



თბილისის სააპელაციო სასამართლო  
გ ა და წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა  
საქართველოს სახელით

საქმე №28/4238-13

3 დეკემბერი, 2013 წელი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე, მომხსენებელი - ქეთევან მესხიშვილი  
მოსამართლეები - ლილი ტყემალაძე, ნათია გუჯაბიძე

სხდომის მდივანი – დარეჯან ზიძინაშვილი

აპელანტი – ლ. ჯ.

წარმომადგენელი – ლ. ი.

მოწინააღმდეგე მხარე – ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტო

წარმომადგენელი – პ. ლ.

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2012 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და საქმეზე ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

ლ. ჯ.-ს სასარჩელო მოთხოვნა: ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტოს დირექტორის 2013 წლის 06 თებერვლის №1-6/06/02/70 ბრძანების (ლ. ჯ.-ს მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა. ლ. ჯ.-ს აღდგენა შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტოსათვის, ლ. ჯ.-ს სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის გადახდის დაკისრება 2013 წლის 06 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდისათვის, ყოველთვიური ხელფასის - 3500 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი



ლ. ჯ.-ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

## დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე ლ. ჯ. ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდის“ დირექტორის 2012 წლის 1 აგვისტოს ბრძანებით დაინიშნა ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდის“ მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე 2012 წლის 1 აგვისტოდან, ხოლო ფონდის დირექტორის 2012 წლის 03 ოქტომბრის ბრძანებით დაინიშნა ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდის“ მონიტორინგის და ინსპექტირების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე 2012 წლის 03 ოქტომბრიდან (იხ. ბრძანებები ს.ფ. 21; 22).

2.2. ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდის“ მონიტორინგის და ინსპექტირების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე მუშაობისას, ლ. ჯ.-ს ხელფასი, საშტატო განრიგის მიხედვით, შეადგენდა, ყოველთვიურად 2700 ლარს (იხ. ბრძანება ს.ფ. 22).

2.3. 2012 წლის ოქტომბრის თვეში, ფონდის დირექტორად დაინიშნა გ. ჩ. (იხ. სარჩელი, ს.ფ. 3).

2.4. ლ. ჯ. ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს: დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ, რაიმე ფორმით არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე (იხ. მოპასუხის ახსნა-განმარტება, ს.ფ. 151-153).

2.5. 2013 წლის 23 იანვარს, ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდის“ დირექტორმა გ. ჩ.-მ გამოსცა ბრძანება „არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „ს. მ. გ. ფონდის“ სტრუქტურულ რეორგანიზაციასთან დაკავშირებული ღონისძიებების შესახებ“, რომლითაც დადგინდა ფონდის სამომავლო საქმიანობის და სამოქმედო გეგმების ეფექტიანად შესრულების მიზნით ფონდის სტრუქტურული რეორგანიზაციის განხორციელება. ამასთან, ფონდის სტრუქტურული რეორგანიზაციის და ამ მიზნით განხორციელებული ღონისძიებების ბოლო ვადად განისაზღვრა 2013 წლის 1 თებერვალი (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 27).

2.6. ლ. ჯ. (სხვა თანამშრომლების მსგავსად) გაეცნო 2.5 პუნქტში მითითებულ ბრძანებას (იხ. გასაცნობი ფურცელი, ს.ფ. 83-84).

2.7. 2013 წლის 1 თებერვალს, დამტკიცდა ა(ა)იპ „ს. მ. პ. მ. სააგენტოს“ დებულება და ორგანიზაციული სტრუქტურული სქემა. ამავდროულად, გაუქმდა ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდის“ დირექტორის 2012 წლის 14 აგვისტოს ბრძანება „არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „ს. მ. გ. ფონდის“ დებულების დამტკიცების თაობაზე. ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდი“ რეორგანიზებულ იქნა ა(ა)იპ „ს. მ. პ. მ. სააგენტოდ“ (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 86).

2.8. განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული და თანამდებობა, სახელდობრ, გაუქმდა მონიტორინგის და ინსპექტირების სამსახური და ჩამოყალიბდა შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახური, მეტი ფუნქციებით და სხვა შინაარსობრივი დატვირთვით:



ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდის“ დებულების (გაუქმებული) 5.4. მუხლის თანახმად, მონიტორინგის და ინსპექტირების სამსახურის ფუნქციებს შეადგენდა: ფონდის სისტემაში მონიტორინგის და ინსპექტირების განხორციელება. კერძოდ: 1. ფონდის ქონებისა და არამატერიალური ქონებრივი სიკეთის გამოყენების, მართვისა და დაცვის კანონიერების, ასევე, მიზნობრიობის, ეკონომიურობისა და შედეგობრიობის შესწავლა/ანალიზი; 2. ფონდისა და ფონდის მართვაში არსებული საზოგადოებების (შპს, სს), ფონდის მიერ დაფინანსებული, მიმდინარე პროექტების (პროგრამების) ინსპექტირება/მონიტორინგი; 3. ფონდის თანამშრომელთა მიერ კანონიერებისა და დისციპლინური გადაცდომების ფაქტებზე სამსახურებრივი შემოწმება, დასკვნის მომზადება და ფონდის დირექტორისათვის წარდგენა; 4. ფონდის თანამშრომელთა მიერ კანონიერების დარღვევისა და დისციპლინური გადაცდომის ფაქტების გამოწვევი და ხელშემწყობი მიზეზების დადგენა, ანალიზი და პრევენციული ღონისძიებების შესახებ წინადადებების დირექტორისათვის წარდგენა; 5. კომპეტენციისამებრ განცხადებებისა და საჩივრების განხილვა და შესაბამისი წინადადებების დირექტორისათვის წარდგენა; 6. ფონდის დირექტორის სპეციალურ დავალებათა შესრულება კომპეტენციის ფარგლებში; 7. თავისი ფუნქციების შესრულების მიზნით, შესაბამისი ექსპერტის/სპეციალისტის მოწვევის შესახებ დირექტორისათვის წინადადებების წარდგენა; 8. გაფორმებული ხელშეკრულებების ფინანსური ვალდებულებების შესრულების კონტროლი; 9. სამსახურის საქმიანობასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის, ბრძანებების, ინსტრუქციების მომზადება (იხ. ფონდის დებულება, ს.გ. 128-129).

ა(ა)იპ „ს. მ. პ. მ. სააგენტოს“ დებულების (მოქმედი) 5.4. მუხლის თანახმად, ახალშექმნილი შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახური (განსხვავებით ზემოთხსენებული სამსახურისაგან) შედგება ორი განყოფილებისაგან - შიდა აუდიტის და მონიტორინგის განყოფილებისაგან.

სამსახურში შემავალი შიდა აუდიტის განყოფილების ფუნქციებია: 1. შიდა აუდიტს დაქვემდებარებულ ობიექტებში კანონიერების დაცვის კონტროლი, მოსალოდნელი დარღვევების პრევენცია, რისკის ფაქტორების დადგენა, გამოვლენა, შეფასება და ანალიზი; 2. რისკების შეფასების საფუძველზე, შიდა აუდიტის გეგმების შედგენა, აუდიტის განხორციელების მეთოდის, სახის, ხანგრძლივობის, სიხშირის განსაზღვრა, კამერალური და გასვლითი შემოწმებების მომზადება და ჩატარება; 3. საჭიროების შემთხვევაში, არაგეგმიური შიდა აუდიტორული შემოწმების ჩატარება; 4. საქმიანობისა და ფინანსური ოპერაციების საქართველოს კანონმდებლობასთან მონიტორინგი და შეფასება; 5. ბუღალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების შემოწმება მოქმედ სტანდარტებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით.

სამსახურში შემავალი მეორე განყოფილების - მონიტორინგის განყოფილების ფუნქციებია: 1. მიმდინარე კონტროლის პროცედურებისათვის რისკების კრიტერიუმების შემუშავება, მონიტორინგის დაგეგმვა, ორგანიზება, მონიტორინგის პროგრამების მომზადება, მონიტორინგის დაწყების თარიღის, ხანგრძლივობის, მონიტორინგს დაქვემდებარებული საქმიანობის სახის, ადგილის განსაზღვრა; 2. მონიტორინგის განხორციელების შედეგად მოპოვებული ინფორმაციის შესწავლა და შედეგების გამოყვანა; 3. მონიტორინგს დაქვემდებარებულ ობიექტებსა და პროექტებში სახსრების ეფექტიანად და ეკონომიურად გამოყენების, ხარჯვის მიზნობრიობისა და კანონიერების, მიზანშეწონილობისა და შედეგობრიობის შესწავლა, შეფასება, ანალიზი და რეკომენდაციების შემუშავება საქმიანობის ეფექტიანობის, ეკონომიურობისა და პროდუქტიულობის გაზრდის,



აღმოჩენილი ხარვეზებისა და მათი გამომწვევი მიზეზების აღმოფხვრის მიზნით; 4. საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი დარგის სპეციალისტების მოწვევა ექსპერტიზის ან სხვა კვლევების ჩასატარებლად; 5. მონიტორინგის განხორციელება გამოვლენილ დარღვევებზე ობიექტის მხრიდან გატარებულ ღონისძიებებთან დაკავშირებით (იხ. სააგენტოს დებულება, ს.ფ. 87-95).

**2.9.** რეორგანიზაციამდე არსებულ მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურში საშტატო განრიგით გათვალისწინებული იყო ორი თანამდებობა, რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილ შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურში საშტატო განრიგით გათვალისწინებულია ხუთი თანამდებობა (იხ. საშტატო განრიგი, ს.ფ. 83; 98-99).

**2.10.** რეორგანიზაციამდე არსებული მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე (რომელიც ეკავა მოსარჩელეს), შესაბამისი საშტატო განრიგით, ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 2500 ლარს, ხოლო რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილ შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, შესაბამისი საშტატო განრიგით, ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 3500 ლარით (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 21; საშტატო განრიგი, ს.ფ. 98-99).

**2.11.** რეორგანიზაციის დასრულებამდე ერთი დღით ადრე, 2013 წლის 31 იანვარს, დირექტორმა აცნობა მოსარჩელეს, რომ ის არ დაინიშნებოდა შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურის უფროსად, ამ თანამდებობაზე მას სხვა პირი ყავდა შერჩეული. ხელმძღვანელმა მოსარჩელეს შესთავაზა სხვა თანამდებობა, სახელდობრ, იურიდიულ სამსახურში იურისტის თანამდებობა (ხელფასი საშტატო განრიგით - 2000 ლარი), რაზეც მოსარჩელემ უარი განაცხადა (იხ. სარჩელი, ს.ფ. 3; საშტატო განრიგი, ს.ფ. 98-99).

**2.12.** რეორგანიზაციამდე არსებული და რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილი თანამდებობები (მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურის უფროსი; შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურის უფროსი) არა მხოლოდ სახელწოდებით განსხვავდება ერთმანეთისაგან (როგორც ამას მიუთითებს მოსარჩელე მხარე), არამედ ისინი განსხვავდებიან როგორც სტრუქტურული, ისე შინაარსობრივი მახასიათებლებით (იხ. დებულებები, საშტატო განრიგი).

**2.13.** არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელს, განსხილველ შემთხვევაში, დირექტორს, მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებით, სააგენტოს წინაშე არსებული ამოცანების გათვალისწინებით, მას შემდეგ, რაც მოხდა რეორგანიზაცია და გაუქმდა გარკვეული თანამდებობები, შეეძლო თვითონ განესაზღვრა ახლადშექმნილ ამა თუ იმ თანამდებობაზე დასანიშნი პირის კანდიდატურა, კონკრეტული თანამდებობისათვის აუცილებელი მონაცემების ქონის საფუძველზე.

მოპასუხე სააგენტოს დირექტორს ქონდა შესაძლებლობა, მოსარჩელესთან ერთად მუშაობის პერიოდში (დაახლოებით 3,5 თვე) გარკვეულწილად შეეფასებინა იგი, როგორც თანამშრომელი, სააგენტოს მიზნებისათვის, მისი ცოდნის, გამოცდილების, უნარ-ჩვევების გამოსაყენებლად განესაზღვრა ესა თუ ის თანამდებობა და შეეთავაზებინა მისთვის.

**2.14.** 2013 წლის 6 თებერვალს, მოპასუხე სააგენტოს დირექტორმა გამოსცა ბრძანება №1-6/0602/70, რომლითაც **ლ. ჯ.** გაათავისუფლდა ა(ა)იპ **ს. მ. პ. მ.** სააგენტოს მონიტორინგისა და





ინსპექტირების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან, 2013 წლის 6 თებერვლიდან, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 23).

**2.15.** მოსარჩელეს, შრომითი ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებით მიეცა ერთი თვის შრომის ანაზღაურება (იხ. იქვე).

**2.16.** მოპასუხე სააგენტომ მოსარჩელე **ლ. ჯ.-სთან** შრომითი ხელშეკრულება მოშალა განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად მის მიერ დაკავებული თანამდებობის (მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურის უფროსი) არარსებობის გამო.

**2.17.** მოპასუხე სააგენტოს მიერ **ლ. ჯ.-ს** მიმართ რაიმე სახის დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია.

**2.18.** პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე სააგენტოს მოსარჩელე **ლ. ჯ.-სთან** შრომითი ურთიერთობის მოშლისას არ დაურღვევია მოქმედი შრომის კანონმდებლობა.

#### **დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

**2.19.** საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის “დ” ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტების შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე.

სასამართლომ განმარტა, რომ მითითებული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური,



შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების ჩამონათვლის ნაწილს და არა - შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. მიუღებელია მსჯელობა ამ ნორმაზე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 07 აპრილის №2/1456 განჩინება; ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება №ას-1206-1057-10 საქმეზე).

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა განაპირობა მოპასუხესთან განხორციელებულმა სტრუქტურულმა რეორგანიზაციამ, რომელიც უშუალოდ შეეხო მანამდე მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას.

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

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე სააგენტომ მოსარჩელე **ლ. ჯ. სთან** შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა (შესაბამისად, სადავო ბრძანება გამოსცა) საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით, შესაბამისად, არ არსებობდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელის მეორე სასარჩელო მოთხოვნა - სამსახურში აღდგენა, ასევე, მესამე სასარჩელო მოთხოვნა - განაცდურის ანაზღაურება, უშუალოდ იყო დაკავშირებული პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან. ვინაიდან, სასამართლომ მიზანშეუწონლად მიიჩნია სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, შესაბამისად, ჩათვალა, რომ არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო ხსენებული მოთხოვნებიც უსაფუძველობის გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები,



უარყოფს 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 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მოსარჩელე **ლ. ჯ.-ს** სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

### **3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები**

#### **ფაქტობრივი საფუძვლები**

**3.1.** პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება „**ს. მ. გ. ფონდის**” რეორგანიზაციის შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ 2013 წლის 1 თებერვალს დამტკიცდა „**ს. მ. პ. მ.**” სააგენტოს დებულება, ფონდის რეორგანიზაცია მაინც არ მომხდარა, მას არც სამართლებრივი სტატუსი შეუცვლია (დარჩა არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირად) და არც პროფილი (მისი მიზანი და ფუნქციები არის სოფლის მეურნეობის განვითარების ხელშეწყობა). საქართველოს სოფლის მეურნეობის მინისტრის 2013 წლის 28 იანვრის N2-30 ბრძანებით, ფონდს სახელწოდება შეეცვალა. სასამართლომ ამ იურიდიული პირისათვის სახელწოდებისა და ახალი (გაზრდილი სამტატო) განრიგის დამტკიცება, ასევე ზოგიერთი ახალი სამსახურის შექმნა შეაფასა როგორც რეორგანიზაცია, რაც მოკლებულია სამართლებრივ დასაბუთებას.

**3.2.** სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული სამტატო ერთეული, თანამდებობა და შეიქმნა სხვა სამსახური მეტი ფუნქციებით და შინაარსობრივი დატვირთვით. ფონდის ძველი და სააგენტოს ახალი დებულებები არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან არც შინაარსობრივად, სტრუქტურულად და არც ფუნქციებისა და მიზნების თვალსაზრისით. შესაბამისად, გაუგებარია, თუ როგორ დაადგინა სასამართლომ, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შეიქმნა აბსოლუტურად განსხვავებული სამსახური. სამსახურს გააჩნდა (გაუქმებული დებულებით) და გააჩნია (ახალი დებულებით) თავის დაქვემდებარებულ ორგანიზაციებში მონიტორინგისა და ინსპექტირება/აუდიტის ფუნქცია. შემოწმების (აუდიტი) ჩატარება გათვალისწინებული იყო სამსახურის გაუქმებული დებულებითაც (მე-4 პუნქტის 1.2, 1.6 და 1.7 ქვეპუნქტები). აუდიტის ჩასატარებლად სამსახურს შეეძლო დამატებით მოეწვია შესაბამისი სპეციალისტი/ექსპერტი.

**3.3.** სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ „მონიტორინგისა და ინსპექტირების” სამსახურში სამტატო განრიგით გათვალისწინებული იყო 2 თანამდებობა, ხოლო



რეორგანიზაციის შემდეგ გათვალისწინებულია 5 თანამდებობა. აღნიშნული გარემოება არასწორია, ვინაიდან ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდის“ საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ 2012 წლის 1 აგვისტოს N1/12-01 ბრძანებით მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურში გათვალისწინებული იყო 6 საშტატო ერთეული: სამსახურის უფროსი, სამსახურის უფროსის მოადგილე - 2 საშტატო ერთეული, მენეჯერი - 3 საშტატო ერთეული.

#### სამართლებრივი საფუძვლები

**3.4.** სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის არგუმენტაცია შრომის კანონთა კოდექსის (ძვ. რედაქცია) 37-ე მუხლთან მიმართებაში, მაგრამ არასწორად დაასკვნა, რომ მოსარჩელესთან ხელშეკრულების მოშლა სამსახურში განხორციელებულმა სტრუქტურულმა რეორგანიზაციამ განაპირობა. გადაწყვეტილებიდან ნათლად ჩანს, რომ ერთადერთი სამართლებრივი საფუძველი, რასაც სასამართლო დაეყრდნო იყო, ე.წ. რეორგანიზაცია და იქვე დაამატა, რომ „მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით“ (გვ. 9). სასამართლოს მსჯელობა, რომ რეორგანიზაცია შეიძლება იყოს მუშაკის გათავისუფლების საფუძველი, არასწორია, ვინაიდან შრომის კანონთა კოდექსში (ძვ. რედაქცია) სიტყვა „რეორგანიზაცია“ საერთოდ არ არის ნახსენები. კანონი გათავისუფლების ამგვარ საფუძველს არ იცნობს. მით უფრო, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებები ცალსახად მიუთითებენ რეორგანიზაციის არარსებობაზე. რეორგანიზაციის შემთხვევაში მუშაკებისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტას ითვალისწინებს საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სასამართლო ანალოგიის პრინციპით გამოიყენებდა ზემოთ აღნიშნულ კანონს, მას უნდა დაემტკიცებინა, რომ მოხდა შტატების შემცირება. ამას კი ვერც მოპასუხე მხარე და შესაბამისად, ვერც სასამართლო ვერ შეძლებდა, ვინაიდან საქმეში დევს მტკიცებულება ე.წ. რეორგანიზაციის შემდეგ შტატების გაზრდის შესახებ (ძველი საშტატო განრიგით იყო 29 საშტატო ერთეული, ხოლო ახალი საშტატო განრიგით არის - 46, ხოლო ხელშეკრულებით აყვანილი თანამშრომლების რაოდენობა კიდევ რამდენიმე ათეულით არის გაზრდილი.

**3.5.** გადაწყვეტილებაში სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი არ ჰქონია დისკრიმინაციას. თუმცა, სწორედაც, რომ დისკრიმინაციული ქმედების გამო მოხდა მოსარჩელის გათავისუფლება ვითომდა „რეორგანიზაციის“ საფუძველით. მოსარჩელე პირნათლად ასრულებდა სამსახურეობრივ მოვალეობას.

#### 4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.





## ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. ა(ა)იპ „ს. მ. გ. ფონდში“ 2013 წლის 23 იანვარს განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად შეიქმნა „შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახური“, რითაც ჩანაცვლებულ იქნა „მონიტორინგისა და ინპექტირების სამსახური“. რეორგანიზაციამდე არსებული „მონიტორინგისა და ინპექტირების სამსახური“ და რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილი „შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახური“ ფუნქციურად ერთმანეთისაგან მნიშვნელოვანწილად არ განსხვავდება (შდრ. ტ 1, ს.ფ. 38, ტ 1, ს.ფ. 136). ამასთან, რეორგანიზაციას აღნიშნულ სამსახურში შტატები შემცირება არ მოყოლია.

პალატა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს, რომ რეორგანიზებულ სამსახურს არსებითად განსხვავებული ფუნქციური დატვირთვა არ გააჩნია. უფრო მეტიც, რეორგანიზაციამდე არსებული „მონიტორინგისა და ინპექტირების სამსახურის“ ფუნქციები დებულებაში განზოგადებული სახით იყო მოცემული, მაგალითად, როგორცაა, ფონდის ქონებისა და არამატერიალური ქონებრივი სიკეთის გამოყენების, მართვისა და დაცვის კანონიერების, ასევე მიზნობრიობის, ეკონომიურობისა და შედეგობრიობის შესწავლა/ანალიზი, ასევე ფონდისა და ფონდის მართვაში არსებული საზოგადოების (შპს, სს), ფონდის მიერ დაფინანსებული, მიმდინარე პროექტების (პროგრამების) ინსპექტირება/მონიტორინგი (2012 წლის 14 აგვისტოს დამტკიცებული დებულების მე-4 მუხლის 1.1., 1.2. პუნქტები). პალატა მიიჩნევს, რომ დასახელებული და „მონიტორინგისა და ინპექტირების სამსახურისათვის“ ამავე დებულებით გათვალისწინებული სხვა ფუნქციები მთლიანად ფარავს რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი „შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურის“ ფუნქციებს (2013 წლის პირველი თებერვლის ბრძანებით დამტკიცებული დებულების 5.4 მუხლით გათვალისწინებული ფუნქციები). გარდა ამისა, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ „მონიტორინგისა და ინპექტირების სამსახურს“, დებულების შესაბამისად, უფლება ჰქონდა თავისი ფუნქციების განხორციელების მიზნით ექსპერტი/სპეციალისტი მოეწვია (2012 წლის 14 აგვისტოს დამტკიცებული დებულების მე-4 მუხლის 1.7. პუნქტი).

პალატა მითითებული ფაქტობრივი გარემოების შეფასებისას მიზანშეწონილად მიიჩნევს განმარტოს, რომ მართალია, წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ ახლად შექმნილი სამსახური, ფუნქციური დანიშნულებით არსებითად არ განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული სამსახურისაგან, თუმცა, მიუხედავად ამისა, მითითებული ფაქტი რეორგანიზაციის ჩატარების საჭიროებას ან მართლზომიერებას არ გამორიცხავს. პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, რეორგანიზაციის ჩატარების ფაქტი ან მისი მართლზომიერება საეჭვო არ არის. თუმცა, რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება არც რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების ფაქტი და არც ლ. ჯ.-ს არასაკმარისი კომპეტენცია რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურის



ხელმძღვანელის პოზიციის დასაკავებლად. პალატა დამატებით განმარტავს, რომ მართოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ მართოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძველად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერება, რა დროსაც, პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაცია. ამ მიზნით დამსაქმებლის მიერ მართოდენ რეორგანიზაციაზე აპელირება დისკრიმინაციას არ გამოირიცხავს. მოცემულ შემთხვევაში, ა(ა)იპ ს. მ. კ. მ. სააგენტომ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დამტკიცება, რომ 2013 წლის პირველი თებერვალს ჩატარებულმა რეორგანიზაციამ შტატების შემცირება გამოიწვია. სააგენტომ ვერც ლ. ჯ.-ს კვალიფიკაციის არასაკმარისობა (შეუსაბამობა) დაადასტურა რეორგანიზებული სამსახურის უფროსის პოზიციაზე. აღნიშნული მიზნით, მოპასუხეს უნდა წარმოედგინა მინიმუმ იმ ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ საქმის განხილვის ეტაპისათვის სადავო თანამდებობაზე დასაქმებულ პირს ის კომპეტენცია აქვს (განსხვავებული პროფესია, სპეციალიზაცია, კვალიფიკაცია, გამოცდილება და ა. შ.), რაც ლ. ჯ.-ს არ გააჩნდა. საქმის მასალებით დგინდება, რომ ინსპექტირების სამსახურის ფუნქციები ჩაანაცვლა შიდა აუდიტის სამსახურმა. სააპელაციო პალატა ეთანხმება აპელანტის განმარტებას, რომ აუდიტორული საქმიანობა განეკუთვნება ისეთ სპეციფიკურ საქმიანობათა კატეგორიას, რომელიც სპეციალურ ცოდნას მოითხოვს. თუმცა, აღნიშნული ფაქტი სამსახურის უფროსის დისკრიმინაციული საფუძველით დათხოვნას არ გამოირიცხავს, ვინაიდან, როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულება, რომ სამსახურისათვის ფუნქციის დამატებამ ხელმძღვანელის შეცვლა განაპირობა და რომ აღნიშნული სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე დანიშნული პირი განსხვავებული პროფესიისა ან უფრო მაღალი კვალიფიკაციის არის.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, პალატა ყურადღებას იმ ფაქტობრივ გარემოებაზეც ამახვილებს, რომ თანამდებობა, რომლიდანაც აპელანტი გათავისუფლდა, წარმოადგენს მენეჯერულ თანამდებობას. საქმის მასალებში არ მოიპოვება მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ აღნიშნული თანამდებობისათვის აუცილებელ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში



აუდიტორული საქმიანობის სრულყოფილი ცოდნა შედიოდა. საქმის მასალებით ასევე არ დასტურდება, რომ აუდიტორული საქმიანობის უშუალოდ განხორციელების ვალდებულება სწორედ სამსახურის უფროსს ეკისრებოდა. აღნიშნულის დადასტურების ვალდებულება კი, მტკიცების ტვირთის განაწილების ფარგლებში, სწორედ დამსაქმებელს ეკისრებოდა. ასევე მხედველობაშია მისაღები ის გარემოებაც, რომ ძველი (გაუქმებული) და ახალი (მოქმედი) დებულებითაც, გათვალისწინებულია სპეციალისტის მოწვევის შესაძლებლობა. არცერთ ზემოთ აღნიშნულ დებულებაში არ წერია, რომ სამსახურის უფროსი ვალდებულია უშუალოდ განახორციელოს აუდიტორული შემოწმება. შესაბამისად, სააპელაციო პალატას დასაბუთებულად მიაჩნია აპელანტის განმარტება იმის თაობაზე, რომ მას, საჭიროების შემთხვევაში, მინიჭებული ჰქონდა უფლებამოსილება, მოეწვია სპეციალისტი ისეთი საკითხების გადასაწყვეტად, რისი სპეციალური ცოდნაც მას არ გააჩნდა (თუნდაც აუდიტის ჩასატარებლად). ამდენად, მოწინააღმდეგე მხარემ ვერ დაუდასტურა სასამართლოს, რომ ლ. ჯ.-ს კვალიფიკაცია არ შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებული თანამდებობისათვის აუცილებელ მოთხოვნებს.

4.2. ლ. ჯ.-ს აღდგენა „მონიტორინგისა და ინპექტირების სამსახურის“ უფროსის თანამდებობაზე დაუშვებელია, რადგან აღნიშნული სამსახურის ნაცვლად, რეორგანიზაციის საფუძველზე, „შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურია“ შექმნილი. მითითებული სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე კი, დღეის მდგომარეობით, სხვა პირია დანიშნული.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 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.

პალატა მიიჩნევს, რომ მოწინააღმდეგე მხარემ ვერ გამორიცხა ლ. ჯ.-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების დისკრიმინაციული საფუძვლების არსებობა, რის გამოც ლ. ჯ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლება არამართლზომიერად იქნა მიჩნეული (იხ. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება 4.1.), თუმცა, მიუხედავად ამისა, ლ. ჯ. გათავისუფლებულ თანამდებობაზე ვეღარ აღდგება. პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შეუძლებლობას სამსახურის რეორგანიზაცია არ განაპირობებს, რადგან საშტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს საფუძველს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენილად მიჩნევისათვის, რომ აღარ არსებობს საშტატო ერთეული. საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ან ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ (ასე მაგალითად, შტატი არ საჭიროებდა უმაღლეს განათლებას, მაშინ, როცა რეორგანიზაციის საფუძველზე ამგვარი შტატის დასაკავებლად უმაღლესი განათლება იყო საჭირო.), ხოლო ის გარემოება, რომ ლ. ჯ.-ს მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ამგვარი სახელწოდებით აღარ არსებობს, არ წარმოადგენს საფუძველს ვარაუდისათვის, რომ ფუნქციურად სხვა საშტატო ერთეული, რომელიც რეორგანიზაციის შემდგომ ჩამოყალიბდა, მოპასუხე დაწესებულების სტრუქტურაში, იმავე სახის უფლება-



მოვალეობებით არ არის აღჭურვილი.<sup>1</sup> ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ ლ. ჯ.-ს „მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურის“ უფროსის ნაცვლად „შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურის“ უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის დამაბრკოლებელ გარემოებას წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ აღნიშნულ თანამდებობაზე, დღეის მდგომარეობით, სხვა პირია დანიშნული. პალატა მიიჩნევს, რომ ლ. ჯ.-ს მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენით არ უნდა შეილახოს მესამე პირთა უფლებები, მათ შორის, იმ პირის უფლება, რომელიც დღეის მდგომარეობით, აღნიშნულ თანამდებობას ლეგიტიმურად იკავებს. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ ლ. ჯ. აღდგენილ უნდა იქნეს ტოლფას თანამდებობაზე, რაც ნიშნავს, პოზიციურად (მენეჯერული თვალსაზრისით) და ანაზღაურების მხრივ, იდენტურ თანამდებობას. აქვე აღსანიშნავია, რომ ტოლფასი თანამდებობა, ფუნქციური და შინაარსობრივი თვალსაზრისით, განსხვავებული შეიძლება იყოს, ვინაიდან პალატა ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ ორი იდენტური სამსახური ვერც ერთ კომერციულ, თუ არაკომერციულ ორგანიზაციაში ვერ იარსებებს.

რაც შეეხება ანაზღაურებას, პალატა მიიჩნევს, რომ ლ. ჯ.-მ, განაცდური სახით, ის ანაზღაურება უნდა მიიღოს, რომელიც მას, გათავისუფლების მდგომარეობით, ჰქონდა და არა ის, რომელიც რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ სამსახურის უფროსს დაენიშნა, შესაბამისად, ლ. ჯ.-ს 2013 წლის 6 თებერვლიდან, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენამდე, განაცდურის სახით, ყოველთვიურად 2 700 ლარი უნდა აუნაზღაურდეს (ტ 1, ს.გ. 22-23).

## სამართლებრივი დასაბუთება

4.4. ლ. ჯ. დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტის და ა(ა)იპ ს. მ. კ. მ. სააგენტოს წესდების საფუძველზე გათავისუფლდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის (სადავო ბრძანების გამოცემის დროს მოქმედი რედაქციით) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველზეა შრომითი ხელშეკრულების მოშლა.

აღნიშნული ნორმა განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძველს ანუ ეს ნორმა შრომის ხელშეკრულების მხარეებს ანიჭებს უფლებამოსილებას, შეწყვიტონ მათ შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა ხელშეკრულების მოშლის გზით. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ მითითებული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი ეძღვნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებს. ამ მუხლის სათაურიც შესაბამისია - „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები“. 37-ე მუხლის პირველ ნაწილში ჩამოთვლილია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ცალკეული საფუძველები, მათ შორის, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა. აღნიშნული ნორმით არ არის მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის

<sup>1</sup> იბ. 2009 წლის 10 მარტის სუსგ საქმეზე Nზს-1367-1325(კ-08)





ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. სადავო ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალის ნაწილს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. აქედან გამომდინარე, პოტენციურად შეუძლებელია მსჯელობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე.<sup>2</sup>

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის 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 დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამათუიმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი არ იძლევა დასაქმებულის უპირობოდ გათავისუფლების შესაძლებლობას. უფრო მეტიც, ამგვარი დასკვნა წინააღმდეგობაშია შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად კი, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის შემთხვევაში<sup>3</sup>.

აღნიშნულ წესს ამკვიდრებს შრომის სამართლის უზოგადესი პრინციპები, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, კი აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცული უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო

<sup>2</sup> იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 07 აპრილის №2/1/456 განჩინება  
<sup>3</sup> იხ. 2012 წლი 22 ივნისის სუსგ, საქმეზე №ას-750-704-2012



ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის შემთხვევაში.<sup>4</sup>

განსახილველ შემთხვევაში, სამართლებრივი თვალსაზრისით უნდა შეფასდეს, თუ რამდენად დასაშვებია მარტოდენ რეორგანიზაცია დაედოს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად, მაშინ, როდესაც რეორგანიზაციას შტატების შემცირება არ მოყვლია და საქმის მასალებიდან არც სხვა ისეთი გარემოება ვლინდება, რაც რეორგანიზაციის შედეგებისადმი დასაქმებულის კვალიფიკაციურ თუ სხვა სახის შეუსაბამობაზე მეტყველებს.

პალატა განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი სწორედ ისეთ შემთხვევას არეგულირებს, როდესაც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული სხვა წინაპირობები არ არის, ხოლო დამსაქმებელს მაინც აღარ სურს დასაქმებულთან ურთიერთობა. სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, გათვალისწინებულია სახელმწიფოს მხრიდან თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებისათვის ხელშემწყობი მოთხოვნები, რომელიც გულისხმობს მეწარმის უფლებას, თავისი სურვილის მიხედვით შეარჩიოს კონტრაქტი, აირჩიოს საწარმოს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, საქმიანობის საგანი, თავისი შეხედულებით დაიქირავოს და გაათავისუფლოს თანამშრომლები. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სამეწარმეო სუბიექტს გააჩნია საკუთარი მიზნები და იგი მოგებაზეა ორიენტირებული, აქედან გამომდინარე, საკუთარი მიზნის მისაღწევად საწარმოს შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთ კომპონენტს მუშა-მოსამსახურეთა არჩევის უფლება წარმოადგენს, რომლებიც მესაკუთრისაგან დაქირავებული ქონებით საწარმოს მიზნების რეალიზაციას უზრუნველყოფენ. თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, აღსანიშნავია, რომ საქმე ეხება არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირს, სადაც ზემოაღნიშნული პრინციპების პრიორიტეტულობა აღარ არსებობს, რაც იმას ნიშნავს, რომ სწორედ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის კონტექსტში არასამეწარმეო (არაკომერციულ) ორგანიზაციაში დასაქმებულთა შრომითი უფლებები, დასაქმებულის ინიციატივით სამსახურიდან გათავისუფლების კუთხით, უფრო მეტად უნდა იყოს დაცული, ვიდრე სამეწარმეო (კომერციულ) ორგანიზაციაში.

ამდენად, ზემოთქმულის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის ნება, პირთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მართალია, ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისია, მაგრამ აღნიშნული ისე არ უნდა იქნეს გაგებული, რომ დამსაქმებლის ეს უფლება შეუზღუდავია. ამგვარი ნების გამოვლენით არ უნდა ირღვეოდეს პირის ძირითადი უფლებები და სამართლის ზოგადი პრინციპები. ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, ანუ დამსაქმებლის უფლება თავისუფალი კონკურენციისა და სამეწარმეო ურთიერთობის ფარგლებში აირჩიოს დასაქმებული, ბოროტად არ უნდა იქნეს გამოყენებული, მითუმეტეს, როდესაც საქმე არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირს ეხება. უფრო მეტიც, ასეთ შემთხვევაში უნდა გამოირიცხოს, შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით ისეთი კონსტიტუციური პრინციპების დარღვევა, როგორცაა, შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა, რასის, კანის ფერის, ენის,

<sup>4</sup> იხ. 2011 წლის 24 თებერვლის სუსგ, საქმეზე №ას-1206-1057-10



ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო. შესაბამისად, პირის სამსახურიდან გათავისუფლებისას, აუცილებლად უნდა შემოწმდეს, აღნიშნულს საფუძვლად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი, ამასთან, მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება, კერძოდ, თუ დასაქმებული უთითებს, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დისკრიმინაციული ქმედება იყო, სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს საკუთარი ნების გამოვლენის მართლზომიერება და გათავისუფლების არადისკრიმინაციული საფუძვლის არსებობა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარე რეორგანიზაციაზე აპელირებს. პალატა მიიჩნევს, რომ თუ პირის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან, მხოლოდ რეორგანიზაციის საფუძველით, მართლზომიერად იქნება მიჩნეული, ასეთ შემთხვევაში, „რეორგანიზაცია“, რომელსაც არც შტატების შემცირება მოყვლია და არც დასაქმებული პირის მიმართ წაყენებული საკვალიფიკაციო, თუ სხავ მოთხოვნების გაზრდა, ისეთივე უფლების ბოროტად გამოყენებაა, როგორც პირის სამსახურიდან ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლება. პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარი გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება კანონით აკრძალული საფუძველით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, თუ რეორგანიზაციული ცვლილების რომელი თანმდევი შედეგი ვერ დააკმაყოფილა ლ. ჯ.-მ. შესაბამისად, არ დასტურდება უფლების გამოყენების მართლზომიერება, რაც იმთავითვე აჩენს დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძვლიან ეჭვს, რომლის გაქარწყლება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა<sup>5</sup>.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის

<sup>5</sup> შედარების მიზნით, რეორგანიზაციის არსს განმარტავს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი, რომელიც მართალია არ ვრცელდება არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირებზე, თუმცა, რეორგანიზაციის მიზნებისა და არსის უკეთ გასაგებად სააპელაციო პალატას მიზანშეწონილად მიაჩნია, მიუთითოს აღნიშნული კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის თანახმად, დაწესებულების რეორგანიზაცია არ ქმნის საფუძველს მოხელის გასათავისუფლებლად. როდესაც დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, მოხელე შეიძლება განთავისუფლდეს სამსახურიდან ამ კანონის 97-ე მუხლის საფუძველზე. ამავე კანონის 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად კი, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაწესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად განთავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას. ამდენად, აღნიშნული მუხლების ანალიზი ცხადყოფს, რომ რეორგანიზაცია თავისთავად არ ქმნის საფუძველს პირის გათავისუფლებისა. მას უნდა მოჰყვეს დაწესებულებაში შტატების შემცირება, სხვაგვარად მხოლოდ რეორგანიზაციის საფუძველით კონკრეტული პირის სამსახურიდან გათავისუფლება სწორედაც რომ წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენებას.



ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

პალატა აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიაღება, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან (იხ. სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება 4.2.).

## 5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2012 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ.

## 6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, 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.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტოს ლ. ჯ.-ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 250 ლარის (სარჩელისათვის 100 ლარი, სააპელაციო საჩივრისათვის 150 ლარი) ოდენობით, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტიდან უნდა დაუბრუნდეს პირველი ინსტანციის სასამართლოში ზედმეტად გადახდილი ბაჟის - 20 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა





1. ლ. ჯ.-ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2013 წლის 21 ივნისის გადაწყვეტილება და აღნიშნული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ლ. ჯ.-ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტოს დირექტორის 2013 წლის 6 თებერვლის N1-6/0602/70 ბრძანება ლ. ჯ.-ს ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტოს მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
5. ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტოს დაევალოს, აღადგინოს ლ. ჯ. ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტოს მონიტორინგისა და ინსპექტირების სამსახურის უფროსის ტოლფას თანამდებობაზე;
6. ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტოს ლ. ჯ.-ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის გადახდა, 2013 წლის 6 თებერვლიდან - ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდისათვის, ყოველთვიურად 2700 ლარის ოდენობით;
7. ა(ა)იპ ს. მ. პ. მ. სააგენტოს ლ. ჯ.-ს სასარგებლოდ დაეკისროს 250 ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბაჟიდან ანაზღაურება;
8. დაუბრუნდეს ლ. ჯ.-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ პირველი ინსტანციის სასამართლოში, ბაჟის სახით, ზედმეტად გადახდილი 20 ლარი;
9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
10. 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 თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
11. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.



თავმჯდომარე ქეთევან მესხიშვილი

მოსამართლეები ლილი ტყემალაძე

ნათია გუჯაბიძე