



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1418-2018

ას-1418-2018 დ-----ე

13 დეკემბერი, 2019 წელი,

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: ზურაბ ძლიერიშვილი,
ბესარიონ ალავიძე

საქმის განხილვის ფორმა _ ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი – მ----- დ-----ე (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – შპს “ჯ-----ი”, სს “ს-----
-----ა” (მოპასუხეები)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 ივნისის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი – ხელშეკრულების და ბრძანებების ნაწილობრივ ბათილად
ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება - საკასაციო საჩივრის
უარყოფა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ----- დ-----ე (შემდეგში: მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) შპს „ჯ-----ში“ (შემდეგში: პირველი მოპასუხე, დამსაქმებელი ან შპს), 2011 წლიდან, სხვადასხვა ხელმძღვანელობით თანამდებობაზე იყო დასაქმებული (ტ.1, ს.ფ. 16, 26, 31).
2. დამსაქმებელი კომპანიის დასახელება, 2012 წლის 25 სექტემბერს, შპს „ტ-----ით“ შეიცვალა (ტ.1, ს.ფ. 29, 41). სს „ს-----ის“ (შემდეგში: მეორე მოპასუხე ან სს) დირექტორთა საბჭოს 2016 წლის 29 ნოემბრის დადგენილების საფუძველზე, პირველ მოპასუხეს კვლავ შეეცვალა საფირმო სახელწოდება შპს „ჯ-----ით“ (ტ. 1, ს. ფ. 206-207).
3. სს-ის დირექტორთა საბჭოს 2013 წლის 16 ივლისის №2/35 დადგენილების მე-4 პუნქტით სს-ის შვილობილი კომპანიის დამსაქმებელი შპს-ის ტერმინალების დირექტორი - მოსარჩელე გათავისუფლდა თანამდებობიდან, იმავდროულად, მასთან შენარჩუნდა შრომითი ურთიერთობა და შპს-ს დაევალა მოსარჩელის ტერმინალების დარგში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე ერთი თვის ვადით დანიშვნასთან დაკავშირებით აუცილებელი ღონისძიების გატარება (ტ.1, ს.ფ. 43-44).
4. შპს-ის დირექტორის 2013 წლის 22 ივლისის №შრ-020 ბრძანების საფუძველზე, 2013 წლის 22 ივლისს, მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 1 თვის ვადით, მოსარჩელე დაინიშნა შპს-ის დირექტორის მოადგილედ ტერმინალების დარგში და შრომის ანაზღაურებად განესაზღვრა 3 500 ლარი, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ. 53, 54-56).
5. შპს-ის დირექტორის 2013 წლის 22 აგვისტოს №შრ-076 ბრძანებით, 2013 წლის 22 აგვისტოდან მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და 1 თვის ვადით (შტატგარეშედ) დაინიშნა შპს-ის დირექტორის კონსულტანტად სატერმინალო საკითხებში, ხელფასის ოდენობა - 3 500 ლარი, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით. ამავე პირობებით, მხარეთა შორის 2013 წლის 22 აგვისტოს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება #018 (ტ.1, ს.ფ. 58, 59-61)
6. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა 2013 წლის 22 ოქტომბრიდან არ

გაგრძელებულა. ამ პერიოდიდან დასაქმებული აღარ ასრულებდა სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას და არ ერიცხებოდა ხელფასი.

7. სარჩელის საფუძვლები

7.1. მოსარჩელემ, 2015 წლის 18 სექტემბერს, სარჩელი აღძრა მოპასუხეების მიმართ და მოითხოვა:

7.1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 2013 წლის 22 ივლისს და 2013 წლის 22 აგვისტოს, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული ხელშეკრულების 2.1 პუნქტი;

7.1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს-ის დირექტორთა საბჭოს 2013 წლის 16 ივლისის #2/35 დადგენილების მე-4 პუნქტის სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“;

7.1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს-ს 2013 წლის 22 სექტემბრის #შრ-086 ბრძანების სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“;

7.1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს-ს 2013 წლის 22 აგვისტოს #შრ-076 ბრძანების სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“;

7.1.5. ბათილად იქნეს ცნობილი დამსაქმებლის 2013 წლის 22 ივლისის #შრ-020 ბრძანების სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“;

7.1.6. პირველ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2013 წლის 22 ოქტომბრიდან, სასამართლოში დაზუსტებული სარჩელის წარდგენამდე, 122 500 ლარი და სარჩელის წარდგენიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში - 3 500 ლარი.

7.2. მოსარჩელემ თავისი სასარჩელო მოთხოვნა ამ განჩინების 1-5 პუნქტებში დასახელებულ გარემოებებს დააფუძნა და განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო ერთი თვის ვადით, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ით დადგენილ მოთხოვნებს.

8. მოპასუხეთა შესაგებელი

8.1. მოპასუხეებმა წერილობით წარდგენილი შესაგებლით სასარჩელო მოთხოვნა არ ცნეს უსაფუძვლობისა და ხანდაზმულობის გამო.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

9.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

10. მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

10.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, აღნიშნული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

11. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 ივნისის განჩინებით, მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

11.2. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა, და, ამასთან, მოპასუხეებიც არ მიუთითებდნენ სშვ-ის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებულ, იმგვარი გარემოებების არსებობაზე, რაც აუცილებელს ხდიდა ერთ წელზე ნაკლები ვადით მოსარჩელესთან შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობას. იმისათვის, რომ სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნიოს სარჩელი, რომლის მოთხოვნები აღიარებითი ხასიათისაა, უნდა დაადგინოს ის გარემოება, გააჩნია თუ არა მოსარჩელეს ასეთი აღიარების მიმართ ნამდვილი იურიდიული ინტერესი და უკავშირდება თუ არა სადავო ბრძანება/დადგენილების, ხელშეკრულების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა იმ სამართლებრივ შედეგს, რომლის დადგომაც სურდა მოსარჩელეს - გამოიწვევს თუ არა იგი იძულებითი განაცდურის (სარჩელის შემდეგი მოთხოვნა), როგორც მოპასუხეთა არამართლობიერი ქმედების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების უფლების დაკმაყოფილებას.

11.3. სააპელაციო სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 180-ე მუხლზე დაყრდნობით განმარტა, რომ აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილების აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს მოსარჩელის იურიდიული ინტერესის არსებობა და რაც ყველაზე მთავარია, აღიარებითი სარჩელის გადაწყვეტა დავის გადაწყვეტის საუკეთესო საშუალება უნდა იყოს, ანუ ამ გადაწყვეტილებას სრულიად გარკვეული სარგებლობა უნდა მოჰქონდეს მოსარჩელისათვის. ამდენად, აღიარებითი მოთხოვნის არსებითი დამახასიათებელი ნიშანია იურიდიული ინტერესი, ანუ სამართლებრივი შედეგი, რომლის მიღწევაც სურს დაინტერესებულ პირს. იმ შემთხვევაში, თუ აღიარებითი მოთხოვნის დაკმაყოფილების შედეგად მისგან გამომდინარე სამართლებრივი შედეგი ვერ დადგება, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება გაუმართლებელია.

11.4. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნია იურიდიული ინტერესი განსახილველი დავის საგნის მიმართ, კერძოდ, სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, რომლის 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.

11.5. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია, 1) ან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ასეთ შემთხვევაში, ასევე უფლებამოსილია, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაც, როგორც შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შედეგად მიუღებელი შემოსავლის სახით განცდილი ზიანის ანაზღაურება; 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად მოითხოვოს კომპენსაცია იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა არ არსებობს.

11.6. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა, რომ იურიდიული ინსტერესის არარსებობასთან ერთად სასარჩელო მოთხოვნა ასევე არის ხანდაზმული,

რადგან მოსარჩელეს გაშვებული აქვს სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა. სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 ნაწილებზე, რომლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სარჩელი სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება სსსკ-ით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

11.7. სშკ-ში 12.06.2013 წ. შეტანილი ცვლილებებით, რაც ამოქმედდა 04.07.2013 წ. კანონმდებელმა ახლებურად მოაწესრიგა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი, კონკრეტულად განსაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა, რასაც დაუკავშირდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის დაწესება. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2013 წლის 22 ოქტომბერს, ანუ სშკ-ში (38-ე მუხლი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) 12.06.2013 წ. განხორციელებული ცვლილებების და მისი ამოქმედების 04.07.2013 წ. შემდეგ. ამდენად, განხორციელებული ცვლილების მიხედვით სშკ-ით სპეციალურად მოწესრიგდა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული ხანდაზმულობის საკითხი. შესაბამისად, აღნიშნული კატეგორიის საქმეებზე ვერ გავრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 129-ე მუხლით დადგენილი, სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა.

11.8. მითითებული მუხლით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30-დღიანი ვადის ათვლა უკავშირდება შესაბამისი შეტყობინების (სშკ-ის 37.1

„ა“, „ვ“, „ი“, „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას) მიღებას, ხოლო, ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ურთიერთობას წინასწარი შეტყობინების გარეშე, როგორც ეს მოცემულ შემთხვევაში მოხდა, რადგან სახეზე იყო ვადიანი ხელშეკრულება და დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების დადებისთანავე ცხადი იყო, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მასთან შრომითი ურთიერთობა წყდებოდა, თუ დამსაქმებელი არ მიიღებდა ახალ გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ, დამსაქმებელს არც ევალებოდა წინასწარი შეტყობინება და არც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების დასაქმებულისთვის ჩაბარება. შესაბამისად, რადგან დასაქმებულისთვის ცხადია დათხოვნის საფუძველი, ასეთ შემთხვევებში არც დათხოვნის დასაბუთების გამოთხოვას აქვს აზრი და მისთვის გასაჩივრების ვადის ათვლა იწყება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის, ანუ უფლების დარღვევის მომენტიდან.

11.9. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია და სადავო არ არის, რომ 2013 წლის 22 ოქტომბრიდან, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება არ გაგრძელებულა, არც მოსარჩელე არ ახორციელებდა სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას და შესაბამისად არც შრომით ანაზღაურებას არ ღებულობდა. უფრო მეტიც, მოსარჩელე დასაქმდა სხვაგან და ეწევა ანაზღაურებად საქმიანობას. ამასთან, საქმეში წარმოდგენილია ტ----- დ---- --ისათვის (მოსარჩელის მამა) გაგზავნილი 2015 წლის 26 იანვრის წერილი, სადაც მითითებულია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და სადავო არ არის, რომ ამ წერილის შინაარსი ცნობილი იყო მოსარჩელესთვის. თუმცა მას არც აღნიშნული წერილის მიღებიდან სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებულ (30+7+30) ვადებში სასამართლოში დავა არ დაუწყია (სარჩელი აღძრულია 2015 წლის 18 სექტემბერს).

11.10. იურიდიული ინტერესის არ არსებობის გამო, სააკველაციო სასამართლომ ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნია მეორე მოპასუხის მიმართ არსებული მოთხოვნა - დირექტორთა საბჭოს 2013 წლის 16 ივლისის დადგენილების სადავო ნაწილის ბათილად ცნობის შესახებ.

12. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

- 12.1. აპელანტმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 ივნისის განჩინება მისი გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით.
- 12.2. კასატორის მითითებით, იქიდან გამომდინარე, რომ დავის საგანი იყო შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა კანონით დადგენილი წესის დარღვევით, შესაბამისად, სასამართლოს უნდა ემსჯელა სადავო ხელშეკრულებაში მითითებული იმ ნორმის კანონშესაბამისობაზე, რომელიც შრომითი ურთიერთობის ვადად ადგენდა 1 თვეს (მაშინ როდესაც სშკ-ით დადგენილია მინიმალური 1 წლიანი პერიოდი). სასამართლოს ასევე უნდა ემსჯელა კანონსაწინააღმდეგო სახელშეკრულებო ნორმის (შრომითი ხელშეკრულების 1 თვიანი ვადის) ბათილად ცნობის სამართლებრივ შედეგებზე. იმის გათვალისწინებით, რომ სასამართლომ არასწორად განმარტა დავის საგანი, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოყვანილი მსჯელობა ვერ პასუხობდა სასარჩელო მოთხოვნას და მის სამართლებრივ საფუძვლებს.
- 12.3. კასატორის მითითებით, სასამართლომ გამოიყენა სშკ-ის 38-ე მუხლი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა. სასამართლომ არ გამოიყენა სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილი, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1¹ ნაწილი და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომში: სსკ) 54-ე მუხლი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა.
- 12.4. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს შეფასება სშკ-ის 38.8 მუხლთან დაკავშირებით მართებულია, თუმცა, ეს მუხლი არ არის ერთადერთი ნორმა, რომელიც დასაქმებულისთვის ხელფასის გადახდის ვალდებულებას წარმოშობს. ამავე კოდექსის 31-32-ე მუხლები ითვალისწინებს ხელფასის გადახდის ვალდებულებას. სადავო სახელშეკრულებო ნორმების ბათილად ცნობის შედეგად, აღარ იარსებებდა სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი (ვადის გასვლა).
- 12.5. კასატორის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა იურიდიული ინტერესი სს-ის 2013 წლის 16

ივლისის დადგენილების სადავო ნაწილის მიმართ. კასატორის განმარტებით, დასაქმებულმა სადავოდ გახადა სს-ის 2013 წლის 16 ივლისის დადგენილების ის ნაწილი, რომლის მიხედვითაც მასთან შრომითი ურთიერთობის ვადად განისაზღვრა 1 თვე. აღნიშნული დადგენილება დაედო საფუძვლად დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას კანონსაწინააღმდეგო პირობით - 1თვით.

12.6. კასატორის განმარტებით, მოცემული დავა არ არის შრომითი დავა და მასზე უნდა გავრცელდეს ზოგადი - 3-წლიანი სახელშეკრულებო ხანდაზმულობა.

13. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

13.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 ოქტომბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

13.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 25 იანვრის განჩინებით დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო განაცხადი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

14. სსსკ-ის 410-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა ან გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.

15. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.
16. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (*იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81*).
17. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორს არ აქვს წარმოდგენილი დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია, რომელიც სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებას გამოიწვევდა.
18. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კასატორის ძირითადი პრეტენზიები შეეხება იმას, რომ დავა არ არის შრომითი კატეგორიის; განსახილველ შემთხვევაში არ მოქმედებს 30-დღიანი გასაჩივრების ვადა და სარჩელი არ არის ხანდაზმული; მოსარჩელეს დავის მიმართ იურიდიული ინტერესი აქვს; შრომითი ხელშეკრულების ის პუნქტი, რომელიც მის ვადას ერთი თვით განსაზღვრავს, ბათილია.
19. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, სშკ-ის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული, შრომითი ურთიერთობა არსებობდა. მოსარჩელე სარჩელით ითხოვს შრომითი ხელშეკრულების გარკვეული პუნქტების ბათილად ცნობას და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, შესაბამისად, მისი მოთხოვნა შრომით-სამართლებრივია, შრომითი ურთიერთობის ფარგლებშია და შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი კანონმდებლობით რეგულირდება. დასაქმებულის მოთხოვნაა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ხელშეკრულების გარკვეული პუნქტების ბათილობას კი იმიტომ ითხოვს, რომ შრომითი ანაზღაურება მიიღოს, ბათილად ცნობა განსახილველ შემთხვევაში არ არის დამოუკიდებელი მოთხოვნა, არამედ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების წინაპირობაა. აქედან გამომდინარე, მოცემული დავა შრომით კატეგორიას განეკუთვნება და სშკ-ით წესრიგდება.
20. სშკ-ის 1.2 მუხლის თანახმად შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური

- კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.
21. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა **სშკ-ის 38.8** (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) და **44-ე** (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, **სსკ-ის 394.1** (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და **408.1** (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.
 22. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს: „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი), ხოლო შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ # ას-98-94-2016, 26.07.2016წ).
 23. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებული არ ითხოვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობას და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას, აქედან გამომდინარე მას შეუძლია სშკ-ის 38.8 მუხლის საფუძველზე კომპენსაცია მოითხოვოს და არა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნას წინ უნდა უძღოდეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა მაშინ დგას დღის წესრიგში, როცა შრომითი ურთიერთობა უკანონოდ შეწყდა და იგი უნდა გაგრძელდეს.
 24. რაც შეეხება, კასატორის პრეტენზიას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, როგორც ამ განჩინების მე-19 პუნქტშია მითითებული, განსახილველ სარჩელზე, რომელიც სშკ-ით წესრიგდება, ვრცელდება სპეციალური ხანდაზმულობის ვადა - 30 დღე (სშკ-ის 37.7 მუხლი) და არა ზოგადი სახელშეკრულებო ხანდაზმულობა - 3 წელი (სსკ-ის 129.1 მუხლი).
 25. სშკ-ში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებით კანონმდებელმა ახლებურად დაარეგულირა შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების პროცედურა (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად: დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი; დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს). ზემოაღნიშნული ცვლილებების თანახმად, ცალსახაა, რომ კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვის დაადგინა 30-დღიანი ვადა, რომლის ათვლა დაუკავშირა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მიღების ან დამსაქმებლის მიერ 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების ვალდებულების შეუსრულებლობის ფაქტს. აღნიშვნის ღირსია, რომ დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების მინიჭება ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ნოვაციაა დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდის მიზნით 2013 წლის ივნისში განხორციელებულ საკანონმდებლო ცვლილებებს შორის. დასაქმებულის დასახელებული უფლება კანონმდებელმა უზრუნველყო დამსაქმებლის ვალდებულებით, შესაბამისი მოთხოვნის შემთხვევაში, წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამდენად, დასაქმებულის უფლებაა დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და, აქედან გამომდინარე, მას იმის უფლებაც აქვს, არ მოითხოვოს დასაბუთება და პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის მიზნით (იხ. სუსგ #ას-11-11-2018, 04.03.19 წ.).

26. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი სახელშეკრულებო მოთხოვნიდან გამომდინარეობს და სარჩელში მითითებული ფაქტების მიხედვით დადგენილია მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხზე. მით უმეტეს, აღსანიშნავია, რომ მოპასუხის მიერ ხანდაზმულობის ფაქტზე მითითება, ამ

უკანასკნელის საპროცესო თავდაცვის იმდენად არსებითი სახეა, რომ მისი დამტკიცების შემთხვევაში სარჩელის წარმატება ფერხდება (სსკ-ის 144.1 მუხლი; შდრ. სუსგ #ას-566-2019, 28.06.19 წ.).

27. „ხანდაზმულობის ვადაში იგულისხმება დრო, რომლის განმავლობაშიც უფლებამოსილ პირს შეუძლია თავისი უფლების რეალიზაცია ან დაცვა. ხანდაზმულობის ინსტიტუტის სპეციფიკურობა ისაა, რომ დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ მოთხოვნის უფლება ობიექტურად არსებობს, თუმცა, იგი იძულებით ვერ განხორციელდება, ანუ ამ უფლების რეალიზება სრული მოცულობით დამოკიდებულია მოთხოვნის ადრესატის ნება-სურვილზე (სსკ-ის 144.1-ე მუხლი). სსკ-ის 130-ე მუხლი ხანდაზმულობის დაწყებას მოთხოვნის წარმოშობის მომენტს უკავშირებს, ხოლო მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად მიიჩნევა დრო, როდესაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ამდენად, ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისათვის უმნიშვნელოვანესია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი შეესაბამება დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევებისა, როდესაც მოთხოვნის წარმოშობის ვადის განსაზღვრა ზოგადი წესისაგან განსხვავებულია რეგულირებული, მისი წარმოშობა დაკავშირებულია მომენტთან, როდესაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო უფლების დარღვევის თაობაზე (შდრ. სუსგ-ები №ას-1937-2018, 15 მარტი, 2019 წელი, პ-16; №ას-1343-1263-2017, 20 დეკემბერი, 2017 წელი; №ას-934-899-2016, 14.02.17; №ას-68-68-2018, 03.04.2018წ. და ა.შ.).
28. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო 1996 წლის 22 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე „სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ“ განმარტავს: „... ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისგან, რომლებისგან თავის დაცვაც შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც, შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“ (პარ.51).
29. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ კასატორმა ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობისას არასწორად გამოიყენა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივნისის №ას-469-450-2016 განჩინება, რადგან მასში აღწერილი ფაქტები არ შეესაბამება მოცემული დავის გარემოებებს, კერძოდ, აღნიშნული განჩინება შეეხება სშკ-ში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლამდე შეწყვეტილ შრომით ურთიერთობას და არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მოცემულ დავაში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის განსაზღვრისთვის (აღნიშნულ საკითხზე იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 2017 წლის 20 იანვარი; ას-1343-1263-2017, 2017 წლის 20 დეკემბერი).
30. რაც შეეხება ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გამოყენების საკითხს,

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებით ცალსახად არის დადგენილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა, რაც ემსახურება კანონმდებლის მიზანს, მოკლევადიანი გასაჩივრების პროცედურის შემოღებით აღმოფხვრას გრძელვადიანი შრომითი დავების არსებობა. შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადასთან (30-დღიანი თუ 3-წლიანი) მიმართებით სახეზე არ არის ის შემთხვევა, როდესაც შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხი არ არის მოწესრიგებული ამ კოდექსით (სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი). აქედან გამომდინარე, არ არსებობს 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გამოყენების საჭიროება. ამასთან, ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გავრცელება სშკ-ში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლის შემდეგ შეწყვეტილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე, არღვევს მხარეთა შორის სამართლიან ბალანსს, ვინაიდან დასაქმებულის მიერ კანონით მისთვის მინიჭებული წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების განუხორციელებლობით გაუმართლებლად იზღუდება დამსაქმებლის უფლებები და ინტერესები (იხ. სუსგ #ას-11-11-2018, 04.03.19 წ., #ას-1335-1255-2017, 19.10.18 წ.).

31. საკასაციო სასამართლო კასატორის პრეტენზიას მხოლოდ იმ ნაწილში იზიარებს, რომ მას ხელშეკრულებისა და კომპანიის დადგენილების გარკვეული პუნქტების ბათილად ცნობის იურიდიული ინტერესი აქვს, რადგან ამგვარი შედეგით იგი კომპენსაციის მიღების წინაპირობას შექმნის, შესაბამისად, სახეზეა მიკუთვნებითი სარჩელი და სსსკ-ის 180-ე მუხლის დანაწესი განსახილველ შემთხვევაში არ გამოიყენება. ამასთან, აღსანიშნავია ისიც, რომ შრომითსამართლებრივ დავებში დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების (მაგ. შენიშვნის, საყვედურის გამოცხადების თაობაზე) ბათილად ცნობა დამოუკიდებელ მოთხოვნადაც კი შეიძლება იქნეს აღძრული, რადგან ამ დროს მოსარჩელის იურიდიული ინტერესია არამართლობიერად დაკისრებული ზემოქმედების ღონისძიებისა თუ სახდელის გაბათილება, რომელიც, ერთი მხრივ, თუკი არამართლობიერია (ამის მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს და მის მიერ მითითებული ფაქტებიდან გამომდინარე შეუბრუნდება მტკიცება დამსაქმებელს-მოპასუხეს) უნდა გაბათილდეს, ამასთან, შესაძლოა იურიდიული ინტერესი იმაშიც მდგომარეობდეს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული რომელიმე დისციპლინური ღონისძიების გაბათილებამდე შესაძლოა სხვა დარღვევის შემთხვევაში შეიქმნას დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების წინაპირობა, დამსაქმებელი ორგანიზაციის შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის მიხედვით.
32. კასატორის პრეტენზია შრომითი ხელშეკრულების 1 (ერთი) თვით

გაფორმების, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებული საფუძვლების არარსებობის შემთხვევაში, დაუშვებლობის თაობაზე საფუძვლიანია, თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში გამოვლენილი იყო თუ არა დასახელებული საფუძვლები, საკასაციო სასამართლო არსებითად არ განიხილავს, რადგან სარჩელი ხანდაზმულია. მოსარჩელემ, რომელსაც 2013 წლის 22 ოქტომბრიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, სულ მცირე 2013 წლის 22 ნოემბრიდან იცოდა, რომ დამსაქმებელმა მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა, რადგან იგი სამუშაოს არ ახორციელებდა და შრომის ანაზღაურებასაც არ იღებდა. დასაქმებულს არ მოუთხოვია შპს-აგან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება, სარჩელი კი 2015 წლის 18 სექტემბერსაა წარდგენილი, შესაბამისად, სშკ-ის 37-ე მუხლით დადგენილი გასაჩივრების ვადა გასულია, რის გამოც სარჩელი ხანდაზმულია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. სარჩელის ხანდაზმულობაზე პირველმა მოპასუხემ შესაგებელში მიუთითა, რის გამოც სასამართლო ვალდებული იყო და მართებულად იმსჯელა კიდევ მასზე (ტ. 1, ს. ფ. 74).

- 33. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხანდაზმულობა სამართალში ფაქტის საკითხია და მასზე მითითება მოპასუხის ვალდებულებაა. შესაბამისად, თუ მოპასუხე არ უთითებს ხანდაზმულობასთან დაკავშირებულ ფაქტებზე, ხანდაზმული სარჩელის დაკმაყოფილება შესაძლებელია (იხ. სუსგ №ას-1504-1424-2017, 2018 წლის 9 თებერვალი).
- 34. საკასაციო სასამართლოს მიერ მოცემული საქმის არსებითად განხილვის ეტაპზე, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების საფუძველზე, კასატორს არ მიუთითებია ისეთ გარემოებაზე, რაც საკასაციო სასამართლოს მისცემდა შესაძლებლობას, საქმის არსებითად განხილვის ეტაპზე საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულად მიეჩნია, აღნიშნული კი საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების საფუძველია.
- 35. საკასაციო საჩივრის უარყოფის გამო კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში (სსსკ-ის 55.2-ე მუხლი).

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის "გ" ქვეპუნქტით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

- 1. მ----- დ-----ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 ივნისის განჩინება.
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

ზ. ძლიერიშვილი

ბ. ალავიძე