



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-757-2018

24 ოქტომბერი, 2018 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი - მ--- ზ-----, რ----- გ-----
წარმომადგენელი - ს-----
მოწინააღმდეგე - შპს ა-----
მხარე
წარმომადგენელი - თ-----

დავის საგანი - თანხის დაკისრება

გასაჩივრებული - ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018
გადაწყვეტილება წლის 16 მაისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების, ნაწილობრივ, გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მ--- ზ-----ის და რ----- გ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივად. შპს „ა-----“ მ--- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 1800 ლარის გადახდა. შპს „ა-----“, 2016 წლის 1 აგვისტოდან დაკისრებული 1800 ლარის სრულად გადახდამდე, მ--- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1.26 ლა რის გადახდა. შპს „ა-----“ რ----- გ-----

ის სასარგებლოდ დაეკისრა 1200 ლარის გადახდა. შპს „ა-----“, 2016 წლის 1 აგვისტოდან დაკისრებული 1200 ლარის სრულად გადახდამდე, რ----- გ----- —ის სასარგებლოდ დაეკისრა ყოველ ვადაგადაცვილებულ დღეზე 0.84 ლარის გადახდა. მ--- ზ-----ის და რ----- გ-----ის სარჩელი სხვა ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. შპს „ა-----“ სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებულია 2015 წლის 12 აგვისტოდან. მისი საქმიანობაა სამედიცინო მომსახურების გაწევა. იგი სხვადასხვა დასახელებული პუნქტებიდან პაციენტების ტრასპორტირებას ახორციელებს ქ. ბათუმში, კონკრეტულ სამედიცინო ცენტრში და ამ მომსახურებით ღებულობს გარკვეულ მოგებას.

2.2. 2016 წლის 06 ივნისს მ--- ზ-----ე დასაქმდა შპს „ა-----ს“ მორიგე ექიმის თანამდებობაზე.

2.3. 2016 წლის 06 ივნისს რ----- გ-----ი დასაქმდა შპს „ა-----ს“ მძღოლის თანამდებობაზე. მას ხელფასის სახით განესაზღვრა თვეში 1200 ლარი.

2.4. დასაქმების თაობაზე გარიგება მხარეებს შორის წერილობით არ გაფორმებულა.

2.5. მ--- ზ-----ე და რ----- გ-----ი თავიანთ მოვალეობას ასრულებდნ ქ. ქობულეთის ოფისში. მათი მოვალეობა იყო ხულოს მუნიციპალიტეტიდან, ქ. ფოთიდან, ქ. ქობულეთიდან და ოზურგეთიდან პაციენტები გადმოყვანათ ქ. ბათუმში შესაბამის სამედიცინო დაწესებულებებში.

2.6. მ--- ზ-----ემ და რ----- გ-----მა შპს „ა-----ი“ სამსახურეობრივი მოვალეობა შეასრულეს 2016 წლის 01 აგვისტომდე.

2.7. მ--- ზ-----ემ 2016 წლის ივნისის თვეში ხელფასის სახით მიიღო 1800 ლარი.

2.8. რ----- გ-----მა ივნისის თვეში ხელფასის სახით მიიღო 700 ლარი.

2.9. მხარეები არ დაობენ მასზედ, რომ 2016 წლის 02 აგვისტოს შპს „ა-----ა“, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში მდებარე მე-----ას სამედიცინო ცენტრიდან შეტყობინება მიიღო პაციენტის, დავით გელაძის ქ. ბათუმში გადმოყვანის თაობაზე. მისი ოზურგეთიდან ბათუმში გადმოყვანის მიზნით შპს „ა-----ს“ მორიგე დაურეკა მ--- ზ-----ეს და აცნობა პაციენტის გადმოყვანის შესახებ, რა დროსაც მ--- ზ-----ემ განმარტა, რომ ის აღარ მუშაობს შპს „ა-----ს“ მორიგე ექიმად.

2.10. ფაქტობრივად 2016 წლის 2 აგვისტოდან დასაქმებულებსა და

დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია.

2.11. მ--- ზ---ეს და რ----- გ-----ის შპს „ა----საგან“ არ მიუღიათ ივლისის თვის ხელფასი.

2.12. რ----- გ-----ს და მ--- ზ---ეს შპს „ა----ში“ მუშაობისას შვებულება არ გამოუყენებიათ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.13. რ----- გ-----ი და მ--- ზ---ე სამსახურში აღდგენას არ მოითხოვენ. მათი მოთხოვნაა მოპასუხემ გადაუხადოს ხელფასი. შრომის ანაზღაურების ვალდებულების საკითხი რეგულირდება შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით. დასახელებული ნორმით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი. სასამართლომ დაადგინა, რომ რ----- გ-----ის ხელფასი შეადგენს თვეში 1200 ლარს. მ--- ზ---ის ხელფასი შეადგენს ცვლაში 100 ლარს. მ--- ზ---ემ ივლისის თვეში იმუშავა 18 ცვლაში. შესაბამისად მას ხელფასის სახით ერგება 1800 ლარი. მართალია მ--- ზ---ე ამტკიცებს, რომ მისი ხელფასი 3000 ლარია, მაგრამ მან ეს გარემოება ვერ დაამტკიცა და შესაბამისად სასამართლომ იგი არ გაიზიარა. საერთო ჯამში დადგინდა, რომ მ--- ზ---ეს ერგება ივლისის თვის ხელფასი 1800 ლარი, ხოლო რ----- გ-----ის ასევე ივლისის თვის ხელფასი 1200 ლარი. მათ ხელფასი მიღებული არ აქვთ.

2.14. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების, თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადების შესაბამისად, ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. მითითებულ ნორმათა ანალიზიდან სასამართლო განმარტავს, რომ დაყოვნებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების შესახებ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა დისპოზიციური ხასიათისაა და თუკი მხარეთა მიერ ამ წესისაგან განსხვავებული შეთანხმება ხელშეკრულებით არ იქნება გათვალისწინებული, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს აღნიშნული დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურების დანაწესი. დაყოვნებულ თანხად განიხილება იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის განაცდურის სახით გადასახდელი ყოველთვიური ხელფასი, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა. შპს „ა----“ 2016 წლის 1 აგვისტოდან ხელფასს უგვიანებს მ--- ზ---ეს. სწორედ აღნიშნულის გამო შპს „ა----ს“ თითოეულ დაყოვნებულ დღეზე უნდა დაეკისროს მისაღები თანხის 0.07 %-ის გადახდა. მ--- ზ---ეს მისაღები აქვს 1800 ლარი. ამ თანხის 0.07 % არის 1.26 ლარი. შესაბამისად ვალდებულების შესრულებამდე შპს „ა----“ ვალდებულია მ--- ზ---ეს 2017 წლის 1 აგვისტოდან ხელფასის სრულად გადახდამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადაუხადოს 1.26 ლარი.

2.15. შპს „ა-----“ 2016 წლის 1 აგვისტოდან ხელფასს უგვიანებს რ----- გ-----
ს. აღნიშნულის გამო შპს „ა-----ს“ თითოეულ დაყოვნებულ დღეზე უნდა
დაეკისროს მისაღები თანხის 0.07 %-ის გადახდა. რ----- გ-----ს მისაღები
აქვს 1200 ლარი. ამ თანხის 0.07 % არის 0.84 ლარი. შესაბამისად
ვალდებულების შესრულებამდე შპს „ა-----“ ვალდებულია რ----- გ-----ს
2017 წლის 1 აგვისტოდან ხელფასის სრულად გადახდამდე ყოველ
ვადაგადაცილებულ დღეზე გადაუხადოს 0.84 ლარი.

2.16. სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულისათვის
კომპენსაციის გაცემის საკითხს არეგულირებს საქართველოს შრომის კოდექსის
38-ე მუხლი, რომლის პირველი ნაწილითაც დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-
ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით
გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით
ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების
გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის
შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან
30 კალენდარული დღის ვადაში. ამავე მუხლის მეორე ნაწილით დამსაქმებლის
მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“
ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3
კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი
წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს
მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით,
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არ არსებობს იმ შემთხვევაში, თუ
დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდება საკუთარი ინიციატივით.
წინამდებარე შემთხვევაში მ--- ზ-----ე და რ----- გ-----ი სამსახურიდან
გათავისუფლებულია პირადი ინიციატივით. აღნიშნული კი გამორიცხავს
დამსაქმებლის დავალდებულებას დასაქმებულს გადაუხადოს კომპენსაცია.

2.17. საშვებულებო თანხის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით მოსარჩელის
მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი გამომდინარეობს საქართველოს
შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძვლიდან, რომლის
მიხედვითაც „დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი
შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით“.

2.18. საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილით
დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის
თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება
შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. დასაქმებულის მიერ
შვებულების აღება გულისხმობს, შრომითი ურთიერთობის დროებით

შეჩერებას. დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, დასაქმებულის მიერ შვებულების აღების შესახებ განცხადების საფუძველზე. წინამდებარე შემთხვევაში მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა შვებულების პერიოდში დაესვენა და დასვენების მიუხედავად მიეღო ანაზღაურება.

საკუთარი ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ იწვევს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულებას. გარდა ამისა მათ არ უმუშავიათ 11 თვე და არ წარმოშობით შვებულებით სარგებლობის უფლება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში, გაასაჩივრეს მ--- ზ---ემ და რ----- გ-----მა:

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლო არასწორად მსჯელობს მტკიცების ტვირთზე და არასწორად ანაწილებს მას, მაშინ როცა დამსაქმებელმა არ გაუფორმა კანონით დადგენილი წესით შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულს, და დასაქმებული თუნდაც ხელს რომ არ უწერდეს შრომით კონტრაქტზე დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო ბრძანება დაეწერა ან სხვაგვარად მიეღწია შეთანხმებაზე ხელმოსაწერად, რაც ადვილი იქნებოდა, თუ შეუჩერებდა ურთიერთიერთობას მანამდე სანამ ხელს არ მოაწერდა დასაქმებული. დამსაქმებელივე ადასტურებს, კერძოდ ჯ----- ფ-----ის ჩვენებაში ჩანს და ვ----- მ----- ადასტურებს, რომ სამსახურში მიღებამდე ხელი მოწერილი არ იყო ხელშეკრულებაზე, პირობები არ ქონდა გაცნობილი წერილობით და სამორიგეოში იდო ხელშეკრულება, სადაც თითქოს უნდა მისულიყო მ--- ზ---ე და ჯ----- ფერსელიძესთან უნდა მოეწერა ხელი. აღსანიშნავია, რომ რ----- გიროგაშვილის როგორც სამსახურში მიღებაზე, ასევე დათხოვნაზე არანაირი დოკუმენტი არ შეუქმნია მოპასუხეს, მაშინ როცა მ--- ზ---ეს ეკონტაქტებოდა მარტო.

3.2. მ--- ზ---ეს ხელფასის ოდენობის მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით ჩანს, რომ სამსახურში ისე მიიღეს ორივე მხარის მიერ ხელმოწერილი ხელშეკრულება არ ყოფილა, არც ბრძანება არ გამოუცია მოპასუხეს ამასთან დაკავშირებით, 02.06.2017 წლის წერილობით მოთხოვნაზე არ წარმოუდგენია არანაირი დოკუმენტი შპს „ა-----“-ს, მაშინ როცა ვ----- მ----- ახსნა-განარტყბაშივე აცხადებს, რომ „მ--- ზ---ემ სამუშაო თვეში, ანუ ივნისში მოგვაწოდა წერილობითი სახით მომავალი ივლისის თვის მორიგეობის გეგმა, თუმცა სასამართლოში არ წარმოვადგინეთ“. აღნიშნულით აშკარად იკვეთება, რომ შპს „ა-----“ არაკეთილსინდისიერად იქცევა და არც დოკუმენტებს ადგენს კანონით დადგენილი წესით და რაც შედგენილი აქვს იმასაც არ აწვდის სასამართლოს თუ დასაქმებულ მხარეს. მოცემულ შემთხვევაში როგორ შეიძლება მტკიცების ტვირთი იყოს მ--- ზ---ეზე, როცა ყველა საჭირო

დოკუმენტაციას დამსაქმებელი ქმნის.

3.3. სასამართლო ასევე მსჯელობს, რომ ორივე მხარე ზეპირად აცხადებს ხელფასის ოდენობის შესახებ, მ--- ზ---ე 3000 ლარის, ხოლო შპს „ა----“ აცხადებს, რომ ცვლაში 100 ლარი ქონდა ხელფასი, ხოლო თვეში 18 ცვლა. მ--- ზ---ის მიერ იმას რომ წერილობითი სახის მტკიცებულება არ აქვს ვერ დავაბრალებთ, რადგან დასაქმებული ვერ შექმნის დამსაქმებლის მიერ შესადგენ ოფიციალურ დოკუმენტს, თუმცა აქვე ჩანს შპს „ა----“ ყალბი განცხადება, იმასთან დაკავშირებით რომ მ--- ზ---ეს 18 ცვლა აქვს, რაც წინააღმდეგობაში მოდის შპს „ა----“-ს მიერ წარმოდგენილ შეგებებულ სარჩელზე თანდართულ მ--- ზ---ის და რ----- გ-----ის მორიგეობის და მივლინების გრაფიკზე, რითაც ირკვევა რომ ივნისის თვეში 10 სამუშაო ცვლა ქონდა მ--- ზ---ეს და რ----- გ-----ს, ხოლო ივლისის თვეში 11 ცვლა, რითაც დასტურდება შპს „ა----“-ს სიცრუე და ბათუმის სასამართლოსთვის ეს ადვილი შესამჩნევი უნდა ყოფილიყო, თუმცა აღნიშნულის მიუხედავად არასწორად დადგინდა სადავო ფაქტი. მითუმეტეს თუ გავითვალისწინებთ, იმას რომ ვ----- მ----- ერთ პროცესზე წამოცდა, რომ მ--- ზ---ეს ქონდა ყოველდღიურად 100 ლარი და თვის ყველა დღე იანგარიშებოდა იმუშავებდა თუ არა, რაზეც დაუყოვნებლივ რეაგირება მოახდინა მის გვერდით მჯდარმა პარტნიორმა და ამავე საქმეზე მინდობილმა პირმა გიორგი ციბაძემ, ხოლო მომდევნო სხდომაზე წამოცდა ივლისის თვეში 2200 ლარი ეკუთვნოდაო, რაც ასევე სასწრაფოდ უარყო იქვე მჯდარმა გიორგი ციბაძემ. ნათელი იყო რომ შპს „ა----“ ხელფასის ოდენობის შემცირებას ცდილობს და ამისთვის ყველა გზას იყენებს.

3.4. აღნიშნული კიდევ უფრო უსაფუძვლოა, თუ უზენაესი სასამართლოს მიერ მტკიცებულებების განაწილების პრაქტიკას გადავხედავთ, სადაც დამკვიდრებულია, რომ „შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებით არაერთ საქმეში განიმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას, შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. დამსაქმებული ვალდებულია ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა დაკისრებული მოვალეობა“.

3.4. მცდარია სასამართლოს მიერ მ--- ზ-----ის მიერ 2016 წლის ივნისის თვეში ხელფასის სახით 1700 ლარის მიღება, მაშინ როცა სარჩელს თანდართულ სს თიბისი ბანკის ამონაწერში 1800 ლარია დაფიქსირებული. სასამართლოს მიერ თავისი ინიციატივით გადაანგარიშებულია 24 სამუშაო დღეზე 1700 ლარის გადახდა, რაც შეცდომაა, თუმცა 1800 ლარს თუ გადავანგარიშებთ 24 სამუშაო დღეზე, ასეც რომ იყოს მაინც 2250 ლარი უნდა გამოდიოდეს მომდევნო თვის ხელფასი.

3.5. სასამართლო 2016 წლის ივნისი და ივლისის თვის განმავლობაში სამუშაო ცვლის რაოდენობებს არასწორად ადგენს და მოპასუხის მიერ გაცხადებულ 18 თვეს სარწმუნოდ მიიჩნევს, მაშინ როცა შპს „ა-----“-ს მიერ შემოტანილ შეგებებულ სარჩელში მ--- ზ-----ის და რ----- გ-----ის სამუშაო პერიოდის მივლინებებით და გრაფიკის დოკუმენტების ნათლად ჩანს, რომ დასაქმებულებს ივნისის თვეში 10 სამუშაო ცვლა ჰქონდათ და ივლისის თვეში კი 11 სამუშაო ცვლა. შესაბამისად ვერანაირად ვერ გამოდის მოპასუხის მიერ მითითებული 1800 ლარი მ--- ზ-----ზე, მაშინ, როცა რ----- გ-----ზე 1200 ლარს სადავოდ არ ხდიან და ასეთ საპასუხისმგებლო სამსახურზე ექიმს და მძღოლს შორის რომ ასეთი მინიმალური სხვაობა არ იქნებოდა ეს სარწმუნოდ მიაჩნია.

3.6. შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის ინიციატორად სრულიად უსაფუძვლოდ მიიჩნია სასამართლოს მ--- ზ-----ე, მაშინ როცა საინტერესოა, რომ რ----- გ-----ს არავინ დაკავშირებია და მისგან მსგავსი ცნობა არ მიუღიათ.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ 2016 წლის 6 ივნისს აპელანტებსა და შპს ა----- შორის ზეპირი ფორმით დაიდო ხელშეკრულება.

4.2. ამ ხელშეკრულების თანახმად, აპელანტებს, შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ, შპს ა-----ს კუთვნილ სამედიცინო დაწესებულებაში პაციენტების გადაყვანა უნდა უზრუნველყოთ.

4.3. 2016 წლის ივნისის თვეში გაწეული მომსახურების საზღაური მოწინააღმდეგე მხარემ აპელანტებს სრულად გადაუხადა.

4.4. 2016 წლის ივლისის თვის ანაზღაურება კი აპელანტებს არ მიუღიათ.

4.5. 2016 წლის 1 აგვისტოდან მხარეთა შორის ურთიერთობა, ფაქტობრივად, შეწყდა.

4.6. პალატის აზრით, მ--- ზ---ე და რ----- გ-----ი შპს ა-----ან სხვადასხვა სახის სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ.

4.7. როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განმარტა: „ამა თუ იმ სამართალურთიერთობის იურიდიული კვალიფიკაცია სამართლის საკითხს წარმოადგენს და იმ პირობებშიც კი, როდესაც მხარე ხელშეკრულების სამართლებრივ კვალიფიკაციას სადავოდ არ ხდის, სასამართლოს მოვალეობაა სწორად მოიძიოს მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი – დამფუძნებელი ნორმა, გამოარკვიოს ამ ნორმის აბსტრაქტული ელემენტები – ფაქტობრივი აღწერილობა, შეამოწმოს სარჩელის ფორმალური საფუძვლიანობა და იმის მიხედვით, თუ რომელ ფაქტს არ ეთანხმება მხარე, განსაზღვროს მტკიცების საგანი და მასში შემავალი გარემოებები... საკითხს, თუ სამართლის რომელი ნორმა უნდა იქნას გამოყენებული, წყვეტს სასამართლო იმის მიხედვით, თუ რა ფაქტებზე მიუთითებენ მოდავე მხარეები და საქმის განმხილველი სასამართლო არ არის შებოჭილი მხარის სამართლებრივი მოსაზრებებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 178-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით მართალია, აღიარებულია მოსარჩელის ვალდებულება, სარჩელში მიუთითოს მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებზე (სამართლის ნორმაზე), თუმცა კანონის იმპერატიული დათქმა არ არის, რომ გამოტანილი გადაწყვეტილება დაეფუძნოს მხარეთა მიერ მითითებული მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველს, თუკი მხარეები განსაზღვრულ საკითხებთან მიმართებით არასწორ ან არამყარ სამართლებრივ პოზიციებს ირჩევენ. საქმის მასალებზე დაყრდნობითა და სხვაგვარი დასაბუთებით სასამართლოს ვალდებულებას წარმოადგენს კანონიერი გადაწყვეტილების გამოტანა. სწორედ აღნიშნული წარმოადგენს სამოსამართლო საქმიანობას, რომელიც უზრუნველყოფს კერძო სამართლის სუბიექტთა დარღვეული უფლებებისა და ინტერესების სრულყოფილად და ეფექტურად დაცვას“ – (სუსგ - 17 თებერვალი, 2017 წელი, საქმე №ას-1132-1088-2016 პ. 1.2.).

4.7.1. ამავე საქმეში საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა: „როგორც ნარდობის, ისე – შრომითი ხელშეკრულების უმთავრესი მსგავსება სამუშაოს შესრულება (მომსახურების გაწევა), თუმცა ამ ორ სამართლებრივ ურთიერთობას შორის საკმაოდ დიდი განსხვავებაა: შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის გენერალური პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. უპირველესად, ეს არის ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული (შპს-ის მე-3 მუხლი), გარდა ამისა, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით. ამ შემთხვევაში, გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად

წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა)... რაც შეეხება ნარდობის სამართლებრივ ურთიერთობას, აღნიშნული საკითხი სრულად რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის 629-ე-656-ე მუხლებით, ასევე, სახელშეკრულებო სამართლის ყველა იმ ზოგადი დანაწესებით, რომლებიც ზემოხსენებული სპეციალური ნორმებით არაა მოწესრიგებული. ამ ურთიერთობის ნამდვილობისათვის დამახასიათებელი უმთავრესი ნიშანი ისაა, რომ ორმხრივად მავალდებულებელი, სასყიდლიანი ურთიერთობა ხასიათდება კონსესუალური ბუნებით, ანუ წარმოშობილად ითვლება მხარეთა მიერ ხელშეკრულების არსებით პირობებზე შეთანხმების მომენტიდან (სკ-ის 327.1 მუხლი) და ნარდობის მთელი პერიოდის განმავლობაში შენარჩუნებულია მისი სუბიექტების თანასწორობა (დამოუკიდებლობა), რომელიც ორიენტირებულია ხელშეკრულების მიზნის მიღწევაზე და არ ახასიათებს ორგანიზაციული დაქვემდებარება, ხოლო შრომითი ურთიერთობა, შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, წარმოშობილად ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ვალდებულების დარღვევის თვალსაზრისით, განსხვავებულია კრედიტორისა და მოვალის როგორც პირველადი, ისე – მეორადი მოთხოვნებიც: თუკი შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული სანქციები ან ცალმხრივად შეწყვიტოს ურთიერთობა (შკ-ის 37-ე მუხლი), ნარდობიდან გამომდინარე ვალდებულებათა დარღვევისას, იმის მიხედვით, თუ რა წარმოადგენს ხელშეკრულების საგანს, გამოიყენება, როგორც სამოქალაქო კოდექსის 352-ე და 405-ე მუხლებით გათვალისწინებული, ისე – უშუალოდ ნარდობის სპეციალური რეგულაციები (სკ-ის 636-ე-637-ე; 642-ე-644-ე მუხლები)“ - - (ზემოხსენებული განჩინება პ. 1.3.1; 1.3.2);.

4.8. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სადავო ურთიერთობა შრომით სამართლებრივად მიიჩნია იმის საფუძველზე, რომ: „მოპასუხემ თავად განუსაზღვრა მოსარჩელეს სამუშაო ადგილი და შეუქმნა სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო პირობები. ქონება, რომელიც შეადგენდა მოსარჩელის შრომის ბაზას (სამუშაო მაგიდა, კომპიუტერი, კორპორატიული ტელეფონი და სხვა), ეკუთვნოდა მოპასუხეს. მოსარჩელეს სამუშაო დღის განმავლობაში იურიდიული კონსულტაციები და სხვა სახის სამართლებრივი დახმარება უნდა გაეწია მოპასუხის ოფისში (მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე) მისული პირებისათვის... მოსარჩელე ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოკიდებული იყო მოპასუხეზე და ექვემდებარებოდა მას, რაც იმას ნიშნავს, რომ მათ შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა და არა ნარდობის ან დავალების ხელშეკრულება... მენარდის ქონებრივი და ორგანიზაციული დამოუკიდებლობა, ასევე მენარდის შრომის შედეგის (რეზულტატის) შემკვეთისათვის გადაცემა, განასხვავებს ნარდობას შრომის ხელშეკრულებისაგან“ – (სუსგ - 21 აპრილი, 2016 წელი, №ას-172-167-2016, პ. 33) და

4.9. უდავოდ არის დადგენილი, რომ მ--- ზ-----ე მოწინააღმდეგე მხარისაგან

ორგანიზაციულად და ქონებრივად დამოუკიდებელი იყო, დაქვემდებარებულ საქმიანობას არ ეწეოდა, სათანადო ანაზღაურების პირობით დამსაქმებლის მითითებებს არ ასრულებდა და მისი სამუშაო პროცესი დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა) არ წარიმართებოდა.

4.9.1. ამის შესაბამისად, ნათელია, რომ მ--- ზ-----ესა და შპს ა----- შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული არ ყოფილა.

4.10. პალატამ დაადგინა, რომ მ--- ზ-----ე მოწინააღმდეგე მხარის სასარგებლოდ ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს და ამის სანაცვლოდ იღებდა შესაბამის ანაზღაურებას.

4.10.1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 629-ე მუხლის 1 ნაწილის თანახმად, ნარდობის ხელშეკრულებით მენარდე კისრულობს შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო შემკვეთი ვალდებულია გადაუხადოს მენარდეს შეთანხმებული საზღაური.

4.10.2. ამის შესაბამისად, აშკარაა, რომ, სინამდვილეში, მ--- ზ-----ესა და შპს ა----- შორის ნარდობის ხელშეკრულება იყო დადებული.

4.11. ამ გარემოებას ადასტურებს ისიც, რომ 2016 წლის 6 ივნისის შემდეგაც მ--- ზ-----ე დასაქმებული იყო სხვა სამედიცინო დაწესებულებებშიც. კერძოდ - შპს კ-----ში, შპს ფ-----სა და შპს უ-----ში.

4.12. ამისგან განსხვავებით, უდავოდ დადგინდა, რომ რ----- გ-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოს მოცულობაზე დამოკიდებული არ ყოფილა.

4.12.1. იგი ორგანიზაციულად შპს ა-----ე იყო დამოკიდებული და მის მითითებებს ასრულებდა.

4.12.2. ამრიგად, რ----- გ-----ი შპს ა-----ან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა.

4.13. ამის მიუხედავად, პალატის აზრით, საქალაქო სასამართლომ შპს ა-----ს მიერ აპელანტებისათვის გადასახდელი თანხის ოდენობა სწორად განსაზღვრა.

4.13.1. აპელანტთა სარჩელით, მოწინააღმდეგე მხარის შესაგებლითა და საქალაქო სასამართლოს სხდომაზე შპს ა-----ს დირექტორის მიერ მიცემული განმარტებით დასტურდება, რომ მ--- ზ-----ეს ყოველი მორიგეობისათვის 100 ლარი უნდა მიეღო.

4.14. გარდა ამისა, უდავოა, რომ აპელანტთა მოვალეობას შპს ა-----ს კუთვნილ

კლინიკაში პაციენტების გადაყვანა შეადგენდა.

4.14.1. სსიპ საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრის 2017 წლის 20 ივნისის წერილით დგინდება, რომ 2016 წლის ივლისში შპს ა-----ს სამედიცინო ბრიგადები გამოძახებაზე 31-ჯერ გავიდნენ, თუმცა მათგან რამდენიმე ერთსა და იმავე დღესა შეასრულეს; სულ ივლისის თვეში გამოძახებები 21 დღეს შესრულდა.

4.14.2. თუმცა უდავოა, რომ აპელანტები ბათუმში, ხულოსა და ქედაში მყოფ პაციენტებს არ ემსახურებოდნენ. ქობულეთის, ოზურგეთისა და ფოთის მიმართულებით კი ივლისში მხოლოდ 16 გამოძახება განხორციელდა და, ამათგან, სამი - 27 ივლისს, ხოლო ორი 29 ივლისს.

4.14.3. აქედან გამომდინარეობს, რომ ივლისის თვეში მ--- ზ-----ეს შპს ა-----ს სასარგებლოდ მომსახურება, მხოლოდ, 13 დღის განმავლობაში გაუწევია.

4.14.4. თავად აპელანტების განმარტებით, კი ივლისის თვეში მათ, მხოლოდ, 11 „სამუშაო ცვლა“ ჰქონდათ.

4.14.5. სსიპ საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრის 2017 წლის 20 ივნისის წერილზე თანდართული ცხრილის მიხედვით, 2016 ივნისშიც შპს ა-----ს სამედიცინო ბრიგადა ქობულეთში, ოზურგეთსა და ზუგდიდში 11 დღეში 13 გამოძახებაზე გავიდა.

4.14.6. ეს ნიშნავს, რომ მ--- ზ-----ემ ივნისსა და ივლისში ერთი და იგივე მოცულობის სამუშაო შეასრულა. ამის შესაბამისად, მისი ანაზღაურებაც ორივე შემთხვევაში თანაბარი უნდა ყოფილიყო.

4.14.7. რადგან 2016 წლის ივნისის თვეში გაწეული მომსახურების საფასური 1800 ლარი იყო, ივლისში, იმავე სამუშაოს სანაცვლოდ მიღებული ანაზღაურებაც, ბუნებრივია, იგივე თანხა იქნებოდა.

4.15. პალატა არ ეთანხმება აპელანტებს, რომ მ--- ზ-----ის ყოველთვიური ხელფასი 3000 ლარს შეადგენდა.

4.15.1. პირველ ყოვლისა, ეს მათ მიერვე თავდაპირველად მითითებულ ფაქტებს და საქალაქო სასამართლოს სხდომაზე დაკითხული მოწმის, ჯ-----ის ჩვენებას ეწინააღმდეგება - მოწმემ განმარტა, რომ საწარმოში დასაქმებული ყველა პირი ანაზღაურებას გამომუშავების მიხედვით იღებდა.

4.15.2. და, გარდა ამისა, უდავოა, რომ ივნისის თვეში გაწეული მომსახურების საფასური მ--- ზ-----ემ სრულად მიიღო, ხოლო მიღებული თანხა არა 3000, არამედ 1800 ლარი იყო. ეს გარემოება, პალატის აზრით, აპელანტების პოზიციას გამორიცხავს.

4.16. საყურადღებოა, რომ მ--- ზ---ეს შპს კ-----ისაგან მიღებული აქვს 2016 წლის ივლისის თვის ხელფასი, 600 ლარი, ხოლო შპს ფსიქიკური ჯანმრთელობის და ნარკომანიის პრევენციის ცენტრისაგან - 1728 ლარი. ამავე პერიოდში იგი მუშაობდა შპს უ-----ში.

4.16.1. ამ ვითარებაში კი ის, რომ მ--- ზ---ე, ამავედროულად, შპს ა-----ი 30 დღე მორიგეობდა, დაუჯერებელიც არის.

4.17. რ----- გ-----ისათვის ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობა აპელანტებს სადავოდ არ გაუხდიათ. ამიტომ, ამ ნაწილში პალატა გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას აღარ შეამოწმებს.

4.18. უდავოა, რომ 2016 წლის აგვისტოდან მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა.

4.18.1. პალატის აზრით, საქმის მასალებით არ მტკიცდება, რომ ხელშეკრულება აპელანტებმა მოშალეს.

4.18.2. მართალია, საქალაქო სასამართლოს სხდომაზე დაკითხულის მოწმის, ჯ-----ის განმარტებითა და სსიპ საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრის 2017 წლის 6 დეკემბრის წერილით დასტურდება, რომ 2016 წლის 2 აგვისტოს მ--- ზ---ემ პაციენტის ტრანსპორტირებაზე უარი განაცხადა, თუმცა ეს ხელშეკრულების მოშლას არ ნიშნავს.

4.18.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 355-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულებიდან გასვლა მეორე მხარისათვის შეტყობინებით ხდება. ეს კი გამოვლენილი ნების უფლებამოსილი პირის მიერ მიღებას გულისხმობს.

4.18.4. მოწმის ჩვენებიდან არ გამომდინარეობს, რომ მ--- ზ---ემ ხელშეკრულების მოშლის ნება გამოხატა და, თუნდაც ასე ყოფილიყო, ეს ნება აპელანტს უფლებამოსილი პირის წინაშე არ გამოუვლენია.

4.18.5. ხოლო რაც შეეხება რ----- გ-----ს, მას, მ--- ზ---ისაგან განსხვავებით, ვალდებულების შესრულებაზე უარიც კი არ უთქვამს.

4.19. ამის შესაბამისად, აშკარაა, რომ ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორი სწორედ შპს ა----- იყო.

4.20. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 636-ე მუხლის თანახმად, შემკვეთს უფლება აქვს სამუშაოს დასრულებამდე ნებისმიერ დროს თქვას უარი ხელშეკრულებაზე, მაგრამ მან უნდა აუნაზღაუროს მენარდეს შესრულებული სამუშაო და ხელშეკრულების მოშლით მიყენებული ზიანი.

4.20.1. ეს ნიშნავს, რომ შპს ა----- უფლებამოსილი იყო მ--- ზ-----ესთან ხელშეკრულება მოეშალა. მიყენებული ზიანის ანაზღაურება აპელანტს არ მოუთხოვია, ნარდობის ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას კი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი არ ითვალისწინებს.

4.21. გარდა ამისა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა.

4.21.1. აპელანტებს შპს ა-----ს მიერ ხელშეკრულების მოშლის მართლობიერება სადავოდ არ გაუხდიათ და მისი ბათილად აღიარება არ მოუთხოვიათ.

4.21.2. პირიქით, ისინი სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტას დაეთანხმნენ და ამის საფუძველზე ორი თვის კომპენსაციის ანაზღაურებაც კი მოითხოვეს.

4.21.3. ამის შესაბამისად, სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე შპს ა-----ს გადაწყვეტილების კანონიერებას სასამართლო ვერ შეამოწმებს.

4.21.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს კომპენსაცია გადაუხადოს, მხოლოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას.

4.21.5. საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ შპს ა-----ა რ----- გ-----ს მაინც ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებით მოუშალა.

4.21.6. არსებითად, შპს ა-----ს განმარტებიდან გამომდინარეობს, რომ სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი მ--- ზ-----ის მიერ ვალდებულების შესრულებაზე უარის თქმა გახდა.

4.21.7. ორივე მოსარჩელისა და შპს ა----- შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის დადასტურების შემთხვევაშიც, ნათელია, რომ შპს ა-----ა იგი აპელანტების მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობის, ე.ი. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყვიტა.

4.21.8. ამ საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას კომპენსაციის

გადახდას კანონი არ ითვალისწინებს.

4.22. ამის გამო, პალატის აზრით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, არსებითად, სწორია და მისი შეცვლის საფუძვლები არ არსებობს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულნი არიან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვიტა

1. მ--- ზ-----ისა და რ----- გ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 მაისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულნი არიან;
4. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, ასევე იმ პირებისათვის, ვინც არ ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან განჩინების გამოცხადების თარიღი უცნობია, განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით;
5. ამ პირებმა განჩინება შეიძლება გაასაჩივრონ საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
6. იმ პირებმა, ვინც არ არის გათვალისწინებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით, ასევე პატიმრობაში მყოფმა იმ პირებმა, რომლებსაც ჰყავთ წარმომადგენელი განჩინება შეიძლება გაასაჩივრონ განჩინების მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
7. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს

განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე