



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

22 თებერვალი, 2019 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე ხათუნა ბოლქვაძე
სხდომის მდივანი ცირა ქარცივაძე

მოსარჩელე - ნ--- ს-----ე
წარმომადგენელი - შ---- ჯ-----ე

მოპასუხე - სს დსკ „ი-----“
წარმომადგენელი - ა----- პ-----

დავის საგანი - სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს დსკ „ი-----ს“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 26 ოქტომბრის № 153/16 ბრძანება ნ--- ს-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.
- 1.2. აღდგენილი იქნეს ნ--- ს-----ე სს დსკ „ი-----ს“ აჭარის რეგიონალური გაყიდვების კოორდინატორის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს 2016 წლის 01 ოქტომბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ნაცდური ხელფასი.
- 1.3. დაეკისროს სს დსკ „ი-----ს“ მოსარჩელე ნ--- ს-----ის სასარგებლოდ შრომითი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის ხელფასის თანხაზე ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული ხელფასის თანხის 0,07% აღსრულებამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს და განმარტავს, რომ მოსარჩელე ნ--- ს-----
-ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის
მოთხოვნათა სრული დაცვით, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის
დაკმაყოფილების საფუძველი.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

უდავო გარემოებები არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2013 წლის 31 დეკემბერს ნ--- ს-----ესა და შპს დსკ „ი----ს“
(რეორგანიზაციის შემდეგ სს დსკ „ი----“) შორის გაფორმდა შრომის
ხელშეკრულება, რომლის 1.3. პუნქტის თანახმად ნ--- ს-----ეს უნდა
შეესრულებინა მოპასუხე კომპანიაში აჭარის რეგიონალური გაყიდვების
კოორდინატორის უფლებამოსილება. ხელშეკრულების 2.1.1. პუნქტის
თანახმად ნ--- ს-----ემ აიღო ვალდებულება ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად
შეესრულებინა დაკისრებული მოვალეობა, დამსაქმებლის შინაგანაწესი,
ხელმძღვანელობის ბრძანებები და მითითებები.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2014 წლის 01 იანვრიდან
2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდი. დასაქმებულის შრომის
ანაზღაურება კი შეადგენდა ყოველთვიურად საქართველოს საგადასახადო
კოდექსით გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით 1000
ლარს.

ხელშეკრულების მე-5 მუხლით მხარეები შეთანხმდნენ სამუშაო და
დასვენების დროზე, კერძოდ: დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა 40
საათიანი სამუშაო კვირით, კვირაში 5 სამუშაო დღე, დღეში 8 საათიანი
სამუშაო რეჟიმით. დასაქმებულს ეძლეოდა კვირაში ორი დასვენების დღე -
შაბათი და კვირა. ამავე ხელშეკრულების 5.2 პუნქტის თანახმად მხარეები
შეთანხმდნენ, რომ დასაქმებულს მიეცემოდა კალენდარული წლის
განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღის ოდენობით.
შვებულებაში გასვლის წესი და პირობები კი განისაზღვრებოდა კომპანიის
შინაგანაწესით, რომლის მე-10 მუხლის თანახმად შვებულების მოთხოვნის
შესაბამისი შევსებული ფორმა უნდა წარდგენილიყო ადამიანური რესურსების
მართვის დეპარტამენტის უფროსთან საშვებულებო პერიოდის დაწყებამდე
არაუგვიანეს 10 დღისა. ამასთან შვებულების მოთხოვნის შესახებ მოხსენებითი
ბარათი უნდა შეთანხმებულიყო შესაბამისი სტრუქტურული ქვედანაყოფის
უფროსთან.

ხელშეკრულების მე-6 მუხლით გაისაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები, რომლის თანახმადაც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა მხარეთა შეთანხმება, ვადის გასვლა და კანონით გავალისწინებული სხვა საფუძველი. ამასთან ხელშეკრულების 6.2 პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ხელშეკრულება ვადამდე შეწყდებოდა დამსაქმებლის ინიციატივით, თუ დასაქმებული ვერ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს ან არღვევდა მოქმედ შრომის კანონმდებლობას და კომპანიის შინაგანაწესს.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება. 31.12.2013წ.
- შინაგანაწესი.

3.2.2. 2014 წლის 31 დეკემბერს ნ--- ს-----ესა და შპს დსკ „ი----ს“ (რეორგანიზაციის შემდეგ სს დსკ „ი----“) შორის გაფორმდა ხელშეკრულება 2013 წლის 31 დეკემბრის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შესახებ, რომლის თანახმადაც მხარეები შეთანხმდნენ, რომ მათ შორის 2013 წლის 31 დეკემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდებოდა მომდევნო ერთი წლის ვადით იმავე პირობებით, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ერთი კვირით ადრე ერთ-ერთი მხარე წერილობით უარს არ განაცხადებდა მის შეწყვეტაზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულება 2013 წლის 31 დეკემბრის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შესახებ. 31.12.2014წ.

3.2.3. 2016 წლის 20 ივლისს სს „დაზღვევის საერთაშორისო კომპანია ი----ს“ გენერალური დირექტორის, გაყიდვების და მარკეტინგის დირექტორისა და ფინანსური დირექტორის მიერ ერთობლივად მიღებული იქნა ბრძანება NP104/16 თანამშრომლისათვის გაფრთხილების გამოცხადების თაობაზე, რომლის თანახმადაც სს „დაზღვევის საერთაშორისო კომპანია ი----ს“ რეგიონალური გაყიდვების დეპარტამენტის კოორდინატორს ნ--- ს-----ეს მიეცა გაფრთხილება კომპანიის 2016 წლის 8 თებერვლის #IR04/16 ბრძანებით გათვალისწინებული გეგმის დარღვევისათვის.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- კომპანიის 2016 წლის 8 თებერვლის #IR04/16 ბრძანება გაფრთხილების გამოცხადების თაობაზე.

3.2.4. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მიუხედავად ზ/აღნიშნული დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებისა, ნ--- ს-----ის მიერ კვლავ არ

იქნა ჯეროვნად შესრულებული მასზე დაკისრებული ვალდებულება, არ იქნა შესრულებული კომპანიის ბრძანებით გათვალისწინებული გეგმა, რის გამოც 2016 წლის 30 სექტემბერს მოპასუხე კომპანიის გაყიდვების და მარკეტინგის დირექტორის მიერ ნ--- ს-----ისაგან მოთხოვნილი იქნა წერილობითი ახსნა-განმარტება.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- სს დსკ ი-----ს გაყიდვების და მარკეტინგის დირექტორის 2016 წლის 30 სექტემბრის N272 წერილი.
- ნ--- ს-----ის წერილობითი ახსნა-განმარტება.

3.2.5. სასამართლო ასევე დადგენილად მიიჩნევს, ნ--- ს-----ემ არ შეასრულა შრომის ხელშეკრულებით და კომპანიის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება და ისე ისარგებლა 2016 წლის 28 აგვისტოდან ყოველწლიური შვებულებით, რომ აღნიშნული საკითხი არ შეათანხმა სტრუქტურული ქვეგანყოფილების უფროსთან - „ი-----ს“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის მმართველთან. შვებულების ამოწურვის შემდეგ კი არ ცხადდებოდა სამსახურში და კომპანიისათვის უცნობი იყო გამოუცხადებლობის მიზეზები, ვიდრე არ მოხდა მოსარჩელესთან კომუნიკაცია დირექტორატის წევრთან აუცილებელი შეხვედრის შესახებ.

2016 წლის 22 ოქტომბერს სს დსკ „ი-----ს“ გაყიდვებისა და მარკეტინგის დირექტორთან შეხვედრისას ნ--- ს-----ემ დაადასტურა სტრუქტურული ქვეგანყოფილების უფროსთან შეუთანხმებლად შვებულებაში გასვლის ფაქტი, ასევე ნაწილობრივ დაადასტურა სამსახურში საპატიო მიზეზის დამადასტურებელი დოკუმენტის გარეშე გამოუცხადებლობის ფაქტი. ამავე შეხვედრისას ნ--- ს-----ემ შეკითხვაზე, თუ ბოლო რამდენიმე თვის განმავლობაში რატომ არ სრულდებოდა მის მიერ გეგმა, დაადასტურა მის მიერ გეგმის შეუსრულებლობის ფაქტი და განმარტა, რომ გეგმას ვერ ასრულებდა, რადგან შეთავაზება იყო კონკურენტ ორგანიზაციებთან შედარებით სუსტი და თავად გეგმა იყო არაადექვატური. ამასთან ნ--- ს-----ემ აღნიშნული შეხვედრისას წარადგინა მოპასუხე კომპანიის გაყიდვების და მარკეტინგის დირექტორის მიერ 2016 წლის 30 სექტემბრის წერილით მოთხოვნილი ახსნა-განმარტება, რომელიც დაერთო ოქმს. აღნიშნული ახსნა-განმარტებით ნ--- ს-----ემ ასევე დაადასტურა, რომ მის მიერ ნამდილად ვერ იქნა შესრულებული კომპანიის ბრძანებით გათვალისწინებული გეგმა, რაც გამოიწვია გეგმების არარეალურად ზრდამ. ნ--- ს-----ის განმარტებით „წლიური 360 000 ლარი არის შეუსრულებადი გეგმა ერთი სეილისათვის, და ისიც იმ პირობებში, როცა ჯანმრთელობის პროდუქტი სხვა კონკურენტ კომპანიებთან მიმართებაში არაკონკურენტუნარიანია“. ამასთან ნ--- ს-----ე ამავე ახსნა-განმარტებაში განმარტავს, რომ ოფისში ნორმალური მუშაობა შეუძლებელია და მას

სჭირდება ნორმალური გარემო, რათა გააგრძელოს მუშაობა.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- ნ--- ს-----ის წერილობითი ახსნა-განმარტება.
- 2016 წლის 22 ოქტომბრის შეხვედრის ოქმი N1.
- კომპანიის თანამშრომლების მოხსენებები.
- მოწმეთა ჩვენება.

3.2.6. 2016 წლის 26 ოქტომბერს სს დსკ „ი----ს“ გენერალური დირექტორის და ფინანსური დირექტორის მიერ მიღებული იქნა ბრძანება NP 153/16, რომლის თანახმადაც სს დსკ „ი----ს“ აჭარის რეგიონალური გაყიდვების კოორდინატორი ნ--- ს-----ე გათავისუფლებული იქნა თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე 2016 წლის 27 ოქტომბრიდან და მას დაუკავდა ოქტომბრის თვის ხელფასის 50%.

ასევე დადგენილია, რომ ნ--- ს-----ეს 2016 წლის 03 ნოემბერს პირად ანგარიშზე ჩაერიცხა ოქტომბრის თვის ხელფასი 50%-იანი დაქვითვის გათვალისწინებით 425 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება
- სს დსკ „ი----ს“ გენერალური დირექტორის და ფინანსური დირექტორის 2016 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანება NP 153/16.
- ამონაწერი ნ--- ს-----ის პირადი ანგარიშიდან.

3.2.7. მოსარჩელე სადავოდ ხდის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერებას. მისი განმარტებით, მისი სამუშაოდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, მისი მტკიცებით მოპასუხის მიერ 2016 წლის 26 ოქტომბერს მიღებული ბრძანება მოკლებულია ყოველგვარ სამართლებრივ საფუძველს და აღნიშნული ბრძანება ეწინააღმდეგება კომპანიის შინაგანაწესის მე-17 მუხლს. მოპასუხეს კი მიაჩნია, რომ ბრძანებაში მითითებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მართლობიერია და ნ--- ს-----ის გათავისუფლება მოხდა კანონის სრული დაცვით.

ამდენად მხარეების მიერ საქმისათვის მნიშვნელოვანი გარემოებები სადაოდაა გამხდარი. სასამართლო სადაო საკითხის დადგენისას ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები.

დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. ზოგადად ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია.

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.

საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით, მხარეთა განმარტებებით და მოწმეთა ჩვენებებით კი სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ადგილი ქონდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებების და კომპანიის შინაგანაწესის პირობების დარღვევას, რის გამოც მოპასუხე სს დსკ „ი-----ს“ გენერალური დირექტორის და ფინანსური დირექტორის მიერ 2016 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანებით ნ--- ს-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ პუნქტების საფუძველზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება
- სს დსკ „ი-----ს“ გენერალური დირექტორის და ფინანსური დირექტორის 2016 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანება NP 153/16.
- ნ--- ს-----ის წერილობითი ახსნა-განმარტება.
- 2016 წლის 22 ოქტომბრის შეხვედრის ოქმი N1.
- კომპანიის თანამშრომლების მოხსენებები.
- მოწმეთა ჩვენება.
- შრომითი ხელშეკრულება. 31.12.2013წ.
- შინაგანაწესი.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ მოისმინა მხარეთა ახსნა—განმარტებანი, გაანალიზა საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებანი მიაჩნია, რომ ნ--- ს-----ის სასარჩელო განცხადება არ უნდა დამაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 42-ე მუხლებით, ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლით, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, მე-6, 37-ე, 38-ე მუხლებით, ასევე სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2, 102-ე და 105-ე მუხლებით.

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 ნ- -- ს-----ის 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.

6.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ნ--- ს-----ე მოპასუხე

კომპანიაში მუშაობდა მხარეებს შორის 2013 წლის 31 დეკემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის თანახმადაც ნ--- ს-----ეს უნდა შეესრულებინა მოპასუხე კომპანიაში აჭარის რეგიონალური გაყიდვების კოორდინატორის უფლებამოსილება. ხელშეკრულების 2.1.1. პუნქტის თანახმად ნ--- ს-----ემ აიღო ვალდებულება ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად შეესრულებინა დაკისრებული მოვალეობა, დამსაქმებლის შინაგანაწესი, ხელმძღვანელობის ბრძანებები და მითითებები. 2016 წლის 20 ივლისს სს „დაზღვევის საერთაშორისო კომპანიისა ი----ს“ გენერალური დირექტორის, გაყიდვების და მარკეტინგის დირექტორისა და ფინანსური დირექტორის მიერ ერთობლივად მიღებული იქნა ბრძანება NP104/16 თანამშრომლისათვის გაფრთხილების გამოცხადების თაობაზე, რომლის თანახმადაც სს „დაზღვევის საერთაშორისო კომპანია ი----ს“ რეგიონალური გაყიდვების დეპარტამენტის კოორდინატორს ნ--- ს-----ეს მიეცა გაფრთხილება კომპანიის 2016 წლის 8 თებერვლის #IR04/16 ბრძანებით გათვალისწინებული გეგმის დარღვევისათვის. ასევე დადგენილია, რომ მიუხედავად ზ/აღნიშნული დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებისა, ნ--- ს-----ის მიერ კვლავ არ იქნა ჯეროვნად შესრულებული მასზე დაკისრებული ვალდებულება, არ იქნა შესრულებული კომპანიის ბრძანებით გათვალისწინებული გეგმა. ასევე საქმის განხილვისას დადგენილი იქნა, რომ ნ--- ს-----ის მიერ იმავე წლის აგვისტოში არ იქნა შესრულებული შრომის ხელშეკრულებით და კომპანიის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება და ისე ისარგებლა 2016 წლის 28 აგვისტოდან ყოველწლიური შვებულებით, რომ აღნიშნული საკითხი არ შეათანხმა სტრუქტურული ქვეგანყოფილების უფროსთან - სს დსკ „ი----ს“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის მმართველთან. შვებულების ამოწურვის შემდეგ კი არ ცხადდებოდა სამსახურში და კომპანიისათვის უცნობი იყო გამოუცხადებლობის მიზეზები, ვიდრე არ მოხდა მოსარჩელესთან კომუნიკაცია დირექტორატის წევრთან აუცილებელი შეხვედრის შესახებ. 2016 წლის 22 ოქტომბერს სს დსკ „ი----ს“ გაყიდვებისა და მარკეტინგის დირექტორთან შეხვედრისას ნ--- ს-----ემ დაადასტურა სტრუქტურული ქვეგანყოფილების უფროსთან შეუთანხმებლად შვებულებაში გასვლის ფაქტი, ასევე ნაწილობრივ დაადასტურა სამსახურში საპატიო მიზეზის დამადასტურებელი დოკუმენტის გარეშე გამოუცხადებლობის ფაქტი. ამავე გასაუბრების ოქმში ასევე ნ--- ს-----ემ დაადასტურა რომ მის მიერ ბოლო რამდენიმე თვის განმავლობაში არ სრულდებოდა გეგმა, რასთან დაკავშირებითაც მან წარმოადგინა წერილობითი ახსნა-განმარტება, რომელიც დაერთო ზ/აღნიშნულ ოქმს.

ასევე დადგენილია, რომ ზ/აღნიშნული შეხვედრის შემდეგ მოპასუხე კომპანიის მიერ მიღებული იქნა 2016 წლის 26 ოქტომბრის NP 153/16 ბრძანება და ნ--- ს-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" და „თ“ პუნქტების საფუძველზე.

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

6.3. 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.

იმავდროულად, 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.

6.5. 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 ხელშემკვერელ 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 დაცვაზე ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისხავს 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.

6.6. 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.

6.7. 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.

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, მოცემულ საქმეზე დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, აფასებს რა, ნ--- ს-----ის მხრიდან, ზემოთ მითითებული ნორმებით დადგენილი მოვალეობების დარღვევის რეალობასა და ხარისხს, მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით სრულად 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.

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე სს დსკ „ი-----მ“ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა და შესაბამისად, სადაო 2016 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანება გამოსცა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით და არ არსებობს სადაო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

მოსარჩელის დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნები - სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება უშუალოდაა დაკავშირებული პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან. ვინაიდან, სასამართლო მიზანშეუწონლად მიიჩნევს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას, შესაბამისად, არ უნდა დაკმაყოფილდეს ხსენებული მოთხოვნებიც უსაფუძვლოების გამო.

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 პირველი და მე-2 წინადადებების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის შესაბამისად ასევე დადგენილია, რომ იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის თანახმად სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში წინასწარ გადახდილი იქნა სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რაც შეეხება მიუღებელი ხელფასის მოპასუხეზე დაკისრების ნაწილში მოსარჩელე “ბაჟის შესახებ” კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდისაგან.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად სახელმწიფო ბაჟის საკითხი უნდა გადაწყდეს შემდეგნაირად: მოსარჩელეს მის მიერ წინასწარ გადახდილი ბაჟი ჩაეთვალოს ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

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

გადაწყვეტა:

1. ნ--- ს-----ის სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდეს.
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.

მოსამართლე

ხათუნა ბოლქვაძე