



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

02 სექტემბერი, 2019 წელი.

ქ. სენაკი

სენაკის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე - ალექსანდრე გოგუაძე
სხდომის მდივანი - თეონა ჭანტურია

მოსარჩელე - რო-- ბა-----

მოსარჩელის წარმომადგენელი- ვე----- გა----

მოპასუხე - შპს „ოფ-----“

მოსარჩელის წარმომადგენელი - და---- ჯა-----

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების აღდგენა, სამსახურეობრივი სარგოსა და განაცდურის აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

დაზუსტებული სარჩელით მოსარჩელე მოითხოვს:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ოფ-----ს“ დირექტორის 2019 წლის 1 აპრილის ბრძანება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. მოხდეს 2016 წლის 01 ივლისის შრომითი ხელშეკრულების აღდგენა მასსა და შპს „ოფ-----ს“ შორის.

1.3. დაეკისროს ს----ო უ----ს, როგორც შპს „ოფ-----ს“ დირექტორს, მის სასარგებლოდ 2019 წლის აპრილის თვიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანამდე სამსახურეობრივი სარგოს და განაცდურის დაუყონებლივ ანაზღაურება ჯამში 2 442,85 ლარი.

1.4. დაეკისროს დირექტორს ს----ო უ----ს მის მიერ გადახდილი სასამართლო ხარჯების გადახდა 631 ლარის ოდენობით. ადვოკატის ხარჯები 500 ლარი, თავისა და ტვინის

კომპიუტერული ტომოგრამის AADDIA-ხარჯი 131 ლარი- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37 მუხლის მესამე პუნქტი.

1.5. დაევალოს ს----ო უ----ს შპს „ოფ-----ს“ საერთო კრების მოწვევა და მისი სამსახურში აღდგენის შესახებ მოხსენების წარმართვა.

1.6. სასამართლო გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268 მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ და „დ“ პუნქტების შესაბამისად.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2016 წლის 01 ივლის შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციასა და რო-- ბა-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N33, აღნიშნულის მიხედვით დასაქმებულის მოვალეობას შეადგენდა შპს „ოფ-----ს“ ტერიტორიის ზედამხედველობა. შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო 2017 წლის 01 აპრილამდე. ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მოსარჩელეს გაუფორმდა იგივე შრომითი ხელშეკრულება იგივე ვადით და იგივე ფუნქციებით 2018 წლის 01 აპრილამდე და შემდგომ 2019 წლის 01 აპრილამდე. პირველ შემთხვევაში დასაქმებულს გააჩნდა შრომითი ხელშეკრულება, რაც გადაეცა ხელზე, ხოლო შემდგომ დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულებები არ გადაეცემა, თუმცა ამ უკანასკნელის ხელმოწერილი ხელშეკრულებები ინახებოდა კომპანიის დოკუმენტაციაში.

მოსარჩელის განმარტებით აღნიშნულ შემთხვევაში დარღვეულია დასაქმებულის უფლებები, ვინაიდან ყველა შრომითი ხელშეკრულება უნდა შედგებოდეს ორი თანაბარი ძალის მქონე ეგზემპლარიდან და ერთი უნდა გადაეცეს დასაქმებულს, აღნიშნული ვალდებულება დირექტორის მხრიდან არ შესრულებულა.

2019 წლის აპრილის თვის ჩათვლით იგი სრულად და პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, რასაც დასტურდება იმ ფაქტით, რომ მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში არ არსებობს არცერთი შენიშვნა თუ საყვედური მის მიერ მოვალეობების შეუსრულებლობის თაობაზე. 2019 წლის მაისის დასაწყისში, მაშინ როცა აპრილის თვის შრომის ანაზღაურება უნდა ჩარიცხოდა კომპანიიდან ხელფასი არ მიუღია და არც არანაირი წინასწარი გაფრთხილება მიუღია მისი სამსახურიდან შესაძლო გათავისუფლების შესახებ ისე მოხდა მისი დათხოვნა.

მოსარჩელის განმარტებით შრომითი ხელშეკრულების და საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია წინასწარ აცნობოს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულს, მათ შორის გათავისუფლების მიზეზები, ხოლო შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდეს სრულად, რაც ამ დრომდე დამსაქმებელს არ შეუსრულებია.

2019 წლის 10 მაისს წერილობით მიმართა საზოგადოების დირექტორს ს----ო უ----ს და მოსთხოვა ეცნობებიათ მისთვის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლები და მისთვის გადაეცათ ჯანმრთელობის ცნობა, რაც საფუძველი გახდა სამსახურიდან დათხოვნისა,

რაც ამ უკანასკნელისაგან დროულად ვერ მიიღო. აღნიშნულ მოთხოვნაზე პასუხი მიიღო 2019 წლის 16 მაისს, სადაც ეცნობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, დოკუმენტაციას თან ერთვის ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანება N5 და ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შპს მარტვილის სამედიცინო ცენტრ „მ-----ს“ 2019 წლის 22 მარტის დასკვნა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ. მოსარჩელისვე განმარტებით აღნიშნული დასკვნის შინაარსი მისთვის გაუგებარია და იგი გამოყენებულია მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ხელოვნურ საფუძველად. დასტურად მოსარჩელემ სარჩელს თან დაურთო აკადემიკოს ო. ლუდუშაურის სახელობის ეროვნული სამედიცინო ცენტრის თავისა და თავის ტვინის კომპიუტრული ტომოგრამის მასალები, საიდანაც ირკვევა, რომ მას მწვავე კეროვანი პათოლოგია არ აღენიშნება.

გამომდინარე აღნიშნულიდან მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი არარეალური და უსაფუძვლოა, რის გამოც ირღვევა მისი უფლებები და ადგება მატერიალური ზარალი.

(იხ. სარჩელი, მოსარჩელის ახსნა-განმარტებები, აკადემიკოს ო. ლუდუშაურის სახელობის ეროვნული სამედიცინო ცენტრის დასკვნა, საპაექრო სიტყვა სხდომის ოქმები).

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2016 წლის 01 ივლისს შპს „ოფ-----ს“ და მოსარჩელეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 01 აპრილამდე. ამ ვადის გასვლის შემდეგ მასზე ორგზის გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად დაედო არა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა არამედ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა. რო-- ბა-----ს ჯერ კიდევ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე იურდიული სამსახურის მიერ ეცნობა, რომ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო იგეგმებოდა მისი გადაყვანა ვიდუო კონტროლის ოპერატორად მისთვის საგანგებოდ შექმნილი შრომითი პირობებით, რაზედაც მან უარი განაცხადა. 2019 წლის 03 აპრილს მას კოლექტივის თანდასწრებით ეუწყა, რომ 2019 წლის 01 აპრილს დაშვებული იყო ბრძანება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რის გამოც არ გამოეწერებოდა ხელფასი და მის სამსახურში სიარულს არანაირი აზრი არ ჰქონდა, თუმცა ის მაინც დადიოდა სამსახურში. შექმნილი სიტუაციიდან გამომდინარე რო-- ბა-----ს ადმინისტრაციამ დამატებით შესთავაზა ახალი პოზიცია, იქვე საწყობში, იმავე ხელფასითა და მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე საგანგებოდ შექმნილი პირობებით, რაზედაც მან ასევე უარი განაცხადა. აღნიშნულის შემდეგ რო-- ბა-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი 2019 წლის 06 აპრილს განხილული იქნა შპს „ოფ-----ს“ მეწილეთა საერთო კრებაზე, მას განემარტა, რომ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე მისი კონტაქტი მუშაკებთან და ვიზიტორებთან აფერხებდა შპს „ოფ-----ს“ საქმიანობას, რომლის დანიშნულებაც ტურისტებთან ნა---- მომსახურება იყო. მისთვის კიდევ ერთხელ იქნა შეთავაზებული ორივე პოზიცია, იგივე ხელფასითა და მისთვის ხელსაყრელი შრომითი პირობების გათვალისწინებით, რაზედაც მან ასევე უარი განაცხადა. აღნიშნულის გათვალისწინებით კრებამ ცნობად მიიღო მასთან შრომითი ურთიერთობის გაწყვეტა და იგი დათხოვნილი იქნა სამსახურიდან.

მოპასუხისვე განმარტებით 2016 წელს მოსახლეობის დასაქმების მიზნით შეიქმნა მარტვილის რაიონის გამგეობის თანადგომით და დაცული ტერიტორიების სააგენტოს ხელშეწყობით შპს „ოფ-----“, რომელიც ნა---- უნდა მომსახურებოდა ვიზიტორებს, განისაზღვრა მომსახურეობის 5 წლიანი ვადა, აღნიშნულ პერიოდში მუშაკებთან ხელშეკრულებები გაფორმდა ისე, რომ ცნობები განათლების, ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ და შრომითი სტაჟის შესახებ არ მოუთხოვიათ. თანამშრომელთა თითქმის უმრავლესობამ შრომითი ბიოგრაფია შპს :ოფ-----“-ში დაიწყო. მუშაობის პერიოდში გამოვლინდა მუშაკების მხრიდან შრომითი შინაგანაწესის უხეში დარღვევები, სამუშაოს უმიზეზოდ გაცდენა, დაგვიანებები, ვიზიტორებისაგან ფულის აღება, სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცყოფები, ალკოჰოლური სასმელების მიღება და კანონის ქონების დაზიანება. მოუწიათ რამდენიმე თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. რამდენიმე ფაქტზე აღიძრა სისხლის სამართლის საქმეები. დაცული ტერიტორიების სააგენტომ გააძლიერა კონტროლი შპს „ოფ-----ს“ მუშაობაზე. 2019 წლის 1 მარტს საჯაროდ გამოცხადდა, რომ მოხდებოდა მუშაკთა სამედიცინო შემოწმება. ასევე სავალდებულო იქნებოდა განათლებისა და შრომითი სტაჟის დამადასტურებელი დოკუმენტების წარმოდგენა. წინაღმდეგ შემთხვევაში მუშაკთან შეწყდებოდა შრომითი ურთიერთობა, 2019 წლის 15 მარტს დაშვებული იქნა ბრძანება მუშაკთა სამედიცინო შემოწმების შესახებ, რაც გამოქვეყნდა საჯაროდ. იმავე დღეს შპს მარტვილის სამედიცინო ცენტრ „მკურნალთან“ გაფორმდა ხელშეკრულება მუშაკთა სამედიცინო შემოწმების შესახებ. შემოწმების შედეგად მუშაკთა გარკვეულ ნაწილს აღმოაჩნდა რიგი დავადებები და მიეცათ სამკურნალო რეკომენდაციები. 2019 წლის 22 მარტის დასკვნით რო-- ბა-----ს დაესვა დიაგნოზი; **ქალა ტვინის დაზურული ტრამვა, ტვინის დაჟეჟილობის შემდგომი ენციპალოფატია მე-2 და მე-3 ხარისხის. დასკვნით ასევე დადგენილია, რომ ის არის მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, მეორე ჯგუფის ინვალიდი.** სამედიცინო დაწესებულებამ გასცა რეკომენდაცია მაზედ, რომ მისი შრომა დასაშვები იყო სპეციფიკურად შექმნილ სამუშაო პირობებში, იგი აღრიცხვაზე იმყოფება სოციალური მომსახურების სააგენტოში და იღებს ინვალიდის პენსიას. ამდენად, აღნიშნული დავადება შეუსაბამო იყო მის მიერ დაკავებულ პოზიციასთან, ხოლო სხვა მისთვის შეთავაზებულ პოზიციებზე მან უარი განაცხადა. მოპასუხისვე განმარტებით, ადმინისტრაციის კეთილგანწყობიდან გამომდინარე რო-- ბა-----ს არანაირი დისციპლინური სახდელი არ დადებია, თუმცა იგი არის კონფლიქტური, რაც უარყოფითად მოქმედებს ვიზიტორებზე.

(იხ. შესაგებელი, მოპასუხის ახსნა-განმარტებები, მარტვილის სამედიცინო ცენტრ „მ-----ს“ დასკვნით, საპაექრო სიტყვით და სხდომის ოქმებით).

3. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1 უდავო ფაქტობრივი გარემოებები.

2016 წლის 01 ივლის შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციასა და რო-- ბა-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N33, აღნიშნულის მიხედვით დასაქმებულის მოვალეობას შეადგენდა შპს „ოფ-----ს“ ტერიტორიის ზედამხედველობა. შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო 2017 წლის 01 აპრილამდე. ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ

მოსარჩელეს გაუფორმდა იგივე შრომითი ხელშეკრულება იგივე ვადით და იგივე ფუნქციებით 2018 წლის 01 აპრილამდე და შემდგომ 2019 წლის 01 აპრილამდე.

(იხ მხარეთა განმარტებებით და შრომითი ხელშეკრულებით)

4.სასამართლოს მიერ დადგენილი სადაო ფაქტობრივი გარემოებები

4.1 2016 წელს მარტვილის რაიონის გამგეობის და დაცული ტერიტორიების სააგენტოს დახმარებით შეიქმნა შპს „ოფ-----“, რომელიც ნა---- უნდა მომსახურებოდა ვიზიტორებს, განისაზღვრა მომსახურეობის 5 წლიანი ვადა, აღნიშნულ პერიოდში მუშაკებთან ხელშეკრულებები გაფორმდა ისე, რომ ცნობები განათლების, ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ და შრომითი სტაჟის შესახებ არ მოუთხოვიათ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- სარჩელი და მხარეთა განმარტებები.

4.2 რო-- ბა----- 2016 წლის 01 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დაინიშნა შპს „ოფ-----ში“, შრომითი ხელშეკრულებით განისაზღვრა მისი ფუნქცია ვიზიტორების დახვედრა და ტერიტორიის ზედამხედველობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

სარჩელი, შესაგებელი და შრომითი ხელშეკრულება.

4.3. 2019 წლის 1 მარტს შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციამ საჯაროდ გამოცხადდა, რომ მოხდებოდა მუშაკთა სამედიცინო შემოწმება. ასევე სავალდებულო იქნებოდა განათლებისა და შრომითი სტაჟის დამადასტურებელი დოკუმენტების წარმოდგენა. წინააღმდეგ შემთხვევაში მუშაკთან შეწყდებოდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას;

- სარჩელი და მხარეთა განმარტებები.

4.4. 2019 წლის 15 მარტს სპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციის მიერ დაშვებული იქნა ბრძანება მუშაკთა სამედიცინო შემოწმების შესახებ, რაც გამოქვეყნდა საჯაროდ. იმავე დღეს შპს მარტვილის სამედიცინო ცენტრ „ მკურნალთან“ გაფორმდა ხელშეკრულება მუშაკთა სამედიცინო შემოწმების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას;

სარჩელი და მხარეთა განმარტებები.

4.5 2019 წლის 22 მარტის მარტვილი სამედიცინო ცენტრ „მ-----ს“ მიერ გაცემული დასკვნით რო-- ბა-----ს დაესვა დიაგნოზი; ქალა ტვინის დაზარალებული ტრამვა, ტვინის დაჟეჟილობის შემდგომი ენციპალოფატია მე-2 და მე-3 ხარისხის. დასკვნით ასევე დადგინდა, რომ ის არის მნიშვნელოვნად გამოხატული

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, მეორე ჯგუფის ინვალიდი. რის გამოც სამედიცინო დაწესებულებამ გასცა რეკომენდაცია მაზედ, რომ მისი შრომა დასაშვები იყო სპეციფიკურად შექმნილ სამუშაო პირობებში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას;

სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა განმარტები და სამედიცინო დასკვნით

4.6 2019 წლის 01 აპრილს რო-- ბა-----ს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციის მიერ დაშვებული იყო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედი მარტვილის სამედიცინო ცენტრ „მ-----ს“ დასკვნა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

სარჩელი, შესაგებელი, შპს „ოფ-----ს“ ბრძანება N5 და სამედიცინო დასკვნა.

4.7 რო-- ბა-----ს ჯერ კიდევ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ეცნობა, რომ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო იგეგმებოდა მისი გადაყვანა ვიდუო კონტროლის ოპერატორად, იგივე სახელფასო განაკვეთით, მისთვის საგანგებოდ შექმნილი შრომითი პირობებით, რაზედაც მან უარი განაცხადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

სარჩელი და მხარეთა განმარტებები.

4.8 რო-- ბა-----ს ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციამ დამატებით შესთავაზა ახალი სამხანურებრივი პოზიცია, იქვე საწყობში, იგივე ხელფასითა და მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე საგანგებოდ შექმნილი პირობებით, რაზედაც მან ასევე უარი განაცხადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

სარჩელი და მხარეთა განმარტებები.

4.9 რიონ ბა----- 2019 წლის 01 აპრილამდე ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში მას შენიშვნა ან საყვედური არ მიუღია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი და მხარეთა განმარტებებით.

4.10 შპს ო. ლუდუშაურის სახელობის ეროვნული ცენტრის თავისა და თავის ტვინის კომპიუტერული შესწავლის დასკვნით 2019 წლის 17 ივლისს რო-- ბა-----ს ჩაუტარდა კომპიუტერული ტომოგრაფია, ქალა ფუძისა და სარქველის ძვლები ტრამვული ცვლილებების გარეშეა, მას მწვავე კეროვანი პათოლოგია არ უვლინდება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას;

- საქმეში არსებულ ო. ლუდუშაურის სახელობის ეროვნული ცენტრის დასკვნას.

4.11 მხარეთა შორის სადავო საკითხები: სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება და სამსახურიდან დათხოვნის სხვა სამართლებრივ კატეგორიას მიკუთვნებული ფორმალურ-მატერიალური საფუძვლები, რაზეც სასამართლო იმსჯელებს გადაწყვეტილების დასაბუთების ნაწილში.

სამოტივაციო ნაწილი

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სარჩელის განხილვის, ახსნა-განმარტებების მოსმენის, მხარეთა სამართლებრივი პოზიციების გაანალიზებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ რო-- ბა----- ს სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
- ევროპის სოციალური ქარტია;
- საქართველოს ორგანული კანონი - შრომის კოდექსი;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის 1-3 ნაწილით:

1. ”ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.
2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.
3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები“.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით

აღიარებულია შრომის თავისუფლება. იგი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება „შრომის“ მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ აღნიშნა, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

6.3. 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.

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.

6.4. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად 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, მოსარჩელეს მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

6.5. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. "შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით".

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული”.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

6.6. განსახილველ შემთხვევაში სარჩელზე გადაწყვეტილების მისაღებად პირველ რიგში გადასაწყვეტია მთავარი საკითხი, თუ რამდენად კანონიერია მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება რო-- ბა-----ს სამსახურიდან დათხოვნისა და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

რო-- ბა-----ს შრომით ხელშეკრულება შეუწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის

პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით. აღნიშნული მუხლის დეფინიცია გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას იმ სხვა ობიექტური გარემოებების გამო, რომელიც ამართლებს მის შეწყვეტას. ამ შემთხვევაში არსებითი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს იმას, თუ რა ობიექტური გარემოებები იყო სახეზე და რამდენად სწორად და ადეკვატურად მოიქცა საზოგადოება რო-- ბა-----ს სამსახურიდან დათხოვნისას.

მოცემულ შემთხვევაში დავის გადასაწყვეტად ასევე აუცილებელია გაირკვეს რა ფუნქციას ასრულებდა მოსარჩელე რო-- ბა----- შპს „ოფ-----ში“ და მისი სამსახურებრივი მოვალეობიდან გამომდინარე ამ უკანასკნელის ჯანმრთელობის მდგომარეობა შექმნილ სიტუაციაში იძლეოდა თუ არა შესაძლებლობას შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია.

ამდენად, აღნიშნული საკითხების გადაწყვეტად საჭიროა სასამართლოს მიერ სამართლებრივად შეფასდეს საქმეში არსებული და მხარეების მიერ საქმის განხილვისას წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე გამოკვლეული. ფაქტობრივი გარემოებები.

დადგენილია, რომ 2016 წელს მოსახლეობის დასაქმების მიზნით შეიქმნა მარტვილის რაიონის გამგეობის თანადგომით და დაცული ტერიტორიების სააგენტოს ხელშეწყობით შპს „ოფ-----“, რომელიც მარტვილი კანიონის ტერიტორიაზე ნა---- უნდა მომსახურებოდა ვიზიტორებს. ამდენად საზოგადოების ერთადერთ ფუნქციას წარმოადგენს უცხოელი და ადგილობრივი ვიზიტორების მომსახურება.

როგორც საქმის მასალებით დგინდება საზოგადოების შექმნისას განისაზღვრა მომსახურეობის გაწევის 5 წლიანი ვადა და მუშაკებთან ხელშეკრულებები გაფორმდა ისე, რომ ცნობები განათლების, ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ და შრომითი სტაჟის შესახებ საზოგადოებას დასაქმებულებისათვის არ მოუთხოვია.

დადგენილია, რომ რო-- ბა----- 2016 წლის 01 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს ‘ოფ-----ში’ და მის ფუნქციაში შედიოდა ვიზიტორების დახვედრა და ტერიტორიის ზედამხედველობა, რაც ფუნქციურად სისტემატიურად საჭიროებდა მოქალაქეებთან მუდმივ კომუნიკაციას.

დადგენილია და მხარეებს საქმის განხილვისას სადაოდ არ გაუხდიათ, რომ 2019 წლის 1 მარტს შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციამ საჯაროდ გამოცხადა, რომ მოხდებოდა მუშაკთა სამედიცინო შემოწმება. ასევე სავალდებულო იქნებოდა განათლებისა და შრომითი სტაჟის დამადასტურებელი დოკუმენტების წარმოდგენა. წინააღმდეგ შემთხვევაში მუშაკთან შეწყდებოდა შრომითი ურთიერთობა.

საქმის მასალებით და მხარეთა განმარტებებით დადგენილია, რომ 2019 წლის 15 მარტს შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციის მიერ დაშვებული იქნა ბრძანება მუშაკთა სამედიცინო შემოწმების შესახებ, რაც გამოქვეყნდა საჯაროდ. იმავე დღეს შპს მარტვილის სამედიცინო ცენტრ „მკურნალთან“ გაფორმდა ხელშეკრულება მუშაკთა სამედიცინო შემოწმების შესახებ, რის შემდეგაც პერიოდულად მოხდა პერსონალის სამედიცინო შემოწმება.

2019 წლის 22 მარტის მარტვილი სამედიცინო ცენტრ „მ-----ს“ მიერ გაცემული იქნა დასკვნა რო-- ბა-----ს ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ. მას დაესვა დიაგნოზი: ქალა ტვინის დაზოურული ტრამვა, ტვინის დაჟეჟილობის შემდგომი ენციპალოფატია მე-2 და მე-3 ხარისხის. ცნობით ასევე დადგინდა, რომ ის არის მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, მეორე ჯგუფის ინვალიდი. რის გამოც სამედიცინო დაწესებულებამ გასცა რეკომენდაცია მაზედ, რომ მისი შრომა დასაშვები იყო მხოლოდ სპეციფიკურად შექმნილ სამუშაო პირობებში.

დადგენილია, რომ 2019 წლის 01 აპრილს რო-- ბა-----ს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციის მიერ დაშვებული იყო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედი ზემოთ აღნიშნული მარტვილის სამედიცინო ცენტრ „მ-----ს“ დასკვნა რო-- ბა-----ს ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ.

სასამართლოს სხდომაზე მხარეთა აღიარებით დადგენილია, რომ რო-- ბა-----ს ჯერ კიდევ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციის მიერ ეცნობა, რომ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო იგეგმებოდა მისი გადაყვანა ვიდუო კონტროლის ოპერატორად, იგივე სახელოფასო განაკვეთით, მისთვის საგანგებოდ შექმნილი შრომითი პირობებით, რაზედაც მან უარი განაცხადა.

სასამართლო სხდომაზე მხარეთა აღიარებით ასევე დადგენილია, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ მას შპს „ოფ-----ს“ ადმინისტრაციამ მას დამატებით შესთავაზა ახალი სამსახურებრივი პოზიცია, იქვე საწყობში, იგივე ხელოფასო განაკვეთით მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე საგანგებოდ შექმნილი პირობებით, რაზედაც მან ასევე უარი განაცხადა.

მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით სასამართლოს მიაჩნია, რომ შპს „ოფ-----ს“ საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, რაც დაკავშირებულია იყო ვიზიტორებისათვის კვალიფიციური მომსახურების გაწევასთან, შექმნილ სიტუაციაში საზოგადოების ადმინისტრაციას უქმნიდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ პუნქტით გათვალისწინებულ ობიექტურ საფუძველს, ჯანმრთელობის დასკვნაში აღნიშნული რო-- ბა-----ს დიაგნოზიდან და მასში მითითებული რეკომენდაციიდან გამომდინარე შეეთავაზებინა მითვის შესაბამისი, იგივე სახელოფასო განაკვეთის ტოლოფასი სხვა სამუშაო, ხოლო ამ უკანასკნელის მიერ უარის შემთხვევაში დაეთხოვა იგი სამუშაოდან, რადგან თანახმად მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობისა იგი შეუსაბამო იყო მის მიერ დაკავებულ პოზიციასთან, მითუმეტეს ისეთ შემთხვევაში, როცა მოსარჩელე მხარე სასამართლოში დავის განხილვისას დაჟინებით მიუთითებდა ამ უკანასკნელის კონფლიქტურ ბუნებაზე, როგორც ვიზიტორებთან და კოლექტივთან მიმართებაში, რაც მხარისვე მტკიცებით საზოგადოების საერთო კრებაზე განხილვის თემაც კი იყო.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე რო-- ბა-----ს სამსახურიდან დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას სასამართლო ვერ გაიზიარებს სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელე მხარის მიერ სადაოდ გახდილ პოზიციას იმის შესახებ, რომ მარტვილის

სამედიცინო ცენტრ „მ-----ს“ დასკვნა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ შეიცავს არასწორ მონაცემებს და იგი საზოგადოების მიერ გამოყენებულია ამ უკანასკნელის სამსახურიდან დათხოვნის ხელოვნურ საფუძვლად, რადგან როგორც დასკვნითვე ირკვევა აღნიშნული დიაგნოზის გამო იგი აღრიცხვაზე იმყოფება სოციალური მომსახურების სააგენტოში, არის მეორე ჯგუფის ინვალიდი და იღებს ინვალიდობის პენსიას. გამომდინარე აღნიშნულიდან სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მტკიცებას იმის შესახებ, რომ იგი შპს აკადემიკოს ლუდუშაურის სახელობის ეროვნული ცენტრის თავისა და თავის ტვინის კომპიუტერული ტომოგრაფიის დასკვნით არის ჯანმრთელი, რადგან როგორც ზემოთ აღინიშნა სადაოდ გახდილი დიაგნოზით იგი არის პენსიონერი, მეორე ჯგუფის ინვალიდი და ო. ლუდუშაურის დასკვნაში მითითება იმის შესახებ, რომ მას არ აღენიშნება მწვავე კეროვანი პათოლოგია არ ნიშნავს მის სრულ გამოჯანმრთელებას.

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში მოპასუხე ორგანიზაციის მხრიდან სწორად იქნა მიღებული მხედველობაში რო-- ბა-----ს ჯანმრთელობის მდგომარეობა და მისთვის სხვა სამუშაოს შეთავაზებისას და შემდგომ დათხოვნისას რამე დარღვევას ადგილი არ ქონია. მოპასუხე ორგანიზაციის ქმედების ადეკვატურობის შეფასებისას სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს ასევე იმ გარემოებაზეც, რომ მოპასუხემ სასამართლო სხდომაზე რამდენჯერმე შეთავაზა მოსარჩელეს ზემოთ მოყვანილ ორივე სამსახურებრივ პოზიციაზე, იგივე სახელფასო განაკვეთით სამუშაოზე დაბრუნება, რაზეც მოსარჩელემ დაუსაბუთებელი კატეგორიული უარი განაცხადა.

მეორე საკითხი რაც სასამართლომ უნდა გადაწყვიტოს და სადაოდ ხდის მოსარჩელე ეს არის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებით გათვალისწინებული პროცედურული საკითხები, რაც წინ უძღვის ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მოსარჩელის განმარტებით შრომითი ხელშეკრულების და საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია წინასწარ აცნობოს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულს, მათ შორის გათავისუფლების მიზეზები, ხოლო შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდეს სრულად, რაც ამ დრომდე დამსაქმებელს არ შეუსრულებია. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ თანახმად კანონის მოთხოვნისა მას არანაირი წინასწარი გაფრთხილება ან ბრძანება მისი სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ არ მიუღია. ამასთან არ გადასცემია ადრეული ეტაპის შრომითი ხელშეკრულებების ეგზემპლარები.

აღნიშნული საკითხის შეფასებისას სასამართლო იზიარებს მოსარჩელე მხარის პოზიციას, რომ თანახმად ზემოთ მითითებული მუხლისა დამსაქმებელი ვალდებულია წინასწარ აცნობოს დასაქმებულს მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, მაგრამ სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელე მხარის პოზიციას, რომ იგი წინასწარ არ იყო გაფრთხილებული ამის შესახებ, რადგან მან სასამართლოს სხდომაზე უტყუარად დაადასტურა, რომ სამუშაოდან დათხოვნამდე მას შესთავაზეს, იგივე სახელფასო განაკვეთის ტოლფასი სამუშაო ვიდუოკონტროლის ოპერატორის პოზიციაზე, რაზეც უარი განაცხადა, რაც ცალსახად ადასტურებს, რომ იგი გაფრთხილებული იყო მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ.

რაც შეეხება მოსარჩელე მხარის არგუმენტაციას, რომ მას შრომითი ხელშეკრულებების ასლები არ გადასცემია და მუშაობის პერიოდში დისციპლინურად არ დასჯილა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხები არა რელევანტურია და მოცემულ შემთხვევაში ისინი სასამართლოს მხრიდან არ უნდა შეფასდეს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების გადაუცემლობა არ წარმოადგენს ისეთ მნიშვნელოვან დარღვევას, რამაც შეიძლება გავლენა იქონიოს საქმის ბედზე, იგივე შეიძლება ითქვას დისციპლინურ თემაზეც, რადგან დისციპლინური გადაცდომა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად არ დადებია.

7. საპროცესო ხარჯები

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 გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელეს მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ანაზღაურებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე-244-ე, 248-ე-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 264-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. არ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე რო-- ბაჩლავას სასარჩელო მოთხოვნა შპს „ოფ-----“-ს მიმართ შრომითი ხელშეკრულების აღდგენისა და სამსახურეობრივი სარგოსა და განაცდურის აღდგენის თაობაზე.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სენაკის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს სენაკის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის

ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ალექსანდრე გოგუაძე