



**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელით**

3 აპრილი, 2020 წელი

ქ. ბათუმი

**შესავალი ნაწილი  
ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია  
მოსამართლე - ირმა ტოგონიძე  
სხდომის მდივანი - სოფიო ქარცივაძე**

**მოსარჩელე** - ნუ-----ე

**წარმომადგენელი** - რა-----ე

**მოპასუხე** - შპს „სპ-----ი“

**წარმომადგენელი** - სო-----ი, შო-----ი, რო-----ი

**დავის საგანი** - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

**ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :**

**სასარჩელო მოთხოვნა:**

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სპ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 16 ნოემბრის ბრძანება, ნუ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და მისი განთავისუფლების შესახებ და ნუ-----ე აღდგენილი იქნას სამუშაოზე.

1.2. შპს „სპ-----ს“ დაეკისროს ნუ-----ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდური ხელფასის 562.5ლარის და ხელფასის მიუღებლობისათვის პირგასამტეხლოს სახით ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე ხელფასის 0.7 %-ის გადახდა.

**მოსარჩელის პოზიცია:**

2017 წლის 15 სექტემბერს, შპს „სპ-----სა“ და ნუ-----ეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე დაინიშნა შპს „სპ-----ის“ კუთვნილ ტოტალიზატორ „კრ-----“ შიდა უსაფრთხოების თანამშრომლის თანამდებობაზე, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით. ხელშეკრულების თანახმად, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელებულად ჩაითვლებოდა მისი თავდაპირველად დადებიდან 1 წლის ვადით. 2018 წლის 23 ოქტომბერს მოსარჩელე განდა შეუძლოდ და 24 ოქტომბერს მოთავსებული იქნა ქ. ბათუმის რეფერალურ საავადმყოფოში,

სადაც გაუკეთდა ქირურგიული ოპერაცია. 2018 წლის 28 ოქტომბერს დატოვა სტაციონარი და მიეცა რეკომენდაცია მკურნალობა და მედიკამენტების მიღება გაეგრძელებინა სახლის პირობებში, 8 ნოემბრამდე. თუმცა, 8 ნოემბერს ავად გახდა და მკურნალობა გაუგრძელდა 18 ნოემბრამდე. 23 ნოემბრიდან მიეცა უფლება დაეწყო მუშაობა, სამსახურში გამოცხადების შემდეგ კი თანამშრომლებმა აცნობეს, რომ ხელმძღვანელობის განცხადებით სამსახურში აღარ უნდა გამოცხადებულიყო. 2018 წლის 16 ნოემბრის ბრძანების საფუძველზე, მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა და განთავისუფლებული იქნა სამსახურიდან.

ბრძანებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი-დასაქმებულის მიერ 23.10.2018 დან 16.11.2018 წლამდე სამუშაოზე არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა და სასტიკი საყვედური ანუ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ბრძანება გამოცემული იქნა შრომის კანონმდებლობის დარღვევით და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებული არც ერთ გარემოებას მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია. ბრძანების საფუძველად მითითებული გარემოებები სიმართლეს არ შეესაბამება. მას ჰქონდა სამსახურში გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზი და მის მიმართ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების და მომხმარებელთან ფინანსურ სარგებლის მიღების მიზნით გარიგებაში შესვლის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. ამდენად, მოსარჩელის პოზიციით, დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულება გაუწყვიტა და გაანთავისუფლა უკანონოდ.

### **მოპასუხის პოზიცია:**

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და წარმოადგინა მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებელი. წარმომადგენლის განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა რამოდენიმე საფუძველით. კერძოდ, მოსარჩელე 2018 წლის 24 ოქტომბრიდან 15 ნოემბრის ჩათვლით სამსახურში არ გამოცხადებულა და არც რაიმე შეტყობინება მომხდარა მისი მხრიდან ავადმყოფობის და მკურნალობის შესახებ, რის გამოც უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესი, ასევე, ამ პერიოდში მოსარჩელე იმყოფებოდა დისციპლინური სახდელის მოქმედების პერიოდში, რასაც გახდა მისი განთავისუფლების კანონიერი საფუძველი.

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები:**

#### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

**3.1.1.** 2017 წლის 15 სექტემბერს, შპს „სპ-----სა“ და ნუ-----ეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე დაინიშნა შპს „სპ-----ის“ კუთვნილ ტოტალიზატორ „კრ-----“, შიდა უსაფრთხოების თანამშრომლის თანამდებობაზე ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით, მისი დარიცხული სახელფასო ანაზღაურება თვეში შეადგენდა დარიცხულ 562.5 ლარს.

ხელშეკრულების 7.1.1.2 მუხლის საფუძველზე, თუკი, დამსაქმებელი გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში არ მოშლიდა ხელშეკრულებას, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული ხელშეკრულება ჩაითვლებოდა ავტომატურად გაგრძელებულად, მისი თავდაპირველი დადებიდან ერთი წლის ვადით. გამოსაცდელ ვადაში დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების არ მოშლილა.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

-15.09.2017 წ შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 15-18).

**3.1.2.** შპს „უნიმედი აჭარას“ მიერ 28.10.2018 წ გაცემული ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობის თანახმად, ნუ-----ე სტაციონარში მოთავსებული იქნა 2018 წლის 24 ოქტომბრიდან 2018 წლის 28 ოქტომბრამდე, სრული დიაგნოზი: უკიდურესი ხარისხის სიმსუქნე, ალკოჰოლური ჰიპოვიტალია E66.2. ნუ-----ეს 2018 წლის 24 ოქტომბერს ჩაუტარდა ოპერაცია-ლაპარასკოპიული სლივგასტრექტომია, მუცლის ღრუს სანაცია დრენირება JDSF 97. ამავე ცნობის თანახმად, გაეწია რეკომენდაცია ფიზიკური აქტივობის შეზღუდვაზე ორი კვირის ვადით. ასევე, დაენიშნა აბულატორიული მეთვალყურეობა.

ნუ-----ე საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 28.10.2018წ-დან 08.11.2018 წ-მდე და 08.11.2018 წ-დან-28.11.2018 წ-მდე.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

-სამედიცინო დოკუმენტაცია ფორმა №IV-100/ა ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ (ს.ფ. 20);

-საავადმყოფო ფურცელი №364395 და №602415 (ს.ფ. 21-22).

**3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

**3.2.1.** შპს „სკ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 16 ნოემბრის ბრძანების საფუძველზე ნუ-----ე განთავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან, გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტი.

შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ფაქტობრივი საფუძველი მითითებულია 2019 წლის 24 იანვრის დასაბუთებულ გადაწყვეტილებაში, რომლის თანახმად, ნუ-----ე 2018 წლის 27 სექტემბერს წინასწარ გაურიგდა მომხმარებელს ფინანსური მოგების მიღების მიზნით, რითაც დაარღვია კომპანიის შინაგანაწესი, რის გამოც გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. ამავე, დროს იგი არ გამოეცხადა სამუშაოზე 2018 წლის 23 ოქტომბრიდან 16 ნოემბრის ჩათვლით. გამოუცხადებლობა დამსაქმებელმა ჩათვალა არასაპატიოდ, ვინაიდან, დასაქმებულის მიერ არ წარმოდგენილა შესაბამისი საავადმყოფო ფურცელი. ზემოაღნიშნული გარემოებები, მოპასუხის პოზიციით, განდა სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

-2018 წლის 16 ნოემბრის ბრძანება (ს.ფ. 41);

-2019 წლის 24 იანვრის დასაბუთებული გადაწყვეტილება (ს.ფ. 19).

**3.2.2.** სასამართლო განმარტავს, რომ დასადგენ სადავო ფაქტობრივ გარემოებათა წრეს მიეკუთვნება ყველა ის გარემოება, რომელიც ნუ-----ის ქმედების შეფასებას განაპირობებს და საფუძვლად დაედო სადავო ბრძანებას. მხარეების მიერ წარმოდგენილი ფაქტებისა და გარემოებების გაანალიზებისას, სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს რომელი ფაქტი ან გარემოება შედის მტკიცების საგანში, რათა სადავო საკითხის გადაწყვეტისას შეფასდეს მხოლოდ ის ფაქტები, რომელთა დამტკიცება კონკრეტული საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია.

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

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებული მტკიცების ზოგადი წესიდან განსხვავებით, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია მოპასუხე - დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაანთავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ

დადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015). ამდენად, მოცემულ შრომითსამართლებრივ დავაში, სადავო ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის მატარებელია მოპასუხე.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ ვერ მოახდინა საკუთარი პროცესუალური ვალდებულების-მტკიცების ტვირთის რეალიზაცია.

**3.2.3.** მოსარჩელემ სადავო გახადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება. იგი არ ეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული გარემოების მართლზომიერებას და განმარტავს, რომ სამუშაოს გაცდინა საპატიო მიზეზით. მოპასუხის პოზიციით მოსარჩელემ არ მოახდინა დამსაქმებლის ინფორმირება სამუშაოს გაცდენის საპატიო მიზეზის შესახებ და ამით დაარღვია შრომის შინაგანაწესი.

დადგენილია, რომ სადავო ბრძანება გამოიცა შემდეგი ფაქტობრივი საფუძვლით: 1) ნუ-----ის არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე გამოუცხადებლობა 2018 წლის 24 ოქტომბრიდან 15 ნოემბრის ჩათვლით, 2) სამუშაოზე გამოუცხადებლობის პერიოდში ნუ-----ის მიმართ სასტიკი საყვედური არსებობა. ორივე ქმედება დამსაქმებელმა დააკვალიფიცირა „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტით (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა). მოსარჩელის მიერ შედაკებულია ბრძანების გამოცემის ორივე საფუძველი.

სასამართლო, ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ ნუ-----ე იყო შიდა უსაფრთხოების თანამშრომელი. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურებულია, რომ მითითებულ პერიოდში, კერძოდ, 2018 წლის 24 ოქტომბრიდან 2018 წლის 28 ოქტომბრის ჩათვლით, ნუ-----ემ ჩაიტარა ქირურგიული ოპერაცია და იმყოფებოდა სტაციონარულ მკურნალობაზე, ხოლო საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 18 ნოემბრის ჩათვლით. სამკურნალო დაწესებულების მიერ მას მიეცა რეკომენდაცია ფიზიკური აქტივობის შეზღუდვაზე. სასამართლოს მნიშვნელოვნად მიაჩნია აღნიშნოს ის გარემოება, რომ ნუ-----ის სამსახურეობრივი მოვალეობა დაკავშირებული იყო გარკვეული სახის ფიზიკურ აქტივობასთან. შიდა უსაფრთხოების საქმიანობა, ტოტალიზატორის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მოითხოვს პირის უნარს და შესაძლებლობას გადაადგილდეს და ფიზიკურად დაიტვირთოს. ქირურგიული ოპერაციის შემდგომი პერიოდი კი ფიზიოლოგიურად იწვევს ადამიანის ფიზიკური უნარების შეზღუდვას, ხოლო

დატვირთვის გაზრდამ შესაძლოა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება გამოიწვიოს.

სასამართლო ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ განთავისუფლება მოხდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტის საფუძველზე ანუ ნუ-----ის ქმედებას მიეცა „უხეში დარღვევის“ კვალიფიკაცია. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის ნუ-----ის მხრიდან სამუშაოს არასაპატიოდ გაცდენის ფაქტი. შრომის ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად ვერ ჩაითვლება სამუშაო დღეების გაცდენა, მაშინ როდესაც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილია მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდება, რომ ნუ-----ე სტაციონარში მოთავსებული იქნა 2018 წლის 24 ოქტომბრიდან 2018 წლის 28 ოქტომბრამდე. ასევე, ნუ-----ე საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა ორჯერ, კერძოდ: 28.10.2018წლიდან 08.11.2018 წლამდე და 08.11.2018 წლიდან-28.11.2018 წლამდე. დადგენილია, რომ ნუ-----ის საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის ფაქტი მოპასუხემ იცოდა, რაც დასტურდება რო-----ის მოხსენებითი ბარათით. ამდენად, სამართლებრივი შეფასების საგანია არა ის „უხეშად დაარღვია“ თუ არა ნუ-----ემ შრომის შინაგანაწესი, არამედ საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე სამუშაოზე გამოუცხადებლობა არის თუ არა საერთოდ ნუ-----ის დისციპლინირების საფუძველი, რასაც სასამართლო შეეხება გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- საავადმყოფო ფურცელი სერია №364395 და №602415 (ს.ფ. 21-22);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 43).

**3.2.4.** სადავო ბრძანების გამოცემის ერთ-ერთ საფუძველად, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაში მითითებულია სამუშაო დღეების გაცდენის პერიოდში ნუ-----ის მიმართ სასტიკი საყვედურის არსებობა. მოპასუხე მხარის განმარტებით, სასტიკი საყვედურის გამოცხადების საფუძველი გახდა დამსაქმებელი კომპანიის ბათუმის ფილიალის მენეჯერის რო-----ის 28.09.2018 წლით დათარიღებული მოხსენებითი ბარათი, რომლის თანახმად, ნუ-----ის მიერ 27.09.2018 წ დარღვეული იქნა კომპანიის შინაგანაწესი, კერძოდ: მოსარჩელესა და მომხმარებელს შორის შედგა წინასწარი გარიგება, ფინანსური სარგებლის მიღების მიზნით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელის მიერ კანონით დადგენილი წესით გასაჩივრებული არ ყოფილა. შესაბამისად, მის მართლობიერებაზე სასამართლო ვერ იმსჯელებს. თუმცა, სამართლებრივი შეფასების საგანია ის, თუ რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო თავად მითითებული ფაქტი-სასტიკის საყვედურის არსებობა, 2018 წლის 16 ნოემბრის სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი.

### **სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

-2018 წლის 28 სექტემბრის ბრძანება (ს.ფ. 42)

**3.2.5.** სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ საქმის განხილვის მომენტისათვის შპს „სპ-----ის“ ბათუმის ფილიალში შიდა უსაფრთხოების თანამშრომლის ვაკანტური საშტატო ერთეული არ არის. სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელეს არ მიუთითებია კომპანიაში ტოლფასი სამუშაოს არსებობის შესახებ, არ დაინტერესება გამოუხატავს ტოლფასი სამუშაოზე აღდგენის მიმართ.

### **სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

-მხარეთა ახსნა-განმარტება;

-შპს „სპ-----ის“ დირექტორის 09.09.2019 წ. ცნობა (ს.ფ. 93).

## **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა.**

**4.1.** დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „სპ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 16 ნოემბრის ბრძანება ნუ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. ამასთან, ვინაიდან მითითებული თანამდებობა არ არის ვაკანტური, მოპასუხეს უარი უნდა ეთქვას თანამდებობაზე აღდგენისა, განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურების ნაწილში. ამავე დროს, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნუ-----ის სასარგებლოდ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 3000 ლარის ოდენობით.

### **5. კანონები, რომლითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ.**

საქართველოს კონსტიტუცია, ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაცია, ევროპის სოციალური ქარტია, შრომის კოდექსი, სამოქალაქო კოდექსი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.

### **6. სამართლებრივი შეფასება.**

**6.1.** სასამართლო განმარტავს, რომ „შრომის უფლება“ ადამიანის სოციალურ უფლებათა ერთ-ერთი ძირითადი ფუნდამენტია. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილით „შრომა თავისუფალია“. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. კონსტიტუციური ჩანაწერი „შრომა თავისუფალია“, მოიცავს არა მხოლოდ შრომითი საქმიანობის არჩევის

თავისუფლებას, არამედ სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას დაიცვას დასაქმებულის ყველა ის სოციალური უფლება, რომელიც გამომდინარეობს შრომითი სამართალურთიერთობიდან, მათ შორის, დაიცვას დასაქმებულის უფლება ჰქონდეს განჭვრეტადი შრომითი ხელშეკრულება, იცოდეს რა პირობებში მოუწევს საქმიანობა და რა ხანგრძლივობით, უფლება მიიღოს სამართლიანი და ადეკვატური ანაზღაურება, ანაზღაურდეს მისი დასვენება, უფლება გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირებში, იყოს დაცული დამსაქმებლის თვითნებობისაგან.

ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. 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.

ევროპის სოციალურ ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში განმარტავს „დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ უფლებამოსილების გამოყენების მართლზომიერებისათვის ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა არსებობდეს სათანადო საფუძვლები, სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იყოს ადეკვატური და თანაბარზომიერი ჩადენილი დარღვევისადმი (სუსგ. საქმეზე #ას-1027-981-2013 24.01.14წ.).

**6.2.** მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების კვლევისას, სასამართლომ დაადგინა, რომ ნუ-----ის განთავისუფლების საფუძვლად მითითებულ არც ერთ გარემოებას არ აქვს ვარგისი სამართლებრივი საფუძველი და სადავო ბრძანება არის უკანონო.

კერძოდ, დადგენილია, რომ სადავო ბრძანება გამოიცა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმად დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით

დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა არის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

ასეთ საფუძველად სადავო ბრძანებაში მითითებულია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენა. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელე 2018 წლის 24 ოქტომბრიდან 18 ნოემბრის ჩათვლით იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე.

სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია განმარტოს საავადმყოფო ფურცლის არსი და მის გაცემასთან დაკავშირებული სამართლებრივი შედეგები. პირველ რიგში, სასამართლო მიუთითებს, რომ სხვა სოციალურ უფლებებთან ერთად საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულია დასაქმებულის უფლება შეინარჩუნოს სამუშაო დროებითი შრომისუუნარობისას. აღნიშნული უფლება ნორმატიულად განმტკიცებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილით, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის ი) ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. „სავადმყოფო ფურცელი“ წარმოადგენს დოკუმენტს, რომელიც სამართლებრივ საფუძველს უქმნის დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს გაცდენას, დროებითი შრომისუუნარობის პირობებში. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება 2007 წლის 25 სექტემბერი N 281/6 ბრძანებით „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და სავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ სავადმყოფო ფურცელი წარმოადგენს დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელ დოკუმენტს და განსაზღვრავს დასაქმებულთა დროებითი შრომისუუნარობას, მის მიმდინარეობას და ხანგრძლივობას. 2009 წლის 20 თებერვლის N87/6 ბრძანებით, კი, დადგენილია დროებითი შრომისუუნარობის დროს დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესი.

ზემოაღნიშნული აქტები განსაზღვრავენ დასაქმებული სუბიექტის უფლებებსა და სოციალურ გარანტიებს დროებითი შრომისუუნარობისას. აღნიშნული აქტებით გათვალისწინებული უფლებების დარღვევა წარმოადგენს დასაქმებული უფლების დარღვევას, ხოლო ნებისმიერი გადაწყვეტილება, რომელიც ამ აქტებს ეწინააღმდეგება უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მითითებულ პერიოდში დამსაქმებლის მხრიდან არ მომხდარა ნუ-----ის მიერ სამუშაოს გაცდენის რეალური მიზეზის სათანადოდ გამორკვევა და შესწავლა. მოპასუხემ სამუშაოდან განთავისუფლების ბრძანება მიიღო საქმის არსის შესწავლის და სიტუაციის გაანალიზების გარეშე. საკითხს მიუდგა ფორმალურად და ზედაპირულად,

რითაც დაარღვია მნიშვნელოვანი სოციალური უფლება-შეინარჩუნო სამუშაო დროებითი შრომისუნარობის პირობებში. სასამართლომ დადგინილად მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა იცოდა დასაქმებულის საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის ფაქტი, რაც წარმოშობდა მასთან არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის, არამედ შეჩერების საფუძველს, საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდით. მით უფრო ვერ იქნება საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდში სამუშაოზე გამოუცხადებლობა დისციპლინური დარღვევა. ამდენად, სასამართლო საერთოდ გამორიცხავს ნუ-----ის ქმედებაში არა თუ „უხეში დარღვევის“, არამედ საერთოდ რაიმე დისციპლინური სახის დარღვევის არსებობას.

**6.3.** მოპასუხის პოზიციით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ ნუ-----ის დისციპლინირებას წინ უძღოდა მის მიმართ სასტიკი საყვედურის გამოცხადება. სასამართლომ დაადგინა, რომ 2018 წლის 16 ნოემბრის ბრძანებას არ აქვს ვარგისი სამართლებრივი საფუძველი და იგი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. რაც შეეხება 2018 წლის 28 სექტემბრის ბრძანებას, მისი ბათილობად ცნობა მოსარჩელის მოთხოვნას არ წარმოადგენდა. მითითებული ბრძანება თავისი შინაარსით ეხება სხვა ფაქტს. შესაბამისად, აღნიშნული ბრძანების გამოცემის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველებზე სასამართლო ვერ იმსჯელებს.

რაც შეეხება იმას, რომ სადავო ბრძანებით სასტიკი საყვედურის გამოცხადება საფუძველად დაედო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, სასამართლო მიუთითებს, რომ უკვე დისციპლინირებული ქმედება ვერ გახდება სხვა ქმედებაზე დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების საფუძველი. თუ მოპასუხეს სადავო ბრძანების გამოცემისას მხედველობაში ჰქონდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის თ) ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება მოხდეს 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, სასამართლო მიუთითებს, რომ ამ მუხლის გამოყენების საფუძველი მოისპო, ვინაიდან, ნუ-----ის მიერ სამუშაოს გაცდენა, დისციპლინურ დარღვევად არ ჩაითვალა.

**6.4.** საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ.). საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ

სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. აღნიშნული მუხლის მოქმედება იწყება მაშინ, როდესაც სასამართლო გადაწყვეტილებით დადასტურდება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა. მუხლის მიზანია უკანონოდ განთავისუფლებულის აღდგენა საკუთარ უფლებებში. ნორმა იძლევა უფლებრივი რესტიტუციის სამ თანმიმდევრულ ვარიანტს, რომლის თითოეული საფეხურის გამორიცხვა, იწვევს მომდევნო საფეხურზე გადასვლას.

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

დადგენილია ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოცემული მომენტისათვის შპს „სპ-----ის“ საშტატო ნუსხაში შიდა უსაფრთხოების თანამშრომლის ვაკანტური თანამდებობა ბათუმის ფილიალში არ არის, ამდენად, იგივე თანამდებობაზე პირის აღდგენა შეუძლებელია. საქართველოს კანონმდებლობა განიხილავს აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, უკანონოდ განთავისუფლებულის ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის საკითხს, თუმცა სასამართლოს მიაჩნია, რომ ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა უნდა მომდინარეობდეს დამსაქმებლის ორგანიზაციული და სტრუქტურული მოწყობიდან, გათვალისწინებული უნდა იქნეს მოპასუხე ორგანიზაციის სპეციფიკა და შესაძლებლობა კვლავ დაასაქმოს, სხვა ტოლფას სამუშაოზე განთავისუფლებული თანამშრომელი. სასამართლო კვლევის საგანი უნდა იყოს, შესაძლებელია თუ არა არსებობდეს ტოლფასი სამუშაო ან პოზიცია, რომელზედაც, ყოფილი დასაქმებული კვალიფიკაციის, ცოდნისა და უნარის ფარგლებში შეძლებდა მუშაობას. სასამართლო აღნიშნავს, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა იყოს აღსრულებადი და ყოველგვარი ბუნდოვანება, რომელიც მისი აღსრულების პროცესს შეიძლება სდეკდეს თან, ხელს უშლის და აფერხებს მართლმსაჯულების განხორციელებას. ანალოგიურ მდგომარეობაში შეიძლება აღმოჩნდეს გადაწყვეტილება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის შესახებ, თუ ბუნდოვანი იქნება კონკრეტული პოზიცია ან საქმიანობა, რომელიც ტოლფას სამუშაოდ უნდა იქნეს განხილული.

მოცემულ შემთხვევაში, ასევე, დადგენილია, რომ ტოლფასი სამუშაო დამსაქმებლის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული არაა და არც მოსარჩელეს მიუთითებია ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ უფლებრივი რესტიტუციის სახით, მოსარჩელის სასარგებლოდ, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ დადგენილი ოდენობით.

კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა (საქმე №ას-637-637-2018, 29 აგვისტო, 2018 წელი), რომ

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 შესაძლებელი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ შრომითი ხელშეკრულება იყო ვადიანი, ამასთან, შიდა უსაფრთხოების თანამშრომელის თანამდებობა არ არის ვაკანტური, თუმცა, გასათვალისწინებელია თავად დასაქმებულის პროფესია და ის გარემოება, რომ განთავისუფლება მოხდა მისი ჯანმრთელობის გაუარესების და მკურნალობის დროს, როცა დამსაქმებლისათვის ახალი სამუშაოს დაწყება გარკვეულ სირთულეებთან იყო დაკავშირებული. ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ კომპენსაციის სახით ნუ-----ის სასარგებლოდ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 3000 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). რაც სასამართლოს აზრით გონივრული, პროპორციული და სამართლიანი რესტიტუცია იქნება.

**6.4.** სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის მოთხოვნას ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე და აღნიშნავს, რომ სარჩელი ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 %.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელის განთავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს დააკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა. ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნების დღისათვის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულებას, არ შედის არც განაცდური და არც კომპენსაცია, რომელიც თავის მხრივ წარმოადგენს იმ ზიანს, რომელიც მიაღდა დასაქმებულს იმის გამო, რომ

დასაქმებულმა ის უკანონოდ გაანთავისუფლა. შრომის კოდექსით დადგენილი სანქცია ესაა არსებული შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის დასაკისრებელი თანხა და არ შეიძლება ეს თანხა დაერიცხოს კომპენსაციას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

## **7. საპროცესო ხარჯები:**

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამდენად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 ლარი, სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ. სასამართლომ მოპასუხეს დააკისრა 3000 ლარი კომპენსაციის სახით. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბაჟის სახით უნდა დაეკისროს 50 ლარის გადახდა, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

## **ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:**

**სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 8-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით**

## **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:**

1. ნუ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სპ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის ბრძანება ნუ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და მისი განთავისუფლების შესახებ;
3. ნუ-----ეს უარი ეთქვას სამუშაოზე აღდგენაზე;
4. ნუ-----ეს უარი ეთქვას განაცდურის ხელფასის და განაცდური

ხელფასის მიუღებლობის გამო პირგასამტეხლოს ანაზღაურებაზე;

5. შპს „სპ-----ს“ დაეკისროს ნუ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 3000 ლარის ოდენობით;

6. შპს „სპ-----ს“ დაეკისროს ნუ-----ის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით და 50 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ 30) მეშვეობით;

8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 დაარაუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

**მოსამართლე**

**ირმა ტოგონიძე**