



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

07 ივნისი 2018 წელი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**თავმჯდომარე, მომხსენებელი მოსამართლე - ეკატერინე ცისკარიძე
მოსამართლეები: ანა გოგიშვილი, ხათუნა არევაძე**

სხდომის მდივანი - ოთარ ბუკია

აპელანტი - ე-----ი, თ-----ე
წარმომადგენელი - ბ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე _ შპს "ვ-----"

წარმომადგენელი - ზ-----ე

დავის საგანი _ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 24.03.2017წ. გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ე-----ის და თ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 30 სექტემბრის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება, რომლითაც აეკრძალა შპს "ვ-----ს" (საიდენტიფიკაციო

კოდი: 4-----) მის საკუთრებაში არსებული შემდეგი მოძრავი ნივთების გასხვისება: გარე სათვალთვლო კამერები, პერსონალური კომპიუტერები მონიტორებით და პრინტერები (მდებარე ქ. თბილისში, შემდეგ მისამართებზე: რ-----) (ს/კ 01-----; წ-----, ც-----, ფართი 8.52 კვ.მ; 0.70 კვ.მ; ქ-----, ფართი 27.42 კვ.მ. ანტრესოლი 7.35 კვ.მ. სარდაფი 18.62 კვ.მ. (ს/კ 0-----); პ-----, კ----- (ს/კ 0-----); გ-----.; დამხმარე სათავსოები 12.48 კვ.მ. (ს/კ 0-----); გ-----, სართული 1, 5.30 კვ.მ. (ს/კ 0-----)).

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1.2. საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2.1. მოსარჩელე ე-----ი 2010 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე შპს „პ-----ში“ მოლარე - ოპერატორის თანამდებობაზე. 2013 წლის აპრილის თვიდან, ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე, ე-----ი ასრულებდა კომპანიის მენეჯერის ფუნქცია - მოვალეობებს. 2014 წლის 01 იანვარს, ე-----სა და შპს „პ-----ს“ შორის გაფორმდა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, 01 წლის მოქმედების ვადით, რომლის საფუძველზეც, ე-----ი დაინიშნა მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 500 (დარიცხული) ლარით (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს. ფ. 20-22; მხარეთა ახსნა - განმარტება; სასამართლოს 26.07.201- წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 212-223; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 228; ასევე, ს.ფ. 235-238, აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 40);

2.2.2. მოსარჩელე თ-----ე 2010 წლიდან მუშაობდა შპს „პ-----ში“, მოლარე - ოპერატორის თანამდებობაზე. 2014 წლის 01 იანვარს, მხარეთა შორის გაფორმდა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, 01 წლის მოქმედების ვადით, რითაც თ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 190 (დარიცხული) ლარით და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების 60 ლარის (დარიცხული) ოდენობით ანაზღაურებით (იხ. მხარეთა ახსნა - განმარტება; შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 78-80);

2.2.3. მოსარჩელეებს _ ე-----სა და თ-----ესა და მოპასუხე შპს „პ-----ს“ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2015 წლის 01 იანვარს (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები; ს.ფ. 20-22; ს.ფ. 78-80; მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.2.4. მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული თანამშრომლები, მათ შორის – მოსარჩელები, მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდნენ კომპანიის მენეჯერის მიერ შედგენილი გრაფიკის მიხედვით. მენეჯერის მიერ შედგენილი გრაფიკის თანახმად, ე-----ს უნდა ემუშავა 2015 წლის 6 იანვრიდან 1- იანვრის ჩათვლით, ხოლო თ-----ეს – 2015 წლის 3 იანვრიდან 10 იანვრის ჩათვლით (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები, ს.ფ. 78-80; პროგრამა “V----“-იდან ამონაწერი, ს.ფ. 23; მოსარჩელე მხარის ახსნა-განმარტება);

2.2.5. ე-----ი და თ-----ე მათზე დაკისრებულ ფუნქცია - მოვალეობებს ასრულებდნენ 2015 წლის 10 იანვრის ჩათვლით (იხ. პროგრამა “V----“-იდან ამონაწერი, ს.ფ. 23; პროგრამული ამონაწერი, ს.ფ. 42-43; მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.2.6. შპს „კ-----ის“ დირექტორი (უცხო ქვეყნის მოქალაქე) 2014 წლის დეკემბრის თვიდან არ იმყოფებოდა საქართველოში. ის 2015 წლის 10 იანვარს, ელექტრონული კომუნიკაციის („სკაიპის“) მეშვეობით გაესაუბრა მოსარჩელებს – ე-----სა და თ-----ეს და განუმარტა მათ, რომ ისინი გათავისუფლებულნი არიან დაკავებული თანამდებობებიდან (იხ. მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.2.7. ე-----სა და თ-----ეს მოპასუხე კომპანიამ გადაუხადა შრომის ანაზღაურება 2015 წლის 01 იანვრიდან 2015 წლის 10 იანვრის ჩათვლით პერიოდში შესრულებული სამუშაოსთვის (იხ. მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.2.8. ე-----მა და თ-----ემ 2015 წლის 1- იანვარს წერილობით მიმართეს შპს „კ-----ს“ და მოითხოვეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების დასაბუთება, აღნიშნული შეტყობინება დამსაქმებელს ჩაბარდა 2015 წლის 21 იანვარს. შპს „კ-----ის“ დირექტორმა 2015 წლის 3 თებერვალს, ე-----სა და თ-----ეს გაუგზავნა წერილი (დასაბუთება) და განმარტა, რომ მათთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო (იხ. ე-----ის წერილი, ს.ფ. 24; საფოსტო ჩაბარების დასტური, ს.ფ. 2--26; თ-----ის წერილი, ს.ფ. 39; საფოსტო ჩაბარების დასტური, ს.ფ. 40; პა-----ს წერილი, ს.ფ. 41; მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.2.9. მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულება მოქმედებდა ერთი წლის ვადით, 2015 წლის 01 იანვრამდე და ვინაიდან, შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა ავტომატურად ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებას, დამსაქმებელმა იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ”ბ“ ქვეპუნქტით და თ-----ესთან და ე-----თან

არ გააგრძელა შრომითი ურთიერთობა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები; ს.ფ. 20-22; ს.ფ. 78-80; მოპასუხის ახსნა - განმარტება);

2.2.10. დღეის მდგომარეობით, შპს "კ-----ი" ფაქტობრივად აღარ ფუნქციონირებს. აღნიშნული გარემოება მოსარჩელე მხარეს სადავოდ არ გაუხდია (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.2.1-. ე-----ის და თ-----ის მხრიდან, 2015 წლის 01 იანვრიდან 2015 წლის 10 იანვრამდე შესრულებული სამუშაო წარმოადგენს ხელშეკრულებით დაკისრებული შრომითი მოვალეობების შესრულების უნებლიე გაგრძელებას – დავალების გარეშე სხვისი საქმის შესრულებას, რომლისთვისაც მათ მიეცათ შესაბამისი ანაზღაურება (იხ. 3.2.7. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება);

2.2.12. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელებთან – ე-----თან და თ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არ დაურღვევია მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნები, სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელე მხარის პოზიციას მათთან შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით (ან 01 წლით) გაგრძელების თაობაზე, დაუსაბუთებლობის გამო (იხ. ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები);

2.3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

6.1. 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 მომართა სასამართლოს.

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

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო

ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³-ის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე მიუთითებს, რომ დამსაქმებელსა და მას შორის მოქმედი შრომითი ურთიერთობა იყო უვადო, თუმცა, საქმეში არ არის წარმოდგენილი რელევანტური მტკიცებულება აღნიშნულის დასადასტურებლად და ვერც სასამართლოსათვის მიცემული ახსნა - განმარტებით დაუსაბუთა მოსარჩელე მხარემ სასამართლოს, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა იყო უვადო, განუსაზღვრელი ვადით წარმოშობილი. სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებებით, სადაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მითითებულია 01 წელი. აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2015 წლის 01 იანვარს. 2015 წლის დეკემბრის თვიდან საქართველოში არ იმყოფებოდა ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი - კომპანიის დირექტორი (რასაც სადავოდ არ ხდის მოსარჩელე მხარე), იყო ახალი წლის და შობის დღესასწაულის დღეები, მოპასუხე კომპანიის მენეჯერი არ იყო საქმის კურსში მოსარჩელეების შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შესახებ. შესაბამისად, ისინი დაუშვა სამუშაო ადგილზე. მოსარჩელეებისთვის კი კარგად იყო ცნობილი აღნიშნულის შესახებ, მაგრამ მათ არ ისურვეს მენეჯერთან (ან დირექტორთან) მათი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება - არგაგრძელების საკითხის გარკვევა არც 2015 წლის 01 იანვრამდე, არც მას შემდეგ. მეტად მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ შრომით ხელშეკრულებებში მხარეები არ შეთანხმებულან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვის შემთხვევაში რაიმე ვადით ან უვადოდ მისი გაგრძელების შესახებ. მოსარჩელე მხარეს დამსაქმებელმა 2015 წლის 10 იანვარს აცნობა, რომ არ აგრძელებდა მათთან შრომით ურთიერთობას.

მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ბ" ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე. შრომითი

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2015 წლის 01 იანვარს, თუმცა, მოსარჩელები მათზე შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდნენ 2015 წლის 10 იანვრის ჩათვლით პერიოდში, რაც სასამართლოს მიხედულებით, წარმოადგენს დავალების გარეშე სხვისი საქმის შესრულებას, რაც რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 969-ე მუხლით, პირი (შემსრულებელი), რომელიც დავალების ან სხვა საფუძვლის გარეშე ასრულებს სხვა პირის (მეპატრონის) საქმეებს, ვალდებულია შეასრულოს ისინი კეთილსინდისიერად. ამავე კოდექსის 973-ე მუხლის თანახმად, შემსრულებელს უფლება აქვს მოითხოვოს გაწეული ხარჯების ანაზღაურება, რომლებიც, საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე, აუცილებლად იქნა მიჩნეული. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურებულია მოსარჩელეთა მიერ გაწეული შრომისთვის მისაღები თანხები.

სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 1-5-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.

სსკ-ის 50-ე მუხლის შესაბამისად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელი კომპანიის მხრიდან არ დარღვეულა კანონით დადგენილი რომელიმე წესი და აკრძალვა, საჯარო წესრიგის ან ზნეობის ნორმები, შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის რაიმე სახის საფუძველი.

სსკ-ის 319.1 მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მხარეთა მიერ განსაზღვრული

ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება გულისხმობდა შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადით შებოჭვას. შემდგომი შრომითი ურთიერთობა მხარეთა ნებაზე იყო დამოკიდებული. სახელშეკრულები ვადის გასვლის შემდგომ, მოპასუხე შპს „პ-----მა“ მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის გაუგრძელებლობის შესახებ, რისი უფლებაც მას ჰქონდა.

მოსარჩელების მეორე სასარჩელო მოთხოვნა _ სამსახურში აღდგენა, ასევე, მესამე სასარჩელო მოთხოვნა _ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, უშუალოდაა დაკავშირებული პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან. ვინაიდან, სასამართლო მიზანშეუწონლად მიიჩნევს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას, შესაბამისად, არ უნდა დაკმაყოფილდეს ხსენებული მოთხოვნებიც _ უსაფუძვლობის გამო.

6.2. მოპასუხემ, სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განაცხადა, რომ სარჩელი ხანდაზმულია.

ამასთან დაკავშირებით, სასამართლო მიუთითებს სსსკ-ის 219-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მიუთითა ახალ ფაქტობრივ გარემოებაზე, სახელდობრ, წარმოდგენილი სარჩელის ხანდაზმულობის საკითხზე, რაც შესაგებელში ან/და საქმის მომზადების სტადიაზე არ მიუთითებია მოპასუხე მხარეს, შესაბამისად, სასამართლო არ არის უფლებამოსილი იმსჯელოს ამ საკითხზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, 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 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ სამართლებრივად დაასაბუთა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მოსარჩელეებისთვის – ე-----ისა და თ-----ისთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.1.1. აპელანტის განმარტებით, გადაწყვეტილების 3.1. პუნქტში უთითებს, რომ საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს. მოპასუხე დაეთანხმა მოსარჩელეების მიერ სარჩელში მითითებულ ყველა ფაქტობრივ გარემოებას შესაგებლით და აღნიშნული თანხმობა არ გაუქარწყლებია, ამასთან ცნო ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებაც, რომ დამსაქმებელმა ე-----ი გაათავისუფლა დაუსაბუთებლად, ხოლო თ-----ე იმ დასაბუთებით, რომ ის არის ე-----ის დაქალი. ე-----ის და თ-----ის გაათავისუფლების განსხვავებული (არა ვადის ამოწურვის) მიზეზი დაადასტურა სასამართლო სხდომაზე ე-----ც. სასამართლომ არ დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომ თ-----ის საშუალო ხელფასი შეადგენდა 700 ლარს, ხოლო ე-----ის 1000 ლარს და ისინი იანვრიდან მუშაობას აგრძელებდნენ ჩვეულ რეჟიმში და მხოლოდ 10 იანვარს დირექტორმა სამსახურიდან გაანთავისუფლა არა ვადის ამოწურვის გამო, არამედ დირექტორის პირადი შეხედულების გამო.

3.1.3. აპელანტის განმარტებით, რადგან მოსარჩელეები ჩვეულებრივ რეჟიმში მუშაობდნენ ხელშეკრულების ამოწურვამდეც და შემდეგაც, მათი მუშაობა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ მიჩნეული უნდა იყოს უვადოდ გაგრძელებად, რადგან დამსაქმებელმა გადაწყვიტა არ დაედო მათთან წერილობითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით, ასევე იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე ხელშეკრულების დადება და საერთოდ ხელშეკრულების დაუდებლობა იყო დამსაქმებლის ჩვეული პრაქტიკა, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ორივე მოსარჩელეს მნიშვნელოვანი პოზიცია ეკავა და დიდი პასუხისმგებლობის მატარებელი ფუნქციები ეკისრებათ და დამსაქმებლისგან წინასწარვე იცოდნენ, რომ გრძელვადიანი იყო მათი შრომითი ურთიერთობა და პირიქით, დაპირებაც კი ჰქონდათ მიღებული ანაზღაურების გაზრდაზე.

3.1.4. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ ჩათვალა, რომ მოსარჩელეების საქმიანობა იყო დავალების გარეშე შესრულება, რაც გაუმართლებლად მიაჩნია, რადგან ის რომ მათი პასუხისმგებლობა მიუხედავად

ხელშეკრულების ვადის ამოწურვისა არ შემცირებულა არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს დავალების გარეშე სხვისი საქმეების შესრულებად, რადგან ეს არ ყოფილა ერთი კონკრეტული საქმის, ერთი მოქმედების შესრულება, მოსარჩელების საქმიანობა იყო სრულფასოვანი შრომითი ურთიერთობა. ამასთან სამუშაოს შესრულების ფაქტი უკვე ნიშნავს შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს და ხელშეკრულების არ არსებობა არ ნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არ არსებობს. მხარეთა მიერ ნაკისრი ვალდებულებები და პასუხისმგებლობა და შესაბამისად შესრულება მიჩნეული უნდა იქნეს ნამდვილ ვალდებულებად, მოცემულ შემთხვევაში კი შრომით ურთიერთობად, ხოლო რადგან ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული ვადა მიჩნეულ უნდა იქნეს უვადო შრომით ურთიერთობად.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ 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.

4.1. ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება

4.1.1. ე-----ი და თ-----ე 2010 წლის ნოემბრის თვიდან მუშაობდნენ შპს „პ-----ში“. 2013 წლის აპრილის თვიდან დამსაქმებლის ზეპირი გადაწყვეტილებით, ე-----ი გადავიდა მენეჯერის პოზიციაზე.

4.1.2. 2014 წლის 01 იანვარს, ე-----სა და შპს „პ-----ს“ შორის გაფორმდა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, ერთი წლის ვადით, 2015 წლის 01 იანვრამდე, რომლის საფუძველზეც, ე-----ი დაინიშნა კომპანიის მენეჯერის პოზიციაზე;

4.1.3. 2014 წლის 01 იანვარს, წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა შპს "პ-----სა" და თ-----ეს შორის, რომლითაც თ-----ე დაინიშნა კომპანიის მოლარე - ოპერატორის პოზიციაზე ერთ წლის ვადით,

2015 წლის 01 იანვრამდე.

4.1.4. უდავოა, რომ მოსარჩელები, მოპასუხე საწარმოს მენეჯერის დავალების და მისი მიერ შედგენილი გრაფიკის შესაბამისად, შრომით მოვალეობებს ასრულებდნენ შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგაც - 2015 წლის 10 იანვრამდე, რისთვისაც აღებული აქვთ შესაბამისი ანაზღაურება. 2015 წლის 10 იანვარს, მოსარჩელებს „სკაიპით“ ესაუბრა მოპასუხე კომპანიის დირექტორი და განუმარტა, რომ გათავისუფლებულნი იყვნენ სამუშაოდან.

4.1.5. მოპასუხემ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა მიუთითა.

4.1.6. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელებსა და მოპასუხეს შორის 01.01.2015წ. არ შეწყვეტილა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, რაც მხარეთა შორის უვადო შრომითი ურთიერთობის არსებობად უნდა შეფასდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამდენად, შრომითი ურთიერთობა ჩვეულებრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რომლის მიმართ ვრცელდება ხელშეკრულების დადების ძირითადი პრინციპი - ნების გამოვლენა. **ასევე მხარეთა ნებაზე დამოკიდებული ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდგომ.** სახელშეკრულებო ურთიერთობებში, ნების გამოვლენა შესაძლებელია სხვადასხვა ფორმით მოხდეს, მათ შორის კონკლუდენტური მოქმედებით. კონკლუდენტური მოქმედებების დროს ნების გამოვლენა გამომდინარეობს ფაქტობრივად განხორციელებული მოქმედებიდან ე. ი. ამ შემთხვევაში მოქმედება უთითებს ნების გამოვლენაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველის ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2014 წლის 01 იანვარს, წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 1 წლის ვადით, 2015 წლის 01 იანვრამდე.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული ქმედებების ერთობლიობა მოწმობს იმ ფაქტს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულება არ შეუწყვეტია ანუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა ავტომატურად, რაც გამოიხატა მოსარჩელების მიერ 2015 წლის 10 იანვრამდე, შრომით მოვალეობების შესრულების გაგრძელებით. აღნიშნული კი უნდა შეფასდეს შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით

გაგრძელებად.

ამასთან, აღნიშნული გარემოების გამომრიცხავი რაიმე გარემოება მოპასუხემ ვერც პირველი ინსტანციის სასამართლოში და ვერ სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას ვერ წარმოადგინა.

პალატა არ იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა მუშაობის უნებლიე გაგრძელებას.

მუშაობის უნებლიე გაგრძელების საფუძვლები მოცემულია შრომის კოდექსის მე-40 მუხლში, რომლითაც თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დამჭირავებული ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება.

პალატა განმარტავს, რომ მუშაობის უნებლიე გაგრძელება უპირველესად დაკავშირებულია შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათთან და ისეთი გარემოებების არსებობასთან, რომლებიც საფრთხეს უქმნის საზოგადოებას, გარემოს, ადამიანის ჯანმრთელობასა და სიცოცხლეს. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელები დასაქმებული იყვნენ ვალუტის გადამცვლელ პუნქტებში, მათი სამუშაოს ხასიათიდან არ გამომდინარეობს, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტას შეიძლებოდა გამოეწვია ადამიანის ჯანმრთელობისათვის საფრთხის შემცველი ზიანი. მოპასუხე ასეთზე ვერ მიუთითებს და განმარტავს, რომ რომ მოსარჩელების მიერ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ სამუშაოს შესრულება გამოწვეული იყო გარკვეული გაუგებრობით, საწარმოს დირექტორი არ იმყოფებოდა საქართველოში, მენეჯერი კი არ იყო საქმის კურსში ხელშეკრულებების ვადასთან დაკავშირებით, შემდეგ კი, როცა გაირკვა, რომ მოსარჩელებთან დადებული ხელშეკრულებების ვადა ამოიწურა, რადგან იანვრის გრაფიკი უკვე შედგენილი იყო, მისი შეცვლა შეუძლებელი იყო კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოებები არ ქმნიან შრომის კოდექსის მე-40 მუხლით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და ასკვნის, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია გარემოებებს, რომელთა გამოც, ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მოსარჩელეთათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების დავალება, შეიძლება შეფასდეს როგორც მუშაობის უნებლიე გაგრძელება.

ამრიგად, პალატა დადგენილი გარემოებების საფუძველზე მიიჩნევს, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით და არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას მოსარჩელების

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერებასთან დაკავშირებით, რადგან საქმეში არსებული მტკიცებულებებით მოსარჩელეთა სამსახურიდან განთავისუფლება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის გასვლას არ უკავშირდება, ხოლო სხვა საფუძველზე მოპასუხე არ მიუთითებს.

4.2.2. 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.

მოყვანილი ნორმით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

უდავოა, რომ 201- წლის 9 სექტემბრიდან მოპასუხემ შეწყვიტა ეკონომიკური საქიანობა, დაიხურა მისი ყველა ობიექტი, ხოლო მოგვიანებით მას ჩამოერთვა შესაბამისი საქმიანობის ლიცენზია (იხ. ს.ფ 1-7), ეს გარემოება კი გამორიცხავს დასაქმებულების სამუშაოზე აღდგენას და შესაბამისად, მათთვის იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას, რადგან იძულებითი განაცდურის დაკისრება სამუშაოზე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენას უკავშირდება.

აღნიშნულის გათვალისწინებით პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეებმა უნდა მიეცეთ კომპენსაცია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის საფუძველზე რომლის ოდენობაც უნდა განისაზღვროს 8 თვის ხელფასით - 201- წლის 10 იანვრიდან (სამუშაოდა გათავისუფლების დღიდან) ამავე წლის 9 სექტემბრის ჩათვლით (მოპასუხის საქმიანობის შეწყვეტამდე);

ამასთან, სააპელაციო პალატა არ იზიარებს მოსარჩელეების პოზიციას, რომ ე-----ის ხელფასი 1000 ლარს, ხოლო თ-----ის ხელფასი 700 ლარს შეადგენდა.

მოცემულ შემთხვევაში ე-----სა და მოპასუხეს შორის 2014 წლის 1 იანვარს დადებული შრომის ხელშეკრულებით შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 500 (დარიცხული) ლარით. მოსარჩელე განმარტავს, რომ მოგვიანებით, მოპასუხის დირექტორის ზეპირი გადაწყვეტილებით ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 1000 ლარით, რასაც მოსარჩელე იღებდა ნოემბრის ჩათვლით. მოსარჩელისავე განმარტებით, ასევე დირექტორთან ზეპირისტყვიერი შეთანხმებით 2015 წლის ნოემბერსა და დეკემბერში იგი დროებით ასრულებდა მოლარის თანამდებობას, თუმცა ხელფასის კონკრეტულ ოდენობაზე არ

შეთანხმებულან და ნოემბერ-დეკემბერში ხელფასის სახით ჩაერიცხა 330 და 350 ლარი, იანვრის თვეში ნამუშევარი დღეებისათვის კი 100 ლარი. ამრიგად, მოსარჩელისავე მიერ მითითებული გარემოებების ფარგლებში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შეთანხმებით ხელფასის ის ოდენობა რასაც მოსარჩელე იღებდა დირექტორთან ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე, კვალზე შეიცვალა (შემცირდა) და რამდენადაც შეუძლებელია ზუსტი ოდენობის განსაზღვრა, პალატა მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისათვის მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ხელფასის ის ოდენობა, რაც გათვალისწინებული იყო ხელშეკრულებით ე.ი. 400 ლარი (საშემოსავლო გადასახადების გარეშე) რაც ჯამში 32-- ლარს შეადგენს.

მხარეებს შორის არსებული შრომის ხელშეკრულებით თ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 190 ლარით (საშემოსავლოს გადასახადების ჩათვლით), ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება თვეში განისაზღვრა 60 ლარით (საშემოსავლო გადასახადების გარეშე). თავად მოსარჩელის განმარტებით, მას ასევე უნაზღაურდებოდა ვალუტის გაცვლის შედეგად მიღებული სარგებლის პროცენტი, რის შედეგადაც მისი ანაზღაურება თვეში საშუალოდ შეადგენდა 1000 ლარს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მიხედვით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

მხარეებს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების თანახმად, თ-----ის შრომის ანაზღაურება შედგენდა 2-0 ლარს. ამავე ხელშეკრულებით ხელფასის გარდა სხვა დანამატის (პრემიის, ბონუსის) გაცემა გათვალისწინებული არ იყო და მისი ანაზღაურება დამსაქმებლის ვალდებულებას არ წარმოადგენდა, შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისათვის მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს ხელფასის ის ოდენობა, რაც ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული და რომლის ანაზღაურებაც დამსაქმებელს ევალებოდა, ხელშეკრულება რომ არ შეწყვეტილიყო, რაც განსახილველ შემთხვევაში ჯამში შეადგენს 1-00 ლარს (საშემოსავლო გადასახადების გარეშე)

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, უნდა გაუქმდეს პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ამასთან, რადგან სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, უნდა გაუქმდეს გადაწყვეტილების ის პუნქტიც, რომლითაც გაუქმდა საქმეზე გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ შესაბამისად სასამართლო ხარჯებიც უნდა განაწილდეს შემდეგნაირად: შპს "კ-----"-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა სარჩელზე გადასახდელი 2--ლარის გადახდა, შპს "კ-----"-ს ე-----ის და თ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 300 ლარის გადახდა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ე-----ის და თ-----ის სააპელაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 24 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. ე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:
 - 3.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს "კ-----"-ის 2015 წლის 10 იანვრის ბრძანება (ზეპირი) მოსარჩელე ე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

- 3.2. მოპასუხე შპს "კ-----"-ს ე-----ის სასარგებლოდ 32--
ლარის ანაზღაურება.
- 3.3. არ დაკმაყოფილდეს ე-----ის მოთხოვნა სამსახურში
აღდგენის და აღდგენამდე იძულებით განაცდურის, ყოველთვიურად 1000
ლარის ანაზღაურების თაობაზე.
4. თ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:
- 4.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს "კ-----"-ის 2015 წლის 10
იანვრის ბრძანება (ზეპირი) მოსარჩელე თ-----ის სამსახურიდან
გათავისუფლების შესახებ.
- 4.2. მოპასუხე შპს "კ-----"-ს თ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს 1-00 ლარის ანაზღაურება.
- 4.3. არ დაკმაყოფილდეს თ-----ის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის
და აღდგენამდე იძულებით განაცდურის - ყოველთვიურად 800 ლარის
ანაზღაურების თაობაზე.
5. შპს "კ-----"-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს
პირველი ინსტანციის სახელმწიფო ბაჟის ანგარიშში 2-- ლარის გადახდა.
6. შპს "კ-----"-ს ე-----ის და თ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 300 ლარის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება, შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21
დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით
გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო
სასამართლოს მეშვეობით.
8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება
გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია
გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია,
გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა
უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე 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.

თავმჯდომარე:

ეკატერინე ცისკარიძე

მოსამართლეები:

ანა გოგიშვილი

ხათუნა არევაძე