



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

28 ნოემბერი, 2019 წ.

ქ. რუსთავი

შესავალი ნაწილი

**რუსთავის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მამუკა ნოზაძე
სხდომის მდივანი გვანცა ბერუაშვილი**

მოსარჩელე: კ----- კ-----ე
წარმომადგენელი: თ-----

მოპასუხე: ს-----
წარმომადგენელი: გ-----

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, კომპენსაციის დაკისრება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ს----- 2019 წლის 23 ივლისის ბრძანება #4-- კ----- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.
- 1.2. აღდგენილ იქნას კ----- კ-----ე ს----- ციან-მარილების წარმოების ტარის დამზადების განყოფილების უფროსის პოზიციაზე.
- 1.3. დაეკისროს მოპასუხე ს----- კ----- კ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 23 ივლისიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე ყოველთვიურად 990.00 (ხელზე ასაღები თანხა) ლარის ოდენობით.
- 1.4. დაეკისროს მოპასუხე ს----- კომპენსაცია კ----- კ-----

-ის სასარგებლოდ ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

წლების განმავლობაში მოსარჩელე დასაქმებული იყო ქარხანაში-რ-----
-----ს წარმოების ტარის დამზადების განყოფილების უფროსის პოზიციაზე. კ----- კ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 990,00 ლარს (ხელზე ასაღები). ს----- და კ----- კ-----ეს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. მუშაობის პერიოდში იგი ვალდებულებებს ასრულებდა ყოველთვის ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ღონისძიება.

2019 წლის 23 ივლისს სამსახურში მისულ კ----- კ-----ეს ეცნობა, რომ განთავისუფლებულია სამსახურიდან. მისთვის აბსოლიტურად გაურკვეველი და მოულოდნელი იყო აღნიშნული ვითარება, ვინაიდან საწარმოში რაიმე სახის ცვლილებები არ იგეგმებოდა და ასევე მისი მხრიდან არ ჰქონია რაიმე სახის ვალდებულების დარღვევას.

სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე მოულოდნელად ინფორმაციის მიღების შემდგომ, 2019 წლის 12 აგვისტოს კ----- კ-----ემ მიმართა ს-----
----- გენერალურ დირექტორს და მოითხოვა განთავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება.

მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ სრულიად დაუსაბუთებლად მოხდა მისი ინტერესების შელახვა, მოპასუხეს არ დაუსაბუთებია თუ რატომ იყო საჭირო ციან-მარილების წარმოების ტარის დამზადების განყოფილების უფროსის პოზიციის გაუქმება, რომელიც წლების განმავლობაში არსებობდა საწარმოში, ვის გადაუწაწილდა მისი უფლებამოსილება. მოცემულ შემთხვევაში, კომპანიის მხრიდან ადგილი აქვს ფიქტიურ რეორგანიზაციას, რომლის მთავარი მიზანიც მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლება იყო.

2. ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1.1. წლების განმავლობაში კ----- კ-----ე დასაქმებული გახლდათ მოპასუხესთან ქარხანაში-რუსთავის აზოტი ციან-მარილების წარმოების ტარის დამზადების განყოფილების უფროსის პოზიციაზე. კ----- კ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 990,00 ლარს(ხელზე ასაღები). ს-----
----- და კ----- კ-----ეს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. მუშაობის პერიოდში იგი ვალდებულებებს ასრულებდა ყოველთვის ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ღონისძიება.

მტკიცებულება: ა. მხარეთა ახსნა- განმარტება;

2.2 დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2.1. ს----- დირექტორის მინდობილი პირის 2019 წლის 23 ივლისის ბრძანება №4-- ბრძანება საწარმოში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და კ----- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე; 2019 წლის 23 ივლისს სამსახურში მისულ კ----- კ-----ეს ეცნობა, რომ განთავისუფლებულია სამსახურიდან. მისთვის გაურკვეველი და მოულოდნელი იყო აღნიშნული ვითარება, ვინაიდან საწარმოში რაიმე სახის ცვლილებები არ იგეგმებოდა და ასევე მისი მხრიდან არ ჰქონია რაიმე სახის ვალდებულების დარღვევას.

მტკიცებულება: ა. მხარის ახსნა-განმარტება; ბ. განთავისუფლების ბრძანება.

2.2.2. სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე ინფორმაციის მიღების შემდგომ, 2019 წლის 12 აგვისტოს კ----- კ-----ემ მიმართა ს----- გენერალურ დირექტორს და მოითხოვა განთავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება.

მტკიცებულება: ა. განცხადება

2.2.3. კ----- კ-----ეს მიაჩნია, რომ უკანონოდ მოხდა მისი ინტერესების შელახვა, მოპასუხეს არ დაუსაბუთებია, თუ რატომ იყო საჭირო ციან-მარილების წარმოების ტარის დამზადების განყოფილების უფროსის პოზიციის გაუქმება, რომელიც წლების განმავლობაში არსებობდა საწარმოში, ვის გადაუწაწილდა მისი უფლებამოსილება. მოცემულ შემთხვევაში, კომპანიის მხრიდან ადგილი აქვს ფიქტიურ რეორგანიზაციას, რომლის მთავარი მიზანიც მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლება გახლდათ.

მტკიცებულებები: ა. მხარის ახსნა-განმარტება.

3. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელი შესაგებლითა და განმარტებით, სასარჩელო მოთხოვნებს არ ეთანხმება, რომ ს----- დირექტორის მინდობილი პირის 2019 წლის 23 ივლისის N 4-- ბრძანება კანონის სრული დაცვითაა გამოცემული და არ არსებობს მისი გაუქმების არც სამართლებრივი და არც ფაქტობრივი საფუძვლები. არ არსებობს ციან-მარილების წარმოების განყოფილების უფროსის შტატი და შესაბამისად კ----- კ-----ის სამსახურში აღდგენის საფუძველიც. სამსახურიდან გათავისუფლების გამო მოსარჩელეს მიეცა კომპენსაცია კანონით დადგენილ ოდენობაზე ერთი თვის ხელფასით მეტი და აღარ არსებობს ს----- 2019 წლის 23 ივლისიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე კომპენსაციის ან იძულებითი განაცდურის, ყოველთვიურად 990 ლარის დაკისრების, სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძველიც.

მტკიცებულებები: ა. მხარის შესაგებელი და ახსნა-განმარტება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”.

ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის დასაბუთების ვალდებულებას საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს, რაც გამომდინარეობს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მე-4-მე-7 ქვეპუნქტებიდან. 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 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ კ----- კ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. კერძოდ, სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოდ უნდა იქნეს ცნობილი, მაგრამ მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, ასევე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, ასევე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების შესახებ და სანაცვლოდ უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სასამართლოს მიერ განსაზღვრული გონივრული კომპენსაცია.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც 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 ხელშემწყობი

პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლომ განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და

შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე (ძველი რედაქციით 30-ე) მუხლის თანახმად გარანტირებულია შრომის თავისუფლება, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

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);

შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ

აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

ამავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უკადო შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე რომლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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 მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ

არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას, შესაბამისად თვითონვეა ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დარღვევების ადეკვატურ და თანაზომიერ საშუალებად შეაფასებდა.

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, მტკიცებულებათა გამოკვლევით და მათი ურთიერთშეჯერებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა არამართლზომიერად, მოპასუხის - ს-----

დირექტორის მინდობილი პირის ი----- 2019 წლის 23 ივლისის N4-- ბრძანება კ----- კ-----ის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. ვინაიდან მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა ეკონომიკური, ტექნოლოგიური თუ ორგანიზაციული გარემოებების არსებობა, რაც გახდებოდა მოსარჩელის შტატის გაუქმების გარდაუვალი აუცილებლობა ყოველგვარი წინაპირობების გარეშე და სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეორგანიზაცია ფასადურ ხასიათს ატარებდა და გამოყენებული იქნა, როგორც ბერკეტი მოსარჩელის გასათავისუფლებლად.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტით აღიარებულია თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. აღნიშნული იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ მის დაუცველობას შესაძლებელია შედეგად მოჰყვეს ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა და/ან შესაბამისი კომპენსაციის დაკისრება დამსაქმებლისათვის. ანალოგიურ პირობას ადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით გაფრთხილების შესახებ 30 დღით ან 3 დღით ადრე შესაბამისი კომპენსაციის გადახდით. მოცემულ საქმეზე დამსაქმებლის მხრიდან დარღვეული იქნა აღნიშნული მოთხოვნები და დასაქმებულს პირდაპირ რეორგანიზაციის გამო გათავისუფლების ბრძანება გადასცეს ყოველგვარი წინასწარი წერილობითი გაფრთხილების გარეშე.

6.2. 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.

სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლობიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მიუხედავად, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა შესაძლებელი არ არის, ვინაიდან შტატი გაუქმებულია და საწარმოში ვაკანტური ადგილები არაა.

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.

ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე უნდა აღდგეს, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მითითებული ნორმით დადგენილია ერთგვარი თანმიმდევრობა იმ ზომებისა, რომელთა მეშვეობითაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული შრომითი უფლებები უნდა აღდგეს. კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. უკანონოდ გათავისუფლება ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობაზე, იმაზე, არსებობს თუ არა ასეთი თანამდებობა, ასევე მხარეთა ორმხრივ პატივსაღებ ინტერესებზე, მათ შორის ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობაზე.

თუკი დადგინდება, რომ სამუშაოზე აღდგენა შესაძლებელი არ არის, რიგითობით მომდევნო ზომაა ტოლფას სამუშაოზე დასაქმებულის აღდგენა. თუკი ტოლფასი სამუშაოც არ არსებობს, უკანონოდ დათხოვნილ პირს უნდა მიეცეს კომპენსაცია.

ამ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელის საშტატო ერთეული გაუქმებულია და მისი ციან-მარილები წარმოების ტარის დამზადების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე მისი აღდგენა სასამართლოს შესაძლებლად არ მიჩნია.

უდავოა, რომ მხარეთა შორის შეწყვეტილია შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, ამასთანავე სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა მხარის სასარჩელო მოთხოვნა, რითაც ფაქტობრივად მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენაზე. შესაბამისად, სასამართლოს მოსაზრებით მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციის საუკეთესო გზა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის დაკისრებაა მოპასუხისთვის.

კომპენსაციის საკითხთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლს, რომლის სახელწოდებაა «დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში». ამ ნორმის „ბ“ პუნქტის მიხედვით,

დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე. ქარტიის ამ ნორმას საქართველოს მიერთებული არ არის, მაგრამ შრომის კოდექსი ამ ნორმის მსგავს რეგულაციას ადგენს. ამდენად, ევროპის სოციალური ქარტიის მსგავსად საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით სახელმწიფო აღიარებს საპატიო მიზეზის გარეშე დათხოვნილი პირისათვის კომპენსაციის გადახდის უფლებას. ამდენად, სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში სასამართლომ უნდა იმსჯელოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის უფლების აღდგენის ყველა კანონიერ შესაძლებლობაზე.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 29 აგვისტოს გადაწყვეტილებაში, საქმე №ას-637-637-2018, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, ხელახლა დასაქმების პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.“

კომპენსაციის მიზანი არ არის შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტით

გამოწვეული ქონებრივი დანაკარგის სრულად ანაზღაურება (ამ ინტერესების რეალიზაცია განაცდურის დაკისრებით ხდება), ფულადი კომპენსაციის მიზანი ერთგვარად არის დასაქმებულის მიერ განცდილი მორალური ზიანის კომპენსირება და დამსაქმებლისათვის ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრება პირის უკანონოდ დათხოვნისათვის. სასამართლომ მხედველობაში მიიღო რომ მოსარჩელეს უკვე მიღებული აქვს კომპენსაცია სამი თვის ხელფასის ოდენობით, მაგრამ მიაჩნია, რომ აღნიშნული არასაკმარისია მოსარჩელის პიროვნული და ოჯახური მახასიათებლების, საწარმოში სამუშაო სტაჟის, გამოცდილების და ხელახალი დასაქმების პერსპექტივის გათვალისწინებით და ამ შემთხვევაში კომპენსაციის ოდენობად მიღებულის გარდა დამატებით უნდა განესაზღვროს 06 თვის შრომის ანაზღაურება - 5940 ლარი(ხელზე ასაღები).

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობაზე დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. ამ ნორმის მე-3 ნაწილის მიხედვით, თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ანაზღაურების მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, რის გამოც კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნაზე სასამართლო ხარჯების სახელმწიფო ბიუჯეტში ეკისრება მოპასუხეს და სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, რაც არის 178.2 ლარი. სახელმწიფო ბაჟი უნდა გადაიხადოს შემდეგ ანგარიშზე - ხაზინის ერთიანი ანგარიში, ბანკის კოდი - TRESGE22, ანგარიშის სახაზინო კოდი №30063150;

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 247-ე, 257-ე, 259-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. კ----- კ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ს----- დირექტორის მინდობილი პირის 2019 წლის 23 ივლისის №4-- ბრძანება კ----- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში;
 - 1.2. ს----- დაეკისროს კ----- კ-----ისათვის კომპენსაციის - 5940 ლარის გადახდა;
 - 1.3. კ----- კ-----ეს უარი ეთქვას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, ასევე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, ასევე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების შესახებ;
2. ს----- დაეკისროს კ----- კ-----ის სასარგებლოდ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
3. ს----- სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 178.2 ლარის ანაზღაურება;
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
5. 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მამუკა ნოზაძე