



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

18.02. 2020 წ

ქ. სიღნაღი

სიღნაღის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე: პაატა ნოზაძე
სხდომის მდივანი: ნათია გოჩიტაშვილი;

მოსარჩელე - ს-----ი ც-----ი, ზ-----ი ა-----ი, დ----- მ-----ი;

მოსარჩელეების წარმომადგენელი: მ-----ე ს-----ი;

მოპასუხე - შპს „ T- G----- P----- ”;

მოპასუხის წარმომადგენელი: გ----- ა-----ი;

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ T- G----- P----- ”-ის დირექტორის ტ---- რ-----ს 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანება მოსარჩელეთა ს----- ც-----ის (რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერი), ზ----- ა-----ის (რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერი) და დ----- მ-----ის (რ-----ს მენეჯერი) მკაცრი გაფრთხილების გამოცხადებისა და დისციპლინარული პასუხისგებლობის სახით დაკავებული თანამდებობებიდან ჩამოქვეითების და სახელფასო ანაზღაურების შემცირების შესახებ.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ T- G----- P----- ”-ის დირექტორის 2017 წლის 16 მაისის ბრძანება N5 მოსარჩელეებთან ს----- ც-----თან, ზ----- ა-----თან და დ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ.

1.3. მოსარჩელე ზ----- ა-----ი აღდგენილ იქნას შპს „T- G----- P----- 2”-ში

თანამდებობებიდან ჩამოქვეითებამდე არსებულ პოზიციაზე რ----ს შიდა დაცვის მენეჯერად და აღუდგეს ყოველთვიური ხელფასი 1000 (ათასი) ლარის ოდენობით. მოპასუხე შპს „T- G----- P----- 2” მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 16 მაისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით.

1.4. მოსარჩელე ს----- ც-----ი აღდგენილ იქნას შპს „T- G----- P----- 2”- ში თანამდებობებიდან ჩამოქვეითებამდე არსებულ პოზიციაზე რ----ს შიდა დაცვის მენეჯერად და აღუდგეს ყოველთვიური ხელფასი 1500 (ათას ხუთასი) ლარის ოდენობით. მოპასუხე შპს „T- G----- P----- 2” მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 16 მაისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით.

1.5. მოსარჩელე დ----- მ-----ი აღდგენილ იქნას შპს „T- G----- P----- 2”- ში დაქვეითებამდე არსებულ პოზიციაზე რ----ს მენეჯერის თანამდებობაზე და აღუდგეს ყოველთვიური ხელფასი 1800 (ათას ორასი) ლარის ოდენობით. მოპასუხე შპს „T- G----- P----- 2” მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 16 მაისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1800 ლარის ოდენობით.

1.6. მოპასუხე შპს „T- G----- P----- 2 ” დაეკისროს 2017 წლის 26 აპრილიდან 2017 წლის 16 მაისამდე მოსარჩელეთათვის ხელფასების შორის არსებული სხვაობის გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დ----- მ-----ს სახელმწიფო ოდენობას შორის სხვაობა-1200 ლარი, ზ----- ა-----ს სახელმწიფო ოდენობას შორის სხვაობა-500 და ს----- ც-----ს სახელმწიფო ოდენობას შორის სხვაობა- 900 ლარი.

1.7. მოპასუხე „ T- G----- P----- 2 ”-ს დაეკისროს მოსარჩელების მიერ გადახდილი სახ.ბაჟი 300 ლარისა და ადვოკატის მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის 1600 ლარის გადახდა.

სარჩელის დასაბუთება

მოსარჩელების წარმომადგენელმა მ-----ე ს-----მა მხარი დაუჭირა სასარჩელო მოთხოვნას და განმარტა, რომ: მოსარჩელე ს----- ც-----ი შპს „ T- G----- P----- ”-ში 2013 წლის მაისიდან მუშაობდა “ რ----ს ” შიდა დაცვის მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1500 (ათას ხუთასი) ლარს. მოსარჩელე ზ----- ა-----ი შპს „ T- G----- P----- ”-ში 2015 წლის ივლისის თვიდან მუშაობდა “ რ----ს ” შიდა დაცვის მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1000 (ათასი) ლარს. მოსარჩელე დ----- მ-----ი შპს „ T- G----- P----- ”-ში 2012 წლის

იანვრიდან მუშაობდა რ-----ს მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1800 (ათას რვაასი) ლარს. მოსარჩელები წლების განმავლობაში კეთილსინდისიერად ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს. მათ ძირითად საქმიანობას წარმოადგენდა საგარეჯოს რაიონის, სოფელ იორმუღანლოში კომპანიის საკუთრებაში არსებული სასოფლო-სამეურნეო მიწების დაცვა/კონტროლი, რომელთა საერთო ფართობი შეადგენს დაახლოებით 6800 ჰექტარს. 2017 წლის 26 აპრილს დასაქმებულებისათვის ცნობილი გახდა, რომ კომპანიის დირექტორის მიერ მათ მიეცათ მკაცრი გაფრთხილება და ისინი ჩამოქვეითებულ იქნენ დაკავებული თანამდებობიდან მუშის თანამდებობაზე და სახელფასო ოდენობა განესაზღვრათ: ს----- ც----- —ს და დ----- მ-----ს 600-600 ლარი, ხოლო ზ----- ა-----ს 500 ლარი. ბრძანებას საფუძვლად დაედო, რომ კომპანიის კუთვნილ ტერიტორიაზე 2017 წელს მეცხვარეები წვრილფეხა ცხოველებს აძოვებდნენ. დასაქმებულთა მხრიდან არაერთხელ ჰქონდა ადგილი მეცხვარეების გაფრთხილებას, დაეტოვებინათ კომპანიის კუთვნილი ტერიტორიები, თუმცა ისინი ადასტურებდნენ, რომ აღნიშნულზე თანხმობა მიიღეს კომპანიის დირექტორის -ტ-----საგან. რაც შეეხება, 2017 წლის 16 მაისის N5 ბრძანებას, მის საფუძვლად მოსარჩელე მხარე უთითებს იმას, რომ დასაქმებულები არ გამოცხადდნენ სამუშაოზე, რაც არის აბსურდული, ვინაიდან, კომპანიის მხრიდან შრომითი ანაზღაურება არ იქნა გადახდილი დასაქმებულისათვის არამხოლოდ დაქვეითების შემდეგ, არამედ აპრილის თვეშიც, როცა ისინი ჯერ კიდევ იკავებდნენ პირვანდელ თანამდებობებს. არც კომპანიის დირექტორის მხრიდან იქნენ გაცნობილნი, თუნდაც დაქვეითების შემდეგ, რა კონკრეტული სამუშაო ევალებოდათ მათ.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელეთა წარმომადგენელმა მიუთითა, რომ მისი მარწმუნებლები არ იცნობენ არანაირ შინაგანაწესს, რომელიც უკავშირდებოდა მათ განსახორციელებელ საქმიანობას და კომპანიაში საერთოდ არ არსებობს შინაგანაწესი. მათთან არ არის დადებული შრომითი ხელშეკრულებები და მათი მოვალეობა იყო დირექტორის მითითებების შესრულება.

მოსარჩელებმა სასამართლოზე განმარტეს, რომ რ-----ს ტერიტორია ძალიან დიდია და დაახლოებით 6800 ჰექტარს შეადგენს. აქედან დაახლოებით 3 000 ჰექტარი გამოყენებულია ნარგავებისათვის, ხოლო დარჩენილი ნაწილი ხეობებია და საძოვრებს წარმოადგენს. კომპანიის კუთვნილი (ე.წ. რ-----ს) ტერიტორია შემოღობილი არ არის, მის გარშემო ცხოვრობს აზერბაიჯანელი ეროვნების მოსახლეობა, რომელთა ცხვრის ფარები ხშირად კვეთავდა კომპანიის ტერიტორიას. მოსარჩელებმა განმარტეს, რომ არაერთხელ მოუვიდათ კომფლიქტი მეცხვარეებთან და თავისი ძალებით და პოლიციის დახმარებით არაერთხელ გაიყვანეს ისინი ტერიტორიიდან, მაგრამ ტერიტორიის მოცულობიდან გამომდინარე მისი სრულად გაკონტროლება გაძნელებული იყო, თუმცა ისინი ყველაფერს აკეთებდნენ იმისათვის, რომ არ

მომხდარიყო ცხვრის ფარების ტერიტორიაზე გადმოსვლა.

მოსარჩელებმა განმარტეს, რომ ხშირი კომფლიქტების თავიდან ასაცილებლად შპს „T- G----- P-----“-ის დირექტორი ტ----- თვითონ არაერთხელ ხვდებოდა მეცხვარეებს და რ-----ს გარკვეულ მონაკვეთებზე უფლებას აძლევდა შეეყვანათ ცხვარი საძოვრად. მოსარჩელებმა განმარტეს, რომ მათ პირადად არავისთვის არ მიუციათ ნებართვა ცხვრის შეყვანაზე და მათი ჩამოქვეითების ბრძანებაში მითითებული გარემოებები რეალობას არ წარმოადგენს.

მოსარჩელებმა ასევე განმარტეს, რომ მათ თანხმობა არ მიუციათ კომპანიის დირექტორისათვის სხვა სამუშაოზე გადაყვანაზე და ეს მათთვის მოულოდნელი იყო. ისინი არ აპირებდნენ კომპანიაში მუშეობად მუშაობას და შესაბამისად არც მისულან ახალი სამუშაოს შესასრულებლად.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე მხარეს მიაჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „T- G----- P-----“-ის დირექტორის ტ-----ს 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 და 2017 წლის 16 მაისის N02/04-119 ბრძანებები და აღდგენილი იქნეს მათი უფლებები.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილი შესაგებელით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნო და განმარტა, რომ 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანება მოსარჩელეთა ს----- ც-----ის (რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერი), ზ----- ა-----ის (რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერი) და დ----- მ-----ის (რ-----ს მენეჯერი) მკაცრი გაფრთხილების გამოცხადებისა და დისციპლინარული პასუხისმგებლობის სახით დაკავებული თანამდებობებიდან ჩამოქვეითების და ხელფასის შემცირების შესახებ არის კანონის მოთხოვნებთან შესაბამისი, რის გამოც არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი. 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანების საფუძველი გახდა მოსარჩელეთა მხრიდან შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა მოპასუხე კომპანიის საკუთრებაში არსებულ მიწის ნაკვეთებზე უნებართვოდ მესამე პირთა კუთვნილი პირუტყვის შემოშვების დაშვებაში, ხოლო ამის შემდგომ სამსახურში თითქმის 1 თვის განმავლობაში გამოუცხადებლობაში. მოსარჩელეთა უპასუხისმგებლობის შედეგად, მარცვლეულის ნარგავები, რომელიც დათესილია მიწის ნაკვეთებზე, იქცა ცხოველთა თარეშისა და განადგურების ობიექტად. 2017 წლის 24 აპრილს პოლიციის მიერ ჩატარებულმა მოკვლევამ ცხადყო, რომ კომპანიის ტერიტორიაზე ადგილი ჰქონდა არაერთი პირის დაუკითხავად შემოსვლის ფაქტს. 2017 წლის 24 აპრილის მდგომარეობით, კომპანიის ტერიტორიაზე შეყვანილი ცხვრების რაოდენობა აჭარბებს 2500 სულს და 60 ძროხას. მოკვლევას თანახმად, უკლებლივ ყველა გამოკითხულმა პოლიციელმა დაადასტურა, რომ მწყემსების განმარტებით, რ---

--ში შესვლაზე მათ თანხმობა მიიღეს რ-----ს მენეჯერისაგან - დ----- მ----- ისაგან და უსაფრთხოების თანამშრომლებისაგან - ს----- ც-----ისაგან და ზ----- ა-----ისაგან. ასევე მოწმე რ---- ბ----- ჩვენებაში მიუთითებს, რომ მოსარჩელებს არაერთხელ შეუმჩნევიათ იგი კომპანიის ტერიტორიაზე, თუმცა არ მოუთხოვიათ მისთვის იჭაურობის დატოვება. მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ დ----- მ-----ის ხელზე ასაღები შრომითი ანაზღაურება იყო 1660 ლარი და არა 1800 ლარი.

მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილმა ასევე არ ცნო მოთხოვნა შპს „T- G----- P----- --“-ის დირექტორის 2017 წლის 16 მაისის N02/04-119 ბრძანების (ს----- ც----- --თან, ზ----- ა-----თან და დ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ) ბათილად ცნობის შესახებ და განმარტა, რომ რ-----ს ტერიტორიის დაცვისა და კომპანიის ხელმძღვანელის უშუალო მითითების გარეშე პირებისა და პირუტყვის რ-----ს ტერიტორიაზე შეშვების აღკვეთის ვალდებულება გადაეცა შსს სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის რეგიონალური დაცვის პოლიციის სამმართველოს, რომელთანაც გაფორმებულია შესაბამისი ხელშეკრულება. ამავე ბრძანების საფუძველზე, რ-----ს მენეჯერის ფუნქციები და უფლებამოსილება გადაეცა კომპანიის დირექტორს, რომელიც სრულიად შეითავსებს რ-----ს მენეჯერისათვის დაკისრებულ მოვალეობებს. აღნიშნულის გამო, შეუძლებელია მოსარჩელეთა აღდგენა იმავე ან ტოლფას თანამდებობებზე.

3. მოწმეების ჩვენებები

3.1. მოწმის სახით გამოკითხულმა რ---- ბა-----ა განმარტა, რომ იგი ცხვარს აძოვებდა დ----- კ-----ნ შეთანხმებით.

3.2. მოწმის სახით გამოკითხულმა დ----- კ-----მა განმარტა, რომ რ----- ა----- იცოდა, რომ ცხვარი უნდა შეეყვანა რ-----ს ტერიტორიაზე და ამიტომ შეეყვანა. დ----- კ-----მა აჩვენა, რომ მას აქვს იჯარა 10 წლის ვადით, რის გამოც დღემდე იხდის მიწის იჯარის გადასახადს და თანხის მიმღები არის შპს „T- G----- P----- 2“.

4. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

4.1. მოსარჩელე ს----- ც-----ი შპს „T- G----- P-----“-ში 2013 წლის მაისიდან მუშაობდა რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1500 (ათას ხუთასი) ლარს. მოსარჩელე ზ----- ა-----ი შპს „T- G----- P-----“-ში 2015 წლის ივლისის თვიდან მუშაობდა რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1000 (ათასი) ლარს. მოსარჩელე დ----- მ-----ი შპს „T- G----- P-----“-ში 2012 წლის იანვრიდან მუშაობდა რ-----ს მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1660 (ათას ექვსას სამოცი) ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელფასის ჩარიცხვის ამონაწერი ბანკიდან;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

4.2. 2017 წლის 25 აპრილის შსს საგარეჯოს რაიონული სამმართველოს იორმულანლოს პოლიციის განყოფილების წერილში მითითებულია, რომ მათ მიერ გამოკითხულ იქნენ დ----- კ-----ი, ა---- ა----ოვი, ჩ----- ნ-----ი, თ----- ა----- ი, რ---- ბ-----, კ----- ა-----ი და ი---- ო-----. მათგან დ----- კ-----ი, რ---- ბ----- და კ----- ა-----ი განმარტავენ, რომ შპს „ტ-----“ ტერიტორიაზე დგანან უშუალოდ ტ--- რ-----ის ნებართვით, ხოლო ა---- ა----ოვი, ჩ----- ნ-----ი, თ----- ა-----ი და ი---- ო----- აცხადებენ, რომ მათთვის არავის მიუცია უფლება შპს-ს კუთვნილ საძოვრით სარგებლობაზე და გაფრთხილებულები იქნენ, რომ აღარ შეიყვანონ პირუტყვი საძოვრად ხსენებულ ტერიტორიაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი შსს საგარეჯოს რაიონული სამმართველოს იორმულანლოს წნორის პოლიციის განყოფილება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

4.3. შპს „T- G----- P-----“-ის დირექტორის ტ-----ს 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანებით, მოქალაქე დ----- მ-----ს, ს----- ც-----ს და ზ----- ა-----ს გამოეცხადათ მკაცრი გაფრთხილება და დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით, განესაზღვრათ დაკავებული თანამდებობიდან ჩამოქვეთება, ხელფასის შემცირებით 2017 წლის 26 აპრილიდან.

მოქალაქე დ----- მ-----ი ჩამოქვეითებულ იქნა რ-----ს მენეჯერის თანამდებობიდან მუშის თანამდებობაზე, ხოლო, ს----- ც-----ი ჩამოქვეითებულ იქნა რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერის თანამდებობებიდან და ხელფასად განესაზღვრათ 600-600 (ექვსასი) ლარი (ხელზე ასაღები). ზ----- ა-----ი ჩამოქვეითებულ იქნეს რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერის თანამდებობებიდან და ხელზე ასაღები ხელფასი განესაზღვრა 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანება;

4.4. მხარეთა შორის არ იყო გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები და კომპანიაში არ არსებობდა შინაგანაწესი. მოსარჩელები მოვალეობებს ასრულებდნენ დირექტორის ზეპირი მითითებებიდან გამომდინარე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა განმარტებები;

4.5. 2017 წლის 26 აპრილის ბრძანებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის რეგიონალური დაცვის პოლიციის სამმართველოს 2017 წლის 24 აპრილის N963235 წერილი, სადაც მითითებულია, რომ რ-----ს ტერიტორიაზე, სადაც გაშენებულია მრავალწლოვანი კულტურები, კომპანიის ნების საწინააღმდეგოდ, სისტემატურად შედიან ცხვრის ფარები და მსხვილფეხა პირუტყვი და რ-----ს იყენებენ საძოვრად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანება;
- სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის რეგიონალური დაცვის პოლიციის სამმართველოს 2017 წლის 24 აპრილის N963235 წერილი

4.6. შპს „T- G----- P----- 2“-ის დირექტორის ტ-----ს 2017 წლის 16 მაისის N5 ბრძანების თანახმად, დ----- მ-----თან, ს----- ც-----თან და ზ-----ა-----თან კომპანიამ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 16 მაისიდან. რასაც, საფუძვლად დაედო ის ფაქტი, რომ დასაქმებულები არ გამოცხადნენ ახალ პოზიციაზე სამუშაოს შესასრულებლად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „T- G----- P----- 2“-ის დირექტორის ტ-----ს 2017 წლის 16 მაისის N5 ბრძანება.

4.7. შპს „T- G----- P----- 2“-ის დირექტორის ტ-----ს 2017 წლის 21 ივნისის N6 ბრძანების თანახმად, გაუქმებულ იქნა რ-----ს მენეჯერის და რ-----ს შიდა დაცვის სამსახურის მენეჯერის თანამდებობები. რ-----ს ტერიტორიის დაცვისა და კომპანიის ხელმძღვანელის უშუალო მითითების გარეშე პირებისა თუ პირუტყვის რ-----ს ტერიტორიაზე შეშვების აღკვეთის ვალდებულება გადაეცა შსს სსიპ - დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის რეგიონალური დაცვის პოლიციის სამმართველოს, მასთან დადებული ხელშეკრულების და შესაბამისი ცვლილებების შეტანის საფუძველზე, ხოლო რ-----ს მენეჯერის ფუნქციები და უფლებამოსილება გადაეცა კომპანიის დირექტორს, რომელიც სრულიად შეითავსებს რ-----ს მენეჯერისათვის დაკისრებულ მოვალეობებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „T- G----- P----- 2“-ის დირექტორის ტ-----ს 2017 წლის 21 ივნისის N6 ბრძანება.
- შსს სსიპ - დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის რეგიონალური დაცვის პოლიციის სამმართველოს 2018 წლის 01 აგვისტოს N1847674 წერილი;

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელების სამსახურებრივი ჩამოქვეითების და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები უკანონო და დაუსაბუთებელია, და სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

6. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები; საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 42-ე მუხლები; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

7. სამართლებრივი შეფასება

7.1. ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას. ამავსე 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 მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც

ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

სასამართლო, ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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.

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. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა ხელოვნურად არ შექმნას წინაპირობები სამართლებრივი საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლებისათვის.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული 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.

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „ შრომის კოდექსი “.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა თანამდებობებზე დანიშვნის ბრძანებების საფუძველზე წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობები.

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 მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

როგორც დადგენილი იქნა, კომპანიის დირექტორის ტ-----ს 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანებით, მოქალაქე დ----- მ-----ს, ს----- - ც-----ს და ზ----- ა-----ს გამოეცხადათ მკაცრი გაფრთხილება და დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით, განესაზღვრათ დაკავებული თანამდებობიდან ჩამოქვეთება მუშის თანამდებობაზე, ხელფასის მნიშვნელოვანი შემცირებით. ამ ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ თ “ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვით: შრომითი ხელშეკრულების

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. თუ რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

საქმის მასალების მიხედვით შპს „T- G----- P-----“-ის დირექტორის ტ-----ს 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანებას ფაქტობრივ საფუძველად დაედო საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის რეგიონალური დაცვის პოლიციის სამმართველოს 2017 წლის 24 აპრილის N963235 წერილი, სადაც მითითებულია, რომ რ-----ს ტერიტორიაზე, სადაც გაშენებულია მრავალწლოვანი კულტურები, კომპანიის ნების საწინააღმდეგოდ, სისტემატურად შედიან ცხვრის ფარები და მსხვილფეხა პირუტყვი და რ-----ს იყენებენ საძოვრად.

საქმის მასალებით და მოწმეთა ჩვენებებით სასამართლოზე არ დადასტურდა, რომ მეცხვარეებს ე.წ. რ-----ს ტერიტორიაზე ფარების დაყენებაზე უფლება მისცეს შიდა უსაფრთხოების თანამშრომლებმა და რ-----ს მენეჯერმა, როგორც ამაზე მოპასუხე მიუთითებს. სასამართლოზე ასევე არ დადასტურდა, რომ მოსარჩელები არაჯეროვნად ასრულებდნენ კომპანიის დირექტორის დავალებებს. ამრიგად, ბრძანებაში მოყვანილ ფაქტებს, კომპანიის ტერიტორიაზე ცხვრების ძოვების უფლების მიცემის შესახებ ადგილი არ ქონია და ბრძანება მხოლოდ ეჭვებზე და ვარაუდებზე არის დაფუძნებული. გარდა ამისა, როგორც ზემოდ აღინიშნა, კომპანიაში საერთოდ არ არსებობს შინაგანაწესი, მოსარჩელებთან არ იყო დადებული შრომითი ხელშეკრულებები და შესაბამისად არ იყო განსაზღვრული მათი უფლება - მოვალეობები. აქედან გამომდინარე გაუგებარია, რომელი სამსახურებრივი მოვალეობები დაარღვიეს მოსარჩელებმა არ შეასრულეს ჯეროვნად.

კომპანიის დირექტორის 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანებით მოსარჩელებს გამოეცხადათ მკაცრი გაფრთხილება და დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით, განესაზღვრათ დაკავებული თანამდებობიდან ჩამოქვეთება მუშის თანამდებობაზე, ხელფასის მნიშვნელოვანი შემცირებით. ამ ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ თ ” ქვეპუნქტი, რომლიც სულ სხვა

შემთხვევის არსებობას გულისხმობს. ამ პუნქტის მიხედვით: შრომითი ხელშეკრულების 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. როგორც სასამართლოზე დადგენილი იქნა და ეს ფაქტი მოპასუხე მხარემაც არ უარყო, არ არსებობდა არც შინაგანაწესი, არც რაიმე შრომითი ინსტრუქცია და არც შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისად არ არსებობდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების ჩამონათვალი. სასამართლოზე არ იქნა ასევე წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება იმისა, რომ მოსარჩელების მიმართ კომპანიის დირექტორის მიერ ბრძანების გამოცემამდე გამოყენებული იყო რაიმე დისციპლინარული ხასიათის ზომები. გარდა ამისა ისეთ დისციპლინარულ სასჯელს, როგორიცაა „დაკავებული თანამდებობიდან ჩამოქვეთება მუშის თანამდებობაზე, ხელფასის მნიშვნელოვანი შემცირებით“ შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს. შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობები სახელშეკრულებო ურთიერთობებია და სხვა სამუშაოზე გადაყვანისას და ხელფასის შემცირებისას დასაქმებულის წინასწარი თანხმობაა საჭირო, რის მიღების დამადასტურებელი მტკიცებულება არ არის წარმოდგენილი.

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

სასამართლოს მიაჩნია, რომ 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

7.2. შპს „T- G----- P----- 2“-ის დირექტორის ტ-----ს 2017 წლის 16 მაისის N5 ბრძანების თანახმად, დ----- მ-----თან, ს----- ც-----თან და ზ-----ა-----თან კომპანიამ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 16 მაისიდან, რასაც, საფუძველად დაედო ის ფაქტი, რომ დასაქმებულები არ გამოცხადნენ ახალ პოზიციაზე სამუშაოს შესასრულებლად. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელები არ იყვნენ ვალდებულები დამორჩილებოდნენ იძულებით მუშებათ გადაყვანას და ამის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებას. აღნიშნული ბრძანება ასევე გამოცემულია გადაწყვეტილების 7.1 მუხლში მითითებული შრომის კოდექსის დებულებების დარღვევით და ბათილად უნდა გამოცხადდეს.

7.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილის მიხედვით, 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.

დადგენილია, რომ ის საშტატო თანამდებობები, საიდანაც მოსარჩელები დათხოვნილები იქნენ კომპანიის მიერ გაუქმებულია და აღარ არსებობენ დღეის მდგომარეობით. ასევე არ არსებობს ტოლფასი თანამდებობები, რადგან ტერიტორიის დაცვის ფუნქციას ახორციელებს დაცვის კერძო სამსახური კონტრაქტის საფუძველზე.

გარდა ამისა სასამართლო ითვალისწინებს მხარეთა ურთიერთდამოკიდებულებას, შრომითი საქმიანობის გაგრძელების შესაძლებლობას და სხვა გარემოებებს და მიაჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგად დასაქმებულების დარღვეული უფლებების აღდგენა უნდა მოხდეს არა სამუშაოზე აღდგენით, არამედ ფულადი კომპენსაციის მოპასუხეზე დაკისრებით, რადგან მხარეთა შორის ურთიერთობები იმდენად დაძაბულია, რომ შეუძლებელია მოსარჩელების საქმიანობის გაგრძელება ამ კომპანიაში. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელებს უნდა მიეცეთ კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობა სასამართლოს შეხედულებით იქნება ერთი წლის განმავლობაში ასაღები ხელფასის თანხა. აქედან გამომდინარე, სხვა მოთხოვნებზე (სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება) მოსარჩელებს უარი უნდა ეთქვას.

8. საპროცესო ხარჯები

მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი ბაჟის სახით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1 ნაწილის და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებების ბათილად ცნობის შესახებ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ ბაჟის - 300 ლარის გადახდა და საადვოკატო მომსახურების საფასურის ანაზღაურება 1000 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 102-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელე ს-----ი ც-----ის, ზ-----ი ა-----ის და დ----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „T- G----- P-----“-ის დირექტორის ტ---- რ-----ს 2017 წლის 26 აპრილის N02/04-119 ბრძანება ს----- ც-----ის (რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერი), ზ----- ა-----ის (რ-----ს შიდა დაცვის მენეჯერი) და დ----- მ-----ის (რ-----ს მენეჯერი) მკაცრი გაფრთხილების გამოცხადებისა და დისციპლინარული პასუხისგებლობის სახით დაკავებული თანამდებობებიდან ჩამოქვეითების და სახელფასო ანაზღაურების შემცირების შესახებ.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „T- G----- P-----“-ის დირექტორის 2017 წლის 16 მაისის ბრძანება N5 ს----- ც-----თან, ზ----- ა-----თან და დ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ.

1.3. მოპასუხე შპს „T- G----- P-----“-ს მოსარჩელე ს-----ი ც-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა **18 000** (თვრამეტი ათასი) ლარის ოდენობით.

1.4. მოპასუხე შპს „T- G----- P-----“-ს მოსარჩელე ზ-----ი ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა **12 000** (თორმეტი ათასი) ლარის ოდენობით.

1.5. მოპასუხე შპს „T- G----- P-----“-ს მოსარჩელე დ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა **19 920** (ცხრამეტი ათას ცხრაას ოცი) ლარის ოდენობით.

2. სხვა ნაწილში მოსარჩელეთა მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდეს.

3. მოპასუხე შპს „T- G----- P-----“-ს მოსარჩელების ს-----ი ც-----ის, ზ-----ი ა-----ის და დ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სასამართლო ხარჯების ანაზღაურება, კერძოდ დაეკისროს წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის თანხა 300 (ასი) ლარი, საადვოკატო მომსახურების თანხა 1000 (ათასი) ლარი.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის გადაცემიდან 14 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (მდებარე ქ. თბილისი 0159, გრიგოლ რობაქიძის

გამზირი, №7ა) სიღნაღის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით (მდებარე ქ. სიღნაღი, ცოტნე დადიანის ქ. №15) სააპელაციო საჩივრის შემოტანის გზით გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტის წესების დაცვით.

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 სიღნაღის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

პაატა ნოზაძე