებაში მონაწილეობის

მიღების მიზნით.

დადგენილია, რომ ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის მიერ არ იქნა დაკმაყოფილებული განცხადება და გ-----ძეს უარი ეთქვა სამუშაოდან გათავისუფლებაზე.

გ-----ძე 2017 წლის 28 ივლისს გამოცხადდა სამუშაოზე 08:57 საათზე, თუმცა შემდგომში მან მიატოვა სამუშაო და მონაწილეობა მიიღო აჭარის პროფესიული კავშირების გაერთიანებაში გამართულ ღონისძიებაში, რის შემდეგაც ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის მიერ 2017 წლის 01 აგვისტოს მიღებული იქნა N01-04/45 ბრძანება გ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე. აღნიშნულ ბრძანებას საფუძვლად დაედო ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 2015 წლის 01 მაისის N02-02/32 ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის მე-7 მუხლის მე-11 პუნქტის, მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის, მე-10 მუხლის მე-4 პუნქტის, მე-5 პუნქტის, მე-12 მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტების დარღვევა, ასევე გ-----ძის მიმართ 2016 წლის 10 ოქტომბრის N01-06/150 ბრძანებით, 2016 წლის 11 ოქტომბრის N01-06/151 ბრძანებით და 2017 წლის 24 მაისის N01-02/80 ბრძანებით გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, ასევე ა(ა)იპ ს-----ოს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2017 წლის 31 მაისის მოხსენებითი ბარათი.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- საქართველოს პროფესიული კავშირების აჭარის რესპუბლიკური გაერთიანების თავმჯდომარის 2017 წლის 27 ივლისს N40/01-11 წერილი.
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის ბრძანება N01-02/32 შრომის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ.
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 10.10.2016 წლის #01-06/150 ბრძანება გ-----ძის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ;
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის N11.10.2016 წლის #01-06/151 ბრძანება გ-----ძის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ;
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 24.05.2017 წლის N01-02/80 ბრძანება გ-----ძის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ.
- ა(ა)იპ ს-----ოს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოხსენებითი ბარათი.
- ა(ა)იპ ს-----ოს დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმი N29. 31.07.2017წ.

- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 01.08.2017 წლის N01-04/45 ბრძანება გ-----ძის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ.

3.2.2. დადგენილია, რომ გ-----ძის მიერ მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მიღებამდე გასაჩივრებული იყო მის მიმართ 2016 წლის 10 ოქტომბერს და 2016 წლის 11 ოქტომბერს გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიების შეფარდების შესახებ მიღებული ბრძანებები. კერძოდ გ-----ძე ჯერ კიდევ 2016 წელს სასამართლოში აღძრული სარჩელით მოითხოვდა მის მიმართ ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის მხრიდან განხორციელებული დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენას, ასევე მოითხოვდა ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის მიერ 2016 წლის 10 ოქტომბერს მიღებული N01-06/150 ბრძანების და 2016 წლის 11 ოქტომბერს მიღებული N01-06/151 ბრძანების ბათილად ცნობას, ასევე სააგენტოზე მასზე დაქვითული 5 სამუშაო დღის შრომის ანაზღაურების დაკისრებას და ანაზღაურების დაყოვნებისათვის 0.07%-ის დაკისრებას.

დადგენილია, რომ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 22 იანვრის N2/3685 გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა გ-----ძის სასარჩელო მოთხოვნები, კერძოდ: ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 2016 წლის 10 ოქტომბრის #01-06/150 ბრძანება, გ-----ძის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ; ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 2016 წლის 11 ოქტომბრის #01-06/151 ბრძანება, გ-----ძის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ; ა(ა)იპ ს-----ოს დაეკისრა გ-----ძის სასარგებლოდ 5 სამუშაო დღის შრომის ანაზღაურების გაცემა; ა(ა)იპ ს-----ოს მოსარჩელე გ-----ძის სასარგებლოდ დაევალა 5 სამუშაო დღის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის, ყოველ დაყოვნებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის ანაზღაურება. ამავე გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდეს გ-----ძის მოთხოვნა ა(ა)იპ ს-----ოს მიმართ, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ.

დადგენილია, რომ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 22 იანვრის გადაწყვეტილება მხარეთა მიერ არ გასაჩივრებულა და იგი კანონიერ ძალაშია შესული.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება
- ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 22 იანვრის N2/3685 გადაწყვეტილება.

3.2.3. ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ 2018 წლის 22 იანვარს მიღებული იქნა N289 ბრძანება, რომლის თანახმადაც დაწყებული იქნა ა(ა)იპ ს---

-----ოს ლიკვიდაციის პროცესი 2018 წლის 01 თებერვლიდან. ა(ა)იპ ს-----ოს ლიკვიდატორად განისაზღვრა/დაინიშნა შპს „ბათუმის ავტოტრანსპორტის“ დირექტორი ბ-----ე და დაევალა დადგენილ ვადებში ლიკვიდაციის პროცესის დასრულება.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- ქალაქ ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 22 იანვარი N289 ბრძანება;
- საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს 13.02.2018წ. #B1800247/9 გადაწყვეტილება.
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეესტრიდან. 13.02.1018წ.

3.2.5. მოსარჩელე სადავოდ ხდის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერებას. გ-----ძის განმარტებით, მისი სამუშაოდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, მან 2017 წლის 28 ივლისს გააცდინა მხოლოდ სამი საათი და არა მთელი დღე და ამიტომ მისი ეს ქმედება არ შეიძლება მიჩნეული ყოფილიყო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებულ ვალდებულებების უხეშ დარღვევად. ამასთან მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მის გათავისუფლებას საფუძვლად არ უნდა დადებოდა მის მიმართ ადრე გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიებებიც, ვინაიდან მას ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის აღნიშნული ბრძანებები მის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენების შესახებ გასაჩივრებული ქონდა და მასზე გადაწყვეტილება ჯერ მიღებული არ იყო, ხოლო ამჟამად ისინი ბათილად არის ცნობილი.

მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონით გათვალისწინებული წესით გ-----ძის მიერ შინაგანაწესის უხეშ დარღვევის და სამუშაოზე სისტემატური გამოუცხადებლობის გამო.

ამდენად დადგენილია, რომ მხარეები ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს იძლევიან. სასამართლო გაიზიარებს მხოლოდ იმ პირის არგუმენტებს, რომელიც მტკიცებულებების ფონზე დაატკიცებს ფაქტის არსებობას. სასამართლო განმარტავს, რომ გარკვეული ფაქტების არსებობა უნდა დგინდებოდეს მტკიცებულებათა ანალიზით. არცერთ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. მტკიცებულებებს უნდა მიეცეს სათანადო შეფასება და შინაგანი რწმენის საფუძველზე მიენიჭოს დადგენილი ფაქტების სტატუსი. როგორც ერთი, ისე მეორე მხარე, საკუთარ პოზიციას აგებს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე, რომელთა შეფასებამდე სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, რომელი მხარის მტკიცების საგანში შედის

სარჩელში და შესაგებელში აღნიშნული მატერიალურ-სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელი მხარის ვალდებულებაა დაამტკიცოს სადავო ფაქტები ანუ ვისკენაა მტკიცების ტვირთი. აღნიშნული საკითხი რეგულირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსისა და იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე, რომლებიც კონკრეტულ სადავო სამართალურთიერთობას არეგულირებენ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობით თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებული მტკიცების ზოგადი წესიდან განსხვავებით, რომლის თანახმად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია მოპასუხე - დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. 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 სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015).

ზ/აღნიშულიდან გამომდინარე სასამართლომ შეაფასა რა ერთობლიობაში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, დადგენილად მიიჩნია, რომ გ-----ძესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონის მოთხოვნათა დარღვევით.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- საქართველოს პროფესიული კავშირების აჭარის რესპუბლიკური გაერთიანების თავმჯდომარის 2017 წლის 27 ივლისს N40/01-11 წერილი.
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის ბრძანება N01-02/32 შრომის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ.
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 10.10.2016 წლის #01-06/150 ბრძანება გ-----ძის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ;
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის N11.10.2016 წლის #01-06/151 ბრძანება გ-----ძის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ;
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 24.05.2017 წლის N01-02/80 ბრძანება გ-----ძის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ.
- ა(ა)იპ ს-----ოს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოხსენებითი ბარათი.
- ა(ა)იპ ს-----ოს დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმი N29. 31.07.2017წ.
- ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 01.08.2017 წლის N01-04/45 ბრძანება გ-----ძის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ.
- ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 22 იანვრის N2/3685 გადაწყვეტილება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ მოისმინა მხარეთა ახსნა—განმარტებანი, გაანალიზა საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებანი მიაჩნია, რომ გ-----ძის სასარჩელო განცხადება უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ: ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის 2017 წლის 01 აგვისტოს N0-04/45 ბრძანება გ-----ძის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე; ა(ა)იპ ს-----ოს დაეკისროს გ-----ძის სასარგებლოდ კონვენსაციის გადახდა 4500 ლარის ოდენობით; არ დაკმაყოფილდეს გ-----ძის მოთხოვნა ა(ა)იპ ს-----ოს მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის

შესახებ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის მე-17, 42-ე, 30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 115-ე მუხლები, საერთაშორისო ნორმები - ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით); ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 კონვენცია; ასევე სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე და 105-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 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 მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან

საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს გ-----ძის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ გ-----ძე მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა საგზაო მოძრაობის ტექნიკური რეგულირების

განყოფილებაში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 750 ლარს. ასევე დადგენილია, რომ გ-----ძე 2015 წლის 31 აგვისტოდან არჩეული იყო ა(ა)იპ ს-----ოში შექმნილი პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის თავმჯდომარედ და ესწრებოდა პროფკავშირული ორგანიზაციის სხდომებს, მათ შორის ზოგჯერ სამუშაო საათებშიც. დადგენილია, რომ გ-----ძის მიმართ 2016-2017 წლებში გამოყენებული იყო დისციპლინური ღონიძიების ზომები „საყვედური“ და „სასტიკი საყვედური“ გ-----ძის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის არასათანადოდ და არაჯეროვნად შესრულებისათვის, კერძოდ უცნობი და არასაპატიო მიზეზით სამუშაო ადგილის მიტოვებისათვის (სამუშაო საათების გაცდენისათვის). თუმცა დადგენილია, რომ გ-----ძის მიერ გასაჩივრებული იქნა ა(ა)იპ ს-----ოს დირექტორის ზ/აღნიშნული ბრძანებები და ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 22 იანვრის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი გ-----ძის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ზომის განხორციელების შესახებ მიღებული ბრძანებები. შესაბამისად არ იქნა დადასტურებული გ-----ძის მიერ სამუშაო საათების არასაპატიოდ გაცდენის ფაქტები. ასევე დადგენილია, რომ მოპასუხის მიერ გ-----ძესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 01 აგვისტოს ბრძანებით შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოსარჩელის მხრიდან გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული ქმედების შეფასების, ასევე, დადგენილ გარემოებათა საფუძველზე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი.

6.2. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის 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. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ კონკრეტულ გარემოებებზე. საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და

ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

იმავედროულად, 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 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 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.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული ნორმის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; ამავე ნორმის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის თანახმად კი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.“

პრაქტიკაში, ზ/აღნიშნული ნორმები სწორედ დამსაქმებლის უფლების გამოყენებით გამოიხატება - კერძოდ, დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას დასაქმებულის მიერ შრომითი პირობების დარღვევის გამო. ამიტომ, ამ საფუძვლებით შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის ძალიან დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ უნდა მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის

ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“. აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების

შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს, რაც განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილი ვერ იქნა.

ვინაიდან მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და ის ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომის გამოყენება საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობის შემთხვევაში.

სასამართლო, მოცემულ საქმეზე დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, მათ შორის ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 22 იანვრის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დადგენილი

გარემოებების გათვალისწინებით, აფასებს რა, გ-----ძის მხრიდან, ზემოთ მითითებული ნორმებით დადგენილი მოვალეობების დარღვევის რეალობასა და ხარისხს, მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება სადაო ბრძანების მიღებამდე მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულებათა ისეთი ხარისხით დარღვევის შემთხვევა, რაც შეიძლებოდა დაკვალიფიცირებულიყო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის კონტექსტში „უხეშ დარღვევად“ და ამავე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევად.

6.5. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მტკიცებას, რომ გ-----ძესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დისკრიმინაციული საფუძველით. ამ გარემოების სამტკიცებლად მოსარჩელე მიუთითებს პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრობაზე, თუმცა ამ ნიშნით გ-----ძის მიმართ დევნის განხორციელების ფაქტი დადგენილი არ არის. პირიქით, წარმოდგენილი მასალებით უდავოდ დასტურდება, რომ სააგენტოში განხორციელებული რეორგანიზაციისას გ-----ძეს, რომელიც იყო პროფკავშირის წევრი და პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის თავმჯდომარე, შესთავაზეს კონკრეტული თანამდებობა და დაასაქმდა კიდევ ამავე თანამდებობაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილია დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპი. აღნიშნული გამომდინარეობს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლიდან, რომლის მიხედვით (მე-6 პუნქტი) შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო იმავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. მხოლოდ დამსაქმებლის მიდგომა (შეხედულება) ამა თუ იმ საკითხისადმი, კერძალური თუ არაკერძალური გამოხატულების გარეშე, პირის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციად ვერ ჩაითვლება. მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისადმი ამგვარი ფორმის რაიმე გამოხატულებას ადგილი არ ქონია, რაც ფაქტობრივად გამორიცხავს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დისკრიმინაციული მოტივით შეწყვეტის თაობაზე მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებას.

დისციპლინირი სახდელის დაკისრება კი, თუნდაც კანონდარღვევით, თავისთავად არ ნიშნავს, რომ დასაქმებული პირის მიმართ ადგილი ქონდა რაიმე სახის დისკრიმინაციას. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

6.6. სასამართლო, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანი იყო დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა იყოს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იყოს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავსე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას

გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015; სუს 27.04.2015წ.-ს გადაწყვეტილება Nას - 164-154-2015).

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

მოცემულ შემთხვევაში საქმის გამოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მოპასუხემ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხის გადაწყვეტისას სრულყოფილად არ გამოიკვლია და არ დაადგინა ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად აუცილებელი გარემოებები, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობები.

სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონით გაწერილი პროცედურების შედეგია და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას დამსაქმებელი უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ კანონიერების, სამართლიანობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპით. შესაბამისად სასამართლო თვლის, რომ გ-----ძის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და სადაო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.8. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ.). 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. აღნიშნული მუხლის მოქმედება იწყება მაშინ, როდესაც სასამართლო გადაწყვეტილებით

დადასტურდება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა. მუხლის მიზანია უკანონოდ განთავისუფლებულის აღდგენა საკუთარ უფლებებში. ნორმა იძლევა უფლებრივი რესტიტუციის სამ თანმიმდევრულ ვარიანტს, რომლის თითოეული საფეხურის გამორიცხვა, იწვევს მომდევნო საფეხურზე გადასვლას.

ოდნავ განსხვავებულ ინტერპრეტაციას იძლევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N158-ე კონვენციის (საქართველო აღნიშნული ხელშეკრულების ხელმომწერი მხარე არ არის) მე-10 მუხლი უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, უპირატესობას დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობას ანიჭებს, ხოლო აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, განიხილავს უფლების აღდგენის სხვა ისეთ მექანიზმებს, როგორიცაა, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ არის აღნიშნული კონვენციის ხელმომწერი მხარე, 38-ე მუხლის ნორმატიული შინაარსის განმარტებისას, მნიშვნელოვანია საკითხის განხილვა საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის თვალსაზრისით.

მოცემულ შემთხვევაში შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, პირველ რიგში განხილული უნდა იქნეს უკანონოდ განთავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა.

დადგენილია რომ ქალაქ ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ 2018 წლის 22 იანვარს მიღებული იქნა N289 ბრძანება, რომლის თანახმადაც დაწყებული იქნა ა(ა)იპ ს-----ის ლიკვიდაციის პროცესი 2018 წლის 01 თებერვლიდან. ა(ა)იპ ს-----ის ლიკვიდატორად განისაზღვრა/დაინიშნა შპს „ბათუმის ავტოტრანსპორტის“ დირექტორი ბ-----ე და დაევალა დადგენილ ვადებში ლიკვიდაციის პროცესის დასრულება. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა. ამასთან დადგენილია, რომ თავად მოსარჩელემ საქმის განხილვის პროცესში ზ/აღნიშნული გარემოების გამო დააზუსტა თავისი მოთხოვნა და მან სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად მოითხოვა მოპასუხეზე კომპენსაციის სახით თანხის დაკისრება მისი სამუშაოდან გათავისუფლებიდან 2018 წლის 31 იანვრამდე პერიოდში მისაღები ხელფასის ოდენობით.

სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უფლებრივი რესტიტუციის სახით, მოპასუხეზე კომპენსაციის დაკისრების შესახებ საფუძვლიანია, თუმცა ამ შემთხვევაში მოქმედი კანონმდებლობით კომპენსაციის რაოდენობის დადგენა სასამართლოს დისკრეციის სფეროა და ყოველ კონკრეტულ

შემთხვევაში იგი დგინდება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. კომპენსაციის ოდენობის ნორმატიული განუსაზღვრელობის პირობებში, სასამართლო ვალდებულია დაადგინოს სამართლიანი, მაგრამ ამავე დროს გონივრული კომპენსაციის ოდენობა. იგი ერთის მხრივ უნდა ემსახუროდეს უკანონოდ განთავისუფლებული მუშაკის რესტიტუციის მიზნებს, ხოლო მეორეს მხრივ, შეუსაბამოდ მძიმე ტვირთად არ უნდა დააწვეს დამსაქმებელს. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის სამართლებრივი არსისა და ოდენობის შესახებ უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (სუსგ № ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო ითვალისწინებს რა ზ/აღნიშნულ გარემოებებს, თვლის, რომ კომპენსაციის სახით მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 4500 ლარის გადახდა, რაც სასამართლოს აზრით გონივრული, პროპორციული და სამართლიანი რესტიტუცია იქნება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული 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.

სამოქალაქო საპროცესო 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას

უარი ეთქვა.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევის შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან;

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელის აღძვრისათვის სასარჩელო მოთხოვნებზე ბრძანების ბათილად ცნობასა და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი.

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის, სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების და დავის საგნის ღირებულების გათვალისწინებით მოპასუხეს უნდა დაეკისროს გოცა აბაშიძის სასარგებლოდ 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-244-ე, 248-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. გ-----ძის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს-----ის დირექტორის 2017 წლის 01 აგვისტოს N0-04/45 ბრძანება გ-----ძის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. ა(ა)იპ ს-----ის დაეკისროს გ-----ძის სასარგებლოდ კონპენსაციის გადახდა 4500 ლარის ოდენობით.

1.3. არ დაკმაყოფილდეს გ-----ძის მოთხოვნა ა(ა)იპ ს-----ის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ.

1.4. ა(ა)იპ ს-----ის გ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს

სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი ნიუ-პორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეზე ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

4. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ხათუნა ბოლქვაძე